

SPUQ NÉGO

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

Numéro 4, 13 mars 2007

EN PRÉVISION DU CONSEIL SYNDICAL

COUP D'ŒIL SUR TROIS RÉFORMES DU PROJET DE CONVENTION

La tournée des assemblées départementales de l'automne dernier a été l'occasion de vérifier plusieurs hypothèses soumises pour discussion par le Comité exécutif du SPUQ en vue d'améliorer la gestion collégiale de la carrière professorale.

CALENDRIER DES RÉUNIONS

15 mars (jeudi) CONSEIL SYNDICAL
12 h 30, salle V-2430

22 mars (jeudi) CONSEIL SYNDICAL
12 h 30, salle V-2430

29 mars (jeudi) CONSEIL SYNDICAL
12 h 30, salle V-2430

5 avril (jeudi) Si nécessaire
CONSEIL SYNDICAL
12 h 30, salle V-2430

18 avril (mercredi) ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
12 h 30, salle A-M050

25 avril (mercredi) Si nécessaire
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
12 h 30, salle A-M050

L'UQAM n'est pas une entreprise hiérarchique, mais bien un établissement universitaire administré collégalement. Et c'est la convention collective SPUQ-UQAM qui établit le cadre d'activité de ses professeurs, professeurs. Ce sont principalement les articles 10 (Tâche professorale), 11 (Évaluation) et 13 (Promotion) qui déterminent l'organisation et l'évolution de la vie professorale tout au long de la carrière. La définition de la tâche par ses trois composantes, l'enseignement (10.03), la recherche ou création (10.04) et le service à la collectivité (10.05), a été finement précisée au fil des ans et n'est plus remise en question.

L'aménagement et la répartition de la tâche font déjà appel à des notions plus particulières : charge annuelle, modulation, pondération; crédits d'enseignement, d'encadrement ou de formation et dégrèvements; répartition et attribution; moyenne cible. La prise individuelle de chaque professeure, professeur sur son propre travail et sa propre carrière est ici très importante, et cette large autonomie n'est limitée que par la responsabilité collective qui émane de l'autogestion par l'assemblée départementale de la tâche globale attribuable à un département.

En plus de l'évaluation des enseignements par les étudiantes, étudiants et de l'évaluation par des jurys de pairs lors de nombreux concours associés aux activités de recherche ou de création, le travail, pour ne pas dire le rendement, de la professeure, du professeur est soumis à de multiples évaluations : lors d'un renouvellement de contrat et pour l'obtention de la permanence, périodiquement par la suite par l'évaluation quinquennale et globalement enfin, lors d'une demande de promotion. Il y a donc lieu de parfaire ces outils, procédures et critères qui balisent la carrière professorale, mais qui ne doivent pas pour autant en faire une course à obstacles.



Responsabilité individuelle et collective et reconnaissance institutionnelle

La Comité exécutif du SPUQ avait souhaité, dans le SPUQ-*Négo* n° 1 (25 octobre 2006), que soit accrue « *la cohérence des dispositions concernant le plan de travail annuel soumis à l'assemblée départementale, en lien avec la répartition des tâches et l'évaluation* ». Lors de la grande tournée de consultation à l'automne, l'opinion des collègues était mitigée à l'égard du plan de travail, dont le lien avec l'évaluation demandait par ailleurs à être clarifié.

Nous proposons aussi la suppression de l'évaluation récurrente aux cinq ans pour les professeures, professeurs permanents : cette évaluation sera maintenue, puisque c'est ce qui est ressorti de la tournée des assemblées, mais en ce qui concerne la présence de membres « externes » aux comités d'évaluation et de promotion, il est apparu lors de la consultation qu'il fallait la redéfinir en fonction de membre externe au département (ou à la faculté).

Plan annuel de travail

Le « Plan annuel de travail » (10.14) est un outil de gestion individuelle de la tâche apparu au début des années 1990. Sa fonction consiste à conforter le choix individuel des professeures, professeurs pour ce qui est de la part relative des trois composantes de la tâche et de leur pondération. Ainsi l'aménagement des activités d'enseignement créditées (10.07) permet une modulation par rapport à la tâche normale de quatre (4) activités de trois (3) crédits chacune, ou l'équivalent en terme de crédits. On peut donner chaque année plus, ou moins, de douze (12) crédits, la marge étant au minimum un et au maximum six cours, les crédits manquants ou en surplus étant retranchés de sa « réserve » ou ajoutés à celle-ci. Cette fonction du plan de travail donne de très bons résultats.

La pondération de chacune des composantes de la tâche est du ressort exclusif de la professeure, du professeur.

Ce qui n'allait pas, c'était le fait bien connu que des modifications de toutes sortes interviennent en cours d'année pour un plan de travail déposé à l'avance, et que l'obligation de soumettre ces modifications à l'approbation de l'assemblée départementale créait des lourdeurs inutiles. Nous proposons d'abolir cette obligation : en lieu et place il suffira d'indiquer en préambule du plan de travail soumis en début d'année les modifications intervenues au plan de travail de l'année précédente. L'assemblée départementale pourra donc continuer de s'assurer, lors de l'approbation annuelle des plans de travail, de la répartition équitable de la charge globale de travail du département. Mais ainsi allégé d'une contrainte inefficace, le plan annuel de travail constituera d'autant mieux la pièce maîtresse au dossier lors de l'évaluation de la professeure, du professeur.

L'évaluation

L'article 11 portant sur l'évaluation est en bonne partie refondu. Il comporte d'abord un changement de paradigme quant à l'objet même de l'évaluation, qui est de favoriser l'évolution positive de la carrière. Le lien avec le plan de travail est réaffirmé, de même que la pondération de chacune des composantes de la tâche, qui est du ressort exclusif de la professeure, du professeur.



Le dossier d'évaluation fait état du travail accompli depuis la dernière évaluation pour les trois (3) composantes de la tâche, eu égard à chacun des plans de travail approuvés par l'assemblée départementale; ainsi les plans de travail, la pondération accordée par la professeure, le professeur à chacune des composantes pour l'ensemble de la période et l'autoévaluation globale de la qualité du travail accompli constituent le dossier minimal soumis à évaluation.

La procédure d'évaluation est plus clairement définie et fait maintenant partie intégrante de la convention collective. La professeure, le professeur « externe » siégeant au comité d'évaluation pourra provenir d'un autre département de l'UQAM, ou encore de l'extérieur comme c'est le cas en ce moment. Il en est de même pour le comité de révision. L'élaboration des critères départementaux d'évaluation doit prendre en compte chacune des composantes de la tâche en fonction du plan de travail, et tout changement apporté à ces critères ne peut s'appliquer que postérieurement à chacune des années de la période évaluée.

Enfin, l'ambiguïté qui faisait s'entremêler évaluation et promotion est levée : seule la période récente, celle écoulée depuis la dernière évaluation, doit être évaluée avant que ne soit constitué l'ensemble du dossier soumis à la promotion.

La promotion

L'article 13 portant sur la promotion est lui aussi en grande partie refondu. La promotion est désormais du seul ressort du comité institutionnel de promotion, et n'a plus comme préalable l'application de l'article 11 (Évaluation), si bien que le comité d'évaluation et l'assemblée départementale n'ont plus à se prononcer sur une demande de promotion.

Après en avoir avisé au préalable la direction de son département, la professeure, le professeur qui désire changer de catégorie soumet son dossier de promotion avant le 10 janvier. Ce dossier comporte la synthèse du travail accompli depuis l'entrée en fonction à l'Université. Il comprend au minimum un curriculum vitae récent, une liste organisée des réalisations de la professeure, du professeur par rapport aux trois composantes de la tâche ainsi que la pondération, exprimée en pourcentage, qu'elle, il attribue à chacune des composantes, compte tenu de ses plans de travail pour l'ensemble de la période.

Autre changement majeur, source de grande amélioration et de clarification, la procédure et les critères de promotion autrefois prévus à la Politique des critères de promotion ont été en substance rapatriés dans le texte de la convention collective. La professeure, le professeur « externe » siégeant au comité promotion pourra provenir, soit d'un département d'une autre faculté de l'UQAM, soit de l'extérieur de l'Université.

Les critères de promotion ont trait à la qualité des réalisations, à la persistance et à la continuité de l'effort ainsi qu'au volume des activités. L'examen des demandes de promotion par le comité institutionnel consiste principalement en l'appréciation du caractère supérieur du travail accompli. Chaque membre du comité de promotion est appelé à évaluer chacune des composantes de la tâche selon le barème suivant : A, excellent, B, très satisfaisant et C, satisfaisant. La promotion est accordée pour une notation globale attribuant un « A » pour au moins deux des trois composantes.

**L'ambiguïté
qui faisait s'entremêler
évaluation
et promotion
est levée.**

**Seule la période
récente sera évaluée.**



De l'air frais dans le système

Plan de travail, évaluation, promotion : ces dispositions de la convention collective comptent parmi les plus délicates, s'agissant de leur application. Pas étonnant qu'elles aient été soumises à discussion lors la tournée des assemblées départementales; pas étonnant non plus qu'elles aient été fort... discutées! En forçant une synthèse des points de vue, parfois éloignés, des collègues qui se sont exprimés, nous sommes arrivés à cette double conclusion : le « système » actuel fonctionne, mais il a des lourdeurs et parfois des ratés. Voilà pourquoi nous avons cherché à le rendre plus efficace, si possible moins lourd, et nécessairement plus équitable.

Le plan annuel de travail étant maintenu mais allégé de l'obligation d'en faire approuver les modifications, son rôle s'en trouve renforcé comme lieu d'ancrage des choix individuels d'investissement dans la tâche et de sa modulation.

Autre gain d'efficacité, l'imbrication inutile de l'évaluation et de la promotion n'aura plus cours, et c'est là une réforme majeure qui met fin à une confusion sans doute non voulue, mais qui se poursuivait depuis des lustres. C'est une chose que de se soumettre à une étape d'approbation pour le renouvellement de contrat ou l'obtention de la permanence, voire la confirmation de la progression normale, mais un comité départemental d'évaluation (ou de révision, le cas échéant) n'est pas un comité de promotion, celle-ci étant octroyée par l'Université et donc, par un comité « institutionnel » de promotion.

Il restait par ailleurs à décider si des personnes de l'« extérieur » devraient encore siéger au comité (départemental) d'évaluation ou de révision, ou encore au comité (institutionnel) de promotion. L'opinion était partagée dans les assemblées départementales, l'apport « externe » au département semblant toutefois offrir le gage d'une meilleure équité et d'une plus grande transparence. Ce sont ces mêmes motifs qui sous-tendent notre proposition d'un apport « externe » au département, « externe » à la faculté ou « externe » à l'UQAM.

À micro ouvert pour la suite...

La réunion du Conseil syndical devrait permettre, dès sa séance du jeudi 15 mars, d'aborder ces éléments de réforme souhaités. C'est là un premier lieu d'appropriation et de débat, par les professeurs, professeurs eux-mêmes, sur ce qui touche directement au travail professoral et à l'évolution de la carrière. En réalité, l'enjeu n'étant pas vraiment pécuniaire, il n'appartient qu'à nous de clarifier au mieux des objets qui relèvent au premier chef du caractère collégial de la vie universitaire. L'étude article par article du projet de renouvellement de la convention collective se poursuivra les jeudis 22 et 29 mars, et si nécessaire le jeudi 5 avril. C'est l'Assemblée générale du 18 avril (et si nécessaire le 25) qui aura le mot final et donnera le feu vert à la négociation. C'est donc à nous de discuter de ce que nous voulons réellement inclure dans ce projet pour l'UQAM.

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

BUREAU A-R050
TÉLÉPHONE : (514) 987-6198
TÉLÉCOPIEUR : (514) 987-3014
COURRIEL : spuq@uqam.ca

SITE INTERNET :
<http://www.unites.uqam.ca/spuq>