

## **La gouvernance universitaire et vous**

### **Qu'est-ce que les histoires de bonne gouvernance changent dans votre vie quotidienne de professeur à l'Université de Montréal?**

Nous ne nous intéressons pas à la gouvernance et à la gestion des universités. Pourvu que nous nous maintenions en poste, que nous poursuivions notre propre recherche, que nous recrutions les meilleurs candidats dans nos unités et qu'à l'échelle institutionnelle, nous nous fassions les promoteurs de la culture scientifique et de l'esprit critique, voilà tout ce qui importe. Mais nos « *gouverneurs* » ne l'entendent pas ainsi. Comme nous allons le montrer, les préoccupations professorales que l'on vient d'énumérer ne sont pas à l'abri des décisions prises en haut lieu. Si vous ne vous occupez pas de la politique institutionnelle, la politique institutionnelle va s'occuper de vous.

Les institutions sont de plus en plus complexes à gérer et les difficultés rencontrées finissent par déteindre sur la gouvernance des universités. Il faut bien sûr distinguer la gestion financière des universités (budgets, états financiers, allocations des ressources) et la gouvernance (répartition des pouvoirs, structure hiérarchique, statuts), mais la bonne gouvernance telle qu'elle est évoquée dans les documents actuels (rapport de l'IGOPP) et dans les décisions gouvernementales (projet de loi 107) laisse entrevoir la possibilité que les « *gouverneurs* » soient recrutés parmi les gestionnaires de carrière. Qu'est-ce que cela pourrait changer dans nos vies à l'U de M? Reprenons chacun des thèmes évoqués plus haut et qui intéresse au premier chef le professeur de carrière à l'U de M.

### **La précarité de l'emploi**

Le « *gouverneur* » gestionnaire favorisera la précarité de l'emploi pour réduire les coûts de la masse salariale. En plus des chargés de cours, il y a les chercheurs et les professeurs invités. Les professeurs réguliers sont-ils à l'abri de cette précarité? Pas si l'on en croit la direction qui veut imposer un lien contractuel avec le professeur « *employé* ». La direction propose la signature d'un contrat de travail entre le nouveau professeur et l'université dans lequel seront notamment précisées « toutes autres conditions de *maintien du lien d'emploi* qui ont été indiquées dans l'affichage ou discutées avec le professeur lors d'échanges précédant la nomination. » La demande de la direction est indicatrice d'une volonté de s'approprier le droit de mettre fin à l'emploi des professeurs malgré le fait, par exemple, qu'ils aient obtenu leur permanence.

### **La recherche est-elle libre et initiée par le professeur?**

Pour le « *gouverneur* » gestionnaire, la recherche devient une affaire de gros sous. Vous ne faites pas de recherche digne de ce nom si vous n'êtes pas financés. Votre apport n'est pas jugé utile si vous ne faites pas partie d'un conglomérat de chercheurs (une équipe, un centre, un réseau) qui sait attirer vers lui les gros sous des organismes subventionnaires. Ces derniers prescrivent de plus en plus des recherches ciblées auxquelles vous devez vous conformer. Ils obligent les institutions à se positionner en fonction d'axes ou d'orientations stratégiques de recherche. Les « *gouverneurs* » gestionnaires de l'U de M n'ont pas tardé à répondre à ce dictat. Ils produisirent en

2000 un document sur les orientations stratégiques de l'Université de Montréal, puis le reconduisirent en 2003. En 2007, un nouveau document produit par la direction a attiré l'attention des collègues qui voulurent davantage être associés au processus. La nouvelle mouture a donc été reléguée sur les tablettes, mais nos dirigeants poursuivent sur la même voie. Ainsi les demandes de subvention des centres de recherche sont ordonnancées par des vice-doyens à la recherche de diverses facultés en fonction des axes stratégiques qui ont déjà été adoptés en haut lieu. C'est le « gouverneur » gestionnaire qui sait si votre recherche répond ou non aux normes de l'U de M. Le professeur chercheur pourra se sentir provisoirement à l'abri, mais pour combien de temps encore? La recherche libre, initiée par le professeur, ne représente plus que 30% du financement de la recherche au Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH). La compétition est de plus en plus vive et il est de plus en plus difficile d'entrer dans le système des subventions et de s'y maintenir. Selon le Bureau de la recherche institutionnelle (BRI), le nombre de professeurs détenteurs de subvention ou de contrat est passé de 72% en 1998 à 67% en 2007. La recherche fondamentale est défavorisée au profit de la recherche appliquée. Privilège accru des groupes sur les individus, de la recherche ciblée sur la recherche initiée par le professeur, de la recherche appliquée sur la recherche fondamentale, le processus de demande de subvention est de plus en plus lourd et c'est un jeu où il y a de plus en plus de perdants.

### **L'unité départementale, maître d'œuvre de sa politique d'embauche?**

Mais ne doit-on pas reconnaître au moins la maîtrise d'œuvre en matières d'embauche au sein des unités? Là encore, le « gouverneur » gestionnaire ne l'entend pas ainsi. C'est lui qui sait comment doit se développer votre unité. Il interviendra dans le processus d'attribution des chaires, il vous proposera un poste stratégique hors effectif qui sera calculé dans vos effectifs l'année suivante. Il vous proposera un *joint appointment*. Il vous accordera un nouveau poste pourvu que cela soit dicté par lui dans le domaine jugé prioritaire par l'institution et qui sera associé à une *plus value*. Depuis quelque temps, la direction favorise l'embauche de professeurs invités (statut précaire) en lieu et place de professeurs de carrière. Le « gouverneur » gestionnaire impose des contraintes budgétaires aux unités. Cela rend les unités vulnérables à l'influence du « gouverneur » gestionnaire qui peut se livrer au chantage et qui joue pour cette raison un rôle de plus en plus important sur le processus d'embauche.

### **L'U de M est-elle une institution vouée à la culture scientifique et à la raison critique?**

Le « gouverneur » gestionnaire ne l'entend pas ainsi. Les facultés doivent toutes réaliser l'équilibre budgétaire. Les facultés déficitaires doivent proposer des « *plans d'affaires* » et montrer comment l'embauche d'un professeur va se traduire par un accroissement de la « *clientèle* » étudiante qui va s'avérer rentable pour l'institution. Le « gouverneur » gestionnaire envisagera de faire disparaître complètement la péréquation interfacultaire sur une période de cinq ans. (Cela a été amorcé par la nouvelle politique budgétaire de l'université en 2007-2008). Depuis toujours, à l'Université, les unités plus rentables servaient à financer les unités qui l'étaient moins. Plus maintenant, la culture scientifique et l'esprit critique cèdent le pas à la rentabilité. La gouvernance se trouve sous l'emprise de la gestion budgétaire.

### **Pour la gouvernance de gestionnaire, le modèle top down est requis**

Pour bien réaliser un modèle de « gouvernance gestionnaire », il faut concentrer les pouvoirs au niveau du conseil d'administration, comme le recommande l'IGOPP et comme le propose le projet de loi 107 du gouvernement québécois. Il faut aussi que les « *gouverneurs* » au sein de ce conseil d'administration soient composés pour les deux tiers de membres externes recrutés parmi les gestionnaires de sociétés privées pour la plupart. Il faut enfin que les directeurs de département agissent comme une véritable courroie de transmission entre la direction et les professeurs. Dans le cadre du renouvellement de notre convention collective, la direction propose ainsi d'accorder de nouveaux pouvoirs aux directeurs de département. C'est le directeur qui évaluera la « productivité » des professeurs. La direction affirme ainsi que « ... *Cette organisation du travail doit continuer de se faire au niveau local et nous considérons que les doyens et les directeurs de département sont, et de loin, les mieux placés pour s'acquitter de cette tâche, qui nécessite une connaissance intime de la productivité des professeurs d'une unité académique en ce qui touche non seulement la charge de cours (volet enseignement), mais également les trois autres volets de la tâche professorale, soit: la recherche, la contribution au fonctionnement de l'université et la contribution au rayonnement universitaire.* » Autrement dit, le directeur du département évaluera la productivité des professeurs sur le plan de la recherche et, advenant un jugement négatif porté sur leur productivité et sur la pertinence de ces activités, il pourra accorder une charge supplémentaire de cours aux professeurs « *déclassés* » selon son jugement.

Voilà comment se présente la problématique de la gouvernance des universités et comment elle peut affecter directement votre vie de professeur et de chercheur. Il faut s'y intéresser car si les professeurs ne se mobilisent pas pour imposer un modèle collégial et transparent de gestion participative, le « *gouverneur* » gestionnaire imposera le sien, celui d'une gouvernance fermée à la communauté, autoritaire et calquée sur celle des entreprises.

Merci de nous faire parvenir vos commentaires,

Michel Seymour  
Professeur de Philosophie  
Secrétaire du SGPUM