



Appel du Comité exécutif //

Mobilisation générale!

Le 15 février 2009 n'est pas une date à prendre à la légère : c'est la limite fixée par le Conseil syndical du 4 décembre dernier pour aboutir à un règlement négocié du projet de convention collective SPUQ-UQAM.

Cette décision – de fixer une échéance – a été prise de façon responsable. Le gouvernement du Québec avait fait connaître le 9 octobre les sommes qu'il entendait verser à l'UQAM pour à la fois payer ses dettes envers l'établissement et contribuer au financement du Complexe des sciences. Il a ensuite réitéré le 13 novembre ses engagements en ce qui concerne l'îlot Voyageur.

Tout le portrait financier de l'UQAM pouvait dès lors être remis à l'endroit, et la preuve en est que le Conseil d'administration sera saisi ce mardi 27 janvier d'un budget révisé qui confirme ce retour à l'équilibre.

Mais le Conseil d'administration s'est lui-même mis en berne, le vendredi 5 décembre, tous ses membres – à l'exception des voix professorales – acceptant l'inacceptable intrusion de firmes privées et du gouvernement dans la définition des conditions de travail (et du suivi budgétaire) à l'UQAM.

Coincidence dans le temps, ces deux résolutions, celle du Conseil syndical du SPUQ et celle du CA de l'UQAM, pour opposées qu'elles apparaissent, déterminent néanmoins clairement les enjeux dans l'immédiat et pour l'avenir : soit nous arrivons rapidement à une entente négociée avec l'UQAM, soit nous laissons une firme externe conseiller le gouvernement sur le diktat à venir de nos conditions de travail.

La campagne « **Réglons pour le 15 février 2009** », axée sur la mobilisation du corps professoral réclamant l'accélération des négociations nous est apparue d'autant plus nécessaire pour éviter que l'administration de l'UQAM ne se réfugie derrière le paravent honteux de la capitulation du Conseil d'administration. ► p.2

271

SOMMAIRE //

- APPEL DU COMITÉ EXÉCUTIF – MOBILISATION GÉNÉRALE! -1
- LE RAPPORT BROSSARD – COMMENT *DÉSINTÉGRER* LA TÉLUQ EN DONNANT L'IMPRESSION DE DÉVELOPPER LA FORMATION À DISTANCE... yves gingras +3
- ENQUÊTE SUR LE CORPS PROFESSORAL QUÉBÉCOIS – VERS UNE PRISE DE CONSCIENCE COLLECTIVE? michel laporte +6

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
JEUDI 29 JANVIER - 12 h 30
SALLE SH-2800

Mobilisation générale //

Pourquoi tant de retard à renégocier une convention collective échue il y a bientôt 20 mois? Il faut le dire, tous les délais induits l'ont été par l'UQAM... ou à travers elle par le gouvernement! Par delà la crise financière, la réorganisation de la haute administration de l'UQAM a entraîné des dommages collatéraux aux échelons inférieurs, si bien que de mai à novembre 2008 la partie « patronale » à la table de négociation s'en est trouvée décimée.

Là-dessus, le Comité de négociation du SPUQ a été conciliant, permettant à l'administration de recomposer sa délégation, sachant fort bien qu'avant de prendre sa retraite en septembre, la porte-parole de l'UQAM, M^e Huguette April, avait procédé à l'analyse critique de notre projet syndical et préparé l'ébauche de contre-propositions. Prétendre qu'« on vient d'entrer dans le dossier », comme le fait la partie patronale en ce moment à la table de négociation, n'est pas un argument valable, mais il est clair d'autre part, et l'UQAM ne s'en cache pas, que la firme Aon est maintenant installée dans l'antichambre de la négociation.

Le Comité exécutif du SPUQ, le Conseil exécutif, le Comité de négociation et le Conseil syndical ont à ce jour maintenu le cap – et fermement! – sur l'échéance du 15 février prochain. La mobilisation a pris à ce jour plusieurs formes, en plus de la publication hebdomadaire d'un *FLASH-Négo* : macarons, banderole, affiches, signets, cette campagne de visibilité vise à sensibiliser toute la communauté de l'UQAM à la nécessité d'un aboutissement rapide et concret de la négociation.

Le SPUQ a bénéficié dans cette campagne des ressources et de l'expertise de la CSN, à laquelle nous sommes affiliés depuis notre fondation, ce qui nous assure d'un appui sans réserve aussi longtemps que durera notre mobilisation.

Il faut ajouter, à cette échéance du 15 février, la conclusion également de la négociation de la convention collective des maîtres de langue, échue le 31 mai 2008. Là encore, la délégation patronale est déconstruite aux deux tiers, à la suite du départ fin décembre du directeur du Service du personnel enseignant, M. Jacques Sztuke, et de celui de la porte-parole M^e Michèle Moreau, qui a quitté l'UQAM à la mi-janvier.

Réunis en assemblée syndicale le 16 janvier, les maîtres de langue ont résolu à l'unanimité d'inscrire leur propre négociation SPUQ-UQAM dans le sillage de celle de leurs collègues professeures, professeurs. Cette décision marque une première dans l'histoire récente du SPUQ, alors que nos deux unités d'accréditation feront cause commune en synchronisant les deux négociations.

Le Conseil syndical vient de demander à chaque professeure, professeur et à chaque maître de langue de lire, à compter de maintenant, une déclaration en classe au début de chaque cours, afin que les étudiantes, étudiants sachent que nos demandes principales, qui visent l'accroissement du corps professoral, la mise à niveau de nos échelles salariales et l'amélioration de certaines de nos conditions de travail, sont partie à l'amélioration de la qualité de leur propre formation.

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//

Jean Bélanger
André Breton
Yves Gingras
Marie-Cécile Guillot
Lucie Lamontagne
Michel Laporte
Michèle Nevert

Le corps professoral dans son ensemble est maintenant convoqué à une première Assemblée générale jeudi prochain, le 29 janvier, pour faire le point (Pavillon Sherbrooke, salle SH-2800, métro Place-des-arts). Il faut que chacune, chacun d'entre nous prenne part au débat, affiche ses positions et s'engage dans l'action commune.

Le 15 février 2009 n'est pas qu'une échéance : c'est un moment de vérité dans l'actuelle relance de l'UQAM! □

**3 semaines
pour
régler! 15 février
2009**

spuq

Syndicat des professeurs et professeures
de l'Université du Québec à Montréal



Le Rapport Brossard

Comment *désintégrer* la TÉLUQ en donnant l'impression de développer la formation à distance...

// YVES GINGRAS – Département d'histoire

En ces temps propices aux nouveaux prêtres du « tout à l'éthique », je me dois de déclarer mes « conflits d'intérêts » : j'ai participé à la préparation de cours d'histoire des sciences à la TÉLUQ; j'y connais plusieurs professeurs; j'ai aussi dirigé la thèse de doctorat d'un employé de la TÉLUQ et publié le résultat dans la collection que je dirige sur l'enseignement supérieur aux PUQ (Patrick Guillemet, *Former à distance : la Télé-université et l'accès à l'enseignement supérieur 1972-2006*, PUQ, 2007). Enfin, j'ai déjà écrit un ouvrage en collaboration avec Raymond Duchesne, l'actuel directeur général de la TÉLUQ... *Mea culpa!*

Au cours des dernières années, l'UQAM a beaucoup fait appel à des consultants externes pour trouver des solutions à ses multiples problèmes, comme si l'expertise de 1 000 professeurs au sein de l'université était inutile, voire inexistante. Pourtant, les solutions proposées par ces « sauveurs » venus d'ailleurs n'ont pas donné de très bons résultats et, surtout, ont coûté très cher.

Le tout récent rapport du « chargé de projet », Pierre Brossard, sur l'intégration de la Télé-université à l'UQAM a peut-être coûté moins cher, mais les solutions qu'il propose pour « l'avenir » de la TÉLUQ dans l'UQAM relèvent encore une fois d'une vision bureaucratique et nullement académique du fond de la question : comment assurer l'avenir de la formation à distance (FAD dans le jargon) à l'UQAM?

En lieu et place de propositions précises sur la façon dont les professeurs de l'UQAM qui le souhaitent pourraient tirer profit de l'expertise académique et organisationnelle accumulée depuis 35 ans à la TÉLUQ, le Rapport se concentre sur une « intégration » purement bureaucratique qui aura l'effet contraire à celui projeté, le tout assorti d'incantations en guise de projet académique. Ainsi, la première recommandation propose « *que l'UQAM retienne désormais la formation à distance comme une orientation essentielle et majeure dans la réalisation de sa mission et son développement institutionnel* » (p. 10, nous soulignons).

Vient ensuite la pensée magique : cela se fera par une « *action académique, pédagogique, réglementaire, administrative et financière cohérente, coordonnée et soutenue...* ». Comme si cela ne se faisait pas déjà – et très bien – à la TÉLUQ!

On retrouve bien sûr l'incontournable langage *orwellien*, typique des bureaucraties, qui affirme une chose tout en faisant

son contraire. Ainsi, l'auteur écrit (et même souligne!) que « *la Direction et la communauté de l'UQAM doivent manifester leur confiance à la Télé-université* » (p. 14). Mais à la page 20 on lit (toujours en souligné!) que « *la maîtrise d'œuvre du développement de la formation à distance à l'UQAM appartient aux facultés* »!! Oui, oui, on a bien lu : « faire confiance » à la TÉLUQ c'est lui enlever la « maîtrise d'œuvre » de la formation à distance!! Orwell serait heureux (ou triste?) de voir à l'œuvre le génie de la novlangue.

Après avoir démantelé une machine qui fonctionne sans problèmes (et sans déficit!) et dispersé ses fonctions dans différentes parties de l'UQAM qui n'y connaissent rien, l'auteur du rapport réalise bien qu'il faudra maintenant quelqu'un pour retrouver tous les petits chats éparpillés sur le vaste territoire administratif de l'UQAM. Il recommande donc que le directeur général de la TÉLUQ « *voit à ce que les actions des différents vice-rectorats soient coordonnées en matière de formation à distance* » (p. 31). Il fallait y penser, ou plutôt y voir! Bien sûr, cela exigera « *une action soutenue de la part du Directeur général au sein des structures académiques de l'UQAM* » (p. 29). C'est le moins qu'on puisse dire : habitué à gérer une machine bien huilée et non déficitaire, le pauvre directeur général se voit maintenant confier la tâche de se retrouver dans le labyrinthe administratif de l'UQAM. Dans quel but? Mais voyons, faire comme avant : de la formation à distance!

Pour qui s'intéresse au fonctionnement de la pensée bureaucratique, la lecture du Rapport Brossard est fascinante : comment peut-on croire une seule minute à un tel plan? En fait, le Rapport Brossard propose à des gens qui n'ont pas encore l'habitude de travailler ensemble, et qui se parlent peu depuis quelque temps au plus haut niveau, de fusionner dans les six mois! ► p.4

Deux tiens valent mieux qu'un tu l'auras peut-être!

Si l'on reprend un peu ses esprits et que l'on regarde les faits, voici un constat minimal, absent du Rapport Brossard : depuis son intégration à l'UQAM par l'émission de lettres patentes supplémentaires en 2005, la TÉLUQ n'a jamais rien coûté à l'UQAM. Mieux : alors que l'UQAM est en déficit chronique, la TÉLUQ est en équilibre et même en surplus! De plus, elle ne nuit pas au fonctionnement des départements, des facultés et des vice-rectorats. La TÉLUQ n'est pas un « problème » pour l'UQAM. En fait, elle permet même aux professeurs et aux quelques Départements qui s'intéressent à la formation à distance de faire des cours et de créer des programmes en utilisant l'expertise de la TÉLUQ et en collaborant avec ses professeurs. Ce sont ces actions à la base qu'il faut appuyer et cesser de leur mettre des bâtons dans les roues. Il faut tout de même souligner que, malgré les nombreux obstacles, des contacts et une certaine collaboration académique ont été maintenus entre professeurs ayant des projets de formation à distance à développer.

Alors, pourquoi tenter une fusion administrative instantanée comme le propose le Rapport Brossard? La seule explication « logique » est de vouloir donner l'impression d'une uniformité administrative totale à l'UQAM et de faire semblant de vouloir sauver de l'argent en abolissant des postes d'administrateurs. Mais il ne faudrait pas être dupes : ce petit stratagème peut être pensé pour faire plaisir à quelques esprits populistes toujours heureux de voir disparaître un bureaucrate. Rappelons-nous que, quand l'UQAM a voulu montrer qu'elle gérait les budgets de façon serrée, il a été décidé « d'abolir » des vice-rectorats en fusionnant enseignement et recherche sous le vocable de « Vice-recteur à la vie académique ». Or, la recherche étant quand même une activité importante qui demande une action continue et suivie, il a bien fallu créer un poste de vice-recteur à la recherche et à la création... Mais les apparences – pour certains plus importantes que la réalité – sont sauves, car l'organigramme de l'UQAM le place sous la direction du vice-recteur à la vie académique...

Qui connaît le moindrement la logique des organisations ne peut douter une seule seconde que le démantèlement organisationnel de la TÉLUQ et la dispersion de ses fonctions au sein de multiples Facultés mèneront rapidement à la création de nouveaux postes; les coûts seront les mêmes (sinon plus élevés) et l'efficacité n'atteindra pas celle que permet le degré d'intégration actuelle de la TÉLUQ.

Il n'est pas inutile de rappeler que rien dans l'histoire des organisations universitaires n'interdit de créer des structures adaptées aux objectifs visés. L'UQAM a créé une École de langues qui a sa propre convention collective; elle a également créé ces oiseaux bizarres que sont les Instituts transfacultaires que seul un espace à quatre dimensions permettrait de placer logiquement dans l'organigramme de l'UQAM. Dans les circonstances actuelles : deux tiens valent mieux qu'un tu l'auras peut-être! La TÉLUQ existe et fonctionne très bien, alors prenons le temps qu'il faut pour faciliter son intégration au sein de l'UQAM : comme toute greffe, les vaisseaux sanguins qui doivent l'irriguer se développeront avec le temps et aucune incantation ne pourra faire l'économie de cette nécessaire étape d'ajustements et de développements conjoints.

Qui trop embrasse mal étreint...

Alors que le nouveau plan stratégique 2009-2014 parle encore de « *parachever le processus de facultarisation* » qui dure déjà depuis près de dix ans, on se demande comment on peut croire que l'intégration de la TÉLUQ se fera en six mois! En fait, en proposant une telle idée (effective au 1^{er} mai 2009), le rapport prend le risque (qui est en fait une quasi-certitude) de mettre en péril le fonctionnement actuel de la formation à distance pour le seul plaisir de donner l'illusion d'unité, de cohérence au sein de l'UQAM et de ne pas avoir de « *dédouplements* ». Le tout sous prétexte qu'une « *université bimodale n'est pas une université bicéphale* » (p. 31). Dans la conjoncture actuelle, marquée par l'incertitude et les nombreux problèmes à régler, on se demande comment on peut sérieusement proposer de tout faire en même temps à la vitesse grand V alors que, comme noté plus haut, il n'y a pas péril en la

demeure en ce qui concerne la TÉLUQ. Bien au contraire, car elle ne fait pas de déficits et pourrait rapporter encore davantage si l'on prenait le temps nécessaire à une intégration réussie.

Alors que les différents vice-rectorats, décanats et départements ont d'autres chats à fouetter, on leur demande maintenant de se mettre à développer des plans de formation à distance! On se demande comment un tel projet sert vraiment les étudiantes et étudiants qui s'inscrivent actuellement à des cours à distance. L'UQAM aurait intérêt à mieux évaluer l'urgence des dossiers avant de commettre des erreurs qui pourraient être irréparables. Car il est beaucoup plus réaliste de penser que si un *statu quo* organisationnel de 2-3 ans, pendant lequel des mécanismes d'intégration seront mis au point, ne ferait pas baisser les inscriptions et les revenus de la TÉLUQ (et donc de l'UQAM), une désorganisation pourrait facilement les faire baisser rapidement. Il est bien connu que détruire est plus facile que construire...

Le diable est dans les détails... mais le bon Dieu aussi

On lit dans le Rapport Brossard que « *les professeurs sont au cœur du projet de formation à distance à l'UQAM* » (p. 24). Mais de quels professeurs parle-t-on? Ceux de la TÉLUQ ou ceux de l'UQAM? Pour les premiers, c'est une évidence mais pour les seconds, ce n'est pas si sûr. En effet, seule une poignée de professeurs de l'UQAM ont déjà montré leur intérêt pour l'enseignement à distance. Tant que cela reste vrai, il serait absurde de défaire ce qui fonctionne bien pour lancer un grand projet hypothétique de développement de l'enseignement à distance au sein de Départements dont la tâche a toujours été d'offrir des cours en classe. À chacun son rôle d'abord, même si au fil du temps il faut encourager les professeurs qui le souhaitent à travailler en collaboration avec la TÉLUQ pour monter des cours à distance.

Qui peut sérieusement garantir qu'une fois transférés aux diverses Facultés, les cours et programmes actuellement gérés par le personnel de la TÉLUQ seront préservés et offerts de façon professionnelle et efficace? Il se pourrait fort bien, au contraire, que

les inscriptions totales en FAD (35 000 inscriptions-cours en 2008-2009) diminuent et que le personnel hérité de la TÉLUQ devienne une charge pour l'UQAM. Car au-delà des organigrammes, la réalité est que le diable est dans les détails et qu'une mauvaise gestion peut rapidement dilapider une rente, et ce, sans profit pour l'UQAM et surtout sans gain « social » pour le Québec. Et comme le bon Dieu est aussi dans les détails : une gestion prudente de l'intégration de la TÉLUQ à l'UQAM, qui mise sur la longue expertise de la première, peut assurer que les inscriptions continuent de croître; mais cela demande la présence de professionnels. Or l'expertise se retrouve à la TÉLUQ et non dans les Facultés ou dans un cabinet de consultant externe...

La question se pose : pourquoi mettre en péril l'accessibilité à des programmes offerts à distance en annihilant l'organisation qui soutient ces programmes présentement, risquant ainsi de laisser le champ de l'enseignement à distance entièrement à l'Université Laval, la plus active dans le domaine après la TÉLUQ?

Enfin, si la TÉLUQ représente une occasion stratégique de développement pour l'UQAM, la voie proposée par le Rapport mènera en fait à l'échec. Si l'UQAM a pu, il y a quelques années, rater sa chance d'intégrer l'École de technologie supérieure (ÉTS), elle ne doit pas faire la même erreur en voulant agir trop rapidement dans un dossier complexe qui ne requiert nulle précipitation.

Que faire?

Le Rapport Brossard met en fait la charrue devant les bœufs : avant de démanteler une organisation fonctionnelle pour demander à d'autres instances éparpillées de se doter de plans de formation à distance, il vaut mieux laisser ceux et celles qui ont l'expertise dans le domaine, et qui ont mis en place des structures bien coordonnées à cet effet, faire leur travail en attendant que les Facultés (encore en évolution!) et les Départements songent à se doter de tels plans. Et ce, d'autant plus que la formation à distance n'est pas également développée dans tous les secteurs. Il faut donc privilégier les projets conjoints, issus de la collaboration entre les UER et les Facultés, qui sont des

entités indépendantes, tout comme le sont les Départements qui peuvent décider de faire appel à l'expertise de collègues rattachés à d'autres Départements.

Bien sûr, la situation actuelle ne peut durer indéfiniment : il faut relancer le processus de rattachement, qui est un processus de collaborations de plus en plus étroites et, à terme, d'intégration. Dans l'immédiat, cependant, le mieux est de ne rien changer aux règles que les deux parties se sont données. Le CA de l'UQAM décide sur recommandation du Conseil de gestion de la TÉLUQ; la Commission des études décide sur recommandation de la Commission académique de la formation à distance.

Au plan administratif, il est facile d'inviter les services « homologues » à collaborer pour identifier les problèmes que pose la double structure et à les régler. Le Service de la recherche, par exemple, peut facilement être intégré rapidement sans créer de problèmes. Ce devrait être donc une tâche prioritaire du directeur général que de superviser ce travail, qui serait beaucoup plus utile que de tenter de coordonner des actions inexistantes et hypothétiques de la part des Facultés comme le propose le Rapport Brossard. Et il n'y a pas de raison de croire que cela ne puisse se faire en 2-3 ans, soit trois fois moins de temps que la facultarisation...

Au plan académique, qui est pourtant déterminant, les choses sont beaucoup plus compliquées : comment amener des professeurs de l'UQAM – pas tous, mais ceux et celles qui le souhaitent et qui peuvent y trouver intérêt – à s'engager dans la formation à distance? La seule option est de leur rendre la chose attrayante et de leur fournir un espace pour l'expérimentation, avec le soutien de la TÉLUQ. Multiplions les projets conjoints et tirons peu à peu une expérience utile de ceux-ci. Et ici encore les incantations ne suffiront pas. Dire comme le fait le Rapport Brossard que « *l'adhésion des syndicats de professeurs s'avère essentielle* » à la réussite du projet est un peu court. Mieux vaut prendre acte de l'existence de deux conventions collectives qui gèrent des tâches très différentes – comme le fait celle des maîtres de langue sans poser de problème fondamental – et travailler en conséquence au lieu de faire comme si cela était un détail. Il est tout à fait possible en travaillant ainsi

à partir de la base de trouver des réponses aux questions de reconnaissance de tâches pour ceux et celles qui collaborent avec la TÉLUQ, tout comme il est possible de faire les ajustements aux programmes existants pour éviter les dédoublements en formant des comités *ad hoc* à cet effet. C'est en attachant les ficelles à partir de la base (soit les Départements et les UER impliqués) que l'on pourra ensuite coordonner le tout au plus haut niveau et non pas en modifiant d'abord les structures comme si cela allait permettre de régler les problèmes à la base.

Mais à qui donner un tel mandat, me dirait-on? À une autre firme externe? Eh bien non. Ici – une fois n'est pas coutume! – il faut prendre au mot l'auteur du rapport et faire confiance à nos collègues de la TÉLUQ, professeurs et administrateurs, qui ont souhaité le rattachement et manifesté depuis plusieurs années leur désir de collaborer avec les facultés de l'UQAM. Au lieu d'écouter les consultants, donnons sa chance à la collégialité universitaire.

Une telle approche sera évidemment plus longue que ce que certains esprits pressés semblent désirer, mais plus stimulante pour le personnel de la TÉLUQ que les recommandations, totalement dénuées d'imagination, du Rapport Brossard. Et plus conforme aussi à l'idée d'université, laquelle commande de prendre le temps qu'il faut pour mettre en place des structures pérennes. Car, en toute chose, la précipitation est bien mauvaise conseillère. □

NDLR : Le Rapport Brossard est disponible à l'adresse suivante : www.uqam.ca/divers/rapport-brossard.pdf

Enquête sur le corps professoral québécois

Vers une prise de conscience collective?

// MICHEL LAPORTE – 3^e vice-président

Lors de son colloque de novembre dernier intitulé *Faut-il reconstruire l'université québécoise?*, la Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université (FQPPU) publiait un portrait du corps professoral québécois tel qu'il se présentait au printemps 2008. L'enquête a été menée dans tout le réseau universitaire québécois par notre collègue Frédéric Deschenaux, professeur à l'Université du Québec à Rimouski, et M^{me} Nathalie Dyke, chercheure indépendante associée à la FQPPU. Leur rapport décrit les effets des transformations des conditions du travail universitaire sur les professeurs et professeurs ainsi que les enjeux liés à la profession. Ce rapport est actuellement en accès libre sur la page d'accueil du site Internet de la FQPPU (<http://fqppu.org>).

Malgré toutes les insatisfactions exprimées par les professeurs, professeurs des universités du Québec la relation avec les étudiants représente encore l'aspect qui recueille le taux de satisfaction le plus élevé (97,4 %). Les aspects de la profession jugés insatisfaisants par la majorité des répondants sont, par ordre décroissant : les décisions administratives, le temps disponible pour la recherche, la conciliation travail et famille, le manque de professeurs, professeurs et les conditions d'enseignement.

« Les décisions ayant suscité un mécontentement portent principalement sur des questions administratives, de gestion et d'embauches, suivies de décisions financières, des dépenses et budgets, et des investissements immobiliers. Les répondants de l'UQAM sont les plus critiques avec un pourcentage quasi unanime de 96 %, suivi par les professeurs de l'Université Bishop's avec un pourcentage de 91 % et ceux de l'UQTR avec un pourcentage de 86 % » (page 17 du Rapport, p. 24 de la version électronique).

Les professeurs, professeurs manquent de temps. Au Québec, la moyenne de

temps consacré au travail est de 50,5 heures par semaine. Près de la moitié des répondants (45 %) déplorent que la charge d'enseignement gruge le temps nécessaire pour la recherche alors qu'inversement le tiers de répondants (33 %) déplore que le temps consacré à la recherche nuise à l'enseignement. Le manque de professeurs, professeurs pour répondre aux besoins d'encadrement est soulevé par 60 % des répondants. Et le manque d'auxiliaires d'enseignement par 65 %.

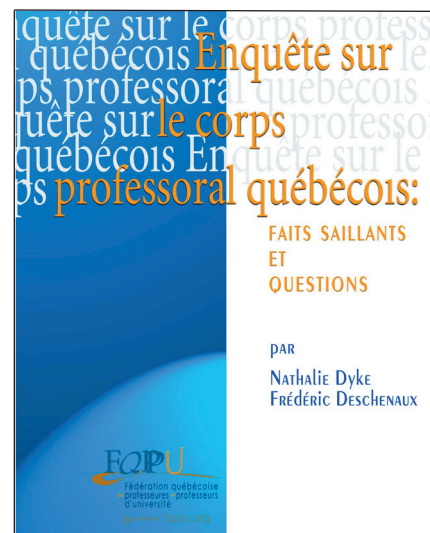
Le travail, c'est la santé?

L'arrimage entre le travail et la vie familiale est difficile. À ce chapitre, 42 % des répondants suggèrent de réduire la tâche et de procéder à de nouvelles embauches. Seulement une professeure, un professeur sur dix estime avoir suffisamment de temps à consacrer à sa vie personnelle.

Au chapitre de la santé, une professeure, un professeur sur quatre (25,5 %) a éprouvé des problèmes de santé psychologique en lien avec son emploi. La moitié du corps professoral a déjà songé sérieusement à quitter son emploi et, de ce nombre, un sur trois l'aurait fait pour occuper un poste en dehors de l'enseignement supérieur.

Le climat de travail est un sujet d'insatisfaction pour 40 % des répondants. Ce taux passant même à 70 % à la TÉLUQ, 67,9 % à l'UQTR et 67,7 % à l'UQAM. Si, comme le soulignent les auteurs, l'intégration de la TÉLUQ, la grève à l'UQTR et la crise financière de l'UQAM permettent en partie d'expliquer l'écart avec le peloton des universités, il n'en reste pas moins que 80 % des universitaires sont en désaccord avec des décisions importantes prises par leur administration.

Certaines questions posées par les chercheurs visaient à expliquer les malaises ressentis. C'est le cas des questions portant sur la spécialisation des professeurs en



« enseignants » et en « chercheurs » pour résoudre la surcharge de travail. La très grande majorité des répondants (93,8 %) estiment essentiels de ne pas séparer la composante *enseignement* de la composante *recherche*.

Une professeure, un professeur sur deux (49 %) considère que l'encadrement des étudiants aux cycles supérieurs est peu ou pas du tout réparti de façon équitable. La répartition des tâches administratives au sein des départements ou de l'unité qui regroupe le corps professoral est jugée par 51,5 % des répondants peu ou pas du tout équitable.

La mutation de l'université

Le questionnaire comportait une question « ouverte » demandant aux répondants d'identifier les enjeux auxquels l'université québécoise est aujourd'hui confrontée. Les réponses à cette question à laquelle 85 % ont répondu permettent de dégager un discours critique assez unanime. Les principaux thèmes abordés sont : le sous-financement des universités, les contraintes des organismes subventionnaires, l'équilibre



entre les tâches, le stress au travail, les conditions de travail, le renouvellement du corps professoral, la reconnaissance du rôle de l'université et de la profession académique. C'est la question de la gouvernance qui divise le plus les professeurs.

Cette question a fait ressortir ce qui m'apparaît davantage être les symptômes d'un état de développement du capitalisme dont nous sommes à la fois les victimes et les artisans. Le sous-financement nuit au recrutement, empêche les universités d'avoir les conditions matérielles nécessaires, favorise le clientélisme. La grille de financement introduit la compétition entre les universités. Les subventions de recherche créent une compétition entre les professeures, professeurs et les transforment en entrepreneurs de la connaissance tout en augmentant de façon significative la charge de travail. La pertinence de la recherche est déterminée par les organismes subventionnaires.

Le déséquilibre entre les tâches est cause d'épuisement chronique, d'insatisfaction au travail et de stress. Les services à la collectivité sont les moins valorisés lors de l'acquisition de la permanence ou l'obtention de la promotion. L'enseignement est dévalorisé par rapport à la recherche.

La gestion collégiale et paritaire de l'« académique » est en voie de disparition. La bureaucratisation croissante alourdit

le travail. Le savoir est considéré par les administrateurs comme une marchandise. Les campus périphériques et l'approche marketing pour vendre les programmes transforment les étudiantes, étudiants en clients et le savoir en marchandise. Certains professeurs, professeures dont le Rapport n'établit pas le pourcentage, pensent que l'université devrait être gérée par de vrais administrateurs alors que d'autres pensent évidemment le contraire.

Le pour et son contraire

Chantons ici la palinodie. On ne peut à la fois déplorer les effets de la marchandisation du savoir et laisser la gestion de l'entreprise aux administrateurs. Les universités sont en voie de se restructurer sur le modèle entrepreneurial. Il faut bien admettre que la recherche du profit est en passe de devenir sa norme et son éthique. Les professeures, professeurs sont mis en situation de compétition les uns avec les autres devant le financement qui tend à devenir l'ultime critère pour régler la progression de leur carrière. À l'UQAM, cette compétition est en voie de s'étendre aux départements et aux facultés.

Le modèle de l'économie du savoir inspirée de l'OCDE transforme les professeures, professeurs en experts pour qu'ils participent au développement d'*entreprises innovantes*. Ce modèle entend la valorisation sociale de

la recherche comme l'appropriation individuelle par le marché des entreprises dans le but de faire du profit. Ce modèle favorise la gestion par résultat avec comme outils managériaux la centralisation du pouvoir, la hiérarchisation des décisions, les plans stratégiques de développement et l'usage d'indicateurs de performance. Avec, à la clé, la concurrence nationale et internationale. N'est-ce pas exactement ce que l'administration de l'UQAM est en train d'accomplir?

Individuellement, nous sommes tantôt celui qui remplit le formulaire de demande de subvention, tantôt celle qui participe au jury qui les attribue, tantôt celui qui évalue ses pairs, tantôt celle qui participe à la mise en place d'une politique de la recherche, tantôt celui qui enseigne, développe et gère des programmes. Collectivement, nous pouvons et devons agir pour enrayer la plus grande partie des maux qui nous accablent. La maladie causée par le surtravail, qui est un symptôme courant dans l'entreprise privée, n'épargne plus les universitaires. Devant la volonté du gouvernement et de l'administration de l'UQAM de transformer l'institution universitaire en entreprise par l'usage de ses outils managériaux, le renforcement des contrôles bureaucratiques et leur concentration dans les mains des cadres et des administrateurs, nous devons toutes et tous nous mobiliser. □

ARRIVÉES // Bienvenue aux nouvelles et aux nouveaux collègues

• Finance :	Ramzi Ben-Abdallah	• Mathématiques :	Jérôme Proulx
• Histoire de l'art :	Dominic Hardy	• École des Médias :	Didier Oti (substitut)
	Patrice Loubier (substitut)		Thomas Vamos (substitut)
• Informatique :	Frédéric Nabki	• Psychologie :	Michel Cossette (substitut)
• Linguistique et didactique des langues :	Marie Thériault (invitée)	• Sciences de la Terre et de l'atmosphère :	Laxmi Sushama
• Marketing :	Anik Saint-Onge	• Sciences juridiques :	François Roch
• Mathématiques :	Mathieu Boudreault	• École de langues :	Coralie Huckel (français)

DÉPARTS // Ont pris leur retraite en fin d'année 2008

• Danse :	Monik Bruneau	• Science politique :	Kenneth Cabatoff
• Kinanthropologie :	Mario Leone (démission)		Albert Legault
• Organisation et ressources humaines :	Micheline Desrosiers	• Sciences comptables :	Michel Bernard
	Jean-Claude Forcuit*	• Sciences juridiques :	Pierre-Claude Lafond (dém.)
		• Sexologie :	Sophie Bergeron (démission)

* Malade depuis quelque temps, notre collègue est malheureusement décédé début janvier. Hommage lui sera rendu dans le prochain *SPUQ-Info*.

271
26 JANVIER 2009

