

Rapport du Collectif

Deuxième rendez-vous des ÉGES
Du 3 au 5 mai 2018
À l'UQÀM, Montréal

Pour des solutions concrètes en enseignement supérieur !

Lors du premier rendez-vous des États généraux de l'enseignement supérieur (ÉGES), en mai 2017, le constat des artisans du milieu de l'éducation et de la communauté étudiante était unanime : le modèle de l'économie du savoir qui domine actuellement l'enseignement supérieur a entraîné de multiples transformations au sein des cégeps et des universités, transformations qui ont généré d'importantes dérives. Pensons notamment à l'implantation des pratiques issues de la nouvelle gestion publique, à l'effritement de la collégialité, à une approche utilitariste des connaissances et de la recherche ou encore à la compétition entre les établissements pour obtenir une place dans les palmarès. Qui plus est, les compressions budgétaires majeures de la dernière décennie ont fragilisé les institutions, accru la précarité du personnel et forcé le développement de voies lucratives qui détournent l'éducation de ses mandats premiers. Au sortir des ÉGES 2017, il était clair qu'un deuxième rendez-vous s'imposait afin de définir des orientations et des solutions au modèle d'enseignement supérieur qui saurait ramener le sens de son développement à son rôle de service public.

Ce Deuxième rendez-vous printanier des ÉGES est l'occasion de revisiter cette vision humaniste de l'éducation qui fait consensus chez les principaux acteurs des cégeps et des universités. Il permet de cibler, ensemble, les pistes de solutions les plus prometteuses afin de se réapproprier nos milieux et de réorienter les réseaux de l'enseignement supérieur au service de l'intérêt commun en insistant sur l'accessibilité, sur un soutien financier à la hauteur de l'importance qu'on accorde à l'éducation et sur le renforcement du principe de collégialité. Il est aussi l'occasion de faire des propositions pour s'attaquer à la précarité d'emplois pour plusieurs catégories ainsi que de réduire la détresse psychologique subie par les étudiantes et les étudiants et par le personnel dans les cégeps et les campus universitaires.

Rapport du Collectif aux ÉGES

Ce rapport présente les principales orientations du Collectif et les solutions communes à mettre en œuvre pour améliorer le développement de l'enseignement supérieur au Québec. Ces propositions ont été dégagées à partir de différents documents des associations membres du Collectif ainsi que de l'ensemble travaux entourant ce Deuxième rendez-vous, dont les activités thématiques et régionales. Dans ce rapport, nous reprenons les trois principaux thèmes (financement, administration et précarités) ainsi que les sujets des quatorze ateliers, mais dans un ordre différent. Il nous est également apparu pertinent de regrouper certains sujets d'ateliers sous un nouveau thème, soit l'accessibilité aux études supérieures et le soutien aux à tous les étudiantes et aux étudiants, peu importe leur parcours.

L'accessibilité aux études supérieures et le soutien aux étudiantes et aux étudiants

La création des cégeps et du réseau de l'Université du Québec, la gratuité des études collégiales, le gel des droits de scolarité à l'université pendant plusieurs années et la mise en place du programme d'aide financière aux études sont autant de mesures qui ont été adoptées par la société québécoise pour accroître l'accessibilité géographique et financière aux études supérieures. Bien que le taux de fréquentation ait fait un bond spectaculaire, certains groupes étudiants demeurent proportionnellement sous-représentés dans les établissements collégiaux et universitaires et obtiennent plus difficilement un diplôme. Pour remédier à cette situation, il est important de mettre en place des solutions pour augmenter l'accessibilité aux études supérieures et la mobilité sociale. Il faut également améliorer les conditions d'apprentissage, les conditions d'exercices du personnel, l'encadrement et les modes d'apprentissage afin que toutes les étudiantes et tous les étudiants ayant les capacités puissent réussir leurs études supérieures.

L'accessibilité financière et le soutien financier aux étudiantes et aux étudiants

Pour accroître l'accessibilité, pour sortir de la reproduction sociale des inégalités et pour contrer l'endettement étudiant, il faut lutter contre les contraintes d'ordre économique dans une perspective de gratuité scolaire et de démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur. Par exemple, au cégep, il est pour le moins incongru que des droits de scolarité soient encore exigés des étudiantes et des étudiants inscrits dans un programme menant à un diplôme d'études collégiales (DEC) à temps partiel. Il est également primordial d'améliorer le régime d'aide financière aux étudiantes et aux étudiants, notamment en bonifiant l'aide financière aux études par des bourses, en s'assurant que les étudiantes et les étudiants à temps partiel aient accès aux bourses, en élargissant et en indexant les dépenses admissibles, en bonifiant le revenu protégé du bénéficiaire ou en revoyant à la baisse le poids de la contribution parentale du calcul de l'aide financière. Malgré le programme d'aide financière, la grande majorité des étudiantes et des étudiants sont dans l'obligation de travailler pendant leurs études, qu'ils soient bénéficiaires ou non d'une bourse ou d'un prêt. L'équilibre études-travail est pour le moins difficile et la situation se complique davantage lorsque les étudiantes et les étudiants doivent effectuer des stages. Il apparaît donc opportun de mettre en place un chantier afin de se pencher sur les conditions des stages obligatoires dans tous les programmes d'étude au Québec.

L'accessibilité géographique et les établissements en région

L'accessibilité et l'offre de formation soulèvent plusieurs inquiétudes, notamment dans certaines régions observant une baisse démographique. Il va sans dire que l'apport des établissements d'enseignement dans le développement social, économique et culturel des régions doit être reconnu. Le gouvernement doit faire preuve d'une volonté politique de préserver les infrastructures et l'expertise des cégeps et des universités en région. Certaines solutions pour assurer la pérennité de ces établissements d'enseignement supérieur passent par un

financement adéquat, notamment en rehaussant la part des allocations fixes dans le modèle de répartition des ressources au collégial, en assurant le financement de la mission des universités en région, ainsi qu'en garantissant le démarrage de petites cohortes et le maintien de ces programmes. Il importe également que les étudiantes et les étudiants en région puissent avoir accès à un éventail large et diversifié de programmes. Cette offre ne peut se limiter aux besoins locaux du marché du travail. Par ailleurs au collégial, il est essentiel de maintenir la formation générale ainsi que les caractères larges et transférables des programmes propres à un diplôme national. Une meilleure gestion de la carte des programmes se révèle également incontournable pour réduire la concurrence entre les collèges et soutenir le développement de programmes exclusifs en région. Enfin, la mise en place de programmes visant à faciliter la mobilité étudiante interrégionale nous apparaît une voie à poursuivre.

L'enseignement, l'encadrement et le soutien aux populations étudiantes

Il n'y a aucun doute quant à la volonté des acteurs de l'enseignement supérieur d'accroître les efforts pour améliorer l'accessibilité, le recrutement et le soutien à la persévérance scolaire destinés aux étudiantes et aux étudiants de première génération, plus nombreux en région, ainsi qu'aux autres populations étudiantes plus vulnérables, notamment aux étudiantes et aux étudiants ayant des besoins particuliers ou en situation de handicap, aux populations étudiantes autochtones ou à celles issues des communautés culturelles, aux étudiantes et aux étudiants parents, ainsi qu'à celles et ceux au parcours atypique. Pour y parvenir, un financement additionnel s'avère nécessaire afin de bonifier les services à la communauté étudiante et améliorer les conditions d'apprentissage et d'exercice de travail reliées au soutien et à l'encadrement offerts à la population étudiante. Pensons notamment à l'importance de la taille des groupes sur la réussite éducative, à l'intensification du travail, aux conditions d'exercices du personnel dont le nombre s'avère insuffisant pour répondre adéquatement à la multiplication des besoins ainsi qu'à la précarité du personnel.

La formation à distance et le virage numérique

Au collégial comme à l'université, la formation à distance constitue un moyen d'accéder aux études supérieures. Cependant, on ne peut miser sur le développement de ce type d'enseignement sous prétexte d'économie et de compétitivité internationale. Le recours à la formation à distance suscite plusieurs questions quant à la relation pédagogique, l'individualisation de l'apprentissage, les droits de propriété intellectuelle, l'autonomie professionnelle, la fragmentation de la tâche d'enseignement, les conditions de travail et les impacts dans les établissements d'enseignement supérieur en région. L'utilisation de nouvelles technologies en enseignement doit être pensée et adoptée dans une perspective d'accessibilité, de soutien aux étudiantes et aux étudiants et de persévérance scolaire. L'intégration de ces nouveaux moyens doit également se faire dans le respect de l'autonomie professionnelle du personnel enseignant, ainsi que de l'expertise détenue par les professionnels-les et le personnel de soutien. Actuellement, il y a trop d'éléments inconnus – voire opaques – dans le virage numérique proposé par le gouvernement en éducation de même que dans le projet de eCampus pour donner lieu à un consensus au sein de la communauté de l'enseignement supérieur. Si ces nouvelles technologies peuvent s'avérer positives, elles peuvent tout aussi bien contribuer à certaines dérives de l'éducation du savoir portée par une vision marchande, par exemple, la privatisation ou le recours à la sous-traitance. Par ailleurs, ces nouvelles technologies entraîneront d'importantes transformations du travail pour plusieurs catégories de personnel. Nous revendiquons le droit d'être partie prenante de toutes décisions concernant l'utilisation de nouvelles technologies, le cas échéant de leur implantation.

Le financement des établissements d'enseignement supérieur

Afin de sortir d'une dynamique compétitive et marchande, il importe de miser sur des solutions qui sauront garantir un financement à la hauteur des besoins. La société québécoise est encore capable de se donner les moyens de ses ambitions afin d'offrir une réelle accessibilité à l'enseignement supérieur à toutes ses citoyennes et à tous ses citoyens. Le mythe de la nécessaire austérité des finances publiques ne tient plus la route. La « tolérance » envers les paradis fiscaux ainsi que les surplus budgétaires des deux dernières années démontrent que nous avons les moyens de faire autrement. C'est une question de volonté politique et de priorités de l'État.

Il est primordial que le financement des collèges et des universités soit assuré essentiellement par des sources étatiques plutôt que par des frais individuels, l'investissement philanthropique ou celui du soutien direct des entreprises. La contribution des entreprises au financement des services publics, comme celle des citoyens par ailleurs, passe d'abord par une juste fiscalité. Si l'éducation est une priorité, le développement de l'enseignement supérieur doit s'appuyer sur un financement de la part de l'État qui garantisse son maintien, son développement et sa pérennité. L'accueil d'étudiantes et d'étudiants étrangers ne doit pas devenir une source de financement additionnelle permettant le désengagement de l'État. Il importe de protéger l'indépendance de l'enseignement supérieur des pouvoirs politiques et économiques notamment par une réaffirmation de la mission humaniste de l'éducation et le respect de l'autonomie et de la liberté académique dans une perspective critique, d'innovation et de transformation de la société.

Enfin, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) a mis en place plusieurs comités pour réviser les modèles d'allocation et de redistribution des ressources pour le financement des collèges et des universités. Ces travaux devraient être l'occasion d'assurer un financement adéquat, stable, prévisible et équitable dans toutes les régions du Québec. Les modèles de financement doivent aussi être améliorés afin de ne pas contribuer à la concurrence entre les établissements, une concurrence qui engendre un gaspillage de fonds publics et qui détourne de précieuses sommes vers des activités périphériques ne répondant pas aux missions de l'enseignement supérieur (« branding » des établissements, mise en marché, recrutement d'étudiantes et d'étudiants, déploiement de campus satellites dans des régions déjà desservies, etc.).

De tous les travaux dans la foulée des états généraux, un constat s'impose : un réinvestissement substantiel en enseignement supérieur est nécessaire. Il faut bonifier les subventions de fonctionnement ainsi que les investissements en infrastructures.

La révision du financement des cégeps

Outre les grands principes énumérés précédemment, il existe plusieurs solutions largement partagées pour améliorer le financement des cégeps. D'ailleurs, des groupes du Collectif ont eu l'occasion de transmettre leurs recommandations dans le cadre de la consultation du comité d'experts sur la révision du modèle de financement des cégeps, communément appelé FABES¹. Au cours des années, la proportion des allocations spécifiques² (volet S) a considérablement augmenté par rapport aux allocations fixes³ (volet F) et des

¹ Les travaux du comité portent sur la révision du modèle d'allocation des ressources aux cégeps, « FABES », où les lettres correspondent à chacun des cinq volets : volet F — Allocations Fixes; volet A — allocations liées aux Activités pédagogiques; volet B — allocations de fonctionnement liées aux Bâtiments; volet E - allocations liées aux Enseignants et volet S - allocations Spécifiques. Il est à noter que le mandat du comité exclut le volet E.

² Les allocations spécifiques sont celles qui caractérisent l'action ministérielle et qui, en général, sont associées au soutien et au développement de l'enseignement collégial.

³ Les allocations fixes financent la mise en place de la structure minimale du cégep et des services d'accueil des étudiantes et des étudiants, peu importe sa taille.

allocations pour les activités pédagogiques⁴ (volet A). Pour assurer un financement stable et prévisible, il importe que l'enveloppe destinée aux allocations spécifiques soit réduite ainsi que leur nombre. Ce type de mesures variant au gré des objectifs et des annonces politiques sont imprévisibles et requièrent beaucoup de temps en procédures administratives. Plusieurs objectifs des allocations spécifiques étant déjà couverts (ou devraient l'être) par les volets F et A, ce sont ces allocations qui devaient être bonifiées. La proportion des allocations fixes devrait être augmentée assurant stabilité et prévisibilité ainsi qu'un financement plus important pour les cégeps de petite taille ou en région. Une hausse de cette enveloppe devrait également permettre d'offrir des services d'accueil adaptés à la diversité des profils étudiants. Il est connu que les compressions à l'enveloppe A ont eu des conséquences négatives sur les services aux étudiantes et aux étudiants. Les professionnels-les et le personnel de soutien ont aussi subi des impacts se traduisant par une plus grande précarité et une intensification du travail. Il importe de remédier à ce problème. Deux options méritent d'être approfondies : 1) établir un ratio de professionnels-les et de personnel de soutien selon la population étudiante et la diversité des profils étudiants, qui ne pourrait aller en deçà du plancher fixé au préalable, et 2) établir un niveau de service minimum assorti d'une allocation de base pour tous les cégeps, introduisant ainsi des allocations fixes au volet A.

D'autres problèmes du modèle actuel découlent du fait que le financement diffère selon le type de fréquentation et le type de programme (temps plein et temps partiel, régulier ou formation continue, DEC ou AEC). Ces différences génèrent des iniquités dans les services offerts aux étudiantes et aux étudiants, dans la contribution financière exigée à certaines étudiantes et à certains étudiants et dans les conditions de travail des personnes chargées de cours à la formation continue. Le financement de l'effectif des cégeps devrait être modifié de manière à être équitable pour toute la communauté étudiante et pour tous les personnels. Il devrait mieux tenir compte des coûts associés aux étudiantes et aux étudiants à temps partiel ainsi qu'à la tendance à l'allongement des études. Les changements devraient également permettre de mettre fin aux enveloppes dites « fermées » pour la formation continue ce qui permettrait aux établissements de répondre à la demande pour ce type de programmes.

La révision du financement des universités

Des modifications doivent être apportées au mode de financement des universités, de sorte à le rendre plus équitable et à mieux tenir compte de l'ensemble des missions des universités soit l'enseignement, la recherche et la création ainsi que le service aux communautés. L'accomplissement de ces missions ne peut se réaliser sans tenir compte des besoins de la population étudiante et de sa diversité ; cela nécessite de financer adéquatement les multiples services offerts aux étudiantes et aux étudiants.

La communauté universitaire est en attente depuis plusieurs années quant aux orientations qui seront retenues par le gouvernement pour une nouvelle formule de financement des universités. Rappelons qu'à la suite du chantier sur le financement des universités, six comités⁵ ont été mis en place pour effectuer des travaux qui se sont déroulés dans la plus grande opacité.

Actuellement, une des faiblesses du financement basé sur le nombre d'étudiants équivalent à temps plein (EETP) est qu'il ne tient pas compte des caractéristiques de l'effectif étudiant. Il faut réduire le poids de la

⁴ L'enveloppe pour les activités pédagogiques finance des dépenses suivantes associables aux services aux étudiants : 1- les dépenses de l'enseignement excluant la masse salariale des enseignants; 2- les services à l'enseignement; 3- les services à l'étudiant; 4- la gestion des ressources humaines; 5- la gestion des activités d'enseignement; 6- la gestion des ressources financières; 7- la gestion des ressources matérielles et l'impression.

⁵ Les six comités ont pour mandat : une simplification de la table CLARDER; une nouvelle grille de financement de la fonction enseignement (grille de pondération); les ajustements nécessaires pour les universités dont les coûts ne sont pas pris en compte dans les calculs menant à la nouvelle grille (incluant les universités en région); une nouvelle tarification à l'égard des étudiants non- résidents du Québec soumis au paiement des montants forfaitaires; une révision des subventions spécifiques; une reddition de comptes simplifiée et améliorée.

variable EETP dans le financement. Une nouvelle formule de financement devrait pouvoir s'adapter aux réalités particulières de certaines populations étudiantes et reposer sur les besoins de personnels permanents. Par exemple, des modifications au calcul de la subvention pour le soutien à l'enseignement et à la recherche devraient être apportées afin de mieux tenir compte des coûts associés aux services offerts aux étudiants à temps partiel. La subvention pour l'enseignement varie quant à elle en fonction du nombre d'étudiants équivalent à temps plein pondéré (EETPP). Or, il devient de plus en plus urgent que le gouvernement procède à une révision de la grille de financement de manière à assurer un financement équitable entre les différentes disciplines et entre les différents cycles. D'ailleurs, cette révision devrait se faire sur une base régulière afin d'éviter les distorsions dans le financement en faveur de certaines disciplines ainsi que l'ajout de subventions spécifiques pour remédier aux problèmes. Enfin, il faut continuer à reconnaître la particularité de certains établissements universitaire en maintenant des subventions pour les missions particulières ainsi que pour la mission des établissements en région. Par contre, il appert important de réduire le nombre de subventions spécifiques⁶ qui au fil des années ont pris trop d'ampleur.

Le financement de la recherche et de la création

La recherche et la création sont présentes dans le réseau collégial et sont au cœur de la mission universitaire. Or, plusieurs dangers guettent ces activités. On pense d'emblée à la vive concurrence entre les établissements, entre les équipes de recherche, entre les domaines de recherche, entre les catégories de personnel souhaitant faire de la recherche et au sein de chacun de ces groupes pour obtenir des fonds. Il y a aussi les collaborations et les partenariats de plus en plus étroits avec l'industrie et leurs influences sur les sujets de recherche retenus, l'approche entrepreneuriale mise de l'avant pour les activités de recherche ainsi que des atteintes portées contre les principes d'autonomie et de liberté académique. Des mesures s'imposent pour respecter l'indépendance de la recherche et création de l'influence des entreprises et des pouvoirs politiques.

Un rehaussement substantiel du financement public (canadien et québécois) de la recherche universitaire est indispensable pour rétablir les équilibres dans la répartition des fonds. Il faut soutenir davantage la recherche fondamentale ainsi que la recherche et création libres. Il importe aussi d'assurer un meilleur équilibre entre les disciplines et les champs de recherche. Il faut s'assurer que les fonds de recherche soient plus équitablement accessibles à tous les acteurs qui font de la recherche, soit les professeurs, les professionnels-les de recherche, les personnes chargées de cours, de même que les étudiantes et les étudiants. Certaines solutions sont à envisager notamment créer une subvention universelle annuelle pour les chercheuses et chercheurs, créer un fonds dédié pour le financement de la recherche des personnes chargées de cours et augmenter le niveau de financement des bourses aux étudiantes et étudiants pour la recherche. Par ailleurs, pour en garantir la qualité, il faut aussi assurer aux chercheurs et aux équipes de recherche un meilleur soutien professionnel et technique ainsi qu'un financement adéquat des frais indirects de recherche. Une bonification de ces derniers assurerait, entre autres, une stabilité d'emplois du personnel de recherche.

La recherche au collégial mériterait également une meilleure reconnaissance. En effet, à l'exception de l'apport des centres collégiaux de transferts de technologie (CCTT), la réalité de la recherche faite dans le réseau collégial est quant à elle beaucoup moins connue. Bien que favorable à son développement, il importe d'accorder préséance à l'enseignement – la recherche devant rester sur une base volontaire et dans le respect des priorités d'emploi. Nous souhaitons éviter une fragmentation des tâches enseignement et recherche. Les fonds sont insuffisants pour permettre aux établissements d'effectuer un virage en recherche et de mettre à la disposition des personnes qui font de la recherche les ressources matérielles, financières et humaines qui

⁶ Les subventions spécifiques sont composées d'ajustements particuliers et de subventions accordées à des établissements jouant un rôle de fiduciaire.

conviennent. Par ailleurs, des efforts supplémentaires sont souhaités pour l'intégration des étudiantes et des étudiants aux projets et aux équipes des centres collégiaux de transfert de technologie.

L'internationalisation de l'enseignement supérieur

De tout temps, les établissements supérieurs ont été ouverts sur le monde, que ce soit par les champs d'études, de recherche et de création, par leur rayonnement, par les collaborations internationales, ou par la mobilité des étudiantes et des étudiants et des membres du corps enseignant d'un pays à l'autre. Or, cette quête d'enrichissement culturel et intellectuel est aujourd'hui éclipsée par un discours utilitariste. La concurrence se fait de plus en plus vive entre les établissements pour attirer des étudiantes et des étudiants internationaux, ces derniers étant vus comme une source potentielle de financement additionnel ou des substituts aux baisses d'effectifs dans certains programmes ou établissements. Pour contrer cette tendance, nous nous opposons à la déréglementation des droits de scolarité pour la population étudiante internationale et pour les étudiantes et les étudiants canadiens non-résidents du Québec. Par ailleurs, il faut s'assurer qu'il y ait des mesures d'accueil et d'accompagnement pour l'intégration et la réussite des étudiantes et des étudiants internationaux. Bien entendu, ces mesures ne peuvent se faire au détriment des efforts nécessaires pour joindre les étudiantes et les étudiants de première génération et pour le soutien aux étudiantes et aux étudiants dont le profil est de plus en plus varié. Enfin, il se révèle aussi nécessaire de mieux baliser les activités internationales, notamment en ce qui concerne les conditions de travail des personnels qui y participent, que ce soit au Québec ou à l'étranger. Bref, l'internationalisation de l'enseignement supérieur doit aussi s'inscrire dans la vision humaniste de l'éducation.

La gestion/administration des réseaux collégial et universitaire

La culture de la collégialité est partie intégrante du mode de fonctionnement des cégeps et des universités depuis leur création. Par exemple, dans les cégeps, les départements, les comités de programmes, la commission des études et la commission pédagogique fonctionnent sur le mode de collégialité. Dans le réseau de l'Université du Québec, la collégialité est doublée du principe de la cogestion qui prévoit un partage des pouvoirs entre les différents groupes constitutifs de la communauté. Malheureusement depuis quelques années, l'administration des établissements d'enseignement est envisagée en termes de « gouvernance ». L'imposition des pratiques managériales issues de la nouvelle gestion publique a mis à mal les principes de collégialité et de liberté académique et a entraîné une judiciarisation des rapports entre les différents acteurs. Les pressions exercées pour inclure les membres externes dits « indépendants » ont eu aussi pour effet de modifier la composition des conseils d'administration réduisant par le fait même la prépondérance de la communauté collégiale ou universitaire au sein de ce lieu décisionnel.

Les solutions à privilégier sont donc celles qui favorisent une plus grande collégialité, c'est-à-dire un partage équitable du pouvoir dans les instances, une gestion participative au sein de tous les établissements ainsi que la représentation de tous les groupes de la communauté au sein des comités décisionnels ou consultatifs. Les membres de la communauté collégiale et universitaire doivent redevenir nettement majoritaires au sein des conseils d'administration. Il importe de se réapproprier nos institutions et de les guider vers notre idéal de l'enseignement supérieur.

La collégialité dans le réseau collégial

L'enseignement supérieur collégial suppose une complexité des savoirs enseignés et donc aussi une expertise disciplinaire enseignante assez spécialisée et une grande autonomie professionnelle qui appellent le travail de concertation. Les décisions ne peuvent reposer sur un noyau d'individus, elles doivent être débattues et prises ensemble, ce qui favorise une meilleure adhésion. Certains lieux échappent cependant à ce mode d'organisation dont la formation continue où il n'y a pas de structure départementale ni de comité de programme : il faut donc investir pleinement ces lieux et renforcer les liens avec l'enseignement régulier pour éviter l'isolement des personnes chargées de cours et le risque qu'elles se sentent moins concernées par les enjeux, sans toutefois que cela n'occasionne de perte d'emplois.

De plus, il faut refuser l'ingérence d'organismes externes dans les processus démocratiques institutionnels. La liberté académique et la liberté d'expression des différents personnels doivent être pleinement reconnues dans les collèges. Par ailleurs, il faut mettre en place les conditions nécessaires dans les instances pour assurer une juste représentation et la pleine participation aux débats ainsi qu'à la prise de décision de tous les membres de la communauté collégiale. Il faut remédier au fait que certains groupes sont parfois peu ou pas représentés particulièrement les professionnels et le personnel de soutien ainsi que les étudiantes et étudiants. Il importe de valoriser la mission des associations étudiantes en les reconnaissant comme partie prenante de l'écosystème.

La collégialité dans les universités

Tout d'abord, nous ne saurions trop insister sur le caractère inclusif de la collégialité qui doit comprendre les professeurs, les personnes chargées de cours, les professionnels-les et le personnel de soutien, ainsi que les étudiantes et les étudiants. Nous avons une responsabilité individuelle et collective à participer, à contribuer et à nourrir cette collégialité entre les différents groupes de la communauté universitaire. Il faut utiliser les lieux de concertation et de collégialité pour en faire des lieux de solidarité dans la définition des priorités collectives.

En ce qui concerne la gestion participative, force est de constater qu'elle s'est effritée au profit d'une planification stratégique imposée par la direction. Ce virage managérial a aussi entraîné une augmentation disproportionnée des personnels de direction et de gérance. Il importe de revenir à une planification émergente, c'est-à-dire qui part de la base. Nous pensons également que les processus d'élections des dirigeants et des dirigeantes des établissements d'enseignement supérieur devraient tous être démocratiques, transparents et représentatifs de la communauté universitaire, notamment, par l'implantation de collèges électoraux pour le choix des recteurs et des rectrices, des vice-recteurs et vice-rectrices ainsi que des doyens et des doyennes. Une véritable collégialité devrait ainsi permettre à tous les acteurs de la communauté de participer au processus de consultation et de voter pour ceux et celles qui président à la destinée de leur institution. De plus, la définition d'un mode de désignation et des mesures de surveillance des mandats des administrateurs externes s'imposent également.

Enfin, bien que les universités soient autonomes par leur mission et leurs fonctions, elles ne sont pas pour autant exemptées de l'obligation de rendre des comptes à la population et à l'État qui sont leurs principaux bailleurs de fonds. Toutefois, nous nous opposons aux pratiques issues de la nouvelle gestion publique, qui au fil des ans, ont alourdi et compliqué le processus de redditions de comptes des établissements. Sur le plan administratif, une révision des mécanismes de reddition de comptes apparaît nécessaire afin d'accroître la transparence et d'améliorer la cohérence entre les nombreux rapports exigés. Les mécanismes révisés et simplifiés devraient inclure, entre autres, les critères retenus pour l'attribution des sommes ainsi que la répartition du financement entre les fonds pour la recherche, l'enseignement, le soutien à l'enseignement, les

services aux étudiantes et aux étudiants et l'entretien. Par ailleurs, le mandat actuel du Vérificateur général lui permet d'agir auprès de l'Université du Québec et de ses constituantes à titre de vérificateur des livres et comptes pour tout exercice financier au cours duquel une subvention a été accordée. Or, les universités à charte qui reçoivent pourtant d'importantes subventions ne sont pas soumises à cette vérification, il importe que le mandat du Vérificateur général soit modifié pour inclure toutes les institutions universitaires.

Un conseil des universités du Québec et une loi-cadre pour les universités

Au Sommet sur l'enseignement supérieur, plusieurs acteurs de la communauté universitaire ont réclamé l'élaboration d'une loi-cadre et la création d'un conseil des universités afin d'améliorer la cohésion au sein du réseau universitaire. L'objectif d'une loi-cadre est de définir les assises du contrat social entre les universités et la société québécoise et le cadre de référence entre les universités et l'État. Une future loi-cadre devrait être rassembleuse et inclure entre autres la mission de l'université québécoise ainsi que les principes fondamentaux et les moyens pour les mettre en œuvre. Il va de soi qu'elle ne saurait être imposée par le gouvernement ou rédigée par un nombre restreint de personnes non représentatives des différents groupes de la communauté universitaire.

Quant à un conseil des universités, il devrait avoir une mission de conseil et de coordination du développement du réseau universitaire et s'assurer ainsi de mettre fin à la compétition entre les universités. Toutefois, pour y adhérer, certaines conditions s'imposent, notamment⁷ : — qu'il soit composé d'une majorité de membres issus des différents groupes appartenant à la communauté universitaire ; — qu'il respecte les principes d'accessibilité aux études postsecondaires, d'autonomie institutionnelle, de liberté académique, de gestion collégiale, de collaboration entre les établissements et de conception de l'université comme service public ; — qu'il ne conduise pas à l'implantation de mécanismes d'assurance qualité ni à une standardisation des contenus pédagogiques.

Les précarités

La précarité sous toutes ses formes des divers corps d'emplois doit faire l'objet d'une sérieuse remise en question. Les conditions de travail du personnel se sont terriblement dégradées au fil des années et le taux de précarité du personnel est effarant. Il faut mettre fin aux attaques à la sécurité d'emploi. Le recours à la sous-traitance dans tous les secteurs est une tendance qu'il faut pourfendre.

Le réinvestissement, tant dans les cégeps que dans les universités, doit permettre aux personnels professionnel et de soutien qui ont essuyé d'importantes suppressions de postes ou subi une augmentation de leur charge de travail de retrouver au moins leur niveau d'effectifs antérieur et des conditions qui leur permettent de rendre un service de qualité. De plus, pour l'ensemble des personnes à statut précaire, il faut faciliter l'accès à la permanence pour réduire la précarité à long terme, tout en améliorant les conditions générales d'emploi et d'enseignement.

⁷ Plusieurs membres du Collectif sont également membre de la Table des partenaires universitaires (TPU) et se sont entendus en 2016 sur huit grands consensus devant guider la création d'un Conseil des universités du Québec. http://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/cuq_fr.pdf.

La précarité des emplois au collégial

Dans le réseau collégial, trois catégories d'emplois sont particulièrement affectées par la précarité : le personnel de soutien, le personnel professionnel et les personnes chargées de cours à la formation continue.

La mise en application de 2010 à 2014 de la « loi 100 » — prévoyant entre autres un plan de réduction de la taille des effectifs de l'État et des dépenses de fonctionnement de nature administrative —, le gel d'embauche pour les emplois réguliers et occasionnels dans la fonction publique en 2013 ainsi que les compressions budgétaires des dernières années ont eu pour effet de réduire substantiellement les effectifs du personnel de soutien. De plus, la possibilité pour les directions des cégeps d'embaucher du personnel occasionnel, du personnel pour des projets spécifiques ainsi que du personnel à temps partiel sur une base annuelle (mis à pied aux intersessions) a contribué à augmenter la précarité. Il importe de mieux baliser ce type d'embauches afin de le minimiser. De plus, un réinvestissement dans le réseau collégial et des modifications apportées au modèle de redistribution des ressources devraient permettre de créer des postes réguliers à temps complet et à temps partiel pour répondre aux besoins. Auquel cas, l'évaluation des besoins et des services à rendre devrait être faite de manière paritaire avec le personnel de soutien.

La précarité affecte également le personnel professionnel des cégeps. Nombre de fonctions et affectations des professionnels-les sont sujets à une instabilité chronique parce qu'associées à des allocations budgétaires temporaires, à des subventions liées à des projets spécifiques, voire à des mécanismes d'autofinancement arrimés à des cibles de revenus. La définition des plans d'effectifs ne permet pas de pallier adéquatement cette précarité. Les stratégies déployées par les administrations consistent, pour la plupart, à conserver leur marge de manœuvre en début d'année quitte à ajouter des ressources, souvent à temps partiel, en cours de route. Il en résulte un gaspillage de moyens, une perte d'expertise, des difficultés de rétention et ultimement, des impacts négatifs sur les étudiantes et les étudiants qui ne peuvent bénéficier d'une offre de services stable et accessible. Valoriser, pérenniser et réinvestir, voilà trois aspects sur lesquels il faudra intervenir afin de permettre aux professionnels-les des cégeps de jouer pleinement leur rôle.

La question de la précarité se pose également de manière critique au secteur de la formation continue dont la structure organisationnelle est entièrement basée sur la précarité. Il faut travailler à l'intégration de la formation continue au secteur régulier, et cela passe nécessairement par un financement uniformisé pour le secteur régulier et la formation continue. Régler la question du financement permettrait d'obtenir les moyens de bonifier ensuite les conditions de travail et de rattacher les personnes chargées de cours aux activités des départements, sans que cela n'occasionne de perte d'emplois. Cela permettrait, entre autres, de reconnaître l'encadrement des étudiantes et des étudiants dans la tâche de travail des personnes chargées de cours, mais aussi de leur donner accès à des congés, à des banques de maladie et même à des bureaux dans plusieurs cas.

La précarité des emplois dans les universités

Dans les universités, la précarité affecte dans une vaste mesure les personnes chargées de cours et le personnel professionnel qui peuvent être à contrat toute leur carrière ainsi que le personnel de soutien.

D'entrée de jeu, nous tenons à souligner que la précarité ne signifie pas la même chose pour toutes les personnes chargées de cours universitaires (structuraux, en double emploi ou occasionnels). Si le fait d'être sous contrat contribue à la précarité de plusieurs personnes, d'autres facteurs tels que la non-reconnaissance, le manque de représentation et l'arbitraire de la fin des contrats sont tous aussi inacceptables. Étant donnée la diversité du profil des personnes chargées de cours, une diversité de moyens pour lutter contre la précarité

et stabiliser les emplois doit être mise en place. Par exemple, stabiliser l'offre de cours de manière à la rendre plus prévisible, extraire de l'arbitraire et de la précarité la reconnaissance des compétences, cesser la création de statuts d'emploi hors convention, garantir aux personnes chargées de cours du temps salarié destiné à la recherche et favoriser l'accès au professorat dans le cas des personnes chargées de cours qui détiennent un doctorat.

Très peu de professionnels-les de recherche occupent un poste permanent. La plupart voguent de contrat en contrat, leur mandat étant reconduit pour une période variable, parfois aussi courte que trois mois. Certains connaissent même des périodes de chômage. Leur salaire dépend directement des subventions accordées au laboratoire ou centre d'études qui les emploie. Une grande majorité des professionnels-les de recherche estiment faible leur sécurité d'emploi et ne voient aucune perspective de promotion. Ces faits nuisent à la stabilité et au développement du milieu de la recherche et ne favorisent pas le maintien et le recrutement de la relève. La promotion des sciences en milieu universitaire est faite auprès des jeunes en laissant entendre que seule l'atteinte du titre de professeur-chercheur pourrait assurer une carrière en recherche. Il est grand temps de mettre de l'avant les carrières du personnel professionnel de recherche, et ce, en leur donnant des conditions d'emploi à la mesure de leur compétence et de leur profond engagement.

En ce qui concerne le personnel de soutien, les compressions budgétaires ont entraîné de nombreuses abolitions de postes et incité la mise en application de politiques de non-remplacement des différents congés et des prises de retraite (postes permanents). C'est évidemment le personnel contractuel qui a dû accuser les contrecoups de ce type de gestion, prolongeant ainsi la précarité de leur statut, et ce, en dépit d'une augmentation notable de la population étudiante dans certaines universités.

La précarité psychologique des étudiantes et des étudiants et du personnel dans les établissements d'enseignement supérieur

La détresse psychologique et les phénomènes qui y sont associés sont en hausse dans les établissements d'enseignement supérieur, tant au sein de la population étudiante que chez les différents personnels. Les troubles anxieux et la dépression sont parmi les problèmes de santé mentale les plus fréquents. Plusieurs causes sont à l'origine de ces problèmes, dont le stress lié aux études, à la charge de travail, à l'isolement et à l'incertitude financière. Parmi les solutions possibles pour réduire le stress, il y a bien entendu une réduction de la précarité financière des étudiantes et des étudiants ainsi que du personnel. D'autres solutions sont aussi nécessaires, dont la mise en place d'alternatives d'aménagement du temps de travail, des mesures de conciliation famille-travail-études ainsi que des initiatives de soutien à l'insertion et au développement professionnel.

Les violences à caractère sexuel sont aussi une source de détresse psychologique. La récente loi visant à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur est un pas dans la bonne direction. Reste à voir si les politiques qui seront adoptées et les mesures de prévention, d'accompagnement et de soutien qui seront mises en œuvre par les établissements permettront réellement d'offrir un milieu de vie sécuritaire et d'enrayer la culture du viol et le sexisme existant.

Enfin, il importe de s'attaquer aux sources des problèmes de santé mentale. Nous avons la conviction que plusieurs des solutions évoquées tout au long de ce rapport pourront contribuer à réduire ces risques. Néanmoins, nous croyons que le gouvernement du Québec devrait aussi mettre en place un plan d'action gouvernemental en matière de sensibilisation à la santé mentale et de lutte contre les problèmes d'anxiété et de détresse psychologique sur les campus collégiaux et universitaires; ce plan d'action devra inclure un financement adéquat des services aux étudiantes et des étudiants ainsi qu'un programme d'aide au personnel.

ÉTATS GÉNÉRAUX DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

L'ÉDUCATION, UN DROIT COLLECTIF, UN SERVICE PUBLIC



feesp.
FÉDÉRATION DES ÉLÉMENTS DE LA
RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

ELIÉS
ÉLÉMENTS DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

CSQ
Centrale des syndicats
du Québec

CSN
CENTRE SYNDICAL
NATIONAL

FAECUM
FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS
ÉTUDIANTES DE QUÉBEC
DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

**Fédération des
associations étudiantes
universitaires québécoises
en éducation permanente**

**FÉDÉRATION
DES PROFESSIONNELLES**

ICADEUL
UNIS PAR LA FORCE D'UNE VOIE

FEC
FÉDÉRATION
ÉTUDIANTE
DU QUÉBEC

FPPU
FÉDÉRATION
PROFESSORALE
PROFESSEURS
DOCUMENTARISTES ET DE LA RECHERCHE

fneeq
FÉDÉRATION
NATIONALE
DES ENSEIGNANTS
DU QUÉBEC

**FOP
FPU**
FÉDÉRATION
OCCUPATIONNELLE
DES PROFESSEURS
UNIVERSITAIRES

APES
ASSOCIATION
PROFESSORALE
DES ENSEIGNANTS
DU QUÉBEC

icéa
INSTITUT
CANADIEN
D'ÉTUDES
AVANCÉES

CPSU
Conseil provincial du
secteur universitaire

FPDC Fédération
du personnel professionnel
des collèges (FPC)

**syndicats
universitaires**

**UNION ÉTUDIANTE
DU QUÉBEC**