

SPUQ INFO

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



Repenser l'université : deux contributions

// MICHEL LACROIX, 3^e vice-président

La discussion collective sur l'université lancée avec la publication de la traduction de *Academic Manifesto* dans le *SPUQ-Info* de septembre dernier se poursuit dans ce numéro avec des contributions qui font écho aux analyses et propositions du manifeste.

Dans le premier article, Jacques Pelletier offre une roborative critique de l'évolution contemporaine de l'université. À partir du rappel de l'histoire de l'UQAM et d'une synthèse de quelques contributions importantes sur l'université (Freitag, Readings, Seymour et Granger), il déplore que la valorisation de plus en plus poussée de la dimension économique de l'université (que ce soit par les retombées en termes de recherche ou par les programmes de formation professionnelle) s'effectue au détriment de la mission universitaire fondamentale, à savoir la transmission et production de connaissances. Son analyse converge avec plusieurs études internationales, dont celle de Currie *et al.* Celle-ci montrait comment la transformation des universités en entreprises lancées dans la compétition au sein d'un marché transnational a fait dominer un rapport marchand à l'enseignement et à la recherche, en plus de favoriser des pratiques managériales hiérarchisées : « *La caractéristique sans doute la plus significative de l'université managériale est sa dévaluation de la collégialité. Dans cet univers, le succès est rare et individualisé* ».

Dans sa contribution, Mathilde Cambron-Goulet examine plutôt les effets de cette transformation sur l'*ethos* des professeures et professeurs d'université. L'intensification de la compétition pour l'obtention de postes et de subventions suscite une inflation des notes et une surabondance de publications (quitte à recourir à la « plus petite unité publiable ») en même temps que perdure un idéal de vocation universitaire, de don de soi. Deux travers graves sont engendrés par cette situation : la grandiloquence intellectuelle et la grandiloquence morale, que notre collègue explique et analyse. Celles-ci peuvent être vus comme un paravent « idéalisé » derrière lequel les universitaires camouflent le caractère profondément individualiste et néolibéral de leur travail, ou comme une forme d'aliénation, d'intériorisation des injonctions à « l'excellence universitaire », c'est-à-dire à la lutte de tous contre tous. Nul n'échappe facilement à ces grandiloquences; même la critique des dérives universitaires peut en prendre la forme, tant elle sont insidieuses. ► p. 2

307

février 2018

SOMMAIRE //

- REPENSER L'UNIVERSITÉ : DEUX CONTRIBUTIONS - I
- L'ARBRE ET LA FORÊT : LE SALAIRE DES RECTEURS ET LE SOUS-FINANCEMENT DU RÉSEAU DE L'UQ - 2
- L'UNIVERSITÉ : LA NORMALISATION TRANQUILLE, jacques pelletier - 3
- LES PIÈGES DE LA GRANDILOQUENCE PROFESSORALE, mathilde cambron-goulet - 7
- RÉGIME DE RETRAITE DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC – NOUVELLE POLITIQUE DE FINANCEMENT, marc chabot - 10

CONSEIL SYNDICAL
8 MARS À 12 H 30
CENTRE PIERRE-PÉLADEAU



repenser l'université : deux contributions // suite de la page I

Perte de collégialité, quantification des « résultats », alourdissement de la bureaucratie, transformation des universités en entreprises commerciales; à l'origine des phénomènes analysés par Pelletier et Cambron-Goulet ces facteurs sont également mis en cause par Gastaldi et Lanciano-Morandat dans leur étude des pressions temporelles, « pressions incitant à une extension des durées de travail, débordements permanents sur la vie privée, intensification

des durées de travail, raccourcissement des horizons temporels ». « Néfastes à la qualité des relations interindividuelles² », ces pressions entravent la participation à la réflexion collective sur le devenir des universités : on a trop peu de temps libre pour s'attaquer aux causes de ce manque de temps. Et pourtant : ce collectif et âpre sentiment de ne plus avoir le temps de réfléchir devrait engendrer un urgent besoin de repenser l'université. □

1. Jan Currie, Richard DeAngelis, Harry de Boer, Jeroen Huisman and Claude Lacotte, *Globalizing Practices and University Responses. European and Anglo-American Differences*, Wesport\ London, Praeger, 2003, p. 14.
2. Lise Gastaldi et Caroline Lanciano-Morandat, « L'enseignement supérieur et la recherche. Une pression temporelle accrue », *La Nouvelle revue du travail*, n° 11, 2017, <http://journals.openedition.org/nrt/3283>.

L'arbre et la forêt : le salaire des recteurs et le sous-financement du réseau de l'UQ

Nous reproduisons ici le texte paru dans Le Droit du 19 janvier et Le Devoir du 20 janvier 2018.

Dans des déclarations rapportées par *Le Devoir* du 10 janvier dernier, Lise Bissonnette, présidente du conseil d'administration de l'UQAM s'élevait contre « l'iniquité absolument flagrante » dans la rémunération des recteurs d'universités québécoises. Comme le soulignait cet article, « les 10 recteurs les moins payés au Québec sont ceux du réseau de l'Université du Québec ». Nous partageons volontiers son indignation, de même que son jugement quant au fait que ce désolant écart n'est que « le symptôme d'un mal beaucoup plus profond », aux conséquences plus vastes et plus graves encore, touchant le sort réservé par le gouvernement et nombre d'acteurs politiques au réseau de l'Université du Québec.

Nous estimons cependant nécessaire de réagir, afin de soulever une inquiétude quant aux solutions susceptibles d'être apportées au sujet de l'inégal traitement des recteurs. Il importe aussi de souligner plus fortement les problèmes structurels auxquels sont aux prises toutes les constituantes du réseau de l'Université du Québec (UQAM, UQAT, UQO, UQTR, INRS, ETS, etc.)

Ces dernières sont directement soumises aux décrets gouvernementaux, pour ce qui est de la rémunération des recteurs, alors que les

universités « à charte » peuvent agir comme bon leur semble, fût-ce pour verser un million de dollars en indemnité de départ, comme l'Université Concordia l'a fait il y a quelques années. Que le gouvernement intervienne pour imposer « une certaine sobriété », selon les mots de la ministre Hélène David (*Le Devoir*, 24 août 2017), nous ne pourrions qu'applaudir. Si, inversement, on devait chercher à résorber l'écart en haussant démesurément les salaires des recteurs de l'Université du Québec, cela risquerait d'entraîner une envolée générale de la rémunération des dirigeants d'université, cadres supérieurs compris.

Cette spirale inflationniste est déjà bien amorcée dans les universités britanniques et américaines. Les salaires de près de 800 000 \$ des dirigeants des universités de Bath et de Birmingham ont suscité une vive polémique, l'automne dernier, mais ils n'étaient guère qu'à la limite supérieure des rémunérations : pour les 24 universités membres du Russell Group, la moyenne est de 600 000 \$. Sans surprise, la situation est pire encore aux États-Unis où pas moins de 58 présidents d'université ont obtenu plus d'un million en salaires, primes et autres compensations différées, en 2015. Cette course vers les plus hautes rémunérations (mais seulement pour les dirigeants, pas pour les professeurs, chargés de cours et employés de soutien) est une menace qui doit à tout prix être évitée, non seulement parce qu'elle cause des dépenses majeures sans

retombées positives équivalentes pour les universités en question, mais aussi et surtout parce qu'il s'agit d'une autre conséquence des forces qui cherchent à transformer les universités en entreprises. Le savoir n'est pas une marchandise, mais un bien commun, doit-on le rappeler une fois de plus?

Objectifs atteints

C'est précisément parce que le savoir est un bien commun, devant être accessible, aisément et également, à l'ensemble de la population québécoise, quel que soit le lieu de résidence, le niveau de richesse économique ou culturelle de la famille, que le réseau de l'Université du Québec fut créé.

Depuis, ce réseau a largement atteint les objectifs qu'on lui fixait : les UQ ont formé des centaines de milliers d'étudiants, ont développé des programmes de formation originaux et respectés aux trois cycles universitaires, ont structuré des recherches de pointe dans de nombreux domaines, en plus de nouer des liens forts avec leurs milieux respectifs.

Et pourtant, l'UQ est mal aimée, souffre d'un « mépris général » de la part de la presque totalité de l'Assemblée nationale, selon les termes même de Mme Bissonnette. Si ce préjugé, tout désolant qu'il soit de la suite à la p. II



L'Université : la normalisation tranquille*

// Jacques Pelletier, professeur retraité du Département d'études littéraires, président du SPUQ de 2003 à 2006

L'université aurait-elle atteint le stade terminal, celui qui annonce et préfigure sa disparition définitive? Cette question contient une connotation apocalyptique qui l'apparente à ces prophéties aussi hasardeuses que non fondées que lancent et répandent les faiseurs d'opinion en quête de publicité. Si je la formule tout de même en ces termes, c'est que j'estime que nous en sommes, hélas! rendus là.

Les universités, en tant qu'établissements portant ce titre prestigieux, ne s'évaporeront pas pour autant. On peut même penser qu'elles ne feront que se multiplier et se diversifier, au rythme de la croissance de la demande de main-d'œuvre spécialisée que requiert le marché du travail et de la prolifération des besoins nouveaux générés par notre société d'hyperconsommation. Cette expansion, que certains verront d'un œil optimiste, risque toutefois fort de s'avérer un leurre, dissimulant et masquant la disparition de l'idée fondatrice de l'université telle que nous l'avons connue jusqu'ici et des formes institutionnelles concrètes dans lesquelles elle s'est incarnée historiquement.

C'est l'hypothèse centrale que je défends, à partir d'analyses critiques de cette mutation fondamentale¹ et de mon expérience de professeur et de militant syndical à l'UQAM. Celle-ci, lieu d'expérimentations, véritable laboratoire institutionnel, a en effet connu, en accéléré, les grands chambardements associés au passage de l'université dite traditionnelle au modèle opérationnel et utilitariste qui existe aujourd'hui et qu'elle a fini par adopter en renonçant à l'inspiration utopiste liée à sa création dans le contexte effervescent de Mai 1968.

Perspectives critiques : l'université, entreprise de savoir

Professeur au Département de sociologie de l'UQAM durant plusieurs décennies, Freitag a offert une analyse de l'université découlant de ses réflexions sur l'émergence et la montée de la mondialisation capitaliste. La critique déployée par Freitag s'appuie d'abord sur la constatation que la recherche est devenue prioritaire, déterminante dans l'université contemporaine. Et cela aussi bien dans les finalités qui la régissent que dans les profils et plans de carrière des professeures, professeurs. Il postule ainsi que cela peut « conduire à la destruction de l'université, entendue selon sa tâche traditionnelle d'enseignement et de développement synthétique du savoir » (p. 29). Parallèlement, le modèle de l'université américaine, devenue « essentiellement une structure de gestion » (p. 39) métamorphose l'université en organisation opérationnelle parfaitement ajustée au marché et à la mondialisation capitaliste, dans laquelle les gens

d'affaire, définis comme des acteurs « indépendants », occupent désormais une place centrale.

La thèse centrale de Bill Readings repose pour sa part sur la constatation que l'université contemporaine s'est progressivement départie, sans trop s'en rendre compte, de sa mission fondamentale consistant à construire et à entretenir la « culture nationale » des États dans lesquels elle s'inscrit. Cette évacuation correspond par ailleurs à l'affaiblissement des États-nations comme piliers de la gouvernance mondiale au profit des entreprises transnationales. L'université devient elle-même une « organisation bureaucratique transnationale » (p. 12-13), contrôlée par des administrateurs promus comme les acteurs centraux de cette entreprise vouée à « l'excellence », cache-sexe de la « performance » qui régit désormais ces entreprises dont les savoirs et la formation sont devenus des marchandises.

Publié dans la foulée du printemps 2012, l'ouvrage de Seymour procède à un examen critique des principaux aspects de la crise universitaire : la métamorphose managériale de l'institution, sa gouvernance, son financement, son accessibilité, sa mission, etc. En tant que lieu de formation disciplinaire, de production de savoirs et de réflexion libre, remplissant un rôle d'intellectuel collectif pour une société, l'université exige une gestion communautaire, collégiale, démocratique, assumée par ses principales actrices, principaux acteurs : les étudiantes, étudiants, les professeures, professeurs, celles et ceux qui en assurent l'administration courante. Elle est fondée – ou devrait l'être – sur des principes d'autogestion et de cogestion. C'est ce modèle qui est aujourd'hui menacé par l'organisation de type entrepreneurial. En tant qu'école spécialisée, formatrice de la main-d'œuvre compétente et servile réclamée par le marché, l'université doit en effet être dirigée, selon le modèle de l'entreprise privée, par des gestionnaires de profession de préférence, être régie par des critères d'efficacité et d'efficience invoqués comme des mantras et viser la performance dans le recrutement des « clientèles », la production de diplômées, diplômés « employables », l'obtention de commandites chiffrables qui instrumentalisent une recherche d'abord définie par son utilité et sa rentabilité.

L'essai de Granger s'ouvre sur le constat implacable : « L'université française a vécu ». Elle n'est plus, dit-il, l'endroit privilégié d'une réflexion autonome et critique, elle est là « pour soutenir la croissance et l'emploi » (p. 11) en tant qu'entreprise vouée à « l'économie du savoir ». Selon Granger, on assiste au déploiement d'une véritable « politique de précarisation » qui « a fait de l'université un monde

* Ce texte est tiré de *L'Université : fin de partie et autres écrits à contre-courant*, Montréal, Nota bene, 2017.

1. Celles de Michel Freitag (*Le Naufrage de l'université et autres essais d'épistémologie politique*, Québec, Nuit blanche éditeur, 1995), Bill Readings (*Dans les ruines de l'université*, Montréal, Lux éditeur, 2013 [1997]), Michel Seymour (*Une idée de l'université. Propositions d'un professeur militant*, Montréal, Boréal, 2013) et de Christophe Granger (*La destruction de l'université française*, Paris, La Fabrique, 2015). Je condense ici au maximum une analyse qui est développée de manière plus approfondie dans mon essai.

dépendant et des postes transitoires une relégation à perpétuité (p. 57). L'université ne pourrait redevenir « ce lieu perpétuellement bouillant de refondation de l'édifice social » que si elle retrouve une « indépendance radicale » (p. 173-174), entre autres par le recentrage de la gouvernance sur ses principales actrices, principaux acteurs internes, professeures, professeurs et étudiantes, étudiants, et la redéfinition de la recherche en fonction des préoccupations disciplinaires et des savoirs, à l'abri des commandes et des pressions de l'extérieur (entreprises et États).

En dépit de perspectives théoriques et analytiques différentes, ces auteurs en arrivent tous à la même conclusion : l'université s'est radicalement transformée au cours des dernières décennies, elle s'est littéralement métamorphosée en un dispositif stratégique du néolibéralisme dont elle reprend les visées et les mécanismes de gestion dans le domaine de l'enseignement supérieur qui est le sien.

Un cas révélateur : la normalisation tranquille de l'UQAM

L'expérience de l'UQAM, en ce qui a trait à l'administration, à la gestion de l'institution, est particulièrement intéressante. Fondée en 1968, l'UQAM refuse de manière radicale le modèle hiérarchique des universités traditionnelles. Elle propose un mode de gestion collégial et démocratique qui se veut différent de celui des établissements existants. Une initiative de centralisation bureaucratique de la part du siège social de l'UQ, sous le nom de réforme Després, remet toutefois bientôt en question ce modèle collégial, et l'affrontement atteint son point culminant lors de la célèbre grève de 1976-1977, au terme de laquelle la réforme est battue en brèche et les instances d'autogestion et de cogestion sont conservées à peu près telles quelles. Cette victoire n'assure toutefois pas leur pérennité. L'administration ne renonce pas à ses projets de normalisation.

L'opération sera facilitée par l'effritement de la résistance à l'intérieur même de la communauté universitaire, syndicats y compris, et notamment au SPUQ qui emprunte au tournant des années 1980 un cours plus corporatiste après avoir tourné le dos au syndicalisme de combat. Pour plusieurs, la structure organisationnelle en place semble maintenant présenter des inconvénients. Pour certains, elle est trop centralisée autour du pivot représenté par la Commission des études et ne tient pas suffisamment compte des unités de base. Pour d'autres, elle ne l'est pas assez au contraire, elle accorde trop de place aux initiatives locales.

Cette insatisfaction plus ou moins larvée provoquera la mise sur pied de plusieurs groupes de réflexion, dont le plus important sera présidé par Daniel Vocelle, un chimiste, au début des années 1990. Ce dernier propose la création de nouveaux regroupements comprenant modules et départements, qu'il désigne comme des « secteurs » auxquels on entend confier des pouvoirs plus étendus et qu'on veut doter de mécanismes de fonctionnement plus rigoureux que ceux qui présidaient, de manière plutôt informelle, à leurs activités.

On prévoit que ces secteurs seront flanqués de sous-commissions conçues comme des appendices de la Commission des études et qu'ils seront dirigés par des doyennes, doyens appelés à devenir

des cadres non syndiqués durant leur mandat. Le SPUQ se montre ambivalent devant ces propositions. Il estime que les secteurs « devraient permettre une certaine décentralisation et être dotés de pouvoirs réels, en tant qu'instances de prise de décisions à proximité des lieux où s'exerce la mission universitaire² » tout en maintenant l'exigence que les futures doyennes, doyens demeurent membres de l'unité d'accréditation.

Le changement n'était pas que cosmétique. En troquant les familles contre les secteurs, on ne faisait pas que changer d'appellation, on s'engageait, fût-ce à reculons, dans une voie qui conduisait à une normalisation progressive de l'université et à son glissement difficilement résistible vers le vieux modèle facultaire.

Ce virage majeur interviendra quelques années plus tard, durant le rectorat de Paule Leduc. Professeure à l'UQAM durant les années de fondation, Leduc est entre-temps devenue cadre dans la haute administration publique et, en cela semblable à Després, elle soumettra l'université à une médecine de choc. Dès son entrée en fonction, elle remet en question la structure organisationnelle en place et crée ce qu'elle appelle un « comité intersectoriel consultatif », qui agira comme un véritable pouvoir parallèle dans l'établissement.

Ce comité, à travers ses avatars successifs que seront les comités dits du « changement » et des « suivis », proposera, puis imposera la mise sur pied des facultés qui remplacent les éphémères secteurs et qui sont dotées d'une nouvelle instance de direction, les conseils académiques chargés, en principe, d'assurer une décentralisation de même qu'une coordination de la vie pédagogique, des programmes et des départements. Dans la même foulée, les modules, appellation qui apparaît maintenant bien ringarde à plusieurs, seront dissous et remplacés par des unités (et des comités) de programme tandis que les conseils académiques seront appelés à être dirigés par des doyens perçus, avant même qu'elles, qu'ils ne soient désignés comme tels, comme des cadres.

La révolution terminologique est alors consommée pour ainsi dire, entraînant avec elle la disparition des principales références d'origine de l'UQAM. Cette évaporation, j'insiste, n'est pas banale : elle est le signal d'une transformation de fond de la culture de l'établissement, qui traduit elle-même sa métamorphose organisationnelle, comme l'ont d'ailleurs bien montré Aline Giroux et Pierre Hébert³ dans leurs ouvrages respectifs.

Le SPUQ, qui avait accepté avec plus ou moins d'enthousiasme la création des secteurs, se résigne, en ronchonnant, à la mise sur pied des facultés, tout en refusant que les doyennes, doyens en deviennent des cadres faisant partie de la direction élargie de l'UQAM. Le SPUQ conduit cette opposition avec opiniâtreté au cours des années suivantes, gagnant même à l'arraché une victoire à ce sujet en 2005. Le recteur Corbo, de retour en fonction après les déboires vécus sous

2. Louis Gill, « Des structures à changer ? », *SPUQ-Info*, n° 186, 22 septembre 1997, p. 2-4. Repris dans L. Gill, *Trente ans d'écrits syndicaux*, Montréal, SPUQ, 2002, p. 414.

3. Aline Giroux, *Le pacte faustien de l'université*, Montréal, Liber, 2006; Pierre Hébert, *La nouvelle université guerrière*, Québec, Nota bene, 2001.



la direction fantasque et mégalomane de Roch Denis, parachèvera la « révolution facultaire » en obtenant du SPUQ une concession majeure sur le statut des doyennes, doyens au terme de la grève de 2009 : pour « régler », conclure une entente et pour remporter une victoire sur d'autres enjeux, celui-ci accepte en effet le principe du retrait de la doyenne, du doyen de l'unité d'accréditation durant son mandat. Il s'est ravisé par la suite et a mené une lutte juridique sur cet objet central de litige, sans trop de succès. Et l'on voit mal comment il pourrait obtenir une victoire sans en faire un objet de lutte politique et un enjeu central de négociation.

Au terme de ce rappel rapide, on ne peut que constater que l'UQAM et l'UQ, de manière plus générale, ont subi une longue et progressive érosion de leurs principes fondateurs. Une université qui se voulait différente, profondément originale à sa création, se retrouve identique aux autres pour l'essentiel, platement conformiste. Elle ne conserve plus guère qu'une vague et ineffable distinction dans la rhétorique creuse et convenue de ceux qui ont mené souterrainement cette sournoise opération, sous couvert d'un nécessaire « changement », qui masque en réalité une véritable régression.

LA GESTION COLLÉGIALE OU HIÉRARCHIQUE ? UN ENJEU SOCIAL ET POLITIQUE

L'administration des universités, ou leur gouvernance si l'on préfère le langage du jour, n'est pas une question séparée, que l'on pourrait étudier de manière isolée. Elle est liée à un enjeu plus fondamental qui concerne la nature, la mission même de l'université et elle lui est subordonnée, ou du moins devrait l'être.

L'université est-elle d'abord un lieu privilégié de transmission et de production du savoir, un espace de réflexion dans lequel l'enseignement et la recherche autonome, indépendante, occupent la place centrale, bref une communauté de professeures, professeurs et d'étudiantes, d'étudiants constituant une sorte d'« intellectuel collectif » s'interrogeant sur les fondements et les finalités de l'activité humaine et du monde dans lequel elle se déploie ?⁴ Est-elle surtout une organisation visant la formation du « capital humain », des spécialistes et des techniciens dont les entreprises ont besoin, un lieu de formation professionnelle au sens étroit du terme, dont les enseignements et les recherches doivent par suite être déterminés par les besoins du marché et de l'État ?

Si l'on retient cette dernière conception, l'université est effectivement, comme le conçoit l'actuel recteur de l'Université de Montréal, une fabrique de cerveaux qui doit être prise en charge par des gestionnaires de profession et selon le modèle hiérarchique qui caractérise son type idéal : l'entreprise privée visant la rentabilité et le profit, régie par les critères d'efficacité et d'efficience évoqués comme des mantras par les organismes qui se spécialisent dans ces questions et les officines gouvernementales qui leur servent de caisses de résonance. C'est le modèle qui s'est imposé progressivement, par glissements successifs, au cours des dernières décennies à travers un ensemble de dispositifs – la création de chaires de recherche, les salaires différenciés en fonction du « marché » des disciplines (avec les départements d'économie au sommet de l'échelle bien entendu),

la distinction entre personnels enseignants et chercheurs, avec la survalorisation de ces derniers, largement subventionnés, etc. – qui ont constitué autant d'avancées vers le nouveau régime. Les étudiantes, étudiants y sont devenus, on le sait, des « clients » (à recruter par une publicité persuasive) auxquels l'entreprise universitaire offre des services, ce sont des utilisateurs-payeurs en quelque sorte, et les professeures, professeurs se sont transformés en « dispensateurs de services » et en chercheuses, chercheurs subordonnés aux demandes de l'État (et de ses organismes subventionnaires) et des compagnies privées dont ils ne déterminent ni les orientations ni les priorités.

C'est ce choix que l'on retrouve au principe des tentatives ministérielles récentes pour accentuer la présence et la domination des entrepreneurs privés et de leurs alliés en tous genres (représentants de chambres de commerce, de regroupements patronaux, de grandes firmes d'avocats, etc.) dans les conseils d'administration des universités et dans leurs comités stratégiques (finance, planification, embauche, etc.) et pour leur assurer une place prépondérante au détriment des actrices, acteurs internes (étudiantes, étudiants, professeures, professeurs et personnel, y compris les cadres intermédiaires). Ce choix inspire également les tentatives, conduites en parallèle, de concentrer dans les mains des directions le pouvoir d'initiative dans la gestion interne des établissements à travers la consolidation, ou la création au besoin, de cadres désyndicalisés comme c'est déjà le cas pour les doyennes, doyens de faculté et les directrices, directeurs de département dans les universités traditionnelles et comme ce le sera bientôt dans les faits, sinon officiellement, à l'UQAM.

Si l'on refuse ce modèle dominant et si l'on préfère le modèle institutionnel, plus conforme à l'idéal que l'on se fait d'une université, c'est une gestion du type collégial et communautaire qui s'impose, démocratique et prise en charge par ses principales actrices, principaux acteurs, les étudiantes, étudiants et les professeures, professeurs en premier lieu. Celle-ci sera alors fondée sur des principes et des pratiques d'autogestion et de cogestion : cogestion dans les comités de programme, les Facultés (puisque apparemment on ne peut plus vraiment échapper à cette appellation, sinon à ce modèle d'organisation), les commissions des études, les conseils d'administration (sans se faire trop d'illusions toutefois à ce sujet); autogestion dans le domaine de la gestion de la carrière (notamment dans les assemblées départementales pour les professeures, professeurs).

L'autogestion, ainsi comprise, n'est pas celle dont rêvait un Dorais au début de l'UQAM, qui était assez chimérique dans la mesure où elle ne tenait pas suffisamment compte des rapports de forces réels à l'intérieur de l'établissement. Elle demeure toutefois possible et souhaitable pour peu que les professeures, professeurs y tiennent et soient prêts à déployer les efforts requis pour la maintenir ou la restaurer selon le cas. L'implication des étudiantes, étudiants est également nécessaire, par-delà le discours politiquement douteux de la « participation », rejeté à raison par les contestataires d'autrefois,

4. Ce que Freitag appelle une institution, en l'opposant au modèle aujourd'hui dominant de l'organisation, emprunté au monde de l'entreprise. Voir *Le naufrage de l'université*, op. cit.

et à condition qu'elle se traduise par des pouvoirs réels dans les lieux où elle s'exerce.

Le choix qui s'offre aujourd'hui aux universitaires est soit d'accepter le modèle dominant, dans l'euphorie ou la bouderie, soit de lutter pour un modèle alternatif que l'UQAM a incarné un temps et avec lequel elle-même et d'autres universités pourraient renouer pour rembobiner les fils d'une histoire toujours à reprendre et à relancer.

ALORS ? TOUT ABANDONNER OU TOUT RECOMMENCER ?

Comme une vague impétueuse peut cacher un tsunami dévastateur, la normalisation en douce de la structure organisationnelle de l'UQAM accompagne une révolution encore plus profonde de ses fondements et de ses finalités. Elle n'échappe pas au processus de régression décrit par les analystes critiques évoqués ici qui, à défaut de s'entendre totalement sur les moyens à mettre en œuvre pour s'opposer à la régression en cours, portent le même diagnostic sur la situation jugée catastrophique de l'université aujourd'hui.

En effet, la crise de cette institution n'est pas sectorielle et localisée. Elle est multifactorielle et pluridimensionnelle. Elle est globale et vitale dans la mesure où elle met en jeu toutes ses facettes aussi bien que sa nature et ses raisons d'être. C'est ce caractère d'ensemble qui explique sans doute le désarroi de ses critiques qui, pour certains, estiment qu'elle n'est plus réformable et qu'il faut tenter de sauver ce qui reste de sa mission d'origine par des initiatives ponctuelles, dans une perspective libertaire et individualiste, comme le suggère Readings, ou humaniste, comme le propose Freitag. D'autres, à partir de la même évaluation, espèrent encore qu'il est possible de la réformer soit dans une optique libérale chez Seymour, soit dans une visée radicale chez Granger.

D'autres encore, dans une optique plus utopiste, estiment, au vu de l'intensité et de la profondeur de la crise, qu'il serait préférable de la désertier, de la fuir pour créer une voie complètement différente, sous la forme d'une université parallèle, réunissant professeurs, professeuses et étudiantes, étudiants dans une structure souple, coopérative et conviviale, fonctionnant sur le modèle de l'autogestion. À la manière en somme des universités populaires animées par Michel Onfray et ses amis en France ou de celle créée récemment à Montréal.

Ce sont des initiatives passionnantes bien sûr, qui touchent un public ciblé, mais sont-elles généralisables ? Rien n'est moins certain comme l'histoire des expériences auto-gestionnaires dans d'autres domaines a tendance à le montrer. Il ne faut pas pour autant boudier les îlots de résistance, il faut au contraire les soutenir, car ils constituent des appels d'air, démontrent concrètement que les choses peuvent être pensées et construites différemment à plus vaste échelle, y compris les grandes institutions du vieux monde. Il importe, cela dit, de mesurer leurs limites et leurs capacités de déploiement.

À une crise globale, prolongée, récurrente à travers ses nombreux avatars, il faut donc opposer une prise de conscience collective qui pourrait prendre la forme d'États généraux des acteurs du monde universitaire. La formule des États généraux n'est pas miraculeuse

bien entendu et il ne faut pas tout miser sur elle. Mais elle peut fournir le cadre et l'occasion d'une réflexion commune. Il lui est même arrivé de favoriser des changements majeurs dans certaines circonstances, voire de précipiter des révolutions !

L'idée n'est donc pas nouvelle, elle circule depuis quelques années, mais elle tarde à prendre corps. L'État et les partis qui se succèdent à sa direction n'y voient guère d'intérêt. L'université remodelée par le néolibéralisme leur convient à merveille : elle les sert très bien, eux et leurs alliés du grand patronat.

Après avoir été réclamés pendant plus de dix ans, les États généraux de l'enseignement supérieur ont donné lieu à une première réunion, du 18 au 20 mai 2017 à l'initiative de syndicats et d'organisations du milieu, notamment de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et de la Fédération québécoise des professeuses et professeurs d'université (FQPPU).

La réunion était encadrée par des tables rondes sur les grands enjeux de l'enseignement supérieur ; finalités, accessibilité et financement, – examinés de manière plus détaillée dans des ateliers visant à dresser un état des lieux de la situation de l'enseignement supérieur et du cadre organisationnel dans lequel il se déploie.

Il s'agit d'une initiative très attendue qu'il faut saluer en souhaitant qu'elle se prolonge et qu'elle donne lieu à une élaboration d'un projet de restructuration qui puisse incarner concrètement l'idéal de collégialité réaffirmé vigoureusement par les participantes, participants et qui pourrait faire l'objet d'une lutte commune. Il est urgent que l'esprit de l'autonomie et de l'émancipation trouve sa forme organisationnelle et structurelle concrète qui pourrait en faire un véritable « commun » pour emprunter une expression popularisée récemment. Faute de quoi on peut penser que l'actuelle dérive ne pourra que se poursuivre dans l'indifférence ou la bouderie, aussi impuissantes l'une que l'autre à empêcher une catastrophe ressentie comme un phénomène inéluctable, une fatalité à laquelle on ne peut échapper et qu'il faut donc accepter dans la résignation.

Une fin de partie définitive, dans ce contexte morose, marqué par la passivité et la résignation, est donc tout à fait plausible et l'on peut craindre, hélas ! qu'il ne restera bientôt plus que le *requiem* d'une université défunte à entonner, à moins d'un improbable sursaut. □



Les pièges de la grandiloquence professorale

// Mathilde Cambron-Goulet, Département d'éducation et pédagogie

I. Être professeure, professeur, c'est professer, mais c'est aussi travailler

C'est sans doute un lieu commun que de définir le métier de professeure, professeur d'université comme une profession dont la responsabilité ne s'épuise jamais et suppose de ce fait l'accomplissement d'un devoir, un engagement public en vue de la réalisation d'un idéal. Ainsi, en tant que profession, le métier de professeure, professeur s'oppose à un travail qui impliquerait un début et une fin ponctuels et la réalisation d'un produit ou d'une œuvre susceptible d'être objectivée (Derrida 2001, p. 39-50). Une des principales difficultés que soulève une telle définition du métier de professeure, professeur est qu'elle laisse entendre, à tort, que toutes les composantes de la tâche professorale relèvent ainsi d'une transcendance, ce qui n'est malheureusement pas le cas : adapter la mise en page d'un article aux consignes de rédaction d'une revue, rédiger le procès-verbal d'une réunion de comité, entrer les notes des étudiantes, étudiants relèvent véritablement du travail et n'en sont pas moins nécessaires. En outre, la structure même de l'université contemporaine et en particulier les critères de réussite qui y sont appliqués font en sorte que la course en vue d'atteindre cet idéal, aussi noble soit-il, s'accompagne de deux travers communs dans le milieu académique, lesquels nuisent à une compréhension adéquate du métier de professeure, professeur, et en particulier du fait que celui-ci est à la fois une profession et un travail : la grandiloquence intellectuelle et la grandiloquence morale.

2. La grandiloquence intellectuelle et la grandiloquence morale

La grandiloquence morale (*moral grandstanding*) est une forme de contribution au discours public dont la visée est de convaincre les autres de sa respectabilité morale (Tosi et Warmke 2016, p. 199); la grandiloquence intellectuelle pourrait parallèlement se définir comme une forme de contribution au discours public dont la visée est de convaincre les autres de sa respectabilité intellectuelle. Les comportements associés à la grandiloquence visent d'abord et avant tout la satisfaction d'un désir de reconnaissance – que l'individu détienne ou non les qualités qu'il vise à faire reconnaître –, raison pour laquelle ils nuisent à l'échange d'idées et au débat qui caractérisent en principe à la fois le discours public et la vie académique. Or la structure interne de l'université, qui repose justement sur la reconnaissance, pousse les universitaires vers l'un et l'autre travers, lesquels sont dommageables à la fois pour les individus composant la communauté universitaire et pour la mission même de l'université, à savoir l'élaboration et la transmission de savoirs.

a. La grandiloquence intellectuelle et son expression dans le milieu académique

Même si le désir de reconnaissance et la grandiloquence intellectuelle ont toujours existé dans le milieu académique,

l'université contemporaine entraîne une intensification de ce phénomène en raison des critères, surtout économiques, qui sont désormais utilisés pour évaluer les professeures, professeurs et les institutions dans ce qu'on pourrait qualifier de marché où le gagnant rafle la mise, soit un milieu où « *des différences mineures en termes de performances se traduisent par des différences gigantesques en termes de revenus* » (Frank 2010, p. 71). La compétition entre les universités a tendance à s'organiser en fonction de ressources (en quantité) dévolues à la recherche, par conséquent les institutions sont de plus en plus orientées vers la recherche (Freitag 1999, p.262), tandis que la formation des étudiantes, étudiants devient une activité secondaire des universités (Allahar et Côté 2010, p. 34). D'autre part et c'est un autre problème, la recherche est de plus en plus comprise comme devant relever de la recherche expérimentale, alors qu'il existe une diversité de manières de comprendre le monde (Freitag 1999, p.263-264). Le résultat, c'est que la formation vise un accroissement des connaissances en termes quantitatifs, plutôt que la capacité à porter un jugement réfléchi sur des savoirs, vue de manière qualitative (Freitag 1999, p. 265).

Cette pression vers un accroissement quantitatif de connaissances, en termes de nombre d'articles lus ou écrits sans égard au contenu, s'accompagne d'une course à la publication qui mène les chercheuses, chercheurs à tirer parti de la « *plus petite unité publiable* » (Landes, Marchman et Nielsen 2012), ce qui a pour effet sur le plan individuel de rendre nécessaire l'expression de la grandiloquence intellectuelle dans le milieu universitaire. En effet, partant du fait qu'un article est lu en moyenne par trois personnes et du fait qu'en raison du volume de recherche produite il est désormais impossible pour tout comité de sélection (pour des postes, pour des bourses, etc.) de hiérarchiser les candidatures en lisant tous les articles; c'est donc paradoxalement en misant sur leur capacité à « vendre » leur image, leur sujet de recherche ou leur personnalité que les chercheuses et chercheurs parviendront à se faire une place dans un milieu où leurs travaux ne pourront jamais parler pour eux-mêmes, simplement parce que, sans une promotion adéquate, ils ne seront pas lus. Ce ne serait pas le cas avec un nombre moins grand de publications, puisque chaque publication aurait plus de chances d'être lue et serait susceptible d'être davantage approfondie et réfléchie : c'est en ce sens le pari du « *slow professor* » que de cesser de focaliser son attention sur le nombre de publications pour s'intéresser davantage au développement de sa compréhension (Berg et Seeber 2016, p. 59 et 64-70). La pratique de la surnotation (Allahar et Côté 2010, p. 36-39), bien documentée, causée à la fois par l'obsession des notes, par un certain laxisme des professeures, professeurs et par le financement des universités en fonction de la diplomation, contribue elle aussi à cette nécessité d'autopromotion dont dépend la carrière des universitaires. Or cette nécessité est l'une des causes à l'origine de la grandiloquence intellectuelle : comment en effet se distinguer dans une masse où 60 % des étudiantes, étudiants obtiennent des A et des B en 1^{re} et 2^e année, et jusqu'à 80 % en 3^e et 4^e année? L'universitaire n'a ainsi pas d'autre choix que de tenir un discours visant à établir sa supériorité sur le plan intellectuel : supériorité sur

les autres candidates, candidats à un poste, à une subvention, etc. Le désir de reconnaissance, dont la grandiloquence intellectuelle est un symptôme, est ainsi induit par la structure compétitive du milieu académique, qu'il contribue pourtant à entretenir à travers une course à l'abîme.

b. La grandiloquence morale à l'université (Tosi et Warmke 2016)

En outre, la grandiloquence intellectuelle tend à s'accompagner dans l'université d'un autre travers. La grandiloquence morale et en particulier la recherche de la respectabilité morale se traduit dans le milieu académique par des contributions visant à montrer que, justement, l'universitaire ne perçoit pas son travail comme un travail, mais bien comme une profession dans laquelle lire et écrire plus d'articles, superviser plus de thèses, donner plus de conférences sont autant de signes qu'il se donne corps et âme à sa profession et donc que sur le plan moral il fait preuve d'un don de soi supérieur (à celui de ses collègues, à celui des étudiantes, étudiants, à celui des autres corps de métier, etc.). Une telle grandiloquence morale entraîne à la fois une logique de surenchère – car elle est un outil de distinction (je « professe » plus que mes collègues; mon éthique de travail est plus impeccable, à preuve, je travaille plus d'heures par semaine, je prends mes courriels la fin de semaine) – et une accentuation de la polarisation des débats concernant la valeur des différentes composantes de la tâche professorale, lesquels sont susceptibles de survenir dans un milieu qui repose sur la collégialité. Par l'expression grandiloquente, l'universitaire cherche à amener ses collègues à croire à sa respectabilité morale (Tosi et Warmke 2016, p. 202) en clamant sa participation active aux services à la collectivité, le don de soi dont il fait preuve dans l'enseignement vu comme une vocation et son honnêteté intellectuelle dans le travail de recherche et création. Outre le désir de reconnaissance, l'expression grandiloquente peut être issue de la perception qu'il s'agit là de la manière adéquate d'exprimer sa pensée, ou de la volonté de miner la crédibilité d'un tiers (Tosi et Warmke 2016, p. 203).

3. Conséquences néfastes de la grandiloquence intellectuelle et morale

Or tant la grandiloquence intellectuelle que la grandiloquence morale nuisent au bon fonctionnement de l'université.

a. Parce qu'elles mettent en péril la collégialité et enclenchent une compétition néfaste

Alors qu'elle semble à première vue une bonne chose pour la collégialité, la recherche de la respectabilité intellectuelle et morale de professeure, professeur d'université, qui entraîne le recours à la grandiloquence, nuit à l'établissement de relations de travail saines entre collègues dans la mesure où un nombre toujours croissant de contributions visent à établir la supériorité morale d'un individu sur les autres, tandis que la collégialité ne peut fonctionner que si un effort commun est fait pour prendre le temps de délibérer et de dialoguer afin de trouver un terrain d'entente, sans quoi elle risque de compromettre la liberté académique en homogénéisant la pensée (Berg et Seeber 2016, p. 11 et 76). Ainsi, lorsque le principal motif de production d'un discours dans le milieu académique réside dans le désir de reconnaissance, ce discours prend des formes qui sont

dommageables pour la quête de solutions et de compromis. Par exemple, la réitération d'une position déjà énoncée, qui vise à amener les individus participant à la discussion à ajuster leur position en fonction de la position dominante, nuit à la délibération puisqu'un plus petit nombre d'idées y sont énoncées et considérées (Tosi et Warmke 2016, p. 204). De même, l'escalade des discours, qui deviennent de plus en plus tranchés et radicaux pour permettre à l'individu de maintenir sa place dans la hiérarchie, a pour effet de polariser les positions (Tosi et Warmke 2016, p. 206 et 212). L'identification de problèmes inexistantes, quant à elle, nuit à la capacité à identifier et à hiérarchiser les problèmes. Enfin, l'expression d'une indignation vertueuse démesurée, grâce à laquelle la personne qui paraît la plus outragée estime pouvoir gagner du même souffle une supériorité morale sur ses collègues, fait en sorte que le compromis devient impossible.

b. Parce qu'elles mettent en péril la capacité à porter un jugement réfléchi sur des savoirs

La pratique de la grandiloquence intellectuelle mine la capacité réflexive des chercheuses, chercheurs : quelle reconnaissance, en effet, peut-on obtenir en admettant que la critique d'un adversaire est justifiée, en particulier lorsque celle-ci implique d'avouer que l'on n'a pas lu toute la littérature disponible – même si chacun sait que c'est impossible – ; que l'on a fait preuve de laxisme sur le plan méthodologique – pour pouvoir remettre son article plus vite – ou, plus simplement, que l'on s'est trompé ? Dans une institution où règne une culture de la vitesse, le désir d'un CV bien garni mène à la publication précoce de résultats de recherche inachevés au détriment de réflexions plus poussées (Berg et Seeber 2016, p. 65).

c. Parce qu'elles mettent en péril la mission d'enseignement de l'université

L'enseignement, par définition, implique de chercher à faire apprendre quelque chose à quelqu'un (Scheffler 1968), or la grandiloquence intellectuelle n'est précisément pas axée sur un savoir à transmettre, mais vise à influencer positivement la perception que l'interlocuteur aura de l'universitaire. La grandiloquence intellectuelle et morale, lorsqu'elle prend place dans un cours ou dans l'encadrement d'étudiantes, d'étudiants, mine donc l'enseignement puisqu'elle substitue l'intention d'impressionner à l'intention d'enseigner. En outre, les étudiantes, étudiants réussissent moins bien lorsque leurs professeures, professeurs sont surchargés de travail, car la surcharge de travail pousse les enseignantes, enseignants à détester leurs étudiantes, étudiants (Berg et Seeber 2016, p. 6 et 40).

d. Parce qu'elles mettent en péril la santé des professeures, professeurs et de ceux qui les entourent

Or, comme dans le cas de la course au luxe (Frank 2010), la course à la respectabilité morale et intellectuelle de la professeure, du professeur entraîne un allongement des heures de travail et une réduction des heures consacrées à la famille, aux amis, ou plus simplement au soin de soi (sport, rendez-vous médicaux ou tâches ménagères dont la responsabilité est de ce fait transférée au partenaire ou à des travailleuses et travailleurs au statut parfois précaire). L'impact se fait ainsi sentir non seulement sur la santé



des universitaires mais aussi sur la santé et le bien-être de ceux et celles qui les entourent.

La course à la publication s'accompagne en outre d'un recours de plus en plus important à des travailleuses, travailleurs précaires : auxiliaires d'enseignement, chargées, chargés de cours et professionnels de la recherche dont les emplois à temps partiel qui ne permettent pas toujours de vivre décemment dépendent de la capacité d'une professeure, d'un professeur à obtenir des subventions encore et encore, et sont attribués à celles et à ceux qui parviennent à convaincre les professeures, professeurs et les comités, de l'authenticité de leur vocation et de leur don de soi, en d'autres mots aux individus qui participent à la course à la respectabilité morale et intellectuelle de l'université, tout en y étant marginalisés et sous-payés (Derrida 2001, p. 58).

e. Parce qu'elles érigent un mur entre profession et travail

La course à la respectabilité morale et intellectuelle, qui entraîne le recours à la grandiloquence, contribue à l'effet de tour d'ivoire en opposant radicalement les « vrais » universitaires, c'est-à-dire ceux qui se donnent à leur profession et se tiennent à jour dans l'accroissement quantitatif de connaissances et d'articles, aux autres, ceux qui, dans l'université ou à l'extérieur de l'université, exercent un travail plutôt que d'accomplir une vocation. À l'intérieur de l'université, elle nuit de ce fait à la juste répartition des services à la collectivité, des cours d'introduction ou des autres tâches moins transcendantes, perçues comme autant de corvées empêchant la professeure, le professeur d'accomplir son véritable devoir; voilà pourquoi on les confie le plus souvent aux personnes qui occupent des positions inférieures dans la hiérarchie (auxiliaires d'enseignement et de recherche, chargées, chargés de cours, nouvelles professeures, nouveaux professeurs). Le recours des universitaires à la grandiloquence intellectuelle et morale alimente le cynisme à leur endroit dans la société (Tosi et Warmke 2016, p. 210), notamment en accentuant leur image de personnes qui ne travaillent pas (Berg et Seeber 2016, p. 3).

4. Pistes de solution

Bien entendu, il est souhaitable que les universitaires refusent collectivement de contribuer à la course à la plus petite unité publiable possible – sans pour autant s'en vanter sur le plan individuel (« *j'aurais pu écrire 25 articles, mais j'ai pris le temps d'alimenter ma réflexion et j'en ai fait un ouvrage, ce qui témoigne d'une meilleure éthique de travail intellectuel* »), ou comme le dit Collini dans sa préface à l'ouvrage *The Slow Professor*, que les universitaires se parlent ouvertement de la manière dont ils emploient leur temps, des angoisses, des échecs, et des temps morts que cela implique, et cessent de se présenter comme les « *overachieving writing robots* » que le milieu académique semble récompenser (Berg et Seeber 2016, p. xi). Toutefois, mettre fin à la course à l'abîme qu'entraîne dans les universités le problème du recours à la grandiloquence ne suppose pas seulement l'adoption d'un rythme moins effréné, qui laisse davantage de temps pour la réflexion et la discussion, comme le recommandent Berg et Seeber (2016), car la grandiloquence intellectuelle et la grandiloquence morale touchent tous les aspects de la tâche professorale. Aussi, une première stratégie consiste à

cesser d'opposer profession et travail, une telle polarisation ayant pour effet de hiérarchiser les différentes composantes de la tâche professorale. Le libre engagement de la professeure, du professeur d'université à accomplir un devoir (Derrida 2001, p. 50) ne devrait pas s'accompagner d'un mépris pour les tâches qui se situent hors de cette responsabilité. Dans cette perspective, c'est avec humilité qu'il faudrait résister à l'allongement des heures de travail, sans se contenter de refuser systématiquement les tâches qui se situent au bas de la hiérarchie : il ne suffit pas de résister, mais il faudrait encore résister avec de bonnes intentions. Or une telle résistance n'est pas simple, car la somme de travail demeure importante sur le plan quantitatif, dans la mesure où le nombre d'étudiantes, d'étudiants s'accroît et où un nombre de plus en plus grand de tâches administratives sont dévolues aux professeures, professeurs sans que les effectifs professoraux soient augmentés. Il est facile de reconnaître qu'une résistance collective à la course à la respectabilité serait utile à l'ensemble de la communauté universitaire. Toutefois, une résistance individuelle qui revient à un refus de s'engager dans la course à la respectabilité morale et intellectuelle est dommageable pour l'individu qui de ce fait renonce à faire partie du groupe et donc à pouvoir participer à la collégialité de l'institution. Enfin, institutions et universitaires peuvent et doivent se souvenir que si la quête de savoir qui est la leur peut en principe être poursuivie en solitaire, il vaut mieux, comme le dit joliment Aristote, la mener avec des collaboratrices, collaborateurs, en commun. Pour pouvoir faire de la recherche, pour pouvoir enseigner, pour pouvoir participer aux services à la collectivité, il faut être en dialogue avec les collègues, les chargées, chargés de cours, les étudiantes, étudiants, les employées, employés de soutien, les auxiliaires de recherche et d'enseignement en les considérant sur un pied d'égalité (Tosi et Warmke 2016, p.214), et cesser de considérer les échanges avec autrui – ce qui inclut la famille, les amis, la société civile – comme du « *temps perdu* », car n'ayant pas été passé à la « *production* » d'un diplômé ou d'une contribution à la recherche. La renonciation à la course à la respectabilité morale et intellectuelle ne peut se faire que collectivement – à condition toutefois d'éviter de faire de cette renonciation un nouveau critère de respectabilité morale et intellectuelle. □

Bibliographie

- Allahar, Anton L., et Côté, James E., 2010. *La tour de papier. L'université, mais à quel prix ?* Montréal : Les Éditions Logiques.
- Berg, Maggie, et Seeber, Barbara K., 2016. *The Slow Professor*. Toronto : University of Toronto Press.
- Derrida, Jacques, 2001. *L'université sans conditions*. Paris : Galilée.
- Frank, Robert H., 2010 [1999 pour l'édition originale anglaise]. *La course au luxe*. Genève : Markus Haller.
- Freitag, Michel, 1999. « L'université aujourd'hui : les enjeux du maintien de sa mission institutionnelle d'orientation de la société », in Gilles Gagné (dir.), *Main basse sur l'éducation*, Montréal : Nota Bene, p. 237-294.
- Landes, Xavier, Marchman, Martin, et Nielsen, Morten, 2012. « The academic rat race : Dilemmas and problems in the structure of academic competition » *Learning and Teaching : The International Journal of Higher Education in the Social Sciences* 5(2), p. 73-90.
- Scheffler, Israel, 1968. « The Concept of Teaching », in C. J. B. Macmillan et T. Nelson (dir.), *Concepts of Teaching*, Chicago: Rand McNally, p. 17-27
- Tosi, Justin et Warmke, Brandon, 2016. « Moral Grandstanding. » *Philosophy and Public Affairs* 44, 3, p. 197-217.

Régime de retraite de l'Université du Québec

Nouvelle politique de financement

// MARC CHABOT – Département des sciences comptables et porte-parole syndical à la Table réseau de négociation

Les modifications au Régime de retraite de l'Université du Québec (le RRUQ) s'accompagnent de nouvelles règles relatives à son financement. La cotisation des employées, employés passe de 10,65 % à 9,85 % du salaire. Inversement, celle de l'employeur augmente de 10,65 % à 11 %. Les prestations constituées à compter du 1^{er} janvier 2018 seront garanties à 75 % de l'IPC et devront donc être provisionnées. Celles relatives aux années de participation avant 2005 continuent d'être garanties à 100 % de l'IPC. Les excédents d'actifs, s'il en est, devront de plus être utilisés en totalité pour transformer l'indexation conditionnelle en indexation garantie à 75 % de l'IPC pour les années 2005 à 2017. Entre-temps, une indexation ponctuelle, financée par l'employeur seulement, sera versée aux retraités.

Avec un actif sous gestion de quelque 4,0 milliards de dollars, le RRUQ compte près de 15 000 membres. Le régime prévoit des prestations identiques pour toutes les employées, tous les employés – y compris le personnel non syndiqué – de chacun des établissements de l'Université du Québec, à l'exception des personnes chargées de cours qui ont leur propre régime de retraite à cotisations déterminées. Les modifications aux prestations et la nouvelle politique de financement convenues à la Table réseau de négociation s'appliquent à tous les membres du RRUQ.

L'indexation des rentes était une priorité du CIRAC (soit le Cartel intersyndical sur le régime de retraite et les assurances collectives) dans les négociations qui ont mené à la restructuration du RRUQ. Concrètement, cela voulait dire garantir le pourcentage le plus élevé possible d'indexation pour les années à venir; améliorer le mécanisme d'indexation conditionnelle qui a été mis en place en 2005; et préserver les droits acquis à l'égard de l'indexation d'avant 2005.

Cotisation des employées, employés

Au 1^{er} janvier 2018, la cotisation des employées, employés passe de 10,65 % à 9,85 %. Comme pour tous les autres régimes

de retraite à prestations déterminées, la cotisation au RRUQ comprend trois éléments : la cotisation d'exercice, c'est-à-dire ce qu'il en coûte pour constituer les prestations à l'égard du service courant; la cotisation de stabilisation qui est maintenant requise par la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (RCR); et la cotisation d'équilibre pour financer le déficit de capitalisation. Pour 2018, la cotisation au RRUQ totalise 19,70 % dont la moitié est financée par les employés.

Cotisation totale de l'employeur

La cotisation de l'employeur comporte dorénavant deux éléments. Sa contribution au RRUQ comme tel dont les coûts demeurent partagés également avec les employées, employés et une cotisation additionnelle afin d'offrir aux retraitées, retraités de l'indexation ponctuelle.

La cotisation totale de l'employeur est fixée à 11,0 % pour les trois prochaines années. Elle se situera quelque part entre 10,5 % et 11,0 % par la suite. Le taux minimum (plancher) de 10,5 % pour l'employeur restera en vigueur tant et aussi longtemps que l'indexation pour les années 2005 à 2017 n'aura pas été garantie à 75 % de l'IPC et cela, tant pour les retraitées, retraités que pour les participantes, participants.

Financement de l'indexation ponctuelle

Le mécanisme d'indexation conditionnelle introduit en 2005 n'a pas produit les résultats escomptés. De fait, aucune indexation conditionnelle n'a été versée aux retraitées, retraités depuis 2009 et la probabilité qu'ils en reçoivent dans les années à venir était très faible. Au 31 décembre 2016, le passif additionnel attribuable à l'indexation conditionnelle s'élevait 267,3 millions de dollars. Ce passif n'était pas provisionné et aurait dû être financé en totalité par les participantes, participants actifs alors qu'il était à peu près impossible qu'ils puissent, eux-mêmes, un jour en bénéficier.

Dorénavant une indexation ponctuelle, d'un montant variable, sera payée aux retraitées, retraités. Cette indexation ponctuelle est financée par l'employeur seulement et les sommes d'argent seront versées dans un compte spécial. Chaque année, les sommes disponibles seront transférées au RRUQ afin d'indexer les rentes pour les prestations constituées de 2005 à 2017.

Un taux fixe est établi chaque année sur la base de l'évaluation actuarielle. Pour 2018, ce taux a été établi à 1,15 %. Par la suite, le taux de 1,15 % sera ajusté compte tenu de ce que l'employeur cotise dans le RRUQ. La somme de la cotisation de l'employeur au RRUQ et de la cotisation fixée pour le financement de l'indexation ponctuelle ne pouvant dépasser 11 %, le taux de 1,15 % sera réduit en conséquence si nécessaire.

Le financement de l'indexation ponctuelle permet non seulement de moduler la cotisation de l'employeur selon l'évolution des coûts du RRUQ, mais résulte également en une plus grande équité intergénérationnelle.



COTISATIONS POUR 2018

	Employés	Employeur	Total
Cotisation d'exercice y compris une cotisation additionnelle de 0,3 % pour l'acquittement des droits sur base de solvabilité			16,30 %
Cotisation de stabilisation requise par la Loi RCR			1,40 %
Cotisation d'équilibre pour financer le déficit de capitalisation			2,00 %
Cotisation au RRUQ	9,85 %	9,85 %	19,70 %
Financement de l'indexation ponctuelle pour 2005-2017 par l'employeur seulement	—	1,15 %	1,15 %
Cotisation totale	9,85 %	11,00 %	20,85 %

Excédents d'actifs

Depuis 2005, il était prévu que les excédents d'actifs (calculés sur la base d'une indexation à IPC – 3 %) devaient être dirigés prioritairement vers les retraitées, retraités pour indexer rétroactivement à 100 % de l'IPC les rentes versées. Dorénavant, tous les membres du RRUQ, tant les participantes, participants que les retraitées, retraités, pourront bénéficier des excédents d'actifs. La totalité des excédents, et non seulement la moitié comme on pourrait s'y attendre dans un régime à coûts partagés comme le RRUQ, devront être utilisés pour transformer l'indexation ponctuelle en indexation garantie à 75 % de l'IPC.

Le mécanisme d'indexation ponctuelle et le taux minimal de 10,5 % (plancher) pour la cotisation de l'employeur seront éliminés lorsque toutes les années de participation comprises entre 2005 et 2017 auront été indexées à 75 %.

Gestion des risques liés au financement du RRUQ

Un élément essentiel de la nouvelle politique de financement est la mise en place de règles strictes auxquelles devra obligatoirement se conformer l'actuaire du RRUQ afin d'atteindre un juste équilibre entre la sécurité des prestations promises à long terme et la stabilité des cotisations

à un niveau acceptable pour les employées, employés et l'employeur.

Les parties ont notamment convenu de certaines marges afin d'annuler les gains et pertes actuariels et stabiliser le taux de cotisation lors des évaluations actuarielles. L'utilisation de ces marges s'ajoute à d'autres stratégies également mises en place pour gérer les risques liés au financement du régime : fréquence du dépôt des évaluations actuarielles, présence d'une réserve pour assumer la moitié de la cotisation d'équilibre, et versement d'une cotisation de stabilisation.

Les employées, employés et l'employeur ont de plus la capacité financière pour augmenter le niveau de leur cotisation au RRUQ. Pour les employées, employés, le taux actuel de cotisation est moins élevé que par le passé et il serait possible d'augmenter leur cotisation, si cela était nécessaire. Pour l'employeur, cette hausse proviendrait d'une diminution de sa contribution pour l'indexation ponctuelle afin de verser une cotisation plus importante au RRUQ.

Sur un horizon de dix ans, les analyses effectuées indiquent que les stratégies convenues entre les parties patronale et syndicale seront en mesure de maintenir la cotisation totale au RRUQ à un niveau inférieur à 22 %. □

Suite du texte de la page 2

L'arbre et la forêt : le salaire des recteurs et le sous-financement du réseau de l'UQ

part de politiciens envers une des grandes institutions nationales, n'avait pas d'autres conséquences, les professeurs des constituantes de l'UQ pourraient hausser les épaules et se fier au jugement des étudiants et de leurs pairs, au Québec et à l'étranger. Un jour, peut-être, découvrirait-on dans les ministères et officines parlementaires que c'est entre autres grâce à l'apport de l'UQ que le système universitaire québécois a pu se développer, au point de se comparer sans rougir à celui de n'importe quel autre pays.

Cependant, d'ici là, le réseau de l'UQ doit composer avec un sous-financement structurel qui l'accompagne depuis sa fondation, sous-financement aggravé par celui qui affecte l'ensemble des universités québécoises à la suite des coupures des récentes années d'austérité budgétaire, tant dans le financement de base que dans le financement de la recherche fondamentale et de la création. Le financement de la recherche fondamentale et de la création est aussi anémique en provenance du gouvernement fédéral. Ce sous-financement du réseau de l'UQ, comparé aux universités à charte, fait la démonstration de la mésestime de notre gouvernement envers son réseau public, bien davantage selon nous que le déséquilibre entre les salaires des recteurs. En cette année commémorant le 50^e anniversaire de la création de l'UQ, il serait grand temps de corriger ce déséquilibre structurel. □

Comité exécutif du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ)

Comité exécutif du Syndicat des professeur(e)s de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (SPUQAT)

Comité exécutif du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec en Outaouais (SPUQO)

Comité exécutif du Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières (SPPUQTR)

Comité exécutif du Syndicat des professeurs de l'Institut national de la recherche scientifique (SPINRS)

Équipe exécutive de l'Association des professeurs et professeures de l'École de technologie supérieure (APETS)

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//
Mathilde Cambron-Goulet
Marc Chabot
Michel Lacroix
Jacques Pelletier

307

février 2018



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