

La ligne générale

Bulletin d'information du Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski

Juin 2022

Hommage à Régis Fortin

Jean-François Méthot en collaboration avec Bernard Gagnon

C'est avec une grande tristesse que nous avons appris le décès de Régis Fortin, le 26 mai dernier. Pour plusieurs membres anciens et actuels du SPPUQAR, Régis a été un ami, un mentor, un collègue dévoué et généreux. Trésorier (2003-2005) et président (2005-2009) du syndicat, Régis a contribué de manière significative à l'avancement de nos droits collectifs et au développement de l'université. Sous sa présidence, les modifications majeures en matière de congés pour responsabilités familiales et parentales (article 20) ont été introduites dans la convention collective. Soucieux de l'accueil des nouvelles professeures et professeurs, il avait contribué à une entente inédite SPPUQAR-UQAR pour attribuer des fonds de démarrage à l'embauche. Régis a également encouragé et favorisé l'accueil bienveillant de plusieurs nouveaux membres au sein du comité exécutif. Il souhaitait un syndicat diligent, ouvert, démocratique et à l'écoute de l'ensemble des membres du corps professoral. Merci Régis !

Nous reproduisons ci-dessous un mot de notre collègue Jean-François Méthot qui a bien connu Régis Fortin comme ami et collègue au sein du comité exécutif du SPPUQAR.

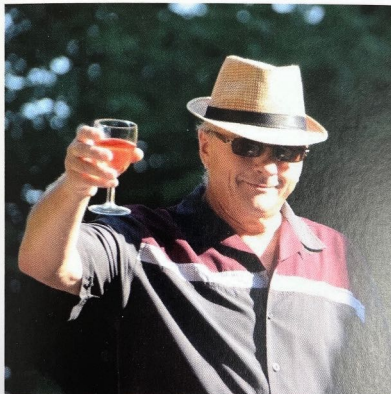
Cher Régis,

Quel choc ! Quelle triste nouvelle ! Régis... une personne extraordinaire partie beaucoup trop tôt.

Il n'y a pas si longtemps à mon souvenir, le 19 septembre 2012, je prononçais un court mot pour souligner ton départ à la retraite. Le temps passe trop vite, c'est injuste.

Pendant près de 10 ans, nous avons travaillé ensemble

à l'exécutif du SPPUQAR. Tes cinq années passées à titre de président ont été particulièrement intenses, j'ai toujours cherché à t'appuyer. Nos discussions... parfois houleuses... me manquent. Mais je me rappelle tes mots : « Quand on peut débattre et argumenter si fort avec une personne et rester en bons termes par la suite, ça montre à quel point on est près de cette personne. » Nos échanges endiablés étaient le reflet de notre grande amitié.



Régis Fortin 1953-2022

Il y a de ces souvenirs heureux... À la table d'un restaurant asiatique, moral au tapis après une longue séance de négociation pour le renouvellement de la convention collective, tu avais brisé ton « biscuit » pour y trouver une quelconque phrase très significative... « La patience triomphera », pouvait-on lire. Quoi de mieux pour redynamiser une équipe de négociation.

Tu as bien ri le jour où je t'ai dit, alors que tu étais encore président, que je ne m'imaginai pas en arriver à devoir payer pour te faire chanter... et danser. Mais c'est bien arrivé. Ta voix et ton dynamisme portaient pour le SPPUQAR et pour l'Ensemble Diapason

où chaque année j'assistais à tes prestations. Régis, tu es un homme de « Chœur » !

Où que tu sois, mon cher Régis, tu peux te reposer... ou encore chanter et danser selon ton bon plaisir.

Ton collègue de toujours,

Jean-François

Au nom des membres du SPPUQAR, un don de 250\$ à la mémoire de Régis Fortin a été fait à la Maison Marie-Élisabeth.

Négocier à livre ouvert

Martin Maltais*

Entraînés par tous les aléas de la vie, nous ne le remarquons pas toujours, mais les années actuelles sont assez fastes pour nos universités et nous sommes en voie de reprendre le dessus sur les années de compression passées des périodes libérale et péquiste. Pour l'UQAR, nous avons déjà largement dépassé ce seuil. **Tout cela dans un contexte où, enfin, le gouvernement affirme quelque chose d'important concernant les universités avec l'adoption du projet de loi 32 sur la liberté académique, le 3 juin dernier.**

Alors que nous amorçons nos négociations, j'ai lu attentivement la dernière édition de la Ligne générale, laquelle me semble bien mettre la table. En la lisant, je me suis dit que je pourrais contribuer en éclairant la situation de notre financement. Je le fais donc ici avec une ouverture qui caractérise nos pratiques collégiales, lesquelles nous permettent de mieux réaliser nos missions d'enseignement, de recherche et de services aux collectivités (interne et externe). Je partagerai donc trois éléments. Le premier porte sur la compréhension des règles de financement. Le deuxième précise l'évolution récente de nos revenus. Enfin, le troisième traite du contexte plus large des négociations en éducation et en enseignement supérieur.

Les règles de financement des universités

Trop souvent, nous entendons malheureusement que certaines mesures sont « non récurrentes ». Cet argument servant à vouloir se contenter d'un statu quo et à freiner le développement de certains secteurs. Par exemple (et je pourrais en énumérer toute une longue série), on ne compte plus le nombre d'universités qui laissent entendre à leurs communautés que la mesure soutien aux parcours de formation en enseignement et en sciences de l'éducation (règle 2.1.22.1) n'était « pas récurrente » lors de son implantation en 2018-2019 même si le gouvernement l'indiquait explicitement. Maintenant que quelques années se sont écoulées, on relève que dans les faits, cette mesure a même été bonifiée et indexée, se situant maintenant à 10,8 M \$ pour 2021-2022. En fait, ce que beaucoup de personnes comprennent difficilement c'est qu'il n'y a rien de récurrent par définition au gouvernement! On ne peut engager les sommes qu'une année à la fois. Mais à moins d'une situation financière qui amènerait une compression des dépenses, il faut postuler que ce qui est inscrit

dans les règles de financement est habituellement de nature récurrente.

Par ailleurs, concernant ces mêmes règles, certains affirment toujours malheureusement qu'il n'y a pas d'espace ou de ligne budgétaire dans les règles pour ce qui sera négocié. Cette affirmation est fautive depuis quelques années. On retrouve dans le « Sommaire » des règles, au 2^e paragraphe du point 1, la phrase suivante : « Les ressources octroyées par le gouvernement du Québec permettent notamment d'assumer les coûts relatifs à la variation de l'effectif étudiant ainsi que les coûts de système. Ainsi, les taux de progression dans les échelles de traitement et les variations des contributions patronales

ont été considérés. En outre, les dépenses autres que celles relatives à la rémunération ont été indexées ». Dans le jargon du Conseil du trésor, cette phrase signifie que **le gouvernement assume les effets financiers des conventions collectives telles qu'elles ont été négociées.**

À ce sujet, les crédits adoptés par le gouvernement comptent toujours une « provision » pour les négociations, laquelle n'est pas rendue publique ni officiellement partagée avec les universités. Cette année, on pourrait toutefois la retrouver, dans l'élément 6, lequel compte sur une provision de 125 M\$ pour « l'enseignement supérieur ». Cette provision représente 2,0% de la subvention totale prévue aux universités et aux cégeps. À noter que la hausse prévue au budget concernant la ligne « université » est en augmentation de 6,3% par rapport au budget prévu l'an dernier : donc, la hausse moyenne de la subvention des universités québécoises sera d'au moins 8,3% en 2022-2023. Notez que depuis l'arrivée du gouvernement actuel, **la subvention réelle a toujours été plus élevée que celle budgétée et la part de l'UQAR, malgré la baisse des effectifs, a toujours cru au-dessus de la moyenne.**

La subvention réelle a toujours été plus élevée que celle budgétée et la part de l'UQAR, malgré la baisse des effectifs, a toujours cru au-dessus de la moyenne.

* Martin Maltais est professeur en financement et politique d'éducation à l'Unité départementale des sciences de l'éducation au campus de Lévis.

Mon deuxième point concerne d'ailleurs la subvention de l'UQAR au cours des dernières années.

Lorsque l'on regarde les « règles de financement des universités », on constate sur une plus longue période que la subvention de fonctionnement prévue par le Ministère pour l'UQAR a progressé de 34% sur 4 ans, passant de 61,5 M\$ à 82,5 M\$ en 2021-2022 alors que les droits de scolarité sont en hausse de 14% sur la même période. Ai-je besoin de commenter la variation du nombre de professeurs? On remarquera que la hausse de la subvention obtenue par l'UQAR auprès du Ministère dépasse systématiquement la hausse moyenne consentie à l'ensemble des universités québécoises pour la période, laquelle progresse de 20% (passant de 2 919 M\$ à 3 493 M\$).

C'est dans ce contexte qu'il faut analyser notre situation pour 2022-2023. Le budget prévu pour l'ensemble des universités atteint déjà 3 712 M\$ en 2022-2023 et le gouvernement a provisionné 125 M\$ supplémentaire pour l'enseignement supérieur. Il s'agit d'une hausse de 8,3% pour l'année courante et pour l'ensemble des universités... Si nous suivons la tendance des dernières années, la part de l'UQAR sera au-dessus de cette moyenne.

Ce qui m'amène à mon dernier élément de contexte : la situation de l'éducation et de l'enseignement supérieur.

Il serait étonnant de ne pas envisager nos conditions salariales et notre capacité à recruter à l'aune des conditions salariales des enseignants des autres ordres. Cette année, le gouvernement a consenti des hausses de 18% pour les enseignants qui entrent dans la profession et de 15% pour ceux au sommet de l'échelle. Sans affirmer que les professeurs d'université doivent obtenir un ajustement équivalent, il serait particulier de ne pas

envisager que certaines corrections doivent se faire pour garder l'université attractive et en particulier la nôtre (et il est farfelu de se dire que le Conseil du trésor ne le sait pas et ne l'a pas déjà budgété). D'autant que la demande pour des formations universitaires augmentera de façon importante au cours des prochaines années et qu'il faudra à la fois remplacer des retraités et accroître notre corps professoral, une équation difficile sur laquelle je reviendrai dans un prochain article.

Pour l'heure, il me semble que la négociation actuelle devrait en être une rapide et diligente où toutes les parties

trouveront leur intérêt et, je l'espère, où le travail professoral à l'UQAR sera valorisé à une plus juste valeur dans un contexte où nous en avons les moyens. Une entente à long terme permettrait

également de nous concentrer sur nos défis collectifs, le développement de notre institution et la pleine réalisation de nos missions d'enseignement, de recherche et de services aux collectivités.

Espérant que cela puisse soutenir notre compréhension commune et les travaux qui s'amorcent. ★

Tableau 1 - Revenus réels et prévus pour l'UQAR concernant la subvention du Ministère et les revenus issus des étudiants de 2017-2018 à 2021-2022

Sources	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Revenus du ministère ¹ (M\$)	59,3	63,9	68,1	70,0	N/D
Revenus des étudiants ² (M\$)	13,4	13,7	14,9	16,1	N/D
Subvention de fonctionnement ³ de l'UQAR (M\$)	61,5	65,6	72,5	74,5	82,5
Droits de scolarité ⁴ (\$)	2 391	2 456	2 544	2 623	2 725
Nombre de professeurs ⁵	201	200	201	N/D	N/D
Budget de dépenses du gouvernement du Québec pour les universités ⁶ (M\$)	2 919	3 104	3 203	3 364	3 493

Le Tableau 1 montre que selon les données du système d'information sur le financement des universités (SIFU), les revenus du ministère au fonds de fonctionnement ont augmenté de 18 % en trois ans, passant de 59,3 M\$ en 2017-2018 à 70,0 M\$ en 2020-21. Les revenus issus des étudiants augmentent de 20% sur la même période.

1 Système d'information sur le financement des universités (SIFU) – Fonds de fonctionnement. Les données vérifiées pour 2021-2022 n'étaient pas disponibles.

2 Système d'information sur le financement des universités (SIFU) – Fonds de fonctionnement. Les données vérifiées pour 2021-2022 n'étaient pas disponibles.

3 Règles budgétaires et calculs des subventions de fonctionnement aux universités du Québec.

4 Règles budgétaires et calculs des subventions de fonctionnement aux universités du Québec.

5 Ministère de l'Enseignement supérieur. Les données vérifiées pour 2020-2021 et 2021-2022 n'étaient pas disponibles.

6 Crédits et dépenses des portefeuilles, programme 4, élément 2 « Universités » : <https://www.tresor.gouv.qc.ca/budget-de-depenses/budget-de-depenses-2022-2023/>

L'inflation, la pénurie de main-d'œuvres et des salaires à négocier

Thomas Rajotte

Dans la foulée des consultations des différentes unités départementales de l'UQAR, l'enjeu des conditions salariales a été identifié comme étant un élément primordial sur lequel le comité de négociations du SPPUQAR devra s'appuyer afin de négocier la prochaine convention collective. L'enjeu des conditions salariales est particulièrement mis en lumière par la pénurie de main-d'œuvre et la hausse récente du niveau d'inflation qui a atteint des niveaux records depuis le début de l'année 2022.

Regard à l'inflation et à son rôle sur la progression des salaires

En avril dernier, l'inflation annuelle a grimpé à 6,8% atteignant son plus haut niveau depuis plus de trente ans tel que souligné par Statistique Canada (2022). Il s'agissait du deuxième mois consécutif au-dessus de la barre des 5,0% (Bordeleau, 2022; Chiasson, 2022). Outre la hausse des frais de logement (+ 6,2%) et le coût des aliments (+ 8,7%), l'augmentation du prix de l'essence (+ 39,8%) se démarque à titre de principal facteur justifiant ce niveau historique d'inflation (Dion, 2022). Cet accroissement de la valeur du carburant a des répercussions considérables au niveau du portefeuille des professeurs et professeuses puisque ceux-ci doivent réaliser de nombreux déplacements dans le cadre de leurs fonctions professionnelles. En effet, conformément à la directive du ministère de l'Enseignement supérieur, le retour complet de l'enseignement en présence est exigé depuis le 31 janvier dernier.

Cette hausse soudaine du niveau d'inflation devrait se traduire prochainement par une augmentation des salaires au Québec. D'ailleurs, selon de récentes études, plus de 70% des entreprises se préparent à augmenter le salaire de leurs employés. Le principal vecteur justificatif de ces hausses à venir est identifié comme étant l'inflation puisque celle-ci contribue à diminuer graduellement le pouvoir d'achat des travailleurs (Martel, 2022). À ce sujet, le vice-président et économiste en chef au Mouvement Desjardins, M. Jimmy Jean, a affirmé lors de l'événement Perspective 2022 qu'au regard des négociations des conventions collectives qui se déroulent présentement, les employeurs se préparent à hausser substantiellement les salaires et l'on anticipe que les travailleurs obtiendront une plus grande part des revenus nationaux dans les prochaines années (Martel, 2022).

En simultanément, un phénomène de pénurie de main-d'œuvre à considérer

Outre le niveau historique d'inflation relevé précédemment, le phénomène de pénurie de main-d'œuvre est aussi à considérer. D'ailleurs, le président du Conseil du

patronat du Québec, Karl Blackburn, soutient que les employés ont le « gros bout du bâton ». Selon celui-ci, les organisations sont appelées à réaliser une surenchère, au regard des salaires et des conditions de travail, afin d'être en mesure d'attirer les meilleurs talents et les employés les plus compétents (Dion, 2022).

À ce sujet, le professeur Angelo Dos Santos Soares, professeur titulaire au Département d'organisation et ressources humaines de l'ESG UQAM, est d'avis que les grands gagnants de la pandémie seront ceux qui sont capables de bien négocier leurs conditions de travail afin d'éviter de se décourager ou de tomber malades. Selon ce professeur, au regard du stress et de l'anxiété engendrés par la pandémie de

COVID-19, les employés qui seront en mesure de se doter d'un environnement de travail gratifiant auront les conditions nécessaires pour obtenir un équilibre travail-famille satisfaisant; ce qui devrait faire en sorte qu'ils ne voudront pas quitter leur emploi (Roy, 2021).

Déliier les cordons de la bourse... une question de bien-être collectif!

D'après une récente étude de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA), avec la reprise économique, tout porte à croire que les organisations devront délier les cordons de la bourse afin de pallier les défis découlant de la pénurie de main-d'œuvre et de l'inflation grandissante (CRHA, 2022; Roy, 2021). Afin de favoriser le bien-être des membres du corps professoral, nous sommes d'avis que l'UQAR devra consentir des hausses substantielles de salaire à ses employés au courant des prochaines années. Au-delà de la reconnaissance de l'expertise des différents docteurs (Ph.D., D.Psy et M.D.) qui s'impliquent activement au sein d'une diversité d'activités de recherche, il importe de considérer les enjeux actuels découlant de la pénurie de main-d'œuvre et de l'inflation dans la hausse des salaires à négocier prochainement. ★

Afin de favoriser le bien-être des membres du corps professoral, nous sommes d'avis que l'UQAR devra consentir des hausses substantielles de salaire à ses employés au courant des prochaines années.

Bordeleau, S. (2022, 20 avril). L'inflation atteint 6,7% en mars au pays, du jamais vu depuis 31 ans. *Radio Canada Info*. Repéré à <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1877519/inflation-canada-consommation-mars-2022>

Chiasson, P. (2022, 16 mars). L'inflation annuelle a grimpé de 5,7% au Canada. *Le Devoir*. Repéré à <https://www.ledevoir.com/economie/686748/les-prix-a-la-consommation-au-canada-ont-augmente-de-5-7>

CRHA (2022, 7 mars). Mise à jour des prévisions salariales 2022 : révision à la hausse. *Communiqué de presse du CRHA*. Repéré à <https://ordrechra.org/salle-de-presse/communiqués-de-presse/2022/03/previsions-salariales-2022-revision-hausse>

Dion, M. (2022, 17 février). Inflation et hausses salariales : vous avez le « gros bout du bâton ». *Ici Radio-Canada.ca*. Repéré à <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1862843/inflation-janvier2022-augmentations-salaires-syndicats>

Martel, É. (2022, 27 janvier). Augmentation générale des salaires à prévoir au Québec. *Journal Metro*. Repéré à <https://journalmetro.com/actualites/national/2766415/augmentation-salaire/>

Roy, A.S. (2021, 14 octobre). On manque de bras et c'est le bon temps pour se négocier un salaire. *24heures.ca*. Repéré à <https://www.24heures.ca/2021/10/14/on-manque-de-bras-et-cest-le-bon-moment-de-negocier-son-salaire>

Statistique Canada (2022, 25 mai). Portail de l'indice des prix à la consommation. *Statistique Canada*. Repéré à https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets-debut/prix_et_indices_des_prix/indices_des_prix_a_la_consommation

Le principe de collégialité: Quel est-il? Comment se vit-il en temps de pandémie?

Geneviève McCready et Richard St-Louis

La collégialité est un des principes fondateurs des universités qui signifie une organisation « en collège » de membres partageant des expertises similaires. Selon une recherche menée auprès de 145 professeur.e.s en provenance de dix universités québécoises^[1], la collégialité tend vers un idéal où les expertises et savoirs des professeur.e.s sont partagés et les manières de gérer leur travail sont discutées, débattues et décidées sous la base d'un rapport égalitaire entre professeur.e.s. Au sein des universités du réseau des Universités du Québec (UQ), la collégialité est mise en pratique par la cogestion^[2] : « (...) la cogestion renvoie à une structure qui ne confère aucune autorité au « chef de département » et fait assumer la responsabilité des décisions par le groupe de professeur.e.s d'un département. »^[3].



La commission Parent^[4] mentionnait dès les années 1960 l'importance de la participation des membres de la communauté universitaire dans les prises de décisions des universités, notamment pour créer un sentiment de collectivité. La pertinence des principes de collégialité et de cogestion réside dans l'autonomie décisionnelle des professeur.e.s à propos des conditions d'exercice de leur travail, lequel comprend les quatre composantes de la tâche universitaire (enseignement, recherche, administration pédagogique et service à la collectivité). Ainsi, ces principes permettent une certaine distanciation par rapport à la mainmise d'autres acteurs (notamment les administrateurs, l'État, les étudiant.e.s ou les acteurs économiques de la société) sur les objets et les manières de travailler des professeur.e.s.

Les syndicats de professeur.e.s d'universités se sont intéressés depuis leurs origines à la préservation de la collégialité, tantôt face aux conséquences des tensions issues de la double structure (module-département) dans les universités du réseau UQ^[5], tantôt en réaction à des limites imposées au pouvoir décisionnel des professeur.e.s au sein des assemblées départementales ou à la Commission des études^[6]. Parmi les tentatives de réduire la portée de la collégialité depuis l'existence du réseau UQ, notons les suivantes :

- Efforts de centralisation des pouvoirs^[7]
- Contournement d'instances lors de prises de décision^[8]
- Effacement de certains niveaux décisionnels dans les règlements de l'université^[9]
- Volonté de l'État de limiter les coûts de fonctionnement des universités^[10]

• Remplacement de membres internes par des membres externes dans les conseils d'administration^[11]

• Conception des relations de travail restreinte à celle des salaires, des avantages sociaux et de la tâche professorale (plutôt qu'inclure également la place des professeur.e.s dans la gouvernance universitaire et les décisions à propos des politiques)^[12]

• Difficulté de collaboration entre groupes syndicaux et associatifs^[13]

Ces affronts à la collégialité sont parfois justifiés par le souci de rendre les processus administratifs plus « efficaces » et « rentables », marquant la pénétration soutenue de la nouvelle gestion publique (NGP) dans les établissements universitaires.

[1] Gagnon, M. & Noel, M.X. (2015). La collégialité et la gestion. S'organiser... se faire organiser. Fédération québécoise des professeurs et professeures d'université (FQP-PU).

[2] Briand, L., Diah, M.-L. & Soussi, S.A. (2021). Exercice de la fonction professorale, co-gestion et nouvelle gestion publique. Enquête auprès des professeur.e.s dans les établissements de l'Université du Québec. Fédération des professionnelles CSN. https://spuqo.com/wp-content/uploads/2022/03/Rapport_recherche_integre_sur_les_profes_reseau_universite%CC%81_du-Que%CC%81bec_VF.pdf

[3] Briand et al., 2021, p.14.

[4] Parent, A.-M. (1966). Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec (Commission Parent), 1963-1966. Publications Québec. <http://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/guides/fr/les-commissions-d-enquete-au-quebec-depuis-1867/7548-commission-parent-1963-66>

[5] Ferretti, 1994.

[6] Beaucage, B. (2003). Les trente ans du SPPUQAR (1973-2003). Une histoire de ténacité et de solidarité. Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Rimouski (SPPUQAR).

[7] Beaucage, 2003; Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ). (2009). Pour une meilleure collégialité dans la gouvernance en enseignement supérieur. Mémoire de la FNEEQ-CSN sur les projets de loi 38 et 44 portant sur la gouvernance des cégeps et des universités.

[8] Beaucage, 2003; Ferretti, 1994

[9] Beaucage, 2003.

[10] Beaucage, 2003; FNEEQ, 2009.

[11] FNEEQ, 2009.

[12] Beaucage, 2003.

[13] Beaupré-Lavallée, A. (2009). Les groupes et l'Assemblée universitaire de l'Université de Montréal : rôles, conflits et fonctionnement [mémoire de maîtrise, Université de Montréal]. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/3464>

Sous l'impulsion de la NGP, des acteurs supplémentaires en provenance d'autres groupes socioprofessionnels viennent influencer la fonction professorale et par le fait même, restreindre la portée de l'autonomie professorale^[14]. L'enquête récente menée auprès des professeur.e.s du réseau UQ montre que si les actions des décanats et des conseils d'administrations sont bien circonscrites par les articles des conventions collectives, il n'en est pas de même pour d'autres instances de nature académique ou administrative. La liste suivante cite les processus auxquels nous devrions porter attention:

Éléments de surveillance afin de réhabiliter la cogestion selon Briand et al., 2021

- Enseignement : attribution de locaux, modalités d'enseignement des cours, choix des logiciels et outils en ligne;
- Recherche : approvisionnement, finances, ressources humaines, dotation du décanat de la recherche;
- Administration pédagogique : dotation des postes du personnel administratif, services de recrutement, soutien au développement et à la consolidation des programmes;
- Services à la collectivité : appui du décanat de la formation continue et des partenariats, soutien offert par le décanat de la gestion académique, etc;
- Politique budgétaire et plan des effectifs de l'établissement, processus de dotation des postes de direction et modalités de la reddition des comptes de la direction à l'égard de la communauté interne.

C'est sur ces objets que l'action des syndicats de professeurs devient encore plus pertinente afin de protéger le principe fondateur de collégialité et son actualisation dans les processus de cogestion. Devant de tels obstacles, les actions syndicales deviennent nécessaires afin de maintenir et protéger les principes, par exemple en assurant une représentation syndicale professorale à la Commission des études et au Conseil d'administration.

Le tableau suivant présente les éléments qui constituent des menaces ou des conditions de succès à l'exercice de la collégialité en milieu universitaire. Ces éléments sont issus des résultats de la recherche-action menée auprès des 145 professeur.e.s québécois.e.s entre 2010 et 2013, des constats émis par les membres du SPPUQAR ayant participé au forum syndical sur la tâche professorale en mars 2016, de même qu'une enquête récente (2019-2020) de la Fédération des professionnelles CSN parmi les professeur.e.s du réseau UQ.

Menaces et conditions de succès de l'exercice de la collégialité ¹⁵	
Menaces	Conditions de succès
<ul style="list-style-type: none"> • Nature individuelle de la tâche professorale défavorisant l'autogestion collective • Manque de communication et d'information à propos du travail des collègues • Isolement, manque d'entraide • Surcharge de travail, augmentation de la bureaucratie • Manque de solidarité • Participation inégale des collègues • Apathie et manque de préparation aux décisions (présentéisme comme mode de participation) • Méconnaissance de la fonction universitaire • Jeux de coulisses et tractations (mécanismes de contrôle informels) • Inégalités dans l'accès, la détention et le partage d'informations stratégiques • Taille accrue du département • Manque de consultation • Manières d'agir autoritaires • Réduction des relations sociales engendrant malentendus et gêne à débattre par peur du jugement • Non-respect de l'expression des membres issu.e.s de disciplines minoritaires • Mise de l'avant d'intérêts personnels • Mauvais climat lors des assemblées et au travail • Prépondérance d'expression des membres seniors • Réflexion stratégique plus importante que celle d'une saine autogestion • Productivisme • Ambiguïté de certaines politiques organisationnelles • Manque de transparence dans la gestion • Manque de soutien de l'administration • Gestion hiérarchique, influence accrue de l'administration 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail d'équipe, collaboration • Écoute et respect entre collègues • Partage et mise en commun des connaissances, expériences et expertises • Coresponsabilité dans la participation et la prise de décisions • Reconnaissance des pairs (statuts égaux des membres) • Lieux de débats, selon les principes démocratiques, en vue de la prise de décision collective • Processus démocratiques dans les débats et prises de décision • Équilibre entre les besoins/libertés des individus et les besoins départementaux • Sensibilisation et éducation des professeur.e.s à la collégialité • Formation sur la gestion participative et collaborative • Définitions précises des rôles et responsabilités des instances et postes de direction • Alternance accrue des postes de direction • Allègement des tâches administratives

^[14] Briand et al., 2021.

^[15] Gagnon & Noel, 2015; Germain, M.-P. (Février 2017). Forum syndical sur la tâche professorale : actes d'une journée de réflexion. La Ligne générale, 1-4; Briand et al., 2021

Selon les données les plus récentes^[16], la collégialité semble difficile et les avis sont partagés quant à la valeur de la cogestion pour soutenir l'autonomie professorale. Cependant, les critiques quant à la cogestion pointent surtout sa mise en action plutôt que la valeur du principe lui-même, à laquelle adhère une majorité de répondants. L'une des conclusions de l'enquête porte sur la responsabilité des professeurs eux-mêmes à faire vivre la collégialité et la cogestion :

« (...) les professeur.e.s sont, en partie du moins, responsables des règles qui prévalent au sein de leur établissement et de la répartition des ressources. (...) il est impératif de reconnaître le rôle et la responsabilité des professeur.e.s dans la fragmentation de la fonction professorale et la dépossession. Nous proposons donc que la protection de l'autonomie de la fonction professorale requiert de réhabiliter la collégialité et la cogestion. Une réhabilitation qui passe notamment par leur réaffirmation, mais aussi par des efforts d'éducation des directions de département qui se sentent parfois investies d'une mission gestionnaire et des collègues qui semblent avoir renoncé à assumer leur rôle de « gestionnaire »^[17].

Afin que les résultats de la cogestion se concrétisent, il faut que les acteurs en saisissent les principes et les mettent en action. Face à un environnement de travail qui ne respecte pas ou peu la collégialité et la cogestion, certain.e.s viennent à penser que ces principes ne sont que des énoncés et non des piliers de notre réalité universitaire.

Qu'advient-il de la collégialité en temps de crise?

L'histoire du réseau UQ nous enseigne qu'en situation de crise, les valeurs néolibérales remplacent graduellement les valeurs sociales-démocrates dans les prises de décisions en matière de gouvernance^[18]. Nous avons vu depuis la pandémie des situations où des principes fondateurs des universités sont mis à mal, notamment celui de la liberté académique^[19]. Ces atteintes ne sont pas étrangères à la réduction des contacts sociaux et à la polarisation des idées dans les médias sociaux, laissant parfois des membres du corps professoral privés du soutien du « collègue ». En observant les éléments du tableau précédent, il est possible de réfléchir à l'influence de la pandémie de la COVID-19 sur ceux-ci.

La crise sanitaire extraordinaire que nous vivons depuis deux années a favorisé un mode de gestion plus centralisé : nous attendions les consignes ministérielles pour les appliquer à notre travail, ceci dans le but de réduire la transmission virale. Les mesures de distanciation physique ont entraîné l'isolement et des obstacles

communicationnels puisque les occasions de rencontres informelles ont drastiquement diminué, voire disparu. Dans certains programmes, la gestion de la COVID-19 a provoqué une surcharge de travail considérable. Pensons notamment à la gestion des laboratoires, des stages, des sorties sur le terrain ou la collecte de certains types de données de recherche. Il est probable que devant ces changements, certain.e.s se soient repliées davantage sur la nature individuelle de leur travail. Plusieurs activités sociales, syndicales et d'intégration ont été annulées. À ces difficultés vécues au travail s'ajoute le fardeau personnel de la COVID-19, où la charge de responsabilités familiales et les tâches de proche aidant.e ont pu s'accroître. Les professeur.e.s qui ont intégré les rangs de l'UQAR au cours des deux dernières années ont dû faire face à une courbe d'apprentissage plus abrupte, ou parsemée d'embûches supplémentaires.

Tous ces éléments ont pu influencer le comportement et l'attitude des collègues face à leur disponibilité, leur engagement et leur participation aux « affaires de la cité » qui relèvent du commun. Aujourd'hui, il importe de reconnaître ces expériences difficiles, faire preuve d'indulgence envers soi-même et les autres, ainsi que miser sur les éléments permettant la reconstruction ou la perpétuation de l'exercice de la collégialité.

En cette période mouvementée de crise sanitaire, sociale et économique entraînant une redéfinition du rôle joué par l'université dans la société, il convient de faire preuve de vigilance face à ce qui adviendra des principes fondateurs de l'université. Le comité exécutif du SPPUQAR entend y travailler notamment lors de la négociation de la convention collective et en offrant des possibilités de partage d'expériences réussies de mise en pratique de la collégialité et de la cogestion. ★

Vous avez des exemples de pratiques collégiales à partager?

Le partage de votre expérience et ses retombées pourrait être utile et inspirant pour vos collègues! Envoyez-nous votre texte à sppuqar@uqar.ca pour publication dans la prochaine Ligne générale.

[16] Briand et al., 2021.

[17] Briand et al., 2021, p.82.

[18] Ferretti, 1994.

[19] Lieutenant-Duval, V. & Meunier, E.-M. (2022). L'honneur perdu de Verushka Lieutenant-Duval. Malentendu, panique morale et violence institutionnelle à l'ère des médias sociaux. Dans Anne Gilbert, Maxime Prévost et Geneviève Tellier (dir.), *Libertés malmenées. Chronique d'une année trouble à l'Université d'Ottawa* (61-116). Leméac.