

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION

**L'ÉTAT DE SITUATION ET LES
PRÉVISIONS DE RENOUVELLEMENT
DU CORPS PROFESSORAL DANS
LES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES**

Janvier 2004

50-2096

ÉTUDES ET RECHERCHES

Québec 

**L'ÉTAT DE SITUATION ET LES
PRÉVISIONS DE RENOUVELLEMENT
DU CORPS PROFESSORAL DANS
LES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES**

Janvier 2004

50-2096

RAPPORT DE DEUX ENQUÊTES EFFECTUÉES
AUPRÈS DES ADMINISTRATEURS UNIVERSITAIRES

dans le cadre du rapport annuel 2002-2003 sur l'état et les besoins de l'éducation

*Renouveler le corps professoral à l'université :
des défis importants à mieux cerner*

PAR

Jean-François Lehoux, agent de recherche au Conseil supérieur de l'éducation

France Picard, coordonnatrice de la Commission de l'enseignement et de la recherche universitaires

Gilles Roy, sociologue et consultant

RECHERCHE ET COORDINATION DES ENQUÊTES

- France Picard, coordonnatrice de la Commission de l'enseignement et de la recherche universitaires

COLLECTE DE DONNÉES

- Michael Dionne, administrateur du réseau informatique
- Bruno Bérubé, technicien en enquête et sondage
- Groupe ENQUAESTIA inc.
- France Picard

TRAITEMENT DES DONNÉES

- Bruno Bérubé
- France Picard
- Jean-François Lehoux, agent de recherche

ÉDITION

- Marie Mercier, conseillère en communication
- Lise Ratté, agente de secrétariat
- Michelle Caron, technicienne en administration

SOURCES DOCUMENTAIRES

- Francine Vallée, technicienne en documentation

RÉVISION LINGUISTIQUE DU RAPPORT

- Sylvain Larose, linguiste
- Isabelle Tremblay, linguiste

RÉVISION LINGUISTIQUE ET TRADUCTION DES QUESTIONNAIRES ADMINISTRÉS AUX DIRECTEURS DE DÉPARTEMENT

- Bernard Audet, réviseur
- Benjamin Waterhouse, traducteur

SAISIE ET MISE EN PAGE

- Marie-Andrée Ayotte, agente de secrétariat
- Jocelyne Mercier, agente de secrétariat

ISBN : 2-550-41861-1

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec, 2003

Reproduction autorisée à condition d'en mentionner la source.

Afin d'alléger le texte, le genre masculin est utilisé dans ce document pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.

**Le contenu de cette étude
est sous l'entière responsabilité des auteurs.**

**Sa diffusion a été approuvée
par le Conseil supérieur de l'éducation
à sa 519^e réunion, le 16 mai 2003.**

Avertissement

**La présente étude a été faite pour les fins du rapport annuel 2002-2003 :
*Renouveler le corps professoral à l'université : des défis importants à mieux
cerner*. Le rapport annuel fait souvent référence à cette étude, mais en raison
des délais d'édition, la pagination de ces références peut être erronée.**

AVANT-PROPOS

Lorsque le Conseil a entrepris l'élaboration du rapport annuel 2002-2003 *Renouveler le corps professoral à l'université : des défis importants à mieux cerner*, il s'est engagé à éclairer la situation qui existe dans les universités québécoises à cet égard et à cerner l'ampleur du recrutement qui sera requis dans les années à venir. À l'échelle des universités canadiennes, un diagnostic était déjà posé et des prévisions d'embauche, établies. Il en ressortait des constats généraux que le Conseil s'est employé à préciser pour le Québec. Deux enquêtes ont donc été effectuées auprès des administrateurs universitaires québécois, par exemple au sein des départements, des vice-rectorats aux ressources humaines ou des unités qui assument des fonctions similaires.

Le présent rapport de recherche collige un ensemble de données d'intérêt pour quiconque se sent touché par le recrutement des professeurs. Il offre un portrait détaillé de plusieurs questions-clés qu'englobe le renouvellement du corps professoral, comme les difficultés de recrutement, les caractéristiques des candidatures au regard des exigences établies, le recrutement international, la mobilité professionnelle en cours de carrière et les prévisions d'embauche. Les résultats sont présentés en tenant compte des domaines d'enseignement et de recherche ainsi que des caractéristiques des universités. Comme toutes les nuances de ces résultats ne sont pas apportées dans le rapport annuel 2002-2003, le Conseil a jugé utile de procéder à l'édition du présent rapport de recherche.

Je tiens à remercier vivement ceux et celles qui ont collaboré à ces deux enquêtes en remplissant le questionnaire ou en établissant les prévisions demandées. Leur contribution a été très utile pour guider le Conseil dans la formulation de recommandations au ministre de l'Éducation. L'apport d'autres membres du milieu universitaire doit également être souligné. J'adresse donc mes remerciements aux personnes qui ont participé à l'élaboration du questionnaire destiné aux directeurs de département. Je remercie d'abord celles qui se sont jointes au comité scientifique aux fins de validation du questionnaire, soit M^{me} Guylaine Doré, spécialiste en mesure et évaluation et MM. Claude Bédard, doyen à la recherche et au transfert technologique à l'École de technologie supérieure, André Normandeau, directeur du Secrétariat de l'évaluation périodique des programmes à l'Université de Sherbrooke, et Jean Vaillancourt, doyen de la recherche à l'Université du Québec en Outaouais. De même, je remercie les personnes qui ont prétesté les versions anglaise et française du questionnaire, à savoir M^{mes} Claire Cupples, directrice du Département de biologie à l'Université Concordia, et Lydia White, directrice du Département de linguistique à l'Université McGill, ainsi que MM. André Charrette, directeur du Département d'organisation et ressources humaines à l'Université du Québec à Montréal, Paul Fortier, vice-doyen de la Faculté des sciences et de génie à l'Université Laval, Raynald Gareau, directeur du Département de chimie et biologie à l'Université du Québec à Trois-Rivières, et Richard J. Munz, directeur du Département de génie chimique à l'Université McGill. Leurs commentaires ont permis d'améliorer la qualité du questionnaire.

Le présent rapport n'aurait pu être produit sans le travail de l'équipe de recherche, principalement de ses trois auteurs : M^{me} France Picard et MM. Jean-François Lehoux, de la permanence du Conseil, et Gilles Roy, consultant. Ils ont su mener à bien le mandat qui leur a été confié et je les en remercie tout particulièrement.

Jean-Pierre Proulx
Président
Conseil supérieur de l'éducation

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	iii
TABLE DES MATIÈRES	v
LISTE DES SIGLES	vii
LISTE DES TABLEAUX	viii
LISTE DES FIGURES.....	xiv
INTRODUCTION.....	1
1. LA MÉTHODOLOGIE.....	7
1.1 LES ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES	7
1.1.1 La population étudiée.....	7
1.1.2 Le but et les objectifs	7
1.1.3 Les questions à l'étude	8
1.2 LES VARIABLES	9
1.2.1 Les variables dépendantes.....	9
1.2.2 Les variables indépendantes	12
1.3 LA DÉFINITION DES TERMES	16
1.4 LA COLLECTE DES DONNÉES	16
1.4.1 Le renouvellement du corps professoral dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002	17
1.4.1.1 La portée et les limites de l'enquête	17
1.4.1.2 L'élaboration de la base de recensement.....	19
1.4.1.3 L'élaboration du questionnaire.....	19
1.4.1.4 L'administration du questionnaire.....	20
1.4.1.5 Le taux de réponse.....	20
1.4.1.6 La validation des réponses	23
1.4.2 Les prévisions de départs et de recrutement de professeurs dans les universités québécoises de 2003-2004 et 2007-2008	23
1.4.2.1 La portée et les limites de l'enquête	23
1.4.2.2 La collecte des données et le taux de réponse	24
2. LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR LE RENOUVELLEMENT DU CORPS PROFESSORAL DANS LES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES DE JANVIER 1997 À DÉCEMBRE 2002	25
2.1 L'AMPLEUR DU RECRUTEMENT	25
2.1.1 L'effort quantitatif de recrutement	25
2.1.2 Les motifs sous-jacents au recrutement	28
2.1.3 La concurrence à l'échelle des systèmes universitaires.....	31
2.1.4 Le recrutement à l'étranger.....	33

2.2	L'OFFRE ET LA DEMANDE	35
2.2.1	Le profil recherché	35
2.2.2	Les professeurs nouvellement recrutés	40
2.2.3	Les candidatures	43
2.2.4	Les exigences futures	46
2.3	LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET DE RÉTENTION DES PROFESSEURS	49
2.3.1	Le recrutement des professeurs	50
2.3.2	L'intégration des professeurs nouvellement recrutés	62
2.3.3	La rétention des professeurs	64
2.4	LE RECOURS AU PERSONNEL TEMPORAIRE OU RÉGULIER EN ENSEIGNEMENT	68
3.	LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR LES PRÉVISIONS DE DÉPARTS ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSEURS DANS LES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES DE 2003-2004 À 2007-2008	75
3.1	UN SCÉNARIO PRÉVISIONNEL DE RECRUTEMENT DES PROFESSEURS	77
3.2	LE DÉVELOPPEMENT DES DOMAINES D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE PAR LE RECRUTEMENT	79
3.2.1	Les tendances globales issues des prévisions	79
3.2.2	Les priorités de développement des domaines d'enseignement et de recherche et les bassins de recrutement	81
3.2.3	Les priorités de recrutement dans les domaines d'enseignement et de recherche selon les caractéristiques des universités	84
3.2.4	Le portrait synthèse du développement des domaines d'enseignement et de recherche selon les caractéristiques des universités	88
3.3	L'IMPORTANCE DE LA RETRAITE DANS LE RECRUTEMENT	90
LES ANNEXES	93	
Annexe A :	Le questionnaire administré aux directeurs de département	95
Annexe B :	L'instrument de collecte de données transmis aux vice-recteurs aux ressources humaines ou à leurs homologues	105
Annexe C :	L'ampleur du recrutement et ses caractéristiques	111
Annexe D :	Les exigences au moment du recrutement	117
Annexe E :	Les difficultés de recrutement des professeurs	129
Annexe F :	La perception de l'efficacité des mesures découlant des politiques publiques aux fins de la rétention et du recrutement des professeurs	135
Annexe G :	Les diverses catégories de personnel affecté à l'enseignement	139
Annexe H :	Les scénarios prévisionnels	143
Annexe I :	L'effectif étudiant aux cycles supérieurs et les diplômés	147
BIBLIOGRAPHIE	151	

LISTE DES SIGLES

ACES	: Association canadienne pour les études supérieures
AUCC	: Association des universités et collèges du Canada
CERU	: Commission de l'enseignement et de la recherche universitaires
CLARDER	: Classification de la recherche et des domaines d'enseignement et de recherche
CRC	: Chaires de recherche du Canada
CREPUQ	: Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec
CSE	: Conseil supérieur de l'éducation
ENAP	: École nationale d'administration publique
EPE	: Enquête sur le personnel enseignant
ETS	: École de technologie supérieure
FCI	: Fondation canadienne pour l'innovation
FQRNT	: Fonds québécois de recherche sur la nature et les technologies
HEC Montréal	: École des hautes études commerciales de Montréal
IMHE	: Institute of Management of Higher Education
INRS	: Institut national de la recherche scientifique
OCDE	: Organisation de coopération et de développement économiques
TELUQ	: Télé-université du Québec
TIC	: Technologies de l'information et de la communication
UQAC	: Université du Québec à Chicoutimi
UQAM	: Université du Québec à Montréal
UQAR	: Université du Québec à Rimouski
UQAT	: Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
UQO	: Université du Québec en Outaouais
UQTR	: Université du Québec à Trois-Rivières

LISTE DES TABLEAUX

TABEAU 1 :	Définition opérationnelle des variables dépendantes	13
TABEAU 2 :	Classement des universités québécoises selon la taille du corps professoral	15
TABEAU 3 :	Répartition des répondants selon le domaine d'enseignement et de recherche	21
TABEAU 4 :	Répartition des répondants selon la langue d'enseignement	21
TABEAU 5 :	Répartition des répondants selon la taille du corps professoral de l'établissement.....	22
TABEAU 6 :	Effort quantitatif de recrutement des professeurs réguliers dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université.....	26
TABEAU 7 :	Distribution du recrutement des professeurs réguliers dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche	27
TABEAU 8 :	Effort quantitatif de recrutement des professeurs réguliers dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche	28
TABEAU 9 :	Principaux facteurs ayant occasionné le recrutement des professeurs réguliers dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002.....	29
TABEAU 10 :	Principaux facteurs ayant occasionné le recrutement des professeurs réguliers dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université	29
TABEAU 11 :	Mobilité professionnelle dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université	30
TABEAU 12 :	Mobilité professionnelle des professeurs réguliers entre les universités de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université	32
TABEAU 13 :	Part du recrutement international dans l'effort de renouvellement du corps professoral dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université	33
TABEAU 14 :	Part du recrutement international dans l'effort de renouvellement du corps professoral dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche	34
TABEAU 15 :	Exigences établies sur le plan de la scolarité concernant les postes comblés de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université.....	35
TABEAU 16 :	Exigences établies sur le plan de la scolarité concernant les postes comblés de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche	36
TABEAU 17 :	Exigences établies (tout le temps et le plus souvent) sur le plan des compétences et de l'expérience pour les postes comblés de janvier 1997 à décembre 2002.....	37
TABEAU 18 :	Exigences établies (tout le temps et le plus souvent) sur le plan des compétences et de l'expérience pour les postes comblés de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université	39
TABEAU 19 :	Synthèse des exigences établies (tout le temps et le plus souvent) par plus de 50 % des directeurs de département sur le plan des compétences et de l'expérience pour les postes comblés de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche (%)	40

TABLEAU 20 : Comparaison entre le profil recherché et les profils des recrues sur le plan de la scolarité pour les postes comblés de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université	41
TABLEAU 21 : Comparaison entre le profil recherché et les profils des recrues sur le plan de la scolarité pour les postes comblés de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche	42
TABLEAU 22 : Nombre de candidatures reçues pour les postes comblés de janvier 1997 à décembre 2002 et degré de conformité avec les attentes des directeurs de département, selon la taille de l'université	43
TABLEAU 23 : Degré de conformité avec les attentes des directeurs de département sur le plan de la scolarité, de l'expérience de recherche ou de création et de l'expérience d'enseignement par rapport aux candidatures reçues de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université	44
TABLEAU 24 : Degré de conformité avec les attentes des directeurs de département sur le plan de la scolarité, de l'expérience de recherche ou de création et de l'expérience d'enseignement par rapport aux candidatures reçues de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche	44
TABLEAU 25 : Synthèse de la satisfaction des attentes des directeurs de département à l'égard des profils des candidatures reçues, sur le plan du nombre, de la scolarité et de l'expérience de recherche et d'enseignement, de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche (%)	46
TABLEAU 26 : Futures exigences de scolarité à remplir pour occuper un poste de professeur régulier à l'université, selon la taille de l'université	47
TABLEAU 27 : Futures exigences de scolarité à remplir pour occuper un emploi de professeur régulier à l'université, selon le domaine d'enseignement et de recherche.....	48
TABLEAU 28 : Compétences nouvelles qui seront exigées à l'avenir en enseignement et en recherche dans le recrutement des professeurs	49
TABLEAU 29 : Nombre de fois où il a été impossible de combler un poste de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche.....	51
TABLEAU 30 : Raisons pour lesquelles les postes n'ont pas été comblés	51
TABLEAU 31 : Quatre principales raisons pour lesquelles les postes n'ont pas été comblés de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche	52
TABLEAU 32 : Capacité à combler un poste après avoir été dans l'impossibilité de le faire de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche	53
TABLEAU 33 : Principales difficultés rencontrées lors du recrutement à des postes réguliers de professeurs de janvier 1997 à décembre 2002.....	54
TABLEAU 34 : Principales difficultés rencontrées lors du recrutement à des postes réguliers de professeurs de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université	55
TABLEAU 35 : Principaux moyens utilisés pour résoudre les difficultés rencontrées lors du recrutement à des postes réguliers de professeurs de janvier 1997 à décembre 2002.....	57
TABLEAU 36 : Principaux moyens utilisés pour résoudre les difficultés rencontrées lors du recrutement à des postes réguliers de professeurs de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université	58

TABLEAU 37 : Principales mesures qu'il est prévu d'utiliser dans l'avenir pour favoriser le recrutement de professeurs	59
TABLEAU 38 : Principales mesures qu'il est prévu d'utiliser dans l'avenir pour favoriser le recrutement de professeurs, selon le domaine d'enseignement et de recherche	60
TABLEAU 39 : Principales mesures qu'il est prévu d'utiliser dans l'avenir pour favoriser le recrutement de professeurs, selon la taille de l'université.....	61
TABLEAU 40 : Moyens utilisés par les répondants pour faciliter l'intégration des professeurs nouvellement recrutés de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université.....	62
TABLEAU 41 : Moyens utilisés par les répondants pour faciliter l'intégration des professeurs nouvellement recrutés de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche	63
TABLEAU 42 : Autres moyens utilisés par les répondants pour faciliter l'intégration des professeurs nouvellement recrutés de janvier 1997 à décembre 2002	63
TABLEAU 43 : Nombre de fois où des difficultés de rétention des professeurs sont survenues de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche	64
TABLEAU 44 : Raisons pour lesquelles des difficultés de rétention des professeurs ont été éprouvées par les répondants de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche.....	65
TABLEAU 45 : Moyens utilisés par les répondants pour favoriser la rétention des professeurs de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université	66
TABLEAU 46 : Moyens utilisés par les répondants pour favoriser la rétention des professeurs de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche	67
TABLEAU 47 : Autres moyens utilisés par les répondants pour favoriser la rétention des professeurs de janvier 1997 à décembre 2002 et fréquence des mentions	67
TABLEAU 48 : Proportion moyenne des heures d'enseignement données au 1 ^{er} cycle et aux cycles supérieurs par les différentes catégories de personnel à la session d'automne 2002.....	69
TABLEAU 49 : Proportion moyenne des heures d'enseignement données au 1 ^{er} cycle et aux cycles supérieurs par les différentes catégories de personnel à la session d'automne 2002, selon la taille de l'université	70
TABLEAU 50 : Proportion moyenne des heures d'enseignement données au 1 ^{er} cycle par les différentes catégories de personnel à la session d'automne 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche	71
TABLEAU 51 : Proportion moyenne des heures d'enseignement données aux cycles supérieurs par les différentes catégories de personnel à la session d'automne 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche	72
TABLEAU 52 : Estimation de l'effort de recrutement dans les universités québécoises, de 2003 à 2008	77
TABLEAU 53 : Développement prévu du corps professoral dans les universités québécoises selon le domaine d'enseignement et de recherche, de 2003-2004 à 2007-2008	80
TABLEAU 54 : Comparaison des prévisions de recrutement des professeurs dans les universités québécoises et des bassins de recrutement selon le domaine d'enseignement et de recherche, de 2003-2004 à 2007-2008.....	83

TABLEAU 55 : Développement prévu du corps professoral dans les universités québécoises selon le domaine d'enseignement et de recherche et la taille de l'établissement, de 2003-2004 à 2007-2008	85
TABLEAU 56 : Développement prévu du corps professoral dans les universités québécoises selon le domaine d'enseignement et de recherche et la situation géographique de l'établissement, de 2003-2004 à 2007-2008	87
TABLEAU 57 : Développement prévu du corps professoral dans les universités québécoises selon le domaine d'enseignement et de recherche et la langue d'enseignement de l'établissement, de 2003-2004 à 2007-2008	87
TABLEAU 58 : Synthèse des prévisions de recrutement du corps professoral dans les universités québécoises en fonction de quatre variables (domaine d'enseignement et de recherche, situation géographique, taille du corps professoral et langue), de 2003-2004 à 2007-2008, recrutement total et effort de recrutement en fonction du corps professoral de 2001	89
TABLEAU 59 : Nombre de départs de professeurs prévus dans les universités québécoises durant la période 2003-2004 à 2007-2008, selon la taille de l'université	91
TABLEAU 60 : Nombre de départs de professeurs prévus dans les universités québécoises durant la période 2003-2004 à 2007-2008, selon la situation géographique de l'université	91
TABLEAU 61 : Nombre de départs de professeurs prévus dans les universités québécoises durant la période 2003-2004 à 2007-2008, selon la langue de l'université.....	92
TABLEAU 62 : Synthèse des résultats globaux concernant l'ampleur et les principales caractéristiques du recrutement professoral dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002.....	113
TABLEAU 63 : Principaux facteurs ayant occasionné le recrutement des professeurs réguliers dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche	114
TABLEAU 64 : Mobilité professionnelle par domaine d'enseignement et de recherche de janvier 1997 à décembre 2002	114
TABLEAU 65 : Mobilité professionnelle des professeurs réguliers entre les universités selon le domaine d'enseignement et de recherche, de janvier 1997 à décembre 2002	115
TABLEAU 66 : Professeurs recrutés par les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002 et qui occupaient déjà un poste de professeur ailleurs, selon la taille de l'université	116
TABLEAU 67 : Professeurs recrutés par les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002 et qui occupaient déjà un poste de professeur ailleurs, selon le domaine d'enseignement et de recherche.....	116
TABLEAU 68 : Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences : la publication d'articles dans des revues savantes soumises à un comité de lecture.....	119
TABLEAU 69 : Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences : la capacité à obtenir un financement externe de recherche	119
TABLEAU 70 : Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences : la recherche en milieu industriel	120
TABLEAU 71 : Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences : la recherche dans d'autres milieux.....	120
TABLEAU 72 : Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences : l'expertise dans un champ précis de recherche	121

TABLEAU 73 : Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences : l'expertise découlant de la pratique professionnelle.....	121
TABLEAU 74 : Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences : la pratique artistique dans un domaine précis.....	122
TABLEAU 75 : Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences : la diffusion d'œuvres artistiques ou littéraires.....	122
TABLEAU 76 : Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences : l'enseignement aux trois cycles universitaires	123
TABLEAU 77 : Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences : la supervision d'étudiants aux cycles supérieurs.....	123
TABLEAU 78 : Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences : la maîtrise d'une langue seconde	124
TABLEAU 79 : Degré de conformité avec les attentes des directeurs de département sur le plan du nombre de candidatures reçues, de leur scolarité, de leur expérience de recherche ou de création et de leur expérience d'enseignement de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université	124
TABLEAU 80 : Nombre de candidatures reçues pour les postes comblés de janvier 1997 à décembre 2002 et degré de conformité avec les attentes des directeurs de département, selon le domaine d'enseignement et de recherche	125
TABLEAU 81 : Degré de conformité avec les attentes sur le plan du nombre de candidatures reçues de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche	125
TABLEAU 82 : Degré de conformité avec les attentes sur le plan de la scolarité par rapport aux candidatures reçues de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche	126
TABLEAU 83 : Degré de conformité avec les attentes sur le plan de l'expérience d'enseignement par rapport aux candidatures reçues de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche	126
TABLEAU 84 : Degré de conformité avec les attentes sur le plan de l'expérience de recherche ou de création par rapport aux candidatures reçues de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche	127
TABLEAU 85 : Distribution par domaine d'enseignement et de recherche des répondants qui estiment qu'à l'avenir des compétences nouvelles seront exigées lors du recrutement des professeurs	127
TABLEAU 86 : Principales difficultés rencontrées lors du recrutement à des postes réguliers de professeurs de janvier 1997 à décembre 2002, en administration et en arts	131
TABLEAU 87 : Principales difficultés rencontrées lors du recrutement à des postes réguliers de professeurs de janvier 1997 à décembre 2002, en droit et en éducation	131
TABLEAU 88 : Principales difficultés rencontrées lors du recrutement à des postes réguliers de professeurs de janvier 1997 à décembre 2002, en lettres et en médecine	132
TABLEAU 89 : Principales difficultés rencontrées lors du recrutement à des postes réguliers de professeurs de janvier 1997 à décembre 2002, dans les domaines paramédical et périmédical.....	132
TABLEAU 90 : Principales difficultés rencontrées lors du recrutement à des postes réguliers de professeurs de janvier 1997 à décembre 2002, en sciences appliquées et en sciences pures	133

TABLEAU 91 : Principales difficultés rencontrées lors du recrutement à des postes réguliers de professeurs de janvier 1997 à décembre 2002, en sciences humaines et dans l'ensemble des domaines	133
TABLEAU 92 : Perception des directeurs de département quant à l'efficacité des mesures mises en place dans les politiques publiques pour favoriser le recrutement des professeurs, de janvier 1997 à décembre 2002	137
TABLEAU 93 : Perception des directeurs de département quant à l'efficacité des mesures mises en place dans les politiques publiques pour favoriser la rétention des professeurs, de janvier 1997 à décembre 2002	137
TABLEAU 94 : Proportion moyenne des heures d'enseignement données au 1 ^{er} cycle et aux cycles supérieurs par les différentes catégories de personnel à la session d'automne 2002, selon la taille de l'université	141
TABLEAU 95 : Proportion moyenne des heures d'enseignement données au 1 ^{er} cycle par les différentes catégories de personnel à la session d'automne 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche	141
TABLEAU 96 : Proportion moyenne des heures d'enseignement données aux cycles supérieurs par les différentes catégories de personnel à la session d'automne 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche	141
TABLEAU 97 : Proportion moyenne des heures d'enseignement données au 1 ^{er} cycle par les différentes catégories de personnel à la session d'automne 2002, comparée à la proportion des domaines d'enseignement et de recherche qui ont recours au dégrèvement de l'enseignement soit pour favoriser la rétention des professeurs, soit pour favoriser l'intégration des nouveaux professeurs	142
TABLEAU 98 : Évolution de l'effectif étudiant de 3 ^e cycle à la session d'automne selon le domaine d'études, de 1996-1997 à 2000-2001	149
TABLEAU 99 : Évolution du nombre de diplômes de doctorat décernés dans les universités québécoises selon le domaine d'études, de 1996-1997 à 2000-2001	149
TABLEAU 100 : Évolution du nombre de stagiaires postdoctoraux selon le domaine d'études, de 1997-1998 à 2000-2001	150

LISTE DES FIGURES

- FIGURE 1 : Distribution du recrutement pour toutes les universités et développement du corps professoral en fonction du recrutement total exprimés en pourcentage, selon le domaine d'enseignement et de recherche, de 2003-2004 à 2007-2008.....81
- FIGURE 2 : Comparaison entre le recrutement prévu dans les universités québécoises de 2003-2004 à 2007-2008 et les diplômes de doctorat décernés de 1996-1997 à 2000-2001, selon le domaine d'enseignement et de recherche83

INTRODUCTION

Depuis le début de la décennie 1990, bon nombre de pays sont préoccupés par le renouvellement du corps professoral universitaire. S'il a été soumis à une forte croissance dans les années 60, le corps professoral au Canada a par la suite vécu une période de stagnation dans l'embauche, suivie, dans les années 90, par une réduction de sa taille. Cette réduction est notamment attribuable aux contraintes budgétaires dont ont découlé les programmes de retraite anticipée apparus pendant cette même période. Il en résulte aujourd'hui que les effectifs professoraux universitaires, comme c'est le cas pour plusieurs autres secteurs d'emploi, connaissent un vieillissement qui se caractérise notamment par une croissance marquée du groupe des personnes de 50 ans ou plus. L'Institute of Management of Higher Education (IMHE) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)¹ estime que le vieillissement du corps professoral et le déséquilibre de la pyramide des âges qui en résulte sont les éléments centraux de la problématique du renouvellement des effectifs professoraux.

Au Canada, les prévisions effectuées à ce jour soulèvent des inquiétudes quant au renouvellement du corps professoral universitaire. Dans les années 90, le personnel de gestion des universités canadiennes, regroupé à l'Association canadienne des universités et collèges du Canada (AUCC), évoquait déjà la possibilité d'une pénurie de professeurs au pays. L'appréhension d'une telle pénurie reposait alors sur un déséquilibre entre le nombre de postes à combler et le nombre de diplômes de doctorat devant être décernés au cours de la décennie à venir. L'AUCC estimait que l'insuffisance appréhendée du nombre de diplômés de doctorat, combinée aux pénuries anticipées de professeurs dans d'autres pays, pourraient compromettre la capacité des universités canadiennes à attirer et à retenir des professeurs de haut niveau.

Selon les plus récentes prévisions, le recrutement dans les universités canadiennes pourrait atteindre les 4 000 professeurs par année² pour la période qui s'étend de 2001 à 2011. L'ampleur de ce recrutement serait attribuable aux remplacements occasionnés par des départs à la retraite, à la mobilité professionnelle ainsi qu'aux nouveaux postes de professeurs créés pour satisfaire l'accroissement prévu du nombre d'étudiants dans les universités. Selon ce scénario prévisionnel, les universités canadiennes devraient recruter annuellement l'équivalent de 11,6 % du corps professoral, ce dernier comptant 34 500 professeurs en 2001.

-
1. Un numéro complet de la revue publiée par l'IMHE est consacré à ce thème : *Gestion de l'enseignement supérieur*, vol. 5, n° 2, 1993.
 2. « Orientations : le milieu universitaire. Document d'information », *Nouvelles de l'AUCC*, http://www.aucc.ca/fr/oct1502_trends fiches.html, (17 octobre 2002).

Selon l'AUCC, les sources de recrutement international seraient en train de se tarir sous l'influence de la faiblesse du dollar canadien et des conditions peu alléchantes offertes dans les universités québécoises ou canadiennes. Compte tenu d'une conjoncture qui leur est actuellement défavorable, les universités canadiennes ne pourraient plus, comme elles l'ont traditionnellement fait, compter sur l'immigration pour combler les postes de professeurs laissés vacants ou nouvellement créés.

Si les études de l'AUCC brossent un portrait global de l'état et des besoins du corps professoral universitaire au Canada, qu'en est-il de la situation qui existe au Québec? Loin d'échapper à la vague d'attrition qui sévissait dans toutes les universités du pays, le corps professoral des universités québécoises a perdu 1 045 postes de professeurs réguliers entre 1994 et 1999. Ce délestage est survenu au même moment où des programmes de départs anticipés à la retraite ont été négociés et mis en application dans le cadre des conventions collectives des professeurs. Ces mesures, qui s'inscrivaient dans la série de politiques adoptées par le gouvernement et les universités du Québec afin de redresser les finances publiques et d'abaisser le taux élevé de chômage chez les jeunes, sont largement responsables du déclin qui a affligé le corps professoral universitaire entre 1994 et 1999. D'un point culminant enregistré en 1994, où les universités québécoises comptaient 9 050 professeurs au sein de leur personnel, la décroissance a été constante jusqu'en 1999, où l'on dénombrait 8 005 professeurs. Depuis lors, on assiste au Québec à une période de transition où les établissements tentent de mettre fin aux programmes de départs anticipés à la retraite, souhaitant ainsi favoriser une prise de retraite plus tardive chez les professeurs.

Les dernières données qui ont été rendues disponibles par la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ)³ laissent d'ailleurs entrevoir une reprise du recrutement. D'après les chiffres émis par l'organisme, les universités québécoises comptaient dans leurs rangs 8 231 professeurs en octobre 2001, soit 226 de plus qu'en 1999. Si cette reprise du recrutement a de quoi réjouir l'ensemble des intervenants du monde universitaire québécois, elle laisse poindre, du même coup, une grande incertitude : le corps professoral universitaire peut-il compter sur un bassin de candidats en nombre suffisant pour assurer son renouvellement?

Amplifiée par les médias québécois qui agitent le spectre d'un exode des cerveaux, la crainte que les universités québécoises connaissent une pénurie de professeurs gagne les différents groupes d'acteurs du milieu universitaire. Leur inquiétude semble

3. CREPUQ, compilation spéciale à la demande du Conseil supérieur de l'éducation, juin 2003.

d'autant plus justifiée qu'en 1999 près du tiers (30 %) des professeurs des universités québécoises avaient plus de 55 ans⁴.

L'ampleur du recrutement à venir est également tributaire de l'économie et du financement public alloué aux universités. Soulignons à cet égard qu'entre 2000 et 2003 le gouvernement québécois s'est engagé à hausser le financement de base des universités, ce qui a entraîné la création de plusieurs nouveaux postes de professeurs dans les universités québécoises. L'engagement du gouvernement québécois devait faire en sorte que le renouvellement du corps professoral universitaire maintienne un bon rythme de croissance pendant la période des ententes.

Étant donné l'ampleur du recrutement que laisse présager le vieillissement du corps professoral et compte tenu de l'appréhension d'une pénurie de professeurs, la capacité actuelle et future des universités québécoises à soutenir la concurrence par rapport au reste du Canada et aux États-Unis sera souvent remise en question, notamment dans les débats publics. Pourtant, les seules données présentement accessibles émanent des perspectives de développement adoptées par les universités dans le cadre des ententes passées avec le ministre de l'Éducation du Québec, qui sont aussi appelées *contrats de performance*. Cette lacune apparaît d'autant plus sérieuse qu'aucune étude empirique systématique n'a jamais été réalisée sur les prévisions de renouvellement de l'ensemble du corps professoral universitaire québécois. Dans un tel contexte, il apparaît tout à fait opportun d'aborder la problématique du renouvellement du corps professoral dans les universités québécoises.

C'est avec le souci de renvoyer une image de la situation qui soit empreinte de la plus grande fidélité possible que ce rapport présente les résultats de deux enquêtes indépendantes récemment conduites : l'enquête sur le renouvellement du corps professoral dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002 ainsi que l'enquête sur les prévisions de départs et de recrutement de professeurs dans les universités québécoises de 2003-2004 à 2007-2008. L'objet de la démarche consiste, d'une part, à identifier les causes des problèmes rencontrés dans les processus d'embauche, tout en cherchant à savoir à qui ces problèmes ont été causés. D'autre part, il s'agit de prévoir et de qualifier le taux de recrutement que connaîtront les universités québécoises à la suite des départs à la retraite et de la création de nouveaux postes.

4. CREPUQ, *Caractéristiques et rémunération des professeurs de carrière des universités québécoises. Rapport de l'enquête sur le personnel enseignant. Année 1999-2000* (document de travail), Montréal, CREPUQ, 2000, p. 31.

Étant donné que ces deux études portent sur un sujet commun, soit le renouvellement du corps professoral universitaire au Québec, elles font l'objet d'un seul rapport de recherche. Bien que ces études portent sur des périodes distinctes, il s'avère qu'elles partagent plusieurs points au chapitre de la méthodologie : les deux se fondent sur une même population; elles s'intéressent à une problématique commune; elles partagent certaines variables dépendantes et l'ensemble des variables indépendantes. La fusion des deux études donne donc lieu à un document structuré, complet et fouillé qui éclaire les multiples facettes de la problématique du renouvellement du corps professoral universitaire.

En plus d'offrir des informations détaillées sur le recrutement des professeurs, les deux études qui sont l'objet du présent rapport font office de pionnières en traçant un portrait de la situation de chacun des domaines d'enseignement et de recherche, tout en mettant au jour les développements projetés dans ces mêmes domaines. Aucune étude n'avait encore fourni un tel éventail de résultats. De plus, la vérification empirique à laquelle les données ont été soumises a conduit à la réfutation de certaines idées reçues dans la manière de poser le problème, d'en préciser les principales difficultés et, mieux encore, d'identifier les segments des universités québécoises qui en étaient affligés.

Ainsi, deux dimensions de la problématique du renouvellement du corps professoral universitaire québécois sont explorées.

Avant que les résultats des deux enquêtes soient livrés dans les deuxième et troisième chapitres, le premier chapitre du rapport fait le point sur la méthodologie employée dans la conduite de ces mêmes enquêtes. Ce chapitre est consacré à la présentation et à la description des éléments méthodologiques proprement dits. Des précisions sont apportées sur la population étudiée, les variables mesurées, les questions à l'étude, la définition des principaux termes, les modes de collecte des données, les taux de réponse ainsi que sur la portée et les limites des deux enquêtes.

Le deuxième chapitre du présent rapport, consacré au renouvellement du corps professoral dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002, propose de vérifier un ensemble d'assertions concernant cette problématique. C'est par l'évaluation de la teneur du défi qui se pose en matière de recrutement, d'intégration des recrues et de rétention du corps professoral que cette étude empirique entend établir un diagnostic plus juste sur la conjoncture propre au renouvellement du corps professoral au cours de cette période.

Le troisième chapitre porte sur les prévisions de départs et de recrutement de 2003-2004 à 2007-2008. Des scénarios prévisionnels y sont présentés pour la période visée. En plus de faire la lumière sur l'ampleur du recrutement prévu, cette enquête, essentiellement fondée sur les estimations établies par les universités québécoises, en précise

l'importance selon le domaine d'enseignement et de recherche. Ces prévisions de développement, réalisées au cours de l'hiver 2003, reposent sur les données fournies par les vice-recteurs aux ressources humaines ou par leurs homologues (les directeurs des ressources humaines ou leurs homologues) dans d'autres établissements. Elles portent sur les départs et le recrutement des professeurs réguliers prévus au cours de la période 2003-2008. Au terme de l'analyse, ces prévisions devraient fournir des précisions sur la nature et sur l'ampleur du renouvellement du corps professoral que devraient connaître les universités québécoises au cours des cinq prochaines années.

En fin de compte, les données recueillies et l'analyse qui en découle permettent de dégager un certain nombre d'éléments et jettent un éclairage nouveau sur la problématique du renouvellement du corps professoral dans les universités québécoises.

1. LA MÉTHODOLOGIE

Les divers éléments de méthodologie qui ont guidé la conduite des deux enquêtes sont presque semblables en tous points. La seule dissimilitude concerne les variables dépendantes puisque l'enquête sur les prévisions de départs et de recrutement utilise seulement deux des six variables dépendantes sous-jacentes à l'enquête sur le renouvellement du corps professoral. À la suite de la présentation détaillée des aspects méthodologiques propres aux deux enquêtes et à l'énumération des questions à l'étude, ce chapitre définit opérationnellement chacune des variables mesurées. Après la présentation des définitions des principaux termes employés dans ce rapport de recherche, le processus de collecte de données utilisé pour chacune des enquêtes sera clairement expliqué.

1.1 Les aspects méthodologiques

1.1.1 La population étudiée

Ce rapport de recherche porte sur l'embauche des professeurs réguliers des universités québécoises, selon la définition retenue dans l'*Enquête sur le personnel enseignant* effectuée annuellement par la CREPUQ. Elle inclut également les chargés d'enseignement de l'École des hautes études commerciales de Montréal (HEC Montréal) et de l'École de technologie supérieure. Bien qu'ils remplissent des tâches différentes de celles qui sont habituellement dévolues aux professeurs réguliers, les chargés d'enseignement de ces établissements font partie du personnel enseignant régulier.

1.1.2 Le but et les objectifs

L'objet de ce rapport de recherche vise à mieux comprendre les facteurs en jeu dans le renouvellement du corps professoral des universités québécoises. Il présente les résultats de deux enquêtes qui poursuivent des buts et des objectifs spécifiques mais complémentaires.

1. Cerner rétrospectivement la situation qui existait dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002 en matière de recrutement des professeurs, d'intégration des recrues et de rétention du corps professoral. Sont plus précisément visées la vérification de certains énoncés de problématique sous-jacents au diagnostic d'une pénurie de professeurs appréhendée et l'évaluation de la pertinence et de l'efficacité des mesures mises en place pour la pallier. Plus spécifiquement, les objectifs suivants sont poursuivis :

- évaluer l'ampleur du recrutement des professeurs réguliers dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002;
 - établir le portrait de l'offre et de la demande, c'est-à-dire :
 - des exigences établies pour combler les postes réguliers de professeurs (ex. : scolarité, expérience, savoir-faire),
 - de la quantité des candidatures reçues et de leur pertinence par rapport aux exigences établies;
 - cerner les difficultés que posent le recrutement et la rétention des professeurs réguliers;
 - évaluer l'efficacité des mesures de chaque établissement ainsi que des mesures découlant des politiques publiques pour pallier les difficultés en matière de recrutement, d'intégration et de rétention du corps professoral;
 - estimer l'importance du recours au personnel temporaire ou régulier en enseignement pour soutenir les professeurs.
2. Établir un scénario au regard de l'ampleur du renouvellement du corps professoral que connaîtront les universités québécoises entre 2003-2004 et 2007-2008, en poursuivant plus particulièrement les objectifs suivants :
- établir un scénario prévisionnel du renouvellement du corps professoral fondé sur les projets de développement de chaque université;
 - connaître plus précisément les motifs des départs des professeurs et les finalités de recrutement;
 - cerner les tendances de développement du corps professoral selon le domaine d'enseignement et de recherche et selon les caractéristiques des universités, afin d'en dégager un plan d'ensemble à l'échelle du système universitaire québécois.

1.1.3 Les questions à l'étude

Afin de cerner la situation qui existait dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002 en matière de recrutement des professeurs, d'intégration des recrues et de rétention du corps professoral, les questions suivantes sont abordées.

- Quelle a été l'ampleur du recrutement de janvier 1997 à décembre 2002?
- Quelle proportion de l'effort de recrutement fait par le passé est attribuable aux départs à la retraite, à la mobilité professionnelle, à la création de nouveaux postes?

- Quel était le profil souhaité pour un poste de professeur régulier sur le plan de la scolarité et de l'expérience? Les candidatures à un poste de professeur régulier répondaient-elles aux exigences établies pour ce poste et étaient-elles suffisamment nombreuses? Ce profil se transformera-t-il dans l'avenir?
- Les départements ou les unités ont-ils eu recours au marché international?
- Quelles difficultés se sont posées en matière de recrutement ou de rétention des professeurs réguliers? Dans quels domaines d'enseignement et de recherche et dans quelles catégories d'établissements les difficultés ont-elles été les plus criantes?
- Les mesures retenues dans les politiques publiques ont-elles permis d'atteindre les finalités prévues quant au soutien au recrutement, à l'intégration des recrues et à la rétention du corps professoral?
- Quelles mesures les départements ou les unités d'enseignement et de recherche ont-ils adoptées pour favoriser le recrutement, l'intégration des recrues et la rétention?
- Les mesures prises par les universités et par les gouvernements ont-elles permis de solutionner les difficultés relevées en matière de recrutement, d'intégration des recrues et de rétention?
- Dans quelle proportion les diverses catégories de personnel temporaire ou régulier, à temps plein ou à temps partiel, autre que les professeurs réguliers ont-elles été utilisées pour soutenir les activités d'enseignement et de recherche?

Afin de cerner l'ampleur du recrutement qui sera requis dans les universités québécoises au cours de la période de 2003-2004 à 2007-2008, les questions suivantes sont abordées.

- Quelles sont les prévisions de départs et de recrutement dans les universités québécoises?
- Quels sont les motifs de départ prévus à l'échelle du système universitaire québécois?
- Quelles sont les finalités de recrutement pour le développement du corps professoral dans l'ensemble des universités québécoises?
- Quel développement du corps professoral est projeté selon le domaine d'enseignement et de recherche et selon les caractéristiques des universités?

1.2 Les variables

1.2.1 Les variables dépendantes

Afin de répondre aux questions à l'étude, six variables dépendantes ont été mesurées : « départs », « recrutement », « offre et demande », « difficultés rencontrées », « efficacité des mesures visant à pallier les difficultés » et « recours au personnel temporaire ou régulier comme soutien au corps professoral ».

Avant de fournir une définition opérationnelle pour chacune de ces variables, quelques précisions s'imposent :

- l'enquête sur les prévisions de départs et de recrutement des professeurs dans les universités québécoises entre 2003-2004 et 2007-2008 repose strictement sur les variables « départs » et « recrutement »;
- l'enquête sur le renouvellement du corps professoral dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002 repose sur les six variables dépendantes définies dans cet article. Cependant, la variable « départs » concerne plus précisément les « remplacements » à la suite de départs. Elle a été regroupée avec la variable « recrutement » pour n'en former qu'une seule, soit l'« ampleur du recrutement ». Cette dernière variable correspond en tous points aux définitions opérationnelles des variables « départs » et « recrutement ».

Les départs

Afin d'en évaluer adéquatement la teneur, les départs de professeurs sont classifiés selon trois types : la retraite, la mobilité professionnelle et les autres types de départs. Une telle distinction devrait notamment mettre en relief les principaux motifs qui expliquent l'ampleur du recrutement, tout en favorisant l'établissement d'un portrait plus juste de la situation du corps professoral. Ainsi :

- la retraite renvoie aux départs de professeurs en fin de carrière qui quittent la profession en raison de l'âge;
- la mobilité professionnelle désigne les départs volontaires de professeurs en cours de carrière pour occuper un poste dans une autre université ou dans d'autres secteurs d'emploi;
- les autres types de départs regroupent des raisons multiples liées, par exemple, aux décès ou aux congédiements.

Le recrutement

En matière de recrutement, une distinction est faite entre le remplacement à des postes vacants et la création de nouveaux postes. Cette différenciation dans la finalité du recrutement devrait faire ressortir les orientations propres à chaque université qui sont liées au développement du corps professoral dans son ensemble, tout en offrant une image de son redéploiement selon le domaine d'enseignement et de recherche. De cette façon :

- le remplacement à un poste traduit l'intention de combler ce poste sans égard aux motifs de départ qui l'ont rendu vacant;
- la création d'un nouveau poste renvoie au recrutement dans un poste nouvellement attribué au département ou à l'unité qui en tient lieu, sans qu'un départ y soit associé.

L'offre et la demande

La concordance entre le profil recherché au moment du recrutement, le profil des candidatures et le profil des professeurs recrutés durant une période donnée sera vérifiée dans cette étude. En outre, la provenance des recrues est considérée sur deux plans : d'une part, sur le plan géographique, dans la mesure où il peut s'agir d'un recrutement à l'échelle nationale ou internationale; d'autre part, sur le plan du cheminement de carrière, dans la mesure où il peut s'agir, par exemple, de recrutement industriel ou de mobilité des professeurs entre les universités.

Les difficultés rencontrées

Il s'agit ici de vérifier si les éléments de problématique soulevés par les organismes, par l'État (dans les politiques publiques) ou par les médias se font l'écho des difficultés réellement rencontrées au moment où les professeurs réguliers étaient recrutés.

L'AUCC a exposé son point de vue sur les pénuries que laisse présager l'insuffisance appréhendée du nombre de diplômés de doctorat. Par ailleurs, certaines politiques publiques⁵ font également mention de divers éléments de problématique qui peuvent rendre les processus d'embauche plus difficiles :

- le vieillissement marqué du corps professoral, ici et ailleurs, ainsi que du personnel hautement qualifié dans les autres secteurs de l'économie;
- la concurrence internationale difficile à soutenir pour attirer d'éminents candidats;
- le transfert intergénérationnel d'expertise, menacé par le déséquilibre entre les départs et les embauches de professeurs;
- les pénuries anticipées de professeurs et les inquiétudes formulées quant à la relève de personnel hautement qualifié dans tous les secteurs de l'économie;
- le faible attrait de la carrière professorale compte tenu des conditions peu avantageuses en matière de recherche, dont la vétusté des infrastructures;
- le bassin insuffisant de diplômés aux cycles supérieurs, notamment en sciences pures et en sciences appliquées.

5. Les politiques auxquelles il est fait référence sont la *Politique québécoise à l'égard des universités* et la *Politique québécoise de financement des universités* produites par le ministère de l'Éducation; la *Politique québécoise de la science et de l'innovation* produite par le ministère de la Recherche, de la Science et de la Technologie, et le document de consultation du gouvernement du Canada : *La stratégie d'innovation du Canada*.

L'efficacité des mesures visant à pallier les difficultés

Dans les politiques publiques adoptées au Québec ou au Canada, ainsi que dans les programmes des organismes subventionnaires de recherche, diverses mesures ont été mises sur pied pour soutenir directement ou indirectement le renouvellement du corps professoral ainsi que la rétention des professeurs de renom. Les établissements ont également instauré diverses mesures pour favoriser l'attrait ou la rétention des professeurs. Les primes de marché et les primes d'embauche en sont des exemples. Il s'agit donc de déterminer si ces mesures s'avèrent adéquates en ce qui a trait au soutien du recrutement, à l'intégration et à la rétention des professeurs.

L'ampleur du recours au personnel temporaire ou régulier comme soutien au corps professoral

Il s'agit de recueillir de l'information sur l'ampleur du recours au personnel temporaire en enseignement afin d'en évaluer le poids relatif et l'influence sur les besoins en matière de recrutement de professeurs réguliers.

Les définitions opérationnelles

Le Tableau 1 présente les définitions opérationnelles des variables dépendantes utilisées dans l'enquête sur le renouvellement du corps professoral de janvier 1997 à décembre 2002. Le questionnaire utilisé pour l'enquête est reproduit à l'Annexe A. Les définitions opérationnelles des variables dépendantes de l'enquête sur les prévisions de départs et de recrutement de professeurs dans les universités québécoises entre 2003-2004 et 2007-2008 sont précisées, pour leur part, dans un document méthodologique qui avait été transmis aux répondants. Ce document est reproduit à l'Annexe B.

1.2.2 Les variables indépendantes

Les départs et le recrutement des professeurs réguliers, tant en ce qui concerne la situation passée que les prévisions, ont été analysés à la lumière de deux variables indépendantes, soit « domaine d'enseignement et de recherche » et « caractéristiques de l'université ». Ces variables faisaient partie des deux enquêtes puisqu'il s'avère tout à fait plausible que le taux d'embauche des professeurs dans les universités varie selon le domaine d'enseignement et de recherche ainsi que selon les caractéristiques de l'établissement.

TABEAU 1
Définition opérationnelle des variables dépendantes

Variable dépendante	Question à l'étude	Numéros d'item du questionnaire
Ampleur du recrutement	Quelle a été l'ampleur du recrutement de janvier 1997 à décembre 2002? Quelle proportion de l'effort de recrutement passé est attribuable aux départs à la retraite, à la mobilité professionnelle, à la création de nouveaux postes?	1, 1a à 1d, 19, 20 et 25*
Offre et demande	Quel est le profil souhaité pour un poste de professeur régulier sur le plan de la scolarité et de l'expérience? Ce profil se transformera-t-il dans l'avenir? Les candidatures à un poste de professeur régulier répondent-elles aux exigences établies pour ce poste et sont-elles suffisamment nombreuses? A-t-on recours au recrutement international?	1e, 2a à 2d, 3a à 3c, 4a et 4b, 5, 7 à 9, 25*
Difficultés rencontrées	Quelles difficultés se posent en matière de recrutement ou de rétention des professeurs réguliers?	3 a à 3c, 10, 15, 15a, 15b et 25*
Efficacité des mesures des politiques gouvernementales et des pratiques d'établissement	Les mesures retenues dans les politiques publiques permettent-elles d'atteindre les finalités prévues quant au soutien au recrutement, à l'intégration des recrues et à la rétention du corps professoral? Quelles mesures les départements ou les unités d'enseignement et de recherche adoptent-ils pour favoriser le recrutement, l'intégration des recrues et la rétention? Les mesures que prennent les universités et les gouvernements permettent-elles de solutionner les difficultés relevées en matière de recrutement, d'intégration des recrues et de rétention?	11 à 14, 16 à 18, 25*
Ampleur du recours au personnel temporaire en enseignement	Dans quelle proportion a-t-on recours aux diverses catégories de personnel temporaire ou régulier, à temps plein ou à temps partiel, autre que les professeurs réguliers pour soutenir les activités d'enseignement et de recherche?	21a et 21b, 25*
Prévisions d'embauche	Combien prévoit-on embaucher de professeurs entre 2003 et 2008?	6, 25*

* C'est une question ouverte qui permet aux répondants d'apporter des commentaires généraux sur n'importe quel aspect du renouvellement du corps professoral.

En effet, à partir des orientations stratégiques de chacune des universités et des objectifs qu'elles poursuivent en matière de développement de leur établissement, il est à prévoir que les efforts de recrutement seront dirigés vers des domaines d'enseignement et de recherche ciblés. Il importe donc de prendre en compte, de manière prioritaire, le domaine d'enseignement et de recherche dans le renouvellement des professeurs. Trois situations peuvent se produire : la création de postes dans un domaine jugé prioritaire; la stabilité, c'est-à-dire le remplacement à des postes vacants; la décroissance de la taille du corps professoral dans un domaine.

Certaines caractéristiques propres aux universités peuvent également influencer sur le renouvellement du corps professoral. C'est dans ce contexte que cette étude cherche à savoir si la taille de l'établissement, sa situation géographique et sa langue d'enseignement influencent sa capacité à attirer des candidatures. Les universités occuperaient ainsi des positions différentes selon les atouts dont elles disposent pour recruter les professeurs.

Les définitions opérationnelles

- **Le domaine d'enseignement et de recherche**

Le classement des domaines d'enseignement et de recherche se fonde sur la typologie de la Classification de la recherche et des domaines d'enseignement et de recherche (CLARDER)⁶, subdivisée en onze domaines. Cette typologie est généralement utilisée aux fins du classement des activités d'enseignement et de recherche, notamment dans le milieu universitaire. Les onze domaines sont les suivants : administration, arts, droit, éducation, lettres, médecine, paramédical, périmédical, sciences appliquées, sciences humaines et sciences pures.

- **Les caractéristiques des universités**

Dans ce rapport de recherche, trois caractéristiques des universités sont prises en compte : la situation géographique, la taille du corps professoral et la langue d'enseignement de l'établissement. Avant que chacune des caractéristiques ne soit définie, la remarque suivante s'impose : l'enquête sur la situation qui existait dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002 tient uniquement compte de la caractéristique concernant la taille du corps professoral.

a) La situation géographique

Cet indicateur dichotomique permet l'établissement d'une distinction entre les universités des grands centres urbains et celles situées dans les régions.

Les universités des grands centres urbains, situées à Montréal, à Québec et à Sherbrooke, sont l'Université de Montréal, l'École Polytechnique, HEC Montréal, l'École de technologie supérieure (ETS), l'Université Laval, l'Université McGill, l'Université Concordia, l'Université du Québec à Montréal (UQAM), l'Institut national de la recherche scientifique (INRS), la Télé-université du Québec (TELUQ), l'École nationale d'administration publique (ENAP) et l'Université de Sherbrooke.

Les universités en région sont l'Université Bishop's, l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC), l'Université du Québec à Rimouski (UQAR), l'Université du Québec en Outaouais (UQO) et l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT).

6. Pour obtenir une description de chacun des domaines, voir l'adresse URL suivante : <http://www.meq.gouv.qc.ca/stat/siru/CLARDdom.pdf>.

b) La taille du corps professoral

Les établissements sont classés en deux catégories : les universités de 500 professeurs ou plus et les universités de moins de 500 professeurs. Ce classement dichotomique a été privilégié afin de préserver la confidentialité des données fournies par les établissements consultés. Le Tableau 2 présente le classement des universités selon cette typologie.

c) La langue d'enseignement de l'établissement

La langue permet une différenciation entre les universités de langue française et celles de langue anglaise. Les établissements de langue anglaise sont l'Université Bishop's, l'Université Concordia et l'Université McGill. Tous les autres sont de langue française.

TABLEAU 2
Classement des universités québécoises selon la taille du corps professoral

Catégorie	Établissement	Nombre de professeurs ^a
Universités de moins de 500 professeurs	Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	82
	Télé-université du Québec	41
	École nationale d'administration publique	38
	Université du Québec à Trois-Rivières	342
	Université du Québec à Chicoutimi	196
	École de technologie supérieure ⁷	155
	Université du Québec à Rimouski	154
	Université Bishop's ⁸	139
	Institut national de la recherche scientifique	139
	Université du Québec en Outaouais	138
Universités de 500 professeurs ou plus	Université du Québec à Montréal	868
	Université de Sherbrooke	777
	Université Concordia	725
	Université de Montréal et ses écoles affiliées (y compris l'École Polytechnique ⁹ et HEC ¹⁰ Montréal)	1356 (204 et 192)
	Université Laval	1397
	Université McGill	1359

* Nombre de professeurs en octobre 2001. Les données proviennent de l'*Enquête sur le personnel enseignant*, effectuée par la CREPUQ (données préliminaires produites en mars 2003 à la demande du Conseil), à l'exception des données recueillies dans certains établissements et dont la source est indiquée dans les notes ci-dessous.

7. Selon les données fournies par l'ETS au Conseil en mars 2003.
8. Selon les données fournies par l'Université Bishop's au Conseil en novembre 2002.
9. Selon les données fournies par l'École Polytechnique au Conseil en novembre 2002.
10. Selon les données fournies par HEC Montréal au Conseil en mars 2003.

1.3 La définition des termes

Professeur régulier :	Professeur occupant un poste régulier, à temps plein, dans des activités d'enseignement ou de recherche ¹¹ .
Renouvellement :	Remplacement des professeurs réguliers qui quittent leur poste dans une université. Dans ce rapport de recherche, le renouvellement s'étend également au développement du corps professoral puisque, par extension, la création de nouveaux postes est également considérée.
Recrutement :	Processus qui conduit à l'engagement de professeurs réguliers dans un département (ou une unité équivalente, selon l'appellation des établissements).
Départ :	Vacance à un poste régulier de professeur, peu importe le motif.
Rétention :	Action prise pour favoriser le maintien en emploi des professeurs réguliers déjà en poste à l'université.
Candidature :	Offre de service d'une personne qui postule pour obtenir un emploi de professeur régulier.
Recrue :	Personne embauchée parmi les candidatures pour un poste régulier de professeur.
Intégration :	Processus selon lequel les professeurs nouvellement recrutés assimilent l'ensemble des tâches du travail professoral.

1.4 La collecte des données

Les données sur lesquelles repose la présente recherche empirique ont été recueillies lors de deux enquêtes distinctes et autonomes : l'enquête sur le renouvellement du corps professoral dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002 et l'enquête sur les prévisions de départs et de recrutement de professeurs dans les universités québécoises entre 2003 et 2008. La première enquête a été effectuée à partir d'un questionnaire électronique adressé aux directeurs et aux directrices de tous les départements universitaires du Québec ou des unités qui en tiennent lieu. Les données de la deuxième enquête, soit celle qui concerne les prévisions de départs et de recrutement, ont été recueillies à partir d'un formulaire expédié par la poste à tous les vice-recteurs aux ressources humaines, ou à leurs homologues, dans les dix-huit établissements universitaires du Québec.

11. CREPUQ, 1999, p. 3.

1.4.1 Le renouvellement du corps professoral dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002

1.4.1.1 La portée et les limites de l'enquête

Les données ont été recueillies auprès des directeurs de département ou de leurs homologues au moyen d'un questionnaire électronique. Ces répondants constituent une source fiable dans la mesure où les décisions sur le profil du poste à combler, sur les exigences établies, sur le processus de sélection et sur le choix de la recrue sont prises généralement dans une assemblée départementale ou par un comité délégué par cette même assemblée dont ils font partie. Le directeur de département est au fait de l'ensemble des étapes de cette démarche. En outre, il détient une information de première main pour diagnostiquer les pénuries de professeurs dans une spécialité donnée, pour anticiper les départs à la retraite ou pour cerner l'ampleur de la mobilité professionnelle.

Néanmoins, la direction du département n'est pas la seule instance visée par le renouvellement du corps professoral. Ce renouvellement touche aussi le personnel d'autres instances à l'université, dont les décanats, les vice-rectorats ou le rectorat. Ces instances s'acquittent notamment de l'attribution des postes dans les départements, de la bonification des conditions salariales et des politiques d'embauche convenues dans les conventions collectives de leur établissement¹². Ces aspects n'ont pas été traités dans cette enquête.

Sur le plan de la mesure, quelques limites se posent.

- Les directeurs de département sont généralement nommés pour une période de trois ans. Ils entrent en poste à divers moments. Le fait d'étudier le phénomène de l'embauche et de la rétention sur la période de janvier 1997 à décembre 2002 amène presque inéluctablement les directeurs à se référer à une période pendant laquelle ils n'ont pas assumé la direction du département. Cette contrainte est encore plus grande pour les directeurs nouvellement nommés au moment de l'enquête. De ce fait, certains répondants ont mentionné que le temps requis pour répondre au questionnaire dépassait les 30 minutes estimées lors du prétest.

12. Des entrevues individuelles et de groupe ont été menées auprès des vice-recteurs aux ressources humaines ainsi qu'auprès des vice-recteurs à l'enseignement ou à la recherche dans les universités québécoises afin de déterminer les orientations de gestion à l'échelle de l'université en matière de recrutement, d'intégration et de rétention du corps professoral. Ces données ont fait l'objet d'un rapport interne soumis à la Commission de l'enseignement et de la recherche universitaires. Ses principaux résultats sont résumés dans le rapport annuel 2002-2003 intitulé *Renouveler le corps professoral à l'université : des défis importants à mieux cerner*.

- Bien que des efforts aient été faits afin de conserver le plus possible des questions fermées, les champs « Commentaires » ou « Autres » ont été ajoutés à presque toutes les questions, permettant ainsi aux répondants d'apporter les nuances nécessaires.
- Si l'autoadministration du questionnaire par voie électronique présente l'avantage de la rapidité et de la convivialité, cette façon de faire se heurte néanmoins à certaines contraintes liées à la fiabilité technologique (comme une panne sur le site Internet, la lenteur occasionnée par un achalandage élevé sur le réseau, une incompatibilité avec le fureteur du répondant ou un lien Internet peu rapide) et aux habiletés technologiques des répondants. En outre, le questionnaire ne comportait pas de validation automatique des réponses (comme un rappel sur les questions omises ou sur les incohérences numériques entre les items interreliés).
- Les enquêtes par questionnaire comportent certaines limites connues, notamment en ce qui concerne la mesure des perceptions et des impressions. Cette remarque vaut, par exemple, pour les cas où les directeurs ont été interrogés sur les difficultés rencontrées lors du recrutement à des postes de professeurs. Pour pallier cette lacune, il a été demandé aux directeurs de fournir des données factuelles et chiffrées sur les postes offerts en recrutement, tel que le nombre d'offres de service reçues pour chacun des postes. Ce sont ces données chiffrées qui ont servi de base à l'analyse. Sans pour autant avoir été laissées de côté, les perceptions et les impressions ne sont utilisées que comme appui et elles sont toujours confrontées aux données factuelles.
- Une imprécision s'est glissée quant à la période de référence. Alors que les items renvoient à la période de janvier 1997 à décembre 2002, dans les consignes générales, il est fait mention d'une période de cinq ans.
- Les variables indépendantes retenues comportent certaines imprécisions dans la mesure. La classification des départements par domaines d'enseignement et de recherche demeure imprécise dans les cas où le département se compose de plusieurs disciplines qui n'appartiennent pas au même domaine d'enseignement et de recherche. Ce sujet sera l'objet du point 1.4.1.2.
- Enfin, il est pertinent de noter que cette étude ne couvre pas entièrement la partie « enseignement » de la mission universitaire, puisque celle-ci est répartie entre diverses catégories de personnel. En effet, les chargés de cours, les chargés de formation pratique, les auxiliaires d'enseignement et les cliniciens en médecine sont autant de catégories de personnel qui assurent l'enseignement, mais dont les membres n'occupent pas de postes réguliers de professeurs.

1.4.1.2 L'élaboration de la base de recensement

La base de recensement comprend 348 directeurs de département. Pour élaborer cette base de données, la liste des directeurs de département et de leurs homologues a été fournie au Conseil en novembre 2002 par les vice-recteurs aux ressources humaines ou par les directeurs des ressources humaines dans chacune des universités. Les données ont été épurées pour bien identifier les directeurs de département. La base de recensement comprend également les adresses de courriel et les numéros de téléphone des directeurs. Les informations manquantes ont été ajoutées. De plus, il a été demandé aux vice-recteurs d'indiquer le domaine d'enseignement et de recherche auquel chaque directeur appartient. Un classement de ces domaines a été fait à partir de la typologie CLARDER.

La base de recensement comporte deux principales limites. Premièrement, les données étaient à jour en novembre 2002, mais des directeurs de département ont été nommés entre cette date et le moment de l'administration du questionnaire, soit février 2003. Deuxièmement, la classification des départements selon la typologie CLARDER présente certaines lacunes dans les départements interdisciplinaires. En outre, les activités d'enseignement et de recherche peuvent faire référence à des domaines différents. Pour contourner cette difficulté, la classification a été faite par les répondants eux-mêmes.

1.4.1.3 L'élaboration du questionnaire

Le questionnaire se compose à la fois de questions à choix multiples et de questions ouvertes dont la plupart ont pour réponses des nombres. Presque toutes les questions sont suivies d'une section « Commentaires » ou « Autres choix de réponse à préciser », ce qui permet de recueillir les informations qualitatives spécifiques d'un établissement ou d'un département.

Le questionnaire a été validé sur le plan du contenu (ce qu'on veut mesurer), de la forme (la clarté des items) et de la docimologie (comment bien mesurer ce que l'on veut mesurer) par un comité scientifique composé de quatre personnes du milieu universitaire ou y ayant déjà travaillé. À la suite de ces travaux, des corrections ont été apportées. Le questionnaire comporte une version anglaise et une version française.

Les deux versions du questionnaire ont été prétestées par six directeurs de département. Trois d'entre eux ont prétesté la version française et les trois autres, la version anglaise. Ils provenaient de quatre universités et de quatre domaines d'enseignement et de recherche différents. Le prétest avait pour objet de vérifier à la fois le contenu du questionnaire

et son administration par voie électronique. Le prétest portait sur la présentation du questionnaire, sa longueur, les instructions, le vocabulaire utilisé, l'ordre des questions, leur formulation et les choix de réponses. À la suite du prétest, d'autres corrections ont été apportées quant à l'ordre et à la formulation de certaines questions. Le temps prévu pour remplir le questionnaire, qui avait alors été établi à environ 30 minutes, fait partie des informations incluses dans les consignes générales.

1.4.1.4 L'administration du questionnaire

Le questionnaire a été administré par voie électronique en février 2003. Un courriel a été envoyé aux répondants, leur demandant de collaborer à la présente étude empirique. L'adresse Internet ainsi que le mot de passe attribué personnellement à chacun des répondants y figuraient. En cas de difficultés techniques, une assistance leur était offerte. À la suite de cet envoi, les mauvaises adresses de courriel et les destinataires erronés ont été corrigés. Deux répondants responsables d'un département multidisciplinaire qui l'avaient demandé se sont fait offrir la possibilité de remplir deux questionnaires, soit un questionnaire pour chacune des disciplines couvertes par leur département.

Pendant l'enquête, deux rappels ont été effectués auprès des répondants : le premier par courriel et le second par téléphone. Dans le second, la possibilité était offerte aux répondants de remplir le questionnaire au téléphone. Peu d'entre eux se sont prévalus de ce choix, préférant remplir le questionnaire par voie électronique. Le questionnaire transmis aux répondants est reproduit à l'Annexe A.

1.4.1.5 Le taux de réponse

Parmi les 348 directeurs de département consultés, 196 ont retourné le questionnaire dûment rempli. Le taux de réponse s'établit donc à 56,3 %. Étant donné ce taux de réponse élevé et la similitude entre les caractéristiques de l'échantillon et celles de la population, les répondants sont considérés comme un échantillon représentatif de la population (tableaux 3 à 5). Les données recueillies présentent un intervalle de confiance de 4,6 % sur l'ensemble des résultats et un niveau de précision de 95 %. Les résultats globaux obtenus dans la présente étude peuvent donc être généralisés dans l'ensemble du réseau universitaire québécois.

TABLEAU 3
Répartition des répondants selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine	Population		Échantillon	
	N	%	n	%
Administration	35	10,1 %	19	9,7 %
Arts	24	6,9 %	14	7,1 %
Droit	3*	0,9 %	2	1,0 %
Éducation	24	6,9 %	10	5,1 %
Lettres	26	7,5 %	12	6,1 %
Médecine	50	14,4 %	21	10,7 %
Paramédical	12	3,4 %	6	3,1 %
Périmédical	7	2,0 %	5	2,6 %
Sciences appliquées	57	16,4 %	45	23,0 %
Sciences humaines	71	20,4 %	35	17,9 %
Sciences pures	39	11,2 %	27	13,8 %
TOTAL	348	100 %	196	100 %

* Dans la base de données, les facultés de droit de l'Université McGill et de l'Université Laval étaient absentes.

TABLEAU 4
Répartition des répondants selon la langue d'enseignement

Langue	Population		Échantillon	
	N	%	n	%
Français	252	72,4 %	147	75,0 %
Anglais	96	27,6 %	49	25,0 %
TOTAL	348	100 %	196	100 %

TABLEAU 5
Répartition des répondants
selon la taille du corps professoral de l'établissement

Taille	Établissement	Population		Échantillon	
		N	%	n	%
Universités de moins de 500 professeurs	UQAT	4	1,1	2	1,0
	TELUQ	4	1,1	1	0,5
	ENAP	1	0,3	1	0,5
	UQTR	24	6,9	14	7,1
	UQO	8	2,3	7	3,6
	UQAC	7	2,0	5	2,6
	UQAR	7	2,0	2	1,0
	ETS	4	1,1	4	2,0
	INRS	4	1,1	2	1,0
	Bishop's	3	0,9	1	0,5
	Sous-total	66	19,0	39	19,9
Universités de 500 professeurs ou plus	Concordia	42	12,1	22	11,2
	Sherbrooke	41	11,8	25	12,8
	UQAM	28	8,0	14	7,1
	Montréal et ses écoles affiliées :	61	17,5	31	15,8
	○ HEC	8	2,3	6	3,1
	○ Polytechnique	7	2,0	7	3,6
	McGill	51	14,7	25	12,8
	Laval	44	12,6	27	13,8
	Sous-total	282	81,0	157	80,1
TOTAL		348	100	196	56,3

1.4.1.6 La validation des réponses

Les données aberrantes ont été éliminées. Lorsqu'il fallait distribuer des proportions sur un total de 100 %, seules les réponses situées entre 95 % et 105 % ont été considérées. Les autres ont été rejetées. Finalement, les écarts numériques entre les items interreliés (comme le nombre de postes comblés, qui revient dans diverses questions) ont été pris en considération dans la présentation et l'analyse des données.

1.4.2 Les prévisions de départs et de recrutement de professeurs dans les universités québécoises de 2003-2004 à 2007-2008

1.4.2.1 La portée et les limites de l'enquête

Les études prévisionnelles effectuées concernant la main-d'œuvre, la fréquentation scolaire ou la démographie mettent en lumière l'importance d'interpréter les résultats avec prudence. En effet, les scénarios prévisionnels arrivent difficilement à prendre en compte, de manière dynamique, l'ensemble des facteurs en jeu et encore moins de prévoir certains éléments conjoncturels. En outre, plus on tente de cerner les prévisions en désagrégeant les données, plus les risques d'erreur augmentent. C'est la loi des petits nombres. Néanmoins, les prévisions conservent toute leur utilité en matière de planification et d'identification des tendances qu'elles permettent de déceler. C'est pour cette raison que cette voie a été maintenue, malgré les embûches.

En matière de prévisions de départs et de recrutement de main-d'œuvre, les enquêtes auprès des employeurs sont largement utilisées dans le monde parce qu'elles constituent une bonne source d'information. Les limites qui leur sont associées tiennent à la rigueur des enquêtes, au fait qu'on y recueille la perception subjective des employeurs et à l'utilisation des résultats.

Dans cette recherche, le Conseil tenait à préciser l'ampleur du recrutement professoral dans les universités québécoises, alors qu'il n'y avait aucune donnée disponible sur ce sujet. Aucune hypothèse n'a d'ailleurs été posée *a priori*. Les vice-recteurs aux ressources humaines devaient établir leurs propres prévisions, sans les qualifier. Selon Chatman et Jung (1992), les données prévisionnelles sont plus précises lorsqu'elles font référence aux réalités des établissements touchés. Cette conclusion a fourni un argument additionnel justifiant la nécessité de procéder à cette étude prévisionnelle. De plus, il importait pour le Conseil de cerner les tendances en matière de développement du corps professoral selon les domaines. C'est précisément ce type d'information qui a été recueilli. Les données amassées ne servent donc pas à statuer sur l'équilibre entre l'offre et la demande en

ce qui a trait aux professeurs d'université, mais plutôt à évaluer l'ampleur de la demande et les tendances en matière de repositionnement des domaines qui pourraient découler du renouvellement du corps professoral. Le taux de réponse de 100 % contribue par ailleurs à l'atteinte des objectifs fixés.

Malgré la rigueur avec laquelle elles ont été élaborées, les prévisions sont susceptibles de changer en fonction d'éléments contextuels. C'est ce qui s'est produit dans la décennie 1990. Alors que l'AUCC prévoyait une pénurie de professeurs d'université, dans les faits, la situation budgétaire gouvernementale a occasionné la diminution du corps professoral par la mise en place de programmes de retraite anticipée.

Par ailleurs, les répondants n'ont pas tous respecté le cadre méthodologique soumis. Ainsi, dans certains cas, les données ne permettent pas d'établir une distinction claire entre les différents motifs des départs et entre les finalités du recrutement. Dans d'autres cas, les données sont compilées de manière globale, soit pour l'ensemble des années, soit pour l'ensemble des domaines. Cela limite d'autant la possibilité de répondre à certaines questions à l'étude.

1.4.2.2 La collecte des données et le taux de réponse

Les données sur les prévisions ont été recueillies entre novembre 2002 et mars 2003 auprès des vice-recteurs aux ressources humaines ou de leurs homologues dans chacun des établissements universitaires. La collecte a été effectuée à partir d'une demande formulée par le président du Conseil et transmise aux répondants par courrier. Un formulaire était joint à l'envoi. Ce formulaire est reproduit à l'Annexe B. Une relance a par la suite été effectuée par téléphone et par courrier.

Les répondants des dix-huit universités consultées ont rempli le formulaire. Les données manquantes concernent uniquement l'Université de Montréal, qui n'a pas fourni de données pour les années 2006-2007 et 2007-2008, exception faite de ses écoles affiliées. Les données pour ces années manquantes ont été estimées à partir des prévisions de 2003-2004 à 2005-2006 et sur la base du postulat suivant : on estime que les prévisions pour ces deux années sont à l'image de celles des trois années précédentes.

2. LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR LE RENOUVELLEMENT DU CORPS PROFESSORAL DANS LES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES DE JANVIER 1997 À DÉCEMBRE 2002

Ce chapitre fait état des principaux résultats de l'enquête empirique réalisée auprès des directeurs de département des universités québécoises concernant le renouvellement du corps professoral. Les aspects suivants y sont tour à tour abordés :

- l'ampleur du recrutement;
- l'offre et la demande;
- les difficultés rencontrées;
- l'efficacité des mesures visant à pallier les difficultés;
- le recours au personnel temporaire ou régulier comme soutien au corps professoral.

Il est à noter que les données liées aux prévisions d'embauche établies par les directeurs de département n'ont pas été compilées. Comme 100 % des vice-recteurs aux ressources humaines ont établi de telles prévisions, comparativement à 56 % des directeurs de département, cette première source de données a permis d'établir un scénario prévisionnel complet.

2.1 L'ampleur du recrutement

Quelle a été l'ampleur du recrutement des professeurs réguliers dans les universités québécoises au cours de la période de janvier 1997 à décembre 2002? Quelle proportion de l'effort de recrutement fait par le passé est attribuable aux départs à la retraite, à la mobilité professionnelle et à la création de nouveaux postes? Quel a été l'effet du recrutement à l'étranger sur le renouvellement du corps professoral? Telles sont les interrogations auxquelles on souhaite répondre dans cette section.

2.1.1 L'effort quantitatif de recrutement¹³

Rappelons que l'ampleur du recrutement des professeurs dans les universités serait tributaire de plusieurs facteurs dont l'âge des professeurs, les politiques universitaires et gouvernementales qui régissent la retraite, le taux de fréquentation universitaire, la création de nouveaux postes après la période de compressions budgétaires et la mobilité professionnelle.

13. Un tableau résumant les résultats globaux concernant l'ampleur et les principales caractéristiques du recrutement professoral dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002 est présenté à l'Annexe C.

Selon les données recueillies lors de l'enquête menée auprès des directeurs de département des universités québécoises, 1 110 postes réguliers de professeurs ont été comblés durant cette période dans les départements ayant participé à l'étude. Le nombre de professeurs permanents ou en voie de le devenir y est ainsi passé de 3 833 en 1997 à 3 976 en 2002, pour un nombre de 143 postes additionnels.

Même si la majorité de ces postes ont été comblés dans les universités de 500 professeurs ou plus, comme l'illustre le Tableau 6, l'effort de recrutement a été sensiblement le même dans toutes les universités, qu'elles regroupent moins de 500 professeurs ou 500 professeurs ou plus.

Malgré des efforts aussi soutenus, les universités de moins de 500 professeurs n'ont pas vu leurs effectifs professoraux croître durant cette période, alors que les universités de 500 professeurs ou plus ont vu les leurs augmenter de 144 postes.

TABLEAU 6
Effort quantitatif de recrutement des professeurs réguliers
dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002,
selon la taille de l'université

	Ensemble		Universités de moins de 500 professeurs		Universités de 500 professeurs ou plus	
	N	%	n	%	n	%
Nombre de postes comblés	1 110	100	226	20,4	884	79,6
Nombre de professeurs réguliers permanents ou en voie de le devenir (janvier 1997)*	3 833	100	741	19,3	3 092	80,7
Nombre de professeurs réguliers permanents ou en voie de le devenir (décembre 2002)	3 976	100	740	18,6	3 236	81,4
Nombre de postes additionnels	+143		-1		+144	

* Nombre de professeurs réguliers permanents ou en voie de le devenir dans les départements qui ont participé à l'étude.

L'ampleur du recrutement est très variable selon le domaine d'enseignement et de recherche, comme on peut l'observer au Tableau 7. On y constate que le recrutement a été particulièrement important en sciences appliquées (291 postes), en sciences pures (185 postes), en sciences humaines (158 postes), en médecine (146 postes) et en administration (101 postes). Les postes comblés dans ces cinq domaines comptent pour 79,4 % de tous les postes comblés dans les départements qui ont participé à l'étude. Malgré l'importance du recrutement, il est opportun de noter que la part du recrutement en

sciences humaines et en administration demeure inférieure à la représentation procentuelle de ces domaines dans les effectifs professoraux des universités québécoises, alors qu'elle est nettement supérieure en sciences appliquées. En effet, alors que les effectifs professoraux de ce domaine représentent 14,8 % des effectifs professoraux des universités québécoises, le recrutement en sciences appliquées compte pour 26,2 % du recrutement effectué par l'ensemble des domaines durant cette période.

Le Tableau 8, qui propose l'examen de ces résultats sous l'angle des efforts consentis, montre que c'est dans le domaine périmédical (37,2 %), en médecine (33,9 %), en sciences appliquées (32,4 %), en arts (31,7 %) et en administration (29,8 %) que l'effort de recrutement a été le plus important. À l'opposé, c'est en droit (11,3 %) et en lettres (18 %) qu'il l'a été le moins.

Le Tableau 8 indique également que, durant la période à l'étude, le résultat net du recrutement en ce qui concerne les postes additionnels est très variable d'un domaine à l'autre. Ainsi, pour des efforts à peu près semblables (33,9 % et 32,4 %), la médecine se trouve à la fin de la période avec 101 postes additionnels, tandis que les sciences appliquées n'en comptent que 22. En dépit d'un effort de recrutement de 26,3 %, le domaine des sciences humaines a perdu 43 postes durant la même période. Pour bien comprendre la situation de chacun des domaines, il faut examiner plus en profondeur les motifs qui expliquent l'effort de recrutement.

TABLEAU 7
Distribution du recrutement des professeurs réguliers
dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002,
selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine	Recrutement		Proportion des effectifs professoraux (oct. 2001)*
	N	%	%
Administration	101	9,1	10,4
Arts	53	4,8	4,4
Droit	7	0,6	2,3
Éducation	63	5,7	8,7
Lettres	48	4,3	5,7
Médecine	146	13,2	13,4
Paramédical	23	2,1	2,7
Périmédical	35	3,2	2,7
Sciences appliquées	291	26,2	14,8
Sciences humaines	158	14,2	29,0
Sciences pures	185	16,7	14,9
TOTAL	1 110	100	100

* Données de la CREPUQ, juin 2003.

TABLEAU 8
Effort quantitatif de recrutement des professeurs réguliers
dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002,
selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine	Recrutement		Nombre de professeurs réguliers (janvier 1997)	Nombre de professeurs réguliers (décembre 2002)	Nombre de postes additionnels
	N	%*	n	n	n
Administration	101	29,8	339	359	+20
Arts	53	31,7	167	180	+13
Droit	7	11,3	62	59	-3
Éducation	63	26,9	234	222	- 12
Lettres	48	18,0	267	263	- 4
Médecine	146	33,9	431	532	+101
Paramédical	23	27,7	83	100	+17
Périmédical	35	37,2	94	118	+24
Sciences appliquées	291	32,4	899	921	+22
Sciences humaines	158	26,3	601	558	-43
Sciences pures	185	28,2	656	664	+8
TOTAL	1 110	28,9	3 833	3 976	+143

* Le « % » correspond, pour chacun des domaines, au nombre de professeurs recrutés sur l'effectif de professeurs réguliers en janvier 1997.

2.1.2 Les motifs sous-jacents au recrutement

Les principaux motifs qui expliquent l'effort de recrutement consenti par les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002 sont présentés au Tableau 9. Il en ressort que 60,8 % des postes comblés visaient des remplacements occasionnés par des départs liés à la retraite (34,1 %), à la mobilité professionnelle (17,7 %) ou à d'autres raisons (décès, congédiements, etc. [9 %]), alors que 39,2 % de cet effort a servi à créer de nouveaux postes.

Cependant, la notion de « nouveau poste » est à prendre avec circonspection. En effet, l'examen des commentaires fournis par les répondants à cette question indique que cette notion n'a pas été comprise de façon univoque par tous. Ainsi, les nouveaux postes ne correspondent pas toujours à des ajouts de postes. Il semble que certains répondants ont considéré des postes qui avaient été fermés durant une certaine période de temps, lors des compressions budgétaires de la fin des années 90, et qui ont été rouverts au

moment du réinvestissement en éducation, à partir de 1999, comme des nouveaux postes. D'autres répondants ont semblé confondre la réaffectation de personnel et la création de nouveaux postes.

TABEAU 9
Principaux facteurs ayant occasionné le recrutement
des professeurs réguliers dans les universités québécoises
de janvier 1997 à décembre 2002

Facteur	n	%
Remplacements de départs liés :		
• à la retraite	379	34,1
• à la mobilité professionnelle	196	17,7
• aux autres motifs (décès, congédiements, etc.)	100	9,0
Nouveaux postes	435	39,2
TOTAL	1 110	100

Comme en témoigne le Tableau 10, l'examen de ces résultats sous l'angle de la taille de l'université ne permet pas d'observer de différences significatives entre les universités de moins de 500 professeurs et celles de 500 professeurs ou plus.

Lorsqu'ils sont ventilés selon le domaine d'enseignement et de recherche, ces mêmes chiffres laissent voir des variations beaucoup plus significatives. C'est ainsi que les remplacements en raison de départs à la retraite, qui expliquent 34,1 % de l'effort de recrutement dans l'ensemble des universités québécoises, ont plus sévèrement affecté certains domaines d'enseignement et de recherche que d'autres. Ces domaines sont les lettres (66,7 %), l'éducation (52,4 %), les sciences pures (46,5 %), les arts (41,5 %) et les sciences humaines (39,9 %) (voir le Tableau 63 de l'Annexe C).

TABEAU 10
Principaux facteurs ayant occasionné le recrutement
des professeurs réguliers dans les universités québécoises
de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université

Facteur	Universités de moins de 500 professeurs		Universités de 500 professeurs ou plus	
	n	%	n	%
Remplacements				
• Départs à la retraite	73	32,3	306	34,6
• Mobilité professionnelle	44	19,5	152	17,2
• Autres (décès, congédiements, etc.)	23	10,2	77	8,7
Nouveaux postes	86	38,1	349	39,5

Quant aux départs liés à la mobilité professionnelle, qui comptaient pour 17,7 % de l'effort de recrutement dans l'ensemble des universités québécoises, ils ont surtout affecté le droit (57,1 %), les arts (30,2 %) et l'administration (29,7 %) (voir le Tableau 63 de l'Annexe C).

Il apparaît également opportun de souligner que la création de nouveaux postes, qui rendaient compte de 39,2 % de l'effort de recrutement dans l'ensemble des universités québécoises, a été beaucoup plus sentie dans le domaine paramédical (69,6 %), en médecine (61,6 %), dans le domaine périnatal (57,1 %) et en sciences appliquées (47,1 %) que dans les autres domaines (voir le Tableau 63 de l'Annexe C). Il est utile de rappeler que les nouveaux postes ne correspondent pas nécessairement à des ajouts, mais qu'ils peuvent inclure également les réaffectations de postes de même que les postes fermés une année et rouverts soit l'année suivante, soit après deux ans.

L'examen de la mobilité professionnelle en cours de carrière, décrite comme étant les remplacements occasionnés par des départs vers une autre université, vers le milieu industriel ou vers la fonction publique ou parapublique¹⁴, montre que les départs vers une autre université (71,9 %) expliquent la plus grande partie de cette mobilité dans les universités québécoises, suivis de très loin par les départs vers le milieu industriel (14,3 %) (Tableau 11).

TABLEAU 11
Mobilité professionnelle dans les universités québécoises
de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université

Mobilité professionnelle	Ensemble		Universités de moins de 500 professeurs		Universités de 500 professeurs ou plus	
	N	%	n	%	n	%
Remplacements occasionnés par un départ dû à l'obtention d'un poste dans :						
• une autre université	141	71,9	25	56,8	116	76,3
• le milieu industriel	28	14,3	6	13,6	22	14,5
• le secteur public ou parapublic	10	5,1	3	6,8	7	4,6
• dans la même université, mais autre que professeur	17	8,7	10	22,7	7	4,6

14. Il est à noter que la question « 1a » (voir le questionnaire reproduit à l'Annexe A) renvoie précisément au recrutement effectué à la suite de départs liés à divers motifs. Le portrait ainsi dressé ne tient donc pas compte de l'ensemble des départs effectués au cours de la période observée, notamment dans le cas précis où le poste n'a pas été comblé à la suite d'un départ.

Contrairement à ce que laisse entendre généralement le discours public, les départs des professeurs réguliers vers une autre université affectent davantage les universités de 500 professeurs ou plus (76,3 %) que celles de moins de 500 professeurs (56,8 %). Par ailleurs, l'obtention d'un poste autre que celui de professeur dans la même université est un facteur non négligeable de mobilité professionnelle. Ce type de mobilité représente 22,7 % des départs dans les universités de moins de 500 professeurs. À l'opposé, ce phénomène joue un rôle peu important dans les universités de 500 professeurs ou plus. Celles-ci n'en sont affectées que dans une proportion de 4,6 %.

Enfin, il est plausible de s'attendre, dans les prochaines années, à ce que les universités connaissent une mobilité intersectorielle importante, étant donné que le renouvellement du personnel hautement qualifié constituera un défi important dans tous les secteurs du marché du travail. À cet égard, les données de l'enquête indiquent que les remplacements occasionnés par des départs vers le milieu industriel ou les secteurs public et parapublic n'ont compté que pour une faible part des remplacements à des postes vacants durant la période 1997-2002.

L'obtention d'un poste dans une autre université demeure le principal facteur occasionnant la mobilité professionnelle dans tous les domaines d'enseignement et de recherche. Ces départs ont été plus spécifiquement importants en médecine, en sciences pures et en éducation, où ils expliquent respectivement 81 %, 80 % et 75 % de la mobilité professionnelle dans chacun de ces domaines (voir le Tableau 64 de l'Annexe C).

Les départs vers l'industrie affectent plus particulièrement les sciences appliquées, où ils représentent 22 % de la mobilité professionnelle (voir le Tableau 64 de l'Annexe C). Les départs vers l'industrie qui surviennent dans le domaine des sciences appliquées constituent 39,2 % de tous les départs vers le milieu industriel qu'a connu l'ensemble des universités québécoises.

2.1.3 La concurrence à l'échelle des systèmes universitaires

Les établissements universitaires du Québec doivent faire face à la concurrence des universités de l'Ontario, du reste du Canada, des États-Unis et des autres pays. La capacité actuelle et future des universités québécoises à soutenir cette concurrence, notamment au regard du recrutement et de la rétention des professeurs, est souvent mise en doute dans les débats publics. Dans ce contexte, la présente étude a cherché à dresser un bilan de la mobilité des professeurs réguliers des universités québécoises à travers les systèmes universitaires d'ici et d'ailleurs de janvier 1997 à décembre 2002.

Par rapport aux données récoltées dans le cadre de l'enquête, les universités québécoises ont connu un bilan positif lorsque l'on considère le solde de la mobilité professionnelle entre les universités (Tableau 12).

TABLEAU 12
Mobilité professionnelle des professeurs réguliers entre les universités
de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université

	Ensemble	Universités de moins de 500 professeurs	Universités de 500 professeurs ou plus
	N	n	n
Remplacements à la suite de départs vers une autre université	141	25	116
Arrivée d'un professeur d'une autre université (toute provenance)	276	49	227
Solde	+135	+24	+111

C'est dans ce contexte que, de janvier 1997 à décembre 2002, il y a eu plus de professeurs engagés qui venaient d'une autre université (n = 276) que de remplacements occasionnés par des départs de professeurs vers les autres universités (n = 141).

Ce constat s'applique autant aux universités de moins de 500 professeurs qu'à celles de 500 professeurs ou plus (Tableau 12). Il vaut également pour tous les domaines à l'exception du droit. C'est en sciences appliquées (+28), en sciences humaines (+19), en médecine (+14), en lettres (+14), en arts (+13), en sciences pures (+12), en éducation (+12) et en administration (+11) que le solde est le plus élevé (voir le Tableau 65 de l'Annexe C).

Il appert que 10 % des professeurs recrutés durant cette période (n = 1 110) venaient d'une autre université québécoise (n = 112); 4,2 %, d'une université canadienne, si l'on exclut les universités québécoises (n = 47); et 10,5 %, d'une université située ailleurs dans le monde (n = 117).

Fait à noter, même s'il est impossible de savoir exactement à quelles universités se destinaient les professeurs ayant quitté leur poste, le bilan demeure globalement positif (+23) pour les universités québécoises lorsque l'on considère le solde de la mobilité professionnelle entre ces dernières et les universités situées à l'extérieur du Québec. Ainsi, de janvier 1997 à décembre 2002, on a observé 141 départs vers une autre université et 164 arrivées de professeurs venant d'universités de l'extérieur du Québec (voir le Tableau 62 de l'Annexe C).

2.1.4 Le recrutement à l'étranger

L'étude menée auprès des directeurs de département des universités québécoises a également voulu cerner la part qu'occupe le recrutement à l'étranger dans le renouvellement du corps professoral.

Les données recueillies indiquent que 31 % des professeurs recrutés de janvier 1997 à décembre 2002 l'ont été sur la scène internationale. De ce nombre, 10,5 % étaient des citoyens canadiens vivant à l'étranger, tandis que 20,5 % étaient des professeurs issus du recrutement international, ce qui exclut les citoyens canadiens vivant à l'étranger (Tableau 13).

L'examen du Tableau 13 permet également de constater que le bassin international de personnel hautement qualifié a été davantage utilisé par les universités de 500 professeurs ou plus que par celles de moins de 500 professeurs. Ainsi, le recrutement à l'étranger ne compte que pour 12 % de l'effort total de recrutement consenti par les universités de moins de 500 professeurs, alors que, dans celles de 500 professeurs ou plus, il explique 35,7 % de l'effort de recrutement. Par ailleurs, avec 23,4 % de professeurs qui sont issus du recrutement international, les universités de 500 professeurs ou plus n'ont pas semblé affectées par les mesures entreprises dans le passé pour restreindre le recrutement international.

TABLEAU 13
Part du recrutement international dans l'effort de renouvellement
du corps professoral dans les universités québécoises
de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université

	Ensemble		Universités de moins de 500 professeurs		Universités de 500 professeurs ou plus	
	N	%	n	%	n	%
Citoyens canadiens vivant à l'étranger	116	10,5	7	3,1	109	12,3
Professeurs issus du recrutement international (ce qui exclut les citoyens canadiens vivant à l'étranger)	227	20,5	20	8,9	207	23,4
Recrutement total à l'étranger	343	31,0	27	12,0	316	35,7
Recrutement total	1 110	100	226	100	884	100

Le Tableau 14 fait état des différences notables qui apparaissent dans la façon dont chacun des domaines a exploité, à l'étranger, le bassin de recrutement de personnel hautement qualifié. Ce sont les domaines des arts (67,9 %), des sciences pures (53 %), des lettres (41,7 %) et de l'administration (38,6 %) qui ont le plus eu recours au recrutement à l'étranger dans le renouvellement de leur corps professoral durant la période à l'étude.

À l'opposé, l'éducation (0 %), le domaine périmédical (11,4 %), le domaine paramédical (13 %) et la médecine (20,6 %) sont les domaines d'enseignement et de recherche qui ont le moins eu recours à ce type de recrutement. Dans le cas des domaines paramédical et périmédical, la totalité des efforts concernant le recrutement à l'étranger a été centrée sur l'engagement de citoyens canadiens vivant à l'étranger (Tableau 14).

TABLEAU 14
Part du recrutement international dans l'effort de renouvellement
du corps professoral dans les universités québécoises
de janvier 1997 à décembre 2002,
selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine d'enseignement et de recherche	Citoyens canadiens vivant à l'étranger		Professeurs issus du recrutement international*		Recrutement total à l'étranger		Recrutement total	
	n	%	n	%	n	%	N	%
Administration	6	5,9	33	32,7	39	38,6	101	100
Arts	10	18,9	26	49,0	36	67,9	53	100
Droit	1	14,3	1	14,3	2	28,6	7	100
Éducation	-	-	-	-	-	-	63	100
Lettres	3	6,3	17	35,4	20	41,7	48	100
Médecine	8	5,5	22	15,1	30	20,6	146	100
Paramédical	3	13,0	-	-	3	13,0	23	100
Périmédical	4	11,4	-	-	4	11,4	35	100
Sciences appliquées	29	10,0	45	15,5	74	25,4	291	100
Sciences humaines	17	10,8	20	12,7	37	23,4	158	100
Sciences pures	35	18,9	63	34,1	98	53,0	185	100
TOTAL	116	10,5	227	20,5	343	31	1 110	100

* Les citoyens canadiens vivant à l'étranger sont exclus.

2.2 L'offre et la demande

Plusieurs facteurs influent sur la demande de professeurs et sur l'effort de recrutement dans les universités. La pénurie anticipée de professeurs reposerait notamment sur un déséquilibre entre les postes à combler et un nombre insuffisant de diplômés de doctorat au Québec ou au Canada au cours de la prochaine décennie. Dans ce contexte, l'enquête menée auprès des directeurs de département a cherché à répondre aux interrogations suivantes. Quelles sont les exigences à remplir pour devenir professeur et comment évolueront-elles à l'avenir? Y a-t-il eu concordance entre le profil de scolarité recherché au moment du recrutement et celui des professeurs recrutés de janvier 1997 à décembre 2002? Les candidatures posées pour l'obtention d'un poste de professeur régulier étaient-elles assez nombreuses et ont-elles répondu aux exigences sur le plan de la scolarité et de l'expérience durant la période à l'étude? Bref, dans cette section, une première évaluation de l'équilibre entre l'offre et la demande en ce qui concerne les professeurs dans les universités québécoises est présentée. Cependant, il faut souligner que les données recueillies éclairent plus objectivement la demande que l'offre. Au sujet de ce dernier aspect, les données présentent plutôt une évaluation fondée sur des perceptions globales des directeurs de département.

2.2.1 Le profil recherché

Le Tableau 15 présente les exigences de scolarité établies pour les postes comblés de janvier 1997 à décembre 2002 dans les universités québécoises. Ce tableau montre que, pour plus de 4 postes sur 5 (83,6 %), le fait d'être titulaire d'au moins un diplôme de doctorat était une exigence dans les universités regroupant 500 professeurs ou plus, alors que cette exigence ne valait que pour 74,5 % des postes offerts en recrutement dans les universités de moins de 500 professeurs.

TABLEAU 15
Exigences établies sur le plan de la scolarité
concernant les postes comblés de janvier 1997 à décembre 2002,
selon la taille de l'université

Exigence	Ensemble (n = 1115)	Universités de moins de 500 professeurs (n = 212)	Universités de 500 professeurs ou plus (n = 903)
	%	%	%
Stage postdoctoral	18,6	-	22,9
Doctorat	63,3	74,5	60,7
Total doctorat – stage postdoctoral	81,9	74,5	83,6
Doctorat en voie d'être complété	4,5	8,0	3,7
Maîtrise et autres	13,6	17,5	12,7

Le Tableau 15 indique également que les universités de moins de 500 professeurs s'en remettent davantage à des candidats n'ayant pas encore complété leur doctorat que celles de 500 professeurs ou plus (8 % contre 3,7 %). Cette information corrobore les propos tenus par les membres de la Commission de l'enseignement et de la recherche de l'Université du Québec à l'égard des universités situées en région. Selon les membres de cette commission, la forte compétition qui existe présentement dans le recrutement des professeurs et les moyens modestes dont disposent ces universités pour soutenir la concurrence face aux universités de plus grande taille font en sorte que, pour combler leurs besoins, ces établissements procèdent souvent à l'embauche de candidats prometteurs qui n'ont pas encore complété leur doctorat¹⁵.

Enfin, l'exigence qui renvoie au fait d'être titulaire d'un diplôme de maîtrise, associé ou non à d'autres compétences, est un peu plus fréquente dans les universités de moins de 500 professeurs (17,5 %) que dans celles de 500 professeurs ou plus (12,7 %). Cette exigence est cependant reliée davantage à des domaines d'enseignement et de recherche précis qu'à la taille des universités (Tableau 16).

TABLEAU 16
Exigences établies sur le plan de la scolarité
concernant les postes comblés de janvier 1997 à décembre 2002,
selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine	Stage postdoctoral	Doctorat	Total doctorat et stage postdoctoral	Doctorat en voie d'être complété	Maîtrise et autres
	%	%	%	%	%
Administration (n = 111)*	0,0	72,9	72,9	23,4	3,6
Arts (n = 56)	0,0	51,8	51,8	0,0	47,3
Droit (n = 6)	0,0	66,7	66,7	16,7	16,7
Éducation (n = 56)	0,0	92,8	92,8	1,8	5,4
Lettres (n = 42)	0,0	92,9	92,9	4,8	2,4
Médecine (n = 158)	59,5	37,3	96,8	0,0	3,2
Paramédical (n = 25)	28,0	32,0	60,0	4,0	36,0
Périmédical (n = 61)	16,4	11,5	27,9	0,0	72,1
Sciences appliquées (n = 264)	4,9	80,7	85,6	1,5	12,8
Sciences humaines (n = 155)	8,4	74,2	82,6	5,8	11,6
Sciences pures (n = 181)	38,7	54,7	93,4	3,3	3,3
TOTAL (n = 1115)	18,6	63,3	81,9	4,5	13,6

* Le « n » renvoie au nombre de postes comblés.

15. Propos exprimés lors de consultations ad hoc avec des représentants de la Commission de l'enseignement et de la recherche de l'Université du Québec.

Lorsque les données sont ventilées selon les domaines (Tableau 16), on constate que c'est en médecine (59,5 %) en sciences pures (38,7 %) et dans le domaine paramédical (28 %) que l'exigence du stage postdoctoral est la plus fréquente.

Ce sont les domaines des lettres (92,9 %), de l'éducation (92,8 %), des sciences appliquées (80,7 %) et des sciences humaines (74,2 %) qui requièrent le plus souvent un doctorat. C'est en médecine (96,8 %), en sciences pures (93,4 %), en lettres (92,9 %) et en éducation (92,8 %) que l'exigence d'être titulaire d'au moins un diplôme de doctorat pour accéder à la fonction de professeur est la plus fréquente, tandis que c'est dans le domaine paramédical (27,9 %), en arts (51,8 %) et dans le domaine paramédical (60 %) que cette exigence est la moins fréquente. C'est en administration qu'on a le plus souvent recours à un doctorat en voie d'être complété (23,4 %).

Enfin, le domaine paramédical (72,1 %), les arts (47,3 %) et le domaine paramédical (36 %) sont ceux qui exigent le plus souvent une maîtrise, qu'elle soit associée ou non à d'autres compétences.

Le Tableau 17 permet de compléter le profil recherché chez les candidats aux postes de professeurs en présentant les exigences établies sur le plan des compétences et de l'expérience.

TABLEAU 17
Exigences établies (tout le temps et le plus souvent)*
sur le plan des compétences et de l'expérience pour les postes comblés
de janvier 1997 à décembre 2002

Exigence	%
Publication d'articles dans des revues savantes avec comité de lecture (n = 191)**	84,8
Expertise dans un champ précis de recherche (n = 192)	80,6
Capacité à obtenir un financement externe de recherche (n = 190)	75,3
Supervision d'étudiants aux cycles supérieurs (n = 185)	57,3
Enseignement aux trois cycles universitaires (n = 183)	54,6
Maîtrise d'une langue seconde (n = 180)	43,9
Recherche dans d'autres milieux (n = 178)	37,1
Expertise découlant de la pratique professionnelle (n = 185)	28,1
Recherche en milieu industriel (n = 179)	10,6
Diffusion d'œuvres artistiques ou littéraires (n = 177)	6,8
Pratique artistique dans un domaine précis (n = 176)	4,0

* Pour chacun des items, les répondants devaient choisir l'une des réponses suivantes par rapport à la fréquence de l'exigence : « tout le temps », « le plus souvent », « quelques fois » ou « jamais ».

** Le « n » indique le nombre de personnes qui ont répondu à l'item.

Pour l'ensemble des universités québécoises, la publication d'articles dans des revues savantes soumise à un comité de lecture est l'exigence la plus fréquente selon 84,8 % des directeurs de département. Au deuxième et au troisième rang se trouvent l'expertise dans un champ précis de recherche (80,6 %) et la capacité à obtenir un financement externe de recherche (75,3 %). Viennent ensuite des exigences liées à la supervision d'étudiants aux cycles supérieurs (57,3 %) et à l'enseignement aux trois cycles universitaires (54,6 %).

Les exigences les moins fréquentes, comme la recherche en milieu industriel (10,6 %), la diffusion d'œuvres artistiques ou littéraires (6,8 %), la pratique artistique dans un domaine précis (4 %), sont celles qui s'adressent à des domaines d'enseignement et de recherche spécifiques.

Ces résultats d'ensemble concernant les exigences sur le plan des compétences et de l'expérience indiquent, à quelques exceptions près, que les exigences les plus fréquentes sont généralement les mêmes quelle que soit la taille de l'établissement (Tableau 18). Cependant, dans les universités de 500 professeurs ou plus, ces exigences sont demandées dans des proportions plus grandes que dans les universités de moins de 500 professeurs. Par exemple, la publication d'articles dans des revues savantes soumise à un comité de lecture est tout le temps ou le plus souvent demandée par 76,8 % des départements des universités de moins de 500 professeurs et par 86,8 % des départements des universités de 500 professeurs ou plus. Il en est de même pour l'expertise dans un champ précis de recherche, qui est exigée par 71,8 % des départements dans les universités de moins de 500 professeurs et par 83 % des départements des universités de 500 professeurs ou plus.

Quant aux exceptions mentionnées précédemment, elles font référence aux items suivants : supervision d'étudiants aux cycles supérieurs, recherche dans d'autres milieux, expertise découlant de la pratique professionnelle et recherche en milieu industriel. Ces compétences sont exigées dans des proportions plus fortes dans les universités de moins de 500 professeurs que dans celles de 500 professeurs ou plus.

TABLEAU 18
Exigences établies (tout le temps et le plus souvent)
sur le plan des compétences et de l'expérience pour les postes comblés
de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université

Exigence	Universités de moins de 500 professeurs		Universités de 500 professeurs ou plus	
	n*	%**	n	%
Publication d'articles dans des revues savantes avec comité de lecture	39	76,8	152	86,8
Expertise dans un champ précis de recherche	39	71,8	153	83,0
Capacité à obtenir un financement externe de recherche	39	66,6	151	77,5
Supervision d'étudiants aux cycles supérieurs	39	59,0	146	56,9
Enseignement aux trois cycles universitaires	36	50,0	147	55,8
Maîtrise d'une langue seconde	38	39,5	142	45,1
Recherche dans d'autres milieux	39	38,5	139	36,7
Expertise découlant de la pratique professionnelle	38	50,0	147	22,4
Recherche en milieu industriel	37	24,3	142	7,0
Diffusion d'œuvres artistiques ou littéraires	36	5,5	141	7,1
Pratique artistique dans un domaine précis	37	2,7	139	4,3

* Le « n » indique le nombre de personnes qui ont répondu à l'item.

** Le « % » indique la proportion des répondants qui ont répondu « tout le temps » et « le plus souvent » parmi l'ensemble des personnes qui ont répondu à l'item.

Le Tableau 19 présente ces résultats selon le domaine d'enseignement et de recherche. Ce tableau indique uniquement les résultats où l'exigence devait être remplie le « tout le temps » et « le plus souvent » dans 50 % ou plus des départements des différents domaines.

Ce tableau permet d'observer que certaines exigences sont établies, à quelques exceptions près, dans tous les domaines d'enseignement et de recherche. Il s'agit des exigences suivantes :

- Publication d'articles dans des revues savantes soumises à un comité de lecture;
- Capacité à obtenir un financement externe de recherche;
- Expertise dans un champ précis de recherche;
- Enseignement aux trois cycles universitaires;
- Supervision d'étudiants aux cycles supérieurs.

Il s'avère également utile de souligner que les trois premières exigences, celles qui font référence à la publication d'articles, à l'expertise en recherche et à la capacité d'obtenir un financement de recherche, sont presque toujours demandées dans des proportions plus élevées que celles qui sont relatives à l'enseignement et à la supervision des étudiants.

TABLEAU 19
Synthèse* des exigences établies
(tout le temps et le plus souvent) par plus de 50 % des directeurs de département
sur le plan des compétences et de l'expérience pour les postes comblés
de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche (%)

Exigence	Admi- nistration	Arts	Droit	Éducation	Lettres	Médecine	Para- médical	Péri- médical	Sciences appliquées	Sciences humaines	Sciences pures
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Publication d'articles dans des revues savantes avec comité de lecture	66,6	64,3	100,0	80,0	91,7	70,0	100,0	100,0	93,2	88,2	92,4
Capacité à obtenir un financement externe de recherche		50,0	50,0	80,0	72,8	70,0	83,3	100,0	93,2	67,7	92,3
Recherche en milieu industriel											
Recherche dans d'autres milieux		57,2					60,0		53,7		
Expertise dans un champ précis de recherche	57,9	71,4	100,0	80,0	100,0	60,0	83,3	60,0	86,4	88,1	92,3
Expertise découlant de la pratique professionnelle			50,0	70,0			50,0	60,0			
Pratique artistique dans un domaine précis											
Diffusion d'œuvres artistiques ou littéraires											
Enseignement aux trois cycles universitaires	52,9	61,6	50,0	60,0	81,9		50,0	60,0		66,7	
Supervision d'étudiants aux cycles supérieurs			50,0		81,9	57,9	66,7	100,0	61,4	53,0	52,0
Maîtrise d'une langue seconde			100,0		54,6		50,0	80,0		51,5	

* Voir les tableaux 68 à 78 de l'Annexe D.

Enfin, il a été observé que la recherche dans d'autres milieux est prise en compte dans le domaine paramédical (60 %), en arts (57,2 %) et en sciences appliquées (53,7 %), alors que l'expertise découlant de la pratique professionnelle est considérée dans l'embauche des professeurs en éducation (70 %), dans le domaine périmédical (60 %), en droit (50 %) et dans le domaine paramédical (50 %).

2.2.2 Les professeurs nouvellement recrutés

Le Tableau 20 compare le profil de scolarité des professeurs nouvellement recrutés au profil qui était recherché lors des processus d'embauche. L'examen de ce tableau indique que le nombre de nouveaux professeurs répondant à l'exigence du stage postdoctoral est supérieur à celui qui était initialement recherché.

TABLEAU 20
Comparaison entre le profil recherché et les profils des recrues
sur le plan de la scolarité pour les postes comblés
de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université

Profil recherché	Ensemble (n = 1115)	Universités de moins de 500 professeurs (n = 212)	Universités de 500 professeurs ou plus (n = 903)
	%	%	%
Stage postdoctoral	18,6	-	22,9
Doctorat	63,3	74,5	60,7
Total doctorat – stage postdoctoral	81,9	74,5	83,6
Doctorat en voie d'être complété	4,5	8,0	3,7
Maîtrise et autres	13,6	17,5	12,7

Profil des recrues	Ensemble (n = 1050)	Universités de moins de 500 professeurs (n = 208)	Universités de 500 professeurs ou plus (n = 842)
	%	%	%
Stage postdoctoral	30,9	12,5	35,3
Doctorat	47,0	56,7	44,7
Total doctorat – stage postdoctoral	77,9	69,2	80,0
Doctorat en voie d'être complété	8,4	12,0	7,5
Maîtrise et autres	13,7	18,8	12,5

En revanche, par rapport à ce qui était recherché dans les offres de candidatures, cette surqualification dans l'embauche des candidats ayant fait un stage postdoctoral s'accompagne d'un déficit dans le nombre de nouveaux professeurs titulaires d'au moins un doctorat. Les universités ont donc dû embaucher, dans des proportions plus grandes qu'elles ne le souhaitaient au départ, des candidats n'ayant pas encore terminé leur doctorat.

Ce constat général se vérifie également dans plusieurs des domaines d'enseignement et de recherche, comme en témoigne le Tableau 21. Ainsi, les domaines de l'administration, du droit, de l'éducation et des sciences humaines accusent un déficit dans l'embauche de candidats titulaires d'au moins un doctorat. La situation est particulièrement criante en droit et en éducation, où le déficit est respectivement de l'ordre de 33,4 % et 26,8 %.

Pour leur part, les domaines des sciences appliquées, des lettres, de la médecine, du paramédical, du périmédical et des sciences pures réussissent à combler leur besoin de candidats titulaires d'au moins un doctorat, tandis que le domaine des arts fait bande à part en affichant un solde excédentaire de 16 % en ce qui concerne les candidats recrutés qui sont titulaires d'au moins un doctorat.

TABLEAU 21
Comparaison entre le profil recherché et les profils des recrues sur le plan de la scolarité pour les postes comblés de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche

Profil recherché	Admi- nistration (n = 111)	Arts (n = 56)	Droit (n = 6)	Édu- cation (n = 56)	Lettres (n = 42)	Médecine (n = 158)	Para- médical (n = 25)	Péri- médical (n = 61)	Sciences appliquées (n = 264)	Sciences humaines (n = 155)	Sciences pures (n = 181)	Total (n = 1115)
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Stage postdoctoral	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	59,5	28,0	16,4	4,9	8,4	38,7	18,6
Doctorat	72,9	51,8	66,7	92,8	92,9	37,3	32,0	11,5	80,7	74,2	54,7	63,3
Total doctorat – stage postdoctoral	72,9	51,8	66,7	92,8	92,9	96,8	60,0	27,9	85,6	82,6	93,4	81,9
Doctorat en voie d'être complété	23,4	0,0	16,7	1,8	4,8	0,0	4,0	0,0	1,5	5,8	3,3	4,5
Maîtrise et autres	3,6	48,2	16,7	5,4	2,4	3,2	36,0	72,2	12,8	11,6	3,3	13,6

Profil des recrues	Admi- nistration (n = 105)	Arts (n = 56)	Droit (n = 6)	Édu- cation (n = 56)	Lettres (n = 47)	Médecine (n = 115)	Para- médical (n = 25)	Péri- médical (n = 59)	Sciences appliquées (n = 271)	Sciences humaines (n = 145)	Sciences pures (n = 165)	Total (n = 1050)
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Stage postdoctoral	1,9	10,7	0,0	7,1	19,1	81,7	56,0	15,2	19,6	22,7	60,6	30,9
Doctorat	66,7	57,1	33,3	58,9	72,3	13,9	4,0	11,9	63,8	49,7	32,7	47,0
Total doctorat – stage postdoctoral	68,6	67,8	33,3	66,0	91,4	95,6	60,0	27,1	83,4	72,4	93,3	77,9
Doctorat en voie d'être complété	27,6	7,1	66,7	12,5	6,4	0,0	4,0	0,0	5,5	12,4	4,2	8,4
Maîtrise et autres	3,8	25,0	0,0	21,4	2,1	4,3	36,0	72,9	11,1	15,1	2,4	13,7

Pour continuer l'examen de la correspondance entre le profil des nouveaux professeurs et le profil qui était recherché au moment du recrutement, les attentes des universités sur le plan du nombre de candidatures, de la scolarité, de l'expérience de recherche ou de création et de l'expérience d'enseignement seront examinées à la lumière des candidats recrutés.

2.2.3 Les candidatures

En ce qui a trait à la conformité avec les attentes des directeurs de département sur le plan du nombre de candidatures reçues, le Tableau 22 montre que, bien qu'il se soit présenté davantage de candidats pour les postes à combler dans les universités de 500 professeurs ou plus que dans celles de moins de 500 professeurs, on trouve néanmoins une proportion identique de répondants affirmant que le nombre de candidatures reçues a été conforme à leurs attentes (68,4 % contre 67,4 %). Soulignons que le nombre de candidatures reçues n'a pas répondu aux attentes du tiers des répondants.

TABLEAU 22
Nombre de candidatures reçues pour les postes comblés de janvier 1997
à décembre 2002 et degré de conformité avec les attentes des directeurs
de département, selon la taille de l'université

Catégorie	Postes comblés	Nombre de candidatures reçues	Variations moyennes dans les candidatures reçues		Attentes sur le plan du nombre de candidatures	
			Inférieures	Supérieures	Très supérieures	Conformes
	n	n	Moyenne	Moyenne	%	%
Ensemble	1 110	16 825	9,3	32,7	20,1	47,5
Universités de moins de 500 professeurs	226	2 552	5,4	22,5	23,7	44,7
Universités de 500 professeurs ou plus	884	14 273	10,6	35,4	19,2	48,2

Lorsque les données sont ventilées selon les domaines, on constate que c'est en lettres (100 %), en droit (100 %), en administration (83,4 %), en médecine (80 %) et en arts (75 %) que le nombre de candidatures reçues a été le plus conforme aux attentes des répondants. Au contraire, c'est en éducation (30 %), dans le domaine périmédical (40 %), dans le domaine paramédical (50 %) et en sciences humaines (58,8 %) que ce nombre est le moins conforme aux attentes des répondants (voir le Tableau 81 de l'Annexe D).

Le Tableau 23 présente un examen de la conformité avec les attentes des directeurs de département du point de vue de la scolarité, de l'expérience de recherche ou de création et de l'expérience d'enseignement selon la taille de l'université. On y observe que, sur le plan de la scolarité et de l'expérience de recherche ou de création, les candidatures reçues sont davantage conformes aux attentes des directeurs de département dans les universités de 500 professeurs ou plus que dans celles de moins de 500 professeurs. Ainsi, 87,9 % des directeurs de département des universités de 500 professeurs ou plus affirment que les candidatures reçues étaient conformes à leurs attentes sur le plan de la scolarité, alors que cette proportion se situe à 76,3 % dans les universités de moins de 500 professeurs.

TABEAU 23
Degré de conformité avec les attentes des directeurs de département
sur le plan de la scolarité, de l'expérience de recherche ou de création
et de l'expérience d'enseignement par rapport aux candidatures reçues
de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université

Taille	Scolarité		Expérience de recherche et de création		Expérience d'enseignement	
	Très supérieures	Conformes	Très supérieures	Conformes	Très supérieures	Conformes
	%	%	%	%	%	%
Ensemble (n = 178)	18,5	66,9	24,7	55,6	18,2	58,5
Universités de moins de 500 professeurs (n = 38)	15,8	60,5	15,8	55,3	18,9	59,5
Universités de 500 professeurs ou plus (n = 140)	19,3	68,6	27,1	55,7	18,0	58,3

Par rapport à l'expérience de recherche ou de création, le pourcentage de directeurs de département affirmant que les candidatures reçues étaient conformes à leurs attentes se situe à 71,1 % dans les universités de moins de 500 professeurs et à 82,8 % dans celles de 500 professeurs ou plus.

Par contre, en ce qui concerne l'expérience d'enseignement, il appert que les directeurs de département des établissements de moins de 500 professeurs (78,4 %) sont un peu plus satisfaits des candidatures reçues que leurs confrères des universités de 500 professeurs ou plus (76,3 %).

TABEAU 24
Degré de conformité avec les attentes des directeurs de département
sur le plan de la scolarité, de l'expérience de recherche ou de création
et de l'expérience d'enseignement par rapport aux candidatures reçues
de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine d'enseignement et de recherche	Scolarité		Expérience de recherche ou de création		Expérience d'enseignement	
	Très supérieures	Conformes	Très supérieures	Conformes	Très supérieures	Conformes
	%	%	%	%	%	%
Administration (n = 18)	11,1	44,4	11,1	44,4	11,1	55,6
Arts (n = 12)	8,3	75,0	25,0	58,3	16,7	41,7
Droit (n = 2)	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0
Éducation (n = 10)	20,0	40,0	20,0	30,0	30,0	40,0
Lettres (n = 10)	30,0	70,0	40,0	60,0	30,0	60,0
Médecine (n = 15)	26,7	73,3	40,0	60,0	20,0	73,3
Paramédical (n = 6)	16,7	83,3	16,7	50,0	20,0	40,0
Périmédical (n = 5)	-	100,0	-	100,0	-	80,0
Sciences appliquées (n = 41)	19,5	68,3	17,1	63,4	14,6	61,0
Sciences humaines (n = 33)	9,1	78,8	12,1	69,7	9,1	78,8
Sciences pures (n = 26)	30,8	57,7	53,9	30,8	32,0	36,0
TOTAL (n = 178)	18,5	66,9	24,7	55,6	18,2	58,5

L'examen des profils de scolarité selon le domaine d'enseignement et de recherche (Tableau 24) révèle que c'est en administration (55,5 %) et en éducation (60 %) que les candidatures reçues correspondent le moins aux attentes des directeurs de département. Pour tous les autres domaines, la conformité avec les attentes est très élevée, variant de 83,3 % en arts à 100 % en droit, en lettres, en médecine, dans le domaine paramédical et dans le domaine périmédical.

Par rapport aux attentes relatives à l'expérience de recherche, c'est encore en éducation (50 %) et en administration (55,5 %) que les répondants sont le moins satisfaits des candidatures reçues. Ils sont également très critiques dans le domaine paramédical (66,7 %). Par contre, en droit, en lettres, en médecine et dans le domaine périmédical, tous les directeurs de département (100 %) estiment que les candidatures reçues ont répondu à leurs attentes.

En ce qui concerne l'expérience d'enseignement, c'est dans les domaines de l'administration (66,7 %), des sciences pures (68 %), des arts (68,4 %) et de l'éducation (70 %) que les attentes des répondants ont le moins souvent été comblées.

Dans l'ensemble, les candidatures reçues ont été conformes ou très supérieures aux attentes de plus de la moitié des directeurs de département (52,5 %) lorsque la scolarité, l'expérience en recherche et l'expérience en enseignement des candidats étaient prises en compte simultanément. À l'inverse, moins de 5 % des directeurs interrogés estiment que les candidatures reçues ont été inférieures ou nettement inférieures à leurs attentes à l'égard de ces trois aspects à la fois. Enfin, il faut signaler que, pour près de la moitié (47,5 %) des directeurs de département, les candidatures reçues ont été inférieures ou nettement inférieures à leurs attentes pour au moins un des trois aspects mentionnés (Tableau 25).

En résumé, c'est au regard de l'expérience d'enseignement que les candidatures reçues satisfont le moins les répondants. Par ailleurs, c'est en administration et en éducation que les candidatures reçues ont le moins répondu aux attentes des directeurs de département, tant du point de vue de la scolarité que de ceux de l'expérience de recherche ou de création et de l'expérience d'enseignement. À l'inverse, par rapport à ces trois aspects, c'est en droit, en lettres et en médecine qu'on trouve la plus forte proportion de répondants satisfaits. Pour tous les autres domaines d'enseignement et de recherche, malgré une conformité certaine entre les candidatures reçues et les attentes des directeurs de département, il subsiste des départements où les attentes n'ont pas été satisfaites.

TABEAU 25
Synthèse de la satisfaction des attentes des directeurs de département à l'égard des profils des candidatures reçues, sur le plan du nombre, de la scolarité et de l'expérience de recherche et d'enseignement, de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche (%)

Domaine d'enseignement et de recherche	Très supérieure ou conforme aux attentes sur tous les aspects à la fois	Inférieure ou nettement inférieure aux attentes pour au moins un aspect	Inférieure ou nettement inférieure aux attentes sur tous les aspects à la fois
Administration (n = 18)	33,3	66,7	0,0
Arts (n = 12)	50,0	50,0	8,3
Droit (n = 2)	100,0	0,0	0,0
Éducation (n = 10)	20,0	80,0	10,0
Lettres (n = 10)	90,0	10,0	0,0
Médecine (n = 15)	80,0	20,0	0,0
Paramédical (n = 6)	16,7	83,3	0,0
Périmédical (n = 5)	40,0	60,0	0,0
Sciences appliquées (n = 41)	51,2	48,8	7,3
Sciences humaines (n = 34)	55,9	44,1	2,9
Sciences pures (n = 26)	53,9	46,2	7,7
TOTAL (n = 179)	52,5	47,5	4,5

2.2.4 Les exigences futures

Quelles seront à l'avenir les exigences à remplir pour devenir professeur d'université? C'est ce à quoi cette section souhaite répondre. Dans l'ensemble, selon les directeurs de département, la formation doctorale (doctorat ou stage postdoctoral) demeurera importante au moment du recrutement. Du côté des universités de 500 professeurs ou plus, plus du tiers des répondants (37,6 %) estiment qu'à l'avenir le stage postdoctoral sera une exigence pour l'accès à la fonction de professeur dans leur université et plus des deux tiers d'entre eux (70,7 %) prévoient que le doctorat deviendra l'exigence requise au moment du recrutement (Tableau 26). Dans les universités de moins de 500 professeurs, seulement 10,6 % des répondants affirment que le stage postdoctoral deviendra l'exigence de recrutement et 89,7 %, que cette exigence sera le doctorat. Par ailleurs, les répondants estiment que le diplôme de maîtrise sera davantage exigé dans les universités de moins de 500 professeurs et que d'autres compétences le seront davantage dans les universités de 500 professeurs ou plus.

TABLEAU 26
Futures exigences de scolarité à remplir
pour occuper un poste de professeur régulier à l'université,
selon la taille de l'université

	Ensemble (n = 196)	Universités de moins de 500 professeurs (n = 39)	Universités de 500 professeurs ou plus (n = 157)
	%	%	%
Stage postdoctoral	32,1*	10,6	37,6
Doctorat	74,5	89,7	70,7
Maîtrise	8,2	12,8	7,0
Autre	13,3	10,3	14,0

* Pourcentage de répondants qui estiment que le stage postdoctoral fera partie, à l'avenir, des exigences de scolarité pour l'obtention d'un emploi à l'université. La possibilité était offerte de retenir plus d'une exigence de scolarité.

Le Tableau 27, qui reprend ces résultats selon le domaine d'enseignement et de recherche, permet d'observer que l'exigence du stage postdoctoral sera plus fréquente en sciences pures (77,8 %), en médecine (66,7 %) ainsi que dans les domaines paramédical (66,7 %) et périmédical (80 %).

Le doctorat sera un prérequis incontournable, plus souvent qu'autrement, en droit (100 %), en éducation (100 %), en administration (94,7 %), en sciences humaines (94,3 %) et en arts (92,9 %).

Les domaines périmédical (60 %), paramédical (33,3 %) et les arts (21,4 %) sont ceux où l'exigence d'un diplôme de maîtrise sera la plus fréquente.

Les autres exigences à remplir pour occuper un poste de professeur régulier à l'université seront plus fréquentes dans le domaine périmédical (80 %), en médecine (23,8 %), en éducation (20 %), en lettres (16,7 %), dans le domaine paramédical (16,7 %) et en arts (14,3 %). L'examen des commentaires qualitatifs fournis par les répondants à cette question indique que ces autres exigences correspondent à un diplôme de maîtrise accompagné d'une expérience pratique. Il est aussi fait mention d'un diplôme dans deux disciplines (ex. : sciences et arts) et de l'obtention d'un diplôme dans des établissements universitaires américains spécifiques.

TABEAU 27
Futures exigences de scolarité à remplir
pour occuper un emploi de professeur régulier à l'université,
selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine d'enseignement et de recherche	Formation postdoctorale		Doctorat		Maîtrise		Autre	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Administration (n = 19)	0	-	18	94,7	1	5,3	1	5,3
Arts (n = 14)	2	14,3*	13	92,9	3	21,4	2	14,3
Droit (n = 2)	0	-	2	100,0	0	0	0	-
Éducation (n = 10)	0	-	10	100,0	1	10,0	2	20,0
Lettres (n = 12)	5	41,7	9	75,0	0	0	2	16,7
Médecine (n = 21)	14	66,7	5	23,8	2	9,5	5	23,8
Paramédical (n = 6)	4	66,7	3	50,0	2	33,3	1	16,7
Périmédical (n = 5)	4	80,0	3	60,0	3	60,0	4	80,0
Sciences appliquées (n = 45)	9	20,0	39	86,7	4	8,9	6	13,3
Sciences humaines (n = 35)	4	11,4	33	94,3	0	-	3	8,6
Sciences pures (n = 27)	21	77,8	11	40,7	0	-	0	0

* Pourcentage de répondants qui estiment que, dans l'avenir, le stage postdoctoral sera l'une des exigences de scolarité pour l'obtention d'un emploi dans leur département.

Dans le même ordre d'idées, l'étude menée auprès des directeurs de département a également cherché à savoir si, à l'avenir, des compétences nouvelles seront exigées au moment du recrutement des professeurs en enseignement et en recherche. Un peu plus d'un répondant sur cinq (21,7 %) estime que ce sera le cas (voir le Tableau 85 de l'Annexe D). Cette proportion grimpe à 31,6 % dans les universités de moins de 500 professeurs alors qu'elle se situe à 19,2 % dans les universités de 500 professeurs ou plus. D'importantes variations sont également observées selon le domaine d'enseignement et de recherche. Ainsi, c'est en éducation (60 %) et en lettres (40 %) que se retrouvent les plus fortes proportions de répondants estimant que des compétences nouvelles seront exigées à l'avenir, alors que c'est en droit (0 %), en sciences appliquées (11,6 %), en sciences pures (12 %) et en médecine (16,7 %) que se retrouvent les plus faibles proportions de directeurs répondant par l'affirmative à cette question.

Les nouvelles compétences en enseignement et en recherche énoncées par les participants ont été regroupées au Tableau 28. Ainsi, la maîtrise des nouvelles technologies sera un atout fortement considéré en enseignement, alors qu'en recherche trois compétences seront considérées avec plus d'attention à l'avenir : la principale est la capacité de s'intégrer à des équipes de recherche; les deux autres portent sur la maîtrise des technologies de l'information et de la communication (TIC) et sur la capacité d'obtenir une subvention de recherche. Notons que cette dernière compétence n'est pas nouvelle et qu'elle avait déjà été inventoriée dans la présente enquête.

TABLEAU 28
Compétences nouvelles qui seront exigées à l'avenir
en enseignement et en recherche dans le recrutement des professeurs

Enseignement (n = 44)	n
Maîtrise des TIC	24
Expérience en enseignement	8
Capacité de diriger des étudiants de cycles supérieurs en recherche	2
Capacité de travailler en équipe, en réseau, en partenariat	2
Autres	8
Recherche (n = 42)	n
Capacité de s'intégrer à des équipes de recherche	18
Maîtrise des TIC	6
Capacité d'obtenir une subvention de recherche	5
Capacité d'appliquer l'expertise scientifique aux problèmes industriels	2
Compétences en recherche selon les axes prioritaires du département	2
Autres	9

2.3 Les difficultés rencontrées en matière de recrutement et de rétention des professeurs

Divers éléments de problématique relatifs à la pénurie appréhendée dans le renouvellement du corps professoral ont été cités par l'AUCC ainsi que dans les politiques des gouvernements canadien et québécois. Ces éléments ont été mentionnés à l'article 1.2.1.

Dans ce contexte, la présente étude a cherché à vérifier si les éléments de problématique soulevés par les organismes, par l'État dans les politiques publiques ou par les médias se font l'écho des difficultés rencontrées dans les départements ou les unités qui en tiennent lieu.

2.3.1 Le recrutement des professeurs

La moitié des répondants (50,5 %) affirment avoir été dans l'impossibilité de combler, au moins une fois, un poste régulier de professeur dans leur département de janvier 1997 à décembre 2002 (Tableau 29). Cette situation s'est en effet produite au moins une fois chez 56,4 % des répondants des universités de moins de 500 professeurs et chez 49 % de ceux des universités de 500 professeurs ou plus.

Ventilés selon le domaine d'enseignement et de recherche, les résultats indiquent que c'est en lettres (18,2 %), en médecine (30 %) et dans le domaine paramédical (33,3 %) que cette situation s'est produite le moins souvent. À l'opposé, tous les répondants du domaine périmédical confient avoir vécu une telle situation durant la période à l'étude. De plus, les domaines des sciences appliquées (58,1 %), de l'administration (57,9 %), des arts (57,1 %), de l'éducation (55,6 %) et des sciences pures (55,6 %) ont connu une telle situation dans une proportion plus élevée que dans l'ensemble (50,5 %).

Là où il y a eu impossibilité de combler un poste régulier de professeur, l'étude a cherché à savoir le nombre de fois où cela s'était produit. Ces résultats sont présentés également au Tableau 29. Lorsque l'impossibilité de combler un poste se produit, elle se répète plus fréquemment dans les universités de 500 professeurs ou plus (2,5 fois) que dans celles de moins de 500 professeurs (2,1 fois).

Analysons ce qui se passe en médecine. En effet, comme il a déjà été mentionné, c'est dans ce domaine que l'impossibilité de combler un poste se produit le moins souvent (30 %), juste après le domaine des lettres (18,2 %). Cependant, lorsque cette situation s'y produit, elle se répète plus souvent (4 fois) que dans tous les autres domaines, où l'impossibilité de combler un poste est plus fréquente.

TABLEAU 29
Nombre de fois où il a été impossible de combler un poste
de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche

Catégorie	Répondants ayant été dans l'impossibilité de combler un poste au moins une fois		Nombre de fois où cela s'est produit	Nombre moyen de fois
	n	%	n	$\bar{x}$
Ensemble (n = 190)	96	50,5	230	2,4
Taille				
Moins de 500 professeurs (n = 39)	22	56,4	47	2,1
500 professeurs ou plus (n = 151)	74	49,0	183	2,5
Domaine d'enseignement et de recherche				
Administration (n = 19)	11	57,9	35	3,2
Arts (n = 14)	8	57,1	10	1,3
Droit (n = 2)	1	50,0	2	2,0
Éducation (n = 9)	5	55,6	8	1,6
Lettres (n = 11)	2	18,2	2	1,0
Médecine (n = 20)	6	30,0	24	4,0
Paramédical (n = 6)	2	33,3	2	1,0
Périmédical (n = 5)	5	100,0	13	2,6
Sciences appliquées (n = 43)	25	58,1	69	2,8
Sciences humaines (n = 34)	16	47,1	28	1,8
Sciences pures (n = 27)	15	55,6	37	2,5

L'enquête menée auprès des directeurs de département a cherché à cerner les raisons pour lesquelles des postes n'ont pu être comblés. Au total, 93 répondants ont fourni 114 commentaires expliquant cette situation. Leurs commentaires sont regroupés au Tableau 30.

TABLEAU 30
Raisons pour lesquelles les postes n'ont pas été comblés

Raison	n	%
Absence de candidatures valables	66	57,9
Désistement du candidat	14	12,3
Manque de moyens pour attirer les candidats : conditions de marché non compétitives (salaires, équipe de chercheurs, fonds de démarrage, etc.) par rapport aux conditions offertes dans les autres universités et l'industrie	13	11,4
Compressions budgétaires, abolitions de postes, contraintes budgétaires, déficit	12	10,5
Manque d'unanimité au sein du comité de sélection	1	0,9
Refus causé par une absence de travail du conjoint	1	0,9
Autres	7	6,1
TOTAL	114	100

Selon les répondants, c'est l'absence de candidatures valables qui constitue la principale raison des difficultés qu'ils ont rencontrées dans le recrutement des professeurs. Les trois autres sont le désistement du candidat, les compressions budgétaires et le manque de moyens pour attirer les candidats.

À titre indicatif, le Tableau 31 présente une ventilation des quatre principales raisons associées à l'impossibilité de combler un poste selon les domaines.

TABLEAU 31
Quatre principales raisons
pour lesquelles les postes n'ont pas été comblés de janvier 1997 à décembre 2002,
selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine d'enseignement et de recherche	Absence de candidatures valables	Désistement des candidats	Compressions budgétaires	Manque de moyens pour attirer les candidats
	n	n	n	n
Administration	6	1	3	1
Arts	3	1	-	3
Droit	1	-	-	-
Éducation	5	-	-	-
Lettres	2	-	-	-
Médecine	2	-	1	2
Paramédical	2	-	-	-
Périmédical	5	1	-	1
Sciences appliquées	18	5	3	4
Sciences humaines	11	1	3	2
Sciences pures	11	5	2	-
TOTAL	66	14	12	13

L'étude a également cherché à savoir si les départements qui ont été dans l'impossibilité de combler des postes avaient pu résoudre ces difficultés par la suite. Le Tableau 32 répond à cette question. C'est en administration, en sciences humaines et en sciences appliquées qu'on trouve le plus de répondants n'ayant pas été en mesure de combler les postes disponibles.

TABEAU 32
Capacité à combler un poste
après avoir été dans l'impossibilité de le faire de janvier 1997 à décembre 2002,
selon le domaine d'enseignement et de recherche

	Nombre de répondants dans l'impossibilité de combler un poste	Répondants déclarant avoir réussi à combler tous les postes, quelques-uns des postes ou n'avoir pu combler aucun poste par la suite			
	n	Tous	Quelques-uns	Aucun	NRP*
Ensemble (n = 190)	96	35	24	34	3
Taille de l'université					
Moins de 500 professeurs (n = 39)	22	8	7	7	-
500 professeurs ou plus (n = 151)	74	27	17	27	3
Domaine d'enseignement et de recherche	n	Tous	Quelques-uns	Aucun	NRP*
Administration (n = 19)	11	-	5	6	-
Arts (n = 14)	8	7	-	1	-
Droit (n = 2)	1	-	1	-	-
Éducation (n = 9)	5	3	2	-	-
Lettres (n = 11)	2	1	-	1	-
Médecine (n = 20)	6	-	2	2	2
Paramédicale (n = 6)	2	1	-	1	-
Périmédical (n = 5)	5	3	-	2	-
Sciences appliquées (n = 43)	25	8	7	10	-
Sciences humaines (n = 34)	16	5	2	8	1
Sciences pures (n = 27)	15	6	5	3	1

* NRP signifie « ne répond pas ».

Par ailleurs, l'étude a cherché à connaître les principales difficultés rencontrées, de façon générale, par les directeurs de département dans le recrutement des professeurs. Le Tableau 33 fournit ces informations. Il permet de constater que, selon les directeurs de département, les trois principales raisons sont la concurrence entre universités pour l'embauche de professeurs, la pénurie de candidats satisfaisant aux exigences et les salaires trop bas.

TABEAU 33
Principales difficultés rencontrées
lors du recrutement à des postes réguliers de professeurs
de janvier 1997 à décembre 2002

Difficulté	Nombre total de mentions	Nombre de mentions comme difficulté la plus importante	Nombre de mentions dans les 3 premières difficultés
	n	n	n
La concurrence entre universités pour l'embauche de professeurs	134	45	112
La pénurie de candidats satisfaisant aux exigences	128	66	105
Les salaires trop bas	126	37	93
L'insuffisance du nombre de diplômés au doctorat	80	20	59
La difficulté à recruter à l'étranger	81	16	48
L'insuffisance des infrastructures de recherche	66	7	36
La compétition avec le milieu industriel	64	6	35
Le manque d'attrait pour la carrière professorale	61	2	24
Autres	26	15	22

* n = 196

Le Tableau 34, qui présente une ventilation de ces résultats selon la taille de l'université, montre que, dans les universités de 500 professeurs ou plus, les trois difficultés précédentes jouent également un rôle majeur dans les problèmes rencontrés lors du recrutement des professeurs. À ces trois difficultés s'en ajoute une quatrième, soit la difficulté à recruter à l'étranger.

Dans les universités de moins de 500 professeurs, la concurrence entre universités pour l'embauche de professeurs ainsi que la pénurie de candidats satisfaisant aux exigences sont également mentionnées comme causes principales des difficultés de recrutement. Toutefois, bien que les salaires trop bas demeurent problématiques dans le recrutement des professeurs, ils sont relégués au quatrième rang et précédés par l'insuffisance du nombre de diplômés au doctorat. Cette situation découle du fait que les universités de moins de 500 professeurs ont souvent recours à des candidats prometteurs n'ayant pas encore terminé leur doctorat pour combler un poste de professeur.

TABEAU 34
Principales difficultés rencontrées lors du recrutement
à des postes réguliers de professeurs de janvier 1997 à décembre 2002,
selon la taille de l'université

Difficulté	Universités de moins de 500 professeurs (n = 39)			Universités de 500 professeurs ou plus (n = 157)		
	Nombre total de mentions	Nombre de mentions comme difficulté la plus importante	Nombre de mentions dans les 3 premières difficultés	Nombre total de mentions	Nombre de mentions comme difficulté la plus importante	Nombre de mentions dans les 3 premières difficultés
	n	n	n	n	n	n
La concurrence entre universités pour l'embauche de professeurs	29	13	25	105	32	87
La pénurie de candidats satisfaisant aux exigences	30	15	27	98	51	78
Les salaires trop bas	19	6	11	107	31	82
L'insuffisance du nombre de diplômés au doctorat	25	6	21	55	14	38
La difficulté à recruter à l'étranger	9	1	1	72	15	47
L'insuffisance des infrastructures de recherche	12	3	9	54	4	27
La compétition avec le milieu industriel	13	2	9	51	4	26
Le manque d'attrait pour la carrière professorale	15	1	6	46	1	18
Autres	4	1	2	22	14	20

L'examen de ces résultats à la lumière des domaines d'enseignement et de recherche montre que, pour l'ensemble des domaines, la concurrence entre universités pour l'embauche de professeurs, la pénurie de candidats satisfaisant aux exigences et les salaires trop bas constituent les principales raisons expliquant les difficultés rencontrées dans le recrutement des professeurs (voir les tableaux 86 à 91 de l'Annexe E).

De plus, dans certains domaines d'enseignement et de recherche, d'autres facteurs, sans être aussi importants que les précédents, jouent un rôle crucial.

L'insuffisance du nombre de diplômés au doctorat

Administration
Sciences appliquées
Sciences humaines

La difficulté à recruter à l'étranger

Sciences appliquées
Sciences humaines
Médecine

L'insuffisance des infrastructures de recherche

Médecine
Sciences appliquées
Sciences pures

La compétition avec le milieu industriel

Sciences appliquées

Pour pallier les difficultés rencontrées dans le recrutement de professeurs, les directeurs de département doivent user de tous les moyens dont ils disposent pour bonifier les offres aux postulants. Le Tableau 35 fait état des principaux moyens utilisés pour résoudre les difficultés d'embauche. Pour l'ensemble des universités, trois des moyens énumérés dans la liste se sont démarqués : le soutien financier au démarrage de recherche; la mise en valeur de l'excellence des groupes de recherche dans le département, l'unité ou l'université; le dégrèvement de l'enseignement. Les mentions de ces trois moyens comptent pour près de la moitié (48 %) de toutes les réponses des directeurs quant aux moyens les plus utilisés.

TABLEAU 35
Principaux moyens utilisés pour résoudre les difficultés rencontrées
lors du recrutement à des postes réguliers de professeurs
de janvier 1997 à décembre 2002

Moyen	Nombre de mentions comme le moyen le plus utilisé	Nombre de mentions dans les 3 premiers moyens utilisés
Soutien financier au démarrage de recherche	32	98
Mise en valeur de l'excellence des groupes de recherche dans le département, l'unité ou l'université	30	69
Dégrèvement de l'enseignement	25	68
Infrastructure de recherche pour soutenir les travaux du professeur recruté	16	56
Octroi d'une Chaire de recherche du Canada	21	34
Argument des attraits régionaux et de la qualité de vie	6	34
Prime d'embauche	16	29
Prime de marché	13	26
Soutien à l'enseignement	2	25
Octroi d'un poste de professeur agrégé, de professeur titulaire ou de l'équivalent dès l'entrée en fonction	10	21
Contact personnalisé avec le personnel de la très haute administration	5	13
Accès à un emploi pour le conjoint de la personne recrutée	2	13
Permanence dès l'entrée en fonction	4	8
Collaboration d'un chercheur postdoctoral	1	2

L'ordre des moyens priorisés diffère légèrement lorsque les résultats sont ventilés en fonction de la taille de l'université, comme le montre le Tableau 36. Par exemple, notons que le dégrèvement de l'enseignement est le moyen le plus utilisé par les universités de moins de 500 professeurs, alors qu'il n'arrive qu'au quatrième rang dans les universités de 500 professeurs ou plus.

En plus des choix suggérés, le répondant pouvait mentionner d'autres moyens. À cet égard, 30 mentions ont été faites par les répondants. Parmi celles-ci, certaines ont été invoquées à trois reprises ou plus. Ces mentions peuvent être regroupées sous trois grands thèmes : la qualité du milieu de travail, le soutien aux études doctorales et les exemptions d'impôts. C'est ainsi que quatre mentions font valoir le climat de travail, le milieu stimulant et la convivialité du corps professoral. Trois autres font référence au soutien obtenu par les professeurs recrutés pour qu'ils puissent compléter leurs études doctorales dans les meilleures conditions. Enfin, trois mentions font appel au programme québécois d'exemption d'impôts.

Les autres mesures auxquelles faisaient références les répondants étaient de tout ordre, mais plusieurs directeurs mentionnaient les limites budgétaires.

Les directeurs ont été appelés à répondre à une question ouverte concernant les mesures qu'ils prévoyaient utiliser dans l'avenir pour favoriser le recrutement des professeurs. La compilation des 80 mentions qui ont été faites par les répondants révèle que deux regroupements de moyens se démarquent particulièrement du lot : le premier concerne l'offre de salaires plus compétitifs, de primes à l'embauche ou de primes d'excellence; le deuxième a trait à la consolidation des infrastructures de recherche, l'encouragement à la recherche et l'intégration des recrues dans des équipes de recherche. Chacun de ces deux groupes de moyens a été invoqué à douze reprises par les répondants. Le Tableau 37 énumère l'ensemble des moyens utilisés ainsi que le nombre de fois où une mention à ces moyens a été faite par les directeurs de département.

TABLEAU 36
Principaux moyens utilisés pour résoudre les difficultés rencontrées
lors du recrutement à des postes réguliers de professeurs
de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université

Moyen	Universités de moins de 500 professeurs		Universités de 500 professeurs ou plus	
	Nombre de mentions comme le moyen le plus utilisé	Nombre de mentions dans les trois premiers moyens utilisés	Nombre de mentions comme le moyen le plus utilisé	Nombre de mentions dans les trois premiers moyens utilisés
Soutien financier au démarrage de recherche	5	24	27	74
Mise en valeur de l'excellence des groupes de recherche dans le département, l'unité ou l'université	8	19	22	50
L'octroi d'une Chaire de recherche du Canada	6	9	15	25
Dégrèvement de l'enseignement	12	23	13	45
Infrastructure de recherche pour soutenir un professeur recruté	3	12	13	44
Prime de marché	2	8	11	18
Prime d'embauche	6	11	10	18
Octroi d'un poste de professeur agrégé, de professeur titulaire ou de l'équivalent dès l'entrée en fonction	5	6	5	14
Autres	2	4	4	10
Contact personnalisé avec le personnel de la très haute direction	2	7	3	6
Argument des attraits régionaux et de la qualité de vie	4	12	2	22
Permanence dès l'entrée en fonction	2	2	2	6
Accès à un emploi pour le conjoint de la personne recrutée	-	1	2	12
Collaboration d'un chercheur postdoctoral	-	1	1	1
Soutien à l'enseignement	2	12	-	13

TABLEAU 37
Principales mesures qu'il est prévu d'utiliser dans l'avenir
pour favoriser le recrutement de professeurs

Mesure	Nombre de mentions
Offrir des salaires plus compétitifs, des primes à l'embauche ou des primes d'excellence.	12
Consolider et améliorer les infrastructures de recherche, encourager la recherche et l'intégration des recrues à des équipes de recherche.	12
Embaucher des candidats qui n'ont pas terminé leur doctorat, les soutenir en leur offrant des conditions facilitantes pour qu'ils complètent leur doctorat ou réalisent un stage postdoctoral.	8
Soutenir financièrement le démarrage de recherche.	7
Offrir des chaires de recherche.	7
Faire connaître la réputation de l'université et s'assurer de son rayonnement pour attirer des doctorants et pour valoriser les études supérieures.	7
Limitier les contraintes liées aux ressources, aux budgets et aux conventions.	5
Miser sur le mentorat.	4
Augmenter les efforts de recrutement international.	4
Miser davantage sur les réseaux professionnel et personnel, les contacts, etc.	4
Dégrever les professeurs de l'enseignement.	3
Permettre l'accès à un emploi pour le conjoint.	3
Offrir plus de soutien à l'enseignement.	2
Favoriser l'usage et l'apprentissage du français.	2

À titre indicatif, les mesures qu'on prévoit utiliser dans l'avenir pour favoriser le recrutement des professeurs sont ventilées selon le domaine (Tableau 38) et selon la taille de l'établissement (Tableau 39).

TABLEAU 38
Principales mesures qu'il est prévu d'utiliser dans l'avenir
pour favoriser le recrutement de professeurs, selon le domaine d'enseignement et de recherche

Mesure	Domaine										
	Admi- nistration	Arts	Droit	Éducation	Lettres	Médecine	Paramédical	Périmédical	Sciences appliquées	Sciences pures	Sciences humaines
Salaires plus compétitifs, primes à l'embauche ou primes d'excellence	3	-	-	2	-	2	-	1	1	2	1
Consolidation et amélioration des infrastructures de recherche; encouragement à la recherche, intégration à des équipes de recherche	1	1	1	-	3	1	-	-	1	3	1
Embauche de candidats qui n'ont pas terminé leur doctorat, offre de soutien et de conditions facilitantes pour leur permettre de compléter leur doctorat ou de réaliser un stage postdoctoral	-	-	-	2	-	-	2	-	1	2	1
Soutien financier au démarrage de recherche	-	-	-	1	-	1	-	-	3	-	2
Chaires de recherche du Canada	1	-	-	-	-	1	-	-	2	1	2
Réputation et rayonnement de l'université pour attirer des doctorants et valorisation des études supérieures	-	-	-	-	2	-	-	1	2	-	2
Limitation des contraintes liées aux ressources, aux budgets et conventions	-	-	-	-	1	2	-	-	-	1	1
Mentorat	-	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Augmentation des efforts de recrutement international	-	2	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Développement des réseaux professionnel et personnel, des contacts, etc.	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
Dégrèvement de l'enseignement	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Accès à un emploi pour le conjoint	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1
Soutien à l'enseignement	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Usage et apprentissage du français	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
TOTAL	5	6	2	5	7	7	2	3	14	11	17

TABLEAU 39
Principales mesures qu'il est prévu d'utiliser dans l'avenir
pour favoriser le recrutement de professeurs, selon la taille de l'université

Mesure	Ensemble des universités	Universités de moins de 500 professeurs	Universités de 500 professeurs ou plus
Salaires plus compétitifs, primes à l'embauche ou primes d'excellence	12	2	10
Consolidation et amélioration des infrastructures de recherche; encouragement à la recherche; intégration des recrues à des équipes de recherche	12	6	6
Embauche de candidats qui n'ont pas terminé leur doctorat, offre d'un soutien et de conditions facilitantes pour leur permettre de compléter leur doctorat ou de réaliser un stage postdoctoral	8	0	8
Soutien financier au démarrage de recherche	7	2	5
Chaires de recherche du Canada	7	3	4
Réputation et rayonnement de l'université pour attirer des doctorants et valorisation des études supérieures	7	3	4
Limitation des contraintes liées aux ressources, aux budgets et aux conventions	5	0	5
Mentorat	4	2	2
Augmentation des efforts de recrutement international	4	1	3
Développement des réseaux professionnel et personnel, des contacts, etc.	4	1	3
Dégrèvement de l'enseignement	3	2	1
Accès à un emploi pour le conjoint	3	1	2
Plus grand soutien à l'enseignement	2	0	2
Usage et apprentissage du français	2	0	2
TOTAL	80	23	57

Enfin, il faut souligner, comme l'ont très bien expliqué certains répondants dans leurs commentaires, que l'effet de chacun des facteurs examinés ici est encore plus important lorsque l'on prend conscience que, en étant interreliés, ils augmentent les difficultés de recrutement.

2.3.2 L'intégration des professeurs nouvellement recrutés

L'enquête menée auprès des directeurs cherchait également à connaître les dispositions qui étaient prises par les départements pour faciliter l'intégration des professeurs nouvellement engagés. Le Tableau 40 montre que c'est le dégrèvement de l'enseignement, au moment de l'arrivée en poste, qui s'avère le moyen le plus populaire. Il est utilisé par plus des trois quarts des répondants (76,6 %) afin de favoriser l'intégration des nouveaux professeurs. Cette pratique est surtout populaire dans le domaine paramédical ainsi que dans les domaines des lettres, de l'éducation, des sciences humaines, des sciences pures et des sciences appliquées (Tableau 41). L'intégration à une équipe de recherche déjà établie, qui arrive au deuxième rang avec 61 % des répondants qui affirment utiliser ce moyen, est surtout utilisée en sciences pures, en sciences appliquées et dans le domaine périmédical. Le Tableau 40 montre également que la ventilation des données selon la taille de l'université ne change pas l'ordre de priorité des moyens d'intégration.

TABLEAU 40
Moyens utilisés par les répondants pour faciliter l'intégration
des professeurs nouvellement recrutés de janvier 1997 à décembre 2002,
selon la taille de l'université

Moyen	Ensemble des universités (n = 188)		Universités de moins de 500 professeurs (n = 51)		Universités de 500 professeurs ou plus (n = 137)	
	n	%	n	%	n	%
Dégrèvement de l'enseignement au moment de l'arrivée en poste	144	76,6	33	64,7	111	81,0
Intégration à une équipe de recherche déjà établie	115	61,2	33	64,7	82	59,9
Mentorat avec un professeur d'expérience	92	48,9	25	49,0	67	48,1
Soutien par des professeurs-chercheurs de renom pour les demandes de subvention	84	44,7	22	43,1	62	45,3
Autres	29	15,4	7	13,7	22	16,1

TABLEAU 41
Moyens utilisés par les répondants pour faciliter l'intégration
des professeurs nouvellement recrutés de janvier 1997 à décembre 2002,
selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine	Dégrevement de l'enseignement au moment de l'arrivée en poste		Intégration à une équipe de recherche déjà établie		Mentorat avec un professeur d'expérience		Soutien par des professeurs-chercheurs de renom pour les demandes de subvention		Autres	
(n)	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Administration (18)	11	61,1	8	44,4	11	61,1	6	33,3	1	5,6
Arts (12)	7	58,3	5	41,7	9	75,0	4	33,3	3	25,0
Droit (2)	2	100,0	2	100,0	1	50,0	2	100,0	0	-
Éducation (10)	9	90,0	7	70,0	6	60,0	5	50,0	3	30,0
Lettres (12)	11	91,7	5	41,7	4	33,3	5	41,7	2	16,7
Médecine (17)	8	47,1	11	64,7	10	58,8	7	41,2	1	5,9
Paramédical (6)	6	100,0	3	50,0	1	16,7	1	16,7	1	16,7
Périmédical (5)	3	60,0	4	80,0	2	40,0	3	60,0	1	20,0
Sciences appliquées (45)	36	80,0	36	80,0	19	42,2	25	55,6	5	11,1
Sciences humaines (34)	29	85,3	12	35,3	13	38,2	11	32,4	9	26,5
Sciences pures (27)	22	81,5	22	81,5	16	59,3	15	55,6	3	11,1
TOTAL	144	76,6	115	61,2	92	48,9	84	44,7	29	15,4

Trente mentions d'autres moyens que ceux qui ont été énumérés dans la liste de choix ont été inscrites par les directeurs de département. Outre les mentions de moyens qui faisaient déjà partie des choix prédéterminés, seules celles qui font référence à l'octroi d'un soutien financier au démarrage de recherche se démarquent. Ce moyen fait l'objet de neuf mentions. Le Tableau 42 présente l'ensemble des moyens inscrits à la case « Autres » et précise la fréquence des mentions.

TABLEAU 42
Autres moyens utilisés par les répondants
pour faciliter l'intégration des professeurs nouvellement recrutés
de janvier 1997 à décembre 2002

Moyen utilisé	Nombre de mentions
Soutien financier au démarrage de recherche	9
Soutien à l'enseignement et allègement des tâches administratives	4
Soutien professionnel pour les demandes de subvention	3
Différentes activités d'intégration départementales	3
Dégrevement de l'enseignement	3
Soutien financier et aide ad hoc	3
Soutien linguistique à l'apprentissage du français	2
Intégration à des équipes de recherche régionales	1
Soutien financier à l'achèvement du doctorat	1

2.3.3 La rétention des professeurs

Près de la moitié des répondants (48,2 %) admettent avoir éprouvé au moins une fois des difficultés à garder en poste leurs professeurs réguliers (Tableau 43). Cela s'est produit plus souvent en droit (100 %) dans les domaines périmédical (80 %) et paramédical (66,7 %), en administration (63,2 %), en sciences pures (55,6 %) et en sciences appliquées (52,3 %).

TABLEAU 43
Nombre de fois où des difficultés de rétention des professeurs sont survenues de janvier 1997 à décembre 2002, selon le domaine d'enseignement et de recherche

Catégorie	Répondants ayant éprouvé des difficultés de rétention au moins une fois		Nombre de fois où cela s'est produit	Nombre moyen de fois
	n	%	n	moyenne
Ensemble (n = 191)	92	48,2	228	2,5
Taille				
Moins de 500 professeurs (n = 39)	17	43,6	37	2,2
500 professeurs ou plus (n = 152)	75	49,3	191	2,6
Domaine				
Administration (n = 19)	12	63,2	33	2,8
Arts (n = 13)	3	23,1	4	1,3
Droit (n = 2)	2	100,0	8	4,0
Éducation (n = 10)	5	50,0	10	2,0
Lettres (n = 11)	3	27,3	2	0,7
Médecine (n = 19)	9	47,4	26	2,9
Paramédical (n = 6)	4	66,7	6	1,5
Périmédical (n = 5)	4	80,0	7	1,8
Sciences appliquées (n = 44)	23	52,3	59	2,5
Sciences humaines (n = 35)	12	34,3	23	1,9
Sciences pures (n = 27)	15	55,6	50	3,3

Cela a également touché une proportion légèrement plus élevée de répondants dans les départements des universités de 500 professeurs ou plus (49,3 %) que dans ceux des universités de moins de 500 professeurs (43,6 %). Là où il y a eu au moins une fois des difficultés de rétention des professeurs, l'étude a cherché à savoir le nombre de fois où cela s'était produit au total. Le nombre moyen de fois où ces difficultés sont apparues est plus élevé en droit (4), en sciences pures (3,3), en médecine (2,9) et en administration (2,8).

Cette enquête visait aussi à connaître les raisons pour lesquelles des difficultés de rétention avaient été éprouvées dans les départements. Au total, 85 répondants ont fourni 104 commentaires expliquant cette situation. Ces commentaires sont regroupés au Tableau 44. Ils font ressortir le fait que la concurrence entre les universités constitue la principale raison invoquée par les répondants. Au deuxième rang se trouvent les conditions de travail dans les départements, suivies des conditions de recherche et de la compétition avec le milieu industriel. À titre indicatif, les raisons évoquant les difficultés de rétention des professeurs sont ventilées par domaine.

TABLEAU 44
Raisons pour lesquelles des difficultés de rétention des professeurs
ont été éprouvées par les répondants de janvier 1997 à décembre 2002,
selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine	Concurrence entre universités (n = 40)	Conditions de travail (bureaucratie, absence de locaux, salaires, climat de travail) (n = 16)	Conditions de recherche (n = 11)	Compétition avec le milieu industriel (n = 10)	Désir de retour dans son pays (n = 7)	Absence d'emploi du conjoint (n = 3)	Autres (n = 17)
Administration	9	2	1	-	3	-	1
Arts	2	-	1	-	-	-	2
Droit	1	-	-	-	-	-	-
Éducation	3	-	-	-	-	-	2
Lettres	-	-	-	-	-	-	3
Médecine	4	3	1	1	-	1	1
Paramédical	1	-	-	-	-	-	1
Périmédical	1	1	-	-	2	-	3
Sciences appliquées	7	3	3	7	2	1	4
Sciences humaines	6	4	4	-	-	1	-
Sciences pures	6	3	1	2	-	-	-

Pour diminuer le nombre de départs de professeurs vers d'autres établissements, les universités ont mis en place divers moyens visant à favoriser leur rétention. Lorsqu'ils ont été interrogés à ce sujet, près de la moitié des directeurs de département (46,4 %) ont signalé que le dégrèvement de l'enseignement pour des activités de recherche constituait le moyen le plus utilisé pour favoriser la rétention des professeurs (Tableau 45).

TABLEAU 45
Moyens utilisés par les répondants pour favoriser
la rétention des professeurs de janvier 1997 à décembre 2002,
selon la taille de l'université

Moyen	Ensemble des universités (n = 196)		Universités de moins de 500 professeurs (n = 52)		Universités de 500 professeurs ou plus (n = 144)	
	n	%	n	%	n	%
Prime de marché	39	19,9	7	13,5	32	22,2
Ajustement salarial	51	26,0	8	15,4	43	29,9
Attribution d'une CRC	46	23,5	9	17,3	37	25,7
Dégrèvement de l'enseignement pour activités de recherche	91	46,4	31	57,4	60	41,7
Autres	53	27,0	15	28,9	38	26,4

Cette affirmation ne varie pas en fonction de la taille des universités puisque 57,4 % des répondants des universités de moins de 500 professeurs et 41,7 % des répondants des universités de 500 professeurs ou plus l'ont signalée (Tableau 45).

Le Tableau 46 montre, quant à lui, que le dégrèvement de l'enseignement pour des activités de recherche est surtout utilisé dans les domaines de l'éducation, des lettres, des arts et des sciences pures ainsi que dans le domaine paramédical.

Plus du quart des répondants ont mentionné un autre moyen que ceux qui étaient énumérés dans la liste pour favoriser la rétention des professeurs. Outre l'absence de moyens, le Tableau 47 montre que trois mentions se démarquent des autres : l'octroi d'une chaire de recherche interne a reçu sept mentions; le soutien à la recherche par l'octroi de fonds et la mise en place d'infrastructures ont été mentionnés six fois; enfin, la structuration des activités de recherche et d'enseignement, la valorisation des tâches, l'engagement dans l'évolution des programmes et l'intégration à la vie universitaire ont aussi fait l'objet de six mentions.

En complément aux données présentées dans cette section, on trouvera, à l'Annexe F, les résultats qui touchent la perception des directeurs de département quant à l'efficacité des mesures découlant des politiques publiques pour favoriser la rétention et le recrutement des professeurs.

TABEAU 46
Moyens utilisés par les répondants
pour favoriser la rétention des professeurs de janvier 1997 à décembre 2002,
selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine	Prime de marché		Ajustement salarial		Attribution d'une CRC		Dégrèvement de l'enseignement pour des activités de recherche		Autres	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Administration (19)	4	21,1	3	15,8	2	10,5	9	47,3	4	21,1
Arts (14)	0	-	7	50,0	1	7,1	8	57,1	4	28,6
Droit (2)	0	-	-	-	0	-	1	50,0	0	-
Éducation (10)	2	20,0	2	20,0	-	-	7	70,0	2	20,0
Lettres (12)	0	-	4	33,3	3	25,0	8	66,7	2	16,7
Médecine (21)	4	19,1	6	28,6	8	38,1	4	19,1	7	33,3
Paramédical (6)	3	50,0	0	-	2	33,3	4	66,7	1	16,7
Périmédical (5)	2	40,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	2	40,0
Sciences appliquées (45)	12	26,7	13	28,9	16	35,6	19	42,2	10	22,2
Sciences humaines (35)	2	5,7	7	20,0	2	5,7	16	45,7	11	31,4
Sciences pures (27)	10	37,0	8	29,6	10	37,0	14	51,9	10	37,0
TOTAL	39	19,9	51	26,0	46	23,5	91	46,4	53	27,0

TABEAU 47
Autres moyens utilisés par les répondants
pour favoriser la rétention des professeurs de janvier 1997 à décembre 2002
et fréquence des mentions

Moyen utilisé	Nombre de mentions
Aucun	10
Octroi d'une chaire de recherche interne	7
Soutien à la recherche (fonds et infrastructures)	6
Structuration des activités de recherche et d'enseignement, valorisation des tâches, engagement dans l'évolution des programmes et intégration à la vie universitaire	6
Octroi accéléré de la permanence	3
Prime de marché ou de « surspécialisation »	3
Différentes activités d'intégration départementale, chaleur et climat de travail	2
Octroi d'une chaire fédérale	2
Sélection des candidats en fonction de leur propension à demeurer au sein du département	2
Dégrèvement de l'enseignement	1
Soutien à l'enseignement	1
Intégration de chercheurs dans des postes de professeurs	1
Soutien linguistique à l'apprentissage du français	1
Refus d'utiliser de tels moyens de la part de l'établissement ou du doyen	2
Impossibilité d'offrir de tels moyens à cause de la situation financière de l'établissement	2

2.4 Le recours au personnel temporaire ou régulier en enseignement

L'embauche de chargés de cours dans les universités est un phénomène d'importance. Ces chargés de cours permettent, entre autres, d'apporter une expertise professionnelle à la formation universitaire, de pallier la fluctuation de la clientèle étudiante et, le cas échéant, de faire face aux compressions budgétaires. En 1997, environ 8 500 chargés de cours travaillaient dans les universités québécoises¹⁶. Selon cette estimation, ces derniers seraient donc aussi nombreux que les professeurs réguliers constituant le corps professoral. Toujours selon ces données de 1997, environ 15 % d'entre eux seraient titulaires d'un doctorat¹⁷. Il semble opportun de souligner que le bassin des chargés de cours qui sont aptes à assumer un poste régulier de professeur demeure relativement imprécis et que le portrait de la situation n'est pas à jour.

Selon les analyses produites par l'OCDE, le personnel temporaire ou régulier chargé de l'enseignement, autre que les professeurs réguliers, se maintiendra, voire se développera au cours des prochaines années. Ainsi, diverses catégories de personnel coexisteraient, en plus des professeurs, pour assurer la tâche d'enseignement.

La dernière enquête sur les chargés de cours a été effectuée en 1987 par le Conseil des universités. Il convenait donc de recueillir, dans la présente enquête, des informations sur l'ampleur du recours au personnel temporaire en enseignement. Cette démarche permet notamment d'évaluer l'importance relative du recours aux chargés de cours et de situer leur rôle par rapport au corps professoral. L'étude empirique auprès des directeurs de département a donc cherché à savoir dans quelle mesure les universités québécoises avaient eu recours aux diverses catégories de personnel temporaire et régulier, à temps plein ou à temps partiel, autre que les professeurs réguliers pour soutenir les activités d'enseignement au 1^{er} cycle et aux cycles supérieurs à l'automne 2002.

Le Tableau 48 brosse le portrait de la situation pour l'ensemble des départements au 1^{er} cycle et aux cycles supérieurs. Il montre que près des trois cinquièmes des heures d'enseignement au 1^{er} cycle sont données par des professeurs réguliers (58,4 %), alors qu'aux cycles supérieurs, ce sont 81 % des heures d'enseignement qui échoient à cette catégorie de personnel.

16. Pierre Mallisard et Brigitte Gemme, « La place des chargés de cours à l'université : 20 ans de débats aux États-Unis et au Canada », *Bulletin de l'enseignement supérieur*, vol. 4, n° 3, novembre 1999, p. 41.

17. *Ibid.*, p. 39.

TABLEAU 48
Proportion moyenne des heures d'enseignement données au 1^{er} cycle
et aux cycles supérieurs par les différentes catégories de personnel
à la session d'automne 2002

Catégorie de personnel	1 ^{er} cycle	2 ^e et 3 ^e cycles
	%	%
Professeurs réguliers	58,4	81,0
Chargés d'enseignement	6,2	2,8
Chargés de cours	26,8	10,6
Étudiants diplômés	2,3	0,3
Chargés de formation pratique	2,1	0,7
Professeurs sous octroi	0,3	1,6
Professeurs associés	2,5	2,1
Autres	1,4	1,0
Total	100 (n = 177)	100 (n = 184)

Les chargés de cours sont, quant à eux, responsables d'un peu plus du quart des heures d'enseignement au 1^{er} cycle (26,8 %) et d'à peine 10,6 % aux cycles supérieurs.

Toutes les autres catégories de personnel confondues ne donnent en moyenne que 14,8 % des heures de cours au 1^{er} cycle et moins de 10 % aux cycles supérieurs (8,5 %). Le nombre moyen d'heures données par les étudiants diplômés indique que les universités utilisent peu cette portion du bassin de candidats aptes à devenir professeurs : 2,3 % au 1^{er} cycle et 0,3 % aux cycles supérieurs.

Le Tableau 48 permet également d'observer que la catégorie « Autres » correspond en moyenne à 1,4 % des heures de cours du 1^{er} cycle et à 1 % de celles des cycles supérieurs. L'examen des réponses fournies par les directeurs de département interrogés sur la catégorie « Autres catégories de personnel » indique que celle-ci regroupe majoritairement des professeurs et des conférenciers invités, auxquels s'ajoute tout un ensemble de ressources selon l'occasion : assistant professeur, professeur à la retraite, chargé de clinique, superviseur de stage, attaché de recherche, personnel cadre ou professionnel de l'université, stagiaire postdoctoral, etc.

Par ailleurs, le Tableau 49 montre que la taille de l'université, tant pour le 1^{er} cycle que pour les cycles supérieurs, ne change rien dans l'utilisation des professeurs réguliers. Ces derniers offrent une proportion moyenne d'heures d'enseignement similaire sans égard à la

taille de l'établissement. Par contre, la proportion moyenne d'heures de cours données par les chargés de cours, à tous les cycles, est plus élevée dans les universités de moins de 500 professeurs (35,5 % au 1^{er} cycle et 14,1 % aux cycles supérieurs) que dans celles de 500 professeurs ou plus (24,6 % au 1^{er} cycle et 9,7 % aux cycles supérieurs). Les tableaux 94 à 97 de l'Annexe G apportent des informations additionnelles sur l'ensemble des catégories de personnel qui contribuent à l'enseignement.

TABLEAU 49
Proportion moyenne des heures d'enseignement données au 1^{er} cycle
et aux cycles supérieurs par les différentes catégories de personnel
à la session d'automne 2002, selon la taille de l'université

	Professeurs réguliers	Chargés de cours	Autres catégories de personnel
	%	%	%
1^{er} cycle			
Universités de moins de 500 professeurs (n = 36)	56,8	35,5	7,7
Universités de 500 professeurs ou plus (n = 141)	58,8	24,6	16,6
Cycles supérieurs			
Universités de moins de 500 professeurs (n = 37)	82,8	14,1	3,1
Universités de 500 professeurs ou plus (n = 147)	80,5	9,7	9,8

Les tableaux 50 et 51 illustrent bien le recours au personnel temporaire ou régulier en enseignement pour chaque cycle et selon le domaine d'enseignement et de recherche.

Le Tableau 50, qui présente les résultats pour le 1^{er} cycle, permet de constater que les professeurs réguliers sont responsables en moyenne de plus de 70 % des heures de cours dans le domaine périmédical (81,7 %), en sciences pures (77 %) et en médecine (71,2 %). Ils jouent également un rôle important dans l'offre des cours en sciences appliquées (63,6 %) et dans le domaine paramédical (62,2 %). À l'inverse, c'est en droit (35 %), en administration (38,4 %) et en éducation (39 %) que les professeurs réguliers sont le moins présents dans les tâches d'enseignement.

TABLEAU 50
Proportion moyenne des heures d'enseignement données au 1^{er} cycle
par les différentes catégories de personnel à la session d'automne 2002,
selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine d'enseignement et de recherche	Professeurs réguliers	Chargés de cours	Autres catégories de personnel
	%	%	%
Administration (n = 17)	38,4	43,3	18,3
Arts (n = 12)	48,6	29,9	21,4
Droit (n = 2)	35,0	64,0	1,0
Éducation (n = 9)	39,0	45,0	16,0
Lettres (n = 12)	50,7	32,1	17,2
Médecine (n = 18)	71,2	0,8	28,0
Paramédical (n = 6)	62,2	24,3	13,5
Périmédical (n = 3)	81,7	4,0	14,3
Sciences appliquées (n = 40)	63,6	22,8	13,6
Sciences humaines (n = 34)	52,2	36,8	11,0
Sciences pures (n = 24)	77,0	16,7	6,3
Total (n = 177)	58,4	26,8	14,8

En contrepartie, les chargés de cours jouent un rôle particulièrement important dans les domaines d'enseignement et de recherche où les professeurs sont le moins engagés : droit (64 %), éducation (45 %) et administration (43,3 %). Leur contribution est également importante en sciences humaines, où ils offrent en moyenne 36,8 % des heures de cours au 1^{er} cycle. Par contre, c'est en médecine (0,8 %), dans le domaine périmédical (4 %) et en sciences pures (16,7 %) que les chargés de cours sont le moins présents.

L'enquête a aussi permis de démontrer que c'est en médecine que l'utilisation des autres catégories de personnel est la plus fréquente, soit dans une proportion de 28 %. Il en ressort qu'en médecine la plus grande partie de la tâche dévolue aux autres catégories de personnel échoit aux professeurs associés (10,1 %), aux chargés d'enseignement (7,8 %) et aux chargés de formation pratique (6,2 %) (voir le Tableau 95 de l'Annexe G). Le domaine des arts arrive au second rang dans l'utilisation des autres catégories de personnel en y ayant recours dans une proportion de 21,4 %. L'enquête a montré que les chargés d'enseignement (8,3 %) et les professeurs associés (7,9 %) accaparent l'essentiel de cette tâche résiduelle.

Dans le même ordre d'idées, le Tableau 51 présente les résultats en ce qui a trait aux cycles supérieurs. Cela permet d'observer le rôle important joué par les professeurs réguliers, particulièrement en sciences pures (91,6 %), en lettres (88 %), dans le domaine périmédical (88 %), en sciences appliquées (87 %) et dans le domaine paramédical (85,8 %). À l'opposé, c'est en droit (60 %), en éducation (61,7 %), en médecine (62,6 %) et en administration (70,3 %) que les professeurs réguliers offrent en moyenne le moins de cours aux cycles supérieurs par rapport à leurs collègues des domaines précités. À l'exception de la médecine, c'est dans les domaines du droit (40 %), de l'éducation (35,1 %) et de l'administration (21,1 %) qu'il y a en moyenne le plus d'heures de cours offertes par les chargés de cours aux cycles supérieurs.

TABLEAU 51
Proportion moyenne des heures d'enseignement données aux cycles supérieurs
par les différentes catégories de personnel à la session d'automne 2002,
selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine d'enseignement et de recherche	Professeurs réguliers	Chargés de cours	Autres catégories de personnel
	%	%	%
Administration (n = 19)	70,3	21,1	8,6
Arts (n = 14)	80,0	7,1	12,9
Droit (n = 2)	60,0	40,0	-
Éducation (n = 9)	61,7	35,1	3,2
Lettres (n = 11)	88,0	12,0	-
Médecine (n = 18)	62,6	-	37,4
Paramédical (n = 6)	85,8	7,5	6,7
Périmédical (n = 5)	88,0	9,0	3,0
Sciences appliquées (n = 41)	87,0	8,8	4,2
Sciences humaines (n = 33)	84,0	11,0	5,0
Sciences pures (n = 26)	91,6	3,9	4,5
TOTAL (n = 184)	81,0	10,6	8,5

Le domaine de la médecine fait donc exception en matière de recours aux chargés de cours. En effet, les 37,4 % d'heures de cours non offertes par les professeurs réguliers sont réparties de la façon suivante entre les autres catégories de personnel : chargés d'enseignement, 12,1 %; professeurs sous octroi, 10,6 %; chargés de formation pratique; 5,3 %, professeurs associés, 4,2 %; étudiants diplômés, 0,1 % (voir le Tableau 96 de l'Annexe G). Enfin, il faut noter que les chargés de cours n'ont aucune tâche en médecine aux cycles supérieurs et que 4,9 % de la tâche est donnée à d'autres personnes, notamment à des professeurs invités et à des conférenciers.

En terminant, il est opportun de souligner que, quels que soient les domaines d'enseignement et de recherche aux cycles supérieurs, comme le montrent les tableaux 48 et 49, ce sont les professeurs réguliers qui offrent la proportion la plus élevée d'heures de cours. À l'opposé, ces mêmes tableaux montrent que tel n'est pas le cas au 1^{er} cycle. À cet égard, les professeurs réguliers offrent moins de la moitié des heures de cours au 1^{er} cycle dans les domaines du droit (35 %), de l'éducation (39 %), de l'administration (38,4 %) et des arts (48,6 %), comme il est indiqué dans le Tableau 50.

Malgré ce constat, les données recueillies auprès des directeurs de département ne permettent pas d'affirmer que cette situation est reliée à un plus grand recours à l'utilisation du dégrèvement de l'enseignement dans ces domaines, que ce soit pour faciliter l'intégration de nouveaux professeurs ou la rétention de ceux qui sont en poste (voir le Tableau 97 de l'Annexe G).

3. LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR LES PRÉVISIONS DE DÉPARTS ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSEURS DANS LES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES DE 2003-2004 À 2007-2008

Dans les travaux du Conseil entourant la problématique du renouvellement du corps professoral, trois scénarios prévisionnels touchant les universités canadiennes et québécoises ont été analysés. Ils sont résumés à l'Annexe H. Les deux premiers scénarios ont été produits par l'AUCC. Le troisième scénario découle, pour sa part, des contrats de performance signés par les universités québécoises et le ministre de l'Éducation.

En résumé, l'analyse de ces trois scénarios permet de dégager quatre constats.

- Les finalités poursuivies diffèrent d'un scénario à l'autre. Dans les deux scénarios de l'AUCC, c'est un développement optimal des universités canadiennes qui est visé. Dans le scénario découlant des contrats de performance dans les universités québécoises, les besoins en matière de renouvellement du corps professoral sont balisés, voire limités par le montant du réinvestissement public dans les universités.
- Les deux scénarios de l'AUCC se fondent très largement sur une augmentation de la population étudiante universitaire canadienne au cours de la prochaine décennie. Or, au Québec, la baisse démographique de la population prévue chez les personnes de 18 à 29 ans d'ici 2014 pourrait se concrétiser par une stabilisation de la population universitaire. En outre, la « fréquentation universitaire » est la variable la plus difficile à estimer dans les prévisions¹⁸, compte tenu notamment des multiples facteurs qui influent sur les décisions des étudiants dans leur orientation scolaire et professionnelle.
- La variable démographique concerne tout autant les professeurs d'université que les étudiants. Elle a une portée prédictive réelle, mais comporte également certaines limites. D'autres variables peuvent interférer avec cet élément, dont les investissements publics dans le financement des universités, les politiques touchant la retraite, le taux de chômage et l'insertion professionnelle des diplômés.
- Dans les deux scénarios produits par l'AUCC, les prévisions ne permettent pas de distinguer l'ampleur du recrutement selon les provinces canadiennes, ni même selon le domaine d'enseignement et de recherche ou encore selon les caractéristiques des établissements. Pour sa part, le scénario prévisionnel concernant les universités québécoises, qui découle des contrats de performance, prend fin en 2003, ce qui n'éclaire guère la situation à venir.

18. Herb O'Heron, 1997, p. 3-8.

Ainsi, malgré les scénarios prévisionnels produits, certaines interrogations demeurent quant à la situation future du renouvellement du corps professoral dans les universités québécoises. D'abord, le caractère global des prévisions effectuées par l'AUCC ne permet pas d'anticiper les difficultés qui pourraient se poser dans certains domaines ou selon les caractéristiques des établissements. Il y a donc lieu d'établir un scénario prévisionnel du renouvellement du corps professoral dans les universités québécoises qui tienne compte des particularités des domaines d'enseignement et de recherche ainsi que des caractéristiques des établissements.

Les données recueillies au moyen de l'enquête menée auprès des vice-recteurs fournissent des éléments d'information qui permettent :

- 1) d'esquisser un scénario prévisionnel des départs et du recrutement des professeurs sur cinq ans;
- 2) de faire la lumière sur les motifs de départ et les finalités du recrutement, dans la limite de la précision des données transmises;
- 3) de cerner les grandes lignes du renouvellement du corps professoral à l'échelle du système universitaire québécois, en mettant au jour les développements projetés dans chacun des domaines d'enseignement et de recherche.

Avant que ces résultats ne soient présentés dans les sections 3.1 à 3.3, quelques remarques générales s'imposent.

- Selon les notes méthodologiques et les hypothèses sur lesquelles sont fondées les prévisions transmises par certains répondants, il appert que ces prévisions reposent largement sur la situation des cinq dernières années. En ce sens, l'avenir est à l'image des orientations prises durant cette même période.
- Les projections relatives aux départs à la retraite sont souvent établies en fonction des conditions spécifiées dans le régime de retraite en vigueur dans l'établissement, basées sur l'âge et permettant une prise au cours des dernières années.
- Les prévisions établies par les répondants semblent relativement modérées. Voici deux cas sur lesquels s'appuie cette remarque. Dans un premier cas, un répondant a préféré ne rien indiquer en matière de création de nouveaux postes, compte tenu du fait que cela reposait sur l'obtention d'un financement public additionnel et que celui-ci était incertain. Dans un deuxième cas, alors qu'un déficit de 200 postes était estimé pour l'atteinte d'un taux d'encadrement similaire à celui des universités de même taille, ces postes n'ont pas été inclus dans la création de nouveaux postes. Bref, certains répondants ont établi leurs prévisions en prenant en compte la probabilité d'obtention d'un financement public. Soulignons que les consignes transmises aux répondants pour l'établissement de leurs prévisions étaient neutres, comme en témoigne le document méthodologique reproduit à l'Annexe B.

3.1 Un scénario prévisionnel de recrutement des professeurs

Quelle sera l'ampleur du recrutement du corps professoral auquel les universités québécoises devront faire face de 2003-2004 à 2007-2008? C'est là une question centrale dans la thématique du renouvellement du corps professoral. Le Tableau 52 offre une estimation de ce renouvellement, calculée à partir des données transmises et de leur ajustement pour tenir compte des données manquantes.

TABLEAU 52
Estimation de l'effort de recrutement
dans les universités québécoises, de 2003 à 2008

Situation à l'automne 2001	8 231 professeurs dans les universités québécoises
	3 071,7 professeurs à embaucher dont :
Effort de recrutement prévu de 2003-2004 à 2007-2008	2 025,2 remplacements occasionnés par des départs dus à la retraite, à la mobilité professionnelle ou à tout autre motif
	1 046,5 postes additionnels (différence entre les recrutements prévus et les départs)
Moyenne annuelle	614,3 postes à renouveler en moyenne par année

Selon les prévisions liées au recrutement des professeurs réguliers, de 2003-2004 à 2007-2008, 3 071,7 professeurs devraient ainsi être recrutés pour pallier les départs à la retraite, la mobilité professionnelle et tout autre type de départ ainsi que la création de nouveaux postes¹⁹. Les universités devront recruter une moyenne de 614,3 professeurs réguliers par année, un taux de recrutement qui correspond à 7,5 % de la taille du corps professoral d'octobre 2001.

19. L'Université de Montréal, excluant HEC Montréal et l'École Polytechnique, n'a pas fourni de données pour les années 2006-2007 et 2007-2008. Les données manquantes ont été estimées à partir des prévisions de cet établissement pour 2003-2004 à 2005-2006. Cette remarque s'applique à toutes les données compilées dans les tableaux 53 à 61.

Pour évaluer l'ampleur du recrutement qui sera requis dans l'avenir, il convient d'examiner l'effort de recrutement qui a été fait dans le passé. Dans l'ensemble des universités canadiennes, de 1976 à 1980, alors que la fréquentation universitaire au Québec progressait et que l'implantation des établissements du réseau universitaire avait presque atteint le développement qu'on lui connaît actuellement²⁰, le taux de recrutement se situait entre 6,6 % et 8,4 % de la taille du corps professoral enregistrée pour l'année correspondante²¹. Au Québec, durant la période d'attrition du corps professoral qui a débuté en 1995 et qui s'est maintenue jusqu'en 1999, le taux de recrutement des professeurs d'université se situait entre 2,7 % et 4,4 % de la taille du corps professoral pour l'année correspondante²². Voilà donc deux mesures qui traduisent des ordres de grandeur permettant de qualifier les taux de recrutement du corps professoral dans les universités canadiennes ou québécoises. C'est en ce sens que le taux de recrutement prévu dans les universités québécoises au cours des cinq prochaines années (un taux annuel moyen de 7,5 % du corps professoral de 2001) peut être considéré comme élevé.

Ce nouveau scénario prévisionnel rejoint les projections établies pour 2000-2003 dans le cadre des contrats de performance conclus entre les universités et le ministre de l'Éducation (voir l'Annexe H). Le taux de recrutement correspondait alors à 7,5 % de la taille du corps professoral de 1999-2002. Le scénario prévisionnel issu de l'enquête dont fait l'objet ce chapitre s'apparente aussi aux prévisions de l'AUCC publiées en 2000 pour la période 2000-2010, où le recrutement anticipé correspond, dans sa limite inférieure, à 7,4 % de la taille du corps professoral des universités canadiennes en 1998.

Néanmoins, le taux de recrutement calculé sur la base des données recueillies pour la présente étude est significativement inférieur à celui qui est présenté dans le dernier scénario prévisionnel de l'AUCC, publié en 2002 pour la période 2001-2011. En effet, l'effort de recrutement équivalait à combler 11,6 % du corps professoral de 2001 dans les universités canadiennes. Si un tel effort de recrutement était requis dans les universités québécoises, ce seraient environ 950 professeurs qui devraient ainsi être embauchés annuellement, ce nombre étant calculé selon la taille du corps professoral québécois de 2001. Sur la base des données prévisionnelles transmises par les vice-recteurs aux ressources humaines, il n'est pas permis de soutenir qu'un tel effort de recrutement pourrait avoir lieu dans les universités québécoises durant les cinq prochaines années.

20. La création de l'UQAH (maintenant UQO) et celle de l'UQAT datent de 1981 et de 1983.

21. Calculs du Conseil à partir de : AUCC, *Orientations : Portrait statistique au Canada*, Édition 1991, p. 56 et 62.

22. Calculs du Conseil à partir de : CREPUQ, *Caractéristiques et rémunération des professeurs de carrière des universités québécoises, 1997-1998*, p. 9 et 27; *Ibid.*, 1999-2000, données non publiées, p. 11 et 35.

3.2 Le développement des domaines d'enseignement et de recherche par le recrutement

L'actuelle opération d'embauche du corps professoral dans les universités s'avère une occasion propice à la réorientation du développement des domaines d'enseignement et de recherche par la répartition des postes de professeurs entre les départements, ou les unités correspondantes, selon une pondération différente de celle qui existe actuellement.

L'adoption de la récente *Politique québécoise de la science et de l'innovation* a été l'occasion de déterminer les priorités en matière de développement de la recherche, dont la recherche universitaire²³. De fait, selon des consultations menées par le Conseil auprès des vice-recteurs à l'enseignement, à la recherche ou aux ressources humaines, on s'oriente, dans les universités, vers :

- le développement de créneaux à fort potentiel tels que la génomique, la protéomique, la bio-informatique et les nanotechnologies;
- la consolidation des domaines liés au développement régional comme l'aluminium, les sciences de la mer, les pâtes et papiers et l'hydrogène;
- le développement de certaines disciplines ou de certains champs de recherche liés aux caractéristiques particulières d'un établissement, même s'il ne s'agit pas de créneaux prioritaires en matière de financement de la recherche.

Comment ces orientations se traduisent-elles dans les prévisions de recrutement selon le domaine?

3.2.1 Les tendances globales issues des prévisions

Selon les données compilées à partir des dix-huit établissements consultés, les tendances suivantes se dessinent pour la période de 2003-2004 à 2007-2008.

- Les universités devraient recruter plus du tiers (37,3 %) du corps professoral d'octobre 2001. Ce pourcentage inclut 12,7 % de recrutement occasionné par la création de postes (la différence entre le recrutement total et les départs).

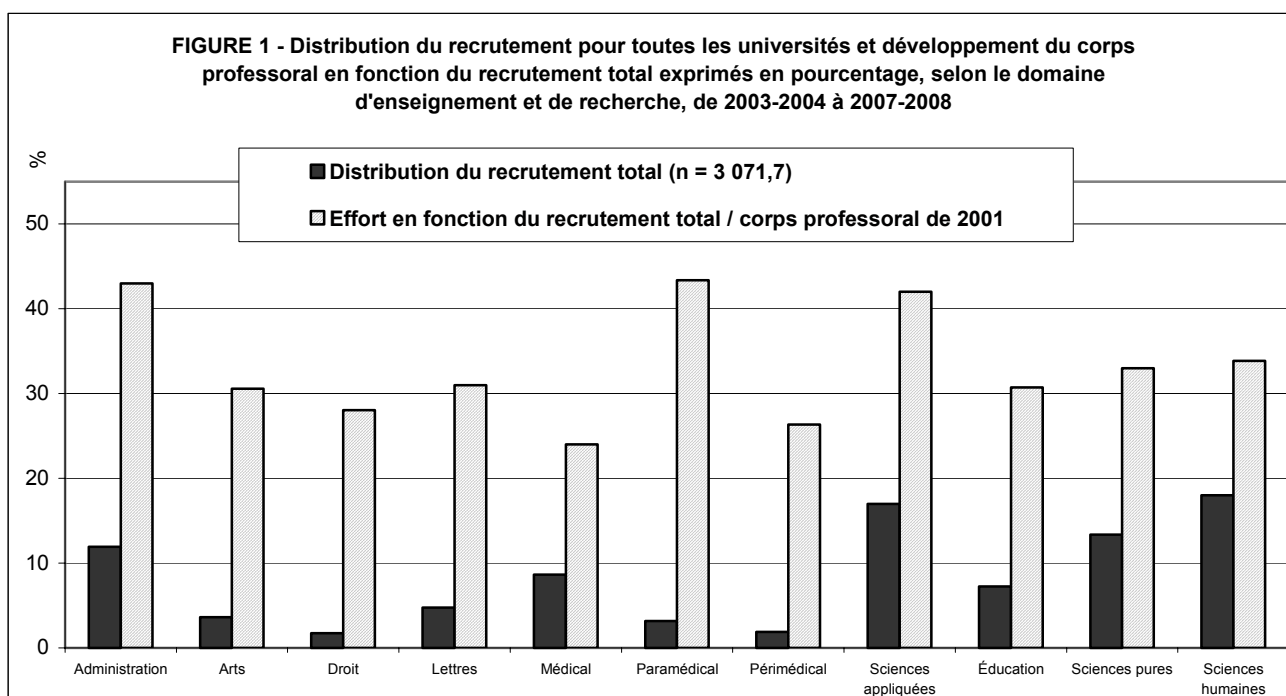
23. Ministère de la Recherche, de la Science et de la Technologie, *Politique québécoise de la science et de l'innovation : Savoir changer le monde*, Sillery, 2001, p. 149-169.

- Dans chacun des onze domaines d'enseignement et de recherche, le corps professoral devrait être en expansion entre 2003 et 2008. L'effort de recrutement devrait se situer entre 26,0 % et 43,2 % de la taille du corps professoral d'octobre 2001.
- Si l'on prend comme point de comparaison le corps professoral des universités en octobre 2001, on estime que l'effort de recrutement devrait se concentrer dans les domaines des sciences appliquées, de l'administration et le domaine paramédical (voir le Tableau 53).
- Les prévisions d'embauche dans chacun des domaines correspondent à un niveau d'effort de recrutement qui variera substantiellement selon ceux-ci. C'est ce qu'illustre la Figure 1.

TABLEAU 53
Développement prévu du corps professoral dans les universités québécoises
selon le domaine d'enseignement et de recherche, de 2003-2004 à 2007-2008

	Admi- nistration	Arts	Droit	Éducation	Lettres	Médecine	Para- médical	Péri- médical	Sciences appliquées	Sciences pures	Sciences humaines	Tous domaines confondus	Total
Ensemble des universités													
Départs (n)	193	78	40	127	91,7	166,4	41,4	13	251,9	271,7	324,1	427	2 025,2
Recrutements (n)	364	111	53	221	144,7	264	96,7	58	514,4	407,6	566,3	271	3 071,7
Effort de recrutement*													
Corps professoral en octobre 2001 (n)	855	359	189	720	467	1106	224	223	1220	1224	1644		8 231
Effort en fonction du recrutement total (%)	42,6	30,9	28,0	30,7	31,0	23,9	43,2	26,0	42,2	33,3	34,4		37,3

* Les données sur le corps professoral d'octobre 2001 proviennent de la CREPUQ, compilation spéciale fournie au CSE en juin 2003. L'imprécision des données transmises, regroupées ici dans la catégorie « Tous domaines confondus », fausse légèrement l'estimation de l'effort de recrutement selon les domaines.



Note : La distribution du recrutement représente la part des 3 071,7 postes (recrutement total) qui sera allouée à chacun des domaines d'enseignement et de recherche pour la période 2002-2003 à 2007-2008.

3.2.2 Les priorités de développement des domaines d'enseignement et de recherche et les bassins de recrutement

Les données du ministère de l'Éducation révèlent qu'entre 1988 et 2001 le nombre de diplômes de doctorat décernés dans les universités québécoises a augmenté de près de 80 %, passant de 608 à 1 094. Depuis l'atteinte de son point culminant en 1997-1998 avec 1 231 diplômes décernés, le nombre de diplômes a légèrement diminué (voir le Tableau 99 de l'Annexe I). Il apparaît donc opportun d'examiner les priorités de développement du corps professoral dans chacun des domaines d'enseignement et de recherche en parallèle avec trois bassins de recrutement potentiels : l'effectif étudiant de 3^e cycle, le nombre de diplômes de doctorat décernés et le nombre de stagiaires postdoctoraux.

Cette comparaison est présentée dans un but essentiellement informatif. Étant donné ses limites, elle ne peut constituer la preuve, ni même la démonstration, d'une pénurie ou d'un surplus de candidats à un poste de professeur dans l'un ou l'autre des domaines d'enseignement et de recherche. Les deux principales limites de cette comparaison reposent sur des inconnues dont la proportion des titulaires d'un doctorat qui se dirigeront vers une carrière professorale, les étudiants étrangers inclus dans les titulaires d'un doctorat et les stagiaires postdoctoraux québécois qui complètent leur formation à l'étranger.

En effet, selon les plus récentes données disponibles auprès de l'Association canadienne pour les études supérieures, de 35 % à 40 % seulement des titulaires d'un doctorat opteront pour une carrière universitaire²⁴. Au Québec, 155 des 566 diplômés de doctorat interrogés dans le cadre de l'Enquête sur la relance auprès des diplômés occupaient un emploi dans une université, soit une proportion de 27,4 %²⁵. Par ailleurs, en ce qui concerne le profil des candidats qui obtiennent un poste de professeur dans les universités québécoises, on remarque qu'entre 1995 et 2000 les recrues dont la principale activité antérieure était d'être aux études représentaient, en moyenne, 15,9 % des professeurs engagés²⁶. Selon cette étude de la CREPUQ, il appert donc que près de 84 % des recrues venaient d'autres bassins. L'AUCC explique cette tendance par le fait que les diplômés de doctorat occupent un emploi transitoire de courte durée entre la fin de leurs études et le moment où ils optent pour une carrière professorale²⁷.

Malgré les réserves exprimées ci-dessus, les données concernant ces trois bassins de recrutement demeurent intéressantes et constituent certainement l'un des nombreux indicateurs qui doivent être pris en compte dans l'évaluation de la relève professorale. C'est dans ce contexte que le Tableau 54 présente, sur un même plan, le nombre de postes qui feront l'objet d'un recrutement pour chaque domaine de 2003-2004 à 2007-2008, le nombre de diplômes de doctorat décernés dans chaque domaine ainsi que le nombre d'étudiants inscrits aux programmes de 3^e cycle de 1996-1997 à 2000-2001 et le nombre de stagiaires postdoctoraux de 1997-1998 à 2000-2001 pour ces mêmes domaines.

La comparaison présentée à la Figure 2 montre simultanément les données concernant les diplômés de doctorat et celles qui concernent les prévisions de recrutement dans les domaines d'enseignement et de recherche des universités québécoises. Si seuls les domaines de l'administration, des arts et du droit montrent un nombre de postes à combler qui devrait dépasser le nombre de diplômes de doctorat décernés pour une période de cinq ans, le domaine de l'éducation ne semble pas disposer, pour sa part, d'une très grande marge de manœuvre.

Les tableaux 98 à 100 de l'Annexe I présentent l'évolution de ces trois bassins au cours des cinq dernières années pour lesquelles des données étaient disponibles.

24. Association canadienne pour les études supérieures, *Former des têtes bien faites pour l'économie du savoir : Baliser le chemin vers le succès*, [s. l.], octobre 2001.

25. Ministère de l'Éducation, *La relance à l'université 2001*, compilation spéciale à la demande du Conseil.

26. CREPUQ, *Caractéristiques et rémunération des professeurs de carrière des universités québécoises*, Rapport de l'enquête sur le personnel enseignant, années 1999-2000, données non publiées, p. 35.

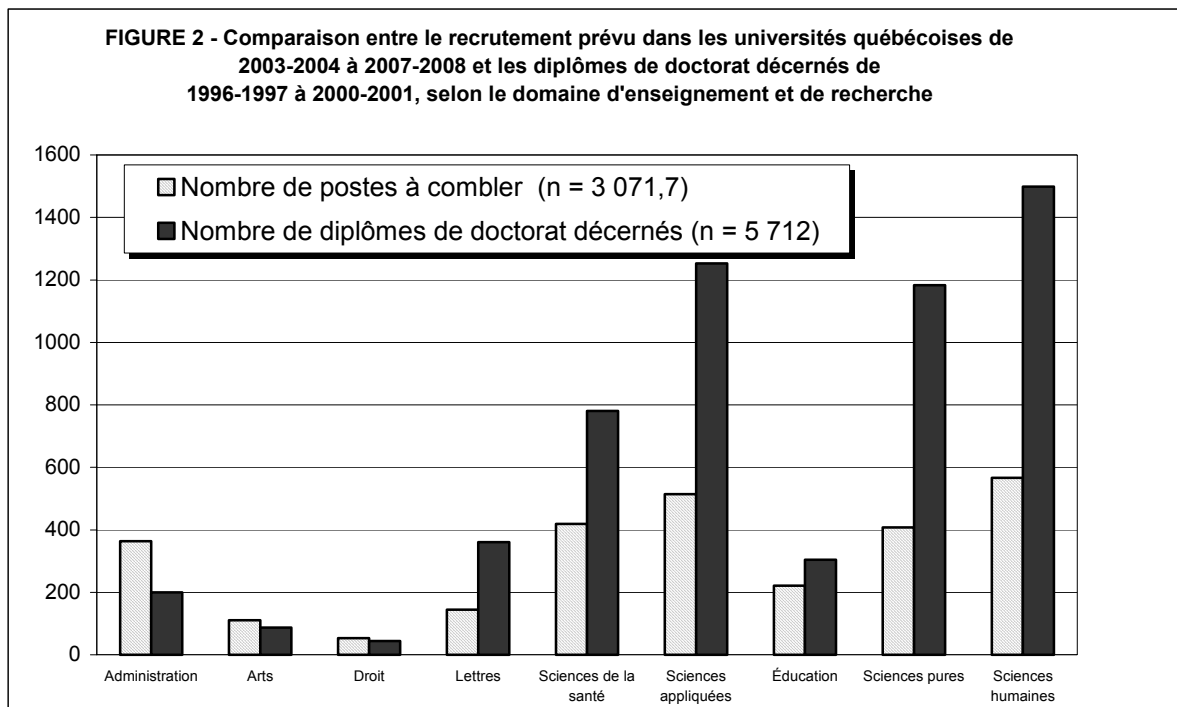
27. AUCC, *Orientations : Portrait statistique de l'université au Canada*, 1991, p. 67.

TABLERAU 54
Comparaifon des prévisions de recrutement des professeurs dans les universités québécoises
et des bassins de recrutement selon le domaine d'enseignement et de recherche,
de 2003-2004 à 2007-2008

	Admi- nistration	Arts	Droit	Éducation	Lettres	Sciences de la santé	Sciences appliquées	Sciences pures	Sciences humaines	Tous domaines confondus	Total
Ensemble des universités											
Recrutement (n)	364	111	53	221	144,7	418,7	514,4	407,6	566,3	271	3 071,7
Bassins de recrutement											
Nombre annuel moyen d'étudiants de 3 ^e cycle entre 1996-1997 et 2000-2001*	469	170	106	610	699	1048	1497	1392	2790	255	9 036
Nombre total de diplômes de doctorat décernés de 1996-1997 à 2000-2001*	200	87	44	304	361	781	1253	1183	1499	91	5 803
Nombre annuel moyen de stagiaires postdoctoraux entre 1997-1998 à 2000-2001**	5	2	2	15	28	119	209	409	105	111	1 107

* Source : MEQ, août 2002.

** Source : MEQ, système RECU.



3.2.3 Les priorités de recrutement dans les domaines d'enseignement et de recherche selon les caractéristiques des universités

Cet article propose de vérifier si les priorités de recrutement du corps professoral varient selon les caractéristiques de l'université, à savoir la taille de son corps professoral, sa situation géographique et sa langue d'enseignement. Les données recueillies sont présentées aux tableaux 55 à 57. Mais voici d'abord quelques observations générales sur le recrutement prévu pour le corps professoral en fonction des caractéristiques des établissements.

- Les universités ne concentrent pas toutes leurs priorités de recrutement des effectifs professoraux dans les mêmes créneaux et ces priorités diffèrent selon les caractéristiques des établissements.
- Un développement plus intense du corps professoral est prévu dans les universités de moins de 500 professeurs, dans celles des grands centres urbains ainsi que dans celles de langue anglaise, si l'on tient compte de la taille du corps professoral en octobre 2001.

Des priorités selon la taille de l'université

Les prévisions de développement du corps professoral selon le domaine traduisent des stratégies différentes adoptées par les universités selon leur taille (voir le Tableau 55).

- Dans les universités de 500 professeurs ou plus, les efforts de recrutement se concentreront davantage en administration, dans le domaine paramédical et en sciences appliquées.
- Dans les universités de moins de 500 professeurs, les efforts de recrutement seront surtout axés sur le développement des arts, des sciences appliquées, du domaine paramédical, des lettres et des sciences pures.

TABLEAU 55
Développement prévu du corps professoral dans les universités québécoises selon
le domaine d'enseignement et de recherche et selon la taille de l'établissement, de 2003-2004 à 2007-2008

	Admi- nistration	Arts	Droit	Éducation	Lettres	Médecine	Para- médical	Péri- médical	Sciences appliquées	Sciences pures	Sciences humaines	Tous domaines confondus	Total
Universités de 500 professeurs ou plus													
Départs (n)	160	69	40	111	70,7	156,4	34,4	13	213,9	204,7	270,1	250	1593,2
Recrutement (n)	298	95	51	173	107,7	250	74,7	52	378,4	297,1	455,3	250	2482,2
Corps professoral en octobre 2001 (N)	616	334	189	498	395	1064	184	223	1006	997	1363		6869
Développement en fonction du recrutement total (%)	48,4	28,4	27,0	34,7	27,3	23,5	40,6	23,3	37,6	29,8	33,4		36,1
Universités de moins de 500 professeurs													
Départs (n)	33	9	0	16	21	10	7	0	38	67	54	177	432
Recrutement (n)	66	16	2	48	37	14	22	6	136	110,5	111	21	589,5
Corps professoral en octobre 2001 (N)	239	25	0	222	72	42	40	0	214	227	281		1362
Développement en fonction du recrutement total (%)	27,6	64,0		21,6	51,4	33,3	55,0		63,6	48,7	39,5		43,3

Les données sur le corps professoral d'octobre 2001 proviennent de la CREPUQ, compilation spéciale fournie au CSE en juin 2003.
L'imprécision des données transmises, regroupées ici dans la catégorie « Tous domaines confondus », fausse légèrement l'estimation de l'effort de recrutement selon les domaines. Cette remarque s'applique également aux tableaux 56 et 57.

Des priorités selon la situation géographique

Sous l'angle de la situation géographique de l'université, il est possible d'observer certaines différences entre les priorités de recrutement dans les domaines d'enseignement et de recherche. Selon les données recueillies auprès des dix-huit établissements consultés (voir le Tableau 56), on peut formuler les deux constats suivants.

- Les priorités de développement des universités situées dans les grands centres urbains amèneront des efforts de recrutement plus intenses du côté de l'administration, des sciences appliquées et du domaine paramédical.
- Les prévisions des universités en région indiquent, pour leur part, des priorités de développement dans les domaines des arts, des lettres, des sciences humaines et des sciences pures ainsi que dans le domaine paramédical. Il faut cependant noter que dans certains domaines le faible nombre de départs et de remplacements de professeurs rend le taux de développement plus imprécis. Pour cette raison, seuls les domaines où on comptait au moins quinze recrutements ont été considérés.

Des priorités selon la langue d'enseignement de l'établissement

Les priorités de développement des domaines d'enseignement et de recherche diffèrent selon la langue de l'établissement. L'examen des données présentées dans le Tableau 57 permet de faire quelques constats.

- Tant pour les universités de langue anglaise que celles de langue française, les domaines des sciences appliquées et de l'administration feront partie des priorités de développement.
- Les universités de langue anglaise se distingueront par le développement prioritaire des sciences humaines et des lettres.
- Les universités de langue française se distingueront par le développement prioritaire du domaine paramédical et des arts.

TABLEAU 56
Développement prévu du corps professoral dans les universités québécoises
selon le domaine d'enseignement et de recherche et la situation géographique de l'établissement,
de 2003-2004 à 2007-2008

	Admi- nistration	Arts	Droit	Éducation	Lettres	Médecine	Para- médical	Péri- médical	Sciences appliquées	Sciences pures	Sciences humaines	Tous domaines confondus	Total
Universités des régions													
Départs (n)	29	9	0	16	21	0	2	0	2	25	33	170	307
Recrutement (n)	57	16	2	48	37	0	17	5	28	51,5	83	0	344,5
Corps professoral en octobre 2001 (n)	190	25	0	213	68	0	39	0	101	150	235		1021
Développement en fonction du recrutement total (%)	30,0	64,0		22,5	54,4	0	43,6		27,7	34,3	35,3		33,7
Universités des grands centres urbains													
Départs (n)	164	69	40	111	70,7	166,4	39,4	13	249,9	246,7	291,1	257	1718,2
Recrutement (n)	307	95	51	173	107,7	264	79,7	53	486,4	356,1	483,3	271	2727,2
Corps professoral en octobre 2001 (n)	665	334	189	507	399	1106	185	223	1119	1074	1409		7210
Développement en fonction du recrutement total (%)	46,2	28,4	27,0	34,1	27,0	23,9	43,1	23,8	43,5	33,2	34,3		37,8

Les données sur le corps professoral d'octobre 2001 proviennent de la CREPUQ, compilation spéciale fournie au CSE en juin 2003.

TABLEAU 57
Développement prévu du corps professoral dans les universités québécoises
selon le domaine d'enseignement et de recherche et la langue d'enseignement de l'établissement,
de 2003-2004 à 2007-2008

	Admi- nistration	Arts	Droit	Éducation	Lettres	Médecine	Para- médical	Péri- médical	Sciences appliquées	Sciences pures	Sciences humaines	Tous domaines confondus	Total
Universités de langue anglaise													
Départs	34	28		29	44,7				72,9	103,7	111,1		541,2
Recrutement	82	41		37	76,7				146,4	136,6	217,3		890,7
Corps professoral en octobre 2001 (n)	198	171		127	166				307	353	417		2193
Développement en fonction du recrutement total (%)	41,4	24,0		29,1	46,2				47,7	38,7	52,1		40,6
Universités de langue française													
Départs	159	50	32	98	47	70	31	10	179	168	213	427	1484
Recrutement	282	70	46	184	68	136	83	53	368	271	349	271	2181
Corps professoral en octobre 2001 (n)	657	188	159	593	301	745	175	209	913	871	1227		6038
Développement en fonction du recrutement total (%)	42,9	37,2	28,9	31,0	22,6	18,3	47,4	25,4	40,3	31,1	28,4		36,1

Les données sur le corps professoral d'octobre 2001 proviennent de la CREPUQ, compilation spéciale fournie au CSE en juin 2003.

3.2.4 Le portrait synthèse du développement des domaines d'enseignement et de recherche selon les caractéristiques des universités

Comme l'illustre le Tableau 58, les trois domaines qui seront prioritairement développés selon les efforts de recrutement prévus au cours des cinq prochaines années sont le domaine paramédical, l'administration et les sciences appliquées.

- Le développement du domaine paramédical se fera largement sentir. Il touchera de la même façon les universités de 500 professeurs ou plus, celles de moins de 500 professeurs, celles qui sont situées en milieu urbain et en région ainsi que les universités de langue française.
- Les plus grands efforts de recrutement, dans le domaine des sciences appliquées, toucheront autant les universités de 500 professeurs ou plus que celles de moins de 500 professeurs. De plus, ils viseront autant celles de langue française que de langue anglaise et seront surtout le lot des universités des grands centres urbains.
- L'administration se développera davantage dans les universités de 500 professeurs ou plus et dans les universités situées en milieu urbain. Ce développement touchera autant les universités de langue française que de langue anglaise.

Sans être aussi prioritaires que les trois domaines précédents, les arts, les lettres et les sciences humaines devraient connaître un important développement au cours des cinq prochaines années.

- Toutes proportions gardées, les sciences humaines se développeront surtout dans les universités de langue anglaise.
- Les lettres se développeront davantage dans les universités en région et celles de moins de 500 professeurs et ce développement se fera surtout dans les universités de langue anglaise.
- Le développement du domaine des arts se fera surtout sentir dans les universités de moins de 500 professeurs, dans les universités situées en région ainsi que dans les universités de langue française.

TABLEAU 58

Synthèse des prévisions de recrutement du corps professoral dans les universités québécoises en fonction de quatre variables (domaine d'enseignement et de recherche, situation géographique, taille du corps professoral et langue), de 2003-2004 à 2007-2008, recrutement total et effort de recrutement en fonction du corps professoral de 2001

Domaine d'enseignement et de recherche	Ensemble des universités		Situation géographique				Taille du corps professoral				Langue de l'université			
	Effort		Région	Effort	Urbain	Effort	Plus de 500 prof.	Effort	Moins de 500 prof.	Effort	Français	Effort	Anglais	Effort
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Administration	♦364	42,6			♦307	46,2	♦298	48,4			♦282	42,9	♦82	41,4
Arts			♦16	64,0					♦16	64,0	♦70	37,2		
Droits														
Lettres			♦37	54,4					♦37	51,4			♦76,7	46,2
Éducation														
Médecine														
Paramédical	♦96,7	43,2	♦17	43,6	♦79,7	43,1	♦74,7	40,6	♦22	55,0	♦83	47,4	Données volontairement masquées afin de préserver la confidentialité.	
Périmédical														
Sciences appliquées	♦514,4	42,2			♦486,4	43,5	♦378,4	37,6	♦136	63,6	♦368	40,3	♦146,4	47,7
Sciences pures			♦51,5	34,3					110,5	48,7				
Sciences humaines			♦83	35,3									♦217,3	52,1
TOTAL N	3 071,7	37,3	344,5	33,7	2 727,2	37,8	2 482,2	36,1	589,5	43,3	2 181	36,1	890,7	40,6

3.3 L'importance de la retraite dans le recrutement

Comme il a été signalé précédemment (voir p. 24), les répondants n'ont pas tous respecté le cadre proposé pour la collecte de données, notamment en ce qui a trait aux catégories de motifs de départ et aux finalités de recrutement.

- De fait, parmi l'ensemble des finalités de recrutement, c'est-à-dire le remplacement à des postes vacants et la création de nouveaux postes, la finalité n'est pas connue dans près de la moitié des cas. Pour cette raison, les tableaux relatifs aux finalités du recrutement ne sont pas reproduits. Il reste que les données totales, sans finalité spécifiée, demeurent des prévisions pertinentes et valides.
- Près du tiers des motifs de départ n'ont pas été spécifiés. Certains répondants ont affirmé que les départs avaient été occasionnés par divers motifs autres que la retraite. Ils n'ont toutefois pas indiqué dans quelle proportion ces départs étaient attribuables à la mobilité professionnelle ou à d'autres facteurs. D'autres répondants n'ont fait aucune distinction parmi l'ensemble des motifs (retraite, mobilité professionnelle et autres types de départs). Malgré leurs limites évidentes, les données sur les départs sont présentées aux tableaux 59 à 61. Toutefois, ces données fournissent une estimation de l'effet qu'auront les retraites sur le corps professoral ainsi que des efforts de recrutement qu'elles engendreront.
- La retraite est un motif important parmi les départs anticipés, ce qui expliquerait au moins 53,3 % des départs dans l'ensemble des universités, tous domaines confondus, durant les années 2003-2004 à 2007-2008.
- Compte tenu de l'importance des autres motifs de départ, sans toutefois pouvoir les préciser, on estime que l'effort de recrutement qui doit être déployé dans les universités pour pallier les départs des professeurs dépasse nettement la variable démographique qui se rapporte au vieillissement du corps professoral.
- Il n'est pas possible de préciser l'importance de la mobilité professionnelle parmi les motifs de départ. Selon les données recueillies, elle compterait pour au moins 14 % de l'ensemble des départs. Il s'agit d'une estimation minimale puisque, selon des données fournies par les directeurs de département sur la situation de janvier 1997 à décembre 2002, la mobilité professionnelle (à l'intérieur des systèmes universitaires ou d'autres secteurs d'emploi) intervient davantage dans les motifs de remplacement à la suite de départs, soit 20,9 % à l'échelle de l'ensemble des systèmes universitaires d'ici et d'ailleurs et 5,7 % pour les autres secteurs d'emploi.

- Selon les données disponibles (voir les tableaux 59 à 61), les universités de langue française, celles des grands centres urbains et celles de 500 professeurs ou plus seront les plus touchées par la vague de mise à la retraite qui est prévue pour les années 2003-2004 à 2007-2008.

TABLEAU 59
Nombre de départs de professeurs prévus dans les universités québécoises
durant la période 2003-2004 à 2007-2008, selon la taille de l'université

Taille de l'établissement	Retraite		Mobilité professionnelle		Divers motifs		Motifs non spécifiés		Total des départs
	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	100%
500 professeurs ou plus	875,8	55,0	172	10,8	270	17,0	275	17,3	1592,8
Moins de 500 professeurs		47,2	112	25,9	71	16,4	45	10,4	432
Ensemble des universités	1079,8	53,3	284	14,0	341	16,8	320	15,8	2024,8

La catégorie « Divers motifs » comprend la mobilité professionnelle et un ensemble d'autres motifs, sauf la retraite.
Les motifs non spécifiés regroupent l'ensemble des catégories.

TABLEAU 60
Nombre de départs de professeurs prévus dans les universités québécoises
durant la période 2003-2004 à 2007-2008,
selon la situation géographique de l'université

Situation géographique de l'établissement	Retraite		Mobilité professionnelle		Divers motifs		Motifs non spécifiés		Total des départs
	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	100%
Région	136	44,3	78	25,4	48	15,6	45	14,7	307
Milieu urbain	943,8	54,9	206	12,0	293	17,1	275	16,0	1717,8
TOTAL	1079,8	53,3	284	14,0	341	16,8	320	15,8	2024,8

La catégorie « Divers motifs » comprend la mobilité professionnelle et un ensemble d'autres motifs, sauf la retraite.
Les motifs non spécifiés regroupent l'ensemble des catégories.

TABEAU 61
Nombre de départs de professeurs prévus dans les universités québécoises
durant la période 2003-2004 à 2007-2008, selon la langue de l'université

Langue de l'établissement	Retraite		Mobilité professionnelle		Divers motifs		Motifs non spécifiés		Total des départs
	(n)	%	(n)	%	(n)	%	(n)	%	100%
Anglaise	250,8	46,4	28	5,2	262	48,4	0	0	540,8
Française	829	55,9	256	17,3	79	5,3	320	21,6	1484
Ensemble des universités	1079,8		284	14,0	341	16,8	320	15,8	2024,8

La catégorie « Divers motifs » comprend la mobilité professionnelle et un ensemble d'autres motifs, sauf la retraite.

Les motifs non spécifiés regroupent l'ensemble des catégories.

À partir des données prévisionnelles recueillies et compilées à ce jour, certains constats peuvent être faits.

- L'effort de recrutement qui sera requis dans les universités doit être considéré comme élevé, soit à l'image du développement important qu'ont connu les universités québécoises au cours des années 70.
- À l'échelle de l'ensemble des universités québécoises et dans le domaine paramédical, en administration et en sciences appliquées, on devrait faire face à un développement accéléré. Toutes proportions gardées, ce développement devrait ainsi se traduire par un effort de recrutement plus élevé dans ces domaines que dans l'ensemble. En corollaire, cela ne signifie pas que le nombre de recrues y sera plus élevé que dans les autres domaines. Par exemple, les sciences pures et les sciences humaines devraient recruter un nombre élevé de professeurs, soit respectivement 407,6 et 566,3 professeurs en 5 ans.
- Dans tous les domaines, sans exception, l'effectif professoral devrait croître au cours des cinq prochaines années.
- Dans l'ensemble du système universitaire québécois, le développement du corps professoral dans tous les domaines d'enseignement et de recherche devrait permettre un développement relativement équilibré, bien qu'inégal au regard de l'effort de recrutement dans certains domaines de pointe. En d'autres termes, ce ne sont pas toutes les universités qui concentreront leurs efforts dans les domaines de pointe.

LES ANNEXES

Annexe A

**Le questionnaire
administré aux directeurs de département**



Ce questionnaire sur la relève du corps professoral a pour objet de nous documenter sur l'activité de recrutement dans votre unité académique. Divers thèmes sont touchés, dont le profil recherché chez les professeurs nouvellement recrutés, le bassin de candidatures, les difficultés rencontrées, les solutions apportées ainsi que la rétention des professeurs. **À moins d'indications contraires, l'ensemble des questions concerne les professeurs réguliers permanents ou en voie d'obtenir la permanence. Il porte sur les cinq dernières années, soit de janvier 1997 à décembre 2002.**

Nous vous demandons 30 minutes de votre temps pour remplir ce questionnaire. Celui-ci se compose principalement de questions à choix multiples. Cependant, n'hésitez pas à ajouter vos commentaires dans les espaces prévus à cette fin, pour mieux nous renseigner sur la situation dans votre département ou dans votre unité.

Nous vous prions d'y répondre pour le 7 février 2003. Après cette date, nous effectuerons une première relance par courriel. À compter du 17 février 2003, le groupe de recherche ENQUAESTIA inc., mandaté à cette fin par le Conseil, effectuera une relance téléphonique auprès des personnes qui n'auront pas rempli le questionnaire.

Nous nous engageons à respecter l'anonymat et les exigences de la confidentialité. Les informations recueillies vont permettre de dresser un portrait global par domaine d'études et par catégorie d'établissement.

Lorsque vous aurez terminé de répondre, cliquez sur le bouton « **Envoyer le questionnaire** ». Si vous devez vous interrompre, cliquez sur le bouton « **Enregistrer et recommencer plus tard** ». Vos réponses seront alors sauvegardées. Pour continuer, reprendre la procédure indiquée dès le début. Ces deux boutons sont situés à la toute fin du questionnaire. À divers endroits du questionnaire, vous pouvez enregistrer les réponses complétées au fur et à mesure.

Pour tout renseignement sur la présente recherche, n'hésitez pas à communiquer avec _____ Si vous rencontrez des difficultés techniques, veuillez en aviser _____.

L'équipe du Conseil supérieur de l'éducation vous remercie chaleureusement.

QUESTIONNAIRE SUR LE RENOUVELLEMENT DU CORPS PROFESSORAL

Les postes réguliers de professeurs comblés depuis les 5 dernières années

1. Combien de postes réguliers de professeur avez-vous comblés, de janvier 1997 à décembre 2002, dans votre unité ou dans votre département?

(Si vous avez répondu « 0 », passer à la question 3.)

De ce nombre :

- a) combien résultaient d'un remplacement occasionné par un départ lié à :
 - la retraite? _____
 - l'obtention d'un poste dans une autre université? _____
 - l'obtention d'un poste dans le milieu industriel? _____
 - l'obtention d'un poste dans le secteur public ou parapublic? _____
 - l'obtention d'un poste autre que professeur dans votre université? _____
 - un décès? _____
 - autres (préciser) _____
- b) combien étaient des nouveaux postes (ajouts de postes)? _____
- c) combien de professeurs embauchés au cours de cette période occupaient déjà un emploi de professeur dans :
 - une autre université au Québec? _____
 - un cégep? _____
 - une autre université au Canada? _____
 - un établissement universitaire à l'étranger? _____
 - un autre établissement postsecondaire (préciser) _____
- d) combien de professeurs embauchés au cours de cette période étaient des citoyens canadiens vivant à l'étranger au moment du recrutement? _____
- e) combien de professeurs embauchés au cours de cette période étaient issus d'un recrutement international (ne pas tenir compte des citoyens canadiens vivant à l'étranger)? _____

Commentaires : _____

2. Pour les postes comblés de janvier 1997 à décembre 2002 :

- a) quel est approximativement le **nombre total** de candidatures reçues? _____
- b) le nombre de candidatures variait-il beaucoup selon les postes?
Non _____
Oui _____
- c) quelle était l'ampleur de la variation entre les postes?
Entre _____ et _____ candidats.
- d) de façon générale, dans quelle mesure les **candidatures reçues** pour combler les postes réguliers de professeur de janvier 1997 à décembre 2002 ont-elles répondu à vos attentes en termes :

Très supérieures aux attentes	Conformes aux attentes	Inférieures aux attentes	Nettement inférieures aux attentes
-------------------------------------	---------------------------	-----------------------------	--

 - de nombre?
 - de scolarité?
 - d'expérience de recherche ou de création?
 - d'expérience de l'enseignement?
 - autres (préciser) _____

Commentaires : _____

3. Vous- est-il arrivé, de janvier 1997 à décembre 2002, d'avoir été dans l'impossibilité de combler un poste régulier de professeur?

Non _____ (Si non, passer à la question 4.)

Oui _____

- a) Combien de fois cette situation s'est-elle produite? _____
- b) Pourquoi le ou les postes n'ont-ils pas été comblés? _____
- c) Ce ou ces postes a-t-il ont-ils été comblés par la suite?
Tous _____ Quelques-uns _____ Aucun _____

Commentaires :

Les exigences de recrutement et les prévisions d'embauche

Si vous n'avez comblé aucun poste régulier depuis 5 ans, passer à la question 7.

4. Pour les _____ postes comblés de janvier 1997 à décembre 2002,

- a) quelle **exigence** était requise sur le plan de la **scolarité** (indiquer le **nombre de postes**)?

Stage postdoctoral _____

Doctorat _____

Doctorat en voie d'être complété _____

Maîtrise _____

Autres (à préciser) _____

- b) quel était le **profil** des professeurs embauchés (indiquer le **nombre de postes**)?

Stage postdoctoral _____

Doctorat _____

Doctorat en voie d'être complété _____

Maîtrise _____

Autres (à préciser) _____

5. Pour les postes comblés de janvier 1997 à décembre 2002, quelles étaient les exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences?

Tout le temps	Le plus souvent	Quelques fois	Jamais	Ne s'applique pas
------------------	--------------------	------------------	--------	----------------------

- La publication d'articles dans des revues savantes avec comité de lecture
- La capacité à obtenir un financement externe de recherche
- La recherche en milieu industriel
- La recherche dans d'autres milieux
- L'expertise dans un champ précis de recherche
- L'expertise découlant de la pratique professionnelle
- La pratique artistique dans un domaine précis
- La diffusion d'œuvres artistiques ou littéraires
- L'enseignement à l'université aux trois cycles
- La supervision d'étudiants aux cycles supérieurs
- La maîtrise d'une langue seconde
- Autres (préciser)

6. Approximativement, combien de postes réguliers de professeur prévoyez-vous combler d'ici la fin de l'année 2008? _____
7. Dans l'avenir, selon vous, quelles seront les exigences de scolarité pour occuper un emploi régulier de professeur dans votre département ou dans votre unité?
 Formation postdoctorale _____
 Doctorat _____
 Maîtrise _____
 Autres (préciser) _____
8. Dans l'avenir, y aura-t-il des compétences nouvelles exigées lors du recrutement des professeurs?
 Non _____ (Si non, passer à la question 10)
 Oui _____
9. Quelles compétences nouvelles seront requises :
 en enseignement? _____
 en recherche? _____
 en matière de pratique professionnelle ou artistique? _____
 autres (préciser) _____

Les difficultés rencontrées et les mesures mises en œuvre pour y pallier

10. Cochez les principales difficultés que vous avez rencontrées lors du recrutement à des postes réguliers de professeur de janvier 1997 à décembre 2002 et ordonnez-les par ordre d'importance (1 = difficulté la plus importante).

Si vous n'avez comblé aucun poste régulier depuis cinq ans, passer à la question 15.

- La pénurie de candidats détenant les exigences requises
 - L'insuffisance du nombre de diplômés au doctorat
 - La compétition avec le milieu industriel
 - La concurrence entre les universités pour l'embauche des professeurs
 - La difficulté à recruter à l'étranger
 - Le manque d'attrait pour la carrière professorale chez les étudiants
 - L'insuffisance des infrastructures de recherche
 - Les salaires trop bas
 - Autres (préciser) _____
11. Parmi la liste suggérée, cochez les moyens qui ont été utilisés pour résoudre ces difficultés et ordonnez-les par ordre d'importance (1 = moyen le plus important).
- La prime d'embauche
 - La prime de marché
 - L'octroi d'une Chaire de recherche du Canada
 - Le soutien financier au démarrage de recherche
 - L'infrastructure de recherche pour soutenir les travaux du professeur recruté
 - La collaboration d'un chercheur postdoctoral
 - La mise en valeur de l'excellence des groupes de recherche dans le département, l'unité ou l'université
 - Le soutien à l'enseignement
 - Le dégrèvement d'enseignement
 - L'octroi d'un poste de professeur agrégé ou titulaire, ou l'équivalent, dès l'entrée en fonction
 - La permanence dès l'entrée en fonction
 - L'accès à un emploi au conjoint ou à la conjointe de la personne recrutée
 - Le contact personnalisé du candidat avec le personnel de la très haute administration
 - L'argument des attraits régionaux et de la qualité de vie
 - Autres (préciser) _____

12. Dans l'avenir, quelles autres mesures prévoyez-vous utiliser pour favoriser le recrutement des professeurs? _____

13. Quels moyens sont utilisés actuellement pour faciliter l'intégration des professeurs nouvellement recrutés?

- Le dégrèvement d'enseignement au moment de l'arrivée en poste
- Le soutien par des professeurs-chercheurs de renom pour les demandes de subvention
- Le mentorat avec un professeur d'expérience
- L'intégration à une équipe de recherche déjà établie
- Autres (préciser) _____

14. Dans l'avenir, quelles autres mesures prévoyez-vous utiliser pour favoriser l'intégration des professeurs nouvellement recrutés? _____

15. De janvier 1997 à décembre 2002, avez-vous éprouvé des difficultés à garder les professeurs réguliers à l'emploi de votre département ou de votre unité?

Non _____ (Passer à la question 16)

Oui _____

- a) dans combien de cas cela s'est-il produit? _____
- b) qu'est-ce qui a posé des problèmes? _____

16. Ces dernières années, quels moyens avez-vous utilisés pour favoriser la rétention des professeurs?

- La prime de marché
- L'ajustement salarial
- L'attribution d'une Chaire de recherche du Canada
- Le dégrèvement d'enseignement pour activités de recherche
- Autres (préciser) _____

17. Comment évaluez-vous l'efficacité des mesures mises en place dans les politiques publiques pour favoriser le recrutement des professeurs dans votre département ou dans votre unité?

Très efficace	Efficace	Peu efficace	Inefficace	Ne s'applique pas
---------------	----------	--------------	------------	-------------------

Les mesures directes

- Les crédits additionnels alloués aux universités aux fins du renouvellement du corps professoral dans les contrats de performance
- Les exemptions fiscales pour les professeurs étrangers
- Le Programme stratégique de professeurs-chercheurs (l'ex FCAR)
- Les Chaires de recherche du Canada
- Les chaires industrielles financées par les organismes subventionnaires
- Le Programme d'appui des professeurs du CRSNG (l'embauche de femmes ou d'autochtones en sciences naturelles et en génie)

Commentaires : _____

Les mesures indirectes

- L'augmentation récente des crédits alloués aux organismes subventionnaires de recherche
- Le financement des frais indirects de recherche équivalant à 40 % des subventions de recherche
- Les dégagements de tâche d'enseignement au premier cycle pour se consacrer à la recherche et à la direction d'étudiants aux cycles supérieurs
- Les mesures visant à favoriser l'accès des étudiants aux cycles supérieurs (augmentation du nombre d'étudiants, bonification des bourses d'études, exemptions fiscales sur les bourses d'études)

Commentaires : _____

18. Comment évaluez-vous l'efficacité des mesures mises en place dans les politiques publiques pour favoriser la rétention des professeurs dans votre département ou unité?

Très efficace Efficace Peu efficace Inefficace Ne s'applique pas

Les mesures directes

- Les Chaires de recherche du Canada

Commentaires : _____

Les mesures indirectes

- L'augmentation des crédits alloués aux organismes subventionnaires de recherche
- Les crédits alloués par la Fondation canadienne de l'innovation (FCI) à l'infrastructure de recherche
- Le financement des frais indirects de recherche équivalant à 40 % des subventions de recherche
- Les dégagements de tâche d'enseignement au premier cycle pour se consacrer à la recherche et à la direction d'étudiants aux cycles supérieurs
- Les mesures visant à favoriser l'accès des étudiants aux cycles supérieurs (augmentation du nombre d'étudiants, bonification des bourses d'études, exemptions fiscales sur les bourses d'études)

Commentaires : _____

Autres caractéristiques

19. À la fin de décembre 2002, combien de professeurs réguliers permanents ou en voie de le devenir y avait-il dans votre département ou dans votre unité? _____

20. En janvier 1997, combien de professeurs réguliers permanents ou en voie de le devenir y avait-il dans votre département ou dans votre unité? _____

21. Dans votre département ou dans votre unité, durant la session d'automne 2002,

- a) dans quelle proportion les heures d'enseignement au **1^{er} cycle** ont-elles été données par des :

- professeurs réguliers _____
- chargés d'enseignement _____
- chargés de cours _____
- étudiants diplômés _____
- chargés de formation pratique _____
- professeurs sous octroi _____
- professeurs associés _____
- autres (préciser) _____

100%

- b) dans quelle proportion les heures d'enseignement aux **cycles supérieurs** ont-elles été données par des :

- professeurs réguliers _____
- chargés d'enseignement _____
- chargés de cours _____
- étudiants diplômés _____
- chargés de formation pratique _____
- professeurs sous octroi _____
- professeurs associés _____
- autres (préciser) _____

100%

22. De janvier 1997 à décembre 2002, comment a évolué le nombre d'étudiants dans votre département ou votre unité?

Diminution importante	Légère diminution	Stabilité	Légère augmentation	Augmentation importante	Ne s'applique pas
--------------------------	----------------------	-----------	------------------------	----------------------------	----------------------

- Les étudiants de premier cycle
- Les étudiants de cycles supérieurs
- Les stagiaires postdoctoraux

23. Quelles sont les perspectives d'emploi pour les diplômées et diplômés de doctorat dans votre domaine d'études et de recherche?

- Nettement favorables
- Assez favorables
- Légèrement défavorables
- Nettement défavorables

24. Est-ce que les conditions d'emploi offertes sur le marché du travail (l'industrie, les laboratoires de recherche, etc.) font obstacle au recrutement des professeurs dans votre unité ou votre département?

Non _____

Oui _____

Si oui, dans quel(s) domaine(s) ces difficultés surviennent-elles? _____

25. Y a-t-il des d'autres renseignements que vous jugez utiles de nous communiquer pour apporter des précisions sur le recrutement ou la rétention des professeurs dans votre département ou votre unité? _____

26. À quel domaine d'étude et de recherche votre département ou votre unité appartient-il principalement?

- Administration
- Arts
- Droit
- Éducation
- Lettres
- Médecine
- Paramédical
- Périmédical
- Sciences appliquées
- Sciences humaines
- Sciences pures

(Pour obtenir des précisions additionnelles sur ce que recouvre chacun des domaines d'études, consulter le lien suivant : www.meq.gouv.qc.ca/stat/siru/clardom.pdf)

L'équipe du Conseil supérieur de l'éducation vous remercie.

Annexe B

**L'instrument de collecte de données
transmis aux vice-recteurs
aux ressources humaines ou à leurs homologues**

Le renouvellement du corps professoral

Prévisions d'embauche du corps professoral

– Précisions méthodologiques –

Commission de l'enseignement et de la recherche universitaires
27 novembre 2002

Prévisions d'embauche du corps professoral

– Précisions méthodologiques –

1- Le sujet du rapport

Dans le rapport destiné au ministre de l'Éducation sur le renouvellement du corps professoral, trois principaux aspects seront touchés. Ce sont :

- **la relève du corps professoral**, c'est-à-dire les besoins en matière de recrutement pour les années à venir et le bassin de candidatures potentielles pour combler les postes de professeur régulier;
- **le renouvellement institutionnel**, c'est-à-dire les priorités des universités quant au développement de disciplines et de créneaux de recherche dans lesquels les postes seront attribués en priorité;
- **le nouveau rôle du professeur d'université**, c'est-à-dire les compétences sur lesquelles l'accent sera posé chez les nouvelles recrues professorales.

Le relevé des prévisions d'embauche se situe directement dans le premier aspect qui concerne la relève du corps professoral.

2- Objectif visé

Le relevé des prévisions d'embauche a pour objet d'évaluer l'ampleur de l'effort de recrutement qui sera requis dans l'ensemble des universités québécoises pour les années à venir.

Selon les études consultées, divers facteurs interviennent dans l'effort de recrutement, soit la mobilité professionnelle des professeurs, les départs à la retraite, les décès, la fluctuation du nombre d'étudiants et la création de nouveaux créneaux d'enseignement et de recherche.

3- Les informations demandées

De manière générale, les prévisions établies pour votre université devraient contenir **un estimé du nombre de départs et de nominations à des postes de professeurs réguliers**, c'est-à-dire des postes conduisant à la permanence, dans une perspective de cinq ans. Pour ce faire, vous devrez sans doute établir des hypothèses sur la base de la situation passée et des développements futurs. Pour soutenir l'analyse des prévisions, il sera utile de nous faire connaître vos hypothèses en les formulant de manière explicite.

Les informations demandées portent sur les sujets suivants.

- **Les prévisions quant aux départs** : Les données devraient permettre de distinguer entre les départs à la retraite, la mobilité professionnelle (les départs volontaires pour occuper un emploi dans une autre université ou un autre secteur) et, si possible, les autres types de départs (congédiement, décès, etc.).
- **Les prévisions quant au remplacement des postes de professeurs réguliers laissés vacants** : Les universités en sont à des étapes différentes dans le processus de renouvellement du corps professoral. Alors que dans certains établissements, le recrutement est bien engagé, dans d'autres, il y a attrition du corps professoral. Les prévisions devront rendre explicites la ou les phases de développement dans laquelle votre université doit s'engager dans les années à venir.
- **Les prévisions quant à la création de postes** : Celle-ci est fonction des créneaux de formation ou de recherche jugés prioritaires dans le plan de développement de votre établissement ainsi que des prévisions de clientèle étudiante.

Les prévisions devront être ventilées selon :

- chacune des années couvrant la période de 2003-2004 à 2007-2008;
- les domaines de recherche et d'enseignement, en utilisant la typologie de la CREPUQ dans l'Enquête annuelle sur le personnel enseignant. Cette typologie contient onze catégories. Ce sont : l'administration, les arts, le droit, l'éducation, les lettres, la médecine, le domaine paramédical, le domaine périmédical, les sciences appliquées, les sciences humaines et les sciences pures.

4- La confidentialité des résultats

En fonction de l'objectif visé, c'est un portrait global par domaine d'études et par catégorie d'établissement (taille de l'établissement, langue d'enseignement, situation géographique distinguant les centres urbains et les régions périphériques) qui sera établi à partir des données recueillies dans chacune des universités. **De ce fait, la confidentialité des informations portant sur votre établissement sera préservée.**

5- La transmission des données

Il serait grandement apprécié de transmettre les informations demandées sur une base de données informatisée, telle que Excel.

Annexe C

L'ampleur du recrutement et ses caractéristiques

TABLEAU 62
Synthèse des résultats globaux concernant l'ampleur
et les principales caractéristiques du recrutement professoral
dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002

Ampleur du recrutement		n	
Nombre de postes comblés		1 110	
Nombre de postes additionnels		143	
Nombre de professeurs réguliers permanents ou en voie de le devenir dans les départements qui ont participé à l'étude (janvier 1997)		3 833	
Nombre de professeurs réguliers permanents ou en voie de le devenir dans les départements qui ont participé à l'étude (décembre 2002)		3 976	
Principaux facteurs ayant occasionné le recrutement		n	%
Remplacement	Départs à la retraite	379	34,1
	Mobilité professionnelle	196	17,7
	Autres (décès, congédiements, etc.)	100	9,0
Nouveaux postes		435	39,2
TOTAL		1 110	100
Mobilité professionnelle		n	%
Obtention d'un poste dans une autre université		141	71,9
Obtention d'un poste dans le milieu industriel		28	14,3
Obtention d'un poste dans le secteur public ou parapublic		10	5,1
Obtention d'un poste dans la même université		17	8,7
TOTAL		196	100
Professeurs embauchés durant cette période et qui occupaient déjà un poste de professeur		n	%
Dans un établissement universitaire étranger		117	36,7
Dans une autre université du Québec		112	35,1
Dans une autre université au Canada		47	14,7
Dans un autre établissement postsecondaire		33	10,4
Dans un cégep		10	3,1
TOTAL		319	100
Recrutement à l'étranger		n	% ¹
Professeurs embauchés durant cette période et qui étaient des citoyens canadiens vivant à l'étranger		116	10,5
Professeurs embauchés durant cette période et qui étaient issus d'un recrutement international (excluant les citoyens canadiens vivant à l'étranger)		227	20,5

1. Le pourcentage est calculé en fonction du nombre total de postes comblés durant la période (n = 1 110).

TABEAU 63
Principaux facteurs ayant occasionné le recrutement des professeurs réguliers
dans les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002,
selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine d'enseignement et de recherche	Départ à la retraite		Mobilité professionnelle		Nouveaux postes		Autres		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Administration	26	25,7	30	29,7	40	39,6	5	5,0	101	100
Arts	22	41,5	16	30,2	13	24,5	2	3,8	53	100
Droit	2	28,6	4	57,1	1	14,3	-	-	7	100
Éducation	33	52,4	12	19,1	12	19,0	6	9,5	63	100
Lettres	32	66,7	2	4,2	9	18,8	5	10,4	48	100
Médecine	20	13,7	21	14,4	90	61,6	15	10,3	146	100
Paramédical	5	21,7	-	-	16	69,6	2	8,7	23	100
Périmédical	9	25,7	4	11,4	20	57,1	2	5,7	35	100
Sciences appliquées	81	27,8	50	17,2	137	47,1	23	7,9	291	100
Sciences humaines	63	39,9	22	13,9	52	32,9	21	13,3	158	100
Sciences pures	86	46,5	35	18,9	45	24,3	19	10,3	185	100
TOTAL	379	34,1	196	17,7	435	39,2	100	9,0	1110	100

TABEAU 64
Mobilité professionnelle par domaine d'enseignement et de recherche
de janvier 1997 à décembre 2002

Domaine d'enseignement et de recherche	Départs vers								TOTAL	
	Autre université		Milieu industriel		Secteur public ou parapublic		Même université Poste autre que celui de professeur			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Administration	22	73,3	4	13,3	1	3,3	3	10,0	30	100
Arts	11	68,8	1	6,3	2	12,5	2	12,5	16	100
Droit	2	50,0	1	25,0	-	-	1	25,0	4	100
Éducation	9	75,0	-	-	-	-	3	25,0	12	100
Lettres	2	100,0	-	-	-	-	-	-	2	100
Médecine	17	81,0	3	14,3	1	4,8	-	-	21	100
Paramédical	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100
Périmédical	2	50,0	2	50,0	-	-	-	-	4	100
Sciences appliquées	32	64,0	11	22,0	4	8,0	3	6,0	50	100
Sciences humaines	16	72,7	1	4,5	2	9,1	3	13,6	22	100
Sciences pures	28	80,0	5	14,3	-	-	2	5,7	35	100
TOTAL	141	71,9	28	14,3	10	5,1	17	8,7	196	100

TABEAU 65
Mobilité professionnelle des professeurs réguliers entre les universités
selon le domaine d'enseignement et de recherche,
de janvier 1997 à décembre 2002

Domaine d'enseignement et de recherche	Départ vers une autre université		Arrivée d'une autre université		Effectifs professoraux (oct. 2001)*		Solde
	n	%	n	%	n	%	n
Administration	22	15,6	33	12,0	862	10,5	+ 11
Arts	11	7,8	24	8,7	363	4,4	+ 13
Droit	2	1,4	1	0,4	189	2,3	- 1
Éducation	9	6,4	21	7,6	719	8,8	+ 12
Lettres	2	1,4	16	5,8	439	5,3	+ 14
Médecine	17	12,1	31	11,2	1 013	12,3	+ 14
Paramédical	-	-	5	1,8	223	2,7	+ 5
Périmédical	2	1,4	10	3,6	220	2,7	+ 8
Sciences appliquées	32	22,7	60	21,7	1 199	14,6	+ 28
Sciences humaines	16	11,3	35	12,7	1 673	20,4	+ 19
Sciences pures	28	19,9	40	14,5	1 315	16,0	+ 12
TOTAL	141	100	276	100	8 215	100	+ 135

* Source : CREPUQ, juin 2003.

TABLEAU 66
Professeurs recrutés par les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002
et qui occupaient déjà un poste de professeur ailleurs, selon la taille de l'université

Université	Autre université au Québec		Cégep		Autre université au Canada		Établissement universitaire étranger		Autre établissement postsecondaire		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Universités de moins de 500 professeurs	29	54,7	2	3,8	8	15,1	12	22,6	2	3,8	53	100
Universités de 500 professeurs ou plus	83	31,2	8	3,0	39	14,7	105	39,5	31	11,7	266	100
TOTAL	112	35,1	10	3,1	47	14,7	117	36,7	33	10,3	319	100

TABLEAU 67
Professeurs recrutés par les universités québécoises de janvier 1997 à décembre 2002
et qui occupaient déjà un poste de professeur ailleurs,
selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine d'enseignement et de recherche	Autre université au Québec		Cégep		Autre université au Canada		Établissement universitaire étranger		Autre établissement postsecondaire		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Administration	18	53,0	-	-	6	17,6	9	26,5	1	2,9	34	100
Arts	4	14,8	3	11,1	3	11,1	17	63,0	-	-	27	100
Droit	-	-	-	-	-	-	1	100,0	-	-	1	100
Éducation	16	66,7	2	8,3	5	20,8	-	-	1	4,2	24	100
Lettres	5	17,3	-	-	4	13,8	7	24,1	13	44,8	29	100
Médecine	15	48,4	-	-	1	3,2	15	48,4	-	-	31	100
Paramédical	-	-	-	-	4	80,0	1	20,0	-	-	5	100
Périmédical	4	28,6	-	-	1	7,1	5	35,7	4	28,6	14	100
Sciences appliquées	27	39,7	4	5,9	8	11,8	25	36,8	4	5,9	68	100
Sciences humaines	11	25,6	1	2,3	10	23,3	14	32,6	7	16,3	43	100
Sciences pures	12	27,9	-	-	5	11,6	23	53,5	3	7,0	43	100
TOTAL	112	35,1	10	3,1	47	14,7	117	36,7	33	10,3	319	100

Annexe D

**Les exigences
au moment du recrutement**

TABLEAU 68
Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences :
la publication d'articles dans des revues savantes soumises à un comité de lecture

Domaine d'enseignement et de recherche	Tout le temps		Le plus souvent		Quelques fois		Jamais		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Administration	8	44,4	4	22,2	2	11,1	4	22,2	18	100
Arts	3	21,4	6	42,9	2	14,3	3	21,4	14	100
Droit	1	50,0	1	50,0	-	-	-	-	2	100
Éducation	6	60,0	2	20,0	-	-	2	20,0	10	100
Lettres	11	91,7	-	-	1	8,3	-	-	12	100
Médecine	12	60,0	2	10,0	2	10,0	4	20,0	20	100
Paramédical	5	83,3	1	16,7	-	-	-	-	6	100
Périmédical	4	80,0	1	20,0	-	-	-	-	5	100
Sciences appliquées	32	72,7	9	20,5	2	4,6	1	2,3	44	100
Sciences humaines	25	73,5	5	14,7	3	8,8	1	2,9	34	100
Sciences pures	23	88,5	1	3,9	2	7,7	-	-	26	100
TOTAL	130	68,1	32	16,8	14	7,3	15	7,9	191	100

TABLEAU 69
Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences :
la capacité à obtenir un financement externe de recherche

Domaine d'enseignement et de recherche	Tout le temps		Le plus souvent		Quelques fois		Jamais		Total	
	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Administration	3	16,7	4	22,2	5	27,8	6	33,3	18	100
Arts	3	21,4	4	28,6	3	21,4	4	28,6	14	100
Droit	1	50,0	-	-	-	-	1	50,0	2	100
Éducation	4	40,0	4	40,0	1	10,0	1	10,0	10	100
Lettres	4	36,4	4	36,4	1	9,1	2	18,2	11	100
Médecine	11	55,0	3	15,0	2	10,0	4	20,0	20	100
Paramédical	5	83,3	-	-	1	16,7	-	-	6	100
Périmédical	2	40,0	3	60,0	-	-	-	-	5	100
Sciences appliquées	34	77,3	7	15,9	-	-	3	6,8	44	100
Sciences humaines	14	41,2	9	26,5	8	23,5	3	8,8	34	100
Sciences pures	24	92,3	-	-	2	7,7	-	-	26	100
TOTAL	105	55,3	38	20,0	23	12,1	24	12,6	190	100

TABLEAU 70
Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences :
la recherche en milieu industriel

Domaine d'enseignement et de recherche	Tout le temps		Le plus souvent		Quelques fois		Jamais		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Administration	-	-	1	5,9	7	41,2	9	52,9	17	100
Arts	-	-	-	-	-	-	13	100,0	13	100
Droit	-	-	-	-	-	-	1	100,0	1	100
Éducation	-	-	-	-	2	22,2	7	77,8	9	100
Lettres	-	-	-	-	1	9,1	10	90,9	11	100
Médecine	-	-	-	-	4	22,2	14	77,8	18	100
Paramédical	-	-	-	-	1	16,7	5	83,3	6	100
Périmédical	-	-	-	-	1	25,0	3	75,0	4	100
Sciences appliquées	3	7,0	13	30,2	13	30,2	14	32,7	43	100
Sciences humaines	-	-	-	-	6	17,7	28	82,4	34	100
Sciences pures	-	-	2	8,7	11	47,8	10	43,5	23	100
TOTAL	3	1,7	16	8,9	46	25,7	114	63,7	179	100

TABLEAU 71
Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences :
la recherche dans d'autres milieux

Domaine d'enseignement et de recherche	Tout le temps		Le plus souvent		Quelques fois		Jamais		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Administration	1	6,3	4	25,0	5	31,3	6	37,5	16	100
Arts	4	28,6	4	28,6	1	7,1	5	35,7	14	100
Droit	-	-	-	-	-	-	1	100,0	1	100
Éducation	1	11,1	2	22,2	3	33,3	3	33,3	9	100
Lettres	2	18,2	1	9,1	4	36,4	4	36,4	11	100
Médecine	4	21,1	3	15,8	5	26,3	7	36,8	19	100
Paramédical	2	40,0	1	20,0	2	40,0	-	-	5	100
Périmédical	2	40,0	-	-	2	40,0	1	20,0	5	100
Sciences appliquées	9	22,0	13	31,7	10	24,4	9	22,0	41	100
Sciences humaines	3	9,1	5	15,2	12	36,4	13	39,4	33	100
Sciences pures	4	16,7	1	4,2	9	37,5	10	41,7	24	100
TOTAL	32	18,0	34	19,1	56	29,8	59	33,2	178	100

TABLEAU 72
Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences :
l'expertise dans un champ précis de recherche

Domaine d'enseignement et de recherche	Tout le temps		Le plus souvent		Quelques fois		Jamais		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Administration	6	31,6	5	26,3	6	31,6	2	10,5	19	100
Arts	7	50,0	3	21,4	2	14,3	2	14,3	14	100
Droit	1	50,0	1	50,0	-	-	-	-	2	100
Éducation	5	50,0	3	30,0	1	10,0	1	10,0	10	100
Lettres	10	83,3	2	16,7	-	-	-	-	12	100
Médecine	9	45,0	3	15,0	3	15,0	5	25,0	20	100
Paramédical	3	50,0	2	33,3	1	16,7	-	-	6	100
Périmédical	1	20,0	2	40,0	2	40,0	-	-	5	100
Sciences appliquées	25	56,8	13	29,6	5	11,4	1	2,3	44	100
Sciences humaines	20	58,8	10	29,4	2	5,9	2	5,9	34	100
Sciences pures	18	69,2	6	23,1	2	7,7	-	-	26	100
TOTAL	105	54,7	50	26,0	24	12,5	13	6,8	192	100

TABLEAU 73
Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences :
l'expertise découlant de la pratique professionnelle

Domaine d'enseignement et de recherche	Tout le temps		Le plus souvent		Quelques fois		Jamais		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Administration	3	16,7	2	11,1	9	50,0	4	22,2	18	100
Arts	4	28,6	-	-	3	21,4	7	50,0	14	100
Droit	-	-	1	50,0	1	50,0	-	-	2	100
Éducation	4	40,0	3	30,0	3	30,0	-	-	10	100
Lettres	2	18,2	1	9,1	5	45,5	3	27,3	11	100
Médecine	4	20,0	3	15,0	6	30,0	7	35,0	20	100
Paramédical	2	33,3	1	16,7	-	-	3	50,0	6	100
Périmédical	2	40,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	5	100
Sciences appliquées	2	4,6	7	15,9	24	54,6	11	25,0	44	100
Sciences humaines	3	9,1	7	21,2	10	30,3	13	39,4	33	100
Sciences pures	-	-	-	-	6	27,3	16	72,7	22	100
TOTAL	26	14,1	26	14,1	68	36,8	65	35,1	185	100

TABLEAU 74
Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences :
la pratique artistique dans un domaine précis

Domaine d'enseignement et de recherche	Tout le temps		Le plus souvent		Quelques fois		Jamais		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Administration	-	-	-	-	1	6,3	15	93,8	16	100,0
Arts	5	35,7	-	-	2	14,3	7	50,0	14	100,0
Droit	-	-	-	-	-	-	1	100,0	1	100,0
Éducation	-	-	-	-	2	22,2	7	77,8	9	100,0
Lettres	1	9,1	-	-	2	18,2	8	72,3	11	100,0
Médecine	-	-	-	-	-	-	18	100,0	18	100,0
Paramédical	-	-	-	-	-	-	6	100,0	6	100,0
Périmédical	-	-	-	-	-	-	5	100,0	5	100,0
Sciences appliquées	-	-	-	-	1	2,3	42	97,7	43	100,0
Sciences humaines	1	3,2	-	-	1	3,2	29	93,6	31	100,0
Sciences pures	-	-	-	-	-	-	22	100,0	22	100,0
TOTAL	7	4,0	-	-	9	5,1	160	90,9	176	100,0

TABLEAU 75
Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences :
la diffusion d'œuvres artistiques ou littéraires

Domaines d'enseignement et de recherche	Tout le temps		Le plus souvent		Quelques fois		Jamais		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Administration	-	-	2	12,5	-	-	14	87,5	16	100,0
Arts	3	21,4	2	14,3	2	14,3	7	50,0	14	100,0
Droit	-	-	-	-	-	-	1	100,0	1	100,0
Éducation	-	-	-	-	1	11,1	8	88,9	9	100,0
Lettres	2	18,2	-	-	3	27,3	6	54,6	11	100,0
Médecine	-	-	-	-	-	-	18	100,0	18	100,0
Paramédical	-	-	-	-	-	-	6	100,0	6	100,0
Périmédical	-	-	-	-	-	-	5	100,0	5	100,0
Sciences appliquées	-	-	-	-	1	2,3	42	97,7	43	100,0
Sciences humaines	2	6,3	1	3,1	2	6,3	27	84,4	32	100,0
Sciences pures	-	-	-	-	-	-	22	100,0	22	100,0
TOTAL	7	4,0	5	2,8	9	5,1	156	88,1	177	100,0

TABLEAU 76
Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences :
l'enseignement aux trois cycles universitaires

Domaine d'enseignement et de recherche	Tout le temps		Le plus souvent		Quelques fois		Jamais		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Administration	5	29,4	4	23,5	5	29,4	3	17,7	17	100
Arts	5	38,5	3	23,1	2	15,4	3	23,1	13	100
Droit	1	50,0	-	-	-	-	1	50,0	2	100
Éducation	3	30,0	3	30,0	3	30,0	1	10,0	10	100
Lettres	6	54,6	3	27,3	2	18,2	-	-	11	100
Médecine	4	21,1	4	21,1	5	26,3	6	31,6	19	100
Paramédical	3	50,0	-	-	1	16,7	2	33,3	6	100
Périmédical	-	-	3	60,0	1	20,0	1	20,0	5	100
Sciences appliquées	9	20,5	11	25,0	17	38,6	7	15,9	44	100
Sciences humaines	10	30,3	12	36,4	9	27,3	2	6,1	33	100
Sciences pures	9	39,1	2	8,7	7	30,4	5	21,7	23	100
TOTAL	55	30,1	45	24,6	52	28,4	31	16,9	183	100

TABLEAU 77
Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences :
la supervision d'étudiants aux cycles supérieurs

Domaine d'enseignement et de recherche	Tout le temps		Le plus souvent		Quelques fois		Jamais		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Administration	4	23,5	4	23,5	5	29,4	4	23,5	17	100
Arts	2	15,4	4	30,8	4	30,8	3	23,1	13	100
Droit	1	50,0	-	-	-	-	1	50,0	2	100
Éducation	3	33,3	1	11,1	-	-	5	55,6	9	100
Lettres	4	36,4	5	45,5	-	-	2	18,2	11	100
Médecine	7	36,8	4	21,1	2	10,5	6	31,6	19	100
Paramédical	3	50,0	1	16,7	2	33,3	-	-	6	100
Périmédical	3	60,0	2	40,0	-	-	-	-	5	100
Sciences appliquées	11	25,0	19	36,4	11	25,0	6	13,6	44	100
Sciences humaines	7	20,6	11	32,4	10	29,4	6	17,7	34	100
Sciences pures	8	32,0	5	20,0	9	36,0	3	12,0	25	100
TOTAL	53	28,7	53	28,7	43	23,2	36	19,5	185	100

TABLEAU 78
Exigences sur le plan de l'expérience ou des compétences :
la maîtrise d'une langue seconde

Domaine d'enseignement et de recherche	Tout le temps		Le plus souvent		Quelques fois		Jamais		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Administration	-	-	7	41,2	1	5,9	9	52,9	17	100
Arts	3	23,1	2	15,4	3	23,1	5	38,5	13	100
Droit	-	-	2	100,0	-	-	-	-	2	100
Éducation	1	11,1	3	33,3	-	-	5	55,6	9	100
Lettres	4	36,4	2	18,2	1	9,1	4	36,4	11	100
Médecine	5	26,3	1	5,3	5	26,3	8	42,1	19	100
Paramédical	1	25,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	4	100
Périmédical	3	60,0	1	20,0	-	-	1	20,0	5	100
Sciences appliquées	10	22,7	5	11,4	4	9,1	25	56,8	44	100
Sciences humaines	11	33,3	6	18,2	5	15,2	11	33,3	33	100
Sciences pures	7	30,4	4	17,4	1	4,4	11	47,8	23	100
TOTAL	45	25,0	34	18,9	21	11,7	80	44,4	180	100

TABLEAU 79
Degré de conformité avec les attentes des directeurs de département
sur le plan du nombre de candidatures reçues, de leur scolarité, de leur expérience de recherche
ou de création et de leur expérience d'enseignement
de janvier 1997 à décembre 2002, selon la taille de l'université

Degré de conformité avec les attentes	Universités de moins de 500 professeurs				Universités de 500 professeurs ou plus			
	Nombre de candidatures reçues	Scolarité	Expérience de recherche ou de création	Expérience de l'enseignement	Nombre de candidatures reçues	Scolarité	Expérience de recherche ou de création	Expérience de l'enseignement
	%	%	%	%	%	%	%	%
Très supérieures	23,7	15,8	15,8	18,9	19,2	19,3	27,4	18,0
Conformes	44,7	60,5	55,3	59,5	48,2	68,6	55,7	58,3
Inférieures	26,3	21,1	26,3	16,2	24,1	8,6	11,4	18,0
Nettement inférieures	5,3	2,6	2,6	5,4	8,5	3,6	5,6	5,8
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100
	(38)	(38)	(38)	(37)	(141)	(140)	(140)	(139)

TABEAU 80
Nombre de candidatures reçues pour les postes comblés de janvier 1997 à décembre 2002
et degré de conformité avec les attentes des directeurs de département,
selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine d'enseignement et de recherche	Nombre de postes comblés	Candidatures reçues	Variation moyenne des candidatures reçues			Attentes sur le plan du nombre de candidatures	
			entre			Très supérieures	Conformes
	n	n	$\bar{X}$	et	$\bar{X}$	%	%
Administration	101	2570	5,0		22,0	27,8	55,6
Arts	53	2458	16,7		59,8	25,0	50,0
Droit	7	105	8,0		18,0	50,0	50,0
Éducation	63	282	5,0		15,9	10,0	20,0
Lettres	48	682	7,0		23,1	30,0	70,0
Médecine	146	432	1,6		5,9	26,7	53,3
Paramédical	23	156	1,3		3,0	16,7	33,3
Périmédical	35	123	0,7		2,3	-	40,0
Sciences appliquées	291	3557	10,4		38,4	19,5	48,8
Sciences humaines	158	2186	10,4		31,1	5,9	52,9
Sciences pures	185	4274	13,2		53,0	30,8	34,6

TABEAU 81
Degré de conformité avec les attentes sur le plan
du nombre de candidatures reçues de janvier 1997 à décembre 2002,
selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine d'enseignement et de recherche	Très supérieures aux attentes		Conformes aux attentes		Inférieures aux attentes		Nettement inférieures aux attentes		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Administration	5	27,8	10	55,6	3	16,7	-	-	18	100
Arts	3	25,0	6	50,0	2	16,7	1	8,3	12	100
Droit	1	50,0	1	50,0	-	-	-	-	2	100
Éducation	1	10,0	2	20,0	6	60,0	1	10,0	10	100
Lettres	3	30,0	7	70,0	-	-	-	-	10	100
Médecine	4	26,7	8	53,3	2	13,3	1	6,7	15	100
Paramédical	1	16,7	2	33,3	1	16,7	2	33,3	6	100
Périmédical	-	-	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	100
Sciences appliquées	8	19,5	20	48,8	11	26,8	2	4,9	41	100
Sciences humaines	2	5,9	18	52,9	11	32,4	3	8,4	34	100
Sciences pures	8	30,8	9	34,6	7	26,9	2	7,7	26	100
TOTAL	36	20,1	85	47,5	44	24,6	14	7,8	179	100

TABEAU 82
Degré de conformité avec les attentes sur le plan de la scolarité
par rapport aux candidatures reçues de janvier 1997 à décembre 2002,
selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine d'enseignement et de recherche	Très supérieures aux attentes		Conformes aux attentes		Inférieures aux attentes		Nettement inférieures aux attentes		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Administration	2	11,1	8	44,4	7	38,9	1	5,6	18	100
Arts	1	8,3	9	75,0	1	8,3	1	8,3	12	100
Droit	1	50,0	1	50,0	-	-	-	-	2	100
Éducation	2	20,0	4	40,0	4	40,0	-	-	10	100
Lettres	3	30,0	7	70,0	-	-	-	-	10	100
Médecine	4	26,7	11	73,3	-	-	-	-	15	100
Paramédical	1	16,7	5	83,3	-	-	-	-	6	100
Périmédical	-	-	5	100,0	-	-	-	-	5	100
Sciences appliquées	8	19,5	28	68,3	4	9,8	1	2,4	41	100
Sciences humaines	3	9,1	26	78,8	4	12,1	-	-	33	100
Sciences pures	8	30,8	15	57,7	-	-	3	11,5	26	100
TOTAL	33	18,5	119	66,9	20	11,2	6	3,4	178	100

TABEAU 83
Degré de conformité avec les attentes sur le plan de l'expérience d'enseignement
par rapport aux candidatures reçues de janvier 1997 à décembre 2002,
selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine d'enseignement et de recherche	Très supérieures aux attentes		Conformes aux attentes		Inférieures aux attentes		Nettement inférieures aux attentes		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Administration	2	11,1	10	55,6	4	22,2	2	11,1	18	100
Arts	2	16,7	5	41,7	4	33,3	1	8,33	12	100
Droit	1	50,0	1	50,0	-	-	-	-	2	100
Éducation	3	30,0	4	40,0	3	30,0	-	-	10	100
Lettres	3	30,0	6	60,0	1	10,0	-	-	10	100
Médecine	3	20,0	11	73,3	1	6,7	-	-	15	100
Paramédical	1	20,0	2	40,0	2	40,0	-	-	5	100
Périmédical	-	-	4	80,0	1	20,0	-	-	5	100
Sciences appliquées	6	14,6	25	61,0	7	17,1	3	7,3	41	100
Sciences humaines	3	9,1	26	78,8	4	12,1	-	-	33	100
Sciences pures	8	32,0	9	36,00	5	20,0	3	12,0	25	100
TOTAL	32	18,2	103	58,5	31	17,6	10	5,7	176	100

TABEAU 84
Degré de conformité avec les attentes sur le plan de l'expérience de recherche
ou de création par rapport aux candidatures reçues de janvier 1997 à décembre 2002,
selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine d'enseignement et de recherche	Très supérieures aux attentes		Conformes aux attentes		Inférieures aux attentes		Nettement inférieures aux attentes		TOTAL	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Administration	2	11,1	8	44,4	5	29,8	3	16,7	18	100
Arts	3	25,0	7	58,3	1	8,3	1	8,3	12	100
Droit	1	50,0	1	50,0	-	-	-	-	2	100
Éducation	2	20,0	3	30,0	5	50,0	-	-	10	100
Lettres	4	40,0	6	60,0	-	-	-	-	10	100
Médecine	6	40,0	9	60,0	-	-	-	-	15	100
Paramédical	1	16,7	3	50,0	2	33,3	-	-	6	100
Périmédical	-	-	5	100,0	-	-	-	-	5	100
Sciences appliquées	7	17,1	26	63,4	5	12,2	3	7,3	41	100
Sciences humaines	4	12,1	23	69,7	6	18,2	-	-	33	100
Sciences pures	14	53,9	8	30,8	2	7,7	2	7,7	26	100
TOTAL	44	24,7	99	55,6	26	14,6	9	5,1	178	100

TABEAU 85
Distribution par domaine d'enseignement et de recherche
des répondants qui estiment qu'à l'avenir des compétences nouvelles seront exigées
lors du recrutement des professeurs

Domaine d'enseignement et de recherche	%
Administration (n = 19)	21,1
Arts (n = 12)	33,3
Droit (n = 2)	-
Éducation (n = 10)	60,0
Lettres (n = 10)	40,0
Médecine (n = 19)	21,1
Paramédical (n = 6)	16,7
Périmédical (n = 5)	20,0
Sciences appliquées (n = 43)	11,6
Sciences humaines (n = 33)	24,2
Sciences pures (n = 25)	12,0
TOTAL (n = 184)	21,7

Annexe E

Les difficultés de recrutement des professeurs

TABLEAU 86
Principales difficultés rencontrées lors du recrutement
à des postes réguliers de professeurs de janvier 1997 à décembre 2002,
en administration et en arts

Difficulté	ADMINISTRATION (n = 19)			ARTS (n = 14)		
	Nombre total de mentions	Nombre de mentions comme la difficulté la plus importante	Nombre de mentions dans les trois premières difficultés	Nombre total de mentions	Nombre de mentions comme la difficulté la plus importante	Nombre de mentions dans les trois premières difficultés
Concurrence entre les universités pour l'embauche de professeurs	13	5	10	8	1	7
Pénurie de candidats satisfaisant aux exigences	13	8	10	6	3	5
Salaires trop bas	15	8	13	11	7	11
Insuffisance du nombre de diplômés au doctorat	13	3	11	3	1	2
Difficulté à recruter à l'étranger	7	1	4	6	1	5
Insuffisance des infrastructures de recherche	7	1	4	5	1	3
Compétition avec le milieu industriel	7	2	3	1	-	-
Manque d'attrait pour la carrière professorale	6	-	3	-	-	-

TABLEAU 87
Principales difficultés rencontrées lors du recrutement
à des postes réguliers de professeurs de janvier 1997 à décembre 2002,
en droit et en éducation

Difficulté	DROIT (n = 2)			ÉDUCATION (n = 10)		
	Nombre total de mentions	Nombre de mentions comme la difficulté la plus importante	Nombre de mentions dans les trois premières difficultés	Nombre total de mentions	Nombre de mentions comme la difficulté la plus importante	Nombre de mentions dans les trois premières difficultés
Concurrence entre les universités pour l'embauche de professeurs	2	-	2	8	3	6
Pénurie de candidats satisfaisant aux exigences	2	-	1	9	5	9
Salaires trop bas	2	-	-	5	-	5
Insuffisance du nombre de diplômés au doctorat	2	2	2	5	2	5
Difficulté à recruter à l'étranger	1	-	-	3	-	1
Insuffisance des infrastructures de recherche	1	-	-	1	-	1
Compétition avec le milieu industriel	1	-	1	0	-	-
Manque d'attrait pour la carrière professorale	2	-	-	3	-	3

TABLEAU 88
Principales difficultés rencontrées lors du recrutement
à des postes réguliers de professeurs de janvier 1997 à décembre 2002,
en lettres et en médecine

Difficulté	LETTRES (n = 12)			MÉDECINE (n = 21)		
	Nombre total de mentions	Nombre de mentions comme la difficulté la plus importante	Nombre de mentions dans les trois premières difficultés	Nombre total de mentions	Nombre de mentions comme la difficulté la plus importante	Nombre de mentions dans les trois premières difficultés
Concurrence entre les universités pour l'embauche de professeurs	9	7	9	11	4	4
Pénurie de candidats satisfaisant aux exigences	7	3	6	8	2	6
Salaires trop bas	4	1	2	11	6	6
Insuffisance du nombre de diplômés au doctorat	5	1	3	4	-	-
Difficulté à recruter à l'étranger	6	1	4	10	1	6
Insuffisance des infrastructures de recherche	4	-	2	11	1	8
Compétition avec le milieu industriel	2	1	-	6	-	2
Manque d'attrait pour la carrière professorale	2	-	-	6	-	3

TABLEAU 89
Principales difficultés rencontrées lors du recrutement
à des postes réguliers de professeurs de janvier 1997 à décembre 2002,
dans les domaines paramédical et périmédical

Difficulté	PARAMÉDICAL (n = 6)			PÉRIMÉDICAL (n = 5)		
	Nombre total de mentions	Nombre de mentions comme la difficulté la plus importante	Nombre de mentions dans les trois premières difficultés	Nombre total de mentions	Nombre de mentions comme la difficulté la plus importante	Nombre de mentions dans les trois premières difficultés
Concurrence entre les universités pour l'embauche de professeurs	2	2	2	3	-	1
Pénurie de candidats satisfaisant aux exigences	3	2	3	5	3	4
Salaires trop bas	4	1	2	4	-	3
Insuffisance du nombre de diplômés au doctorat	2	1	2	1	-	1
Difficulté à recruter à l'étranger	2	1	1	5	-	2
Insuffisance des infrastructures de recherche	1	-	-	2	1	-
Compétition avec le milieu industriel	2	-	2	2	-	2
Manque d'attrait pour la carrière professorale	3	-	3	4	-	1

TABLEAU 90
Principales difficultés rencontrées lors du recrutement
à des postes réguliers de professeurs de janvier 1997 à décembre 2002,
en sciences appliquées et en sciences pures

Difficulté	SCIENCES APPLIQUÉES (n = 45)			SCIENCES PURES (n = 27)		
	Nombre total de mentions	Nombre de mentions comme la difficulté la plus importante	Nombre de mentions dans les trois premières difficultés	Nombre total de mentions	Nombre de mentions comme la difficulté la plus importante	Nombre de mentions dans les trois premières difficultés
Concurrence entre les universités pour l'embauche de professeurs	31	9	26	23	8	21
Pénurie de candidats satisfaisant aux exigences	32	18	25	19	9	13
Salaires trop bas	35	9	26	19	4	11
Insuffisance du nombre de diplômés au doctorat	21	5	14	9	1	6
Difficulté à recruter à l'étranger	21	3	11	8	2	5
Insuffisance des infrastructures de recherche	17	1	9	10	1	6
Compétition avec le milieu industriel	24	2	16	11	1	6
Manque d'attrait pour la carrière professorale	22	2	8	6	-	1

TABLEAU 91
Principales difficultés rencontrées lors du recrutement
à des postes réguliers de professeurs de janvier 1997 à décembre 2002,
en sciences humaines et dans l'ensemble des domaines

Difficulté	SCIENCES HUMAINES (n = 35)			TOTAL (n = 196)		
	Nombre total de mentions	Nombre de mentions comme la difficulté la plus importante	Nombre de mentions dans les trois premières difficultés	Nombre total de mentions	Nombre de mentions comme la difficulté la plus importante	Nombre de mentions dans les trois premières difficultés
Concurrence entre les universités pour l'embauche de professeurs	24	6	21	134	45	112
Pénurie de candidats satisfaisant aux exigences	24	13	23	128	66	105
Salaires trop bas	16	1	14	126	37	93
Insuffisance du nombre de diplômés au doctorat	15	4	13	80	20	59
Difficulté à recruter à l'étranger	12	6	9	81	16	48
Insuffisance des infrastructures de recherche	7	1	2	66	7	36
Compétition avec le milieu industriel	8	-	2	64	6	35
Manque d'attrait pour la carrière professorale	7	-	2	61	2	24

Annexe F

La perception de l'efficacité des mesures découlant des politiques publiques aux fins de la rétention et du recrutement des professeurs

TABLEAU 92
Perception des directeurs de département
quant à l'efficacité des mesures mises en place dans les politiques publiques
pour favoriser le recrutement des professeurs,
de janvier 1997 à décembre 2002

Mesure	n*	%**
Dégrèvement de l'enseignement au 1 ^{er} cycle pour se consacrer à la recherche et à la direction d'étudiants aux cycles supérieurs	106	73,1
CRC	103	68,2
Mesures servant à favoriser l'accès des étudiants aux cycles supérieurs	105	66,9
Augmentation récente des crédits alloués aux organismes subventionnaires de recherche	100	62,9
Programme stratégique de professeurs-chercheurs du FQRNT	92	61,3
Crédits additionnels alloués aux universités aux fins de renouvellement du corps professoral dans les contrats de performance	91	56,2
Financement des frais indirects de recherche à hauteur de 40% des subventions de recherche	78	51,4
Exemptions fiscales pour les professeurs étrangers	72	60,5
Chaires industrielles financées par les organismes subventionnaires	59	59,0
Programme d'appui des professeurs du CRSNG	29	33,7

* Nombre de répondants qui évaluent la mesure comme étant « très efficace » ou « efficace ».

** Le pourcentage est calculé en fonction du nombre de répondants à chacun des items.

TABLEAU 93
Perception des directeurs de département
quant à l'efficacité des mesures mises en place dans les politiques publiques
pour favoriser la rétention des professeurs,
de janvier 1997 à décembre 2002

Mesure	n*	%**
Augmentation des crédits aux organismes subventionnaires de recherche	113	68,9
Crédits alloués par la FCI	108	72,0
Dégrèvement de l'enseignement au premier cycle	106	72,6
Mesures visant à favoriser l'accès des étudiants aux cycles supérieurs	95	62,9
Financement des frais indirects à hauteur de 40% des subventions de recherche	80	52,3
CRC	77	58,8

* Nombre de répondants qui évaluent la mesure comme étant « très efficace » ou « efficace ».

** Le pourcentage est calculé en fonction du nombre de répondants à chacun des items.

Annexe G

Les diverses catégories de personnel affecté à l'enseignement

TABLEAU 94
Proportion moyenne des heures d'enseignement données au 1^{er} cycle et
aux cycles supérieurs par les différentes catégories de personnel
à la session d'automne 2002, selon la taille de l'université

Taille de l'université	Catégories de personnel							
	Professeurs réguliers	Chargés d'enseignement	Chargés de cours	Étudiants diplômés	Chargés de formation pratique	Professeurs sous octroi	Professeurs associés	Autres
Premier cycle								
Moins de 500 professeurs (n = 36)	56,8	3,9	35,5	1,2	0,9	0,4	0,6	0,6
500 professeurs ou plus (n = 141)	58,8	6,8	24,6	2,6	2,4	0,3	3,0	1,6
Cycles supérieurs								
Moins de 500 professeurs (n = 37)	82,8	2,0	14,1	0,2	0,5	0,1	0,1	0,1
500 professeurs ou plus (n = 147)	80,5	3,0	9,7	0,3	0,7	2,0	2,6	1,2

TABLEAU 95
Proportion moyenne des heures d'enseignement données au 1^{er} cycle par
les différentes catégories de personnel à la session d'automne 2002,
selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine d'enseignement et de recherche	Catégorie de personnel							
	Professeurs réguliers	Chargés d'enseignement	Chargés de cours	Étudiants diplômés	Chargés de formation pratique	Professeurs sous octroi	Professeurs associés	Autres
	%	%	%	%	%	%	%	%
Administration (n = 17)	38,4	9,1	43,3	3,1	3,7	-	2,3	0,2
Arts (n = 12)	48,6	8,3	29,9	2,7	-	-	7,9	2,5
Droit (n = 2)	35,0	-	64,0	-	-	-	-	1,0
Éducation (n = 9)	39,0	7,8	45,0	4,0	3,8	-	0,3	0,3
Lettres (n = 12)	50,7	13,3	32,1	3,4	-	-	0,8	0,4
Médecine (n = 18)	71,2	7,8	0,8	0,2	6,2	1,7	10,1	2,1
Paramédical (n = 6)	62,2	1,7	24,3	0,8	-	0,2	-	10,8
Périmédical (n = 3)	81,7	1,7	4,0	1,7	8,3	1,7	1,0	-
Sciences appliquées (n = 40)	63,6	4,9	22,8	3,9	3,0	0,4	0,5	1,0
Sciences humaines (n = 34)	52,2	6,1	36,8	1,6	0,6	0,1	2,1	0,5
Sciences pures (n = 24)	77,0	2,2	16,7	1,2	-	0,1	1,0	1,8
TOTAL (n = 177)	58,4	6,2	26,8	2,3	2,1	0,3	2,5	1,4

TABLEAU 96
Proportion moyenne des heures d'enseignement données aux cycles supérieurs
par les différentes catégories de personnel à la session d'automne 2002,
selon le domaine d'enseignement et de recherche

Domaine d'enseignement et de recherche	Catégorie de personnel							
	Professeurs réguliers	Chargés d'enseignement	Chargés de cours	Étudiants diplômés	Chargés de formation pratique	Professeurs sous octroi	Professeurs associés	Autres
	%	%	%	%	%	%	%	%
Administration (n = 19)	70,3	8,1	21,1	0,4	-	-	0,2	-
Arts (n = 14)	80,0	2,1	7,1	0,4	-	3,6	6,8	-
Droit (n = 2)	60,0	-	40,0	-	-	-	-	-
Éducation (n = 9)	61,7	-	35,1	-	-	2,0	0,6	0,9
Lettres (n = 11)	88,0	-	12,0	-	-	-	-	-
Médecine (n = 18)	62,6	12,1	-	0,1	5,3	10,6	4,2	4,9
Paramédical (n = 6)	85,8	-	7,5	-	-	3,3	0,8	2,5
Périmédical (n = 5)	88,0	-	9,0	-	-	3,0	-	-
Sciences appliquées (n = 41)	87,0	0,2	8,8	0,8	0,2	0,1	2,0	0,9
Sciences humaines (n = 33)	84,0	2,8	11,0	0,2	0,3	-	1,3	0,4
Sciences pures (n = 26)	91,6	0,2	3,9	-	0,4	-	3,1	0,8
TOTAL (n = 184)	81,0	2,8	10,6	0,3	0,7	1,6	2,1	1,0

TABEAU 97
Proportion moyenne des heures d'enseignement données au 1^{er} cycle
par les différentes catégories de personnel à la session d'automne 2002,
comparée à la proportion des domaines d'enseignement et de recherche
qui ont recours au dégrèvement de l'enseignement soit pour favoriser la rétention
des professeurs, soit pour favoriser l'intégration des nouveaux professeurs

Domaine d'enseignement et de recherche	Dégrèvement de l'enseignement pour favoriser		Proportion moyenne des heures d'enseignement données par les différentes catégories de personnel à l'automne 2002, au 1 ^{er} cycle		
	la rétention des professeurs	l'intégration des nouveaux professeurs	Professeurs réguliers	Chargés de cours	Autres catégories de personnel
	%	%	%	%	%
Administration	47,3	61,1	38,4	43,3	18,3
Arts	57,1	58,3	48,6	29,9	21,4
Droit	50,0	100,0	35,0	64,0	1,0
Éducation	70,0	90,0	39,0	45,0	16,0
Lettres	66,0	91,7	50,7	32,1	17,2
Médecine	19,1	47,1	71,2	0,8	28,0
Paramédical	66,7	100,0	62,2	24,3	3,5
Périmédical	20,0	60,0	81,7	4,0	14,3
Sciences appliquées	42,2	80,0	63,6	22,8	13,6
Sciences humaines	45,7	85,3	52,2	36,8	11,0
Sciences pures	51,9	81,5	77,0	16,7	6,3

Annexe H

Les scénarios prévisionnels

TROIS SCÉNARIOS DE PRÉVISIONS D'EMBAUCHE DE PROFESSEURS RÉGULIERS DANS LES UNIVERSITÉS CANADIENNES ET QUÉBÉCOISES

1- Scénario de l'Association des universités et collèges du Canada, 2000		
Situation en 1997	33 000	professeurs à temps plein dans les universités canadiennes (estimation)
Effort de recrutement 2000-2010	30 000	professeurs additionnels dont :
	10 000	créations de nouveaux postes découlant de l'augmentation de la population étudiante et du remplacement des professeurs qui ont quitté l'université au cours des années précédentes;
	20 000	remplacements à la suite de départs dus à la retraite et à l'érosion normale du corps professoral;
	entre 2 500 et 3 000 postes à renouveler en moyenne par année.	

Sources : AUCC, *Orientations. Portrait de la situation au Canada*, 1999, p. 10. Leanne Elliott, *Dossier de recherche de l'AUCC*, 2000, p. 4.

2- Scénario des contrats de performance dans les universités québécoises, 2001		
Situation en 1999-2000	8 005	professeurs dans les universités québécoises
Situation projetée en 2003	8 783	professeurs*
Effort de recrutement 2000-2003	1 732	professeurs additionnels dont :
	1 048	création de nouveaux postes;
	684	remplacements à la suite de départs dus à la retraite et à l'érosion normale du corps professoral;
	577	postes à renouveler en moyenne par année.

Source : Compilation de Jean Lamarre, CSE, à partir des contrats de performance.

* Tous les départs à la retraite ne seront pas remplacés. Par exemple, à l'Université Laval, seulement 2 départs sur 3 seront comblés. Selon ce scénario, 270 postes seront abolis dans l'ensemble des universités.

3- Scénario de l'Association des universités et collèges du Canada, 2002		
Situation en 2001	34 500	professeurs à temps plein dans les universités canadiennes
Situation projetée en 2011	54 000	professeurs à temps plein
Effort de recrutement 2001-2011	40 000	professeurs additionnels dont :
	20 000	création de nouveaux postes découlant de l'augmentation de la population étudiante;
	20 000	remplacements à la suite de départs dus à la retraite et à l'érosion normale du corps professoral;
	4 000	postes à renouveler en moyenne par année.

Source : AUCC, « Orientations : le milieu universitaire. Document d'information », *Nouvelles de l'AUCC*, [http :11www.aucc.ca/fr/oct1502_trendsfiles.html](http://11www.aucc.ca/fr/oct1502_trendsfiles.html) (17 octobre 2002).

Annexe I

L'effectif étudiant aux cycles supérieurs et les diplômés

TABLEAU 98
Évolution de l'effectif étudiant de 3^e cycle à la session d'automne
selon le domaine d'études, de 1996-1997 à 2000-2001

Domaine d'études	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	Moyenne annuelle
Administration	432	474	482	463	494	469
Arts	132	157	175	186	200	170
Droit	103	105	107	108	109	106,4
Éducation	629	609	594	660	558	610
Lettres	761	770	690	665	607	698,6
Sciences appliquées	1 634	1 557	1 433	1 446	1 417	1 497,4
Sciences de la santé	1 009	1 053	1 021	1 041	1 114	1 047,6
Sciences humaines	2 794	2 830	2 862	2 746	2 720	2 790,4
Sciences pures	1 451	1 437	1 366	1 349	1 355	1 391,6
Non applicable	217	215	90	109	94	145
Plurisectoriel	133	125	105	96	93	110,4
TOTAL	9 295	9 332	8 925	8 869	8 761	9 036,4

Source : MEQ, DSEQ, août 2002.

TABLEAU 99
Évolution du nombre de diplômes de doctorat décernés dans les
universités québécoises selon le domaine d'études, de 1996-1997 à 2000-2001

Domaine d'études	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	Moyenne annuelle
Administration	30	34	35	54	47	40
Arts	20	14	17	19	17	17,4
Droit	7	11	9	10	7	8,8
Éducation	60	52	61	65	66	60,8
Lettres	77	77	83	67	57	72,2
Sciences appliquées	286	261	228	265	213	250,6
Sciences de la santé	150	149	180	152	150	156,2
Sciences humaines	249	349	310	288	303	299,8
Sciences pures	248	263	230	222	220	236,6
Indéterminé			2			2
Plurisectoriel	16	21	15	23	14	17,8
TOTAL	1 143	1 231	1 170	1 165	1 094	1 160,3

Source : MEQ, DSEQ, août 2002.

TABLEAU 100
Évolution du nombre de stagiaires postdoctoraux
selon le domaine d'études, de 1997-1998 à 2000-2001

Domaine d'études	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001	Moyenne annuelle
Administration	10	4	2	4	5
Arts	1	1	1	5	2
Droit	3	2	2	2	2,25
Éducation	15	28	14	3	15
Lettres	21	30	28	34	28,25
Sciences appliquées	229	182	202	224	209,25
Sciences de la santé	92	94	150	141	119,25
Sciences humaines	90	93	109	127	104,75
Sciences pures	440	404	409	381	408,50
Indéterminé	109	88	113	132	110,50
Non applicable	75	50	54	57	59
Plurisectoriel	70	55	38	10	43,25
TOTAL	1155	1031	1122	1120	1107

Source : MEQ, DSEQ, août 2002.

BIBLIOGRAPHIE

ASSOCIATION CANADIENNE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR. *Former des têtes bien faites pour l'économie du savoir*, 2001.

ASSOCIATION CANADIENNE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ. *Almanach de l'enseignement postsecondaire au Canada de l'ACPPU*, [s. l.], ACPPU, 2003, 38 p.

ASSOCIATION DES UNIVERSITÉS ET COLLÈGES DU Canada. *Prévenir les pénuries de professeurs : Document de discussion sur la situation du marché du travail des professeurs d'université dans les années 1990*, AUCC, Division de la recherche et de l'analyse des politiques, 1991, 54 p.

ASSOCIATION DES UNIVERSITÉS ET COLLÈGES DU CANADA. *Orientations. Le milieu universitaire*, Ottawa, AUCC, 2002, 94 p.

ASSOCIATION DES UNIVERSITÉS ET COLLÈGES DU CANADA. *Orientations : Portrait statistique de l'université au Canada*, édition 1990, Ottawa, AUCC, 1990, 121 p.

ASSOCIATION DES UNIVERSITÉS ET COLLÈGES DU CANADA. *Orientations. Portrait statistique de l'université au Canada*, édition 1991, Ottawa, AUCC, 1991, 119 p.

CHATMAN, Steve, et Loren JUNG. « Concern about Forecasts of National Faculty Shortages and the Importance of Local Studies », *Research in Higher Education*, vol. 22, n° 1, 1992, p. 31 à 57.

CONFÉRENCE DES RECTEURS ET DES PRINCIPAUX DES UNIVERSITÉS DU QUÉBEC. *Caractéristiques et rémunération des professeurs de carrière des universités québécoises : Rapport de l'Enquête sur le personnel enseignant, années 1990-1991 et 1991-1992*, Montréal, CREPUQ, 1992, 40 p.

CONFÉRENCE DES RECTEURS ET DES PRINCIPAUX DES UNIVERSITÉS DU QUÉBEC. *Caractéristiques et rémunération des professeurs de carrière des universités québécoises : Rapport de l'Enquête sur le personnel enseignant, année 1997-1998*, Montréal, CREPUQ, 1999.

CONFÉRENCE DES RECTEURS ET DES PRINCIPAUX DES UNIVERSITÉS DU QUÉBEC. *Caractéristiques et rémunération des professeurs de carrière des universités québécoises : Rapport de l'Enquête sur le personnel enseignant, années 1999-2000* (document de travail), Montréal, CREPUQ, 2000, 71 p.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Le savoir, clé de notre avenir : Le perfectionnement des compétences au Canada, La stratégie d'innovation du Canada*, Ottawa, DRHC, 2002.

EL-KHAWAS, Elaine. « Le rôle des facteurs démographiques dans le recrutement du personnel de l'enseignement supérieur : une perspective internationale », *Gestion de l'enseignement supérieur*, vol. 5, n° 2, juillet 1993.

FARQUHAR, Robin H. « Faculty Renewal And Institutional Revitalization », *Change*, juillet-août 2001, vol. 33, n° 4, p. 13-20.

INDUSTRIE CANADA. *Atteindre l'excellence : Investir dans les gens, le savoir et les possibilités, La stratégie d'innovation du Canada*, Ottawa, Industrie Canada, 2002.

KOGAN, Maurice, Ingrid MOSES et Elaine EL-KHAWAS. *Staffing Higher Education. Meeting New Challenges*, 1994.

MALISSARD, Pierrick, et Brigitte GEMME. « La place des chargés de cours à l'université : 20 ans de débats aux États-Unis et au Canada », *Bulletin de l'enseignement supérieur*, vol. 4 n° 3, novembre 1999, p. 3-42.

OBSERVATOIRE DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE. *Les flux migratoires du personnel hautement qualifié au Québec*, Montréal, OST, 2000, 59 p.

O'HERON, Herb. « La prévision des inscriptions au 1^{er} cycle : un exercice complexe », Dossier de recherche, vol. 2, n° 1, avril 1997, 15 p. ,

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Politique québécoise à l'égard des universités : Pour mieux assurer notre avenir collectif*, Québec, MEQ, 2000.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Politique québécoise de financement des universités*, Québec, MEQ, 2000.

MINISTÈRE DE LA RECHERCHE, DE LA SCIENCE ET DE LA TECHNOLOGIE. *Politique québécoise de la science et de l'innovation : Savoir changer le monde*, Sillery, MRST, 2001.

ZHAO, John, Doug DREW et T. Scott MURRAY. « Migration des travailleurs du savoir », *Perspective*, été 2000, p. 34-50.

Vous pouvez consulter cette recherche

sur le site Internet du Conseil supérieur de l'éducation
(**www.cse.gouv.qc.ca**)

ou

en faire la demande au Conseil supérieur de l'éducation

- par téléphone : (418) 643-3851 (boîte vocale)
- par télécopieur : (418) 644-2530
- par courrier électronique :
panorama@cse.gouv.qc.ca
- par la poste : 1175, avenue Lavigerie, bureau 180
Sainte-Foy (Québec) G1V 5B2

Édité par le Conseil supérieur de l'éducation
1175, avenue Lavigerie, bureau 180
Sainte-Foy (Québec) G1V 5B2
Tél. : (418) 643-3850
www.cse.gouv.qc.ca

