



Carrière professorale et instances de décision¹

(février 2017)

Introduction

Dans les organisations hiérarchisées, le pouvoir qui agit sur les comportements des personnes salariées est appelé « droit de gérance ». Ce pouvoir se définit comme le « [D]roit de l'employeur de mettre en place des mécanismes lui permettant de contrôler et de surveiller le comportement et le rendement de ses employés [...]. » (source : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail).

Dans les constituantes du réseau de l'Université du Québec en général et à l'Université du Québec en Outaouais en particulier, le « droit de gérance » est fractionné et il cède le pas à la « cogestion » : la cogestion réfère au partage du pouvoir de gestion ou du droit de gérance. Nous observons donc la coexistence de diverses instances de décision, plus ou moins visibles, qui agissent sur la fonction professorale.

A l'Université du Québec en Outaouais, les instances que constituent l'assemblée départementale, la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche et le conseil d'administration sont facilement identifiables et leurs décisions sont généralement bien encadrées par la convention collective et le cadre législatif du travail. Les instances de nature académique (conseil de module, comité de la recherche, comité d'habilitation, sous-commission des études, etc.), de même que les instances administratives (service des finances, service des ressources humaines), sont pour leur part un peu plus difficile à discerner et, de manière générale, leur pouvoir est moins bien encadré même si leurs effets sur la

¹ Nous avons volontairement omis de ne pas traiter des mesures disciplinaires, Nous considérons en effet que les mesures disciplinaires constituent des moments particuliers et singuliers de la vie professorale et pour les fins de la présente analyse, nous nous contentons de signaler que les réprimandes, les suspensions et les congédiements sont du ressort exclusif du pouvoir de la direction, lequel est encadré par la convention collective (article 17) et les lois du travail.

carrière d'une professeure, professeur peuvent être sinon déterminants, à tout le moins, importants (exemple : se voir refuser un dégageant pour fins de recherche à un moment critique de la carrière).

Aussi, les modalités de l'exercice du pouvoir de décision des diverses instances varient : les décisions de l'assemblée départementale et des instances académiques sont prises de manière collégiale (par un groupe - le collège – formé de personnes ayant le même statut) tandis que d'autres décisions se prêtent à l'exercice d'un pouvoir hiérarchique.

Dans ce texte, nous analysons les diverses instances de décision à partir de leurs impacts sur 1) les étapes de la carrière professorale et, 2) les conditions d'exercice de la fonction professorale.

Instances de décision qui agissent sur les étapes de la carrière professorale

A l'UQO, la cogestion implique que l'assemblée départementale joue un rôle prépondérant sur les différentes étapes de la carrière comme le montre le tableau ci-dessous.

Partage du pouvoir de décision entre l'assemblée départementale (AD), le conseil d'administration (CA) et la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche (VRER)

Étapes de la carrière	Embauche	Assignment des tâches	Renouvellement de contrat	Octroi de la permanence	Octroi de sabbatique	Évaluation quinquennale	Promotion
Partage du pouvoir de décision entre l'assemblée départementale (AD) et le conseil d'administration (CA) et la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche (VRER)	AD et CA Le conseil d'administration adopte une résolution d'embauche, sur la recommandation de l'assemblée départementale	AD	AD Note : une recommandation de non-renouvellement de contrat doit être entérinée par le conseil d'administration	AD Note : une recommandation de non-renouvellement de contrat doit être entérinée par le conseil d'administration	AD et VRER La VRER accorde les congés de perfectionnement à partir de la liste des professeurs, professeurs recommandés par les assemblées départementales et dans le respect de l'ordre de priorité fixé par chaque assemblée départementale	AD	COMITÉ DE PROMOTION

Le tableau montre que l'assemblée départementale joue un rôle prépondérant sur plusieurs étapes de la carrière des professeurs, professeures. Pour l'embauche par exemple, c'est à l'assemblée départementale qu'il incombe de définir le

poste, d'effectuer la pré-sélection, de réaliser les entrevues, etc. Le conseil d'administration a le pouvoir d'embaucher une professeure, un professeur, mais sa décision repose sur la recommandation d'une assemblée départementale.

Le tableau montre par ailleurs que bon nombre des étapes de la carrière sont du ressort exclusif de l'assemblée départementale. C'est le cas de l'assignation des tâches, du renouvellement du premier contrat, de l'octroi de la permanence et des recommandations qui résultent du processus d'évaluation quinquennale. L'octroi d'un sabbatique incombe à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche mais ses décisions doivent s'appuyer sur les recommandations des assemblées départementales.

Enfin, la promotion relève exclusivement du pouvoir du comité de promotion lequel est formé de deux représentants de la VRER, de deux membres du corps professoral désignés par les directions des départements et une (1) personne externe. La recommandation du comité de promotion est finale et sans appel.

Les pouvoirs de l'assemblée départementale et de la direction sont tous deux encadrés par la convention collective. Par exemple, la convention prévoit que la professeure, le professeur en début de carrière bénéficie de deux dérogations d'intégration au cours des deux premières années : l'assemblée départementale ne peut pas réduire le nombre de dérogations mais elle peut, par le biais de son pouvoir de décision sur l'adoption de la tâche annuelle et des tâches d'enseignement, déterminer à quel moment ces dérogations pourront être pris.

- Mis à part l'encadrement offert par les dispositions de la convention collective et les chartes des droits et libertés (protection contre la discrimination par exemple), la qualité des décisions prises par l'assemblée départementale est tributaire de la ***prise en charge collective et collégiale du pouvoir de décision, voire de la volonté de chacun des membres de l'assemblée de s'informer des dossiers, d'analyser et de décider de manière responsable i.e. sans complaisance ou animosité.*** C'est ici que l'atelier sur la vie départementale prend tout son sens.

Instances de décision qui agissent sur les conditions d'exercice de la fonction professorale

Les pouvoirs qui agissent sur les conditions d'exercice de la fonction professorale (ex. habilitation à l'encadrement aux études supérieures, soutien administratif pour la dotation de poste d'assistantat de recherche, conditions matérielles d'enseignement, etc.) sont nombreux et souvent moins identifiables. Ils peuvent difficilement faire l'objet de griefs en dépit des conséquences néfastes qu'ils peuvent avoir sur la capacité de la professeure, du professeur à réaliser les engagements inscrits dans sa tâche annuelle. Il importe alors d'influencer ces instances, directement ou indirectement, afin d'assurer la réalisation de la fonction professorale et, ultimement, de la mission universitaire. Dans le tableau qui suit, nous tentons d'identifier les divers pouvoirs de décisions et les facteurs susceptibles de les influencer.

Instances de décisions et conditions d'exercice de la fonction professorale (autres que l'assemblée départementale et la direction)

	Facteurs d'influence sur les conditions d'exercice de la fonction professorale	Enjeux pour les professeures, professeurs
Instances académiques	<p>Les instances académiques (commission des études, sous-commission des études, comité de la recherche, comité d'éthique, comités de programmes, comité d'habilitation etc.) prennent un grand nombre de décisions qui influencent les conditions d'exercice de la fonction professorale (ex. octroi de dérogations à des fins de recherche, offre et horaire des cours, habilitation à diriger des étudiantes, étudiants aux cycles supérieurs, etc.).</p>	<p>Pertinence des politiques et règlements académiques et mise en oeuvre de processus académiques efficaces.</p> <p><i>La représentation des professeures, professeurs au sein de l'instance et le fonctionnement collégial de l'instance sont tributaires et de l'adoption de politiques et de règlements adéquates et de la prise de décisions correctes.</i></p>
Instances administratives	<p>Les politiques et règlements administratifs qui émanent des instances administratives sont soumis à l'examen des professeures et professeurs par le biais de leur adoption au conseil d'administration. La représentation des professeures, professeurs au sein du conseil d'administration contribue à l'adoption de politiques et règlements corrects.</p> <p>Toutefois, la mise en oeuvre effective des politiques et règlements et les décisions quotidiennes échappent à l'examen des professeures, professeurs qui pourtant les subissent (ex. délai important dans les remboursements de frais de voyage à la suite de conférences, vacances dans les postes de personnels de soutien en congé de maladie jusqu'à ce que s'appliquent les dispositions de l'assurance collective, assujettissement de l'octroi de locaux de recherche à la règle non officielle du VRAR de détenir des fonds de recherche totalisant au minimum du 40 000 \$, etc.).</p>	<p>Pertinence des politiques et règlements administratifs et mise en oeuvre de processus administratifs efficaces. Exemples des conditions d'exercice à considérer selon les volets de la tâche :</p> <ul style="list-style-type: none"> • enseignement : locaux, visioconférences, logiciels et outils en ligne, etc.) • recherche : approvisionnement, finances, ressources humaines, etc. • administration pédagogique : dotation des postes de commis, de soutien, services de recrutement, soutien au développement et à la consolidation des programmes, etc. • services à la collectivité : appui du décanat de la formation continue et des partenariats, soutien offert par le décanat de la gestion académique, etc. <p><i>La pertinence, la rigueur et la justesse de la mise en oeuvre et des décisions quotidiennes dépendent donc de la vigilance des professeures, professeurs à identifier les situations problématiques et à en informer rapidement le SPUQO qui voit à faire des représentations au sein du comité de relations de travail.</i></p>