

SPUQ INFO

BULLETIN DE LIAISON DU SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL



mot de la présidente //

Un moment de vérité

//MICHÈLE NEVERT

Au test de la réalité, le parachèvement de la facultarisation s'avère un processus beaucoup moins avancé dans sa conception que ce que la direction a cherché à faire croire. Tandis qu'elle n'hésitait pas à faire porter au SPUQ la responsabilité d'un ralentissement soi-disant orchestré par l'exécutif syndical (en témoignent notamment les propos tenus devant la Commission des relations de Travail), les commentaires recueillis dans la plupart des facultés dénonçaient, parallèlement aux abus de pouvoir (Cf. *SPUQ-Info* 281), la mauvaise organisation et le manque criant de personnel de soutien censé pourtant renforcer les décanats et accompagner la décentralisation annoncée. Dans le brouhaha des nouveaux mandats à définir – le plus souvent sur le tas et au nom de la sacro-sainte autonomie et asymétrie facultaire –, les professeures, professeurs qui occupent les postes à responsabilités académiques manifestent leur désarroi ou leur révolte devant l'augmentation de leur tâche et réclament, à juste titre, les conditions nécessaires à son accomplissement.

Qu'il faille reconnaître l'ampleur du travail consenti par les uns et les autres ne fait aucun doute. Et d'ailleurs, le Conseil syndical l'a indiqué clairement dans sa résolution du 24 février 2011 (voir page 3). Pour autant, cette question ouvre sur des débats importants dont le corps professoral doit se saisir et sur lesquels il aura à se prononcer lors de notre prochaine assemblée générale. Jusqu'à quel point, en effet, et de quelle manière, faut-il reconnaître comme particulier l'investissement accordé à certaines directions académiques par les collègues?... Ces questions en engendrent d'autres : y a-t-il des distinctions à établir entre les postes de direction académique (entre, par exemples, une direction de programme, un vice-décanat, une direction de département; mais aussi d'une faculté à une autre, d'un programme à un autre, d'un département à un autre)? En d'autres termes, la convention collective du corps professoral, qui considère chacun de la même manière, devrait-elle établir des différences de traitement entre les conditions d'exercice de ces postes et, qui plus est, selon leur lieu d'opération? ... ► p.2

282
avril 2011

SOMMAIRE //

- MOT DE LA PRÉSIDENTE – UN MOMENT DE VÉRITÉ michèle nevert -1
- À QUI SERT LA GESTION CORBO ? jean-marie lafortune -4
- PROGRAMME DU 40^e DU SPUQ -5
- JOURNÉE INTERNATIONALE DE LA FEMME -5
- AU VICE-DÉCANAT, LA NÉCESSITÉ DE MAINTENIR UN LIEN AVEC L'ENSEIGNEMENT ET LA RECHERCHE paul bélanger -6
- HOMMAGE À GILLES DOSTALER louis gill -7

FÊTE DU 40^e
ANNIVERSAIRE DU SPUQ
MERCREDI 20 AVRIL



Le mot de la présidente // suite de la page I

Grâce à la consultation menée par le Syndicat auprès du corps professoral depuis le début du mois de janvier, on aura compris que la complexité du travail de direction de programmes n'est pas liée au seul nombre d'étudiants inscrits (c'est à partir de 500 inscrits qu'un adjoint est attribué aux programmes de 1^{er} cycle), mais aussi au nombre de programmes desservis (baccalauréats, certificats, profils, etc.) et aux exigences pour le moins archaïques toujours maintenues pour l'évaluation des programmes et leurs modifications². Dans la même veine, on aura appris également qu'il est la plupart du temps incongru d'établir des différences entre directeur et responsable de programme...

C'est toutefois lors des discussions tenues avec les directrices, les directeurs de département qu'est apparue la nécessité absolue de penser les conditions de retour à la tâche régulière de professeure, professeur à la suite de tels mandats considérés comme plus exigeants. Nul ne remet en question l'importance de se livrer, à certains moments de sa carrière, à un investissement plus important qu'à l'accoutumée dans la gestion participative de notre établissement.

Chacun reconnaît cependant que durant cette période les activités de recherche/création subissent un frein tel qu'elles pourraient bien s'interrompre de façon définitive sans la mise en place d'un dispositif chargé de préserver une poursuite même amoindrie du travail. C'est dans ce sens que la présence d'un adjoint à la direction des départements est présenté comme l'élément de facilitation du maintien de chacun dans la composante recherche/création. Du même coup, cet ajout d'une professeure, professeur à la direction favorise et protège la démarche démocratique et collégiale caractéristique de l'UQAM en induisant un partage supplémentaire des responsabilités.

Si l'on en croit certains, toutefois, la prise en compte de l'asymétrie des départements, programmes et facultés, comme la présence d'un ou de plusieurs adjoints, ne résoudrait pas tous les problèmes. Quelle que soit la configuration de la faculté (composée d'un petit nombre d'unités ou au contraire de plusieurs), le nombre de comités imposés et de réunions auxquelles il faut assister

s'avèrerait le même pour tous, de même que le partage de certains dossiers entre différentes personnes responsables serait en apparence impossible à réaliser. Mais que l'on adhère ou pas à cette vision hautement questionnable du fonctionnement administratif facultaire, il reste qu'il est impossible d'éviter la réflexion imposée par la demande insistante de quelques-uns d'un dégageant total d'enseignement.

Certes, et en guise de réponse, on pressent aisément la nécessité de désépaisser plusieurs mandats ne serait-ce que parce qu'ils redoublent inutilement les responsabilités d'autres en leur contestant par le fait même leur autonomie et leur pouvoir. De la même manière, l'on se dit qu'il y a tout lieu de craindre et de stopper la tendance à la prolifération du « cadre académique » (dont l'expression est par essence antagoniste). Demeure qu'il faut s'interroger sur la définition même du rôle de professeure, professeur et ses conséquences.

Dit autrement, la professeure, le professeur, en ce qui le caractérise, peut-il délaissier les composantes enseignement et recherche/création au profit d'un investissement purement administratif? Et si oui combien de temps, avant d'être coupé, même malgré lui, des étudiants et de ses collègues? Et si l'on opte pour cette option que certains qualifieront de réaliste, cela ne fait-il pas des postes ainsi occupés des postes de fin de carrière? Et ce faisant, n'ouvrent-ils pas également la route à un système qui cherche par tous les moyens à confier le développement et le fonctionnement des universités à des cadres au détriment de la collégialité et de la gestion participative?

1. Malgré les demandes répétées des commissaires professeures, professeurs de la Commission des études, on n'observe toujours aucun changement dans les procédures exigées à cet égard. Sauf exception, celles-ci se traduisent par des documents de 150 pages au moins (8 1/2 par 14!) déposés le plus souvent 3 à 4 ans après le début du processus... À raison de tant d'années pour l'évaluation d'un programme, puis d'un temps analogue pour les modifications à y apporter, chaque directrice, directeur de programme est à présent assuré de devoir se livrer à ce type d'opération qui, lorsqu'elle est enfin terminée, n'a plus qu'à être recommencée...

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

SITE INTERNET :
<http://www.spuq.uqam.ca>

ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO//
Paul Bélanger
Louis Gill
Jean-Marie Lafortune
Michèle Nevert

FÊTE DU 40^e
ANNIVERSAIRE
DU SPUQ
MERCREDI 20 AVRIL
17 H 30
SALLE MARIE-GÉRIN-LAJOIE



On aurait tort de balayer du revers de la main cette question cruciale pour l'avenir de notre fonctionnement. Car ce qui s'affronte derrière la réalité d'une tâche toujours plus lourde, c'est la défense de la gestion

participative contre, il faut bien se l'avouer, la lassitude parfois ou le désintérêt de plusieurs devant ses exigences. □

POSTES DE RESPONSABILITÉS ACADÉMIQUES ET DOSSIERS AFFÉRENTS : POSITIONS DE PRINCIPE ET MANDAT CONFÉ AU COMITÉ EXÉCUTIF

Résolution adoptée à l'unanimité par le Conseil syndical du 24 février 2011

- ATTENDU** le mandat confié au Comité exécutif par l'Assemblée générale du 13 décembre 2010;
- ATTENDU** les rencontres de discussion menées à ce jour avec les vice-doyennes, vice-doyens aux études, les directrices, directeurs de programmes de cycles supérieurs, les directrices, directeurs de programmes d'études de 1er cycle, les vice-doyennes, vice-doyens à la recherche et les directrices, directeurs de département;
- ATTENDU** l'ampleur de la tâche des professeures, professeurs et maîtres de langue qui occupent les postes de responsabilités académiques;
- ATTENDU** le constat de l'augmentation importante de la tâche liée à la facultarisation et à son « parachèvement »;
- ATTENDU** l'importance de préserver tout au long de la carrière universitaire les composantes « enseignement » et « recherche et création » de la tâche professorale, y compris durant l'exercice des mandats de responsabilités académiques;
- ATTENDU** la nécessité de favoriser le retour à ces activités après avoir exercé un ou des mandats liés à un poste de responsabilités académiques;
- ATTENDU** l'importance de favoriser la relève à des postes de responsabilités académiques sans entraver la carrière universitaire;

IL EST RÉSOLU QUE LE CONSEIL SYNDICAL :

- RÉAFFIRME** les principes de collégialité et de gestion participative comme fondements de la vie universitaire et de la carrière professorale à l'UQAM;
- RÉITÈRE** le principe d'autonomie et du pouvoir décisionnel des assemblées départementales et des comités de programmes;
- RECONNAISSE** que la tâche reliée aux postes de responsabilités académiques s'est amplifiée et qu'il est nécessaire d'ajuster en conséquence les modes de partage des responsabilités, de soutien effectif et de rétribution (adjoints, dégrèvements, primes);
- DEMANDE** au Comité exécutif de poursuivre les consultations entreprises afin d'élaborer un projet de définition des rôles, responsabilités et pouvoirs attribués à chacune de ces fonctions et qui précise les ressources nécessaires à leur exercice ainsi que les modalités de désignation, d'évaluation et la durée des mandats de leurs titulaires;
- DEMANDE** que le projet lui soit soumis à une prochaine réunion en vue de l'Assemblée générale.



À qui sert la gestion Corbo ?

// JEAN-MARIE LAFORTUNE – 3^e vice-président

La gestion managériale appliquée aux entreprises, qui n'est pas étrangère au krach qui vient de secouer la planète, est la dernière chose dont l'université a besoin aujourd'hui comme modèle. Or, la manière dont l'équipe Corbo gère actuellement l'UQAM semble s'en inspirer au risque de susciter les mêmes effets néfastes pour la vie universitaire.

Au fondement de la « gouvernance universitaire »

La gestion managériale à laquelle s'adonnent les directions d'université est fondée sur une conception du développement de l'université en termes de concurrence et de performance qui non seulement l'éloigne de sa nature de service public, mais s'avère contre-productive. Cette vision de l'efficacité repose souvent sur des dirigeants de passage, traités comme des vedettes, qui gèrent les institutions par proclamation¹. En témoigne aussi le nombre de cadres universitaires qui augmente au rythme de leur salaire... et de leurs primes, alors qu'il n'existe aucune façon fiable d'évaluer leur contribution réelle aux « performances » de l'université.

Ainsi, la « gouvernance » de l'UQAM, qui repose sur la gestion de l'image de l'université et une nouvelle manière de s'adresser aux salariés, associe maintenant étroitement la haute direction, la direction des communications et la direction des ressources humaines. La performance économique recherchée conduit notamment à la marginalisation du rapport pédagogique entre enseignants et étudiants, respectivement considérés comme des ressources humaines et des clients.

La nouvelle communication organisationnelle conduit à la hausse des exigences relatives aux manières d'être avec les collègues, les supérieurs, les clients et les fournisseurs. L'économie des services conduit à des organisations centrées sur le client,

adaptables à l'évolution de ses goûts, donc ouvertes au changement souvent piloté par des consultants ou coachs, qui importent explicitement des modèles d'organisation de l'entreprise privée et implicitement un savoir-être centré sur la présentation de soi en public.

L'emprise du savoir-être induit une approche moralisante des comportements qui permet les manipulations². En s'incarnant dans le recrutement du personnel, elle conditionne la division sociale du travail. Cette emprise se fonde sur des pratiques de communication : maîtrise de l'affectivité, du contrôle de soi et de l'intériorisation de dispositions spécifiques répondant des injonctions managériales, distribuant avantages distinctifs aux salariés et soumettant les comportements à l'évaluation régulière.

« Parachèvement de la facultarisation » et redéfinition des rapports de pouvoir

La « gouvernance universitaire » s'incarne notamment dans le projet de « parachèvement de la facultarisation » que cherche à réaliser le recteur par tous les moyens possibles. Cette opiniâtreté, mêlée d'aveuglement caractéristique des dirigeants qui estiment que seuls les membres de la direction sont capables de vision, se traduit par du pur révisionnisme sur la question du processus entamé en 1998, et plus

particulièrement sur celle du statut des doyens, des mandats des vice-doyens et de la présence de directeurs administratifs à l'issue du coup de force de 2009-2010.

Ainsi, lors de sa récente tournée effectuée auprès des professeurs des différentes facultés, le recteur affirmait sans broncher que « toute la communauté de l'UQAM a souscrit au projet de facultarisation à toutes les étapes de sa mise en œuvre depuis 1998 ». Ce propos trahit l'absence de prise en compte non seulement des positions prises démocratiquement par les instances du SPUQ (voir encadré), mais aussi des décisions du Conseil d'administration, comme celle de 2006 qui mentionnait explicitement que des éléments centraux (dont le statut des doyens, les mandats des vice-doyens et la composition de la Commission des études) de la Politique facultaire institutionnelle adoptée alors devaient être négociés avec le SPUQ.

Le statut de quasi-cadre affecté au doyen dans le plus récent scénario de la direction (puisqu'au départ, il devait agir comme supérieur immédiat, puis comme cadre, voire haut cadre), préside au nom de la flexibilité à l'émergence de sept universités en une. Petits potentats en herbe, les doyens nouveaux ont déjà été sensibilisés au paradigme managérial. Il résulte de ce nouveau lieu de pouvoir qu'est le décanat³ les mêmes réflexes caractéristiques des directions

RAPPEL DES FAITS

1998	Acquiescement du SPUQ conditionnel à ce que les doyens restent dans l'unité d'accréditation
2004-2005	Refus par les départements d'un poste de directeur administratif dans les facultés
2009	Décision unilatérale de la direction d'arrêter les travaux du <i>Comité d'étude sur le statut du doyen</i>
2010	Après deux plénières sur la question, l'Assemblée générale du SPUQ a statué, à 89,2%, lors d'un vote secret, que les doyens devaient demeurer dans l'unité de négociation.



Le SPUQ a 40 ans!

Mercredi 20 avril

d'entreprise qui se traduisent notamment par une augmentation de nombre de cadres et de professionnels et une élévation correspondante de tâches à effectuer, quitte à empiéter sur des lieux de compétence existants. La reconfiguration de la structure de pouvoir de l'UQAM que l'on constate à travers le processus de « parachèvement de la facultarisation » s'accompagne ainsi de la perte de la souveraineté des unités de base sur leurs ressources et leur développement, minant ce qui a été depuis sa naissance le ferment de l'essor de l'institution.

On peut donc répondre à la question posée dans l'intitulé de cet article que la gestion Corbo profite d'abord à de nouveaux cadres qui s'empressent de déléguer leurs responsabilités de même qu'aux vice-recteurs et au recteur qui ont érigé les facultés en tampons pour contenir les cris qui ne manquent pas de surgir devant la grogne que suscitent les innombrables ratés d'initiatives imposées au nom d'une vision qui vient de haut et qui regarde bien bas. □

- 17 h 30 « Manifestes », conception et mise en scène de Gary Boudreault, avec Martine Beaulne (professeure à l'École supérieure de théâtre), Emmanuelle Jimenez, Alexis Martin et Vincent Bilodeau.
Salle Marie-Gérin-Lajoie (J-M400)
- 19 h Cocktail dînatoire
Foyer de la salle Marie-Gérin-Lajoie
- 20 h 30 Digestif
Salon des professeures et professeurs (A-R415)

MERCI DE CONFIRMER VOTRE PRÉSENCE
Par courriel (spuq@uqam.ca) ou par téléphone (# 6198)

JOURNÉE INTERNATIONALE DE LA FEMME

Le SPUQ fait un don au Bouclier d'Athéna



Cette année, le Conseil exécutif du SPUQ a souligné la Journée internationale de la femme en faisant un don de 1 000 \$ à un organisme communautaire sans but lucratif, le Bouclier d'Athéna.

Fondé en 1991, cet organisme, qui offre des services multilingues et multidisciplinaires (éducation, soutien, prévention, intervention), vient en aide aux femmes et aux enfants victimes de violence conjugale ou familiale. *Sur la photo : Marie-Cécile Guillot, secrétaire du SPUQ et Maude Pontel, coordonnatrice, Le bouclier d'Athéna.*

1. Selon la formule d'Henry Mintzberg, professeur à l'Université McGill et gourou montréalais du management, tirée du journal *Le Devoir*, samedi 4 et dimanche 5 décembre 2010, p. C2.
2. Olivesi, Stéphane, (2006), *La communication au travail: des nouvelles formes de pouvoir dans les entreprises*. Grenoble: PUG, 198 p.
3. Contrairement aux doyens, aux directeurs administratifs, aux décanats, aux conseils facultaires et aux comités de régie, la Faculté n'est pas un acteur, mais un regroupement d'unités (départements, écoles, programmes, instituts, centres de recherche). Or, les récentes consultations lancées par la direction demandent des avis aux Facultés, ce qui dans les faits se traduit en un avis personnel ou donné par l'instance que désigne le doyen.

Au vice-décanat, la nécessité de maintenir un lien avec l'enseignement et la recherche

// PAUL BÉLANGER – professeur au Département d'éducation et formation spécialisées

Dans le débat actuel des rôles et du statut des vice-doyennes, vice-doyens, se pose la question : quels liens ces professeurs, professeurs élus doivent-ils maintenir avec leur rôle d'enseignement et de recherche ? Dans le cadre de la présente convention collective, les individus élus à un poste de vice-doyen demeurent professeurs et doivent donner annuellement au moins un cours de trois crédits.

Il y a ici trois enjeux importants : un enjeu pédagogique, un enjeu de gestion ou de type de gestion et un enjeu proprement politique.

Enjeu pédagogique d'abord

Les professeurs, professeurs élus à un poste de vice-doyenne, vice-doyen à l'enseignement ou à la recherche seront d'autant plus en mesure d'exercer leur mandat de catalyseur et d'animateur qu'ils auront gardé un minimum (quart de tâche) de lien direct avec les étudiantes, étudiants et qu'ils maintiendront ainsi actif leur rôle de transfert de connaissance et seront alors incités à poursuivre leur développement professionnel dans leur champ d'expertise. D'ailleurs, leur retour ultérieur au poste de professeure, professeur régulier sera d'autant plus facilité qu'on aura continué au moins 45 heures par année à enseigner et à interagir directement avec les étudiantes, étudiants. Sans oublier, que, sans cette prestation minimale, toute une cohorte d'étudiants, sinon deux, serait ainsi privée de l'expertise particulière de ces professeurs, professeurs.

Enjeu de gestion également

S'il est vrai que nous sommes tous d'accord sur le principe de gestion participative, caractéristique historique de notre institution, il importe d'en déduire les conséquences pour le rôle et le statut des vice-doyennes et vice-doyens. Ces individus sont issus du corps professoral et élus par

leurs collègues. C'est à ce titre et selon ce principe « bottom up » qu'ils peuvent agir efficacement pour cristalliser les consensus et proposer des ententes. S'ils étaient des cadres délégués de l'administration centrale laquelle pourrait ainsi se décharger de fardeaux administratifs, on pourrait comprendre. S'il s'agissait pour elles et eux d'un premier pas dans une carrière de cadre administratif, on admettrait qu'une continuité même réduite n'aurait pas de sens. Mais c'est précisément ici que la proposition d'interrompre complètement la tâche professorale pourrait s'avérer révélatrice d'une mutation conservatrice de la gestion de nos universités.

Enjeu politique

Une vice-doyenne, un vice-doyen est une professeure, un professeur élu au sein du corps professoral pour exercer pendant quelques années un mandat dont elle est redevable à sa base électorale. Ces élus détiennent leur mandat du collège professoral. C'est à titre de professeure, professeur que ces personnes sont élues et elles doivent alors le demeurer. Elles rendent des comptes à leurs mandants. L'élimination du rôle de la professeure, du professeur dans l'exercice de la fonction de vice-doyenne, vice-doyen est un glissement dangereux vers la tentative toujours présente de convertir la direction des facultés en poste-cadre. Un frein clair doit être posé à cet égard. Plus encore, la légitimité dont les vice-doyennes, vice-doyens ont besoin pour exercer leur rôle de médiation et de formation de consensus ne peut être uniquement formelle, elle tient aussi à la continuité de leur statut et à leur rôle concret de professeur-chercheur.

Les vice-doyennes, vice-doyens sont des collègues professeurs, professeurs. Il importe qu'elles et ils le demeurent, pour les étudiantes, étudiants d'abord, pour elles et eux-mêmes dans leur carrière professorale, ainsi que pour la gestion participative et démocratique de l'UQAM. □

Hommage à Gilles Dostaler

// LOUIS GILL – professeur retraité, Département des sciences économiques

J'ai connu Gilles au cours de l'été 1975, peu de temps après son retour de France où il avait fait ses études doctorales. Ce fut le début d'une amitié et d'une collaboration qui viennent brutalement d'être interrompues par son décès prématuré survenu le 26 février dernier.

Jeune économiste possédant une vaste connaissance de la théorie économique, Gilles avait pourtant été écarté par le Département des sciences économiques de l'UQAM, qui ne souhaitait pas accueillir dans ses rangs cet auteur d'une brillante thèse sur la théorie de la valeur chez Marx. De vives tensions régnaient au sein du Département depuis la création de l'UQAM quant à l'orientation et à l'ouverture du programme d'études et quant aux réponses à donner aux revendications étudiantes à cet égard. Elles atteignirent un sommet au début de 1978, alors que tous les membres du Département sauf deux, Jacques Peltier et moi, s'étaient prononcés en faveur de la radiation des cours de théorie marxiste de notre banque de cours.

Il s'agissait d'une grave atteinte au nécessaire pluralisme de la vie universitaire, un principe qui a toujours été cher à Gilles. Nous avons réussi, grâce à une grève de cinq semaines des étudiants de sciences économiques, à faire reconnaître ce principe et à mettre en échec la proposition indéfendable de la majorité départementale. C'est ainsi que Gilles a fait son entrée au Département des sciences économiques en 1979, quatre ans après son arrivée à l'UQAM. Il y a été accueilli en tant que « deuxième professeur apte à enseigner la théorie marxiste », comme le stipulait la revendication des étudiants qui réclamaient son embauche et qui l'ont obtenue par leur mobilisation. Gilles avait entre temps été accueilli par le Département de sociologie.

Fort heureusement, l'intolérance qui caractérisait alors le Département semble

maintenant être chose du passé. Son directeur a cosigné, avec des collègues de divers départements, un très bel hommage à Gilles qui a été publié dans *Le Devoir*, et deux membres du département, députés à l'Assemblée nationale, se sont unis au-delà de leur appartenance partisane pour proposer que l'Assemblée nationale lui rende hommage et observe une minute de silence à sa mémoire. L'hommage unanime qui lui a été rendu par les députés au nom de l'ensemble de la population québécoise voulait souligner son apport exceptionnel à l'histoire de la pensée économique et à la connaissance des écrits de John Maynard Keynes en particulier, ainsi que l'envergure de son rayonnement international.

Au cours de ses premières années à l'UQAM, Gilles s'est intensivement impliqué dans l'activité syndicale. Il a été 2^e vice-président du SPUQ en 1976-1977, l'année de notre longue grève de quatre mois, et président l'année suivante. En tant que coresponsables du comité de grève, nous avons été pendant ces quatre mois continuellement en contact, lui en tant que membre de l'Exécutif dont relevait le comité, moi en tant que coordonnateur de la structure de grève. Même si les longues grèves sont inévitablement des sources de tensions, voire de conflits personnels, dans le cas de Gilles et moi, cette grève s'est déroulée du début jusqu'à la fin dans une complète harmonie. Notre connivence a par la suite été axée sur la défense d'objectifs sociaux communs et d'une approche de l'économie accordant une importance primordiale aux dimensions politique, historique et critique, ce à quoi nous avons eu le plaisir d'œuvrer principalement avec nos collègues et amis Jacques Peltier et Bernard Élie.

Au fil des années, l'intérêt premier de Gilles pour Marx a cédé le pas à une passion pour Keynes, ce qui nous a parfois amenés à défendre des points de vue opposés. Ce fut le cas en particulier dans un livre intitulé *La « Théorie générale » et le keynésianisme*, publié en 1987 à l'occasion du cinquantenaire de la *Théorie générale* de Keynes, parue en 1936. Plus récemment,



Photo : Martine Larose - SPUQ

j'ai formulé des critiques sévères de son livre *Keynes et ses combats*, publié en 2005. Sur un autre plan, j'ai aussi exprimé mon désaccord avec la déclaration *Pour une autre vision de l'économie*, rendue publique en 2008, texte fondateur du collectif *Économie autrement*, dont il était l'un des principaux instigateurs.

Ces désaccords n'ont jamais terni nos rapports personnels. Dans *Keynes et ses combats*, Gilles parle de « l'esprit de Bloomsbury » pour caractériser les rapports qui existaient à l'intérieur du cercle intime des amis de Keynes, parmi lesquels Virginia Woolf et son mari Leonard. Dans leurs rangs, on valorisait la critique impitoyable des opinions de chacun sans que cela n'affecte de quelque manière les rapports amicaux. Si j'ai formulé sans compromis des critiques d'écrits ou d'idées de Gilles, on peut dire que je l'ai fait « dans l'esprit de Bloomsbury », et je crois ne pas trahir sa pensée en disant qu'il les a reçues dans le même esprit.

Salut mon ami Gilles, ces débats francs entre nous, nos discussions bien arrosées et nos trop rares parties de chasse ensemble vont beaucoup me manquer. Perdrix, chevreuils, outardes et oies me rappelleront ta joie de vivre et tes immenses qualités et me feront regretter que tu nous aies quittés si tôt. □

282
avril 2011



BULLETIN DE LIAISON DU SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL