

SPUQ NÉGO

SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

Volume 4, Numéro 2, 18 février 2013

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE des professeurs, professeurs Articulation entre le plan annuel de travail, l'évaluation, l'acquisition de la permanence et l'obtention de la promotion

Le renouvellement de la convention collective constitue une occasion d'examiner diverses dispositions qui concernent la tâche professorale, balisent le développement de la carrière universitaire et précisent les responsabilités, droits et obligations de la professeure, du professeur et de l'assemblée départementale.

C'est le cas notamment de la préparation par la professeure, le professeur d'un plan annuel de travail (clause 10.14) qui est approuvé par l'assemblée départementale « *aux fins de la répartition équitable des tâches (clause 10.25) et de l'évaluation (article 11)* ». Lors des dernières négociations, des modifications importantes ont été apportées au contenu et à la portée de ce plan, de même qu'en ce qui a trait à la responsabilité de l'assemblée départementale dans les processus d'évaluation et d'octroi de la promotion.

Dans l'optique d'examiner quelques enjeux spécifiques qui se dégagent de l'application de la convention collective en ces matières et, le cas échéant, de dégager des orientations en vue de son renouvellement, un débat se tiendra le jeudi 21 février 2013 en Conseil syndical sur l'articulation entre le plan annuel de travail, l'évaluation, l'acquisition de la permanence et l'obtention de la promotion.

CONSEIL SYNDICAL

21 février
12 h 30, salle A-M050

Débat sur
l'articulation entre
le plan annuel de travail,
l'évaluation,
l'acquisition de la permanence
et l'obtention de la promotion

La fonction et le contenu du plan annuel de travail

Le plan annuel de travail, qui doit être soumis par la professeure, le professeur avant le 1^{er} mai pour approbation par l'assemblée départementale avant le 1^{er} juin, permet de présenter « *les activités qui correspondent à chacune des composantes de sa tâche, en vertu des clauses 10.03 [enseignement], 10.04 [recherche ou création] et 10.05 [service à la collectivité à l'intérieur et à l'extérieur de l'Université]* ». Ces trois clauses présentent une liste non exhaustive d'activités pour chacune des composantes de la tâche qui « *servent de points de repère pour l'évaluation des professeures, professeurs, étant entendu qu'à cet égard aucun de ces points de repère n'a préséance par rapport aux autres* » (clause 10.02).



Le plan de travail fournit des renseignements notamment sur « le nombre de crédits d'enseignement (que la professeure, le professeur) prévoit assumer au cours de l'année », « tout dégrèvement dont elle, il bénéficie » et « les options d'aménagement de sa tâche » (clause 10.14), particulièrement sur le plan de l'enseignement selon les options prévues à la clause 10.07 (crédits en réserve, crédits reportés à assumer ultérieurement, transformation de crédits en fonds de recherche ou création ou en fonds de bourses étudiantes). De plus, « dans un document distinct [...], la professeure, le professeur doit également déclarer les activités professionnelles extérieures régulières et rémunérées qu'elle, qu'il exerce ou entend exercer au cours de l'année » (clause 10.14).

Le préambule au plan annuel de travail

Depuis 2009, un préambule a été ajouté au plan annuel de travail dans lequel la professeure, le professeur « doit faire état de ses réalisations et de ses activités au cours de l'année écoulée, et ce, à l'égard de chacune des composantes de sa tâche » et « indique(r) également, le cas échéant, les changements (abandons, ajouts, précisions, etc.) advenus durant l'année écoulée au regard de son plan annuel de travail en exposant sommairement le contexte entourant les changements intervenus ». Il est aussi prévu que « toute modification significative apportée aux plans annuels de travail dont notamment un changement dans l'aménagement de sa tâche (d'enseignement) selon la clause 10.07 doit être approuvée en assemblée départementale » (clause 10.14).

Ce préambule, qui fait état des réalisations et des changements advenus durant l'année écoulée, a donné lieu à des interprétations diverses sur le plan de la nature des informations à y inscrire (et de l'espace qu'il doit occuper dans le plan de travail). Pour plusieurs, la présentation des réalisations de l'année écoulée s'apparente à la production d'un dossier d'évaluation par tranche annuelle, sans formellement suivre la procédure qui prévaut dans le cas de l'évaluation. Quant à l'indication des modifications majeures survenues, leur mention semble superflue, car les modifications en ce qui concerne les tâches d'enseignement ont dû normalement être approuvées par l'assemblée départementale en cours d'année.

Le plan annuel de travail, un outil pour le processus d'évaluation

Il faut sans doute resituer l'ajout d'un tel préambule au plan annuel de travail dans la perspective de la place prépondérante que doit occuper la prise en compte de ce plan dans le processus d'évaluation, « l'examen du travail effectué par la professeure, le professeur » au moment de l'évaluation devant tenir compte d'éléments multiples « eu égard à ses plans annuels de travail » (clause 11.01). Cette mention explicite du plan annuel de travail dans les premiers paragraphes des dispositions générales en matière d'évaluation au début de l'article 11, ajoutée lors des dernières négociations, cherche à indiquer l'importance centrale du plan annuel de travail, qui est réitérée plus souvent que dans le texte de la convention

précédente, notamment à la clause qui porte sur le dossier d'évaluation : « la professeure, le professeur qui doit être évalué soumet au comité d'évaluation [...] un dossier qui fait état du travail accompli depuis le 1^{er} juin de l'année de sa dernière évaluation et le 31 mai de l'année où il est évalué pour les trois composantes de sa tâche telles que décrites à l'article 10 eu égard à chacun des plans annuels de travail approuvés par son assemblée départementale pendant cette période » (clause 11.08).

Cette articulation plus explicite entre le plan annuel de travail et l'évaluation n'est pas le seul changement qui a été introduit en ce qui concerne le processus d'évaluation : les libellés des recommandations possibles à la suite de l'évaluation des dossiers par le comité d'évaluation et par l'assemblée départementale ont été modifiés; ainsi, le rapport d'évaluation n'a pas à faire état d'une mention « satisfaisant » ou « insatisfaisant », mais à faire une recommandation parmi un certain nombre d'énoncés qui varient selon qu'il s'agit d'une professeure, d'un professeur régulier non permanent (renouvellement de contrat, acquisition de la permanence, non-renouvellement de contrat, etc.) ou d'une professeure, d'un professeur régulier permanent (évaluation positive, évaluation négative avec ou sans avis à caractère professionnel, etc.) (clause 11.13); le rapport d'évaluation doit indiquer les correctifs à apporter dans le cas d'une évaluation négative (entraînant une évaluation dans trois ans, au lieu de cinq pour une évaluation positive), et non plus seulement pour un avis à caractère professionnel comme cela était exigé auparavant (clause 11.12); par ailleurs, le comité d'évaluation et l'assemblée départementale n'ont plus à faire une recommandation dans le cas d'une demande de promotion, mais à fournir un avis (qui ne peut être soumis à un comité de révision comme cela est possible pour une recommandation dans le cadre de l'évaluation) qui est acheminé directement au comité institutionnel de promotion, quelle que soit la teneur des avis émis (clause 13.04).

La procédure et les critères d'évaluation départementaux

À la suite de ces changements, plusieurs assemblées départementales, comme prévu à la clause 11.06, ont apporté des modifications aux critères et à la procédure d'évaluation applicables pour une période de cinq ans dans leur département (ces critères et cette procédure peuvent toutefois être modifiés au cours de cette période). Mais certaines assemblées ont conservé, malgré les changements intervenus, les critères et la procédure qu'elles appliquaient depuis plusieurs années. Il ressort, à la suite de rencontres avec les directions de département, avec d'autres groupes ou avec des individus à propos de l'évaluation, que les critères départementaux sont, dans certains cas, fortement teintés par les paramètres qui président à l'octroi de la promotion dans l'optique de reconnaître le caractère supérieur des réalisations, faussant quelque peu la nature et la portée de l'évaluation entre pairs au regard de la visée première de cette évaluation, qui est de « favoriser une évolution positive de la carrière de la professeure, du professeur à l'Université » (clause 11.01).



En effet, l'évaluation est une procédure qui « permet à la professeure, au professeur de s'autoévaluer en faisant le point sur la période évaluée » et « au département d'apprécier le travail de la professeure, du professeur au cours de cette période » en prenant « en compte l'environnement dans lequel la professeure, le professeur œuvre et l'évolution de sa carrière » (clause 11.01). C'est pourquoi il est stipulé que les critères d'évaluation départementaux « doivent permettre que soient pris en compte la situation familiale et les congés de maladie des professeures, professeurs » et qu'« aucune des trois composantes ne peut être considérée d'emblée comme prépondérante ou prioritaire lors de l'évaluation », d'autant que « l'attribution d'une pondération à chacune des trois composantes de la tâche est du ressort exclusif de la professeure, du professeur » (clause 11.06). L'évaluation n'a donc pas pour fonction de comparer entre elles les performances des professeures, professeurs et de les classer selon des normes uniformes d'excellence.

L'évaluation et l'acquisition de la permanence

Malgré ces orientations, une certaine tendance à privilégier des critères d'excellence pour l'évaluation statutaire des professeures, professeurs réguliers se maintient et se répercute aussi (et parfois même encore plus) au moment de se prononcer sur le renouvellement (ou le non-renouvellement) de contrat et sur l'acquisition de la permanence lors de l'évaluation des professeures, professeurs non permanents, de qui, dans certains cas, on attend des réalisations s'apparentant à celles de professeures, professeurs, sinon chevronnés, du moins bien en selle dans le développement de leur carrière, notamment en recherche. Les processus rigoureux de sélection auxquels sont soumis les nouvelles et nouveaux professeurs devraient pourtant permettre d'envisager le renouvellement de contrat et l'acquisition de la permanence dans le contexte spécifique de l'insertion dans la carrière universitaire, en référence aux plans annuels de travail pour les trois composantes de la tâche approuvés par l'assemblée départementale pour la période visée par l'évaluation.

Cela dit, des collègues remettent tout de même en question les modalités actuelles d'évaluation quand vient le temps de se prononcer sur l'acquisition de la permanence et souhaiteraient des mécanismes distincts de ceux qui ont cours pour les professeures, professeurs réguliers permanents dans le cas de leur évaluation statutaire. Par exemple, sur le modèle de ce qui se fait dans le cas d'une demande de promotion, l'évaluation pour l'acquisition de la permanence pourrait prendre en compte l'ensemble des réalisations depuis l'entrée en fonction à l'Université, sinon même avant, au lieu de porter uniquement sur le cycle d'activités depuis la dernière évaluation.

L'obtention de la promotion

La reconnaissance du « caractère supérieur » des réalisations dans l'accomplissement de la tâche professorale est confirmée par l'obtention de la promotion qui « permet le passage à une

catégorie supérieure de traitement salarial » (clause 13.01). À cet effet, « la professeure, le professeur qui demande une promotion soumet, avant le 10 septembre, un dossier qui fait la synthèse du travail accompli depuis son engagement ou depuis sa dernière promotion à l'Université », avec la possibilité « d'y annexer toutes les pièces qu'elle, qu'il juge pertinentes dont, notamment, celles illustrant la reconnaissance obtenue à l'Université et à l'extérieur; eu égard à ses réalisations en tant que professeure, professeur d'université, ce qui peut inclure des réalisations à titre de professeure, professeur avant l'embauche à l'UQAM » (clause 13.03).

Le comité d'évaluation émet un avis sur la demande de promotion « en se référant aux critères institutionnels de promotion » et le soumet à l'assemblée départementale (clause 13.04). Cet avis et la résolution de l'assemblée départementale sont transmis au comité institutionnel de promotion qui en dispose à sa convenance dans son appréciation du dossier soumis. Ce comité examine les réalisations accomplies par la professeure, le professeur pour chacune des composantes de sa tâche professorale et « recommande la promotion pour la professeure, le professeur qui a reçu la note A (excellent) pour au moins deux des trois composantes et la note B (très satisfaisant) pour la troisième » (clause 13.12).

Autres enjeux liés à la mise en œuvre de l'évaluation et à l'obtention de la promotion

D'autres enjeux gravitent autour des questions d'évaluation et de promotion, certains plus fondamentaux, d'autres de nature plus technique. Plusieurs ont été soulevés lors des dernières négociations et méritent sans doute d'être à nouveau examinés dans le processus actuel de discussion et de préparation en vue du renouvellement de la convention collective.

À l'occasion de la préparation du projet de convention collective en 2006-2007, différentes hypothèses ont été examinées, des positions ont été adoptées en Conseil syndical, puis certaines ont été maintenues et d'autres rejetées par l'Assemblée générale. Ce fut le cas de la pertinence de maintenir ou non un processus d'évaluation statutaire pour les professeures, professeurs réguliers permanents. Quant à la question de la promotion, elle a oscillé entre l'idée de se réapproprié en totalité la procédure au niveau de l'assemblée départementale et celle de confier l'étude des dossiers directement au comité institutionnel de promotion sans aucune intervention de l'assemblée départementale.

La mise en œuvre du processus d'évaluation soulève aussi son lot de questions, notamment sur la composition du comité d'évaluation et celle du comité de révision, particulièrement en ce qui concerne la présence et le rôle de la personne extérieure au département et de celle qui représente la vice-rectrice, le vice-recteur à la Vie académique; sur le traitement des dossiers par le comité d'évaluation, l'assemblée départementale et, le cas échéant, le comité de révision; sur le caractère « étayé » du rapport d'évaluation; sur l'échéancier prévu pour l'ensemble du processus, etc.

DES QUESTIONS À DISCUTER

Les questions qui suivent se veulent des déclencheurs pour les discussions en assemblée départementale et le débat prévu dans le cadre de la réunion du Conseil syndical le jeudi 21 février prochain qui sera une occasion d'en traiter.

Enjeux et orientations du plan annuel de travail

- Faut-il maintenir la préparation d'un plan annuel de travail et son approbation par l'assemblée départementale aux fins de la répartition équitable des tâches et de l'évaluation de la professeure, du professeur ?
- Faut-il modifier le contenu actuel du préambule au plan de travail (état des réalisations et des changements advenus durant l'année écoulée) ou l'éliminer ?
- Doit-on préciser la nature des modifications significatives apportées aux plans annuels de travail qui doivent être approuvées par l'assemblée départementale ?
- Étant donné que l'évaluation de la professeure, du professeur se fait « *eu égard à chacun des plans annuels de travail approuvé par son assemblée départementale* », faut-il prévoir un mécanisme d'appel (par exemple sur le modèle du comité de révision au moment de l'évaluation) dans le cas où le plan de travail d'une professeure, d'un professeur ne serait pas approuvé par son assemblée ? Faut-il prévoir un suivi administratif dans le cas de non-approbation du plan de travail d'une professeure, d'un professeur ?

Enjeux et orientations de l'évaluation

- Faut-il maintenir l'évaluation statutaire des professeures, professeurs réguliers jusqu'à la fin de la carrière ou peut-on l'abolir à un moment donné dans le parcours de cette carrière (après la permanence, après la promotion et le passage à la catégorie IV, après un certain nombre d'années de travail comme professeure, professeur à l'UQAM) ?
- Faut-il maintenir des personnes extérieures au département ou à l'Université sur le comité d'évaluation et sur le comité de révision ? Si oui, faut-il revoir les modalités de leur désignation ?
- Serait-il pertinent de préciser davantage dans la convention collective les rôles respectifs du comité d'évaluation et de l'assemblée départementale ?
- Convient-il de préciser dans la convention collective, au lieu que ce soit selon les critères d'évaluation départementaux, la nature et la portée du caractère *étayé* du rapport d'évaluation au regard de chacune des composantes de la tâche et de sa conclusion générale ? Ou faut-il plutôt abandonner le caractère *étayé* du rapport d'évaluation, sauf dans les cas de non-renouvellement de contrat, d'évaluation négative ou de recommandation de réaffectation à l'intérieur de l'Université ?
- Faut-il maintenir dans la liste des recommandations pour une professeure, un professeur régulier permanent la possibilité d'un *avis à caractère professionnel* ? Si oui, devrait-on préciser les conditions, le sens et la portée d'un tel avis ?

- Devrait-on revoir les mécanismes actuels de fonctionnement du comité de révision, notamment en ce qui a trait au dépôt en séance des documents pertinents (critères et procédure d'évaluation du département, copie des articles pertinents de la convention collective, dossier complet d'évaluation, rapport d'évaluation et recommandations du comité d'évaluation et de l'assemblée départementale) de même qu'en ce qui concerne la production de son rapport et sa recommandation ?
- Faut-il revoir l'échéancier actuel de l'opération d'évaluation (désignation des membres du comité d'évaluation et de la représentante, du représentant de l'assemblée départementale sur le comité de révision avant le 1^{er} juin; dépôt du dossier d'évaluation par la professeure, le professeur avant le 10 septembre; réunion du comité d'évaluation entre le 10 septembre et le 15 octobre; tenue de l'assemblée départementale dans les cinq jours ouvrables suivant la réunion du comité d'évaluation; communication à la professeure, au professeur du rapport du comité d'évaluation au moins deux jours ouvrables avant la tenue de l'assemblée départementale, etc.) ?

Enjeux et orientations de l'acquisition de la permanence

- Serait-il pertinent que l'évaluation en vue de l'acquisition de la permanence porte sur l'ensemble des activités depuis l'entrée en fonction à titre de professeure, professeur régulier (ou même avant si ces activités sont reliées aux composantes de la tâche professorale) ?
- En conséquence, est-ce que l'évaluation des activités réalisées à l'occasion d'un premier contrat à titre de professeure, professeur régulier ne devrait pas être exclusivement formative (par la production d'un rapport étayé portant sur chacune des composantes de la tâche et sur la forme du dossier d'évaluation au regard des critères d'évaluation départementaux) et garantir le renouvellement de contrat, à moins d'un avis contraire à cet effet (par un vote secret des membres présents lors de la réunion de l'assemblée départementale) ?

Enjeux et orientations de la promotion

- Faut-il inscrire dans la convention collective les critères et la procédure d'évaluation pour la promotion actuellement élaborés aux cinq ans par la Commission des études, sur recommandation de la Sous-commission des ressources, pour approbation par le Conseil d'administration ?
- Faut-il maintenir la production d'avis sur le dossier de promotion par le comité d'évaluation et par l'assemblée départementale ?
- Sans abolir les mécanismes actuels de la promotion en vue du passage à la catégorie IV, peut-on envisager un passage automatique à cette catégorie en reconnaissance de la durée de carrière à l'UQAM, compte tenu de l'incidence du salaire en fin de carrière sur les revenus de retraite ?