

SPUQ INFO

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



mot de la présidente //

Quel chemin ?

// MICHÈLE NEVERT

« Mauvais *timing*... » déploreront certains ou « belle opportunité ! » s'exclameront les autres : la situation actuelle nous offre la possibilité de mesurer comment et à quel point la direction de l'UQAM va tenir ses engagements, elle dont les membres se disent favorables à la collégialité et proches avant tout des préoccupations académiques. Car, c'est durant cette période marquée par le discours gouvernemental répétitif de l'austérité et des compressions budgétaires ainsi que par la consultation du recteur sur le *Plan stratégique de l'UQAM 2015-2020*, que le SPUQ négocie le renouvellement de ses conventions collectives. Dans le même temps, les médias nous imposent d'expliquer une fois de plus l'ampleur de notre tâche, tandis que des événements à l'interne précipitent un dialogue ou à tout le moins une réflexion essentielle sur la fonction professorale.

Ainsi ce numéro du *SPUQ-Info* aborde-t-il différents dossiers qui occupent et préoccupent le corps professoral ces dernières semaines. Il donne de fait la réplique à ceux qui semblent croire que les professeures, professeurs d'université ne travaillent pas suffisamment et il continue d'ouvrir ses pages aux collègues qui confrontent leur point de vue sur la spécificité et les enjeux de la relation professeure, professeur / étudiante, étudiant.

Dans un premier temps, c'est le canevas du *Plan stratégique* de la direction qui fait l'objet de commentaires critiques. À ce propos, comment ne pas noter d'emblée l'absence totale du mot budget dans le document soumis par le recteur ! Que ce dernier attende de la communauté qu'elle étoffe et emplisse le projet de développement de l'UQAM ne devrait pas lui épargner d'indiquer les priorités pour lesquelles il estime que l'UQAM se doit d'investir financièrement pour remplir sa mission. La communauté va devoir s'unir pour contrer la politique de peau de chagrin que le gouvernement veut imposer aux universités. Les efforts conjugués des directions et des syndicats universitaires ont déjà porté leur fruit avec le retrait du réseau de l'Université du Québec du *Projet de loi n° 15*. Pour la suite des choses, le corps professoral a besoin de connaître les axes véritablement privilégiés par la direction pour s'engager et soutenir le chemin entrepris ou, le cas échéant, le faire dévier. Pour l'heure, il fait face à des discours et à des façons de faire qui se contredisent : un appel à la participation autour d'un *Plan stratégique* aux propos vagues, la mise sur pied d'un comité de travail de la direction au mandat très large sous prétexte du retour à l'équilibre budgétaire, un dépôt patronal à l'extrême opposé du projet syndical pour le renouvellement de la convention collective des professeures, professeurs. Monsieur le recteur, nous avons besoin de savoir où vous vous situez et où vous allez... □

295
décembre 2014

SOMMAIRE //

- QUEL CHEMIN ? michèle nevert -1
- AUGMENTATION DE LA COTISATION AU RRUQ ET NÉGOCIATION... mario houde-2
- ÉLÉMENT DE CRITIQUE DU PROJET DE PLAN STRATÉGIQUE DE L'UQAM 2015-2020 jean-marie lafortune -3
- DÉNONCIATIONS ANONYMES ET POLITIQUE N° 16 - LETTRE AUX COLLÈGUES DE L'UQAM anne élaïne cliche -5
- POUVOIR ET ABUS DE POUVOIR : HARCÈLEMENT ET AGRESSIONS SEXUELLES -6
- ENCADRER LES RELATIONS PROFESSEURES, PROFESSEURS / ÉTUDIANTES, ÉTUDIANTS - UNE RÉFLEXION NÉCESSAIRE l'exécutif de l'IREF-7
- PROFESSEURE, PROFESSEUR D'UNIVERSITÉ À L'UQAM : UN MÉTIER SUSPECTÉ michèle nevert -8
- RÉACTION CONCERNANT L'ARTICLE DE FRANCIS VAILLES : « UN PROF DÉNONCE L'INEFFICACITÉ DES UNIVERSITÉS » françois bergeron -10
- RETRAIT DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC DU PROJET DE LOI 15 -11
- ARRIVÉES ET DÉPARTS -11

ÉLÉMENT DE CRITIQUE DU PROJET
DE PLAN STRATÉGIQUE
DE L'UQAM 2015-2020 // -3



Augmentation de la cotisation au RRUQ et négociation...

// MARIO HOUDE, trésorier

Régulièrement, le Régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ) se doit d'ajuster la cotisation de façon à assurer le versement des prestations de retraite et, tous les trois ans, de déposer une évaluation actuarielle. La dernière évaluation en date comporte de nouvelles hypothèses qui ont pour effet d'augmenter le coût du régime. Il y est prévu en particulier des taux de rendements plus faibles sur les placements, et la table de mortalité montre que les retraités vivent plus longtemps. Il en résulte une augmentation de la cotisation à 21,3% plutôt que 18,1% à la dernière évaluation, il y a 3 ans (réparti à part égale employé/employeur). Ceci engendre une hausse de la contribution des salariés (comme de la partie patronale), plus précisément une augmentation de 1,6 % du taux de cotisation. Le calcul s'effectue sur la base du salaire ajusté (12,7 % du salaire ajusté, ou une hausse de 1,9 % sur cette base de calcul). Rappelons toutefois que la cotisation d'une employée, d'un employé est déductible d'impôt au taux marginal d'imposition. Autant dire que la baisse de salaire de 1,6 % correspond dans les faits à une baisse d'environ 0,8 % une fois effectué le calcul net d'impôt (un peu moins de 1 % calculé sur le salaire ajusté). À cet égard, vous trouverez ci-dessous un tableau qui indique en fonction de différents salaires quel est le montant approximatif qui sera retiré sur les chèques de paie à partir du 1^{er} janvier.

Pendant ce temps, le Cartel intersyndical du régime de retraite et des assurances collectives (CIRRAC) tente depuis deux ans de négocier une nouvelle entente, tandis que le projet de loi sur les régimes de retraite des universités prévu par le gouvernement actuel ralentit les négociations. Un article sur ces négociations a paru dans le n° 293 du *SPUQ-Info* (en décembre 2013), et force est de constater le peu d'évolution depuis...

Il reste que le Projet de loi n° 3 portant sur les régimes de retraite du secteur municipal qui vient d'être adopté le 4 décembre 2014, contient des éléments inacceptables et contestables tels des effets sur les rentes des retraités reniant ainsi des ententes passées. Or, le projet de loi envisagé pour les universités devrait se situer « dans le sillon » de celui qui vient d'être adopté pour les municipalités. Aussi, un comité technique a-t-il été mis en place. Il nous permettra d'expliquer d'une part les distinctions à établir avec les municipalités et, d'autre part, les différences de fonctionnement des régimes entre les universités. Nous émettrons plusieurs recommandations afin qu'elles soient prises en compte. Marc Chabot, professeur au Département des sciences comptables et porte-parole à la table réseau de négociation du Régime de retraite, a été invité à ce comité technique et déploie toutes ses énergies pour nous représenter. Il est accompagné d'un actuaire spécialisé dans le domaine.

Dossier à suivre... □

RRUQ : Différence des taux de cotisation 2015 vs 2014

	70 000	80 000	100 000	120 000	130 000
1) 2015					
Salaire	70 000	80 000	100 000	120 000	130 000
25 % RRQ	-13 400	-13 400	-13 400	-13 400	-13 400
Salaire pour RRUQ	56 600	66 600	86 600	106 600	116 600
Taux RRUQ	12,7 %	12,7 %	12,7 %	12,7 %	12,7 %
Cotisation annuelle	7 188	8 458	10 998	13 538	14 808
Nombre de paie par année	26	26	26	26	26
Cotisation par cycle de 2 semaines	276	325	423	521	570
2) 2014					
Salaire	70 000	80 000	100 000	120 000	130 000
25 % RRQ	-13 125	-13 125	-13 125	-13 125	-13 125
Salaire pour RRUQ	56 875	66 875	86 875	106 875	116 875
Taux RRUQ	10,8 %	10,8 %	10,8 %	10,8 %	10,8 %
Cotisation annuelle	6 142	7 222	9 382	11 542	12 622
Nombre de paie par année	26	26	26	26	26
Cotisation par cycle de 2 semaines	236	278	361	444	485
3) Augmentation de cotisation par paie avant impôt	40	47	62	77	85
Effet fiscal en % (récupération par paie)	38,4 %	38,4 %	45,7 %	47,5 %	47,5 %
Effet fiscal en \$ (récupération par paie)	-15	-18	-28	-36	-40
Coût supplémentaire par paie net avant impôt	25	29	34	40	44
Augmentation annuelle nette d'impôt	644	761	877	1 048	1 147
Augmentation en % du salaire brut	0,92 %	0,95 %	0,88 %	0,87 %	0,88 %

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//
François Bergeron
Anne Éline Cliche
Collectif de professeurs, professeurs
signataires
Mario Houde
Jean-Marie Lafortune
Michèle Nevert

SOIRÉE
DE NOËL

MARDI 16 DÉCEMBRE

18 H

AGORA DES SCIENCES



Élément de critique du projet de *Plan stratégique* de l'UQAM 2015-2020

// JEAN-MARIE LAFORTUNE, Département de communication sociale et publique

Le 5 novembre dernier, en appui à son allocution aux membres de la communauté de l'UQAM, le recteur Robert Proulx présentait sa « proposition d'un énoncé de mission, d'une vision d'avenir, de valeurs partagées (sic) et d'orientations de développement pour les cinq prochaines années ». Ce document, soumis à la consultation jusqu'au mois d'avril 2015, s'apparente davantage à un énoncé d'intentions fumeux en l'absence de plans d'action précisant les ressources sur lesquelles reposerait sa mise en œuvre.

Un langage creux, interprétable au besoin

Ce qui frappe tout d'abord à la lecture du texte, c'est l'usage de formules convenues auxquelles le recteur pourra faire appel pour traduire plus précisément sa pensée selon les circonstances. Les exemples abondent, en voici deux : « À l'heure où les universités sont appelées à relever de nombreux défis dans un contexte en mouvance où les enjeux sont multiples, il convient de rappeler certaines caractéristiques qui font la force de notre université » (p. 7); devant les opportunités ou menaces de l'environnement de l'UQAM, « le défi consiste donc à prendre acte des mutations et à agir en conséquence... » (p. 8).

Le préambule évoque ainsi candidement le renouvellement des pratiques de recherche et de création, alors qu'il aurait fallu parler de transformation radicale ayant des retombées considérables sur le fonctionnement universitaire et la fonction professorale. En effet, le financement par projet de ces pratiques, imposé depuis 15 ans, a provoqué un véritable choc en s'accompagnant d'un retrait progressif du financement de base de la mission universitaire, rendant les établissements de plus en plus dépendants de l'obtention des subventions ponctuelles pour financer leurs activités, en mettant les professeures, professeurs en concurrence pour l'obtention de subventions, les éloignant

de collaborations fructueuses ainsi que des tâches d'enseignement et en faisant primer ce critère sur les autres dans l'évaluation des collègues. Ce mode de financement a rapidement montré ses limites avec le gel observé depuis 10 ans des fonds alloués par les grands organismes subventionnaires alors que le nombre de chercheuses-créatrices, chercheurs-créateurs s'est parallèlement multiplié par cinq. En outre, le sous-financement de la mission de base des universités les amène à se tourner vers le secteur privé, dont le fonctionnement est souvent contraire à l'idéal universitaire. L'ironie, c'est que maintenant que le taux de succès aux concours diminue, malgré des efforts accrus des collègues, la direction de l'UQAM veut forcer le retour des professeures, professeurs à l'enseignement en leur retirant notamment des dégrèvements de direction (voir *SPUQ-Négo 4*, 3 décembre 2014).

Une identité « spécifique traditionnelle »

Le texte fait référence à l'UQAM en termes d'« institution à nulle autre pareille » (p. 3), stipule qu'elle demeure « fidèle à ses principes fondateurs » (Préambule) et évoque la « volonté clairement exprimée par la communauté universitaire d'affirmer haut et fort son identité » (*idem*), alors que le recteur aspire à voir adopter par l'UQAM le modèle classique des universités à charte « comme l'Université de Montréal ou l'Université Laval » (*Le Devoir*, 7 novembre 2014, p. A5). Pire, il réclame depuis son arrivée au rectorat ce nouveau statut, au nom de la communauté uqamienne, avant même que celle-ci ne se soit prononcée favorable à ce changement qui aurait pour effet d'affaiblir le réseau universitaire public au Québec. S'étonnerait-il ensuite que les voies proposées dans son projet ne suscitent pas « l'adhésion et l'enthousiasme des membres » (*ibidem*) de la communauté après en avoir salué le « dévouement ».

L'ambiguïté d'une mission

Cette section (p. 3) débute par une affirmation qui laisse songeur (ou est-ce seulement une formulation maladroite ?) mentionnant que l'UQAM constitue un « établissement d'enseignement supérieur à vocation générale francophone... ». Doit-on voir dans cette déclaration un lien avec la sortie récente du recteur exhortant à l'action, de concert avec les autres chefs d'établissements universitaires montréalais, « afin d'attirer et de retenir les meilleurs étudiantes, étudiants provenant de l'étranger à Montréal (cf. *Actualités-UQAM*, 25 septembre 2014). Cet appel vibrant d'intérêts pécuniaires (les étudiants étrangers payant quatre fois plus en frais de scolarité que les autres) vise en fait les étudiants internationaux solvables (asiatiques, européens ou sud-américains) ne parlant pas et ne souhaitant pas nécessairement étudier en français.

Une vision d'avenir qui a du retard

On ne comprend franchement pas le premier élément de vision d'avenir qui énonce que l'UQAM sera reconnue comme « une université d'excellence socialement responsable » dans cinq ans (p. 5), considérant que lors de la grève menée par le SPUQ en 2009 maintes personnalités du monde économique, politique et culturel ont témoigné publiquement de cette excellence et de cette responsabilité. Il ne faudrait pas que l'actuel recteur confonde l'éventualité de sa propre maturité à la tête de l'UQAM avec celle, déjà atteinte, de l'institution elle-même.

En revanche, lorsque le texte distingue l'UQAM « par son caractère exemplaire de sa gouvernance » (*idem*), on sent qu'on a bien affaire à un projet d'avenir qui pourrait peut-être aboutir dans cinq ans, si on en juge par le fonctionnement actuel des décanats, opaque et arbitraire, ou par la volonté de l'actuelle présidente



du conseil d'administration de réduire radicalement la durée et le nombre de réunions de cette instance au nom de l'efficacité (cf. procès-verbal du conseil d'administration du 30 septembre 2014).

Des orientations qui laissent pantois

Le problème des ressources liées à la mise en œuvre du plan stratégique est particulièrement criant lorsque le document développe les orientations stratégiques à partir d'objectifs précis. C'est notamment le cas des axes d'intervention concernant les environnements numériques d'apprentissage, le recrutement du personnel, dont les professeures, professeurs et les maîtres de langue, et le financement de la recherche-crédation (Objectifs 1.4 et 1.5, p. 10-11). L'inquiétude monte d'un cran à la lecture de l'Orientation 2 (Instauration de pratiques de gestion plus efficaces, p. 11), alors que le recteur évoque qu'« une part importante des acteurs de la vie universitaire souhaiteraient voir s'établir un meilleur équilibre entre l'attachement aux principes liés à la gestion collégiale et

participative [pourtant rappelée à titre de fondement de l'autonomie universitaire, p. 4], et la nécessité d'améliorer l'efficacité des processus décisionnels » (p. 11). De quels acteurs s'agit-il ? En quoi la gestion autoritaire est-elle plus garante de la réalisation de la mission universitaire ?

Conclusion

En somme, sous couvert d'adaptation à un environnement social, politique et économique changeant, d'exigences de simplification et d'efficacité de la gestion ainsi que de partage de ressources qu'il reconnaît lui-même insuffisantes, le recteur convie le corps professoral à travailler davantage dans des conditions détériorées, à exercer moins d'influence sur la vie de l'institution en laissant les membres de la haute direction instrumentaliser à des fins d'autopromotion personnelles les contributions, les expertises et les mérites des membres de la communauté. Ce discours, typique de l'entreprise privée, ne traduit finalement que les préoccupations et les ambitions des membres de haute direction auto-proclamés visionnaires. □

CONSEIL SYNDICAL

JEUDI 11 DÉCEMBRE

12 H 30, J-M400

PAVILLON JUDITH-JASMIN

DÉNONCIATIONS ANONYMES ET POLITIQUE N° 16 CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Résolution adoptée à l'unanimité lors du Conseil syndical du 13 novembre 2014

ATTENDU les dénonciations anonymes à l'endroit de professeurs de l'UQAM;

ATTENDU que les étudiantes et étudiants, le personnel de soutien, les professeures, professeurs, les maîtres de langue et les personnes chargées de cours doivent pouvoir étudier et travailler dans un environnement exempt d'intimidation et de discrimination, de harcèlement et d'agression sexuels;

IL EST RÉSOLU que le Conseil syndical :

CONDAMNE le recours aux dénonciations anonymes;

RAPPELLE à l'ensemble du corps professoral ses responsabilités en regard de l'exercice de ses fonctions en situation de pouvoir;

DEMANDE que le comité institutionnel déjà en place pour réviser la Politique n° 16 mène à terme rapidement ses travaux et soumette à une consultation large son projet révisé de politique contre le harcèlement sexuel.



Dénonciations anonymes et politique n° 16

Lettre aux collègues de l'UQAM

NDLR : Une version un peu différente de cette lettre est parue dans le *Huffington Post*.

// ANNE ÉLAINE CLICHE, Département d'études littéraires

Chères et chers collègues,

À la suite des dénonciations anonymes et des actes d'intimidation qui ont eu lieu en nos murs et qui ont fait la manchette dans les médias, le SPUQ, par la voix de sa présidente, a réagi officiellement et publiquement pour rappeler qu'il existe à l'UQAM des ressources, des mesures, de même qu'un règlement qui permettent de recevoir les plaintes et d'y répondre le plus adéquatement possible dans le respect des lois et des droits. Il faut donc se réjouir de cette prise de parole claire, et féliciter le SPUQ d'avoir affirmé que l'UQAM n'est pas un lieu où tout est permis.

La dernière livraison du *SPUQ-Info* donnait pourtant de la réalité uqamienne un portrait plus ambigu pour ne pas dire plus sombre. Deux textes narratifs (l'un fort long, l'autre fort bref) semblaient vouloir lever le voile sur les dessous pervers de notre communauté. Bien. Révéler au grand jour des abus pour les combattre avec force est une démarche juste qu'on ne saurait vouloir empêcher. Mais quand les signataires de ces déclarations bien intentionnées répètent à l'envi l'expression désormais reçue de « culture du viol » pour décrier le cadre institutionnel et l'enseignement universitaire si ce n'est la société dans son ensemble, quand elles ou ils évoquent la « complicité sexiste » et la « culture du silence » pour jeter un blâme insensé sur la totalité du corps enseignant, c'est la légitimité même de leur rappel à l'ordre qui est ébranlée. Surtout quand les insinuations et dénonciations masquées – qui font la matière de ces textes – sont traduites en langage clair sur d'autres scènes.

Le militantisme outré de ces textes – dont l'un est « signé » par les anonymes du « Collectif opposé au sexisme à l'UQAM » – ne laisse place à aucune objection. Quant à l'anonymat, c'est déjà tout un

programme! Que le SPUQ n'ait pas exigé que ces militantes et militants du Collectif écrivent à visage découvert a de quoi susciter quelques questions dont celle-ci : comment peut-on cautionner cet anonymat et du même élan « condamner » les dénonciations anonymes (résolution du conseil syndical du 13 novembre dernier)?

Cela dit, depuis la publication de ces textes, nous sommes tous et toutes présumés complices à défaut d'être justiciers.

Le viol est un mot sacré que l'on ne doit pas prononcer en vain. Depuis des semaines on le profane pour en détourner et en dévoyer le sens. Il est nécessaire et urgent que nous refusions d'être associés à cette violence symbolique, et que nous refusions de participer à cette entreprise d'appropriation victimaire. Il se trouve que le viol est un acte criminel reconnu et puni par nos tribunaux. Mais le viol dont parlent les textes publiés dans le *SPUQ-Info* ne relève pas du code criminel. La perversion insupportable de ce discours a pour effet de faire de ces crimes (viol, agression, harcèlement) des actes d'une telle banalité – puisque « culture » il y a, autant dire soutien, défense et pratique généralisée – que la notion même de crime s'en trouve finalement faussée pour ne pas dire falsifiée. Effet inverse de ce que souhaitent produire à l'évidence ces narrations à vocation purificatrice.

Dénoncer, porter plainte, exige du courage. D'autant plus qu'il convient de déposer ces plaintes, non pas en des alcôves où se chuchotent les confidences, mais en des lieux prévus pour recevoir ces paroles chargées qui sont des actes, et des actes légitimes. L'éthique, la nôtre, chers et chères collègues, consiste aussi à renvoyer chacun et chacune à son devoir de justice. Recevoir une plainte pour ne la conserver en son cœur qu'à titre de confiance peut devenir un manquement à la déontologie la plus élémentaire. Si des étudiants nous confient avoir subi un outrage,

ils devraient être guidés et soutenus s'ils souhaitent demander réparation ; il importe donc de les informer que leur plainte peut être portée aux oreilles de qui saura en faire une requête en bonne et due forme.

Il serait donc urgent de cesser d'entonner la ritournelle selon laquelle « celle qui porte plainte risque de subir des représailles, si ce n'est de perdre son directeur de recherches et ses chances d'obtenir des bourses, des contrats ou des lettres de recommandation ». Ceux et celles qui la fredonnent, en laissant croire à la toute-puissance des maîtres, cautionnent cette idée navrante qu'il ne faut jamais renoncer à un assujettissement payant. Les meilleures intentions ne sont jamais protégées des pires dérapages.

Un comité institutionnel travaille actuellement à réviser la politique n°16. Il faut déjà sérieusement écouter ce qui se trame à cette table et qui sera bientôt, on nous l'annonce, soumis à notre consultation. Réviser un règlement ne saurait aboutir en notre pays à instaurer des règles strictes de surveillance assorties d'une police des mœurs. Lorsqu'on va, à titre de militante et de membre du comité institutionnel en question, jusqu'à affirmer, dans les journaux et sur toutes les tribunes, que les histoires d'amour ne modifient en rien le fait qu'il s'agit d'abus; lorsque, dans la foulée, on décrit l'enseignement comme un rapport de pouvoir (ce terme demeurant d'ailleurs non défini et cela à des fins idéologiques manifestes); lorsqu'enfin on propose comme solution d'interdire avant tout les rencontres de travail entre étudiante et professeur derrière des portes fermées, on ne peut en aucun cas prétendre travailler pour la justice et la défense des droits.

On parle aussi un peu partout de la relation professeurs-étudiants comme d'une « relation transférentielle » – comme si toute relation n'était pas transférentielle! – pour faire résonner aux oreilles de qui ne s'y

connaît pas que l'enseignement serait tout à fait similaire à la séance analytique ou thérapeutique. Nous sommes, chères et chers collègues, dans le cadre de nos multiples fonctions, en position d'autorité – et en cela nous ne sommes ni psychanalystes ni thérapeutes. Il faudrait se rappeler surtout que nous devons répondre en notre nom d'une rigueur que les textes, le savoir, notre propre parcours universitaire et l'acte de parole si exigeant qui est le nôtre nous obligent à soutenir. Nous sommes en cela

les représentants et les passeurs d'une culture, au sens noble du terme, comme d'une histoire à déchiffrer et à critiquer dont nous ne sommes que les dépositaires provisoires. Travestir ce devoir en un pouvoir de dominants sur des dominés est une perversion non seulement du discours mais de la profession qui est la nôtre.

Je souhaite, avec d'autres, que nous puissions discuter sereinement de la politique n°16 dans les mois qui viennent.

Avec l'appui de :

Denise Brassard, Véronique Cnockaert, Robert Dion, Dominique Garand, Bertrand Gervais, Louise Grenier, Isabelle Lasvergnas, Vincent Lavoie, Jacinthe Martel, Jacques Pierre, Esther Trépanier, Johanne Villeneuve

Pouvoir et abus de pouvoir : harcèlement et agressions sexuelles

Réagissant à la tempête provoquée au Canada par une vague sans précédent de dénonciations publiques d'agressions sexuelles, y compris à l'UQAM, le Conseil syndical du SPUQ du 13 novembre 2014 a adopté à l'unanimité une résolution rappelant, entre autres choses, au « corps professoral ses responsabilités en regard de l'exercice de ses fonctions en situation de pouvoir ». La référence au « pouvoir » a fait tiquer quelques collègues.

Si l'on associe l'enseignement universitaire à une vocation de transmission, on pensera peut-être qu'il est disgracieux d'évoquer le pouvoir à son sujet. Pourtant, vocation et pouvoir ne sont pas antinomiques, et le rapport de pouvoir est d'autant plus apparent quand la vocation est institutionnalisée dans une structure hiérarchisée, comme le Parlement, l'Église, l'Hôpital. Au pouvoir découlant du positionnement institutionnel et au contrôle des ressources symboliques et matérielles s'ajoute le pouvoir associé à l'âge, le sexe, l'ethnicité, etc.

À l'Université, l'abus de pouvoir n'est pas toujours là où l'on croit. La résolution du SPUQ essayait de tenir compte de cette réalité complexe, rappelant « que les étudiantes et étudiants, le personnel de soutien, les professeures, professeurs, les maîtres de langue et les personnes chargées de cours doivent pouvoir étudier et travailler dans un environnement exempt d'intimidation et de discrimination, de harcèlement et d'agression sexuels ». Parmi

les membres du SPUQ, une jeune professeure peut être la cible d'étudiants arrogants cherchant à la déstabiliser, ou qui peuvent l'agresser sexuellement (comme le rappelait Josée Legault, elle-même ex-professeure). Une professeure peut aussi profiter de sa position pour harceler des étudiants. Mais il est plus que probable que dans la grande majorité des cas, le prédateur soit un professeur masculin, la cible une jeune étudiante.

Mais de quel pouvoir parle-t-on, au juste ? De celui qui découle du fait que nous attribuons des notes, validons des admissions et des diplômes, intégrons dans des équipes de recherche, proposons des contrats, signons des lettres de recommandation, sans oublier pour certains le charisme et la notoriété. De plus, chaque année arrive une nouvelle cohorte étudiante animée par l'espoir d'être intellectuellement stimulée et séduite. Alors que les cohortes se succèdent, nous restons bien en poste et nous connaissons les règles du jeu et les instances ; nous y avons des amitiés et des complicités. Le risque d'abus est bien réel.

Dans un tel contexte, l'étudiante qui prend le risque de ne pas consentir aux avances d'un professeur sait qu'elle peut en payer le coût. Comment se surprendre alors que les étudiantes hésitent à porter plainte, se sachant isolées, jugées, menacées (sans oublier que certaines étudiantes arrivent à l'Université avec les marques d'agressions antérieures).

Des carrières seraient menacées, entend-t-on ces jours-ci. Mais combien de carrières n'ont jamais débuté ?

Les choses bougent, et là encore il s'agit d'un rapport de force. Pour plusieurs, résister aux abus implique de confronter notre pouvoir, et celui de l'institution. Cette résistance commence par une prise de parole, qui implique une prise de risque, et donc nécessite du courage. L'anonymat de certaines dénonciations a fait beaucoup de bruit, mais force est de constater que quelques gestes d'éclat ont fait bouger les choses et accélérer le processus de révision de la Politique n° 16. L'UQAM a même décidé d'embaucher une intervenante spécialiste en écoute et soutien aux victimes d'agression à caractère sexuel. En 2014. Enfin !

Signataires : Marcos Ancelovici, Jean Bélanger, Rachel Chagnon, Louise Cossette, Anne-Marie D'Aoust, Francis Dupuis-Déri, Michelle Garneau, Isabelle Gusse, Dominic Hardy, Ève Lamoureux, Anne Latendresse, Mark-David Mandel, Lawrence Olivier, Geneviève Pagé, Vincent Romani, Dinaïg Stall, Thérèse St-Gelais, Jean-Philippe Uzel



Encadrer les relations professeures, professeurs / étudiantes, étudiants

Une réflexion nécessaire

// L'exécutif de l'Institut de recherches et d'études féministes

Les événements des derniers jours, et particulièrement les débats qu'ils ont générés dans notre communauté, sont inquiétants, mais également mobilisateurs. Ils mettent, entre autres, en lumière la distance qui sépare parfois nos idéaux égalitaristes d'une réalité dont nous préférierions faire abstraction. Il ne s'agit pas ici de discuter des personnes parmi nous qui, à un moment ou à un autre, auraient abusé de leur autorité. Nous voulons ouvrir le dialogue avec toutes les personnes qui espèrent, comme nous du reste, que ces abus sont rares et qui croient que nous sous-estimons l'autonomie et la capacité de discernement de nos étudiantes, étudiants. En fait, nous parlerons des rapports de genre et de sexe lorsqu'entrecroisés dans les rapports professeures, professeurs / étudiantes, étudiants.

Nous sommes d'abord et avant tout des universitaires engagés dans cette magnifique expérience de création et de passation des savoirs. Nous avons cette chance, quasi unique, d'y associer des adultes enthousiastes et avides de ce savoir. Nous voulons engager avec eux, et avec elles, des relations riches autant pour eux, pour elles, que pour nous. Nous voulons ces relations empreintes de respect, mais aussi de camaraderie, voire de complicité. Nous aimons nous sentir proches de nos étudiantes, étudiants et penser qu'une relation plus égalitaire, plus cordiale, sera le gage d'un meilleur apprentissage, non seulement de connaissances, mais de ce qui construit une vie meilleure, une habileté plus grande à comprendre et à apprécier le monde qui nous entoure. Nous voulons partager : donner et recevoir.

Presque unanimement, nous valorisons l'autonomie de nos étudiantes, étudiants. Nous les traitons avec équité, sans égard à leur origine sociale ou culturelle, à leur identité et orientation sexuelles. Nous travaillons fort à faire de nos salles de

classe et de nos bureaux de véritables lieux d'accueil, des lieux où se vit cet idéal égalitaire auquel nous aspirons. Mais voilà, rien n'est simple, et la relation d'apprentissage n'est ni totalement égalitaire, ni totalement exempte des rapports de force qui traversent notre société. Notons par ailleurs que c'est aussi le cas de bon nombre de relations : il s'agit de se donner des balises pour éviter les dérapages

Nous l'affirmons, appuyées par des études, des recherches et des thèses¹: encore aujourd'hui, filles et garçons sont éduqués de façon à se conformer à une vision socialement construite de ce qui est un homme ou une femme. Et lorsqu'on intègre cette vision dans un rapport inégalitaire, « enseignante, enseignant / apprenante, apprenant », on obtient un cocktail volatil et potentiellement dangereux. Ainsi, ce n'est pas un hasard si, dans l'affaire qui a secoué notre université, les personnes pointées du doigt étaient, à une exception près, de sexe masculin et si on tient pour acquis que les personnes accusatrices sont des femmes.

Nous avons à l'égard de nos étudiantes, étudiants un pouvoir décisionnel et sanctionnel qui n'a pas de contrepartie. Nous jouissons aussi d'une autorité liée au prestige de notre fonction. Cette affirmation en fera sourire quelques-unes, quelques-uns, mais bien que nous la sous-estimions, cette autorité nous profite, particulièrement dans nos relations avec nos étudiantes, étudiants. À la dissymétrie de ce rapport d'autorité s'ajoute parfois celle des rapports homme/femme, surtout dans un contexte où l'homme est le professeur et le plus âgé des deux.

Nous devons nécessairement nous interroger sur l'encadrement de cette autorité. Un professeur peut-il tout se permettre sous prétexte que l'étudiante est majeure et vaccinée? Suffit-il qu'elle ait dit oui pour que s'efface soudainement le contexte entourant la relation? Si nous voulons avoir une relation saine avec nos

étudiantes, étudiants, nous devons nous-mêmes en fixer les limites. Une relation où une étudiante est notée/encadrée/employée par son amant comporte des risques sérieux de dérives et est forcément inégale. Cette situation renvoie à une vision plutôt sexiste des rapports homme/femme qui est incompatible avec nos idéaux égalitaires et notre mission pédagogique.

Il ne s'agit pas ici de mettre au banc des accusés l'ensemble du corps professoral, dont l'immense majorité, croyons-nous, n'a jamais perpétré de tels abus, ni d'entacher la réputation des universités en général, ou celle de l'UQAM en particulier. Nous pensons plutôt qu'il faut prendre un temps d'arrêt et faire un examen de conscience généralisé, des deux côtés de la relation entre professeures, professeurs et étudiantes, étudiants. Nous voulons aussi proposer une solution concrète : tous les ordres professionnels sont dotés de codes déontologiques qui balisent les relations des personnes avec qui leurs membres interagissent dans le cadre de leur travail. Ces codes clarifient et simplifient les relations de pouvoirs et donnent des outils en cas d'abus. Ils protègent autant les personnes qui les ont signés que celles qui profitent de leurs services. Loin d'être des instruments de répression, ils permettent de rappeler l'importance de la relation entre la personne professionnelle et ceux et celles qui bénéficient de ses connaissances et de ses compétences. Nous ne sommes pas les amies, amis de nos étudiantes, étudiants. Nous sommes des professionnelles, professionnels offrant une expertise unique et précieuse. Nous proposons un code déontologique qui valoriserait cette expertise et exprimerait notre engagement éthique à l'égard de notre communauté et à l'égard de nos étudiantes, étudiants. □

1. Nous vous encourageons à aller lire l'une des dernières en date, la thèse très réussie de Christelle Lebreton : « Rapports sociaux de sexe et sexualité dans le Québec contemporain : les trajectoires adolescentes lesbiennes » soutenue à l'UQAM en juin 2014.

Professeure, professeur d'université à l'UQAM : un métier suspecté

NDLR : Ce texte a paru dans *Le Devoir* du samedi 25 octobre 2014.

// MICHÈLE NEVERT – Présidente

Ces derniers jours, la question de la tâche des professeures, professeurs d'université est revenue dans l'actualité au moment où le gouvernement impose de nouvelles coupures au milieu universitaire. La question du sous-financement du réseau universitaire, largement documentée par ailleurs, est vite écartée au profit d'une question sur l'efficacité des universités avec les budgets qui leur sont consentis, et un lien avec la tâche professorale est immédiatement établi sur cette prétendue inefficacité qui tiendrait à la charge moindre des professeures, professeurs dans les universités québécoises.

Ce n'est pas la première fois, hélas, sous prétexte de crise financière ou d'équilibre budgétaire, que nous sommes ainsi confrontés à des analyses sommaires et erronées, notamment au sujet de la manière dont les professeures, professeurs accompliraient leur tâche d'enseignement; en 2008, le dérapage immobilier (l'îlot Voyageur) d'une partie de la direction de l'UQAM a déjà donné l'occasion à certains de faire des liens entre dérive financière et tâche professorale. Cette fois encore, les professeures, professeurs de l'UQAM sont pointés du doigt : ils enseigneraient moins que les autres. Il importe de contrer un certain nombre de *légendes urbaines* et de remettre les pendules à l'heure.

Professeure, professeur d'université : trois composantes à la tâche

Disons-le d'emblée, ce texte ne prétend pas que la tâche des professeures, professeurs d'université serait *plus importante* que celle des éducateurs du préscolaire, des maîtres du primaire et du secondaire ou des enseignants du collégial. Et nul ne contestera qu'il est capital de bien former nos enfants, nos adolescents et les jeunes adultes qui s'apprentent à entrer sur le marché du travail ou à poursuivre des études supérieures. Par rapport à ces divers métiers enseignants, cependant, celui de professeur d'université est *plus complexe*, et il comporte un plus grand nombre d'aspects différents les uns des autres.

Concrètement, ce métier comporte trois volets : 1) l'enseignement et l'encadrement, 2) la recherche et la création, et ce qu'on appelle 3) le service à la collectivité (au sein de l'université ou ailleurs dans la société). Chacune de ces composantes représente environ le tiers de la tâche professorale – bien que celle-ci puisse être modulée avec des nuances selon les personnes et au fil de la carrière de chacun. Ainsi, il arrive qu'on puisse se consacrer davantage à la recherche pendant un certain nombre d'années et qu'on prenne ensuite des responsabilités administratives

plus lourdes (ou inversement). L'idée demeure que tous doivent assumer une part raisonnable et équitable de chacune de ces trois composantes.

Au fil des jours, des semaines et des années, les activités des professeures, professeurs se chevauchent et se complètent : ceux-ci, bien entendu, *enseignent*. À l'UQAM, comme dans l'ensemble des universités québécoises, la tâche habituelle d'enseignement est de quatre cours de trois crédits par année universitaire. À la différence des autres établissements montréalais, ces dispositions sont plus facilement mesurables à l'UQAM puisqu'elles sont inscrites dans la convention collective des professeurs, professeurs. Par ailleurs, les professeures, professeurs encadrent des étudiants de maîtrise et de doctorat qui préparent des mémoires et des thèses, ainsi que leurs assistantes, assistants de recherche et des stagiaires postdoctoraux. Un tel encadrement s'étale souvent sur trois, quatre ou cinq ans, parfois plus. Il inclut en outre la formation de ces jeunes chercheurs aux diverses facettes du métier universitaire : processus de recherche et de création, communication savante, écriture scientifique, préparation de demandes de bourses, etc. Plusieurs supervisent aussi des stages de formation en milieu de travail – avec les nombreux déplacements et les longues heures de présence que cela comporte.

Au plan du *service à la collectivité*, la tâche des professeures, professeurs est de deux types. À *l'externe*, elle peut revêtir un grand nombre de formes, selon les domaines de compétences. Un tel, par exemple, travaillera avec des groupes communautaires en vue de mettre en œuvre une importante recherche-action; tel autre offrira son expertise à des musées, des compagnies de théâtre ou de danse, des regroupements professionnels ou syndicaux; et tel autre encore mettra ses connaissances au service d'ONG œuvrant dans des pays en voie de développement. À *l'interne*, le service à la collectivité est principalement de nature administrative et concerne les divers aspects de la *gestion académique*. Les professeures, professeurs de l'UQAM, en effet, assument à tour de rôle la direction de programmes d'études, de départements, de chaires, de centres et de laboratoires de recherche, de revues scientifiques et de création; ils participent également aux nombreuses réunions et aux divers comités et groupes de travail que requiert une vie universitaire marquée par les exigences de la consultation, de la collégialité et de la démocratie.

Au plan de la *recherche et de la création*, les professeures, professeurs sont incités à préparer des demandes de subventions lors de concours de plus en plus compétitifs, qui les obligent constamment à donner le meilleur d'eux-mêmes. Ils doivent bien sûr publier les résultats de leurs travaux, participer à des rencontres scientifiques nationales et internationales avec d'autres



spécialistes de leur discipline, rédiger et diffuser des articles, des rapports ou des textes de création, produire des œuvres scientifiques ou artistiques. On fait en outre fréquemment appel à leurs compétences à titre d'analystes et d'experts, y compris dans les médias. Signalons encore que, par rapport à l'ensemble des professions, les professeures, professeurs de l'UQAM sont sûrement parmi les professionnels les plus fréquemment et les plus rigoureusement évalués tout au long de leur carrière, aussi bien par leurs pairs que par leurs étudiantes, étudiants en vue d'une amélioration constante de leurs prestations dans les diverses composantes de leur tâche.

C'est l'ensemble et la diversité de ces activités qui contribuent à faire de l'UQAM, au sein des autres universités québécoises, un véritable creuset du développement et de la transmission des connaissances, au plus haut niveau. Cette réalité, pourtant, est souvent peu – et mal – connue; et ce, en bonne partie parce qu'elle n'est pas toujours facilement *quantifiable*. S'il est en effet facile de comptabiliser le nombre d'heures qu'une professeure, un professeur passe dans une salle de classe, il l'est beaucoup moins de savoir combien il en a passé à préparer ses cours et à évaluer les travaux de ses étudiants, à peaufiner une demande de subvention de recherche – ou à évaluer celle d'une collègue, d'un collègue d'une autre université –, à rédiger un article, à écrire un livre, à préparer une conférence, à monter un spectacle, à encourager un étudiant tenté d'abandonner ses études de maîtrise ou de doctorat, à écrire des lettres de recommandation, à participer à des jurys de thèses doctorales ou à des comités d'attribution de bourses d'études, à participer à la réunion d'un comité de programme, à défendre un dossier au Conseil académique de sa faculté. Surtout, une professeure, un professeur d'université doit constamment être à la fine pointe de ce qui se fait dans sa discipline s'il veut être en mesure de faire son métier convenablement. Il ne peut se contenter de reprendre ses mêmes notes d'année en année ni de rabâcher constamment les mêmes données. Pour cela, il doit passer une grande partie de son temps à lire, à écrire, à réfléchir et à discuter avec des collègues et d'autres spécialistes. Bref, à être constamment à l'affût, sur la brèche. Mais ce n'est pas tout.

La tâche à l'UQAM par rapport aux autres

Bien qu'elle ressemble substantiellement à celle de leurs collègues des autres universités, la tâche des professeures, des professeurs de l'UQAM est à certains égards différente – et, de ce fait, souvent encore plus mal comprise. Ainsi, dans sa chronique du 18 octobre 2014 parue dans *La Presse*, Francis Vailles, citant la firme PwC, affirme que la charge d'enseignement « *était de 2,8 cours par année en 2008 à l'UQAM* » qu'il compare à celle « *de*

3,4 cours par année » en Ontario, « *selon une étude de COQES menée auprès de quatre universités* »; ceux « *qui se consacrent à la recherche donnent moins de cours (3,0 contre 3,8), mais plus qu'à l'UQAM* ».

Ce qu'il faut préciser ici, aspect que le chroniqueur à l'instar du public en général ignore, c'est qu'une partie importante des tâches de gestion académique est assumée, à l'UQAM, *par des professeures, professeurs* alors que, dans la plupart des autres universités, elles le sont *par des cadres*. Par exemple, une professeure, un professeur de l'UQAM qui, pendant trois ans, assume la direction de son département, aura deux cours par année à donner (plutôt que quatre) afin de pouvoir consacrer le temps ainsi libéré à cette tâche. Soit dit en passant, on notera que ce type de gestion est significativement moins coûteux que si le travail administratif était assumé par un cadre. La différence salariale entre ces deux catégories d'emploi en témoigne largement.

De même, une professeure, un professeur qui obtient d'importantes subventions de recherche peut utiliser une partie de ces sommes pour alléger quelque peu sa tâche d'enseignement afin de pouvoir se consacrer davantage à cette recherche (à sa réalisation et à sa diffusion) et à la formation de ses assistants de recherche (étudiants de maîtrise ou de doctorat).

Il reste que les statistiques du Registrariat en ce qui a trait aux effectifs étudiants, celles du Service du personnel enseignant pour le nombre de professeures, professeurs et celles du Service de la planification académique et de recherche institutionnelle portant sur divers paramètres, permettent de constater que le nombre moyen de cours par professeure, professeur était de 3,6 en 2007-2008 et de 3,5 en 2011-2012. Ces données permettent aussi de relever, concernant un autre aspect qui inquiète le journaliste de *La Presse*, Francis Vailles, que le nombre d'étudiants équivalent au plein temps par professeure, professeur à l'UQAM en 2008-2009 était de 25,0, alors que le chroniqueur déplore une moyenne québécoise à 21,2 comparativement à 25,2 en Ontario et 22,5 dans l'ensemble du Canada quand on exclut le Québec. C'était d'ailleurs un élément mis en lumière par le rapport de la firme comptable PricewaterhouseCoopers engagée par l'UQAM en 2008 : les professeures, professeurs de l'UQAM, qui sont les moins bien payés de tout le réseau universitaire québécois, doivent travailler avec le plus faible ratio profs/étudiants. Autrement dit à l'UQAM, il y a davantage d'étudiantes et d'étudiants dans les salles de cours; les professeures, professeurs n'y travaillent pas moins, et pour un total d'heures qui dépassent très largement les 45 heures semaine... □

Réaction concernant l'article de Francis Vailles : « un prof dénonce l'inefficacité des universités »

NDLR : L'article de Francis Vailles est parue dans La Presse+ le mercredi 22 octobre 2014.

// FRANÇOIS BERGERON – Département de mathématiques

La forme que prend le travail des professeurs universitaires varie beaucoup entre les domaines, et même entre collègues d'une même discipline. En conséquence, il est certainement difficile d'arriver à un constat réducteur sur la nature de ce travail. Par exemple, la nature du travail d'encadrement qu'un professeur est amené à faire pour appuyer un étudiant au doctorat en mathématiques, ou en chimie; diffère certainement beaucoup de celle de celui qui encadre un doctorat en littérature, ou en sciences politiques. D'autre part, certains domaines nécessitent un accompagnement constant; tandis que d'autres laissent plus de place à une démarche individuelle. Le même genre de diversité se retrouve en recherche. La recherche fondamentale en sciences expérimentales, diffère de la recherche fondamentale en mathématiques, ou en philosophie. Cette même recherche fondamentale diffère de la recherche appliquée; tout comme la recherche libre diffère de la commandite. En fait, la conception même de l'activité de recherche varie beaucoup d'un domaine à l'autre, même si les termes utilisés pour la décrire coïncident. Cette réalité est difficile à percevoir, et nous avons souvent tendance à supposer que notre expérience propre représente la réalité de tous. Lorsqu'on en discute avec plusieurs, on fini par constater que c'est loin d'être le cas, et qu'il y a beaucoup d'aspects à considérer pour comprendre ces différences.

Dans son article, Francis Vailles mentionne la comparaison entre le nombre moyen de cours donnés chaque année par les professeurs de l'Ontario, et ceux du Québec; de même que la comparaison similaire entre professeurs de cégep et universités. De plus, il y fait référence à des comparaisons entre le financement des universités au Québec et en Ontario. Dans l'absolu, ces chiffres sont trompeurs. On y compare deux systèmes différents. En Ontario, ainsi que dans le reste du Canada et aux É.-U., l'équivalent de notre seconde année de cégep (pour l'orientation professionnelle) est intégré au parcours universitaire. C'est donc une année comptabilisée à l'université dans ces systèmes universitaires hors Québec. Il serait probablement difficile de le faire de façon claire, mais pour établir une comparaison adéquate entre les financements des universités et les charges d'enseignement du Québec et de l'Ontario, il faudrait intégrer cette année de cégep aux calculs. En effet, au cégep la charge d'enseignement des professeurs est plus lourde, et le financement par étudiant moins élevé. D'ailleurs, on retrouve un phénomène semblable à l'extérieur du Québec. Les cours universitaires de première année s'y donnent à de grandes cohortes, et les enseignants qui y œuvrent ont souvent des charges d'enseignement plus lourdes. Une estimation très conservatrice de l'impact de l'ajout de cette année au calcul mène à des conclusions

opposées à celles mentionnées par Francis Vailles.

J'enseigne à l'UQAM depuis 40 ans, j'y ai été tour à tour chargé de cours, professeur, directeur d'un centre de recherche, et vice-doyen à la recherche de la Faculté des sciences. Tout comme le professeur Pierre Tremblay, qui est cité par Francis Vailles, j'ai siégé à la sous-commission des ressources, et été membre du conseil exécutif du Syndicat des professeurs et professeures de l'UQAM. À l'externe, j'ai été président de comités de sélection de subventions de recherche à Ottawa et à Québec, vice-président de la Société mathématique du Canada, et j'ai siégé à la commission de l'enseignement et de la recherche du Conseil Supérieur de l'Éducation. Comme visiteur de grandes universités d'Europe et des États-Unis, j'ai pu comparer la réalité du Québec à celle d'autres pays. J'ai aussi siégé sur des comités ayant mandat d'évaluer des départements d'universités en Ontario et en France. Bref, je crois être assez bien placé pour pouvoir porter un regard éclairé sur la tâche des professeurs.

Mon constat est simple, dans tous les domaines la tâche de professeur est une tâche lourde. Les jeunes professeurs souffrent même trop souvent de surmenage et de dépression, peut-être parce qu'ils arrivent mal à équilibrer les exigences de leur travail et leur vie personnelle. Tout comme moi, la plupart de mes collègues travaillent bien plus de 40 heures/semaine, et ils sont rarement en vacances. La charge de cours n'est qu'un des multiples éléments se rattachant à la formation des étudiants. L'encadrement des étudiants en maîtrise et au doctorat, nécessite un grand nombre d'heures d'interaction par semaine; et cela est habituellement encore plus prononcé l'été (en dehors des sessions usuelles).

Venons-en à la recherche. Il est clair que le dynamisme de la société québécoise est directement proportionnel à son implication en recherche. C'est la réalité de la « Société du Savoir ». Or, c'est dans les universités que le Québec a choisi de concentrer l'investissement public en recherche. Contrairement à d'autres sociétés, il n'y a pas vraiment d'autres institutions publiques chargées de cette mission. Selon toutes les mesures de comparaisons, cet investissement est loin d'être à la hauteur de ce qui se fait dans les pays les plus avancés. En fait, plusieurs études sérieuses démontrent incontestablement que nous avons un retard à rattraper en ce domaine. C'est l'avenir de notre société qui est en jeu. Le temps que consacrent les professeurs universitaires à la recherche n'est pas perdu, ni pour la société ni pour les étudiants. En effet, la formation aux cycles supérieurs n'est possible que si elle est alliée à une recherche dynamique et de pointe. Toute mon expérience confirme que la très grande majorité de mes collègues réussissent le difficile équilibre de temps et d'énergie entre : être



activement impliqué en recherche, et être dévoué à leur tâche d'enseignement. J'omets ici de discuter des nécessaires tâches de services à la collectivité, qui pour certains sont d'une grande lourdeur.

Beaucoup trop de nos concitoyens considèrent les universités comme de simples centres de formation avancée. Pour d'autres, la recherche est un luxe qu'on ne peut simplement plus se permettre. À leurs yeux, l'enseignement se résume à la transmission de compétences spécifiques. Exit, toute la profondeur d'une formation universitaire, et tout l'impact fondamental de la recherche universitaire sur la culture, la connaissance, la santé, le bien-être des citoyens, la technologie, et l'économie. Bref, plutôt que d'oser prétendre à une relative « inefficacité » des universités, on devrait plutôt en célébrer l'incroyable efficacité à remplir un mandat exigeant; et regretter qu'elles aient pour cela des moyens aussi déficients. La spirale descendante de l'investissement public oblige les universités à faire l'impossible avec des moyens qui tendent vers le dérisoire. Va-t-on les affamer jusqu'à ce qu'elles en meurent? □

Retrait de l'Université du Québec du projet de loi I5 : La FQPPU accueille avec satisfaction la décision du Conseil du trésor

2 décembre 2014 – La Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université (FQPPU) est satisfaite de l'amendement proposé par le président du Conseil du trésor, Martin Coiteux, à la Commission des finances publiques, visant à retirer l'Université du Québec (UQ) du projet de loi I5 sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des sociétés d'État et des organismes publics.

La FQPPU s'est objectée à l'inclusion de l'UQ dans le projet de loi I5 dès son annonce, faisant valoir que le réseau devait conserver sa liberté d'action afin de remplir adéquatement sa mission et répondre aux attentes de la collectivité. Le projet de loi aurait eu pour effet d'alourdir le processus de reddition de comptes des universités de l'UQ, en plus de compromettre leur capacité de dynamisation sociale et économique des communautés qu'elles desservent.

Il est heureux de constater que le gouvernement fait marche arrière dans ce dossier. Toutefois, les universités québécoises doivent toujours composer avec un manque important de ressources, celui-ci aggravé par les compressions supplémentaires de 31,6 M\$ annoncées il y a deux semaines. La FQPPU est catégorique : les règles de financement des universités doivent être revues rapidement, ceci afin de régler des problèmes structurels qui, à terme, menacent la qualité de nos institutions universitaires, en plus d'affecter la formation des étudiants. À ce propos, la fédération est impatiente de lire les conclusions du rapport Roy-Tremblay, qui faisait suite au chantier sur le financement universitaire, et dont le ministre Bolduc a obtenu copie en juin dernier sans toutefois le rendre public.

ARRIVÉES // Bienvenue aux nouvelles et aux nouveaux collègues

Le Comité exécutif souhaite la plus cordiale bienvenue aux collègues dont les noms suivent, qui se sont joints au corps professoral de l'UQAM.

Ont été embauchés avec le statut de professeure, professeur régulier :

- | | | | |
|----------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------------|
| • Danse : | Lucie Beaudry | • Organisation | |
| • Didactique des langues : | Kathleen Hipfner-Boucher | et ressources humaines : | Maude Léonard |
| • Géographie : | Philippe Gachon | • Science politique : | Xavier Lafrance |
| • Histoire : | Geneviève Dorais | • Sciences juridiques : | Alejandro Lorite Escorihuela |
| | | • Théâtre : | Ney Wendell Cunha Oliveira |

DÉPARTS // Merci de votre dévouement

Le Comité exécutif salue les collègues dont les noms suivent, qui ont quitté l'UQAM récemment. Nous les remercions pour les services rendus à l'Université et leur souhaitons une excellente retraite ou une fructueuse nouvelle carrière.

- | | | | |
|----------------------------|---------------|------------------------|------------------------|
| • Didactique des langues : | Thomas Cobb | • Sciences de la Terre | |
| • Informatique : | Élie Boridy | et de l'atmosphère : | Claude Hillaire-Marcel |
| • Musique : | Alvaro Pierri | | Jean-Claude Mareschal |

295
décembre 2014



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