

## Commission parlementaire sur les universités

### Le réinvestissement gouvernemental, une nécessité absolue

Comité exécutif du SPUQ

Le 4 décembre dernier, le Conseil syndical du SPUQ adoptait une résolution prévoyant sa participation à un éventuel mémoire institutionnel sur la question du financement universitaire auquel il se serait associé dans la mesure où ses orientations auraient été intégrées dans le document. Il donnait aussi au Comité exécutif le mandat d'élaborer, de manière indépendante, un mémoire reprenant les positions du SPUQ sur cet enjeu crucial pour l'avenir de notre université.

L'idée d'un projet de mémoire institutionnel a été examinée lors de deux rencontres réunissant les parties concernées : associations étudiantes, syndicats de l'UQAM dont le SPUQ et Direction de l'Université. Lors de la deuxième rencontre, tenue le 13 janvier dernier, un consensus autour des éléments et des prises de position à intégrer dans l'éventuel mémoire s'est manifesté, bien que la Direction de l'UQAM, représentée par Jacques Desmarais, vice-recteur exécutif, n'ait pas exprimé de position claire, invoquant comme prétexte que celle-ci était en cours d'élaboration.

Au moment où ces lignes sont écrites (le jeudi 5 février 2004), le projet de mémoire, dont nous aurions dû avoir copie depuis quelque temps, ne nous a toujours pas été remis et ne le sera pas non plus avant son dépôt le 6 février 2004. Dans les circonstances, on comprendra que le SPUQ ne se sente pas lié par un texte sur lequel il n'a été consulté d'aucune manière.

Il est possible que ce mémoire institutionnel, s'il reprend les positions des participantes et participants exprimées lors de la réunion du 13 janvier 2004, rejoigne les analyses et les positions que nous formulons dans notre propre mémoire. Cette convergence souhaitée, si elle devait se révéler, ne serait pas en tous les cas le fruit d'une concertation véritable avec la Direction de l'UQAM. Chargée de piloter ce dossier, en collaboration avec les corps d'emploi et les étudiants de l'université, elle a choisi de faire cavalier seul.

On trouvera en page 3 un résumé des analyses et des propositions formulées dans notre mémoire. Celles et ceux qui désireraient prendre connaissance de la version intégrale du document sont priés de s'adresser au SPUQ (au 987-6198); c'est avec plaisir que nous leur en ferons parvenir une copie.

suite à la page 3

## Le mot du président

LA (RE)CONFIGURATION FACULTAIRE :  
L'ENJEU CENTRAL DE L'HEURE

Pour des raisons conjoncturelles évidentes, la question de la (re)configuration facultaire est devenue un enjeu majeur. À ce titre, elle devrait figurer en tête des priorités de la Direction de l'UQAM.

Ce n'est pas le seul dossier qui soit au cœur des préoccupations de notre établissement. On pourrait facilement évoquer une dizaine qui requièrent notre attention, du harcèlement psychologique à la politique de la langue en passant par la planification institutionnelle, le projet de rattachement de la TÉLUQ à l'UQAM, le financement des universités et quelques autres. Mais le dossier de la (re) configuration facultaire s'impose parmi tous d'une part par son urgence intrinsèque, d'autre part par la place stratégique qu'il occupe dans le tableau d'ensemble de l'UQAM tel qu'il se présente actuellement.

C'est en fonction de cet enjeu central qu'on aurait intérêt à repenser plusieurs des défis auxquels nous devons faire face collectivement. C'est ce que nous avons fait dans notre Avis sur le projet de rattachement de la TÉLUQ à l'UQAM, entreprise impensable correctement sans la prise en considération des modalités concrètes de son intégration dans la structure organisationnelle et la culture institutionnelle de notre université.

suite à la page 2

## Le mot du président

*suite de la page 1*

Il nous semble qu'on gagnerait également à placer cet enjeu au cœur de la démarche de planification institutionnelle mise en chantier depuis quelques mois et qui avance à pas de tortue faute d'objectifs clairs et communément partagés. Recentrer cette opération autour des missions fondamentales de l'université aujourd'hui et du rôle que peut assumer la structure facultaire dans une telle perspective permettrait peut-être de débloquer un dossier qui apparaît voué à l'enlèvement comme

plusieurs des dossiers qui relèvent du vice-recteur exécutif, soit dit en passant, quitte à paraître un brin méchant.

Cette réflexion nécessaire apparaît comme une chance historique. Il ne faudrait pas la laisser passer par indifférence ou aveuglement. La Direction en paraît consciente et nous en sommes convaincus. Reste à se donner le temps qu'il faudra pour prendre toute la mesure de cette problématique et, cela fait, pour agir en conséquence...

Jacques Pelletier

# Les maîtres de langue bénéficieront de leur nouvelle convention collective jusqu'en 2007

Jacques Duchesne

*1<sup>er</sup> vice-président*

**L**es négociations pour un premier renouvellement de la convention collective des maîtres de langue, entreprises à la mi-juin, ont finalement connu un dénouement heureux par la signature d'une entente de principe en décembre dernier. La cérémonie de signature de la convention, qui a eu lieu le 18 décembre, a été l'occasion pour les deux parties d'exprimer leur satisfaction tant en ce qui concerne le travail des deux équipes de négociation que pour ce qui a trait au résultat de cette négociation.

Même si plusieurs dispositions déjà existantes ont été reconduites, cette négociation a débouché sur une convention collective largement bonifiée et certainement mieux adaptée à la réalité actuelle de l'École de langues et des maîtres de langue qui sont au cœur de son dynamisme académique. En effet, cette convention collective consacre

la normalisation du statut des maîtres de langue comme corps d'emploi régulier au sein de l'UQAM et assure la reconnaissance de la souveraineté de l'Assemblée des maîtres de langue à l'égard des responsabilités qui lui sont confiées dans le cadre de la convention collective.

Par ailleurs, les améliorations apportées à la convention collective et, par le fait même, aux conditions de travail des maîtres de langue concernent principalement la redéfinition de la tâche et de ses composantes (enseignement, développement pédagogique et participation à la vie universitaire), l'octroi de la permanence au terme de deux contrats de trois ans, l'ouverture de quatorze nouveaux postes au cours des quatre prochaines années, un rattrapage salarial étalé sur trois ans et de nouvelles règles d'intégration dans les échelles de traitement.

À l'instar des maîtres de langue, le Comité exécutif se réjouit de cette entente qui leur assure des améliorations importantes de leurs conditions de travail et qui fournit à l'UQAM un cadre général permettant d'envisager dans un contexte favorable le développement de l'École de langues au cours des prochaines années.

Le Comité exécutif tient aussi à remercier encore une fois les membres du comité syndical de négociation, dont le travail patient et systématique n'est certainement pas étranger à la qualité de la convention collective dont bénéficieront les maîtres de langue et toute la communauté universitaire jusqu'en juin 2007 : merci à Pierre Lebus, 1<sup>er</sup> vice-président sortant et porte-parole syndical, merci à Marie-Cécile Guillot et à Gerald Rosenau, maîtres de langue. □

**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

Télécopieur : (514) 987-3014

Courriel : spuq@uqam.ca

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

## Mémoire du SPUQ à la Commission parlementaire sur les universités

# Des moyens pour une université publique et démocratique

**L**a vision de l'université que nous défendons est celle de l'université comme service public, une université qui a la responsabilité sociale d'assurer la formation supérieure des citoyens et des citoyennes et de développer les connaissances, et de contribuer ainsi au progrès de la société dans son ensemble :

- une université accessible à tous et à toutes, axée sur la réussite du plus grand nombre, menant une action pédagogique systématique contre l'échec et l'abandon;
  - une université financée essentiellement par les fonds publics et dotée d'un niveau de financement adéquat, misant sur des emplois stables et non sur la précarité;
  - une université autonome vis-à-vis de tout pouvoir extérieur, qu'il soit politique, religieux ou économique;
  - une université devant rendre compte à la société et aux autorités publiques de la gestion des fonds qui lui sont alloués et des grandes orientations de son développement, mais entièrement libre de sa gouverne administrative et académique;
  - une université fondée sur le lien effectif entre l'enseignement et la recherche et sur le respect de la liberté académique et de la fonction critique;
  - une université développée en réseau par la concertation des établissements dans une perspective globale étrangère à la concurrence;
  - une université vouée au développement intégral aux trois cycles d'études de tous les établissements sur l'ensemble du territoire et à l'aménagement cohérent de leur complémentarité, dans le respect de leurs champs de compétence spécifiques en enseignement et en recherche;
  - une université respectueuse des droits des personnes et de l'équité, garantissant l'égalité des chances et de traitement pour les femmes et la reconnaissance effective des libertés d'organisation, de représentation et de négociation collectives.
- Aux fins de la réalisation de cette vision de l'université, nous recommandons en particulier:
- que le gouvernement s'abstienne de toute réduction d'impôt et se donne les moyens de garantir le financement des services publics, parmi lesquels l'université;
  - que le gouvernement maintienne le gel des droits de scolarité et s'oppose à toute augmentation directe ou indirecte de ceux-ci, notamment à travers les frais dits afférents;
  - que le gouvernement prenne l'engagement de maintenir et de développer le réseau des universités comme un réseau complet sur l'ensemble du territoire du Québec et de le doter de moyens assurant son fonctionnement concerté;
  - que le gouvernement crée à cet effet une Commission nationale des universités et modifie le statut et le mandat de la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec;
  - que le gouvernement intervienne pour délimiter les zones d'implantation des établissements;
  - que le gouvernement rétablisse l'usage exclusif du français comme langue d'enseignement dans les universités francophones du réseau, sauf dans le cas d'exceptions justifiées;
  - que le gouvernement rétablisse l'approvisionnement des fonds qui assurent le financement public de la recherche scientifique au Québec : le Fonds de la recherche en santé du Québec (FRSQ), le Fonds québécois de la recherche sur la nature et les technologies (FQRNT) et le Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture (FQRSC);
  - que le gouvernement garantisse aux universités les moyens matériels et humains nécessaires à l'accomplissement de leur mission;
  - que le gouvernement garantisse en particulier pour l'immédiat l'embauche d'un nombre de professeurs réguliers suffisant pour rétablir le rapport entre l'effectif professoral et l'effectif étudiant qui était en vigueur en 1994-1995;
  - que le gouvernement réponde aux demandes d'ajustement du budget de fonctionnement global des universités découlant des résultats de l'étude rendue publique en janvier 2003 par le ministère de l'Éducation du Québec et la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec, qui établissent à 375 millions de dollars le déficit de financement des universités du Québec par rapport à celles des autres provinces du Canada, dont 261 millions de dollars de fonds publics;
  - que le gouvernement poursuive, avec notre appui, les efforts pour en arriver à un règlement du déséquilibre fiscal et à la récupération par Québec de l'ensemble du champ de financement des universités avec le transfert des moyens financiers correspondants. □

# La (re)configuration facultaire : le débat est lancé!

Jacques Pelletier  
*Président*

## Un peu d'histoire...

Plusieurs objectifs sous-tendaient la création des facultés lorsqu'elles furent mises sur pied à la fin du mandat de Paule Leduc.

Le premier objectif avoué était de rapprocher « de la base » les décisions en matière académique et pédagogique. On estimait alors qu'elles étaient trop centralisées dans le cadre des sous-commissions (du 1<sup>er</sup> cycle, des études avancées et de la recherche) et des comités qui leur étaient associés, dont notamment le comité d'étude des programmes du 1<sup>er</sup> cycle – le CEPREC. Le cadre facultaire offrait l'avantage d'être plus près des unités académiques de première ligne.

Le second objectif avoué était de rendre le processus de prise de décision plus efficace et plus rapide par la suppression des instances intermédiaires que constituaient les sous-commissions. Celles-ci exerçaient un rôle de filtre – ou de médiation si l'on préfère – entre la Commission des études, lieu ultime de législation académique, et les comités de programmes répartis dans les départements et les anciens « secteurs » de l'université.

Le troisième objectif, beaucoup moins avoué mais néanmoins décisif dans cette opération, était de réaliser des économies dans un contexte marqué par de dures compressions budgétaires. Pour atteindre ce dernier objectif, il fallait donc faire vite. Les facultés furent ainsi créées dans un climat de précipitation et d'improvisation sur la base des anciens « secteurs » sans qu'une réflexion épistémologique conséquente ne précède leur établissement.

## Un développement inégal

Elles se sont depuis lors développées de manière inégale, dans le bonheur et la réussite, à tout le moins apparente, pour certaines, dans les difficultés et les malaises pour d'autres. La demande de retrait du Département d'études littéraires de la Faculté des lettres, langues et communications au début de l'automne dernier, celle, plus récente, de l'École supérieure de théâtre de la Faculté des arts, sont des révélateurs crus d'une situation inconfortable qui appelle une réflexion approfondie, dépassant la simple étude de cas et le règlement opérationnel de problèmes qu'on pourrait estimer, à tort, purement localisés et ponctuels.

Dans cette optique, les événements récents représentent une « chance historique » qu'on ne doit pas laisser passer, une occasion dont on doit se saisir. Le Conseil syndical du SPUQ a donc proposé, lors de sa dernière réunion en décembre, que soit constitué un comité de travail sur cet enjeu majeur, déterminant pour l'avenir de l'UQAM.

## L'urgence de réfléchir

Ce Comité – dont on trouvera la composition dans l'encadré ci-joint – a pour mandat d'étudier la problématique de la facultarisation dans son ensemble et d'entreprendre une réflexion de fond autour, notamment, des enjeux suivants :

- la mission de l'Université, et en particulier de l'UQAM;
- les principes de constitution des facultés : affinités disciplinaires et arrangements opérationnels;
- les rapports internes dans les conseils académiques entre départements, instituts, centres de recherche, chaires, etc.;
- les rapports entre les facultés et la Commission des études : la question des « médiations »;
- les « ponts » à établir entre les facultés;
- la formule d'une Faculté des études supérieures;
- le statut des doyens : cadres ou syndiqués?;
- les seuils minimum et maximum à envisager concernant la taille des facultés;
- l'interdisciplinarité et les moyens institutionnels de sa mise en œuvre effective;
- la place et le statut des instituts dans l'Université.

suite à la page 5

### Composition du Comité de travail du SPUQ sur la facultarisation

Jean-Pierre Beaud, *Département de science politique*

Jean Bélanger, *Département d'éducation et de formation  
spécialisées*

Diane Berthelette, *Département d'organisation et de  
ressources humaines*

Louis Charbonneau, *Département de mathématiques*

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

René Côté, *Département des sciences juridiques*

Pierre Drouilly, *Département de sociologie*

Michel Jébrak, *Département des sciences de la terre et de  
l'atmosphère*

Georges Leroux, *Département de philosophie*

Claude Mongrain, *École des arts visuels et médiatiques*

Jacques Pelletier, *Département d'études littéraires,  
président du SPUQ et responsable du Comité*

Le Comité s'est réuni une première fois le 22 janvier dernier et tiendra une deuxième réunion durant le mois de février. Il souhaite pouvoir progresser de manière substantielle dans sa réflexion au cours de l'hiver et du printemps.

Il souhaite, comme la direction du SPUQ, que cette question devienne un enjeu majeur pour l'ensemble de la

communauté professorale et pour la collectivité globale que constitue l'UQAM. Celles et ceux qui voudraient faire part de leurs réflexions sont invités à s'adresser directement au responsable du Comité ou à faire parvenir leurs contributions écrites pour publication dans le *SPUQ-Info* qui, dans ses prochains numéros, fera état largement de cette problématique et des questions spécifiques qui la traversent.

---

## La situation à la Faculté des lettres, langues et communications : les observations de Michel Jébrak

*N.D.L.R. : À la suite de la demande de retrait du Département d'études littéraires de la Faculté des lettres, langues et communications, Michel Jébrak, vice-doyen de la Faculté des sciences, a été désigné comme observateur par la vice-rectrice à l'Enseignement, à la recherche et à la création, Danielle Laberge, avec pour mandat de « faire le point sur les tenants et les aboutissants de cette requête tant d'un point de vue académique qu'administratif ». Nommé pour remplir ce mandat le 17 octobre 2003, Michel Jébrak, après avoir rencontré les principaux intervenants concernés dans cette situation, a remis un rapport au Comité de direction de l'UQAM, le 4 décembre dernier.*

*Ce document, maintenant public, constitue un élément central d'un dossier appelé à évoluer rapidement dans les semaines et les mois qui viennent. Il contient des pistes de solution qui devraient inspirer la Direction dans le règlement de cette situation spécifique. Il comporte, en outre, des éléments de réflexion plus larges, tant sur le plan épistémologique qu'opérationnel, pouvant éclairer la problématique d'ensemble de la (re)configuration facultaire telle qu'elle se pose globalement à l'UQAM.*

*Dans le cadre d'un numéro spécial du SPUQ-Info, nous publierons éventuellement ce rapport dans son intégralité. En attendant, nous en offrons ici le « résumé » préparé par son auteur et les remarques stratégiques qui prolongent, dans sa conclusion, l'examen de la situation particulière du Département d'études littéraires et qui nous paraissent valoir pour l'opération de révision actuellement en cours dans l'ensemble de l'établissement.*

---

### L'enquête : le mandat

La demande de retrait du Département d'études littéraires de la Faculté des lettres, langues et communications a fait l'objet d'une enquête auprès d'une trentaine de responsables de l'UQAM afin d'en envisager les conséquences académiques et administratives.

Les causes de cette demande sont directement reliées à la conception initiale de cette Faculté, constituée à partir de la famille du même nom en 1997. Dès cette époque, on reconnaissait le caractère factice de cette construction. Bien que la vie de la Faculté se soit déroulée depuis sa création sans difficultés majeures, les nouvelles responsabilités qui lui sont dédiées nécessitent un positionnement stratégique qui devient impossible à définir entre trois composantes aux objectifs et aux fonctionnements largement distincts. Il apparaît ainsi un clair consensus pour changer de structure. Toutefois, la manière de procéder par déclaration unilatérale ne saurait constituer un précédent. Il importe donc d'encadrer toute demande de ce type par un ensemble de principes balisant les facultés et leur évolution.

La disparition de la Faculté des lettres, langues et communications nécessite un repositionnement de ses trois composantes. Plusieurs scénarios ont ainsi été envisagés.

---

### Des pistes de solution

Le Département d'études littéraires est un département particulièrement reconnu pour l'excellence de sa recherche. Ses intérêts l'entraînent vers des collaborations fortes avec l'histoire, la philosophie, les sciences religieuses, l'histoire de l'art, et la sociologie. Deux scénarios semblent les plus souhaitables :

- Le rattachement de ce département à la Faculté des sciences humaines, au sein de laquelle on reconnaît deux axes (culture/société d'une part, sciences cognitives d'autre part). Ce scénario permet une meilleure continuité académique entre activités théoriques et pratiques et apparaît plus confortable pour plusieurs départements regroupant les deux approches (Philosophie en particulier). Ce regroupement conduit cependant à une Faculté des sciences humaines surdimensionnée, avec des risques d'inefficacité et d'instabilité;

suite à la page 6

---

## La situation à la Faculté

*suite de la page 5*

- La création d'une nouvelle Faculté (Culture et société), regroupant minimalement les départements d'études littéraires, d'histoire, de sociologie et de sciences religieuses; la création de cette faculté est souhaitée par ces départements et disposerait d'une thématique forte et d'une masse critique (>100 professeurs). Cette création aurait pour effet une redéfinition de la Faculté des sciences humaines vers une Faculté des sciences cognitives, autour de départements à vocation plus professionnelle, affirmant une composante de santé. Les positions des départements de Philosophie et d'Histoire de l'art resteraient à définir dans cette nouvelle organisation.

Le choix entre ces deux scénarios implique le respect de l'équilibre entre une spécialisation des facultés et une interdisciplinarité réaffirmée à un niveau central.

Le Département des communications et l'École de langues se sont également considérablement développés au cours de ces dernières années. Le premier souhaite s'organiser en une école, avec deux axes (interpersonnel et médias). Le meilleur scénario semble la création d'une école indépendante, pouvant évoluer en faculté au cours de ces prochaines années; cette hypothèse nécessite la mise en place d'outils de gestion pour les composants inter-facultaires. L'École de langues sert l'ensemble de la collectivité de l'UQAM. Elle pourrait être positionnée en dehors des facultés existantes ou au voisinage de la Faculté des sciences de l'éducation; elle devra disposer de liens avec le Département de linguistique et de didactique des langues.

Quelles que soient les solutions retenues, toute la collectivité s'entend pour que des décisions soient prises au plus tôt et qu'elles puissent être fonctionnelles dans les meilleurs délais.

---

### Remarques stratégiques d'ensemble

---

1. Il existe un momentum du changement. La plupart des acteurs s'entendent pour que la situation puisse être normalisée en 2004. On souhaite aller vite, éviter les périodes de transition. Il y a donc une certaine urgence à prendre position.
2. Il faut donner une orientation claire au mouvement. Un document devrait donner les grandes lignes de la vision facultaire de la Direction de l'UQAM. Le mouvement de facultarisation n'a pas progressé jusqu'ici d'une manière très lisible. Le mouvement de facultarisation ne saurait s'effectuer sans qu'un équilibre s'établisse avec des règles permettant de préserver, voire de développer une interdisciplinarité.
3. Il est nécessaire que ce mouvement soit collectif. Les assemblées départementales, les conseils académiques et la Commission des études doivent donc être consultés sur un document donnant les grandes orientations. Il y aura lieu d'associer toutes les composantes (professeures, personnels, étudiants) à toutes solutions. L'ensemble des personnels et étudiants oeuvrant au sein de la Faculté des lettres, langues et communications doivent savoir rapidement quelles seront les prochaines étapes du calendrier de mutation. □

## *La mutation de l'Université : enjeux et débats (3)*

### Sept thèses sur l'Université

---

Yves Gingras  
Département d'histoire  
Directeur du CIRST

---

Quelles devraient être les priorités de nos universités (et des gouvernements) en ces temps de changements structurels importants au sein de la société? Comment donner à la formation et à la recherche universitaires une direction cohérente et rigoureuse? Il n'y aura, bien sûr, jamais unanimité sur les réponses à donner à ces questions, et sur la formulation même de ces questions, car l'université est un lieu de tensions et de luttes où

s'affrontent des conceptions concurrentes (et parfois incompatibles) de l'avenir de l'institution. À la demande du président du SPUQ, qui a eu l'heureuse idée de lancer la discussion (le débat?) sur ce sujet dans les pages du *SPUQ-Info*, je me permets donc de soumettre ici à la discussion, de façon quelque peu lapidaire pour des raisons d'espace\*, les éléments clés qui devraient servir de point de référence, de phare, pour ne pas perdre de vue la

---

\* Ce texte reprend des éléments d'une analyse plus détaillée à paraître en avril 2004 sous le titre « L'université en mouvement » dans le numéro 50 de *Égalité, Revue de la Société acadienne d'analyse politique*, consacré au thème de L'université en devenir.

spécificité de cette institution unique au sein de la société. Voici donc sept thèses sur l'université et les interventions gouvernementales qui affectent son fonctionnement, que je suis prêt à défendre sur n'importe quelle tribune :

**I.** Il faut d'abord rappeler que depuis Humboldt et la création de l'Université de Berlin en 1810, l'enseignement et la recherche sont les deux piliers de la mission universitaire. On peut bien sûr y ajouter le service à la collectivité si l'on veut mais cela demeure secondaire par rapport à ces deux activités qui sont véritablement le propre de l'université moderne. Dans chacune de ses actions, l'université, lieu privilégié d'analyse du monde naturel et social, se doit d'avoir des visées à moyen et à long terme. N'étant pas la seule institution dans la société, elle doit se concentrer sur des fonctions qui lui sont propres.

La société se compose de multiples institutions : des entreprises, des églises, des écoles primaires, secondaires, des cégeps, des groupes d'intérêts, etc. L'université fait partie de cet ensemble. Qu'est-ce qui la distingue, la rend unique et nécessaire? On trouve dans la société des industriels qui font un travail particulier et nécessaire. Si soudainement les universités se mettent à faire le travail des entreprises et si nos recteurs parlent comme les présidents de Chambres de commerce, il y a problème, il y a confusion des rôles. Il est donc important d'avoir une idée claire de la spécificité institutionnelle des universités.

Cette spécificité est une visée de formation et de recherche à moyen et à long terme. Les universités ne sont pas des écoles techniques. Celles-ci sont nécessaires – plus que jamais en fait –, elles existent et remplissent leur rôle (du moins je l'espère!). La formation peut être générale, professionnelle ou spécialisée, mais dans tous les cas elle doit être à la fine pointe des connaissances. C'est ici que la recherche intervient. Elle peut être de toute nature (scientifique, philosophique, historique, sociologique, artistique, etc). Le fait qu'elle soit subventionnée ou non n'a rien à faire avec la « liberté » de cette recherche, ce qui compte étant bien sûr le résultat final qui s'observe dans des productions savantes : articles, livres ou création d'œuvres artistiques (musique, danse, peinture, etc). De même, ce que l'on appelle « les recherches en contexte d'application » sont de plus en plus fréquentes à l'université et ne sont pas nécessairement moins « fondamentales » que des recherches entreprises hors de tels contextes. L'idée de « recherche en contexte d'application » ayant justement l'intérêt de dépasser la fausse dichotomie sciences pures/appliquées, fondamentale/orientée, etc.

**II.** L'université doit avoir une structure assez souple et ouverte aux imprévus, aux nouveautés et aux projets risqués sur le plan conceptuel. Elle doit pouvoir expérimenter sans se sentir obligée de sauvegarder tout ce qu'elle crée quand ce ne sont pas des réussites. Il faut aussi cesser de croire

que les obstacles sont toujours « administratifs » alors qu'ils relèvent le plus souvent en fait de nos « collègues-concurrents ». En effet, les collègues sont souvent la source des obstacles aux transformations, même lorsque ces dernières originent de l'intérieur, c'est-à-dire de professeurs, et ne sont pas « imposées » de l'extérieur (ou « d'en haut », comme on se plait souvent à l'imaginer).

**III.** L'université doit continuer à s'assurer qu'elle laisse place à la pensée individuelle. Cette caractéristique peut sembler aller à contre-courant de la tendance lourde qu'est la recherche en équipe, mais ce n'est pas le cas car il n'y a pas de raisons pour ne pas laisser place aux chercheurs individuels même si ce n'est plus la tendance modale. Différents styles doivent pouvoir se côtoyer et coexister au sein de l'université. Il faut donc à la fois conserver la capacité des individus à faire de la recherche dans les directions qu'ils jugent les plus prometteuses tout en suivant la tendance lourde des équipes et des centres de recherche. Rien ne devrait interdire aux chercheurs qui le désirent, de revenir au mode individuel après avoir, par exemple, dirigé un groupe de recherche. Il ne faudrait surtout pas voir dans un tel geste un quelconque « déclin » (intellectuel ou institutionnel) mais simplement une façon différente de faire de la recherche.

**IV.** Il faut assurer le maintien et le renouvellement des infrastructures. Des programmes spécifiques existent d'ailleurs à cet effet comme la FCI. Cela dit, les infrastructures, c'est bien joli, mais pour avoir un système cohérent, on doit mettre de l'argent dans les contenus. Si on ne comptait que sur la Fondation canadienne pour l'innovation, on aurait de beaux édifices pleins d'instruments inutilisés. Personne n'y ferait de recherche, faute d'argent. Cela constitue d'ailleurs un danger réel : les programmes d'infrastructure ont permis d'acheter un grand nombre de gros instruments. Il faut maintenant des gens pour les faire fonctionner, notamment des étudiants de maîtrise, de doctorat et de postdoctorat et du personnel technique. Or, le rythme de croissance des budgets des fonds subventionnaires ne suit pas celui des fonds dédiés (FCI, Génome Canada).

**V.** La palette des programmes d'enseignement, de recherche et de subvention doit répondre de façon cohérente et systémique à la diversité des besoins. Les programmes gagnent d'ailleurs à être flexibles, ce qui leur permet de s'adapter sans transformation radicale. En bref, évitons la bougeotte et la multiplication des programmes tant en formation qu'en recherche.

**VI.** Avant la création de tout nouveau programme de subvention, une analyse des relations de complémentarité avec les programmes existants et des effets prévisibles de leur création devrait être effectuée, ce qui est rarement le

suite à la page 8

## Sept thèses sur l'Université

*suite de la page 7*

cas si l'on en juge par les programmes mis en place depuis quelques années. Lors de la création de la FCI et des programmes de Chaires de recherche du Canada par exemple, on ne s'est de toute évidence pas attardé à cette analyse. Bien sûr, on ne peut se plaindre que l'argent coule à flot dans les universités! Mais il faut savoir évaluer et prévoir les vagues qui vont suivre. Dans le cas du programme FCI par exemple, qui paiera pour l'entretien récurrent de ces infrastructures dans cinq ans? D'où viendra l'argent nécessaire au bon fonctionnement des instruments de pointe achetés pour moderniser les laboratoires? En général, il ne faut pas oublier que ce sont les étudiants et les techniciens qui font rouler les laboratoires au jour le jour. Or, si les étudiants ne bénéficient pas de bourses suffisantes, ça ne fonctionnera pas.

L'absence d'analyse globale du système de la recherche peut produire des effets pervers dont voici un exemple récent. La création par le gouvernement fédéral du programme des bourses d'études supérieures du Canada de 2<sup>e</sup> et de 3<sup>e</sup> cycles n'a sûrement pas donné lieu à une réflexion sérieuse sur les conséquences d'un tel programme aux allures généreuses. Est-il en effet logique de demander aux organismes subventionnaires fédéraux de distribuer d'un côté des bourses de doctorat de 35 000 \$ à des étudiants pour qu'ils restent au pays, et de l'autre, d'offrir les bourses habituelles (CRSH, CRSNG, IRSC) d'environ 20 000 \$ à ceux qui veulent étudier aux États-Unis ou en Europe? Cette situation pour le moins absurde est imputable à des décisions politiques à courte vue qui ne prennent pas assez en compte l'avis des organismes subventionnaires – ce qui aurait pu éviter une telle aberration – et ne visent qu'à maximiser la visibilité politique du programme annoncé dans le discours du budget du Ministre Martin en 2002.

Évidemment, ces ressources sont les bienvenues après des années de disette, mais elles engendrent de nouveaux problèmes auxquels il faudra trouver une solution autre que rhétorique. La Canadian Association of Graduate Studies vient d'ailleurs de soumettre au comité des Finances, à Ottawa, un document dans lequel elle demande, entre autres choses, de créer un nouveau programme de bourses de 2<sup>e</sup> cycle et 3<sup>e</sup> cycle international, les programmes actuels nuisant évidemment à la mobilité des étudiants. Reste à voir si elle sera entendue par le nouveau Premier ministre.

**VII.** Enfin, et ç'aurait pu être mon premier point, l'aspect le plus fondamental de toute politique universitaire doit être la défense de l'autonomie des chercheurs et des professeurs. Ceci peut sembler une évidence, et pourtant, la controverse entourant le cas de Nancy Olivieri à l'Université de Toronto peut permettre d'en douter, les autorités de son institution

ayant plutôt pris parti pour la compagnie pharmaceutique Apotex dont la chercheuse avait mis en cause la sécurité d'un médicament qu'elle avait expérimenté à la demande même de la compagnie dont elle avait obtenu un contrat.

Si les relations université-entreprise ne sont pas nouvelles, leur croissance actuelle est importante et demande donc de la vigilance pour s'assurer que l'autonomie intellectuelle des chercheurs ne soit pas remise en cause. Comme c'est d'ailleurs déjà le cas dans plusieurs universités, il faut définir des contrats clairs où le chercheur conserve un maximum d'autonomie. Lorsqu'on signe des contrats, il faut avoir bien en tête notre phare et ses piliers : quelle est notre responsabilité première? Ce n'est pas d'obtenir le contrat à tout prix, mais de s'assurer que le chercheur dispose d'une autonomie certaine tout en acceptant les contraintes inhérentes à une entente contractuelle qui lui permet d'avoir accès à des ressources souvent inaccessibles autrement.

Il faut donc apprendre à naviguer entre ces récifs en ayant une vision claire de la mission académique. Mais il ne faudrait pas croire que les méchants intérêts des entreprises privées constituent la seule source pouvant limiter la liberté de parole et d'action des universitaires. En effet, de façon plus insidieuse et donc plus difficile à cerner, il existe une pression ambiante favorisant des discours consensuels « politically correct » qui rendent difficile la discussion rationnelle, et fondée sur des données, des revendications de groupes d'intérêts divers : femmes, syndicats (de chargés de cours et de professeurs), etc. Le silence pesant qui entoure les discussions sur les « droits » de tous et chacun en dit long sur la peur de déplaire ou de se faire traiter de réactionnaire, de raciste, d'antisémite, de néolibéral ou autre insulte qui clôt la discussion à défaut d'arguments... En somme, les universités et les universitaires doivent se doter d'armes de défense pour assurer leur autonomie intellectuelle et affronter autant les attaques externes qu'internes à l'institution.

Et s'il est vrai que l'on s'achemine de plus en plus vers une société du savoir qui serait en partie mue par une économie du savoir, alors cela ne fait que donner raison une fois de plus à mon philosophe préféré, Gaston Bachelard, qui a écrit quelque part qu'il « ne faut pas rendre l'école semblable à la société mais bien la société semblable à l'école ». □



# Un nouveau statut pour les chargées, chargés de cours?

---

Jacques Pelletier  
*Président*

---

**D**urant les premières années de l'UQAM, la notion de chargées de cours, de chargés de cours désignait une réalité très différente de celle que nous connaissons aujourd'hui. La chargée de cours, le chargé de cours était alors pour l'essentiel un spécialiste auquel on faisait appel pour sa compétence particulière dans un champ disciplinaire et on recourait ponctuellement à ses services pour combler certains besoins des programmes d'enseignement, particulièrement au premier cycle.

Très tôt, cependant, à la suite de l'expansion foudroyante de l'Université, on dut mettre à contribution, sur une base régulière, et non plus exceptionnelle, des chargés de cours nombreux qui constituèrent bientôt un nouveau corps d'emploi. Ce nouveau regroupement allait lui-même connaître un développement rapide à la hauteur des nouveaux besoins exigés par l'enseignement, besoins que la création de nouveaux postes de professeurs, professeurs réguliers ne suffisait plus à combler.

Les chargées de cours et les chargés de cours se dotent alors de syndicats pour revendiquer de meilleures conditions de travail et acquièrent un statut professionnel qui n'existait pas en tant que tel lors de la fondation de l'UQAM.

Leur réalité, aujourd'hui, est complexe et composite. Leur syndicat regroupe aussi bien des « spécialistes » au sens où on l'entendait à l'origine que des chargés de cours « structurels » attachés sur une base régulière à une ou des institutions universitaires et qui en retirent l'essentiel de leurs revenus. Lorsqu'on parle de la précarité de la condition des chargés de cours, voire de leur marginalité, c'est à ce sous-ensemble que l'on pense généralement.

Au cours des années 1970, l'hypothèse d'intégrer ces chargés de cours dans le SPUQ a été examinée et rejetée par la majorité du corps professoral. Cette hypothèse aurait impliqué la création d'une « section » dans le syndicat qui aurait regroupé ces chargés d'enseignement, correspondant ainsi à la reconnaissance d'une nouvelle catégorie de professeurs, professeurs se consacrant essentiellement à une tâche d'enseignement. Cette hypothèse contrevenait à la position syndicale associant étroitement l'enseignement et la recherche, les considérant comme les deux composantes indissociables de la tâche globale du professeur d'université, position que le syndicat a maintenue par la suite jusqu'à et y compris aujourd'hui.

---

## Les perspectives actuelles

---

Malgré les gains que les chargés de cours ont obtenus au cours de leurs négociations successives, leur situation demeure profondément marquée par la marginalité au sein des institutions où ils ne sont pas encore pleinement intégrés. C'est dans ce contexte que resurgit la question d'un éventuel nouveau statut, du moins pour ceux d'entre eux qui ont des aspirations professorales que les conditions actuelles d'embauche ne permettent pas de satisfaire.

La problématique n'est pas simple, d'abord pour les chargés de cours eux-mêmes qui ne représentent pas un bloc monolithique et qui sont divisés sur cette question. Elle ne l'est pas non plus pour les administrations universitaires pour des raisons financières – à combien reviendrait le coût d'une telle opération? – et académiques tenant à la qualité même de leur mission et à leur « image » qui pourrait potentiellement souffrir de l'intégration de cette nouvelle catégorie de professeurs. Elle l'est encore moins pour les syndicats de professeurs, professeurs pour qui la création d'un ou de nouveaux statuts pourrait représenter une brèche majeure dans leur conception de la profession.

Il faut encore ajouter que les solutions précises se font attendre. L'Université du Québec à Chicoutimi, en accord avec le syndicat des professeurs, professeurs, a bien créé tout récemment une catégorie de « professeur régulier (assistant) » vouée plus particulièrement à l'enseignement, expérience dont on ne peut pas actuellement tirer d'enseignements car elle n'a pas encore été mise concrètement à l'épreuve. L'Université Concordia compte aussi à son service des professeurs enseignants dans certaines disciplines, mais il s'agit davantage d'un legs historique que d'une politique actuelle.

La Direction de l'UQAM, pour sa part, semble ouverte à la prise en considération de cette nouvelle perspective. Elle a ainsi proposé récemment à la Commission des études un projet de « Déclaration institutionnelle sur la reconnaissance et l'intégration des personnes chargées de cours au sein de l'UQAM » qui fait de celles-ci des « partenaires à part entière », et entend « optimiser leur collaboration avec les professeurs, professeurs ». Nous avons aussi appris que des « rencontres exploratoires » ont eu lieu entre le SCCUQ et le Service des ressources humaines de notre établissement, autre indice de cette « ouverture ».

Deux pistes de solution semblent actuellement prometteuses : la création d'un statut de chargé de cours annuel; la mise sur pied d'une « banque » de postes de

suite à la page 12

# Le harcèlement psychologique en contexte universitaire

Chantal Arousseau  
 Département des communications  
 Membre du Comité de santé  
 et sécurité au travail

Dès juin 2004, les ajouts concernant le harcèlement psychologique prévus par le projet de loi 143, adoptée à l'Assemblée nationale en décembre 2002, entreront en vigueur dans l'application de la Loi sur les normes du travail. Cet ajout présente à la fois une définition du phénomène et des recours qui entreront automatiquement dans les conventions collectives. Ce simple fait justifie l'intérêt pour ce phénomène, ses manifestations dans notre milieu de travail et les moyens de prévention qui seraient adaptés à notre réalité. Il soulève un questionnement sur les caractéristiques du milieu universitaire, entre autres du point de vue des professeurs, professeurs qui y oeuvrent, en vue de saisir les sources potentielles du harcèlement psychologique et de la violence ainsi que les manifestations et les impacts qui y sont le plus probables. Ce questionnement, enrichi de données qu'il reste à colliger<sup>1</sup>, permettra d'envisager des stratégies pour prévenir et, s'il le faut, pour contrer ce phénomène.

Le harcèlement psychologique, tel que défini à l'article 81.18 du projet de loi 143 consiste en... *une conduite se manifestant par des attitudes, des paroles, des actes ou des gestes répétés et non désirés, qui portent atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne des conséquences préjudiciables pour celui-ci. Est aussi du harcèlement psychologique une seule conduite grave qui porte une telle atteinte et qui produit un effet nocif continu pour le salarié.*

La Loi stipule que l'employeur doit prendre les moyens nécessaires pour éviter l'avènement d'une situation de harcèlement psychologique dans le milieu de travail et intervenir efficacement pour la faire cesser si elle se manifeste. Plusieurs articles viennent ensuite préciser les recours (art.123.5 à art.123.12) et les actions possibles (art.123.15) devant une situation avérée.

Une des difficultés opérationnelles qui ne manquent pas de se poser lorsqu'on tente de démêler les situations susceptibles de répondre aux critères du harcèlement psychologique tient aux normes explicites, mais surtout tacites, qui servent à distinguer les comportements jugés acceptables de ceux qui ne le sont pas. Le caractère souvent ambigu des normes sert à banaliser les problèmes. Cette banalisation consiste, entre autres, à simplifier la situation en la considérant comme un conflit interpersonnel ou à attribuer à un individu, pris isolément, des faiblesses qui le

rendent inapte à maintenir des relations interpersonnelles saines.

Les normes sont donc un des premiers éléments d'une réflexion à tenir sur le harcèlement psychologique en milieu universitaire. Quelles sont-elles? Les normes qui nous paraissent habituelles sont-elles adaptées à la réalité de notre travail? Sont-elles aussi habituelles qu'on le croit en cette période de renouvellement du corps professoral? Représentent-elles l'environnement de travail et la nature des relations que nous souhaitons? Sont-elles acceptables en regard de la société dans laquelle nous nous inscrivons? Comment les clarifier en tenant compte des identités collectives locales et d'une identité collective globale, c'est-à-dire en soupesant les normes construites au sein des unités académiques et administratives et celles qui se dégagent pour l'ensemble de la collectivité québécoise? Ces interrogations ouvrent la voie à une prise en charge collective du phénomène du harcèlement psychologique : pour reconnaître ce qui est abusif (par l'excès ou par l'insuffisance), il faut connaître et évaluer ce qui paraît acceptable, juste et raisonnable en regard de notre mission et de notre rôle social.

Prenons, à titre d'exemple, le débat comme mode d'interaction valorisé au sein de l'université. Il ne s'agit pas ici d'expliquer l'utilité du débat dans l'enceinte universitaire, mais de reconnaître qu'il s'agit d'un des modes relationnels auquel il nous faut recourir pour l'avancement des connaissances ou l'enrichissement des tâches que nous devons accomplir collectivement. Si nous acceptons, comme une norme institutionnelle ou sociale, que le débat<sup>2</sup> repose sur : *la capacité pour les membres d'une collectivité de s'exprimer sur un pied d'égalité, dans un esprit constructif fondé, entre autres, sur la qualité des arguments apportés, eux-mêmes étant liés à la qualité des informations transmises à tous, le tout se déroulant dans un climat de transparence et d'objectivité*, c'est à cette aune que sera évalué le caractère acceptable ou abusif de certaines conduites.

En conséquence, lors d'un débat, il pourrait apparaître que le refus d'entendre le point de vue d'une ou d'un collègue, le mépris de son opinion, la transmission partielle ou partielle d'informations utiles ou encore l'incapacité de reconnaître l'apport constructif de points de vue solidement argumentés, répondraient aux caractéristiques du harcèlement psychologique *dans la mesure où ces conduites auraient un caractère répété ou grave et une incidence sur la dignité d'une personne*. Cette illustration vise à rendre plus clair l'enjeu d'une référence aux normes dans la compréhension du phénomène du harcèlement psychologique. Cela dit, comme tout exemple, il ne rend pas justice à la diversité et à l'ampleur des éléments à considérer dans l'évaluation

d'une situation donnée en vue de proposer des moyens d'action ou des interventions adaptés<sup>3</sup>.

D'aucuns pourraient se demander si le harcèlement psychologique est un phénomène répandu ou probable dans la réalité des professeurs, professeurs d'université. J'aimerais, ici, mettre en lumière quelques ancrages qui favorisent l'émergence de telles situations dans le contexte universitaire actuel. Encore une fois, l'objectif n'est pas de faire état de tous les risques potentiels, mais d'engager une réflexion sur les difficultés propres à notre position institutionnelle.

**Au niveau de l'enseignement**, l'augmentation de la moyenne cible, la fluctuation des clientèles étudiantes, le développement des contenus de cours alors que plusieurs professeurs ayant des perspectives différentes s'y intéressent, une clientèle étudiante qui se transforme sous l'influence d'un plus grand accès à l'information, mais aussi d'un rapport marchand au savoir, sont quelques-uns des ancrages susceptibles d'augmenter la vulnérabilité à l'émergence d'une situation de harcèlement psychologique.

Si l'on reprend l'augmentation de la moyenne cible, pour mieux illustrer certains risques qui lui sont associés, ses effets se font sentir tant au sein des unités qu'entre unités académiques. Au sein des unités, certains professeurs qui ont assumé correctement, parfois même avec brio, leur tâche d'enseignement dans des groupes de plus petite taille sont maintenant déstabilisés par les nouvelles exigences de l'enseignement. Ils se voient contraints de renoncer à l'enseignement de cours qui s'inscrivent directement dans leur champ d'expertise à cause de leur malaise à enseigner en grand, voire en très grand groupe. Quelques-uns cherchent alors à échapper à ces contraintes en sollicitant des dégrèvements ou en cherchant d'autres échappatoires, comme l'enseignement d'un maximum de cours de deuxième et de troisième cycles, encore offerts en petits groupes. Ce comportement défensif peut provoquer de la grogne chez ceux et celles qui récoltent les charges déclinées ainsi que l'isolement des collègues dont les compétences pédagogiques ne sont plus reconnues. De même, entre les unités académiques, la règle de péréquation suscite des mécontentements desquels peuvent surgir des paroles vexantes ou des jeux politiques malsains nuisant au développement de certaines unités ou atteignant à leur réputation.

**Au niveau de la recherche et de la création**, des enjeux de concurrence viennent rapidement brouiller certaines relations. La valorisation de la recherche et de la création, et plus particulièrement de leur financement, pousse parfois à un individualisme peu propice à l'entretien de relations saines, contribuant à un climat de travail satisfaisant.

D'autre part, la cote est aux équipes de recherche à la fois

interdisciplinaires et interinstitutionnelles. Au plan purement rationnel, la composition hétérogène des équipes est censée contribuer à l'avancement des connaissances en permettant de mieux rendre compte d'objets complexes. Sans nier les avantages potentiels de ces mesures incitatives, il faut reconnaître que l'hétérogénéité et la multiplication des relations augmentent la charge affective et cognitive du travail. Les risques que cette charge ouvre sur du harcèlement psychologique sont amplifiés, entre autres, quand s'immiscent dans les relations :

- des conflits disciplinaires : fausses hiérarchies, incompréhensions conceptuelles ou paradigmatiques, etc.;
- des conflits liés à la distribution des ressources : attribution des fonds, localisation des équipements, etc.;
- des irritants liés aux interdépendances : qualité comparative du travail, équilibre dans la répartition des charges, transparence dans le partage des données ou des informations stratégiques, respect des échéanciers, etc.

Par ailleurs, l'organisation du travail et les mesures incitatives des organismes subventionnaires ne favorisent pas les projets communs (projets pédagogiques ou projets de recherche /création) au sein des unités académiques. La faiblesse du sentiment d'appartenance ou l'absence d'une nécessité reconnue de travailler ensemble font en sorte que les irritants fonctionnels et relationnels sont négligés ou

1. La Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université (FQPPU) organise des groupes focalisés les 13 et 27 février 2004 pour entendre les témoignages de personnes ayant subi ou ayant été témoins d'épisodes de harcèlement psychologique. Pour avoir plus d'information ou pour participer à l'un ou l'autre de ces groupes (l'un se tiendra à Montréal, l'autre à Québec), contactez Roland Savard, professeur à l'UQAM : savard.roland@uqam.ca (514) 987-3000 #7996.
2. Cette définition reprend l'essentiel des trois règles reconnues par la Commission nationale du débat public (CNDP) : équivalence, argumentation, transparence et objectivité. La CNDP, créée en 1995, a vu son mandat élargi dans la foulée de la *Loi sur le renforcement de la protection de l'environnement* (dite Loi Barnier) adoptée en France en février 2002. ([http://www.debatlyonchambery.org/pages/debat\\_public.htm](http://www.debatlyonchambery.org/pages/debat_public.htm))
3. Il y a beaucoup à dire sur l'intervention, mais ce n'est pas l'objet de ce texte. À titre purement évocateur, disons : qu'il est important de comprendre comment une situation s'est construite pour être mieux en mesure de la déconstruire ou de prévenir sa résurgence; que l'amélioration d'une relation interpersonnelle ou d'une dynamique de groupe tient à la valorisation des forces des individus et du groupe; que la prévention de l'aggravation ou l'occurrence des situations de harcèlement psychologique ou de violence organisationnelle est une voie d'intervention plus prometteuse que le jugement de situation en soi, qui tend à fixer des positions de victimes ou d'agresseurs sans générer un mieux-être significatif au travail.

montés en épingle sans que l'on perçoive la pertinence d'y trouver des solutions constructives. Là aussi, le terreau est fertile pour l'enracinement de la violence ou du harcèlement psychologique au travail.

**Au niveau institutionnel**, d'autres ancrages s'articulent les uns aux autres d'une manière qui peut contribuer à l'émergence de situations de harcèlement ou de violence organisationnelle. Parmi eux, notons l'alourdissement et, en un sens, la déqualification de la tâche professorale qui s'est « enrichie » :

- de tâches cléricales : correspondance, photocopie, classement et archivage, commandes et achats de matériel, etc.;
- de tâches professionnelles : préparation des outils pédagogiques, apprentissage de logiciels de traitement des données ou autres, *curriculum vitae* et autres documents techniques à remplir dans le cadre des demandes de subventions, etc.;
- de tâches administratives : directions de départements ou de programmes, gestion des chaires ou des fonds de recherche, etc.

De plus, avec ses 35 ans d'histoire, l'UQAM compte maintenant plusieurs professeures, professeurs qui travaillent ensemble depuis longtemps. Comme le veut le célèbre supplice de la goutte d'eau, l'usure relationnelle rend des irritants qui, pris isolément, semblent anodins, soudainement profondément intolérables. Par exemple, cette manière qu'a un collègue de parler comme s'il était le centre de l'univers nous atteint tout à coup profondément, comme s'il remettait depuis toujours notre propre place en question. Ce n'est plus une simple irritation, mais une écorchure à vif qui est ressentie et qui déclenche une chaîne d'agressions et de réactions défensives.

D'autres unités voient leur équilibre bouleversé par le renouvellement du corps professoral. Les manières de faire et d'être ensemble sont remises en question ou sont maintenues d'une façon qui peut paraître abusive. Parfois, les nouveaux professeurs ne s'identifient pas aux valeurs fondatrices de l'université portées par leurs pairs. Dès leur embauche, ces nouveaux membres du corps professoral se voient pressés d'imposer leur marque dans le marché concurrentiel de la recherche/création en même temps qu'ils doivent faire leur place au sein de leurs unités d'attache. De plus, certains d'entre eux assument des responsabilités familiales difficiles à concilier avec leurs obligations universitaires. L'ensemble de ces pressions peut les rendre particulièrement attentifs à l'équilibre des charges de travail ou simplement plus vulnérables ou plus irritables.

Enfin, plusieurs caractéristiques du milieu universitaire se

prêtent particulièrement à l'exercice de conduites insidieuses, c'est-à-dire à la limite de ce qui est acceptable et de ce qui ne l'est pas :

- le pouvoir d'argumentation, qui y est particulièrement développé, permet, par le jeu de la rhétorique, de justifier presque tous les comportements;
- la durée des relations fait que l'on connaît les cordes sensibles des autres, ce qui diminue la pression à exercer pour faire mal;
- les avantages sociaux contribuent au maintien de seuils de tolérance souvent largement excessifs, car il est difficile de mettre en péril la sécurité d'un emploi pour dénoncer des comportements ou afficher une souffrance dont on espère se remettre lors d'une prochaine sabbatique, en s'enfermant littéralement dans son bureau, en travaillant à domicile, en renforçant d'autres pôles relationnels que ceux qui nous font souffrir ou... en tombant malade.

Au terme de cet article – où nous avons proposé une définition, une réflexion sur les normes ainsi qu'une ébauche de quelques ancrages du harcèlement psychologique et de la violence organisationnelle en contexte universitaire –, il nous reste à souligner qu'un des obstacles les plus importants qu'il nous faut encore surmonter pour mieux prendre en charge de telles situations tient à la reconnaissance de la souffrance et de sa légitimité chez les professeures et professeurs. En effet, pour reconnaître le harcèlement ou pour éviter qu'il ne s'installe, il faut que les personnes qui se sentent atteintes dans leur dignité ou dans leur intégrité physique ou psychologique sachent où exprimer leur désarroi de façon qu'il soit convenablement accueilli. L'absence de réponse à cette question nous en dit long sur le chemin qui reste à parcourir avant d'être collectivement en mesure de contrer ou de prévenir ce phénomène. □

## Un nouveau statut?

*suite de la page 9*

professeurs réguliers réservée aux chargés de cours possédant les qualifications exigées pour obtenir de tels postes.

Le SPUQ partage cette attitude de compréhension et d'ouverture, mais ne possède pas de solutions miraculeuses qui permettraient de réconcilier les points de vue et les aspirations des uns et des autres, des chargées, chargés de cours concernés comme de ses membres. Mais il ne peut demeurer insensible à cette problématique qui l'interpelle comme elle questionne l'ensemble des composantes de l'Université. □

# Projet de Politique linguistique : les suites de la consultation

---

Robert Comeau  
2<sup>e</sup> vice-président

---

Le 4 décembre dernier le Conseil syndical a adopté à l'unanimité une proposition du Comité exécutif du SPUQ demandant qu'un certain nombre de modifications soient apportées au projet de Politique linguistique, soumis à la consultation jusqu'au 12 décembre, visant notamment à renforcer les articles 11 et 14.3 portant respectivement sur la formation sur mesure et le recrutement des professeurs.

En janvier, nous nous attendions à ce que la Direction de l'Université soumette une nouvelle version à la Commission des études, compte tenu des avis et des commentaires reçus au terme de la période de consultation. En effet, un article du *Devoir* du 30 décembre 2003, rédigé par Marie-Andrée Chouinard à la suite d'un entretien avec le recteur Denis, intitulé « Politique linguistique – L'UQAM enraine son caractère francophone » laissait croire que l'UQAM avait pris position : « Après mûre réflexion, l'UQAM a choisi de réaffirmer son identité francophone : l'Université n'assouplira pas ses critères d'admission en français pour étudiants non francophones, n'obligera pas non plus ses candidats de premier cycle à suivre 10 % de leurs cours dans une langue autre que celle de Molière et n'offrira pas de formation sur mesure en anglais » (Marie-Andrée Chouinard). Cet article évoquait le nouveau projet de politique soumis à la Commission des études de novembre, d'où avaient été retranchées les propositions les plus controversées du *Rapport Bélanger*, que le SPUQ avait alors vivement critiquées. Madame Chouinard terminait son article en indiquant que la Commission des études serait appelée à se prononcer officiellement sur le projet de politique au début de l'année 2004.

Dans le même ordre d'idées, Lysiane Gagnon du journal *La Presse* soulignait, dans un article du 6 janvier 2004 intitulé « Une tentation à éviter » et rappelant certaines mesures préconisées par le *Rapport Bélanger*, qu'il « est tristement significatif que l'UQAM ait pris un an pour rejeter cette proposition aberrante ».

Tout laissait donc croire à une adoption rapide de la politique linguistique institutionnelle. Mais au début de la session d'hiver, à la surprise générale, les commissaires n'ont pas eu droit à une nouvelle version pour discussion et adoption, mais simplement à un nouvel exposé du recteur Roch Denis, leur présentant les résultats de la consultation. L'article

d'Angèle Dufresne du journal *L'UQAM* résume bien l'intervention du recteur qui affirme que « tous sans exception accordent leur appui au projet de politique linguistique, à ses grands objectifs et à ses lignes directrices, vantent son à-propos et sa pertinence et louent son importance », mais que certains questionnements subsistent encore au sein de la communauté uquamienne.

Bref, le texte du projet de politique, qu'avait déjà révisé le comité restreint de la Commission des études, est donc de nouveau retourné à ce même comité, où siègent, entre autres, le recteur et deux professeurs commissaires, Pierre Jasmin et Jean P. Boucher. Cette fois-ci, le mandat du comité est d'examiner l'ensemble des commentaires formulés lors de la consultation et de rédiger une nouvelle version, amendée et annotée, pour la réunion de la Commission des études du mois de mars.

À suivre... □

## La tribune du SPUQ-Info

### Demande de rectificatif

Céline Meunier, attachée d'administration  
Faculté des sciences humaines

Une erreur s'est glissée dans l'article sur les Services à la vie étudiante paru dans le *Spuq-info* du mois de décembre.

Sous la rubrique Un peu d'histoire on lit : « tous les employés des SVE avaient débrayé spontanément pour manifester leur appui à leur directeur. » (Pierre Gladu). Cette affirmation est fautive. Il faudrait plutôt lire : certains employés ont quitté les lieux, d'autres sont demeurés dans leur bureau à l'insu des initiateurs du débrayage qui ont fait une tournée pour faire sortir tout le monde et moi Céline Meunier je suis restée à mon bureau pour travailler (non sans subir les représailles et menaces de mes collègues) et ainsi manifester mon accord avec la décision de la direction de l'UQAM de l'époque.

Je tiens à ce que cette erreur soit corrigée parce que celle-ci me concerne personnellement. Par ailleurs j'ai également noté d'autres inexactitudes dans le texte de monsieur Comeau mais je laisse aux lecteurs le soin de juger de l'authenticité des faits rapportés.

NDLR : Ce texte est publié à la demande expresse de la signataire.

# Le projet de rattachement TÉLUQ-UQAM

---

## Avis du Comité exécutif du SPUQ

---

*Le projet de rattachement TÉLUQ-UQAM, amorcé il y a quelques années et qui a fait l'objet de travaux préparatoires, est maintenant parvenu au stade des consultations publiques des communautés concernées et des décisions politiques qui devraient en découler. Une première rencontre de consultation, animée par les chefs des deux établissements, a eu lieu le 21 janvier dernier. Le Comité exécutif du SPUQ a formulé et présenté un Avis sur ce projet lors de cette rencontre. Nous le publions ici en souhaitant qu'il favorise une meilleure saisie des enjeux de fond impliqués dans cet éventuel rattachement. La consultation, par ailleurs, doit se poursuivre au cours des prochaines semaines, notamment dans le cadre d'une assemblée d'information destinée aux professeures et professeurs le 10 février 2004.*

L'exposé qui suit comporte trois parties. Nous rappelons d'abord les différents moments qui témoignent de l'appui historique du SPUQ au projet de rattachement de la TELUQ à l'UQAM, nous formulons ensuite certaines critiques qui portent à la fois sur le processus de consultation et sur la proposition de protocole en tant que telle, et nous énonçons enfin les éléments d'une solution permettant de mener à bien le projet et nous apparaissant respectueuse des intérêts académiques des deux établissements.

---

### Un appui constant

---

Malgré la critique que nous formulerons plus loin quant à la façon dont a été entreprise la consultation sur le projet de protocole d'entente, l'actuel Comité exécutif du SPUQ réitère la position prise par celui qui l'a précédé, et qu'il partage avec le Syndicat des professeures et des professeurs de la TELUQ, à savoir qu'il appuie le projet de rattachement TELUQ-UQAM selon les modalités générales définies dans le rapport du Comité académique TELUQ-UQAM du 2 octobre 2002.

Il nous semble pertinent de rappeler que les syndicats de professeurs, que ce soit à l'UQAM, à la TELUQ ou ailleurs dans le réseau de l'Université du Québec, se sont toujours montrés favorables au projet et ont toujours voulu y être associés.

Dès février 2002, le Comité de liaison intersyndical des syndicats de professeurs de l'Université du Québec (CLIUQ) a donné son appui au projet, à condition, comme il se doit, que les compétences des professeurs de la TELUQ

soient pleinement reconnues et que leurs conditions de travail soient maintenues. Cet appui sous-tendait par ailleurs que la mission de la TELUQ, relative à la formation à distance, ne soit pas remise en question, mais, au contraire, qu'elle connaisse un développement significatif du fait de son rattachement à l'UQAM.

Un an plus tard, en mars 2003, les comités exécutifs du SPUQ et du SPPTU ont communiqué à l'ensemble de la communauté universitaire TELUQ-UQAM une déclaration conjointe dans laquelle l'appui au projet était reformulé et précisé. On y proposait que l'assemblée professorale de la TELUQ soit dotée du statut d'un département de l'UQAM, avec ce que cela implique comme souveraineté et autonomie. On y précisait la nécessité de créer une unité académique permettant de conserver la mission spécifique de la TELUQ à l'intérieur de l'UQAM. On y prévoyait, en outre, l'intégration à part entière des professeurs de la TELUQ au SPUQ, formant ainsi un seul syndicat et une seule unité d'accréditation. Enfin, il y était demandé que nos syndicats respectifs soient associés aux travaux relatifs au rattachement de la TELUQ à l'UQAM.

Cette dernière demande a d'ailleurs été réitérée le 29 septembre 2003 dans une lettre signée par les deux présidents, Jacques Pelletier et Jean-Yves Lescop, en insistant sur le fait que les deux syndicats de professeurs devaient être considérés comme « *des acteurs essentiels jouant un rôle de premier plan dans les discussions à venir* ». Mais, à ce stade-ci de l'évolution du dossier, force est de constater que le SPUQ n'a pas été associé, ni de près ni de loin, au processus qui a abouti à la formulation du projet de protocole d'entente au sujet duquel on nous demande de donner promptement notre avis.

Ce bref rappel montre très bien que le SPUQ, depuis le début, est favorable à ce projet, clairement, sans ambiguïtés et sans arrière-pensées. Nous le redisons aujourd'hui : le Comité exécutif de notre syndicat appuie sans aucune équivoque le projet de rattachement de la TELUQ à l'UQAM.

---

### Quelques critiques

---

Cela dit, le Comité exécutif du SPUQ ose espérer que, malgré ce que laisse entendre le libellé de la lettre du 19 novembre dernier des deux chefs d'établissement, la consultation ne se limitera pas à cette seule journée, au regard d'un projet dont on ne saurait encore mesurer toutes les incidences tant sur la culture des établissements que sur les personnes et les groupes qui les habitent et leur donnent vie.

---

Nous estimons par conséquent que le fait de précipiter, voire de forcer la démarche visant le rattachement de la TELUQ à l'UQAM, sans qu'on laisse aux intéressés le temps de faire porter l'analyse sur le fond des choses, risque de compromettre la réussite de l'entreprise. Si les chefs d'établissement se disent « *convaincus de défendre un grand projet d'alliance, un projet sans précédent pour l'émergence de la nouvelle université bimodale qui représente l'avenir de l'Université...* », il leur reste à en faire valoir le bien-fondé à tous égards, sur des bases objectives et transparentes, voire scientifiques, pour amener tous les acteurs concernés à développer les « *larges convergences* » qui sont, à leurs yeux, essentielles à sa réalisation.

À ce propos, il faut souligner que ces convergences ne sauraient s'imposer par décret ni s'appuyer sur la seule conviction des deux chefs d'établissement. Par ailleurs, il ne suffit pas de dire qu'il y aura rattachement si les deux communautés le veulent, mais qu'il n'y en aura pas si elles ne le veulent pas : il s'agit d'une vision simpliste selon laquelle l'échec ou la réussite d'un tel projet dépend uniquement de la volonté des membres de ces deux communautés, alors que d'autres acteurs et décideurs, en dehors des communautés concernées, pourraient certainement intervenir de façon décisive à l'encontre ou en faveur du projet.

Pour le moment, personne ne peut prédire l'issue de la démarche, mais nous pensons que la réussite du projet de rattachement de la TELUQ à l'UQAM implique, d'abord et avant tout, que ses premiers promoteurs, c'est-à-dire les deux chefs d'établissement, s'évertuent à en exposer clairement et concrètement les tenants et les aboutissants.

Malheureusement, nous devons déplorer jusqu'à maintenant de nombreux manques à cet égard, du moins en ce qui concerne la communauté universitaire uqamienne et les professeurs en particulier. Tout se présente comme si ce projet allait de soi et qu'il fallait y adhérer, par le mode d'une profession de foi, sans en connaître la nature ou la définition de même que la portée et les effets pour le fonctionnement et le développement d'une nouvelle UQAM dont les contours sont aussi flous.

En résumé, il importe au plus haut point que le processus de consultation plus large, qui s'engage de fait avec la tenue de la présente rencontre, se poursuive sur des bases plus palpables, en fonction de données étayées qui rendent compte de principes, de buts, d'objectifs et de moyens d'action définis de façon précise, cohérente et transparente.

En son état, le projet, tel qu'il se dessine, est imprécis et appelle des éclaircissements sur plusieurs plans si l'on veut contribuer à l'émergence d'un véritable consensus chez l'ensemble des professeurs, membres du SPUQ, et susciter leur adhésion. En ce qui nous concerne, disons-le

clairement, en tant que représentants syndicaux de ces professeurs, nous ne recommanderons pas un projet qui ferait de la TELUQ une école affiliée ou quelque chose s'y apparentant, et qui participerait à la balkanisation de l'UQAM, amorcée dans l'ère Leduc.

Il nous paraît donc urgent que soient précisées toutes les implications du choix qui nous est proposé. On doit expliquer ce que sous-tend concrètement, à court et à moyen termes, le « bimodal » vécu au quotidien dans les départements et les programmes de l'Université. On doit expliquer la portée des dispositions ayant trait à la conservation intégrale des actifs tangibles et intangibles de la TELUQ, notamment au regard de la propriété intellectuelle des professeurs qui seraient intégrés au SPUQ. On doit expliquer comment est envisagée l'harmonisation des programmes apparentés dans le respect des juridictions des uns et des autres. On doit expliquer comment et avec quels moyens seront favorisées l'intégration des syndicats de professeurs et la départementalisation des professeurs de la TELUQ. On doit fournir des précisions sur les dispositions budgétaires et le plan de développement découlant de la mise en œuvre de ce rattachement.

Il faudra de plus préciser le statut de l'« École supérieure de télé-enseignement » au sein de l'UQAM durant la période de transition : regroupement de programmes, département, faculté ou autre, et prévoir au terme de ce processus son intégration dans une organisation facultaire. On devra de même, dans cette optique, mieux définir les rapports entre cette école, les unités académiques et les instances de l'UQAM. On devra enfin expliquer comment les dispositifs prévus dans le projet de protocole d'entente ne conduiront pas à l'établissement d'une structure parallèle, augmentant du coup les risques de fragmentation et d'éparpillement de notre établissement.

---

### La solution souhaitable

---

Pour compléter notre exposé, nous allons maintenant présenter les divers éléments qui définissent globalement l'hypothèse de solution que nous avons déjà eu l'occasion de soumettre à nos collègues de la TELUQ et de discuter avec eux lors d'une réunion de leur assemblée générale syndicale.

Nous tenons à exprimer d'emblée notre volonté que le projet de rattachement de la TELUQ à l'UQAM prenne forme à l'intérieur de la structure organisationnelle et de la culture institutionnelle de l'UQAM, qui sont de nature non seulement à protéger la mission de la TELUQ, mais à lui fournir des conditions favorables de développement, à travers notamment :

suite à la page 16

- le regroupement des professeurs de la TELUQ en assemblée départementale formant un ou quelques départements;
- l'intégration de l'École supérieure de télé-enseignement dans la configuration facultaire de l'UQAM.

Le département nous paraît en effet l'entité académique et administrative qui garantit l'intégrité du regroupement professoral formé des professeurs de la TELUQ. Et, dans le même ordre d'idées, la faculté, en tant qu'unité regroupant des départements, des unités d'enseignement et de recherche, des programmes et des comités de programme, des étudiants et divers corps d'emploi, constitue l'entité académique et administrative qui pourrait le mieux garantir l'intégrité de la mission universitaire caractérisant la nouvelle école supérieure.

En outre, le projet de rattachement de la TELUQ à l'UQAM pourrait s'accompagner de conditions particulières, à savoir :

- que le budget actuel de la TELUQ soit entièrement et exclusivement dédié à la structure départementale et facultaire assurant le maintien et le développement de la mission du télé-enseignement dans le cadre de l'UQAM;
- que des ajustements soient apportés aux instances selon les modalités de représentation actuellement en vigueur à l'UQAM;
- que les professeurs de la TELUQ soient intégrés dans la même unité d'accréditation que ceux de l'UQAM, c'est-à-dire le SPUQ, tout en prévoyant des dispositions particulières à la composition de leur tâche professorale.

Cette solution nous paraît la plus favorable à l'unité et à la cohésion de l'établissement dans son ensemble, et préférable à des modes de rattachement qui échappent en partie à sa logique institutionnelle et qui pourraient conduire à la balkanisation et à la dislocation de l'Université.

Cette solution nous semble aussi adéquate pour stimuler le développement de la mission du télé-enseignement à l'UQAM comme dans l'ensemble du réseau, et pour favoriser l'émergence de nouvelles pratiques assurant un plus grand rayonnement de l'Université, localement et sur la scène québécoise, voire internationalement.

Beaucoup de questions demeurent toujours sans réponse. C'est pourquoi nous insistons pour que la consultation se poursuive et se systématisse. Nous le répétons de nouveau, le Comité exécutif du SPUQ a appuyé, appuie et appuiera le projet de rattachement de la TELUQ à l'UQAM. Nous avons déjà exprimé notre volonté de participer pleinement au processus et nous la réitérons. Cependant, nous n'accepterons pas d'être simplement placés devant le fait accompli, pas plus que nous ne consentirons à donner un chèque en blanc aux chefs des deux établissements. □

## Père et pairs

Christian Saint-Germain  
Département de philosophie

Le 20 janvier dernier, je notifiais par écrit au Service des ressources humaines ce qui me paraissait être une disposition discriminatoire à l'égard des pères dans notre actuelle convention collective. Le libellé de l'article 21, *Congés parentaux et familiaux*, établit de fait deux types de parents selon qu'il s'agit d'un professeur ou d'une professeure. Cet intitulé est en contradiction avec le sens des dispositions qu'il chapeaute. Le père est le parent pauvre dans ces stipulations. Or, la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* interdit, en vertu de ses articles 10 et 13, la discrimination basée sur le sexe dans un contrat de travail.

S'il est clair que la condition de la grossesse ou celle de l'accouchement visent les femmes, le fait d'avoir des enfants incombe tout autant à notre époque au père qu'à la mère. Faire reposer des dispositions spécifiques d'une convention collective basée sur le sexe – même avec les meilleures intentions – revient à reconduire mécaniquement les stéréotypes que la Charte a précisément fonction de vaincre dans les milieux de travail. Ce serait reproduire *a contrario* l'argument qui voulait que les femmes ne pouvaient joindre un corps de police ou un atelier de soudure, par exemple, en raison de leur taille, de leur poids ou encore de certaines particularités physiologiques. La finalité de la présente revendication ne consiste pas à enlever aux femmes pour donner aux hommes (de diviser les forces autour du genre sexuel), mais de faire cause commune dans le sens d'une responsabilité familiale partagée. Alors que le Québec s'achemine vers une catastrophe démographique, notre institution universitaire a la capacité de « prendre position ».

La « pleine égalité » dans la Charte exclut par l'effet de la loi la prépondérance du genre sexuel et l'expression de « préférences » quant à l'exercice des droits qui auraient un effet discriminatoire sur des personnes d'un autre sexe. La Charte protège l'exercice et la reconnaissance des droits des personnes. Dans le cas de la violation dénoncée, il ne s'agit pas de réunir un comité de conciliation travail-famille, mais de rendre notre actuelle convention collective conforme à la Charte québécoise et à son propre article 5, *Liberté politique et académique et non-discrimination*. L'UQAM qui cherche à recruter des jeunes professeures et professeurs pourrait s'enorgueillir de proposer une vision du monde du travail qui tient compte des responsabilités parentales des deux parents et de s'affirmer par cette exemplarité.

suite à la page 17



# Un syndicat en construction pour les futur(e)s étudiantes et étudiants employés à l'UQAM

Robert Comeau  
2<sup>e</sup> vice-président

Comme à l'Université Laval, de jeunes militantes et militants syndicaux de l'UQAM lancent un appel à toutes les étudiantes et tous les étudiants engagés dans des activités de recherche, de monitorat ou de correction pour qu'ils se regroupent sur la base de leurs intérêts communs pour améliorer leurs conditions de travail et mettre sur pied un nouveau syndicat. Nos auxiliaires d'enseignement veulent aussi améliorer leurs conditions salariales. Ils ne sont pas les premiers à avoir vu dans la syndicalisation une possibilité d'améliorer leurs conditions. Le Syndicat des *Teaching Assistant* de l'Université de Toronto a été le premier syndicat à être reconnu en Amérique du Nord dès 1973. Au printemps dernier, des auxiliaires d'enseignement de l'Université McGill regroupés dans un syndicat CSN ont déclenché une grève pour la reconnaissance syndicale.

Les promoteurs de ce nouveau syndicat des étudiantes et étudiants employés de l'UQAM sont conscients qu'il existe une pluralité de postes occupés par des étudiantes et étudiants : postes d'auxiliaires d'enseignement et d'assistants de recherche, postes de correcteurs et correctrices, démonstrateurs et démonstratrices, postes liés au monitorat ou à la surveillance d'examen. Pour ces catégories d'emploi, il n'existe aucune couverture d'assurance et les congés pour cause de maladie sont aux frais des salariés. Avec les hausses de la moyenne cible, les heures de travail rémunérées sont bien souvent loin de représenter les heures de travail fournies. Pour l'instant, il n'existe au Québec encore aucun syndicat représentant l'ensemble de ces catégories d'emploi. Le nouveau syndicat veut tenir compte de ces différences et négocier des conventions collectives en fonction de celles-ci, sans négliger aucune catégorie.

## Père et pairs

*suite de la page 16*

Le fait de changer des lois n'entraîne pas nécessairement de changements de mentalités, mais il n'y a pas de changement de mentalités sans changements de lois. Le plus déprimant dans une société qui repose justement sur un déficit de la fonction paternelle, c'est que la plupart de mes collègues hommes et femmes m'ont dit que j'avais sans doute raison, mais que ma fille aurait 20 ans lorsque l'on finirait par reconnaître l'égalité de mes droits en tant que père. □

L'Alliance pour la fonction publique du Canada (AFPC) représente déjà un grand nombre d'auxiliaires d'enseignement dans le secteur universitaire au Canada; ses 35,000 membres du Québec adhèrent à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et au Canada ses 135,000 membres sont regroupés dans le Congrès du Travail du Canada.

## À McGill : importante hausse salariale

L'Association des étudiants-e-s diplômés-e-s employé-e-s de l'Université McGill, affiliée à la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN), qui regroupe quelque 900 membres, a déjà entrepris une grève en avril dernier pour l'obtention d'une convention collective dont l'enjeu principal était le salaire. L'arrêt de travail s'est conclu avec l'acceptation par les deux parties de la recommandation de la conciliatrice du ministère du Travail comprenant une importante hausse salariale.

Selon Bernard Dansereau, historien du mouvement ouvrier, « le processus enclenché à Toronto s'est étendu rapidement à d'autres universités de la province ontarienne : York puis Ryerson, Lakehead, suivie de Trent. Le mouvement déborde ensuite vers l'Université du Manitoba puis celles de Dalhousie (Halifax), Simon Fraser de Colombie-Britannique, de Calgary, de Regina, de Saskatchewan, etc. Aujourd'hui, il y a des syndicats de *Teaching Assistant* dans plus d'une vingtaine d'universités canadiennes. » (SCCUQ@, « Un renouveau du syndicalisme étudiant? » octobre 2003, n° 26 p. 8). Dans le même article, on apprend qu'il existe déjà sur le campus de l'UQAM des étudiantes et étudiants syndiqués au SEUQAM. Ceux-ci sont associés à l'exécution, à l'encadrement ou à la surveillance d'activités au Centre sportif. Ces moniteurs, sauveteurs, moniteurs-conseils du Syndicat des employées, employés du Centre sportif (SECS) forment la section locale 1294-1 à l'intérieur du SEUQAM (Syndicat canadien de la fonction publique) et leur convention collective expire en mai 2004.

Le SPUQ ne peut que souhaiter que ces efforts des jeunes militantes et militants réussissent. Nous sommes heureux de constater ce renouveau d'intérêt pour le syndicalisme à l'UQAM, à l'heure où nous travaillons à notre propre relève syndicale au SPUQ. Ce mouvement nous incite à nous interroger sur nos pratiques de solidarité intersyndicale. Pour appuyer ce mouvement de syndicalisation, on peut rejoindre ce collectif étudiant pour la syndicalisation en s'adressant par courriel à : collectif\_etudiant\_syndic@yahoo.ca. □

# L'Association des professeures et professeurs retraités de l'UQAM : en relance!

Rencontre avec André Bergeron et Gilles Thérien

---

Robert Comeau  
2<sup>e</sup> vice-président

---

L'Association des professeures et professeurs retraités de l'UQAM (APR-UQAM) a été fondée en 1990. Comme le SPUQ défend les droits des professeures, professeurs, l'APR-UQAM cherche à redéfinir son orientation pour mieux défendre ses membres dans le meilleur intérêt de l'UQAM. Il y a maintenant plus de 300 professeures, professeurs retraités de l'UQAM.

Nous avons rencontré André Bergeron, l'actuel président de l'APR-UQAM, et Gilles Thérien, le secrétaire, à la suite de la journée de réflexion que les professeures, professeurs retraités ont tenue récemment au sujet de l'avenir de leur Association. Ils sont venus nous présenter leurs revendications et nous exprimer leur souhait de travailler plus étroitement avec le SPUQ. Ils veulent d'abord revoir le protocole dont ils ont convenu avec l'administration, en 1997, qui définissait leur statut de professeures, professeurs retraités selon deux modalités : « professeur honoraire » et « professeur associé ». Sept ans plus tard, expériences et réflexions faites, ils veulent revoir ce statut qui ne leur convient plus.

André Bergeron explique que, si certains professeurs décrochent complètement en prenant leur retraite, d'autres continuent d'être actifs, de publier, veulent prolonger leurs activités professionnelles ou encore explorer de nouvelles avenues. L'UQAM tire profit de ces activités et devrait s'en préoccuper davantage. Il insiste sur l'urgence de créer à l'UQAM une « Commission statutaire des retraités » qui se prononcerait sur toutes les questions reliées à la retraite. Cette commission devrait être tripartite et jouerait le rôle assumé par les « Facultés de retraités », les sénats ou les observatoires universitaires, organisations que l'on retrouve dans plusieurs États américains. Il nous explique la nécessité de conserver le titre de « professeur » pour pouvoir continuer à participer à des colloques ou profiter des services offerts aux chercheurs. La retraite de l'Université ne devrait pas être vue comme une simple cessation d'un lien d'emploi, comme c'est généralement le cas dans l'industrie.

Désireux de se rapprocher du SPUQ pour modifier leur protocole, les membres de l'APR-UQAM revendiquent « une reconnaissance qui commencerait par une mention de leur existence à l'article un de la convention collective

du SPUQ qui définit plusieurs catégories de professeurs... en oubliant les retraités-ées », signale Gilles Thérien. Ce dernier précise que les retraités ne désirent plus nécessairement appartenir à un département ou à un programme en particulier. Ils forment cependant « la plus grande ressource interdisciplinaire de l'Université, ressource que l'on n'utilise pas actuellement, parce qu'on ne sait pas quoi lui faire faire » ajoute-t-il. Dans les universités européennes, au contraire, il n'est pas rare de voir des professeurs âgés continuer de fréquenter le milieu pour y apporter une contribution reconnue. Il faudrait examiner la nature de cette possible contribution.

Les retraités veulent aussi obtenir un local qui ne soit pas situé à la périphérie du campus, continuer à profiter de certains services de l'UQAM, améliorer leur régime d'assurances collectives, et avoir accès aux organismes subventionnaires de recherche. Bref, puisqu'ils continuent à s'identifier à l'UQAM où certains ont travaillé depuis plus de 30 ans, ils souhaiteraient que leurs contributions soient mieux reconnues. Par exemple, le journal *L'UQAM* pourrait s'intéresser aux réalisations des retraités actifs, leurs *curriculum vitae* mis à jour pourraient apparaître sur des sites de l'UQAM, ce qui témoignerait qu'ils existent encore pour l'institution. Un registre des professeurs retraités de l'Université devrait être créé; ce registre permettrait de suivre le travail fait par ceux et celles qui s'adonnent toujours à la recherche.

Ce nouveau statut de « professeur » pourra affirmer, au niveau de la société québécoise, « que la vie intellectuelle n'est pas soumise au palmarès des médias ou à la prime salariale d'une entreprise », conclut Gilles Thérien au terme de notre rencontre. □

## Conseil d'administration 2003-2004 Association des professeures et professeurs retraités de l'UQAM (APR-UQAM)

André Bergeron, *président*  
Rachel Desrosiers, *vice-présidente*  
Gilles Thérien, *secrétaire*  
Roch Ménard, *trésorier*  
Geneviève Delmas-Patterson, *conseillère*  
Louise Dupuy-Walker, *conseillère*  
Renée Legris, *conseillère*  
Denise Daoust, *invitée*

*Rendement inattendu de 15,35 % en 2003*

## Le RRUQ a encore une capitalisation suffisante mais échouera (de peu) au test de solvabilité

André Breton

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

**O**uf! L'année 2003 a été bien meilleure que prévu, mais la preuve est à nouveau faite que des changements aux coûts « structurels » du Régime de retraite de l'Université du Québec sont nécessaires immédiatement, c'est-à-dire maintenant, tout de suite!

Telle quelle, la situation commanderait de faire passer la cotisation au régime de 14 % à 18,2 %, et ce rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2004. *Exit* également le taux prévu de 15 % en 2005 : le taux de 18,2 % devrait s'appliquer au moins jusqu'en 2006! C'est là la conséquence d'un déficit de solvabilité de 11 M\$ (la capitalisation serait à +21 M\$) que les actuaires « constateront » en déposant en juin prochain l'évaluation actuarielle du RRUQ au 31 décembre 2003.

Les rendements négatifs de la période 2000-2002 ont miné un régime jusque-là porté aux surplus et démontré sa vulnérabilité aux montagnes russes de la Bourse. L'an dernier, le Comité de retraite, rompant avec sa pratique annuelle mais conformément à sa nouvelle politique, avait décidé de ne pas commander d'étude actuarielle pour 2002, pour éviter de « constater » un déficit de solvabilité que la Loi (québécoise) sur les régimes complémentaires de retraite oblige de rembourser par une cotisation additionnelle sur cinq ans. Le déficit était moindre à la fin de 2003, minime sur un actif de un milliard et demi, mais il faut le rembourser!

### Le Comité de retraite peut jouer de l'« élastique »

On sait que le coût normal du régime est d'environ 17,5 % et si on a convenu en 2002 d'un taux de 13 % en 2003, de 14 % en 2004 et de 15 % en 2005, c'était pour y arriver graduellement en espérant ne pas attraper la grippe (le déficit!). C'est perdu, même si tout n'est pas encore joué...

Le Comité de retraite peut en effet permettre aux actuaires d'utiliser un peu de la marge de manœuvre qu'il a résolu, également en 2002, d'introduire dans ses hypothèses actuarielles; et c'est ainsi qu'à sa réunion du 30 janvier il est apparu qu'un taux de 16,6 % (plutôt que 18,2 %) serait envisageable, toujours rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Puisqu'il est impossible d'échapper aux chiffres de 2003, qui servent à projeter l'avenir immédiat, on pourrait se faire un peu plus (trop) optimiste, même si c'est un peu risqué, et miser sur une équation (inflation-progression salariale-taux d'intérêt-rendement de l'actif) qui ralentirait un peu la marche forcée vers le coût normal. On ne peut rien faire pour le déficit de solvabilité : il coûtera 2,6 M\$ de plus en cotisations additionnelles pendant cinq ans. Mais quel est l'intérêt de payer plus, si on ne se met pas rapidement à table (la Table réseau de négociation) pour affranchir le régime d'une structure de coût que l'on sait maintenant impossible à maintenir dans sa forme rigide actuelle?

### Les syndicats du réseau UQ ont pris position

Réunis en Cartel intersyndical des régimes de retraite et d'assurances collectives (CIRRAC) à Québec, le 16 janvier dernier, les syndicats du réseau UQ ont convenu qu'il fallait mettre fin à deux propriétés du RRUQ jusqu'ici garanties, mais dont les actuaires nous ont fait valoir, l'automne dernier, qu'elles pesaient trop lourd lorsqu'ils ont à mesurer la solvabilité du régime : il s'agit de la pleine indexation de la rente de retraite d'une part, mais aussi du critère « 55/22 » qui permet de ramener à 3 % par année la réduction actuarielle, qui se situerait normalement à 6 % ou plus.

Le test de solvabilité suppose que l'UQ ferme ses portes au jour déterminé pour l'étude actuarielle, et ces deux garanties du régime contribuent à « plomber » sa solvabilité alors qu'il peut tout à fait les financer à moyen terme. En proposant bientôt aux employeurs à la Table réseau de négociation d'assouplir ces dispositions du régime, la contrepartie immédiate sera l'obligation d'en maintenir le financement (la cotisation) comme si le régime était toujours indexé et de rétablir rétroactivement, dès lors que le régime n'est plus en déficit, les avantages « cédés » à partir de 2005 au fur et à mesure des moyens. Évidemment, plus question non plus de maintenir le privilège de l'Assemblée des gouverneurs d'amender le régime si la cotisation requise dépasse 18 %...

Un troisième dispositif doit aussi faire partie de ce nouvel ensemble remodelé : le « 60/20 », l'accès à la retraite sans réduction à 60 ans (et 20 années de service), que le redressement financier du régime devrait permettre de rétablir régulièrement pour d'assez longues périodes, afin que le RRUQ retrouve une valeur comparative qu'il a perdue dans le milieu universitaire. □

## Bienvenue à toutes et à tous au Salon des professeures et professeurs

Pavillon Hubert-Aquin (A-R415),  
1255, rue Saint-Denis  
Du lundi au jeudi de 11 h à 15 h

Nous vous offrons au Salon :  
potage, plat chaud accompagné de  
salade, quiche accompagnée de salade,  
gâteaux et desserts variés, café,  
espresso, thé, tisane, bière, vin,  
spiritueux et autres boissons.

Le plat chaud est offert  
à 7,75 \$, taxes incluses.

Pour réserver une table,  
composez le 4728.

Les cartes de crédit Visa  
et Master Card sont acceptées.

## Conseil syndical

Jeudi 19 février,  
12 h 30, Salle DS-M445  
Pavillon J.-A.-De Sève

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

À l'ordre du jour :

La (re)configuration facultaire :  
période d'échanges et de discussion  
Mémoire à la Commission parlementaire sur les universités  
Projet de protocole d'entente TÉLUQ-UQAM  
La campagne contre la réingénierie de l'État  
proposée par le gouvernement du Québec :  
état de la situation  
La planification stratégique institutionnelle

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

## Sommaire

• Mot du président .....	1
• Commission parlementaire sur les universités Le réinvestissement gouvernemental, une nécessité absolue <i>Comité exécutif du SPUQ</i> .....	1
• Les maîtres de langue bénéficieront de leur nouvelle convention collective jusqu'en 2007 <i>Jacques Duchesne</i> .....	2
• La (re)configuration facultaire : le débat est lancé! <i>Jacques Pelletier</i> .....	4
• La situation à la Faculté des lettres, langues et communications : les observations de Michel Jébrak .....	5
• La mutation de l'Université : enjeux et débats (3) Sept thèses sur l'Université <i>Yves Gingras</i> .....	6
• Un nouveau statut pour les chargées, chargés de cours? <i>Jacques Pelletier</i> .....	9
• Le harcèlement psychologique en contexte universitaire <i>Chantal Arousseau</i> .....	10
• Projet de Politique linguistique : les suites de la consultation <i>Robert Comeau</i> .....	13
• Le projet de rattachement TÉLUQ-UQAM <i>Avis du Comité exécutif du SPUQ</i> .....	14
• Père et pairs <i>Christian Saint-Germain</i> .....	16
• Un syndicat en construction pour les futures étudiantes et étudiants employés à l'UQAM <i>Robert Comeau</i> .....	17
• L'Association des professeures et professeurs retraités de l'UQAM : en relance! <i>Robert Comeau</i> .....	18
• Rendement inattendu de 15,35 % en 2003 Le RRUQ a encore une capitalisation suffisante mais échouera (de peu) au test de solvabilité <i>André Breton</i> .....	19