

Conférence des femmes de l'ACPPU

L'ACPPU organisait à Ottawa du 16 au 18 octobre 2008 sa conférence des femmes sur le thème « La mobilisation à l'ère de la restructuration ». Les participants et conférenciers étaient invités à réfléchir avec Rosemary Deem sur le « nouveau gestionariat » (*New Managerialism*) et de ses incidences sur les conditions de travail, mais aussi sur le travail en période de pénurie et son corollaire, la précarisation du travail.

Le constat de Rosemary Deem, Professeur en Éducation à l'Université de Bristol est accablant. Mme Deem est l'auteur d'une étude intitulée *Knowledge, Higher Education, and the New Managerialism*. Après avoir dressé l'évolution depuis les années 60 de la culture néo-entrepreneuriale au néolibéralisme des années 70-80 et au gestionariat néo-scientifique des années 90, Mme Deem montre les conséquences de ces différentes modes dans la gestion des universités. Si l'étude concerne principalement le domaine anglais, les dérives constatées sont peut-être annonciatrices des dangers à venir au Québec. Le glissement des valeurs entrepreneuriales vers les valeurs de compétitivité, le passage de la lutte pour l'égalité à la recherche de la diversité, la disparition de la solidarité au profit de l'individualisme modifient dangereusement la culture de l'université en même temps qu'ils la subvertissent. Privilégier les sciences dures et les compétences techniques plutôt que les sciences humaines par exemple, façonne de nouvelles mentalités où l'université n'est plus un bien public, mais un bien privé, où le savoir s'achète et se commercialise.

L'obsession des palmarès, la course folle au « leadership » et à l'excellence autorise purge ou fusion des programmes et des disciplines. Le recours à une main d'œuvre bon marché devient stratégique et accentue la précarité des conditions de travail, l'augmentation de la tâche de nombreux enseignants et professeurs, le tout justifié par des temps dit de pénurie.

Les femmes sont perdantes dans ce contexte, comme l'explique Rosemary Deem dans son article « The practices of manager-academics in UK universities »¹

« There are still relatively few women reaching the higher ranks of manager-academic positions and some evidence of continuing prejudice against them as well as gender differentiated criteria for success and failure. » (p. 255) (*Il y a encore relativement peu de femmes occupant des postes élevés dans l'administration et il existe des preuves de partialité à leur endroit de même qu'il y a critères de réussite et d'échec différenciés selon le genre*).

Cette différenciation existe aussi au plan de la pratique professionnelle. Katleen Dindoff rappelait que l'on a seulement 56 % de chances d'obtenir sa

permanence quand on est une mère alors que 77 % des pères l'obtiennent. Les femmes devenues titulaires auraient aussi moins de chance de devenir mères ou même d'en avoir envie.

Il faut lire d'ailleurs les derniers numéros de *CAUT Equity Review*. Le numéro de mars 2008 sur les femmes dans les universités au Canada démontre que, si l'écart entre le nombre d'hommes et de femmes dans des postes de professeurs d'université s'est réduit au cours des vingt dernières années, les femmes sont significativement sous-représentées en Ingénierie et en Sciences appliquées. De même, comme l'indique l'étude parue dans le numéro de septembre 2008, en 2005, les femmes ne représentaient que 28 % du nombre des professeurs titulaires mais 45 % du nombre des professeurs non-titulaires. Rappelons qu'au Canada les femmes employées à temps plein ne gagnent que 70,5 cents pour chaque dollar gagné par un homme.

David Robinson et Pat Amstronng démontrent pour l'un comment les ressources sont redistribuées dans les institutions et comment les mises en place de « mesure » (de la quantité de travail, des résultats, de la rentabilité) se font au détriment de l'autonomie des universités et, pour l'autre, l'importance de plus en plus grande des financements obtenus de sources privées et la quasi disparition des recherches menées par curiosité.

Si la curiosité est devenue un mot grossier, que dire dans ce contexte du mot *équité*? Penni Stewart, présidente de la conférence, rappelait dans son propos d'ouverture comment les changements dans la culture organisationnelle de l'université et son environnement et dans la culture des professeurs avaient progressivement affaibli la notion même d'équité et ce, depuis une dizaine d'années. Les nombreux paliers qui, au sein de l'université, traitaient de questions d'équité disparaissent progressivement pour être remplacés par des structures centralisées qui offrent des services professionnels mais individualisés où l'approche commune et le souci du bien commun disparaissent. La culture du respect est ainsi délayée et devient une affaire personnelle et non plus une culture partagée par les membres de l'institution. Bien plus, c'est désormais la partie patronale qui s'autorise à dicter les règles de conduite et de réussite au sein de l'institution. Quid de la collégialité ?

Les gouvernements des deux paliers ont laissé se marginaliser les programmes d'équité mis en place, entre autre parce qu'ils ne se sont pas donné les outils d'évaluation et se sont peu intéressés à leur bon fonctionnement. Quant aux professeurs, le climat de compétition entre collègues et entre universités a fait naître une équivalence monstrueuse entre Équité et Excellence. Les comités d'évaluation, les comités d'embauche et autres instances décisionnelles devraient réfléchir à leurs pratiques, tout comme les syndicats qui devraient

mieux prendre en compte ceux de leurs membres qui se sentent marginalisés. Une des séances plénières fut du reste consacrée au thème : Intégrer la diversité au sein des associations de personnel académique. Comment en effet défendre l'équité si elle n'est pas réalisée au sein même des syndicats et des associations?

Les différents groupes de discussion ont été l'occasion d'enrichir le débat à travers expériences et suggestion des différents participants. Un dernier gros mot qui fut prononcé au cours de ces discussions fut celui de la responsabilité d'autrui. Changer la culture de la compétitivité pour la culture de la responsabilité...

ⁱ In *Gender, Work and Organization*, vol 10, n.2, Blackwell Publishing Ltd, Mars 2003, p. 239-259