

Remarques préliminaires

Projet de Politique facultaire institutionnelle

Comité exécutif du SPUQ

Le 16 novembre dernier, le projet de Politique facultaire institutionnelle, élaboré par la direction de l'UQAM, a fait l'objet d'un premier examen par la Commission des études. Intégrant quelques précisions formulées lors de cette réunion, et précédé d'un texte d'accompagnement présentant des éléments de contexte liés à la formulation de cette Politique, le projet a été envoyé en consultation le 23 novembre, les unités concernées ayant jusqu'au 31 janvier 2005 pour émettre des commentaires et des avis.

Le SPUQ formulera en temps et lieu un avis étayé sur ce projet. Nous nous contenterons ici de faire part des premières impressions qu'il nous inspire dans son *état actuel*. Il s'agit en effet d'un document lacunaire qui ne contient pas un élément essentiel, à savoir une définition précise des « champs de responsabilités UQAM – Facultés », élément qui permettrait de prendre une plus juste mesure du projet dans toutes ses implications et ses conséquences. En l'absence de cette donnée capitale, qui fera l'objet d'une « hypothèse » au mois de décembre, l'examen de cette proposition risque de demeurer largement théorique.

Cela dit, les faits saillants qui se dégagent de ce projet nous paraissent être les suivants :

- maintien du *statu quo* en ce qui concerne la configuration facultaire actuelle gardée pour l'essentiel, bien que des règles de modification, d'abolition et de rattachement soient prévues;
- maintien également du *statu quo* en ce qui concerne le statut et les pouvoirs des doyens : tenus « responsables devant leurs pairs » dans la première version du projet déposée à la Commission des études le 9 novembre, ils sont doublement définis comme « responsables devant le Conseil académique et les instances de l'Université » dans le texte soumis à la consultation qui, en cela, est conforme à notre convention collective; l'hypothèse souvent évoquée de la transformation du doyen en cadre de l'Université est donc écartée, du moins pour le moment; on lui accorde toutefois un statut de membre non votant – plutôt que d'observateur – à la Commission des études;

suite à la page 2

Le mot du président

POLITIQUE FACULTAIRE :
POUR UN VÉRITABLE DÉBAT

Après plusieurs mois de tergiversations, la direction de l'UQAM a finalement déposé un projet de Politique facultaire qui propose des changements majeurs par rapport à ce que nous connaissons actuellement.

Loin de s'inscrire dans le prolongement du projet originaire de l'institution, la proposition qui vient d'être formulée en constitue l'exact envers. Elle subordonne le principe de collégialité qui a historiquement présidé au fonctionnement de l'Université à une nouvelle logique bureaucratique et centralisée qui place les cadres au cœur du système, de la base au sommet de l'organisation.

Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'une telle ré-orientation mérite réflexion et débat ainsi que le temps nécessaire pour se livrer à l'une et l'autre. Il faut donc revoir l'échéancier de la consultation et reporter au printemps la date limite pour formuler des avis. C'est la condition indispensable pour que le débat nécessaire sur cet enjeu puisse se tenir dans un contexte favorable à la discussion.

En souhaitant que cette exigence démocratique élémentaire soit respectée, je profite de ce mot pour inviter tous les collègues à s'engager dans la réflexion et la discussion d'une manière ou d'une autre, en nous faisant parvenir des textes pour publication dans le prochain *SPUQ-Info*, en participant aux réunions des instances syndicales qui seront convoquées sur cette question cruciale pour l'avenir de notre Université. □

Jacques Pelletier

Projet de Politique facultaire

suite de la page 1

- création d'un nouveau poste de directeur administratif placé sous la « responsabilité fonctionnelle » du doyen, mais relevant, sur le plan hiérarchique, de l'autorité de la vice-rectrice à la Vie académique et vice-rectrice exécutive; il s'agit de la principale nouveauté de ce projet qui accorde un statut de cadre à ce directeur administratif dont le mandat est « d'assurer la gestion du personnel de soutien du décanat et des ressources financières et matérielles affectées à la faculté ainsi que le bon fonctionnement de celle-ci »;
- rattachement des instituts à la vice-rectrice à la Vie académique et vice-rectrice exécutive et création d'un Comité de coordination – Conseil dans la version du 9 novembre – des instituts comme nouvelle instance – para ou crypto-facultaire? – disposant d'un siège de membre non votant, comme les doyens, à la Commission des études.

S'il comporte un certain nombre de faits saillants, le projet se caractérise également par des absences et des silences révélateurs à leur manière :

- absence de référence à la conjoncture facultaire récente marquée notamment par la requête de retrait du Département d'études littéraires de la Faculté des lettres, langues et communications, par les problèmes de fonctionnement existant à la Faculté des arts, par les projets de relance du Département des communications, etc.;
- absence de référence à la TELUQ et à sa place éventuelle dans la nouvelle configuration institutionnelle et organisationnelle de l'UQAM;
- absence de renvoi aux anciennes sous-commissions du premier cycle et des études avancées et de la recherche, y compris dans le texte de présentation silencieux sur ce sujet comme sur les précédents;
- absence de données sur la décentralisation des ressources financières et matérielles vers les facultés;

- absence d'une analyse comparative des deux modèles, actuel et proposé;
- silence sur la problématique du profil souhaitable pour une faculté à l'UQAM, à la question de la « taille » qui n'est abordée en aucune manière;
- silence sur la répartition – condamnée dans son état actuel à être inéquitable – des directeurs administratifs dans des facultés à tailles variables et aux besoins fort différents;
- silence sur les incidences concernant différentes dispositions des conventions collectives en vigueur à l'UQAM.

Bref, ce projet, autant par ce qu'il propose que par ce qu'il garde sous silence, soulève de nombreuses questions auxquelles il n'apporte pas vraiment de réponses. Il doit donc être soumis à un examen serré et à un débat de fond qui exigent plus de temps que celui prévu dans l'échéancier adopté par la Commission des études qui devra par conséquent être revu.

Ce qui est en jeu ici, c'est le modèle d'université que nous voulons aujourd'hui pour l'UQAM. Le projet originaire était fondé sur l'alliance des professeurs et des étudiants prenant forme dans la cogestion paritaire des programmes, sur l'autogestion des départements et la souveraineté des assemblées comme clef de voûte de l'institution. Ce qu'on nous propose maintenant, c'est une université dans laquelle les cadres occupent un rôle central, de la base au sommet, à l'intérieur d'une logique administrative bureaucratique et centralisée. Il s'agirait, si cela devait se concrétiser, d'un tournant majeur qui appelle à tout le moins une réflexion et une discussion collective à laquelle nous entendons apporter notre contribution en nous engageant résolument dans le débat. □

Proposition adoptée par le Conseil syndical le 2 décembre 2004

Projet de Politique facultaire institutionnelle

IL EST RÉSOLU QUE le Conseil syndical :

1. EXIGE un nouvel échéancier reportant la date limite pour formuler des avis, à la mi-avril 2005;
2. DEMANDE que le plan de consultation soit revu à la lumière de cette nouvelle échéance;
3. CONFIE au Comité exécutif le mandat de convoquer sur ce sujet une réunion extraordinaire du Conseil exécutif le mercredi 19 janvier et une réunion extraordinaire du Conseil syndical le jeudi 27 janvier 2005.

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/>

Pour une meilleure intégration de certaines personnes chargées de cours

Le SPUQ s'associe à un projet pilote de trois ans

Jacques Duchesne
1^{er} vice-président

Les discussions entourant la définition d'un projet pilote visant, d'une part, à favoriser l'accès de nos collègues chargés de cours, membres du SCCUQ, à la carrière professorale, et à contribuer à une meilleure intégration de certaines personnes chargées de cours dites de type structurel, d'autre part, se sont conclues à la réunion du Conseil syndical du 2 décembre par l'adoption, à forte majorité, de la proposition du Conseil exécutif recommandant l'approbation du projet pilote (voir ci-dessous le texte intégral de la résolution).

Rappelons que le Comité exécutif, par son avis étayé du 22 septembre dernier (*SPUQ-info* n° 239, octobre 2004), réaffirmait l'accord de principe du SPUQ quant à l'ouverture de postes de professeure, professeur régulier réservés pour nos collègues du SCCUQ, mais il exprimait aussi de sérieuses réserves relativement aux dispositions du projet pilote concernant l'engagement de personnes chargées de cours sur une base annuelle. Principalement,

plusieurs craignaient que le projet, tel que formulé, puisse éventuellement prêter le flanc à la création d'un nouveau statut de chargé d'enseignement à l'UQAM. Par ailleurs, nous voulions que les modalités d'attribution et de répartition des postes et des emplois visés par le projet soient précisées au regard des pratiques institutionnelles existantes. Nous demandions également que le SPUQ soit partie prenante du projet pilote dans son ensemble et non pas d'un seul de ses deux volets, comme le prévoyait la proposition initiale de l'administration.

Les discussions que nous avons eues par la suite, tant avec les représentants du SCCUQ qu'avec ceux de l'Université, nous ont permis d'en arriver mutuellement à une formulation qui s'avère satisfaisante pour chacun, et ce, sans dénaturer le projet de quelque façon que ce soit. Nous avons donc toutes les raisons de croire que ce projet pilote aura des retombées positives sur plusieurs plans, et qu'il sera, tout autant que les discussions qui ont mené à sa définition, une occasion de raffermir les liens intersyndicaux entre le SCCUQ et le SPUQ. □

Résolution adoptée par le Conseil syndical le 2 décembre 2004

Approbation du projet pilote d'une durée de trois ans visant l'ouverture de cinq postes de professeure, professeur régulier réservés pour des personnes chargées de cours et l'engagement de dix personnes chargées de cours sur une base annuelle

ATTENDU les discussions entre le SCCUQ et l'Université qui ont conduit à l'élaboration d'un premier projet pilote présenté au SPUQ le 21 juin 2004;

ATTENDU l'avis formulé par le Comité exécutif sur ce projet pilote, transmis à l'administration en date du 22 septembre 2004 et déposé au Conseil syndical du 14 octobre suivant, en même temps que la version modifiée du projet pilote, datée du 6 octobre 2004;

ATTENDU la proposition nouvellement amendée présentée au SPUQ par l'administration le 15 novembre 2004;

ATTENDU les discussions entre le SPUQ, le SCCUQ et l'UQAM qui s'ensuivirent et qui ont conduit à la rédaction de la version définitive en date du 24 novembre 2004, annexée à la présente;

ATTENDU l'engagement formel de l'Université que ledit projet pilote ne saurait mener, en aucune façon, à la création d'un statut de chargé d'enseignement, de maître d'enseignement, ou à la création à l'UQAM de tout statut équivalent;

ATTENDU que l'évaluation de la réalisation du projet pilote sera effectuée par un comité tripartite, formé de représentants du SCCUQ, du SPUQ et de l'Université;

ATTENDU que toute modification du projet pilote, autre que technique, durant sa réalisation devra être approuvée par le SPUQ;

IL EST RÉSOLU QUE le Conseil syndical :

1. APPROUVE le projet pilote d'une durée de trois ans tel que présenté dans le document du 24 novembre 2004 annexé à la présente;
2. MANDATE le 1^{er} vice-président de voir à l'élaboration d'une lettre d'entente reflétant fidèlement les éléments consignés dans le document de présentation annexé à la présente;
3. DEMANDE au Comité exécutif d'assurer le suivi de la réalisation du projet pilote et son évaluation.

Développement humain durable

Ver(t)s l'écologisation de l'UQAM

Daniel Clapin-Pépin
 Département des sciences comptables
 Membre du Comité institutionnel d'application
 de la Politique environnementale de l'UQAM

Mon ami l'écologue et professeur émérite de l'UQAM Pierre Dansereau se plaisait au début des années 90 à répéter avec humour ce triste constat que les murs qui séparent nos départements sont plus épais que ceux qui soutiennent l'Université.

Quoiqu'une décennie plus tard, cette vieille dysfonction intra-muros transdisciplinaire handicape toujours nos relations interdépartementales, les lieux de rencontre pluridisciplinaires se sont néanmoins multipliés au cours des dernières années avec la création, par exemple au plan académique, de l'*Institut des sciences de l'environnement* et, plus récemment, au niveau écomanagerial, l'instauration du tout nouveau *Comité institutionnel d'application de la Politique environnementale* dont je suis membre à titre de représentant du SPUQ.

L'écologisation, comme processus parfois révolutionnaire mais le plus souvent lentement étapiste, concerne à l'UQAM la qualité éminemment variable et améliorabile des relations des êtres « vivants » (voir note 1) et plus spécifiquement la qualité des relations de quelque 50 000 êtres « humains » (voir note 2) entre eux – à titre d'étudiants ou d'enseignants ou d'employés – et avec leurs divers environnements urbain, architectural, esthétique, cognitif, économique, juridique, politique, éthique, spirituel, etc.

C'est dans ce contexte d'écologisation étapiste uqamienne où sa dimension « intellectuelle » (voir note 3) devrait prendre plus d'importance encore que sa caractérisation « matérielle » (voir note 4) qu'il me fait plaisir de vous informer ici (voir note 5) que notre Université a récemment franchi un premier pas pour relever le défi n° 1 du XXI^e siècle (voir note 6) en se dotant d'une nouvelle *Politique environnementale de l'UQAM* dont le texte intégral est disponible sur Internet à l'adresse suivante : www.unites.uqam.ca/instances/politiques/Politique_37.htm

L'on peut synthétiser l'essentiel de cette verte et vertueuse déclaration d'intention (déployée sur neuf pleines pages) avec les deux courtes phrases suivantes en provenance du Préambule et de l'article 3 :

A) « Cette politique s'inscrit dans une perspective de développement durable et s'appuie sur les collaborations nécessaires avec les organisations qui s'intéressent aux questions environnementales. » (extrait du Préambule)

B) « Par l'adoption d'une Politique environnementale, l'Université, pour elle-même et pour les membres de sa communauté, poursuit deux objectifs : l'application de principes d'éducation relative à l'environnement et l'instauration de pratiques de gestion environnementale, afin d'accroître et de renforcer progressivement la culture environnementale. » (extrait de l'article 3)

Du double point de vue écologique et intellectuel, parmi toutes les universités du monde qui ont déjà eu la sagesse de faire émerger, vivre et s'épanouir ladite « culture environnementale », m'est avis que c'est l'Université de Genève, en Suisse, qui est la plus avancée et qui devrait nous servir de modèle idéal.

Ainsi, en guise de conclusion et d'illustration de la vision de ce champion universitaire international, voici un extrait du « rôle » de l'Université de Genève tel que précisé à la page 2 de son site Internet [http : //www.geduc.org/projets/esddunige.html](http://www.geduc.org/projets/esddunige.html) :

suite à la page 11

Note 1 : Selon la définition classique de l'écologie, en général, comme mégadiscipline originellement centrée sur la « nature ».

Note 2 : Du point de vue multidimensionnel et complexe de l'écologie anthropologique concentrée sur les phénomènes de « culture ».

Note 3 : Théoriquement représentée par les concepts de développement humain durable, de responsabilité éthique, et d'éducation relative à l'environnement.

Note 4 : Concrètement institutionnalisée par le programme de collecte de matières recyclables dans les aires de restauration inauguré le 10 novembre dernier par notre recteur Roch Denis.

Note 5 : En ma qualité d'universitaire écologiste altermondialiste vivant à l'École des sciences de la gestion, au milieu d'une bande de potentiels capitalistes plus ou moins sauvages que je tente de civiliser par mon enseignement et mes travaux de recherche-action spécialisés en éthique, gestion et comptabilité environnementales.

Note 6 : Soit l'instauration locale et internationale d'un nouveau paradigme radicalement révolutionnaire mettant en œuvre un « développement *humain* durable », par opposition à son antithèse le « développement *économique* durable » tel que prôné par les porte-parole politiques – dont Bush, Martin et Charest – du néolibéralisme.

Les droits acquis sont entièrement préservés

Modifications à venir au RRUQ

Précisions sur l'entente relative au financement du régime de retraite intervenue à la Table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives le 20 octobre 2004.

Le texte qui suit a été rédigé par la partie syndicale au Comité de négociation pour informer les participantes et participants au Régime de retraite de l'Université du Québec de la signature d'une entente de principe sur le financement du régime de retraite à la Table de négociation et vous en explique le contenu dans ses grandes lignes. Toutefois, il faut préciser dès le départ que cette entente n'entrera en vigueur qu'une fois que les parties se seront entendues sur des textes clairs et précis et que ceux-ci auront été ratifiés par les employeurs et par les syndicats représentés à la Table réseau.

Contexte

Il est utile de rappeler certaines particularités de notre régime de retraite ainsi que certains faits qui nous ont amené à négocier une entente.

Notre régime de retraite est un régime à prestations déterminées : il garantit le versement d'une rente incluant l'indexation de cette rente, peu importe les rendements financiers ou le fait que la caisse serait en surplus ou en déficit. Dans un cas de déficit ce sont les cotisations des employeurs et des participants qui augmenteraient pour absorber ce déficit, et les prestations ne devraient pas être affectées, sous réserve d'une clause sur laquelle nous reviendrons plus bas.

La rente accumulée pour les années de service passées de même que l'indexation (2004 et avant) sont des droits acquis qui ne peuvent, légalement, pas être diminués. L'entente a donc une portée pour les années de service 2005 et suivantes seulement et certains de ses effets ne donneront des résultats qu'à long terme.

Dans notre régime de retraite, la cotisation permettant le financement est paritaire. L'employeur et l'employé doivent chacun mettre dans la caisse la moitié du coût du régime; on devrait donc en conclure normalement que le risque est partagé moitié-moitié entre les participants et l'Université, mais on omettrait alors de parler de la particularité suivante. L'employeur, l'Assemblée des gouverneurs en l'occurrence, a un droit unilatéral de refuser de payer une cotisation plus élevée que 9 %. Si, à cause de la présence d'un déficit, la cotisation totale augmentait au-delà de 18 %, l'employeur

aurait donc le droit unilatéral de *réduire nos prestations futures* plutôt que de payer la cotisation additionnelle requise. À noter que l'employeur n'a jamais indiqué sa détermination de se prévaloir d'une telle clause, mais il n'a jamais accepté de s'en départir non plus et il s'agit donc là d'un *risque* qu'on ne peut pas occulter.

Finalement, quand ça va bien et que le régime est en surplus actuariel suffisamment élevé pour être en haut des normes fiscales, il n'y a pas de mécanisme utilisant automatiquement ces surplus pour des améliorations au régime. Si les parties ne s'entendent pas à la Table de négociation sur la disposition des surplus, il y a automatiquement congé de cotisation pour l'Université et pour nous, ce que nous avons connu à la fin des années 90.

Pour les parties à la Table de négociation, autant patronale que syndicale, l'enjeu était le suivant : Y a-t-il un risque élevé que la cotisation totale dépasse 18 % et, si oui, est-ce un peu ou beaucoup? En clair, avons-nous un petit problème ou un gros problème? Le comité de retraite a fait faire plusieurs études depuis 2 ans et les résultats sont toujours à peu près les mêmes. En moyenne, à long terme, notre régime devrait passer au travers sans problème et payer les rentes promises avec une cotisation autour du coût normal. Mais la volatilité annuelle des marchés et des taux d'intérêt fait en sorte que nous *avons plus d'une chance sur 4 de dépasser la barre des 18 %*. Pire encore, quand nous dépassons, le niveau de cotisation bondit alors à 31 % (résultat de l'étude de 2002) ou, pire encore à 34 % (résultats de septembre 2004) sur un horizon de 10 ans! De plus, des normes gouvernementales contraignantes limitent d'un côté l'argent que le régime peut accumuler et de l'autre côté oblige à amortir tout déficit de « solvabilité » sur 5 ans seulement! Et si l'employeur décidait alors de réduire unilatéralement nos prestations futures pour ramener la cotisation totale à 18 %, le passé resterait inchangé mais le service futur serait coupé en 3 (de 2 % par année de participation à moins de 2/3 de 1 % par année de participation!).

Face à ces chiffres, les parties à la Table de négociation, les présidences de syndicats mais aussi les employeurs, se sont dit qu'ils n'avaient pas le choix et avaient la responsabilité de prendre des mesures pour limiter la hausse de la cotisation totale et le risque de coupure des prestations futures. L'urgence de négocier s'est fait sentir et le 20 octobre dernier une entente fut signée. En se basant sur les travaux réalisés pour chercher à réduire le risque de financement du régime de retraite, l'entente vise à donner de la souplesse aux prestations sans diminuer en pratique

suite à la page 6

les bénéficiaires actuels. En effet, il est possible en tenant compte des lois et règlements qui encadrent le régime de retraite de constituer une réserve dans les années à venir, surtout pendant les bonnes années à venir, et ensuite de ne pas diminuer nos prestations quand nous aurons des années financièrement moins bonnes.

En résumé trois objectifs principaux sont considérés : assurer le financement, conserver et viser à améliorer les conditions d'attraction et de rétention de personnel et réussir la parité dans le financement et le partage de risque.

Contenu de l'entente de la Table réseau de négociation

1. Augmentation du plafond salarial admissible

Les parties ont convenu d'augmenter le plafond salarial admissible à des prestations de retraite de 100 286 \$ à 105 842 \$ en 2004, et de 100 496 \$ à 114 385 \$ en 2005 et de l'ajuster par la suite selon la Loi et le Règlement de l'impôt sur le revenu. Les personnes ayant ce niveau de salaire auront donc des prestations de retraite améliorées puisqu'elles cotiseront sur une plus grande partie de leur salaire (exemple 1). Pour assurer sa mise en vigueur sans entraîner d'augmentation à la cotisation à verser au régime de retraite, cette modification devait être adoptée avant le 31 octobre et s'appliquer rétroactivement au 31 janvier 2004. Voilà pourquoi cette partie de l'entente est déjà effective, alors que les autres éléments attendront la rédaction de textes définitifs et leur approbation.

2. Réduction de la garantie d'indexation

Notre régime de retraite a jusqu'à maintenant une garantie d'indexation à l'indice des prix à la consommation (IPC). Pour les années de service avant 2005, la clause d'indexation demeure inchangée (protection des droits acquis). Nous acceptons d'introduire de la flexibilité dans les prestations tout en conservant le même objectif de maintenir le versement de rentes pleinement indexées (exemple 2). Les parties ont convenu des mesures suivantes pour le service futur :

- L'indexation garantie serait désormais de IPC moins 3 %. Mais le texte du régime de retraite garantirait que dès que le régime n'est pas en déficit actuariel, il *doit verser la pleine indexation aux personnes retraitées*, et il doit en plus verser en rétroactivité toute partie d'indexation qui n'aurait pas été payée plus tôt parce que le régime était alors en situation de déficit.
- À l'exception des périodes de déficit actuariel, le calcul de la cotisation à verser au régime de retraite sera fait sur la base du maintien de l'indexation à 100 %. La cotisation assurant le maintien de la pleine indexation servira ainsi à constituer une réserve afin de payer l'indexation, et ce, en sus de tout surplus actuariel que le régime pourrait réaliser.
- L'évaluation actuarielle de capitalisation supposera une pleine indexation. Les cotisations réelles seront versées pour financer l'indexation.

EXEMPLE 1

Augmentation maximale de la rente annuelle de retraite

Départ à la retraite à 60 ans et 32 ans de service au 1 ^{er} janvier	Augmentation maximale de la rente annuelle en raison du relèvement des plafonds fiscaux
2005	217 \$
2006	1 089 \$
2007	2 000 \$
2008	3 022 \$
2009	4 156 \$
2010	5 000 \$
2011	5 278 \$
2012	5 556 \$
2013	5 833 \$
2014	6 111 \$

Augmentation maximale de la rente annuelle de retraite pour une personne prenant sa retraite à 60 ans et 32 ans de service et dont le salaire dépasse le plafond fiscal selon l'année où elle prendra sa retraite au cours des 10 prochaines années. Les plafonds utilisés ici ont été calculés par le secrétariat du Régime de retraite de l'UQ. On ne tient pas compte ici de l'indexation future de ces plafonds.

EXEMPLE 2

Calcul de l'indexation sur la prestation de retraite

Marie prend sa retraite au 1^{er} janvier 2013 après 32 ans de service. Elle a 24 ans de participation avant 2004 et l'autre 8 ans est après le 1^{er} janvier 2005. L'inflation en 2013 est de 4 %, mais le régime est alors en déficit actuariel. À quelle indexation aura-t-elle droit pour l'année suivante?

Elle aura droit à 4 % d'indexation pour les années de participation avant 2005 (24 ans) mais, comme le régime est en déficit, elle n'aura droit qu'à 1 % pour sa participation après 2004 (8 ans). Son indexation totale sera donc de 3,25 %¹. L'indexation manquante lui sera automatiquement versée en rétroactivité dès que le régime ne sera plus en déficit actuariel.

¹ La moyenne pondérée de 24 ans à 4 % et 8 ans à 1 % donne 3,25 %.

3. Principe du coût normal

L'entente concernant la réduction de la garantie d'indexation précise que « la notion de coût normal doit inclure les coûts nécessaires pour assurer la pleine indexation ». Cette notion est reprise dans le troisième point de l'entente de la Table réseau qui se lit comme suit : « D'inclure le principe que les cotisations doivent tendre vers le coût normal ». Autrement dit, le taux de cotisation doit tendre vers le coût normal, celui-ci devant être établi comme si les prestations étaient pleinement indexées. Les évaluations actuarielles devront donc tenir compte, aux fins de la capitalisation, d'une pleine indexation des prestations.

4. Dépassement du plafond de cotisation de 18 %

Le but du prochain point est de baliser la clause de l'Assemblée des gouverneurs permettant de réduire unilatéralement nos prestations futures si la cotisation totale devait un jour dépasser 18 %. Ce sujet est présentement en discussion en comité paritaire restreint. Quand cette clause est apparue, il faut se rappeler que l'employé ne pouvait pas, à cause d'une loi fédérale, contribuer à plus de 9 % de son salaire. Maintenant que la loi de l'impôt permet, en certaines circonstances, de contribuer à plus de 9 % les parties ont convenu de modifier, en conséquence, cette clause de nos conventions collectives. Il est de plus précisé que ces modifications doivent se faire en tenant compte du principe de parité sur lequel repose notre régime de retraite.

5. Retraite à 55 ans d'âge et 22 ans de service

Le paragraphe suivant de l'entente engage les employeurs et les employés à déterminer avec les représentants du régime de retraite de quelle façon nous pouvons modifier la clause de retraite à 55 ans d'âge et 22 années de service. Il faut se rappeler que présentement une personne qui quitte avec ce critère est en quelque sorte privilégiée puisque la prestation est réduite de 3 % par année d'anticipation au lieu de 6 %. Peu de gens se prévalent de cette condition de départ mais l'évaluation de solvabilité oblige à inclure le coût pour toutes les personnes qui pourraient le faire. Il reste à préciser, à ce moment-ci, si cette mesure s'appliquerait aux personnes qui partent à leur retraite ou seulement aux personnes qui quittent l'Université. Il est donc prématuré de fournir un exemple pour ce point.

6. Retraite à 60 ans d'âge et 20 ans de service

Finalement, l'entente installe un programme de retraite pour les 60 ans d'âge et 20 ans de service. Ce programme sera renouvelé à chaque fois que les finances du régime le permettront. La durée du programme temporaire sera d'une année et les personnes qui s'engageront en préretraite pendant l'année où il est en vigueur auront l'assurance de pouvoir l'utiliser à la fin de la préretraite (exemple 3). Il subsiste encore un point de discussion entre les parties sur les conditions d'admissibilité à ce programme.

EXEMPLE 3

Critère 60 ans d'âge et 20 ans de service

Le régime de retraite a une situation financière au 31 décembre 2005 permettant de remettre sur pied pour un an le programme de retraite pour les participants avec 60 ans d'âge et 20 ans de service. Le 1^{er} juin 2006, Jean-Paul, qui a 58 ans et 18 ans de service, s'engage dans un programme de retraite graduelle au terme duquel, dans 2 ou 3 ans (selon qu'il est un non-enseignant ou un enseignant), il s'engage à prendre sa retraite. Jean-Paul aura donc droit à une retraite sans pénalité, même si la situation financière du régime au 31 décembre 2007 mettrait fin au programme temporaire pour les départs à compter du 1^{er} janvier 2008.

Suite

La suite des événements ressemblera à ceci. Le comité paritaire de négociation continue ses travaux avec le support du personnel du régime de retraite afin d'écrire des textes définitifs. Nous présenterons ensuite les textes définitifs de l'entente aux présidences des syndicats du Réseau afin de les faire ratifier par l'ensemble des participantes et participants. À la fin de ce processus, les nouvelles clauses entreront en vigueur et s'appliqueront pour les années à venir. Nous vous enverrons d'autres communiqués pour vous informer en fonction de l'évolution de la situation ou si nous percevons qu'il y a des interrogations qui reviennent souvent au niveau de la compréhension de l'entente. □

Prochaine séance de préparation à la retraite SPUQ-UQAM

La séance de préparation à la retraite, organisée conjointement à la session d'hiver par le Service des ressources humaines de l'UQAM et le SPUQ, se tiendra cette année les vendredis 1^{er}, 8 et 15 avril 2005. L'invitation formelle, à l'intention des professeurs, professeurs âgés de 55 ans et plus, sera acheminée en février prochain.

La mutation de l'Université : enjeux et débats (6)

De l'institution à l'organisation : la mutation de l'université contemporaine¹

Jacques Pelletier
Président

Pour comprendre les enjeux et les défis auxquels nous avons à faire face dans l'organisation du travail telle qu'elle se présente aujourd'hui dans les universités, il faut bien voir qu'ils sont profondément liés à la transformation globale de celles-ci, à la modification majeure de leur statut et de leur fonction qui ne représente rien de moins qu'une métamorphose. Cette transmutation, qui s'apparente à l'établissement d'un nouveau paradigme, qui en possède l'envergure et la portée, constitue la toile de fond des nouvelles réalités qui nous interpellent aujourd'hui. Il m'apparaît donc particulièrement important d'en prendre la juste mesure pour pouvoir y réagir correctement.

Ceux et celles d'entre nous qui ont fait leur entrée dans l'université, il y a une trentaine d'années, se rappelleront que cette institution se présentait alors à eux, d'abord et avant tout, comme un lieu privilégié de transmission et de production de savoirs et de connaissances dont l'enseignement constituait la mission principale incorporant la fonction recherche à titre de composante pleinement intégrée de cette mission.

En tant que réservoir de connaissances et de savoirs, l'université remplit une fonction essentielle de transmission d'un héritage, scientifique d'abord, et plus largement culturel et civilisationnel. Elle est en effet le truchement singulier par lequel une société connaît le monde dans sa richesse et dans sa complexité et se reconnaît elle-même. Elle assume ainsi, de manière plus ou moins délibérée, et avec plus ou moins de conséquence, un rôle d'intellectuel collectif, non seulement parce qu'elle regroupe des gens de science exerçant par définition une fonction réflexive, mais parce qu'elle favorise le débat et la discussion sur des enjeux culturels et sociaux, à partir d'une position qui favorise la pensée et le déploiement de l'esprit critique dans et hors l'enceinte universitaire proprement dite. C'est ainsi qu'elle assume sa « fonction sociale » globale qui

transcende les contributions particulières de ses membres dans les domaines où leur expertise est requise.

C'est en cela qu'elle se définit comme une institution, animée par une visée et une mission universelles et civilisationnelles. C'est le modèle qui, historiquement, a présidé à l'organisation structurelle de l'université jusqu'à l'époque moderne. Depuis lors, un autre modèle, qui en est l'envers, est apparu et s'est imposé au cours des deux dernières décennies. Ce modèle la conçoit essentiellement comme une organisation à visée d'abord instrumentale, dont les orientations sont déterminées par des besoins particuliers, et notamment par le marché et ses demandes de formation très spécialisées.

Cette vision de l'université comme lieu de formation de ce que l'on appelle le « capital humain », qui constituerait parmi d'autres facteurs – les matières premières, les techniques, l'argent, etc. – une ressource au service des entreprises, lie de manière directe la formation aux besoins réels ou présumés du marché en la ramenant à sa composante professionnelle au détriment de sa vocation plus générale et universelle. Elle correspond à l'humeur idéologique, malheureusement dominante, de notre époque et de notre société qui y participe dans une large mesure, mais elle contrevient à ce qui me semble la mission authentique et première de l'université depuis ses origines au cœur du Moyen Âge jusqu'à la période immédiatement contemporaine.

Ces deux modèles s'excluent pour ainsi dire l'un l'autre et correspondent à des moments différents du développement historique des sociétés occidentales dans lesquelles ils sont successivement apparus. Le premier modèle – institutionnel – accorde priorité à la transmission d'un héritage à la fois scientifique et culturel déterminé par le souci de former des têtes « bien faites » possédant une connaissance globale de leur discipline, le second modèle – opérationnel – vise à former des spécialistes directement préparés à satisfaire les besoins des entreprises : son approche est d'abord et essentiellement professionnelle.

La recherche, et c'est logique, n'est ni conçue ni intégrée de la même manière dans l'un et l'autre modèle. Dans l'université à visée institutionnelle, elle fait partie intégrante de la mission fondamentale de formation que celle-ci s'assigne et elle n'existe pas ou peu en tant que domaine

1. NDLR : Texte de la présentation effectuée lors du Forum organisé par le SPUQ, dans le cadre du Congrès de l'ACFAS, sur *Les défis du syndicalisme universitaire aujourd'hui*, le 12 mai 2004.

autonome et séparé. Dans l'université opérationnelle, elle se développe comme pratique largement indépendante de l'enseignement et dans une optique d'abord fonctionnelle et instrumentale commandée par la demande externe ou encore par sa propre dynamique endogène de développement, ce qui est de plus en plus le cas dans ce que l'on appelle familièrement le « système de la recherche » universitaire auquel les nouvelles générations de professeurs sont forcées de se soumettre puisque c'est lui qui, en dernière instance, légitime et encadre leur carrière, de l'embauche aux promotions en passant par l'acquisition de la permanence.

Cette survalorisation de la recherche, par un curieux paradoxe, finit par produire un déclassement de ceux qui la pratiquent. Ce qu'ils gagnent en reconnaissance immédiate, les universitaires courent le risque de le perdre à plus long terme en tant que figures vouées à la recherche « pure » d'une vérité sans attaches, en tant que « sages » désintéressés pouvant être entendus et socialement valorisés justement pour cette « sagesse » et ce « désintéressement ». Devenant des « experts », répondant à la commande sociale des entreprises et des gouvernements, ils se livrent, sans toujours en être pleinement conscients, à leur propre déclassement à la fois comme universitaires et comme intellectuels.

Ces deux modèles ont cohabité plus ou moins harmonieusement dans la même structure organisationnelle au cours des dernières décennies, réalisant des compromis plus ou moins explicites donnant lieu à un équilibre précaire, toujours menacé par un éventuel débordement qui s'est effectivement produit. Le modèle opérationnel – et professionnel – a fini par avaler l'autre ou, à tout le moins, a fini par le subordonner, le vouant à un statut de plus en plus problématique dans l'université contemporaine avec ce que cela implique : recul de la formation disciplinaire et de la culture générale au profit d'une formation de plus en plus étroitement spécialisée et ajustée à la demande sociale.

Il s'est donc opéré une mutation majeure, une véritable métamorphose qui a transformé radicalement l'université et dont on n'a pas encore pris la pleine mesure. Pour certains, dont Michel Freitag qui a proposé une description lumineuse de ce processus selon lui mortifère, cette transmutation ne représente rien de moins qu'un « naufrage », une réalité irréversible avec laquelle il faut désormais composer, un déclin inéluctable dont on peut, au mieux, ralentir la progression perçue comme fatale.

Je ne partage pas, pour ma part, cette attitude fataliste et défaitiste bien que j'en comprenne les fondements. J'estime que le diagnostic sur lequel elle repose est juste. Il est clair que l'université, non seulement s'est rapprochée de l'entreprise privée, à travers de multiples partenariats, mais

qu'elle en a repris largement les modes de gestion pour son propre usage, à commencer par son autoreprésentation d'elle-même comme entreprise, lieu de production, de distribution et de commercialisation de savoirs diversifiés.

Le contexte général dans lequel elle se déploie aujourd'hui se traduit, comme nous l'avons signalé dans notre mémoire à la Commission parlementaire sur les universités, par tout un ensemble de traits, qui font réseau et système, et qui se manifestent par :

- une hiérarchisation de fait des établissements entre « grandes universités de recherche » et universités de second rang confinées au premier cycle ;
- une remise en question des universités en région et de leur développement aux trois cycles d'études, les confinant essentiellement au premier cycle et dans certains créneaux d'enseignement;
- la spécialisation des universités, en liant leur soutien financier aux efforts de « rationalisation » des programmes, euphémisme masquant en réalité leur remise en question et parfois leur fermeture;
- le développement et la multiplication de programmes courts, taillés sur mesure pour répondre aux besoins des entreprises;
- la reconnaissance d'une prétendue quatrième mission universitaire que serait la « commercialisation des résultats de l'innovation », les trois missions universellement reconnues étant l'enseignement, la recherche et le service à la collectivité;
- l'institution, dans la même logique marchande, d'un statut de « professeur-entrepreneur » et la transformation de l'université en incubatrice d'entreprises « dérivées », faisant transiter vers leurs actionnaires les fruits financiers, appropriés privément, de travaux de recherche financés par les fonds publics à travers notamment la création de chaires soutenues par les entreprises elles-mêmes appelées à jouer un rôle déterminant dans l'orientation des programmes d'enseignement;
- la déréglementation des droits de scolarité par établissement et par domaine disciplinaire;
- l'accroissement des différenciations salariales au sein du corps professoral par l'augmentation des primes de marché et des statuts différenciés selon les domaines de compétence qui produisent des effets destructurants dans l'université.

Ces traits – qui constituent des indicateurs révélateurs – relèvent d'une conception de l'université qui considère le savoir comme une marchandise, une valeur ajoutée à inscrire dans le circuit de la commercialisation sous l'impulsion d'une organisation s'inspirant de la logique des entreprises. C'est une conception largement partagée par les grandes organisations économiques internationales comme la Banque mondiale et l'Organisation mondiale du

Vers un dénouement de la crise à la FQPPU?

Jocelyn R. Beausoleil
Secrétaire

Dans la livraison de septembre 2004 du *SPUQ-Info* (numéro 238, pages 7 et 8), nous avons présenté l'enchaînement des circonstances ayant conduit à l'apparition d'une crise à la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU). Nous voulons cette fois-ci exposer les développements qui se sont produits depuis lors.

Comme prévu, le Conseil fédéral de la FQPPU a tenu sa cinquante et unième (51^e) réunion ordinaire les jeudi 7 et vendredi 8 octobre 2004. À l'ordre du jour, il y avait le point 6 intitulé « Préparation du Congrès spécial de novembre ». Le président de la FQPPU, Jean A. Roy, a rappelé qu'il s'agissait de renouer avec les objectifs du Congrès spécial d'orientation des 15 et 16 avril 2004, qui n'avait pas donné tous les résultats escomptés. L'assemblée délibérante s'est ensuite formée en comité plénier pour le reste de la première journée de la réunion du Conseil fédéral jusqu'à l'ajournement.

À la reprise des délibérations le vendredi matin, le président de la FQPPU a confirmé son souhait de rester en poste pour compléter les dossiers en cours, mais il a en même temps précisé qu'il n'entendait pas être directement lié à l'organisation du Congrès spécial des 25 et 26 novembre 2004. Le Conseil fédéral a d'abord adopté à la majorité une résolution constituant, en soutien au Comité exécutif, un Comité d'organisation du Congrès spécial. Une deuxième résolution, adoptée à l'unanimité celle-là, a identifié les deux thèmes principaux du Congrès spécial : mission et modes d'action, d'une part, fonctionnement et structures, d'autre part. Par une autre résolution adoptée à l'unanimité, le Conseil fédéral a décidé de confier conjointement au Comité exécutif et au Comité d'organisation du Congrès spécial l'élaboration du document d'orientation présentant l'ordre des thèmes choisis, la méthode d'animation des débats et le schéma du partage des responsabilités. Avant que ne soit prononcée la clôture de la réunion du Conseil fédéral, Jean A. Roy a informé l'assemblée qu'il avait l'intention de quitter la présidence de la FQPPU le 13 novembre 2004, soit antérieurement à la tenue du Congrès spécial.

Le comité de travail spécifiquement constitué en vue de l'organisation du Congrès spécial des 25 et 26 novembre 2004 était composé à la fois de représentants du Comité exécutif de la FQPPU, soit Fabienne Pironet (deuxième

conseillère), Roger de la Garde (trésorier) et Pierre Hébert (premier conseiller), et de représentants de syndicats membres, soit Ginette Plessis-Bélaïr (SPPUQTR), Jacques Duchesne (SPUQ) et Jacques Derome (APBMcGill). Ce comité a tenu sa première rencontre de travail le mercredi 13 octobre 2004. Il s'est par la suite réuni assez fréquemment, voire presque à chaque semaine. Une étape importante a été franchie lorsque, à la demande expresse des membres du comité, la présidente par intérim de la FQPPU, Cécile Sabourin, a transmis le 16 novembre 2004 le *Document d'orientation* devant servir de base aux travaux du Congrès.

Dans ce *Document d'orientation*, l'on a consigné un ensemble d'hypothèses portant sur l'avenir même de la FQPPU. Tout d'abord, trois principes directeurs ont été posés afin de pouvoir en conduire la réforme en profondeur. L'on a voulu donner la priorité au rôle politique de la FQPPU, renforcer le rôle décisionnel du Conseil fédéral en en faisant l'instance suprême et dégager le plus possible la direction des tâches courantes de la gestion administrative. Ensuite, l'on a analysé le premier thème sur la mission et les modes d'action. Cela a mené à redéfinir la mission globale de la FQPPU, à rappeler l'importance de l'esprit fédératif et à préciser des stratégies d'intervention et de communication tant politiques qu'intrafédératives. Enfin, l'on a examiné le second thème principal sur le fonctionnement et les structures. Cela a fourni l'occasion de proposer la réduction de la composition du Comité exécutif à cinq membres plutôt que les sept actuels. Également, l'on a proposé d'abolir le Congrès et de lui substituer la tenue d'un événement susceptible de donner de la visibilité à la FQPPU. Au niveau de la représentation des syndicats au Conseil fédéral, un changement significatif a été envisagé. Le modèle de la répartition des syndicats en quatre catégories, pour ce qui est du nombre de délégués, est conservé avec un léger ajustement. Mais le nombre de votes accordé à chaque syndicat est déterminé en fonction de son nombre de cotisants, considéré par tranche de cent, ce qui introduit une sorte d'élément supplémentaire de proportionnalité. L'hypothèse a aussi été avancée d'abolir les Comités permanents de la FQPPU et de les remplacer par des groupes de travail *ad hoc*. En conclusion du *Document d'orientation*, des principes ont été énoncés pour l'établissement d'un nouveau budget qui s'inscrive dans le cadre des transformations projetées.

Le Congrès spécial s'est déroulé les jeudi 25 et vendredi 26 novembre 2004 selon le plan annoncé dans le *Document d'orientation*. La première journée a été occupée par des travaux faits en comité plénier, qui ont consisté à débattre des hypothèses présentées. Après l'ajournement, le comité

de travail spécifiquement constitué en vue de l'organisation du Congrès spécial s'est mué en Comité de synthèse pour la soirée. Avec le retour en assemblée délibérante pour la deuxième journée, le Congrès a adopté un train de quinze propositions formelles au regard de la réforme majeure de la FQPPU. La dernière de celles-ci a, en outre, désigné le Comité de synthèse comme Comité de suivi de ce Congrès extraordinaire, qui aura pour tâches d'actualiser les propositions adoptées en Congrès extraordinaire, de préparer un projet de révision des *Statuts* de la FQPPU eu égard à ces propositions et de préparer un premier projet de budget pour l'année 2005-2006 devant être transmis pour étude aux membres du Conseil fédéral.

Dans les mois qui viennent, certaines opérations seront déterminantes pour la survie de la FQPPU. Il y a tout

d'abord l'élaboration de ce premier projet de budget de l'après-réforme, qui doit être transmis pour étude préalable vers la fin du mois de janvier 2005. Il y a ensuite le Conseil fédéral qui doit tenir une réunion ordinaire les 10 et 11 mars 2005. À cette réunion du Conseil fédéral, il faudra s'entendre sur une recommandation pour le budget et assurer la préparation du prochain Congrès statutaire. Il y a enfin le Congrès statutaire de la FQPPU, prévu avoir lieu les 4, 5 et 6 mai 2005, qui revêt une importance décisive pour compléter la réforme majeure maintenant amorcée. Il revient, en effet, à ce Congrès de ratifier les amendements codifiés des *Statuts*, d'adopter le budget pour l'année 2005-2006 et de nommer la nouvelle direction de la FQPPU. Il y a donc en vue encore bien des zones de fortes turbulences. Il reste à espérer que l'atmosphère somme toute plutôt positive de la dernière rencontre l'emporte jusqu'à la fin.

La mutation de l'université

suite de la page 9

commerce et qu'on retrouve également comme source d'inspiration des orientations de nos gouvernements.

J'estime qu'il faut s'opposer à cette vision et continuer de privilégier le modèle – et l'idéal – de l'université comme service public, héritage scientifique et culturel, lieu de réflexion autonome et de débat, voué par sa mission même au progrès et à l'émancipation de tous les citoyens, à commencer par les moins favorisés de nos sociétés, conception qui se situe, bien sûr, à contre-courant de l'évolution actuelle.

L'évocation de la mutation de l'université contemporaine, dont je viens de rappeler très schématiquement les dimensions majeures, soulève bien sûr des questions :

- celle d'abord de sa vérité : jusqu'à quel point cette lecture rend-elle compte de la réalité de la nouvelle organisation universitaire et des pratiques qu'elle induit et qui l'accompagnent? En présente-t-elle une image déformée, en accentuant certains traits et en accordant trop peu d'importance à d'autres, ou en donne-t-elle un juste reflet?
- celle ensuite de l'action qu'il convient d'adopter si cette représentation est conforme à la nouvelle réalité. Faut-il l'accepter et composer avec elle pour maintenir ce qui nous paraît essentiel, et notamment la formation générale pour tous et la recherche désintéressée de la vérité? Faut-il s'y résigner, cultiver son jardin, et renoncer à la changer de quelque manière? Faut-il la refuser et élaborer un modèle alternatif? Et que pourrait être un tel modèle? □

Ver(t)s l'écologisation de l'UQAM

suite de la page 4

« L'université est le lieu où sont menées les recherches dont les résultats vont modifier la vision que nous avons du monde. C'est également l'endroit où sont formés la plupart des décideurs de demain. En tant qu'institution de la Cité, il est temps pour l'Université de définir quel type de contribution elle veut apporter à la concrétisation du développement durable.

Le développement durable est un concept assez large qui englobe l'économie, le social et l'environnement. Par ailleurs l'université est caractérisée par le cloisonnement disciplinaire et la spécialisation.

[...] « Ceci implique de considérer les axes suivants comme éléments d'une synergie essentielle : la formation, la recherche scientifique, la gestion du campus et la participation des étudiants à la vie universitaire.

Dans un souci d'éducation, l'enseignement supérieur devrait transmettre aux étudiants les connaissances et les valeurs suffisantes à développer une bonne compréhension des problèmes les plus pressants de l'humanité, ainsi qu'à susciter l'adoption des comportements nécessaires à la réalisation d'un avenir durable. [...]

« un projet construit autour de deux thèmes : « Éthique – Responsabilité » et « Pratique de l'interdisciplinarité ». Évoquer une éthique et une responsabilité dans le domaine de l'enseignement supérieur et tendre vers une démarche interdisciplinaire en matière de formation et de recherche constitue en cette année de transition vers la décennie de l'Éducation au développement durable des Nations-Unies (2005-2014) un véritable défi. » □

N'oubliez pas !

Soirée de Noël du SPUQ

**le mercredi 8 décembre 2004
à compter de 18 h
au J-M100
Pavillon Judith-Jasmin**

Conseil syndical extraordinaire

**Jeudi 27 janvier 2005,
12 h 30 (salle à déterminer)**

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

À l'ordre du jour :

Projet de Politique facultaire institutionnelle

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

Sommaire

• Mot du président – Politique facultaire : pour un véritable débat	1
• <i>Remarques préliminaires</i> – Projet de Politique facultaire institutionnelle	
<i>Comité exécutif du SPUQ</i>	1
• <i>Pour une meilleure intégration de certaines personnes chargées de cours</i>	
Le SPUQ s'associe à un projet pilote de trois ans	
<i>Jacques Duchesne</i>	3
• Développement humain durable – Ver(t)s l'écologisation de l'UQAM	
<i>Daniel Clapin-Pépin</i>	4
• <i>Les droits acquis sont entièrement préservés</i> – Modifications à venir au RRUQ	
<i>Partie syndicale au comité de négociation du RRUQ</i>	5
• <i>La mutation de l'Université : enjeux et débats (6)</i> – De l'institution à l'organisation :	
la mutation de l'université contemporaine	
<i>Jacques Pelletier</i>	8
• <i>Vers un dénouement de la crise à la FQPPU?</i>	
<i>Jocelyn R. Beausoleil</i>	10