

LA CONDITION
PROFESSORALE
DANS LES
UNIVERSITÉS
QUÉBÉCOISES



L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION

Communiquer... marchander

FQP
'PU

FÉDÉRATION
QUÉBÉCOISE DES
PROFESSEURS
ET PROFESSEURS
D'UNIVERSITÉ

The first part of the document discusses the importance of maintaining accurate records of all transactions. It emphasizes that every entry, no matter how small, should be recorded to ensure the integrity of the financial data. This includes not only sales and purchases but also expenses and income. The document provides a detailed explanation of how to categorize these transactions and how to use a double-entry system to maintain the accounting equation. It also discusses the importance of regular reconciliations to identify and correct any errors or discrepancies in the records.

The second part of the document focuses on the preparation of financial statements. It outlines the steps involved in calculating the net income, which is a key indicator of the company's profitability. This involves adjusting the recorded transactions for non-cash items such as depreciation and amortization. The document also discusses the importance of presenting the financial statements in a clear and concise manner, using appropriate accounting conventions and standards. It provides examples of how to format the income statement, balance sheet, and cash flow statement to ensure they are easy to read and understand.

The final part of the document discusses the importance of internal controls and the role of the auditor. It emphasizes that a strong system of internal controls is essential for preventing fraud and ensuring the accuracy of the financial statements. The document provides a list of key internal control procedures, such as segregation of duties, authorization of transactions, and regular reconciliations. It also discusses the role of the auditor in providing an independent opinion on the fairness and accuracy of the financial statements, and the importance of maintaining a good working relationship with the auditor.

Sommaire



08

ENSEIGNER ET FORMER :
UN DÉFI CAPTIVANT



18

NI VU, NI (RE)CONNU :
LE TRAVAIL HORS CLASSE



25

COMPRESSIONS BUDGÉTAIRES
ET PROFS À TOUT FAIRE



30

MARCHANDER OU VALORISER ?

L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION

Communiquer... marchander

Cette publication est une initiative de la Fédération québécoise des professeurs d'université (FQPPU). Elle est la quatrième d'une série de quatre fascicules découlant d'une recherche-action entreprise par le Comité sur la condition professorale de la FQPPU. Cette recherche a été rendue possible grâce au soutien constant de la FQPPU, de ses instances et de son personnel et avec le concours des comités exécutifs des syndicats et associations de professeurs membres. Nous leur sommes reconnaissants et nous adressons de chaleureux remerciements aux personnes qui ont participé aux entretiens en groupe focalisé, qui ont partagé leurs expériences et leurs réflexions et dont les témoignages ont contribué à enrichir et à illustrer l'analyse. Le financement de ces travaux provient de la FQPPU.

AUTEURS **Martin X. Noël** et **Mélanie Gagnon**

**CHERCHEURS MEMBRES DU COMITÉ SUR LA CONDITION PROFESSORALE
AU MOMENT DE LA CUEILLETTE, DU CODAGE ET DE LA PRÉ-ANALYSE DES DONNÉES**

Chantal Leclerc, professeure, Université Laval, **Bruno Bourassa**, professeur, Université Laval, **Jean-François Boutin**, professeur, Université du Québec à Rimouski, **Mélanie Gagnon**, professeure, Université du Québec à Rimouski, **Varda Mann-Feder**, professeure, Université Concordia, **Martin X. Noël**, professeur, Université du Québec en Outaouais, **Max Roy**, ex-président de la FQPPU, professeur, Université du Québec à Montréal

ÉDITEURS DÉLÉGUÉS **Jean-Marie Lafortune**, président de la FQPPU et **Jean-François Boutin**
RÉVISEURE **Camille Gauthier**

ILLUSTRATEUR **Mathieu Lampron** **CONCEPTRICE GRAPHIQUE** **Karine Duquette**

On pourra se procurer le présent fascicule et les autres de la série en se rendant sur le site de la FQPPU : www.fqppu.org.

- 1. Le défi des conciliations | S'épanouir... s'épuiser**
- 2. La collégialité et la gestion | S'organiser... se faire organiser**
- 3. La recherche et la création | Chercher, créer... surproduire**
- 4. L'enseignement et la formation | Communiquer... marchander**

Note : Dans le présent fascicule, le masculin est utilisé à seule fin d'alléger le texte.



© FQPPU. Tous droits réservés, 2016

Illustrations : © Mathieu Lampron

Dépôt légal — Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2016

Dépôt légal — Bibliothèque et Archives Canada, 2016

ISBN : 978-2-921002-30-1

Présentation

L'institution universitaire a subi de profondes transformations au cours des dernières décennies. Le travail professoral aussi. Les professeurs des universités québécoises restent profondément engagés dans leurs activités d'enseignement, de recherche-crédation et de service à la collectivité. Plusieurs s'inquiètent toutefois d'une tendance à la marchandisation des savoirs et des conditions du travail professoral qui réduisent insidieusement leur autonomie réelle, mènent à une surcharge et pervertissent les règles de la collégialité en instaurant la compétition.

Afin de mieux comprendre ce qui peut favoriser ou, à l'inverse, compromettre la santé et l'engagement dans une carrière universitaire, et en complément aux données quantitatives disponibles sur cette question, la FQPPU a soutenu une démarche de recherche-action qui a donné la parole aux professeurs de dix établissements universitaires québécois. Au total, 145 collègues de différents champs disciplinaires ou professionnels rendus à diverses étapes dans leur carrière y ont participé¹.

La tenue de rencontres en groupes a permis de mettre en lumière certains aspects du travail professoral auxquels les collègues sont profondément attachés, mais aussi de lever le voile sur des aspects affligeants de leur expérience. Les témoignages, les échanges recueillis dans les groupes rencontrés ainsi que l'analyse qui en a été faite produisent une compréhension élargie de la condition professorale, de son évolution et de ses écueils. Les extraits d'entretiens sont exposés ici librement, dans le respect de l'anonymat. Ils ont été retenus pour leur authenticité, parce qu'ils dépassent l'anecdotique et reflètent des perceptions et des expériences largement partagées. Ces témoignages sont extraits d'entretiens réalisés entre 2010 et 2013 auprès de dix-huit groupes réunissant chacun entre cinq et quinze participants. Au total, 145 professeurs venant de dix établissements universitaires (École polytechnique, Concordia, Montréal, Sherbrooke, UQAM, UQO, UQAR, UQTR, Laval et McGill) ont pris part à ces entretiens.

La diffusion des résultats de recherche sous forme de fascicules est une invitation adressée à d'autres professeurs qui souhaiteraient se faire entendre. Ils sont conçus comme des documents pouvant les inciter à se mobiliser pour protéger ce qui leur tient à cœur dans l'exercice de leur fonction et pour contribuer à l'élaboration de solutions aux problèmes vécus ou observés.

Dans cette perspective, la FQPPU pourra s'associer aux exécutifs syndicaux pour accompagner des groupes de professeurs disposés à prendre des initiatives dans leurs milieux et à s'engager concrètement pour changer certains aspects de leur travail.

¹ On trouvera des précisions sur la méthodologie de cette recherche-action dans l'annexe méthodologique du premier fascicule (Macé, C., M. X. Noël et C. Leclerc, *Le défi des conciliations...*, FQPPU, 2014, p. 37-38).

L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION

Ce fascicule est le quatrième d'une série consacrée à différentes dimensions du travail professoral, tel qu'il est vécu au quotidien. Alors que les autres fascicules abordent le défi des conciliations entre le travail professionnel, les responsabilités familiales et le temps personnel, l'érosion de la collégialité et la lourdeur des tâches de gestion ainsi que le caractère productiviste de la recherche-crédation, celui-ci aborde la partie la plus visible de ce travail : l'enseignement et la formation. Comment les professeurs conçoivent-ils cette composante de la tâche professorale ? Quels sont les défis particuliers qu'ils y rattachent ? Au-delà de la prestation en classe, qu'est-ce qu'implique le fait d'enseigner à l'université ? Pourquoi l'enseignement et la formation semblent être le parent pauvre de la mission universitaire ? Voilà autant de questions sur lesquelles ce fascicule tente de faire la lumière.

ENSEIGNER ET FORMER : UN DÉFI CAPTIVANT

L'étudiant au cœur du métier

L'enseignement et la formation sont historiquement au cœur de la mission universitaire et de la tâche professorale². Dans un modèle où ils sont à la fois des enseignants, des chercheurs et des cogestionnaires de l'institution, l'idéal est de pouvoir combiner ces composantes au bénéfice d'un meilleur apprentissage pour l'étudiant. Ce dernier est placé, en effet, au centre de l'intérêt des collègues rencontrés, qui y

voient la raison d'être première de l'enseignement et de la formation.

*C'est ce que je dis souvent :
s'il n'y avait pas d'étudiants,
on ne serait pas là !*

Pour plusieurs, une part importante de la satisfaction au travail émane des interactions possibles avec des étudiants motivés qui ont soif de connaissances. Se sentir utile en transmettant des savoirs à des personnes curieuses et intéressées par le même champ d'études que soi, voilà qui peut être un vrai plaisir pour un professeur.

² La composante enseignement de la tâche professorale comprend la préparation et la prestation des activités d'enseignement créditées (cours, séminaires, laboratoires, stages, etc.), l'évaluation et l'encadrement des étudiants qui en découlent ainsi que l'encadrement d'étudiants de cycles supérieurs dans la réalisation de leurs travaux de mémoire ou de thèse.

Quand je vois les yeux qui brillent parmi mes étudiants après un cours et ceux qui disent : « Ah, on a appris quelque chose ! », c'est la plus belle récompense, ça vaut des dizaines de milliers de dollars, ça !

Le professeur qui s'implique de manière marquée en enseignement aide au mieux ses étudiants dans l'atteinte de leurs objectifs d'apprentissage et trouve une motivation certaine à les voir progresser.

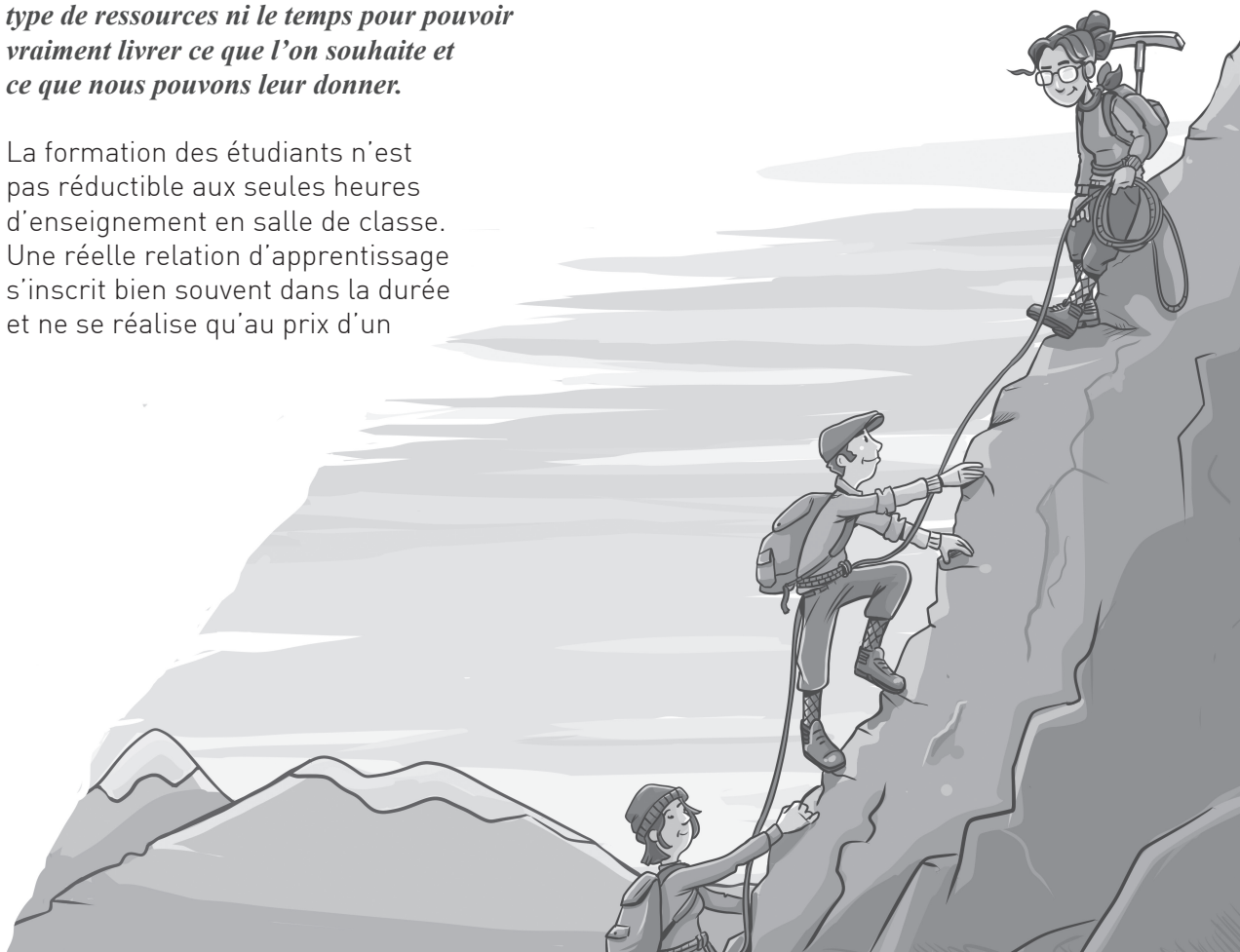
C'est un grand plaisir de leur enseigner, que ce soit au premier cycle ou aux cycles supérieurs; c'est aussi fantastique de voir comment ils s'améliorent, mais en même temps, je sens qu'on ne nous donne pas le type de ressources ni le temps pour pouvoir vraiment livrer ce que l'on souhaite et ce que nous pouvons leur donner.

La formation des étudiants n'est pas réductible aux seules heures d'enseignement en salle de classe. Une réelle relation d'apprentissage s'inscrit bien souvent dans la durée et ne se réalise qu'au prix d'un

investissement considérable en temps, que certains professeurs regrettent de ne pouvoir offrir.

C'est que les étudiants, ils ont besoin de temps. Ils ont besoin de notre temps et ils ont besoin de notre écoute [...] pour les faire progresser.

L'accès à un savoir de haut niveau pour ceux qui le peuvent et le veulent est devenu un choix de société. C'est d'ailleurs là que l'existence des universités prend tout son sens. Dispenser de l'enseignement et de la formation universitaire de qualité est plus exigeant que ce que le sens commun laisse entendre...



Communication, échange et écoute

L'enseignement peut se dérouler dans des conditions très diverses. Le modèle le plus courant est bien sûr la salle de classe, où se trouvent un professeur et un nombre très variable d'étudiants. Ce nombre peut osciller entre quelques-uns, dans les séminaires doctoraux, à quelques centaines, dans des cours d'introduction disciplinaire au premier cycle.

Or, à tous les niveaux, les professeurs trouvent nécessaire d'avoir un contact, certes très professionnel, mais personnalisé et régulier avec les étudiants; cela fait alors d'eux des mentors.

Il est important d'avoir un contact assez fréquent et cordial avec les étudiants. Toujours très professionnel, et de leur dire : on est présent.

Les professeurs préfèrent avoir un contact personnalisé avec chaque étudiant afin de lui offrir une formation de qualité qui lui permet d'intégrer progressivement de nouvelles connaissances à son bagage antérieur. C'est alors l'écoute qui est primordiale dans l'exercice des fonctions d'enseignement et de formation, notamment aux niveaux plus avancés.

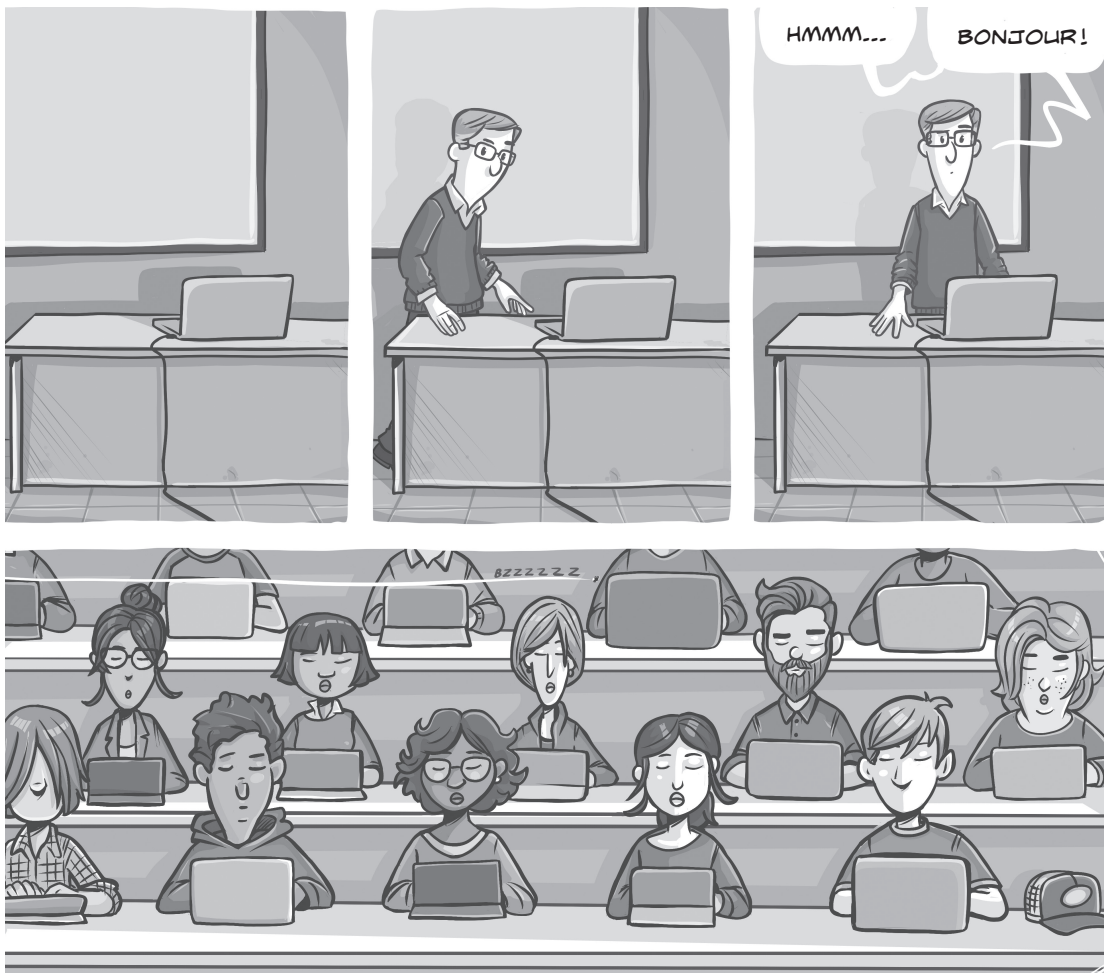
Pour certains collègues, cette communication doit, par contre, être bidirectionnelle, afin de voir se manifester les bénéfices de la rétroaction au niveau de l'apprentissage. Si cela peut être gratifiant pour le professeur, qui y voit une appréciation de son expertise, c'est aussi très exigeant et pas nécessairement si couru par les étudiants.

Quand je corrigeais des travaux, [...] je les lisais trois fois de façon systématique et j'y allais de moult commentaires et maintenant, ce n'est plus le cas, je les lis une fois. Je fais mon travail sérieusement, mais en même temps je me rends compte que je coupe là-dessus. [...] Je réalise que mes étudiants sont moins enclins à vouloir des rétroactions.

Tout en reconnaissant qu'ils exercent « le plus beau métier du monde », les professeurs rencontrés témoignent de nombreuses insatisfactions qui minent cet aspect de leur travail.

La masse, les cas particuliers et l'élite

Les conditions d'enseignement sont loin d'être monolithiques et il s'opère une forme de gradation dans la satisfaction éprouvée envers la tâche selon la complicité qui peut ou non se développer avec certains types et groupes d'étudiants.



Généralement, plus on s'éloigne de certaines dynamiques difficiles vécues auprès de grands groupes d'étudiants au premier cycle, plus on se rapproche d'un contact prolongé avec de petits groupes d'étudiants allumés aux cycles supérieurs, meilleure est l'appréciation que les collègues portent à l'enseignement.

À titre d'exemple, des notions fondamentales de français écrit (grammaire) censées être connues depuis l'école primaire et secondaire sont encore mystérieuses pour trop d'étudiants et la situation semble se dégrader d'une année à l'autre.



Il faut qu'ils passent des tests de français [...] et l'examen d'entrée est absolument [...] ridicule. [...] même les programmes contingentés, au niveau du français, c'est vraiment terrible.

Selon les institutions et les programmes, la taille des groupes au premier cycle favorise surtout l'enseignement magistral. Mieux vaut alors avoir certaines aptitudes pour relever le défi des grands groupes. En effet, de nombreuses formules pédagogiques ne peuvent pas être déployées dans des groupes de cette taille et l'enseignement magistral ne convient pas à plusieurs objectifs d'apprentissage.

Il y a une demande croissante pour avoir des classes de plus en plus grandes où les contacts personnalisés avec les étudiants ne sont pas possibles. Cette pression se fait sentir à tous les niveaux et je sens que je ne suis plus capable de connaître mes étudiants de la façon

dont il faudrait pour leur donner le type d'enseignement dont chacun a besoin.

De plus, certains professeurs rencontrés se sentent parfois bien seuls lorsque les interactions en classe se détériorent, ce qui peut par ailleurs avoir un impact défavorable lors de l'évaluation du cours par les étudiants.

Quand il y a une dynamique de groupe vraiment dévastatrice qui s'instaure, qu'est-ce qu'on fait avec ça ?

La crainte de recevoir une évaluation défavorable de la part des étudiants au terme de chaque session est en effet une grande source d'inquiétude. La tentation est forte pour le professeur de réduire les exigences du cours et de plaire en mettant des bonnes notes à des travaux étudiants qui n'en méritent pas tant.



On donne parfois d'excellentes notes à des étudiants pour des travaux de base et je pense que c'est malsain.

Réduire nos exigences uniquement pour pouvoir les garder à tout prix en classe, c'est vraiment trop !

Le groupe dans lequel s'instaure une attitude réfractaire ou qui inclut des étudiants en décalage d'âge ou de culture par rapport aux autres, demande au professeur d'ajuster son approche. Il peut, surtout au début, se sentir démuni.

La situation des étudiants qui présentent des difficultés ou des handicaps particuliers mérite, à juste titre, une attention spéciale de la part du professeur, ce qui peut être ardu à gérer.

JE VAIS DEVOIR
SORTIR...
LE GRAND JEU.

LA PÉDAGOGIE /
JONGLERIE

Je pense que ça nous arrive de plus en plus de détecter un étudiant en situation de handicap dans nos groupes. C'est de plus en plus fréquent et ça, c'est très difficile à gérer.

Autre problématique liée aux étudiants que je vais appeler en décalage référentiel, c'est-à-dire les gens qui retournent aux études et qui sont vraiment complètement décalés par rapport au reste du groupe et qui vont solliciter de notre part un accompagnement particulier qui prend beaucoup, beaucoup, beaucoup de temps et d'énergie, mais aussi une écoute particulière dans le cadre des cours.

Aux dires de plusieurs, les interactions sont nettement plus favorables aux apprentissages dans les contextes d'enseignement aux cycles supérieurs, ne serait-ce que parce que les étudiants de maîtrise et de doctorat sont plus proches des préoccupations des professeurs.

Ce sont nos étudiants gradués qui finissent par nous connaître et pas les étudiants de 1^{er} cycle. Nous, on arrive sur la scène du théâtre, on enseigne et après ça, le rideau se ferme. Nos étudiants gradués nous voient travailler, etc.

Pour certains collègues, les meilleurs étudiants sont presque par définition ceux qui se rendent jusqu'au doctorat, et ils ont tendance à jauger d'un œil plus positif cette future « élite ».

L'élite de demain n'est pas le dernier étudiant de ton groupe de 150, dans le fond de classe, mais c'est celui qui passe par la maîtrise, puis par le doctorat.

Les nouvelles exigences technologiques

L'omniprésence des technologies de l'information a généré un changement important dans la façon dont s'exerce la profession. Dorénavant, un professeur est pratiquement tenu de recourir aux supports numériques sous toutes leurs formes. Qui aurait l'idée de se présenter en classe sans avoir préparé une présentation visuelle informatisée ? Qui plus est, ce support devrait idéalement être remis à l'avance aux étudiants non seulement sur papier, mais déposé sur une plateforme Internet créée par l'université afin de faciliter la gestion et l'encadrement

du cours. Les professeurs gèrent donc le dépôt des diverses notes de cours, le forum pour les étudiants et l'affichage des résultats par le biais de ces plateformes censées simplifier le travail. Or ces techniques contraignent probablement autant qu'elles facilitent.

Mais il y a aussi une pression qui vient de tout le matériel électronique qui est soi-disant mis à notre disposition. Moi, parfois je le sens [...] comme un boulet qu'on me met au pied ou une chaîne aux deux chevilles [...] toutes nos notes de cours devraient être préparées à l'avance [...] sur Powerpoint.

La présence massive des technologies numériques et des applications qui les accompagnent (tablettes, téléphones multifonctions, réseaux sociaux, YouTube et autres) apportent plusieurs nouveaux défis à relever pour le professeur. En classe, les étudiants dérangent souvent non seulement les professeurs, mais aussi leurs camarades, par l'usage abusif de ces technologies qui s'ajoutent aux autres sources de distraction. Plusieurs évoquent ainsi la question de leur utilité et de leur impact sur l'enseignement.

Est-ce qu'il faut qu'on interdise les iPhone, les tablettes, etc. en salle de cours ou pas ? Si on ne les interdit pas, [...] on ne peut pas être derrière chaque étudiant pour vérifier ce qu'il est en train de faire sur son ordinateur, s'il prend des notes de cours ou tchat avec son voisin. Il faut qu'on réfléchisse de

ALORS,
CE COURS
PORTE SUR...

...LA
SÉMIOLOGIE
DE L'IMAGE...



L'OBJECTIF SERA
DE DÉVELOPPER
LES OUTILS
NÉCESSAIRES...
HOP...



AFIN DE MIEUX
COMPRENDRE ET
D'ANALYSER LE
DISCOURS DANS
UNE IMAGE...



HOP LÀ!



ÇA FONCTIONNE!
ILS ONT LEVÉ
LES YEUX...

Aujourd'hui 9:08

Kim:
Est-ce que quelqu'un a
filmé ça ?

Christopher:
Moi... Je transfère sur YouTube
à l'instant...



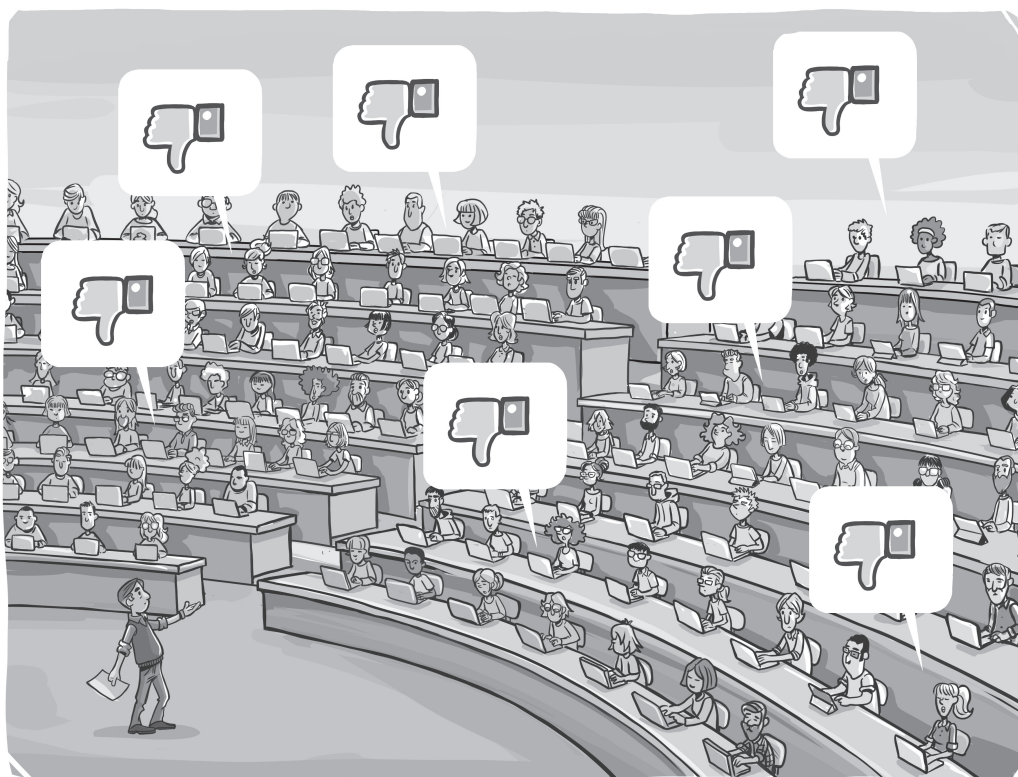
Luc:
#Prof_Clown

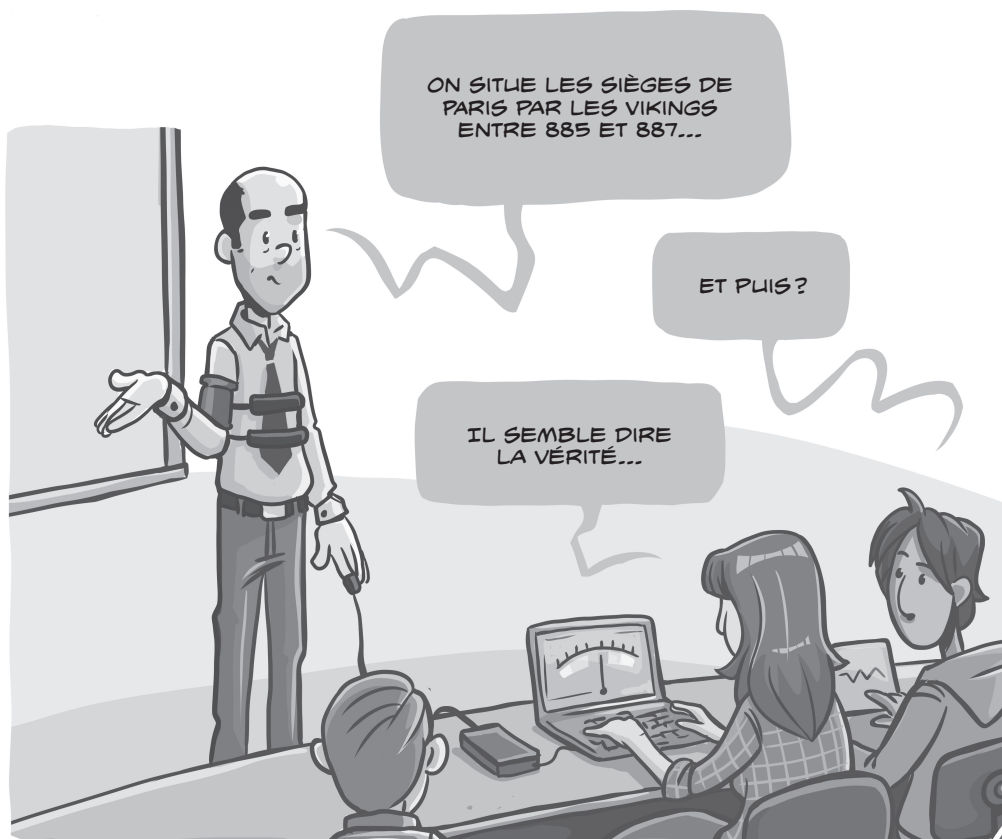
façon large à la place des nouvelles technologies dans l'enseignement, mais pas uniquement dans le support à Moodle, mais aussi dans ce que ça implique du point de vue de l'ambiance en classe.

Alors que plusieurs étudiants se présentent en cours avec un ordinateur, enseigner devant des rangées de couvercles d'ordinateurs portables ne favorise pas le contact visuel avec l'auditoire. Pire encore, certains collègues deviennent suspicieux à l'égard de l'utilisation des réseaux sociaux et des services de messagerie instantanée lorsqu'ils enseignent, ce qui peut déconcentrer ou miner la confiance en soi.

Facebook en classe, on en fait quoi? Parfois ils sont sur Facebook entre eux [...] et on voit qu'il y en a deux qui se mettent à rire et on sait très bien qu'ils sont en train de communiquer entre eux.

L'accès à Internet en classe peut aussi générer de l'inquiétude, voire de l'anxiété chez le professeur qui craint de faire une erreur à propos du contenu qu'il enseigne. Comment le professeur, qui se considérait jadis comme le détenteur ou le transmetteur d'un certain savoir, peut-il rivaliser avec la masse de données auxquelles





le moindre étudiant a accès au bout de ses doigts grâce à son téléphone ?

Comment peux-tu concurrencer devant des étudiants qui peuvent avoir accès à l'ensemble des connaissances ?

Les courriels arrivant en tout temps de la part d'étudiants, qui confondent parfois communication écrite formelle et textos plus familiers sont source d'irritants majeurs pour plusieurs professeurs. C'est que ceux-ci sont déjà submergés par une quantité astronomique d'informations, auxquelles s'ajoute la contrainte de devoir répondre à des messages plus ou moins clairs et appropriés, dans l'urgence, sous peine de se voir vertement critiqués.

Les courriels, c'est la même chose. [...] Le nombre de courriels qu'on reçoit des étudiants...

Les multiples facettes des nouvelles technologies modifient l'exercice de la tâche d'enseignement non seulement en termes d'organisation pédagogique, mais aussi au niveau de la quantité de travail additionnel que leur utilisation implique.

Moi, je suis très pour les TIC. Je trouve que c'est très important d'intégrer la nouvelle technologie, mais il faut bien faire attention lorsqu'on les utilise.

L'impact des technologies s'ajoute à tout le reste. On ne donne pas plus de cours, mais on a beaucoup plus de travail périphérique [...] à réaliser pour nos cours.

NI VU, NI (RE)CONNU : LE TRAVAIL HORS CLASSE

En général, on peut assez aisément se faire une idée de ce qu'enseigner veut dire relativement à la prestation du professeur en classe. Il en va tout autrement du phénomène occulté du travail hors classe, toujours très accaparant. La préparation des cours, les rencontres avec les étudiants, la correction de travaux et d'examens, etc. font certes partie des tâches liées à l'enseignement, mais leur amplitude déborde ces aspects. Si plusieurs répondants sont portés à s'en plaindre, c'est que ce travail est très largement invisible, méconnu et peu ou pas reconnu, même de la part des directions universitaires.

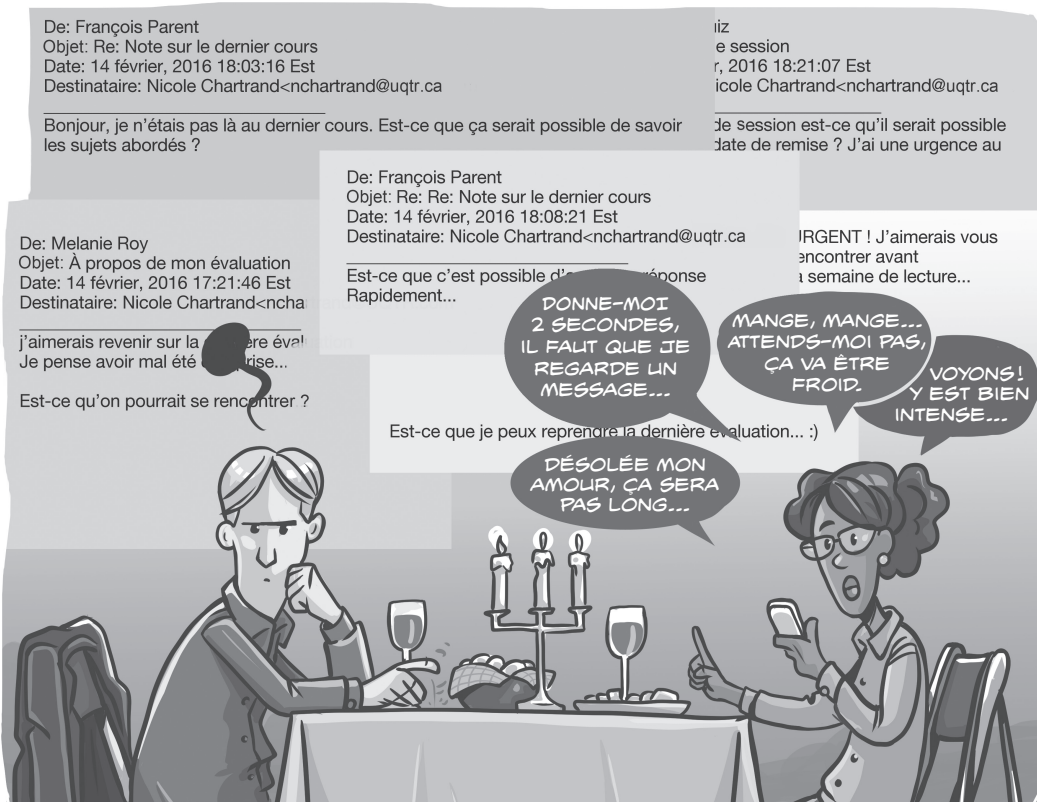
Bien que ce soit des professeurs qui sont à la direction et au rectorat [...] la composante enseignement n'est pas valorisée : on dit : « ça, c'est facile, on donne des cours, on en a juste quatre à donner par année [...] C'est réglé : quatre cours ».

Relations avec les étudiants

Enseigner, être à l'écoute des besoins des étudiants, cela exige des professeurs une grande disponibilité qui est loin de se limiter à la salle de cours. L'encadrement des étudiants nécessite du temps, que ce soit pour répondre aux courriels ou reformuler lors de rencontres avec eux les explications à propos de la matière, les consignes pour les travaux ou discuter de l'application des critères de correction. Répondre aux questions hors classe ne se limite plus à assurer une plage hebdomadaire de permanence de quelques heures au bureau durant laquelle les étudiants font éventuellement la file pour venir rencontrer le professeur.

C'est que les étudiants ont besoin de temps. Ils ont besoin de notre temps et ils ont besoin de notre écoute [...] Ça, ça ronge les fins de semaine, ça ronge les soirées.

Désormais, les étudiants, en toute candeur et probablement sans réelle conscience des implications, réclament l'attention constante du professeur. La conséquence directe de la facilité d'envoyer un courriel et l'habitude relativement récente de la communication en temps réel se traduit par la multiplication des demandes, 24 heures par jour, 7 jours par semaine.



Les étudiants sont présents, aussi, chez moi, parce qu'ils écrivent.

Le professeur a parfois l'impression que certains étudiants le considèrent malléable et corvéable à merci. Ils réclament non seulement une disponibilité, mais une immédiateté quant à leur besoin de rencontrer le professeur.

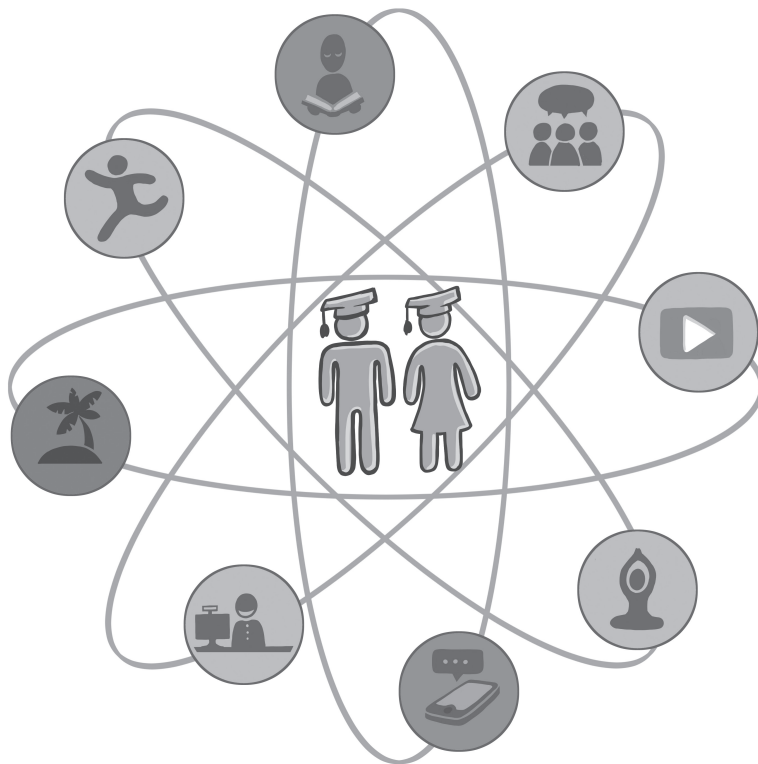
Bref, il y a des conditions d'exercice où [...] il faut que tu sois toujours disponible. Ça aussi, c'est une contrainte [...] parce que si ton étudiant veut te parler le vendredi et que tu ne peux pas le voir le vendredi et qu'il attend le

lundi et qu'il n'a pas travaillé pendant la fin de semaine, il devient frustré.

Quand les règles de la communication avec les étudiants ne sont pas clairement établies dès le départ, il semble ne pas y avoir de limites quant à la sollicitation des professeurs.

Normalement, je dis à mes étudiants : on prend rendez-vous avec moi, je suis très, très disponible, même spontanément, du jour au lendemain, mais prenez rendez-vous, je prends mon temps pour vous. Mais là, parfois, ils exagèrent vraiment...

Des collègues font état d'exigences de la part des étudiants qui sont parfois abusives. Si les professeurs



acceptent volontiers d'être disponibles pour les étudiants qui en manifestent le besoin, ils deviennent moins ouverts, voire choqués, lorsque la demande témoigne d'un manque de rigueur à l'égard des responsabilités qui reviennent aux étudiants, dont celles d'assister aux cours. Il n'est pas rare que des étudiants, quels que soient leurs motifs d'absence, s'attendent à avoir accès à un cours privé en guise de compensation.

Si vous aviez deux heures à me consacrer vendredi après-midi, ce serait bien apprécié, parce que les deux dernières semaines, je n'ai pas pu être là, j'étais dans le sud.

J'ai l'impression que nos propres étudiants ne savent pas ce qu'on fait et qu'effectivement, ils s'attendent à ce qu'on réponde vite parce qu'ils sont persuadés qu'on n'a que ça à faire, s'occuper d'eux.

Ce travail hors classe, bien que de plus en plus exigeant et diversifié, fait partie intégrante de la tâche professorale. Il en va autrement lorsqu'il s'agit de rencontrer des étudiants pour des raisons qui ne portent pas sur le travail professoral et pour lesquelles les collègues ne sont pas outillés.

Les étudiants en situation de détresse psychologique : je pense que ça nous est tous arrivé au moins une fois qu'un étudiant [...] arrive dans notre bureau en pleurs nous disant que c'est la fin du monde, qu'il ne va jamais survivre.

Relations avec les chargés de cours

Un autre aspect de la tâche d'enseignement hors classe se concrétise par les relations entre professeurs et chargés de cours. Les chargés de cours, partenaires incontournables en matière d'enseignement universitaire, sont parfois trop peu nombreux et volatiles. C'est ainsi souvent aux professeurs qu'échoit la mission de leur donner un accompagnement soutenu et régulier.

Ce qui arrive, c'est qu'on se dit qu'il faut se rabattre sur les chargés de cours, mais il n'y en a pas de disponibles. [...] Alors, il faut les convaincre de venir, il faut leur dire : je vais te donner tout mon matériel, je vais te former, t'aider, te superviser. Puis, des chargés de cours viennent et donnent le cours une fois ou deux pour vivre l'expérience et après, c'est à recommencer.

Pourtant de nombreux chargés de cours assurent néanmoins la plus grande partie du travail hors classe requis par les tâches d'enseignement, mais pas tous. En effet, les moins expérimentés ont tendance à réclamer davantage

de soutien, ce qui se traduit par une ponction de temps pour le professeur.

Ils vont venir passer beaucoup de temps avec moi pour qu'on voit le contenu, comment ça fonctionne, et poser leurs questions. Je passe je ne sais pas combien d'heures par session à accueillir la personne, à lui expliquer comment ça fonctionne.

La gymnastique pédagogique des programmes

Une autre portion du travail liée à l'enseignement et qui est méconnue est celle qui vise à assurer une cohérence dans un cursus universitaire. Il ne s'agit pas ici d'administration pédagogique formelle, qui consiste à assumer la responsabilité ou la direction d'un programme, mais plutôt d'assurer une continuité et une cohérence dans les contenus des différents cours d'un même programme. Les connaissances à transmettre dans un programme sont interreliées et les professeurs doivent ainsi coordonner leurs contenus de cours respectifs.

Non seulement on donne un cours, mais on est impliqué dans des programmes, donc on a de la coordination pédagogique à faire. [...] Il faut se soucier de plus en plus de ce que ton collègue va dire

avant ton cours ou après ton cours, où est ton cours dans le cheminement.

Cette responsabilité est particulièrement présente dans les cursus où les ordres professionnels ou autres organismes d'accréditation peuvent intervenir dans les contenus de cours. Elle est également accrue aux cycles supérieurs, où les professeurs doivent tenir compte des champs de recherche des étudiants afin de fournir des contenus adaptés.

Un peu comme l'encadrement que tu fais aux cycles supérieurs, moi, j'ai encore des stagiaires sur tout le territoire [...], donc ça aussi ça prend beaucoup de mon temps.

Cette gymnastique se juxtapose à celle qui consiste à accompagner l'étudiant dans son parcours. Dans des universités, quelques dispositions ont été considérées au moment de mettre en place les programmes. Hors du corps professoral, des membres du personnel technique ou professionnel sont parfois affectés en support aux étudiants, de leur accueil jusqu'au suivi dans leur cursus académique.

Pour mieux accompagner l'étudiant sur son parcours académique, [...] il y a des moniteurs [...] de programme qui ont une tâche spécifique : renseigner les étudiants sur leur parcours académique, les accompagner, les aider quand ils ont un problème psychologique, ou

scolaire, ou un handicap. Formés, ces moniteurs sont là pour orienter les étudiants vers le bon service.

Dans d'autres cas, des comités pédagogiques sont formés et réunissent périodiquement les intervenants concernés par un programme en particulier ou par la pédagogie universitaire en général.

Une fois par an, on se réunit, tous acteurs confondus : chargés de cours, superviseurs de stages, professeurs, agents, etc., pour parler de la cohorte qui s'en vient et de ce qu'on peut faire notamment pour maintenir les liens à faire entre les cours. Comme il s'agit d'une journée rémunérée pour les chargés de cours, ils sont plus présents.

Quelle reconnaissance pour l'enseignement ?

Les professeurs déplorent que leurs fonctions d'enseignement et de formation ne soient pas davantage reconnues à leur juste valeur tant par la direction de leur propre institution que par la société en général.

La dévalorisation de l'enseignement, c'est à tous les niveaux. C'est le cas à l'université, à l'école primaire, au secondaire, etc. Dans la société, [...] parce que tout le monde a été élève, tout le monde pense qu'il peut être enseignant.

L'opinion publique à l'égard de l'enseignement est très largement teintée de l'expérience scolaire que chacun a vécue par le passé. Les gens que côtoient les professeurs hors du monde universitaire sont régulièrement surpris d'apprendre que des cours se donnent le soir, la fin de semaine, en période estivale, etc.

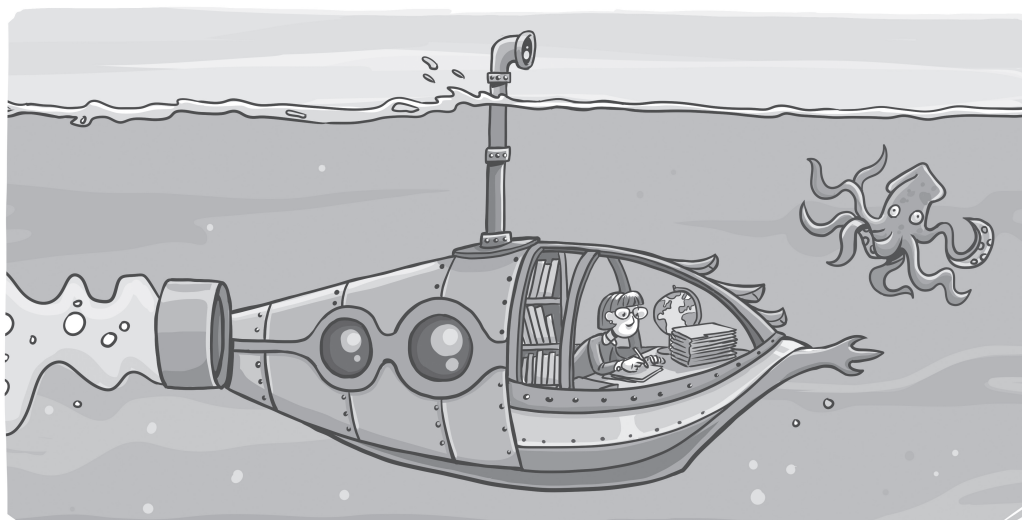
Vous êtes professeur, vous donnez des cours, vous avez congé en été, vous êtes chanceux ! Mais, en réalité, quand on se parle autour de nous, quand vient le temps de l'évaluation, l'enseignement, c'est pris pour acquis et ce n'est pas valorisé.

Ce n'est cependant pas l'absence de reconnaissance publique qui dérange le plus les collègues interviewés. C'est le manque de considération par rapport à l'enseignement au sein même de l'université qui heurte davantage. En effet, l'évaluation des cours par les étudiants n'est pas prioritaire quand il s'agit d'une promotion ou

d'une progression dans la carrière. À ces occasions, ce n'est pas la performance de l'enseignant qui est prise en compte, même si celle-ci est évaluée à la fin de chaque cours, au moment du renouvellement de contrats ou des évaluations périodiques et lors des demandes de promotion.

On est évalué de [...] points de vue différents quand on enseigne : d'abord, les étudiants, pour qui [...] c'est ce qui se passe dans le cours [qui importe], point à la ligne [...]. Qu'on ait passé beaucoup de temps hors de la classe avec les étudiants, au moment des évaluations, ça ne compte pas.

Le jugement par les pairs accorde peu de valeur à l'enseignement, qui, par exemple, est tenu pour acquis et très peu reconnu, par rapport à la composante recherche de la tâche professorale. Finalement, c'est le constat relatif au peu de poids accordé à toutes les activités



liées à l'enseignement lors des demandes de promotion qui fait réagir le plus de collègues.

C'est le point de vue des collègues [...] qui n'en ont rien à cirer qu'on ait enseigné ou pas. Ce qui compte dans le système de la hiérarchie invisible, c'est essentiellement les publications et les subventions.

Conséquemment, les collègues se demandent à quoi bon s'investir afin de livrer un enseignement de qualité et à la page. Pourquoi consacrer du temps à toutes ces tâches implicites qui n'auront peut-être pas d'incidence sur leur parcours professionnel ?

On me l'explique tout aussi bonnement : quand ce sera le temps d'avoir une promotion, une agrégation, une titularisation ou quoi que ce soit, on accordera au minimum 60 % d'importance à ta recherche, 20 % à ton enseignement et 20 % aux deux autres volets. Donc, au départ, on te dit que tu vas mettre du temps en enseignement, mais il ne va pas compter quand viendra le temps de faire une demande de promotion.

Les jeunes professeurs ne sont pas dupes longtemps au regard des critères d'évaluation qui leur seront appliqués. Ils découvrent en effet rapidement qu'en l'occurrence, la façon dont ils s'acquittent de

leur fonction d'enseignement pèse peu dans la balance.

La course aux subventions pour la recherche et le nombre de publications qui y sont associées, tout cela est nettement valorisé à l'embauche et dans la progression de la carrière du professeur. Ajoutant à cela des conditions matérielles et humaines parfois trop limitées pour atteindre les objectifs pédagogiques visés, les professeurs rencontrés considèrent cela comme des indicateurs de la faible considération manifestée par la direction de l'établissement envers la composante enseignement de leur tâche professionnelle.

Certains jeunes professeurs croient qu'ils seront évalués uniquement sur les publications et d'autres croient qu'ils seront évalués sur les publications, sur la qualité de l'enseignement et sur la participation à la vie départementale, mais ce que j'observe chez nous, c'est qu'en bout de ligne les promotions, ces derniers temps, sont axées uniquement sur la production d'articles et les subventions. Que le collègue se soit peu investi dans son enseignement ou [qu'il] soit à peu près absent du fonctionnement départemental, c'est pas important.

COMPRESSIONS BUDGÉTAIRES ET PROFS À TOUT FAIRE

La valse des compressions

Comme d'autres secteurs du monde de l'éducation, les universités font les frais de compressions budgétaires récurrentes qui affectent les services publics depuis plusieurs années. Le manque de ressources humaines, financières et matérielles nuit grandement à l'enseignement pour beaucoup de professeurs. Ce manque engendre un supplément de tâches pour maintenir les conditions d'apprentissage des étudiants à un niveau acceptable.

Une chose que je constate, c'est qu'on est [...] en train de gérer un manque de ressources.

On est sous-financés. [...] Le sous-financement fait partie de la problématique, à mon avis.

Dans certains cas, des initiatives pédagogiques qui étaient auparavant appuyées institutionnellement ne peuvent plus l'être, ce qui entraîne une baisse de qualité de l'enseignement.

Ce que j'ai remarqué depuis que je suis arrivé en 2004, c'est que les ressources qu'on nous donne pour encadrer les grands groupes, qui devraient être des heures données à des étudiants-auxiliaires ou à des correcteurs, diminuent toujours. Au départ, j'avais des projets avec les chargés de cours, et il y avait des séances qui étaient données à l'extérieur des heures de cours [...]. Tout ça, ça a été coupé, donc le projet pédagogique, on ne peut pas le porter seul...

Dans la plupart des universités où des collègues ont été rencontrés, parallèlement à la diminution de la reconnaissance de l'enseignement, on remarque paradoxalement une augmentation de la lourdeur de la tâche d'enseignement. Lorsque les professeurs ne font pas directement les frais des compressions budgétaires sur le plan salarial, ils écopent en tentant de pallier les manques de toutes sortes.

Une série d'éléments comme ça qui s'ajoutent et qui font que la charge pour préparer un cours s'alourdit, il n'y a pas eu de prise en considération de ça.

Le professeur « apprenti enseignant »

Le professeur récemment embauché est habituellement un étudiant qui termine son doctorat ou son postdoctorat. Il a accumulé plusieurs années d'expérience comme « apprenti chercheur » et bien que nombre d'entre eux puissent avoir été chargés de cours, d'autres peuvent ne détenir que très peu d'expérience en enseignement.

Tu sais, on engage des chercheurs. On n'engage pas des enseignants. On engage des chercheurs qui enseignent.

Le nouveau professeur se trouve donc lui-même en apprentissage de sa profession d'enseignant, si bien qu'être plongé dans le bain de la sorte n'est pas nécessairement chose aisée.

Enseigner, je l'ai appris sur le tas, au détriment des étudiants, en partie, au début, et je trouve que c'est extrêmement exigeant.

Les premières sessions sont donc particulièrement laborieuses pour les nouveaux professeurs et c'est la raison pour laquelle quelques conventions collectives prévoient le dégageant annuel d'une charge de cours pendant un an ou deux. La pratique n'est cependant pas universelle et le nouveau venu peut se

voir confier des groupes-cours populeux et difficiles, dont personne ne veut, ou de nouveaux cours que personne n'a eu le temps de développer.

J'ai été embauchée il y a trois ans. En trois ans, j'ai donné 15 charges d'enseignement.

J'ai monté sept cours en deux ans.

Faire ses classes dans ces conditions relève d'une dynamique certes malsaine, mais présente dans certains départements. En ajoutant à cela les conséquences des compressions se traduisant par l'augmentation du nombre d'étudiants par classe et le peu de reconnaissance pour l'enseignement, plusieurs nouveaux professeurs voient rapidement leur planche de salut dans la recherche.

Les jeunes collègues se retrouvent dans une situation où ils se demandent si ça vaut la peine de [s'investir en enseignement], parce qu'il semblerait que ça n'a pas beaucoup d'importance en bout de ligne.



Le professeur «adjoint administratif»

Une autre conséquence du sous-financement des universités se manifeste dans la réduction du personnel de soutien au niveau administratif, pour lequel l'enseignant doit compenser.

On a perdu une secrétaire dernièrement [...]. On nous envoie une assistante-cuisinière pour la remplacer. On ne peut pas la refuser. [...] Elle fait partie du bassin du personnel de soutien, donc elle a le droit de venir postuler comme secrétaire!

En l'absence de personnel de soutien compétent ou en nombre suffisant, c'est le professeur qui exécute les tâches de secrétariat et autres.

Quand je me suis rendu compte que c'était moi qui tapais mon syllabus alors que les professeurs n'avaient jamais fait ça de leur vie, que c'est moi qui fais mes photocopies, qui construis les recueils, et qu'en plus, il faut que je me tape Moodle, qui est le duplicata électronique de tout ça, je me dis : « Mais c'est ridicule ! »

Le professeur «assistant d'enseignement»

Pour certaines tâches relatives à l'enseignement, il n'est pas toujours nécessaire que ce soit les professeurs qui les effectuent, les assistants d'enseignement étant qualifiés pour

les réaliser. Cependant, pour le professeur d'un groupe dont la taille se situe juste en deçà de la limite inférieure permettant d'accéder à l'aide précieuse d'un correcteur, la tâche devient fastidieuse.

C'est seulement rendu à 41 étudiants qu'on a un correcteur. Si on fait faire des travaux à nos étudiants et qu'on a 40 travaux de 20 pages à lire, ça fait 800 pages. C'est long entre Noël et le Jour de l'An...

Dans la même veine, des coupures parfois draconiennes des sommes affectées à l'engagement d'assistants d'enseignement ajoutent à la lourdeur de la tâche.

Par exemple, dans notre département, on a coupé nos assistants d'enseignement de 40 % du jour au lendemain [...]. Dans ma classe composée d'une centaine d'étudiants, les heures d'assistantat ont baissé de 60 %.

[Pour la direction], c'était la manière la plus facile de couper parce que peu importe les raisons, ils trouvaient que c'était des coupures faciles à faire. Maintenant, je pense que la qualité de l'enseignement baisse et qu'il y a davantage de stress pour les professeurs.

Ainsi, les séances de laboratoires et les ateliers de travaux pratiques qui

étaient assurés par les assistants d'enseignement sont réduits et parfois donnés en condensé par les professeurs. Les heures de correction des travaux et des examens se multiplient pour les professeurs et les assistants d'enseignement perdent leur emploi.

C'est terrible pour les étudiants de cycles supérieurs qui sont aussi assistants d'enseignement.

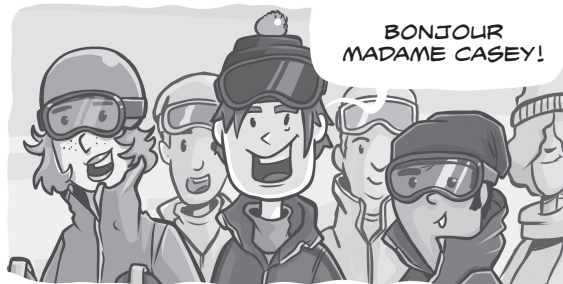
Le professeur **« pourvoyeur »**

Devant la réduction des budgets consacrés aux assistants d'enseignement qui sont fréquemment aussi les étudiants de maîtrise ou de doctorat faisant leurs recherches avec un professeur, ce dernier tente de faire d'une pierre deux coups : économiser du temps tout en rémunérant ses étudiants.

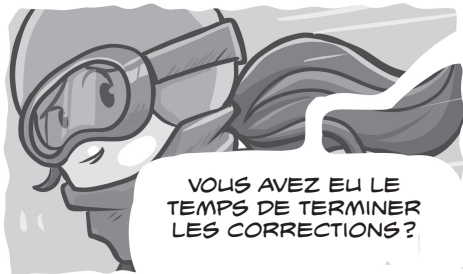
On est un peu pris. Il y a plusieurs collègues qui le font. Ils prennent l'argent du fonds de recherche pour payer des gens pour faire des corrections afin de ne pas perdre trop de temps avec ça. Donc, c'est comme si l'institution ne reconnaissait pas la validité ou l'importance de donner de la rétroaction pour former et ça, c'est quelque chose d'assez grave dans une institution de formation.



HEY, MAIS C'EST
MADAME CASEY!



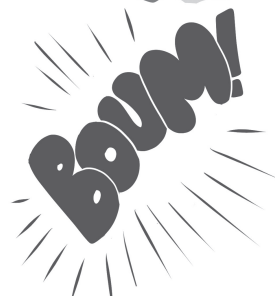
BONJOUR
MADAME CASEY!



VOUS AVEZ EU LE
TEMPS DE TERMINER
LES CORRECTIONS?



ATTENTION
DEVANT VOUS
MADAME CASEY!



CHÉRIE? ÇA VA ?

OUI,
OUI...

JE ME SUIS
JUSTE ASSOUPPIE
UN PEU...

Le manque de bourses ou de ressources financières pour les étudiants de cycles supérieurs incite parfois les professeurs à mettre la main à la pâte. La rémunération pour le cours donné au-delà de la charge normale est versée dans un budget qui sert à financer en partie leurs étudiants.

On donne un cours de plus pour être capable d'avoir de l'argent pour les étudiants pour les cycles supérieurs.

Le professeur « poste vacant ou non comblé »

La pénurie de professeurs a des causes multiples : décès, départs en retraite ou en sabbatique, congé de maladie, congé parental, démission, manque de candidats qualifiés, suspension des embauches. Indépendamment des causes, le résultat est le même : le poste reste vacant ou n'est pas comblé. En revanche, la charge de travail qui y est associée doit quand même être assumée, du moins en partie, par les professeurs qui demeurent en poste.

Le poids se répartit sur les collègues, c'est ça qui est dangereux !

L'université a une tendance à multiplier les offres de formation, mais les ressources professorales, notamment

pour le volet enseignement et formation, ne sont pas au rendez-vous.

En outre, dans les opérations courantes ou devant l'enthousiasme des instances universitaires à développer de nouveaux créneaux en annonçant des programmes attrayants, on omet parfois de s'assurer de la présence effective des ressources professorales pour les mettre en œuvre. Il n'est pas rare, dans ces circonstances, que des postes ne soient pas ouverts ou restent vacants.

On a des postes ouverts tout le temps et on essaie de recruter. [...] Le principal problème c'est lorsqu'on voit une pénurie comme ça, quand un de nos collègues part en sabbatique, en congé de maternité, etc. Pourquoi cette personne-là n'est pas remplacée ? C'est évident que d'être remplacés par des chargés de cours qui viennent donner leur cours et qui s'en vont, ça ne suffit pas.

MARCHANDER OU VALORISER ?

C'est au tour de l'austérité !

Depuis plusieurs années, les universités sont ainsi affectées par des compressions budgétaires récurrentes qui se traduisent notamment par une augmentation du nombre

d'étudiants par classe et un support pédagogique qui se détériore.

On nous a demandé d'augmenter les inscriptions. Nous avons doublé la taille des classes. Pouvons-nous obtenir le double du budget? Non, pas d'ajustement à ce niveau.

Le discours récent consacrant l'austérité comme impératif de gestion succède à celui des contrats de performance des années précédentes et apporte son lot de problèmes supplémentaires. Tributaires de styles de gestion propres aux entreprises privées, ces mesures sont désormais décrétées par le gouvernement en plein milieu des années budgétaires, ce qui force les directions d'établissement à revoir leur budget en catastrophe et sans consultation de la communauté universitaire.

On n'a plus d'écoute de la haute administration. [...] Le soutien, pour elle, c'est: «Arrangez-vous, on est en situation de crise!» Cette réponse devient dérisoire lorsque, comme actuellement, la crise perdure.

La conséquence effective de cette situation prolongée dans les salles de classe, les laboratoires, les bureaux des professeurs, les corridors, est méconnue des directions universitaires; il semble y avoir un vrai décalage entre ce qui se passe sur le terrain, au jour le jour, et ce qu'en disent les cadres supérieurs.

Il faudrait écouter la base opérationnelle responsable des programmes. [...] Il y aurait intérêt à ce qu'on nous écoute!

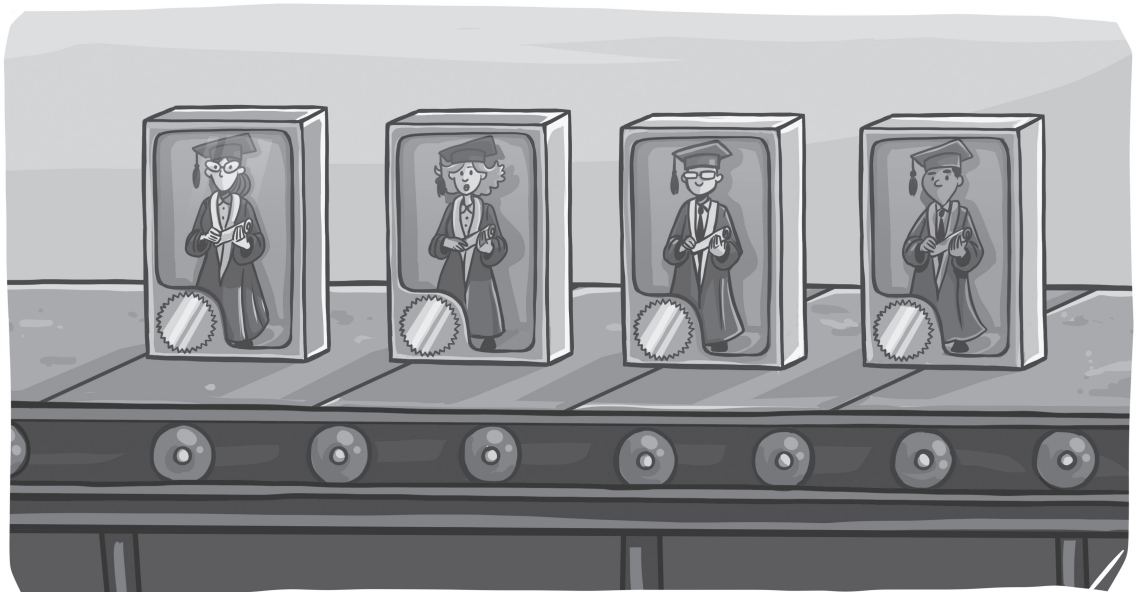
Livrer la marchandise

Cette vague d'austérité se double d'une transformation, largement dénoncée, selon laquelle les savoirs universitaires deviennent un bien marchand comme un autre. La vision de ce que devrait être ou de ce qu'a été l'université se modifie à l'aune de ce que les gouvernements et les gestionnaires donnent l'impression de vouloir en faire.

Ça reste, pour les gestionnaires d'université, que la connaissance, c'est une marchandise [...] et non une formation qu'on donne [...] en lien avec les besoins de la société; je trouve qu'il y a un virage dans la vision de l'université au Québec.

Cette vision n'est d'ailleurs pas spécifique à l'enseignement universitaire québécois.

Ce n'est pas une situation qui est particulière au Québec, c'est l'Occident au complet qui est pris dans la logique marchande!



Dans ce modèle, le savoir devient une marchandise, les étudiants des clients ou des matières premières, les universités des usines et les enseignants, des fournisseurs de services : il faut livrer.

Un collègue [...] a eu la réponse de la direction disant que les étudiants sont nos usines. Ils ont payé et choisi un créneau horaire, se sont inscrits et maintenant nous devons livrer. Comprendre nos étudiants comme des clients et nous-mêmes

comme des fournisseurs de services [...] est une pression [qui se généralise].

Qu'attend-on de l'université et de ceux qui la font ? Plusieurs déplorent le virage qui semble être pris par les instances décisionnelles en faveur d'une université-entreprise, gérée comme telle, qui doit produire une marchandise à livrer, le savoir, directement utilisable dans une société qui valorise la rentabilité et le profit.

Revaloriser l'enseignement

Les professeurs rencontrés expriment le souhait que cela change, étant prêts à s'impliquer de multiples façons pour améliorer les conditions d'exercice de leur fonction d'enseignement. Cette partie de la tâche étant fréquemment tenue pour acquise, les moyens à mettre en œuvre pour susciter un changement s'orientent vers la revalorisation de l'enseignement et de la formation.

Je pense que de revaloriser la tâche de l'enseignement [...] pour s'assurer qu'on puisse être de vrais professeurs d'université qui enseignent à un niveau universitaire [est] vraiment important.

Les professeurs réalisent que leurs étudiants eux-mêmes ignorent ce qu'implique l'enseignement et la formation universitaires, surtout au premier cycle. La sensibilisation à la plus-value des facettes les plus intéressantes de l'enseignement s'annonce difficile.

Je vois difficilement la possibilité de promouvoir le travail de professeur auprès de mes étudiants et je pense que c'est là où le cœur se repose [...]. On nous pousse [à faire] rentrer les crédits étudiants. Tout le côté créateur et original est évacué.

Bien sûr, la méconnaissance de ce sujet est encore plus grande à l'extérieur de

l'université. Certains souhaitent des échanges et des débats ouverts sur les attentes de la société québécoise envers son système d'éducation, du préscolaire à l'universitaire.

Est-ce qu'on peut véhiculer un message dans la société de façon large et générale pour rendre ses lettres de noblesse à cette profession, qui est une très, très belle profession ? C'est la première chose que de valoriser l'enseignement.

Conscients qu'ils doivent apprendre à revaloriser leur profession et à davantage la faire respecter, les professeurs reconnaissent qu'ils ont leur part de responsabilité dans ce manque d'appréciation de leur rôle social. Le défi débute au sein même des universités, de leurs structures internes et de leurs processus de gestion.

Quand on m'a mis sur le comité de pédagogie au département, j'ai demandé quelle était sa mission. Personne n'était capable de me le dire, même les gens qui en faisaient partie.

Les défis sont donc nombreux et les possibilités d'action se déclinent à plusieurs niveaux, mais les professeurs rencontrés ont notamment insisté sur la nécessité de rééquilibrer l'enseignement par rapport la recherche dans l'ensemble de la tâche.

Rééquilibrer enseignement et recherche

Le troisième fascicule de cette série³ a mis en exergue que la recherche occupe une large place dans les politiques de reconnaissance formelle tout autant que dans les appréciations informelles du travail du professeur. En revanche, la tâche d'enseignement ne semble pas recevoir le même niveau de valorisation que celle découlant des réalisations en recherche.

La qualité [...] et l'impact de ce que tu fais en enseignement ne sont pas pris en compte.

Or, plusieurs collègues font valoir l'importance de l'enseignement, au même titre que l'on peut le faire à propos de la recherche.

On a des forces différentes, [...], on a des stars en recherche, on en a d'autres, des profs extraordinaires [...]. « Tu as envie d'enseigner, vas-y ! »

Rééquilibrer l'enseignement et la recherche peut donc être réalisé

en encourageant et en valorisant les pédagogues particulièrement talentueux, exactement comme on le fait déjà pour les chercheurs établis. Ce mouvement procède aussi des interrelations entre les deux volets de la tâche. Le fondement même du métier de professeur d'université, tel qu'on l'entend au Québec, repose sur cette aptitude à effectuer constamment des allers-retours entre l'enseignement et la recherche. Il ne s'agit donc pas uniquement de faire l'un et l'autre, mais de construire les ponts entre les deux.

Je ne conçois pas la recherche sans enseignement.

Il faut l'interrelation entre la recherche et l'enseignement, parce que l'un et l'autre ne sont pas dissociables.

Ces synergies semblent d'autant plus bienvenues que la capacité de faire le lien est caractéristique du travail du professeur d'université, ce qui le différencie d'autres métiers ou catégories d'emplois (chargés de cours, chercheurs dans l'industrie, enseignants au cégep).

³ Gagnon, M. et M. X. Noël, *La recherche et la création : chercher, créer... surproduire*, FQPPU, 2015, 39 p.

Les conditions de la revalorisation

Si l'enseignement et la formation doivent être revalorisés, notamment par rapport à la recherche, encore faut-il que cette reconnaissance dépasse la distribution du prix annuel décerné au meilleur pédagogue d'un établissement. Pour les collègues rencontrés, la revalorisation de l'enseignement implique directement une reconnaissance départementale et institutionnelle, au même titre que la recherche aux moments clés de la carrière que sont l'évaluation, la permanence et la promotion.

Très concrètement, cela veut dire d'accorder autant de poids à l'enseignement qu'à la recherche, lors des évaluations, des demandes de promotions et même des décisions d'embauche.

Je suis très à l'aise avec une modification du formulaire de tâches qui prendrait mieux en compte l'enseignement.

En outre, cette reconnaissance ne saurait se limiter à la mesure de la satisfaction des étudiants, étalon trop souvent utilisé de façon exclusive pour évaluer la qualité de l'enseignement, ce qui laisse peu de place aux innovations pédagogiques, à l'encadrement des étudiants, au développement de contenus de cours à la page, etc.

Ce qu'on évalue quand un prof présente son dossier, c'est la satisfaction des étudiants [...]. C'est frustrant, parce que quand on a développé du matériel pédagogique ou qu'on a essayé de nouvelles stratégies, ce n'est pas vraiment tenu en compte.

En effet, puisque l'enseignement et la formation dépassent largement la prestation en classe, pour plusieurs professeurs interrogés, il importe d'avoir une vision moins restreinte, afin de considérer des pistes d'action qui intègrent l'ensemble du projet pédagogique, en plus de valoriser davantage l'enseignement.

Supporter le projet pédagogique

Ainsi, bien que la relation avec les étudiants occupe une place prépondérante dans l'enseignement, c'est le projet pédagogique supportant et entourant cette relation qui doit être remis au centre des préoccupations. Pour plusieurs collègues rencontrés, supporter le projet pédagogique veut d'abord dire en avoir... un ! Celui-ci doit aussi, et surtout, s'incarner dans des pratiques effectives.

Faire le point sur toutes ces instances liées à la pédagogie de façon universitaire large pour peut-être n'en favoriser

qu'une ou deux, mais faire en sorte qu'on puisse développer des outils, développer des stratégies qui pourraient être partagées ensuite par les autres.

La clé semble ici être une logique de collaboration et d'entraide entre collègues, voire de solidarité, autour des divers aspects de la pédagogie universitaire. Il s'agit de supporter les expériences individuelles en les enrichissant par une dynamique collective stimulante, particulièrement pour les nouveaux collègues embauchés.

Moi, quand je suis arrivée il n'y avait rien, je trouvais ça difficile d'enseigner, c'était ma première expérience, et il n'y avait aucun soutien. Là, au moins, c'est le fun, il y a du dynamisme, les profs présentent des choses qu'ils ont faites et ça encourage à développer des stratégies pédagogiques et à nous aider dans notre enseignement.

La solidarité entre les profs, ça veut dire que, quand un nouveau prof arrive, il faut l'aider à s'intégrer, si on a du matériel [pédagogique] qu'on peut lui passer [...] nos plans de cours, enfin, tout.

Le projet pédagogique, ses pratiques et ses outils peuvent ainsi s'élaborer de manières plus ou moins informelles, mais plusieurs collègues voient également d'un bon œil les sessions de

formation continue à propos de divers aspects de la pédagogie universitaire.

Comment on fait un plan de cours, qu'est-ce qu'une entente d'évaluation, comment on peut encadrer des étudiants au cycle supérieur, etc. ? [...] Tout au long de l'année, des formations, [...] de petites choses pratiques comme ça qui sont fort riches, intéressantes et gratuites.

Donc, l'enseignement et la formation constituent une partie essentielle du travail des professeurs. C'est la portion la plus visible, mais paradoxalement celle dont de nombreux aspects davantage méconnus se font dans l'ombre et demandent beaucoup de temps. En outre, l'enseignement est plombé par une accumulation de tâches connexes qui ne devraient pas être effectuées par les professeurs ou, à tout le moins, qui pourraient être effectuées par d'autres.

De plus, si l'enseignement est très nettement le parent pauvre aux côtés du prestige octroyé à la recherche, c'est entre autres parce que de nombreux professeurs accordent davantage d'importance à cette dernière. Or, les conditions institutionnelles de la reconnaissance et de la revalorisation des activités d'enseignement et de formation sont à portée de main. Elles impliquent cependant la construction d'assises suffisamment fortes au niveau de la pédagogie universitaire dans son ensemble et une dynamique de travail collaboratif stimulante, entre collègues, autour du projet pédagogique.

The first part of the document discusses the importance of maintaining accurate records of all transactions. It emphasizes that every entry, no matter how small, should be recorded to ensure the integrity of the financial data. This includes not only sales and purchases but also expenses, income, and any other financial activities. The text explains that proper record-keeping is essential for identifying trends, managing cash flow, and preparing for tax obligations. It also highlights the role of these records in providing a clear audit trail, which is crucial for both internal management and external audits.

The second section focuses on the classification of expenses. It details how different types of costs should be categorized to facilitate better financial analysis. For example, it distinguishes between fixed and variable costs, and between direct and indirect expenses. The text provides examples of how to allocate shared costs, such as rent or utilities, across different departments or projects. This level of detail is necessary to ensure that each department is held accountable for its own spending and that resources are used efficiently.

The third part of the document addresses the process of reconciling accounts. It describes the steps involved in comparing the company's internal records with bank statements and other external sources. The text stresses the importance of identifying and resolving any discrepancies as soon as they are discovered. This process helps to prevent errors from accumulating and ensures that the financial statements are accurate and reliable. It also provides guidance on how to handle common issues, such as timing differences or bank fees, to maintain the accuracy of the accounts.

The final section discusses the overall financial health of the organization. It provides a framework for analyzing the company's performance based on the data collected throughout the year. This includes calculating key financial ratios, such as the current ratio and the debt-to-equity ratio, to assess the company's liquidity and solvency. The text also offers insights into how to interpret these ratios and what they might indicate about the company's financial position. Finally, it provides recommendations for how to use this information to make strategic decisions and improve the company's financial performance in the future.

The first part of the document discusses the importance of maintaining accurate records in a laboratory setting. It emphasizes the need for clear labeling and consistent data entry to ensure the reliability of experimental results. The text also touches upon the ethical considerations of data handling and the responsibilities of researchers in this regard.

In the second section, the author delves into the technical aspects of the equipment used in the study. A detailed description of the calibration process is provided, along with a comparison of different measurement techniques. The author highlights the challenges associated with precision measurements and offers practical solutions to minimize errors.

The third section presents the experimental results, which are analyzed in the context of existing literature. The data shows a clear trend that supports the hypothesis, although some anomalies are noted. The author discusses these anomalies and suggests further research to address them. The conclusion summarizes the key findings and their implications for the field.

Cela peut changer !

La FQPPU soutient les actions
de ses membres pour revaloriser
l'enseignement et la formation universitaire.



**FQP
-
PU**

FÉDÉRATION
QUÉBÉCOISE DES
PROFESSEURS
ET PROFESSEURS
D'UNIVERSITÉ

666, RUE SHERBROOKE OUEST #300
MONTRÉAL (QUÉBEC) H3A 1E7
TÉL. 514 843.5953 S.F. 1 888 843.5953
FEDERATION@FQPPU.ORG
WWW.FQPPU.ORG

