

En Bref

SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Vol. 9, n° 3, mars 2004

Un débat-midi organisé conjointement par le SGPUM et la FAÉCUM **Le renouvellement du corps professoral**

Le 5 février dernier, à la veille des premières auditions publiques de la Commission de l'Assemblée nationale sur l'accessibilité, la qualité et le financement des universités, le syndicat des professeurs et professeures et la fédération des associations étudiantes de l'Université de Montréal ont donné à leurs membres l'occasion de discuter d'une question charnière entre le présent et l'avenir : le renouvellement du corps professoral à l'université. Les présentations de trois conférenciers invités ont grandement éclairé le débat.

Niveaux de perception, chiffres et enjeux

Conférencier : Michel A. Bouchard, professeur titulaire – FAS, géologie.

Membre de la Commission de l'enseignement et de la recherche universitaire qui a élaboré le rapport annuel 2002-2003 du Conseil supérieur de l'éducation (CSE) intitulé *Renouveler le corps professoral à l'université : des défis importants à mieux cerner*¹, M. Bouchard a précisé d'entrée de jeu qu'il ne prenait pas la parole au nom du Conseil. Son analyse, néanmoins, met à profit les observations sur lesquelles se fondent ce rapport.

Le renouvellement du corps professoral, affirme le conférencier, est un instrument profond pour orienter la mission de l'université. On peut distinguer trois niveaux de perception où se définissent des enjeux particuliers ainsi que des possibilités d'action :

1) Au niveau du professeur et du département. C'est à l'échelle de la vie départementale que la problématique est ressentie le plus intensément par les professeurs et que se mesurent le mieux les difficultés et les enjeux du remplacement et du recrutement. Ce niveau est le seul à constituer un forum où les professeurs peuvent s'exprimer à ce sujet. Qui prendra sa retraite? Quels postes seront renouvelés? Pourra-t-on retenir les candidats recherchés? Quelles conditions leur offrir? Les décisions en ces matières peuvent avoir de grandes conséquences sur l'orientation et parfois la survie même d'un département.

Elles en ont inévitablement sur la charge de travail des professeurs².

2) Au niveau de l'institution. À cette échelle, l'administration universitaire (doyens, vice-recteurs, recteurs) quantifie les besoins de renouvellement et tente de résoudre une diversité de problèmes touchant le développement et le financement de l'institution. Allons-nous privilégier tel ou tel champ disciplinaire? Est-ce que la structure institutionnelle (par exemple, l'affiliation départementale) est un obstacle au recrutement? Faut-il mettre l'accent sur la compétitivité en recherche? Quelles conditions de carrière offrir aux nouveaux professeurs?

3) Au niveau de l'État ou du réseau. À cette échelle, qui tend à impliquer la société dans son ensemble, des organismes tels que le MEQ, la CREPUQ, le CSE et l'AUCG tentent de définir la mission de l'université en ayant comme perspective sa fonction sociale et économique. Toutes les universités du réseau doivent-elles avoir la même mission? Faut-il promouvoir des partenariats avec le privé? Doit-on établir des orientations stratégiques liées à une politique nationale de l'innovation? Quelle importance accorder aux universités par rapport aux autres domaines d'intérêt public?

Le conférencier a par ailleurs commenté la « dispute des chiffres » qui a découlé des analyses partiellement divergentes du CSE et de la CREPUQ. Quand le CSE a été saisi du dossier, explique-t-il, s'est posée la question de la pertinence des données disponibles. Fallait-il se fier aux données agrégées établies à l'échelle du Canada? Les prévisions inscrites dans les contrats de performance liant les universités québécoises et le MEQ étaient-elles un reflet exact des besoins? Le CSE a choisi de demander directement aux vice-recteurs des universités combien de professeurs leur institution prévoyait embaucher entre 2003 et 2008. Il en est ressorti que les universités devraient recruter une moyenne de 614,3 professeurs réguliers par année, soit un taux de recrutement correspondant à 7,5 % de la

1. Document disponible en ligne : www.cse.gouv.qc.ca

2. Sur la charge professorale, voir : Denis Bertrand, *Diversité, continuité et transformation du travail professoral dans les universités québécoises (1991 et 2003)*, CSE, 2003 [www.cse.gouv.qc.ca/fi/pub/etudes/etudes.htm].

taille du corps professoral en 2001. Une enquête menée auprès des directeurs de département a par ailleurs révélé une satisfaction élevée à l'égard des candidats qui ont postulé ces dernières années. En considérant la diversité des bassins de candidatures potentielles, le CSE a donc choisi de parler d'un « effort de recrutement intense » plutôt que de « pénurie ». M. Bouchard reconnaît que le discours plus alarmiste de la CREPUQ, qui sollicite du gouvernement un financement important pour faire face à la « crise », est malgré tout légitime et probablement souhaitable.

La question a une incidence certaine sur l'avenir du système universitaire, sur la structure des universités et sur la tâche des professeurs. Ceux-ci sont-ils vraiment consultés? Ont-ils quelque chose à dire?

Un système en déséquilibre?

Conférencier : Michel Bigras-Poulin, professeur titulaire – Faculté de médecine vétérinaire.

« Il faut mettre du gaz dans le camion. » Telle est l'image employée par le conférencier qui, s'intéressant surtout à la dynamique du système, a réalisé une étude démographique du corps professoral de l'Université de Montréal.

Cette étude révèle que 38 % des membres du corps professoral ont 55 ans et plus. L'âge moyen des professeurs titulaires est de 56 ans; dans l'hypothèse de départs à la retraite à 60 ans, la moitié d'entre eux partiront d'ici 5 ans. Selon M. Bigras-Poulin, ce fort potentiel de « sortie » du système risque en outre de s'accroître en raison de la détérioration prévisible de la qualité de vie au travail.

La carence d'engagements associée à la « crise » des années 90 se reflète dans la structure démographique actuelle. On observe ainsi un déséquilibre : le nombre de professeurs titulaires atteint presque celui des professeurs adjoints et agrégés réunis. Quand on examine la dispersion d'âge, on remarque en plus un fort chevauchement : les adjoints ne sont pas uniquement dans la jeune trentaine, plusieurs ont 45 ans et plus.

Depuis 5 ans, il y a eu 244 engagements et 240 départs. Les difficultés de recrutement et le recrutement par vagues ne sont pas des éléments très positifs en ce qui a trait à la stabilité du système, à sa pérennité et à la qualité de vie au travail. Les retraites anticipées représentent 40 % des départs, et il y aura un manque très probable de professeurs si on ne peut encourager les personnes en poste à y demeurer. L'augmentation prévue des étudiants à tous les cycles accentuera le problème.

SGPUM

Syndicat général des professeurs et des professeures
de l'Université de Montréal
C.P. 6128, succursale Centre-ville, Montréal (Québec) H3C 3J7

Tél. : 343-6636

Courriel : sgpum@umontreal.ca

Site Web : www.sgpum.umontreal.ca

Nos locaux sont situés au 3060, boul. Édouard-Montpetit (3^e étage).

Rédaction : Intersigne (Suzanne Grenier).

Des pistes d'action ciblées

Conférencier : Johathan Harvey, secrétaire général de la FAÉCUM.

Le représentant de l'organisation étudiante a présenté des éléments du mémoire de la FAÉCUM sur le renouvellement du corps professoral, en insistant sur les solutions internes applicables à l'Université de Montréal.

Depuis les compressions de 1994, souligne le conférencier, le ratio étudiants-professeur est passé de 17,8 à 22. Pour rétablir le ratio à son niveau antérieur, 444 nouveaux postes devraient être créés à l'Université de Montréal. Si l'on tient compte des besoins de remplacement à long terme causés par le vieillissement du corps professoral, il faut envisager un recrutement annuel d'environ 125 nouveaux professeurs entre 2002 et 2012.

En plus de souhaiter un réinvestissement public destiné à la création de nouveaux postes, la FAÉCUM propose une série de pistes d'action à l'échelle institutionnelle : affecter les ressources de façon ciblée, en tenant compte des besoins de recrutement inégaux dans différents secteurs; mettre en valeur des atouts autres que la rémunération dans les efforts de recrutement (p. ex., services de garde, offre d'emploi au conjoint, qualité de vie à Montréal); former une relève professorale à la fois chez les étudiants des cycles supérieurs et chez les chargés de cours, notamment par des initiatives de formation directe à l'enseignement universitaire; augmenter la participation des auxiliaires d'enseignement aux tâches d'enseignement.

Quelques commentaires issus du débat

- La frustration est grande dans les départements touchés par plusieurs départs à la retraite, mais qui n'ont pas les budgets pour embaucher de nouveaux professeurs malgré l'augmentation du nombre d'étudiants.
- Les étudiants actuels semblent peu attirés par la carrière professorale. Comment revaloriser la profession ?
- Il est peu prudent de lier son sort à un seul indicateur tel que le ratio étudiants-professeur. Que se produira-t-il s'il y a une chute démographique ?
- Des formules à explorer : le tutorat entre les professeurs en fin de carrière et les nouveaux professeurs, le partage de la tâche entre ces générations, la collaboration entre professeurs et partenaires du privé.