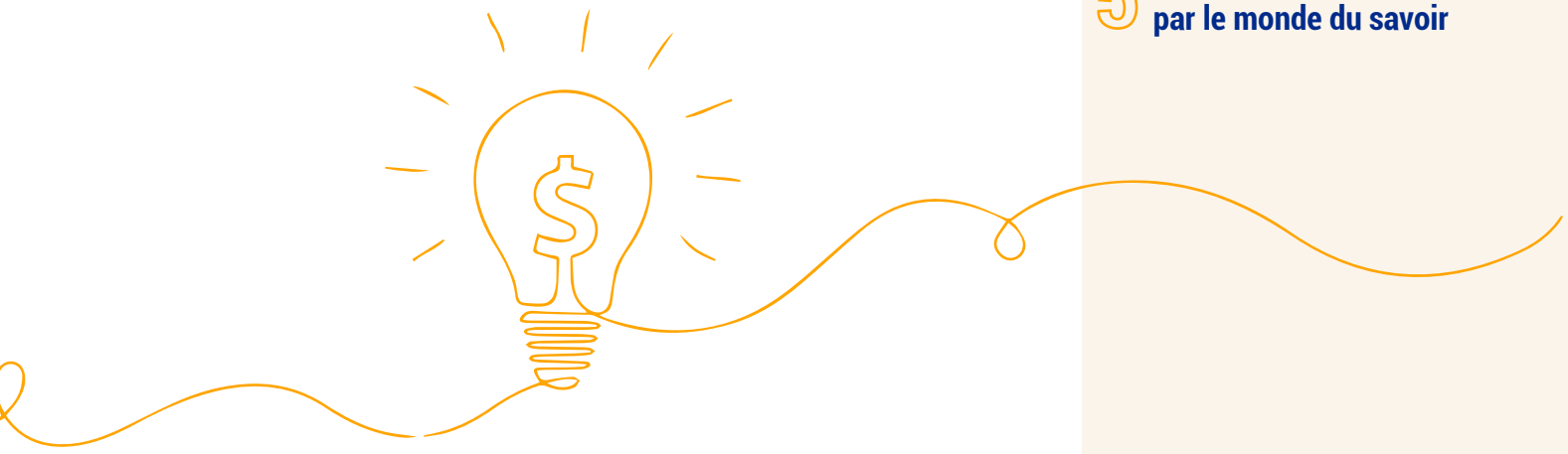
FPPU
FÉDÉRATION DU PERSONNEL PROFESSIONNEL
DES UNIVERSITÉS ET DE LA RECHERCHE

Juin 2023

Financer des universités au service des collectivités

Rien n'influence l'enseignement supérieur autant que la Politique québécoise de financement des universités. Les formules qui fixent le budget des 19 établissements du Québec traduisent une certaine vision de cette grande institution au service de la nation. Ils déterminent entre autres l'accessibilité des études, l'offre de programmes ou les services aux personnes en formation. Ce faisant, ils affectent le travail quotidien des employés et employées à qualification élevée des campus. À l'aube d'une refonte de la politique, la Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche (FPPU) résume les préoccupations de ses membres quant à l'avenir du réseau qui les emploie.



Nos propositions

1. Réinvestir dans un réseau universitaire plus accessible et attractif
2. Canaliser la compétence du personnel dans la croissance de l'université
3. Moderniser les conditions d'emploi en recherche
4. Favoriser la santé mentale et la réussite sur les campus
5. Faire rayonner le français par le monde du savoir

Contexte

Difficile à appréhender, le financement des universités présente de multiples ramifications en matière de gouvernance, de politique et d'éthique. La Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche (FPPU) n'a pas la prétention d'en saisir toutes les finesses. Néanmoins, elle juge primordial de répondre à l'appel à mémoires lancé en mai 2023 par le ministère de l'Enseignement supérieur. Cette note politique ne contient donc pas un examen pointu du bon usage des budgets publics alloués au milieu. Elle présente plutôt la **perspective particulière du personnel à qualification élevée** qui accompagne la communauté universitaire dans la réalisation de sa mission.

Commençons par honorer le travail d'analyse de nos organisations alliées. La FPPU a nourri sa réflexion des **discussions de la Table des partenaires universitaires**, qui réunit des groupes syndicaux et étudiants animés par une vision humaniste de l'université. Nous nous reconnaissons entre autres dans les positions de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU). L'Université du Québec (UQ), dont le réseau emploie une grande part de nos membres, porte aussi des idéaux proches des nôtres.

Dans le libellé de sa consultation, le Ministère en appelle à un effort collectif pour renforcer l'usage du français au Québec, notamment en science — but auquel nous souscrivons sans réserve. Il invite de plus à mieux former la main-d'œuvre dans les secteurs stratégiques de l'économie ainsi qu'à tirer profit de la recherche et de l'innovation issues des universités. Ces deux objectifs, louables en soi, nous paraissent plus épineux. Ils semblent **borner la portée de l'activité universitaire à sa dimension purement pécuniaire**. « On réduit ce qui devrait être une société du savoir à une économie du savoir, excluant toute autre sorte de "valeur" que celle du capital », déplore le professeur Michel Lacroix dans *Le Devoir*.

Nous prenons donc ici un moment pour exprimer **notre fort attachement à la triple mission de l'université** : répandre la connaissance, mener la recherche, appuyer la collectivité. Le financement de cette institution publique doit avant tout préserver le bien commun. À plus forte raison au Québec, où l'éducation opère un rattrapage historique étroitement lié à la capacité de s'épanouir et de s'affirmer comme nation.

Au sein de la communauté universitaire, **le personnel professionnel joue un rôle pivot**. Ces employés et employées à qualification élevée exercent une fonction de service-conseil dans leurs champs d'expertise, ce qui les engage profondément dans le progrès de leur organisation. Psychologues, technopédagogues, bibliothécaires, informaticiens, coordonnateurs de laboratoire, agents de gestion financière, conseillers en développement stratégique… Ces hommes et femmes appuient au quotidien la population étudiante et le corps enseignant, mais aussi tous les paliers de direction. Sans leur apport, les établissements ne sauraient affronter les bouleversements en cours, tels que l'essor de l'apprentissage à distance ou l'encadrement de l'intelligence artificielle. En témoigne notre liste de membres, qui croît depuis plusieurs années.

En soutien à la démarche de révision de la Politique québécoise de financement des universités, la FPPU formule cinq propositions qui synthétisent ses principales préoccupations.

Proposition 1 | Réinvestir dans un réseau universitaire plus accessible et attractif

Nous croyons que le Québec doit investir de façon substantielle, prévisible et récurrente pour garantir à sa population un accès à cette éducation poussée que réclame la société du savoir. La FQPPU fixe à 10 % le relèvement souhaitable du budget en enseignement supérieur, tandis que l'UQ demande 100 M$ de plus par année. Sans suggérer de montant précis, la FPPU, prenant acte du consensus du milieu, plaide aussi en faveur d'un **réinvestissement conséquent dans le réseau universitaire**. Les efforts consentis par l'État

depuis 2018 ont permis d'effectuer un rattrapage après de longues années d'austérité. Toutefois, ils s'avèrent encore insuffisants face aux enjeux sociétaux qui se profilent à l'horizon.

Nous préconisons de **réduire la part des sommes attribuées sur la base de l'effectif étudiant** en équivalence au temps plein — un vœu exprimé dès 2018 dans notre mémoire aux États généraux de l'enseignement supérieur. La formule entraîne des fluctuations budgétaires nuisibles à la planification à long terme des activités universitaires. Ce faisant, elle stimule une course à la clientèle qui force les établissements à se faire concurrence au lieu de se fédérer autour de l'objectif ultime de former le Québec. Le réseau bénéficierait davantage d'un système de financement mixte qui comprendrait notamment un montant fixe par université.

L'accessibilité des études supérieures demeure une préoccupation pour certaines régions et populations. Or, **accroître la fréquentation de groupes sous-représentés sur les campus**, chose essentielle pour relever le taux de diplomation, implique des ajustements à l'actuel modèle de financement. Certaines universités accueillent une forte proportion de personnes qui requièrent un accompagnement individualisé pour divers motifs : elles proviennent d'une zone éloignée, élèvent une famille tout en s'instruisant, composent avec un handicap ou un trouble d'apprentissage, appartiennent à une nation autochtone peu scolarisée, etc. De même, l'avènement du plein emploi, conjugué aux exigences en formation continue posées par la société du savoir, incite toujours plus de gens à concilier études et travail. Pour porter un jour la toge et le mortier, cette relève nécessite de meilleurs services d'aide à persévérance et la réussite, tout comme un soutien financier pour vivre décemment durant leur scolarité. La répartition des fonds publics doit donc tenir compte de la diversité des cheminements et des profils dans chaque établissement.

La FPPU comprend des membres en plusieurs lieux du réseau de l'Université du Québec, notamment en Abitibi-Témiscamingue, à Chicoutimi, en Outaouais et à Trois-Rivières. Ces universités de proximité font face à des défis inhérents à leur localisation. Elles doivent entre autres couvrir un large territoire et instruire une proportion plus élevée d'étudiants et d'étudiantes de première génération. Nous suggérons donc de **majorer les montants destinés aux établissements de petite taille, en région ou à mission particulière**. L'investissement assurerait un accès maximal à l'enseignement supérieur à la grandeur du pays.

Enfin, il importe de résister à la tentation de cantonner l'université à la production de diplômes en vogue. Implanter des mesures spécifiques pour rehausser la formation de main-d'œuvre dans un secteur jugé stratégique nous paraît dénué de sens dans un monde de l'emploi qui évolue à la vitesse de l'éclair. Les plus fines analyses ne sauraient déterminer quels postes seront à pourvoir en priorité dans 10 ans, voire 5 ans. Par ailleurs, diriger la relève vers un domaine donné risque de causer des lacunes dans d'autres qui pourraient finir par s'avérer tout aussi cruciaux. La façon la plus sûre de se préparer aux défis de demain est de **financer de manière équilibrée tout l'éventail des disciplines d'une université florissante**.

La connaissance ne se vend pas en conserve. Elle n'est pas un produit dont on peut changer l'emballage au gré des modes afin de mieux le commercialiser. De même, l'université n'est pas une usine à inventions, mais un écosystème intellectuel. Foisonnant de vie, il engendre des bienfaits que nous ne saurions imaginer ; exploité dans un esprit productiviste, il s'effondre sur lui-même, emportant ses bénéfices potentiels.

Proposition 2 | Canaliser la compétence du personnel dans la croissance de l'université

L'actuelle formule de financement accorde un poids démesuré à l'effectif étudiant en équivalence au temps plein. Ne serait-elle pas plus juste si elle **considérait également la main-d'œuvre requise** pour prendre soin des gens en formation et mener les activités de recherche ? Cela inclurait le corps professoral, bien sûr, mais

aussi les autres membres du personnel, notamment à statut professionnel. Introduire un indicateur analogue à un plancher d'emploi pourrait fournir une cible fiable pour l'embauche des individus qui appuient la communauté universitaire dans la réalisation de sa mission sociale.

La FQPPU estime que le réseau québécois devrait recruter **1250 ressources académiques de plus**, à parité avec les professeurs et professeures. La catégorie recouvre aussi bien le personnel professionnel que celui chargé de cours. Sans pouvoir chiffrer le besoin en effectifs, nous considérons ce calcul cohérent avec la situation sur le terrain. Nos membres, quoique toujours plus nombreux, composent fréquemment avec une surcharge de travail. Plusieurs établissements, certains de la taille d'une petite ville, roulent avec des équipes réduites au minimum.

Le capital en main-d'œuvre varie grandement d'un endroit à l'autre. Par exemple, chez le personnel en lien direct avec la population étudiante, l'Université du Québec compterait 1 membre pour 18 étudiants, alors que les universités hors réseau en emploient 1 pour 12. Cette disparité se reflète assurément sur le niveau d'accompagnement. La réduire **accroîtrait la qualité des services** offerts à la communauté.

Que ce soit en pédagogie, en recherche ou en administration, le personnel professionnel s'investit dans des **tâches qui rehaussent l'expérience étudiante et le bien-être collectif**. Mentionnons les mesures d'appui à la réussite, entre autres, ou la promotion de la santé mentale. En recherche, il prépare beaucoup des demandes de subvention déposées auprès des organismes gouvernementaux. Son apport est si vital que les universités moins bien dotées en ressources humaines se retrouvent désormais désavantagées dans les concours dont dépendent les projets scientifiques. Ce qui, en retour, limite les embauches…

En finançant au mieux le recrutement de personnes détenant une variété d'expertises, la politique à venir pourrait **bonifier l'accompagnement des communautés étudiante et professorale** tout en réduisant la précarité de certains emplois. Cet investissement contribuerait à l'atteinte des objectifs du gouvernement. L'ajout de ressources professionnelles figure en effet dans le Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur 2021-2026 visant à accroître l'accessibilité des universités et la persévérance.

Proposition 3 | Moderniser les conditions d'emploi en recherche

Le financement des universités touche à un enjeu décisif pour assurer à long terme la capacité matérielle du Québec à générer savoir et innovation : la **régularisation du statut du personnel de recherche**. Nous estimons urgent de moderniser les conditions d'emploi des gens qui coordonnent au quotidien les laboratoires et les centres d'études. Le système ne s'est jamais adapté à l'émergence de cette main-d'œuvre qui participe à concrétiser la vision des chercheurs et des chercheuses. Vous semble-t-il juste qu'une personne qui a cumulé des postdoctorats durant sa formation passe sa carrière à cumuler des contrats renouvelables tous les trois mois ? La FPPU y voit pour sa part une dangereuse iniquité.

Consentir des conditions d'emploi décentes aux professionnels et professionnelles de recherche, c'est stabiliser les équipes et réseaux, mieux encadrer la relève à la maîtrise et au doctorat, rendre le milieu scientifique plus agile, performant et résilient. C'est **procurer au Québec les moyens de ses ambitions** en matière d'avancement du savoir et d'innovation.

Poussée par la pénurie de main-d'œuvre et par une société qui dépend toujours plus de la science, **la situation du personnel de la recherche donne des signes d'embellie**. En témoigne le cas de l'Université de Sherbrooke. En janvier 2023, l'établissement a uni sous une même convention collective le personnel

professionnel de la recherche, de l'administration et de la pédagogie. La fusion a conféré des avantages sociaux appréciables au premier groupe, traditionnellement défavorisé par rapport aux autres.

Nous proposons au Ministère d'user de ses pouvoirs pour propulser le mouvement citoyen visant à **sortir cet effectif de la perpétuelle précarité**. La FPPU a déjà formulé plusieurs recommandations à cet égard :

- En collaboration avec les Fonds de recherche du Québec, encourager les universités à créer un bassin de postes permanents en recherche afin d'accorder au personnel professionnel une chance d'accéder à la sécurité d'emploi en cours de carrière ;
- Aider les universités à implanter un budget de réserve qui permettrait de prévenir les mises à pied temporaires entre deux versements de subvention ;
- Lorsqu'une recherche reçoit des fonds publics, exiger que tout contrat d'embauche lié au projet dure aussi longtemps que la subvention qui le couvre ;
- Inviter les Fonds de recherche du Québec, lors des demandes de financement, à vérifier que la somme requise pour le personnel du laboratoire respecte l'échelle salariale de l'organisation.

À terme, les professionnels et professionnelles de recherche devraient toucher un traitement équitable par rapport à leurs homologues de l'administration ou de la pédagogie, ce qui suppose de planifier un financement de base. Nombre de **chercheurs et chercheuses ne cachent pas leur souhait de sécuriser les postes de leur personnel**, les mises à pied en période creuse constituant une perte sèche de temps et d'énergie. En 2016, environ 93 % des universités canadiennes interrogées estimaient que le soutien apporté au personnel hautement qualifié contribue largement à renforcer les équipes. Si le statut de professionnel de recherche a déjà représenté un état transitoire, ce n'est plus le cas aujourd'hui. Des personnes y consacrent toute leur vie, et méritent un traitement adapté à leur scolarité et à leur engagement.

Quant au financement de la recherche en elle-même, la FPPU, en accord avec la Table des partenaires universitaires, lance un appel à l'État pour **majorer le soutien accordé à la recherche libre et fondamentale**. Cet appui devrait passer par une hausse du budget des Fonds de recherche du Québec, qui détiennent les compétences requises pour redistribuer les sommes entre les projets selon leur valeur intrinsèque. Avant de la société puisse tirer profit d'une innovation, les scientifiques doivent pouvoir réaliser les travaux de fond qui mènent aux vrais changements de paradigme. Les plus brillantes découvertes découlent d'un soutien inconditionnel à la liberté créatrice des chercheurs et chercheuses. Les subventions ciblées en fonction des objectifs du mandataire devraient, par conséquent, demeurer une exception à la règle.

Proposition 4 | Favoriser la santé mentale et la réussite sur les campus

En 2020, la pandémie de COVID-19 a mis en relief la nécessité de poser des gestes forts pour soigner la santé mentale sur les campus. Une recherche menée cette année-là a dévoilé la profondeur du mal-être : sur les 2700 individus sondés, qui étudiaient ou travaillaient à l'Université du Québec, 47 % rapportaient des signes dépressifs, 45 % de l'anxiété et 42 % de la détresse psychologique.

Un exemple extrême découlant d'une crise historique ? Certes. Ce pénible épisode a toutefois eu le mérite de rappeler comment le contexte de vie peut moduler le parcours d'une personne en formation — et comment un appui adéquat peut faire la différence. De l'inscription au diplôme, les universités procurent de **nombreux services pour maximiser les chances de succès** des étudiants et étudiantes. Consultations en psychologie, ateliers sur la gestion du stress, séminaires en techniques d'apprentissage… Québec a reconnu l'importance de ces formes de soutien en fondant deux observatoires sur la santé mentale et sur la réussite, ainsi qu'en élaborant des plans d'action sur ces sujets.

Permettez-nous alors de rappeler que ces initiatives sont menées en majorité par un personnel professionnel toujours plus sollicité et surchargé de travail. Bien accompagner la population étudiante dans son cheminement, ainsi que l'ensemble de la communauté universitaire, suppose donc **un investissement conséquent dans les ressources humaines**. Cela vaut pour les mesures susmentionnées, mais aussi pour celles liées aux sports, à la vie étudiante, à l'accueil des gens d'origine étrangère ou de groupes minoritaires, à la prévention du harcèlement psychologique ou sexuel, etc.

À cet égard, la FPPU émet une mise en garde contre **l'abus des formules ciblées de financement**. Des programmes trop bien définis ne peuvent pas être adaptés à la réalité distincte de chaque établissement. Comme nous le répètent souvent nos membres, un plan de soutien à la population étudiante vivant avec un handicap n'aura pas la même allure à Montréal qu'à Rouyn-Noranda. Par ailleurs, l'apparition successive d'enveloppes non récurrentes impose une course aux dollars qui ne sert pas toujours le bien commun. Pour obtenir une subvention de trois ans, l'université doit monter un projet correspondant à des critères préétablis et pourvoir un poste temporaire. Ce lourd effort administratif engendre rarement les meilleurs bénéfices possibles. Il vaudrait mieux attribuer une somme générale au soutien à la communauté en confiant à chaque direction le soin de la gérer selon ses priorités, dans les limites de son autonomie institutionnelle.

Proposition 5 | Faire rayonner le français par le monde du savoir

Présente sur une large part du territoire québécois, la FPPU partage le souhait du Ministère de contribuer à la vitalité du français, notamment en science. Le réseau de l'enseignement supérieur, en particulier les établissements de l'Université du Québec, est bien placé pour **promouvoir l'usage de la langue nationale dans les officines du savoir**. Or, il est encore loin de tirer le meilleur parti des possibilités qui s'offrent à lui.

L'anglicisation des universités québécoises n'est pas une vue de l'esprit. Une étude récente prédit que dès cette année, les thèses et les mémoires déposés dans les établissements d'ici seront plus nombreux à proposer leur contenu en anglais qu'en français. La pression pour publier dans des revues scientifiques de renommée, au facteur d'impact élevé, accélère ce phénomène d'acculturation. Nous convions le Ministère à soutenir divers périodiques et canaux de communication en français. Les Fonds de recherche du Québec pourraient en outre recalibrer leurs critères de sélection afin que **le choix de s'exprimer dans notre langue ne nuise pas aux chances d'obtenir une subvention**.

Comme d'autres, nous jugeons vital de **revoir la déréglementation des droits de scolarité imposés aux étudiants étrangers**. Cette règle a entraîné un afflux majeur de clientèle internationale vers les universités métropolitaines anglophones du Québec, qui ont ainsi accaparé en 2021-2022 près de 70 % des revenus de e. Ce déséquilibre avait été prédit dès 2018 par une analyse de l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques. Personne ne conteste le bien-fondé de recevoir des étudiants ou étudiantes originaires d'autres pays. Cependant, cette mesure, dans son état actuel, n'est pas de nature à promouvoir la langue de Michel Tremblay dans notre société.

Parallèlement, selon *La Presse*, le gouvernement du Canada refuse 47 % des demandes de permis d'études déposées par des personnes admises dans une université québécoise. Le taux de rejet, supérieur quand la requête est formulée en français, grimpe à 72 % pour les gens provenant d'Afrique. Nous estimons que Québec devrait engager le ministre fédéral de l'Immigration à **faire cesser sans délai la discrimination envers la population étudiante internationale d'expression française**. Une question de justice, mais également d'économie, ces gens formant un bassin naturel pour attirer une main-d'œuvre qualifiée au Québec.

Conclusion

Au-delà des chiffres, il y a des gens ! Par ses formules budgétaires, la Politique québécoise de financement des universités oriente l'avenir d'une institution vitale pour la société. La FPPU rappelle le rôle clé que joue le personnel professionnel dans l'accompagnement de la relève ainsi que dans la coordination de la recherche. Ces effectifs spécialisés devront croître en nombre pour que le réseau de l'enseignement supérieur atteigne l'objectif du gouvernement, qui souhaite rehausser le taux de diplomation. Nous réitérons notre appui au principe d'une université publique accessible et ancrée dans la collectivité, dirigée dans un esprit de gestion collégiale et de liberté académique. C'est en préservant cet espace d'effervescence intellectuelle que le Québec parviendra le mieux à ses fins : former une main-d'œuvre compétente et valoriser l'innovation, en français, dans une société vibrante et prospère.

Source

Cette note politique a été publiée en juin 2023 par la Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche. Depuis 1979, la FPPU représente exclusivement des personnes à statut professionnel qui mettent leur expertise à profit dans l'enseignement supérieur et l'avancement du savoir. Ses quelque 2900 membres font carrière dans 11 établissements répartis à la grandeur du Québec et au Nouveau-Brunswick. Pour information, contactez la permanence à info@fppu.ca ou au 819 840-4544.