

La nouvelle politique d'habilitation : un outil de contrôle de la carrière professorale

(Carole Beaulieu)

En 1996, l'Université avait adopté la *Politique en matière d'habilitation à encadrer des étudiantes et des étudiants aux cycles supérieurs de type recherche*. Le SPPUS s'était vivement opposé à l'époque à l'application de la politique et, dans les faits, seulement deux facultés, la Faculté de médecine et des sciences de la santé et la Faculté des sciences l'ont appliquée. On ne peut d'ailleurs pas retrouver ladite politique dans la liste des documents officiels du site Web de l'Université.

La direction de l'Université revient maintenant à la charge et veut désormais faire appliquer une politique semblable à l'ensemble des facultés. C'est ainsi que, lors de sa réunion du 28 février 2008, le conseil d'administration a adopté la nouvelle *Politique en matière d'habilitation à la direction et la codirection des travaux étudiants conduisant à la réalisation d'un mémoire ou d'une thèse*.

Avant son adoption, la politique a fait l'objet d'une consultation auprès des doyennes et doyens et auprès du Conseil de la vie étudiante. Toutefois, le SPPUS n'a pas été consulté, ni par ailleurs l'AIPSA ou l'APPFMUS, alors même que l'encadrement des étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs est de la responsabilité des professeures et professeurs et relève de leur tâche. Nous ne pouvons que dénoncer cette façon de faire.

L'objectif premier

L'objectif de la nouvelle politique est « de doter l'Université d'un cadre général qui lui permette de s'assurer de la compétence des

ressources humaines qu'elle affecte à la direction ou à la codirection d'étudiantes et d'étudiants inscrits dans ses programmes de deuxième et troisième cycles de type recherche en vue de la qualité de la formation de ces dernières et de ces derniers ». Il est clair alors, selon cette description, que le but premier de cette politique n'est sûrement pas d'améliorer l'encadrement offert aux étudiantes et étudiants, mais bien d'évaluer – en dehors des mécanismes prévus par la convention collective – les professeures et professeurs. Et pourtant, en préambule, il est indiqué que l'application de la politique « se fait dans le respect des conventions collectives et protocoles en vigueur ». Comment serait-ce possible?

La nature

La politique indique explicitement trois critères d'habilitation : compétence en recherche, compétence à la direction ou à la codirection et engagement à l'égard de la réglementation de l'Université en lien avec les cycles supérieurs. Par ailleurs, cette habilitation devra être renouvelée régulièrement, puisqu'elle sera octroyée pour une durée maximale de cinq ans, et ce seront les doyennes et doyens qui auront la prérogative d'accorder, de restreindre ou de retirer l'habilitation!

Les effets

La politique proposée a pour effet que l'encadrement des étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs devient un privilège réservé aux professeures et professeurs ayant obtenu l'habilitation. Or, la supervision d'étudiantes et d'étudiants est une tâche reconnue dans la

(suite à la page 2)

La nouvelle politique d'habilitation (suite de la une)

convention collective. Le fait de ne pas obtenir l'habilitation pourrait, à l'évidence, empêcher une professeure ou un professeur d'accomplir sa tâche de façon satisfaisante et entraver ainsi le processus d'évaluation menant au renouvellement de contrat, à l'agrégation ou à la titularisation.

La vision syndicale

On pourrait invoquer que l'application d'une telle politique devrait permettre à la doyenne ou au doyen d'empêcher une professeure ou un professeur totalement incompetent d'encadrer des étudiantes ou des étudiants. Disons plus simplement que la politique sera un outil bien commode pour les doyennes et doyens de faire passer tout le monde par un mécanisme de contrôle. Ne serait-il pas plus simple de gérer les rares situations problématiques?

De plus, s'il s'avère que des professeures et des professeurs ont des aptitudes limitées pour l'encadrement des étudiantes et des étudiants aux cycles supérieurs, il est tout de même curieux qu'on veuille les limiter dans cette tâche, alors qu'il n'est nullement question d'une politique semblable pour les professeures et professeurs qui auraient de la difficulté à enseigner au premier cycle. Pour ces personnes, il existe bien à l'Université un Service de soutien à l'enseignement. Pourquoi alors n'avoir pas pensé plutôt à mettre sur pied un Service de soutien à l'encadrement : ne serait-ce pas plus logique?

À la Table de négociation, les doyennes et doyens n'ont cessé d'affirmer que, en milieu universitaire, la recherche n'avait de sens que si elle était couplée à la formation. Il semble donc aberrant que, d'une part, l'Université exige des professeures et professeurs d'encadrer des étudiantes et des étudiants dans le cadre de leurs travaux de recherche et que, d'autre part, elle s'accorde le droit d'autoriser ou non la professeure et le professeur à accomplir le même travail.

Il semble aussi bien peu probable que les critères qui seront utilisés pour reconnaître la compétence à la direction des étudiantes et des étudiants diffèrent substantiellement de la liste des critères et indicateurs spécifiques aux départements (*cf.* article 16 de la convention collective). Comment peut-on alors prétendre que la politique d'habilitation ne vient pas se substituer à la procédure d'évaluation prévue à la convention collective?

Ailleurs au Québec

Une rapide recherche nous a permis de constater qu'aucune des grandes universités francophones du Québec n'avait une politique d'habilitation envers son personnel. J'imagine donc que ces institutions prennent pour acquis que si elles ont embauché des personnes, ces dernières sont compétentes et que, si jamais elles ne l'étaient pas, cela sera mis en évidence lors de l'évaluation prévue par la convention collective. S'il existe bel et bien dans d'autres universités québécoises des politiques pour l'encadrement des étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs, ces politiques n'ont pas pour but d'évaluer le personnel, mais visent plutôt à définir les responsabilités des personnes qui supervisent les travaux de maîtrise et de doctorat. De telles politiques n'interfèrent en rien avec les conventions collectives.

* * * *

Je demeure convaincue que les professeures et professeurs du SPPUS se soucient de la qualité de leur intervention auprès des étudiantes et étudiants de deuxième et de troisième cycles. Le SPPUS ne s'opposerait pas à ce que des mesures soient mises en place afin d'aider les professeures et professeurs à accomplir le mieux possible leur rôle de superviseur. Il s'oppose toutefois farouchement à l'adoption d'une politique qui donne tout pouvoir aux doyennes et aux doyens pour appliquer de nouveaux paramètres d'une tâche professorale déjà clairement définie dans la convention collective.

Absence de reconnaissance par l'Université de l'évaluation par les pairs

(Carole Beaulieu)

Les professeures et professeurs d'université forment sûrement un des groupes de personnes dont le travail est le plus souvent évalué. C'est ainsi que l'accèsion à la permanence et aux promotions est basée, dans la majorité des institutions, sur un système d'évaluation par les pairs. Ce système d'évaluation régit aussi l'octroi de subventions de la plupart des organismes subventionnaires gouvernementaux desquels dépend grandement la réalisation de nos projets de recherche. Finalement, nos résultats de recherche, avant qu'ils soient diffusés dans les grandes revues scientifiques, doivent être scrutés par des comités de pairs. Il s'agit donc d'un mode d'évaluation reconnu dans le monde universitaire et qui, même s'il est perfectible, est de loin préférable à des évaluations empiriques.

Récemment, le SPPUS a reçu copie des réponses qui ont été transmises aux professeures et professeurs présentant cette année des demandes de renouvellement de contrat, d'agrégation ou de permanence. Pour obtenir ces promotions, la professeure ou le professeur concerné doit fournir un dossier qui sera évalué à la fois par l'Assemblée des professeures et professeurs permanents et par la doyenne ou le doyen. Ces évaluations doivent être basées, entre autres, sur les critères et indicateurs spécifiques à chaque département et qui ont été ratifiés par l'Université. Cette dernière doit prendre sa décision en tenant compte du rapport d'évaluation de l'Assemblée et de la recommandation de la doyenne ou doyen.

Parmi les dossiers présentés cette année, il y en avait un certain nombre pour lequel la recommandation de l'Assemblée des professeures et professeurs ne correspondait pas à celle de la doyenne ou du doyen, cette dernière allant à l'encontre de l'avis formulé unanimement par les pairs. Et pourtant, dans tous ces cas, l'Université a avalisé la recommandation de la doyenne ou du doyen au détriment de l'évaluation par les pairs.

Il est difficile de croire que des professeures et professeurs qui côtoient sur une base quotidienne une ou un de leurs collègues et qui se prononcent unanimement pour la poursuite de sa carrière soient moins crédibles qu'une doyenne ou un doyen qui n'a pas le même degré de connaissance de cette personne et de son champ d'expertise.

L'évaluation par les pairs est universellement reconnue dans le milieu universitaire

L'Université a souvent répondu qu'elle se devait d'agir ainsi en raison de la possible complaisance des pairs. Mais elle peut difficilement parler d'une telle complaisance cette année puisque, tout d'abord, des collègues se sont vu refuser la permanence par leur Assemblée. Par ailleurs, dans un autre cas, l'Assemblée n'avait pas donné de recommandation favorable à une demande de promotion accélérée; pourtant, en dépit de cette absence de recommandation, l'Université a accordé la promotion accélérée à cette personne, préférant donner suite à la recommandation favorable du décanat! Même si nous pouvons nous réjouir pour la personne ayant ainsi obtenu une promotion accélérée, cette décision de l'Université contrevient à la convention collective, puisque le paragraphe 14.16a) précise que l'Université ne peut accorder de promotion accélérée que « si le rapport d'évaluation prévu au paragraphe 14.09 conclut à une recommandation favorable », ce qui n'était évidemment pas le cas ici.

Le SPPUS déplore que l'Université tienne davantage compte dans sa décision de l'opinion des doyennes et doyens que de celle de l'Assemblée des professeures et professeurs. Comment l'Université peut-elle prétendre que l'opinion d'une seule personne, en l'occurrence la doyenne ou le doyen, a plus de valeur que la voix d'un ensemble de professeures et professeurs qui sont à même d'apprécier de façon bien plus directe le travail de leur collègue?

(suite à la page 4)

Absence de reconnaissance par l'Université de l'évaluation par les pairs (suite de la page 3)

Les membres du conseil syndical ont déploré que l'Université reconnaisse si peu l'évaluation par les pairs. Ils ont demandé à l'Université de justifier dorénavant auprès des départements les décisions qui vont à l'encontre de l'évaluation par les pairs.

Il nous apparaît évident que l'un des objectifs de l'Université est encore une fois d'accroître le pouvoir des doyennes et doyens (cf. numéro précédent, vol. 28, n° 4). Les exemples donnés dans cet *Info-SPPUS* le montrent clairement.

D'une part, les doyennes et doyens détiendraient le pouvoir absolu pour accorder, retirer ou

restreindre l'habilitation à la supervision des étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs et, d'autre part, un pouvoir discrétionnaire sur les promotions accordées aux professeurs et professeures.

L'Université renonce à nouveau à sa responsabilité en matière de relations de travail

Il nous faut constater que depuis la mise en place de la décentralisation budgétaire dans les facultés, l'Université, en contrepartie, laisse de plus en plus le champ libre aux doyennes et doyens et ne tient surtout pas à désavouer une décision décanale, renonçant ainsi à sa responsabilité en matière de relations de travail.



Vaste enquête sur le corps professoral universitaire Votre collaboration est essentielle L'invitation de la FQPPU vous parviendra par courriel sous peu

La Fédération québécoise des professeurs et professeures d'université (FQPPU) entreprend une enquête en ligne qui aura lieu du 10 au 29 mars auprès d'un échantillon de professeurs et professeures dans le but de dresser un portrait statistiquement significatif de la situation actuelle en ce qui a trait :



AU PROFIL DE CARRIÈRE
AUX TÂCHES D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE
AUX SERVICES À LA COLLECTIVITÉ INTERNE ET EXTERNE
À LA PROMOTION ET À LA VIE DÉPARTEMENTALE
À LA CONCILIATION TRAVAIL/FAMILLE ET VIE PERSONNELLE
À LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET AUX CHANGEMENTS SOUHAITÉS

Mars 2008

Le renouvellement du corps professoral se déroule dans un contexte où la carrière a connu de profondes transformations depuis une vingtaine d'années. Une récente enquête auprès des recrues (FQPPU, 2006) a permis de recueillir des informations précieuses et préoccupantes qu'il importe maintenant de vérifier à plus grande échelle et auprès de l'ensemble du corps professoral.

L'*Info/SPPUS* est le bulletin d'information du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université de Sherbrooke. Il est distribué aux membres du syndicat, aux membres de l'unité détachés à l'administration, aux autres associations et syndicats de l'Université et de la FQPPU, aux médias ainsi qu'aux personnes qui en font la demande. Les opinions exprimées sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position officielle du SPPUS. Reproduction autorisée avec mention de la source.

Dépôt légal : Bibliothèque nationale du Québec.
Toute correspondance ou information doit être adressée à :
Syndicat des professeurs et professeures (SPPUS)
Pavillon John-S.-Bourque, local 218
Université de Sherbrooke
Sherbrooke (Québec) J1K 2R1
Tél. : 819-821-7656 Télécopieur : 819-821-7995
Courriel : sppus@USherbrooke.ca
Internet : <http://www.USherbrooke.ca/sppus/>

Responsable de l'information : Bernard Héraud (SPPUS), 819-821-7621
Secrétaire général : Bernard Héraud (Éduc.), 819-821-8000, poste 2864
Secrétariat : Claire Brochu, 819-821-7656

Comité exécutif : (819) 819-821-8000
Présidente : Carole Beaulieu (Biologie), poste 62997
1^{er} vice-président : Robert Tétrault (Droit), poste 62520
2^e vice-présidente : Dominique Lorrain (F.L.S.H.), poste 61039
Secrétaire : Ernest Monga (Mathématiques), poste 62037
Trésorier : Mario Fortin (Économie), poste 62915