



**La contribution des établissements  
et de la recherche au  
développement de l'ensemble du  
Québec : pour une plus grande  
reconnaissance, collaboration et  
synergie**

**Avis présenté dans le cadre de la  
démarche participative en vue du  
sommet *L'enseignement supérieur pour  
tous***

**Par la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)**

**Janvier 2013**



*La Centrale des syndicats du Québec (CSQ) représente près de 200 000 membres, dont 105 000 environ font partie du personnel de l'éducation.*

*La CSQ compte 11 fédérations qui regroupent 236 syndicats affiliés en fonction des secteurs d'activité de leurs membres ; s'ajoute également l'AREQ (CSQ), l'Association des retraitées et retraités de l'éducation et des autres services publics du Québec.*

*Les membres de la CSQ occupent plus de 350 titres d'emploi. Ils sont présents à tous les ordres d'enseignement (personnel enseignant, professionnel et de soutien), de même que dans les domaines de la garde éducative, de la santé et des services sociaux (personnel infirmier, professionnel et de soutien, éducatrices et éducateurs), du loisir, de la culture, du communautaire, des communications et du municipal.*

*De plus, la CSQ compte en ses rangs 76 % de femmes et 27 % de jeunes âgés de moins de 35 ans.*

## Introduction

Nous remercions tout d'abord le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie (MESRST) de tenir ce débat essentiel sur le rôle et la contribution des établissements d'enseignement supérieur et de la recherche au développement de l'ensemble du Québec.

Notre avis sera divisé en trois sections. Une première abordera la contribution des établissements envers le développement social, économique, culturel et environnemental du Québec. Une deuxième section présentera nos réflexions sur l'importance de la recherche ainsi que sur les différentes problématiques sévissant au sein de la recherche collégiale et universitaire. En réponse à une demande de contribution spécifique du MESRST, une dernière section fera état de nos réflexions quant au rôle particulier des différentes catégories de personnel envers le développement du Québec. Enfin, nous terminerons cet avis par la présentation de quatre constats nous apparaissant comme étant prioritaires.

### 1. Contribution des établissements : pour une meilleure collaboration

La contribution des établissements d'enseignement supérieur au développement du Québec est inestimable. Afin d'optimiser cette contribution, nous croyons que la collaboration entre les établissements et la recherche de synergie devraient orienter nos actions et nos décisions.

#### *L'Université du Québec et la démocratisation de l'enseignement supérieur*

La création de l'Université du Québec a joué un rôle majeur dans la démocratisation de l'enseignement supérieur et dans le développement de plusieurs régions du Québec. Les composantes de l'Université du Québec ont ainsi permis de rendre accessibles les études universitaires aux enfants issus du *baby-boom* d'après-guerre, mais aussi à différentes catégories d'adultes, aux minorités diverses et aux populations vivant hors des grands centres urbains<sup>1</sup>.

C'est dans cette optique que nous avons beaucoup de réserves quant aux volontés de certains d'atomiser le réseau de l'Université du Québec<sup>2</sup>. Ainsi, nous croyons que l'Université du Québec doit continuer à constituer un réseau d'établissements, ce qui implique le maintien d'instances nationales comme l'Assemblée des gouverneurs et le siège social. Le président sortant de l'Université du Québec y allait de ce commentaire en 2009 :

---

<sup>1</sup> CORBO, Claude. « L'UQAM a 40 ans, encore une université nouvelle ? », *Les Universités nouvelles : Enjeux et perspectives*, Presses de l'Université du Québec.

<sup>2</sup> DION-VIENS, Daphnée (2009). « L'UQ à la croisée des chemins : quel impact pour les régions ? » *Le Soleil*, 1<sup>er</sup> février.

Chaque établissement a un regard atomisé. Nous avons besoin d'une instance qui se penche sur les besoins du Québec et non pas d'une mosaïque d'établissements qui ont une perspective régionale. Si nous n'avons pas d'instance formelle, nous n'avons pas d'obligation de travailler ensemble au service du Québec. Nous avons besoin d'un plan de développement stratégique du réseau<sup>3</sup>.

On ne saurait être plus d'accord.

### *Services aux collectivités*

La plupart des acteurs s'entendent pour affirmer que la mission des établissements d'enseignement supérieur comporte trois volets : l'enseignement, la recherche et les services aux collectivités. Or, force est de constater que le troisième volet demeure le parent pauvre de cette mission, particulièrement pour les universités. De fait, rares sont les universités québécoises qui semblent prendre au sérieux la notion de services aux collectivités. Ces derniers jouent pourtant un rôle moteur dans le développement des régions et permettent des projets liant l'expertise universitaire et le milieu socioéconomique. Cette même dynamique s'applique aussi très bien aux cégeps. Comme le souligne Marc-Urbain Proulx, directeur du Centre de recherche sur le développement territorial de l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC) : « En réalité, les universités doivent s'investir encore davantage dans leur collectivité de rayonnement, moins par des briques et du béton que par une insertion qualitative au sein de celle-ci afin de susciter l'interaction, l'apprentissage collectif et l'innovation<sup>4</sup>. »

L'Université du Québec à Montréal (UQAM) demeure un chef de file en ce domaine et a joué, au cours des années, un rôle précurseur dans le développement de la recherche en partenariat. À titre d'exemple, mentionnons seulement le protocole de recherche qui lie l'UQAM et les centrales syndicales CSQ, CSN et FTQ. L'implication entière de l'UQAM envers les services aux collectivités devrait servir de modèle aux autres établissements, particulièrement les universités à charte.

### *Le réseau collégial comme accélérateur de scolarisation*

Devant les effets bénéfiques évidents du réseau collégial au cours des quarante dernières années, nous nous expliquons très mal la remise en question périodique des cégeps. Outre les déclarations à l'emporte-pièce de certains candidats en mal d'attention médiatique<sup>5</sup>, les compressions budgétaires et le financement « yo-yo »<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> PROULX, Marc-Urbain (2012). « Universités et innovation : aller au-delà du béton », *Vie économique*, vol. 4, n° 1.

<sup>5</sup> NADEAU, Jessica (2013). « Le premier débat au PLQ – Moreau évoque la fin des cégeps », *Le Devoir*, 14 janvier.

<sup>6</sup> DION-VIENS, Daphnée (2012). « Le nombre d'élèves en difficulté explose dans les cégeps », *Le Soleil*, 8 novembre.

dont les cégeps font les frais illustrent bien le manque de reconnaissance, envers les cégeps, de la part des récents gouvernements.

De fait, l'ampleur des réalisations du réseau collégial est considérable. Par leur présence partout au Québec et l'absence de droits de scolarité, les cégeps ont permis au Québec de faire des bonds de géant en matière de fréquentation postsecondaire, si bien que la province est bonne première à ce chapitre au Canada. Notons que sur le plan international, le Québec n'est devancé que par une poignée de pays.

À quand la fin de ce débat inutile ? À maintes reprises, l'avenir des cégeps est venu hanter le débat public au cours des dernières années. Pourtant, l'étude percutante de l'économiste Pierre Fortin, publiée en 2004, est d'une telle limpidité qu'on s'attendrait à ce que les détracteurs des cégeps passent à un autre appel. De fait, on pouvait notamment y lire que la disparition des cégeps coûterait plus cher à la société. Le coût d'une année d'études préuniversitaires d'enseignement collégial étant le même qu'au secondaire, mais presque deux fois moindre qu'au premier cycle universitaire, la redistribution des effectifs étudiants des cégeps alourdirait notre facture collective.

Mais l'argument le plus important concerne la persévérance aux études. Alors que c'est au Québec que le taux de décrochage au secondaire est plus élevé qu'ailleurs au Canada, c'est aussi ici que l'on observe le plus haut taux de diplômés postsecondaires. Autrement dit, si un jeune n'a pas décroché avant la fin du secondaire, l'entrée au cégep lui fait bénéficier d'un effet de catapulte qui le projette plus loin dans la réussite scolaire qu'ailleurs au Canada.

#### *Renouer avec l'esprit d'un réseau collégial*

Les cégeps constituent des pôles importants de développement économique, social et culturel. Comme l'écrivait si bien le Conseil supérieur de l'éducation récemment :

L'éducation est un puissant catalyseur qui permet aux populations [des] régions de consacrer leurs talents au développement social, économique et culturel de leurs communautés. Pour ce faire, ces populations doivent avoir accès à une éducation de qualité qui répond à leurs besoins de scolarisation et de qualification de base et d'accès aux plus hauts niveaux de formation<sup>7</sup>.

Malheureusement, les phénomènes démographiques de la baisse du taux de natalité et de l'exode des jeunes vers les grands centres urbains touchent directement plusieurs cégeps en région. Comme les cégeps sont subventionnés en fonction du nombre d'étudiantes et d'étudiants qu'ils accueillent, une baisse le moins significative des inscriptions entraîne une réduction tout aussi

---

<sup>7</sup> CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION (2009). « Rapport sur l'état et les besoins de l'éducation : 2006-2008. L'éducation en région éloignée : une responsabilité collective », février, p.1.

importante du financement. Selon les chiffres du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), sur les 623 programmes autorisés dans le réseau, incluant les programmes préuniversitaires, 65 sont sous le seuil de viabilité (entre 45 et 60 étudiantes et étudiants), 25 sont en difficulté (moins de 45 étudiantes et étudiants) et 13 sont sans effectif. Soit, au total, près de 17 % des programmes qui survivent avec plus ou moins d'oxygène. Tout comme c'est le cas pour les universités, un mode de financement très majoritairement orienté par une formule dite « par tête de pipe » engendre son lot d'effets pervers. L'importance stratégique des cégeps au sein de plusieurs régions du Québec commande une révision de cette formule de financement afin de considérer les particularités régionales et de repenser les cégeps en termes de réseau.

La situation des cégeps de Montréal est tout autre. Ainsi, on apprenait récemment que les cégeps de Montréal auraient refusé à 17 500 jeunes de faire leur entrée dans le réseau collégial en 2009<sup>8</sup>. Quel contraste avec la situation que vivent plusieurs cégeps en région ! Devant ces difficultés, il est impératif de renouer avec l'esprit d'un véritable réseau collégial afin d'assurer la pérennité des cégeps en région. Ceux-ci sont des moteurs de scolarisation très importants dont on ne saurait se passer. De fait, notons que près de la moitié des cégeps sont implantés dans des villes où il n'y a pas d'université<sup>9</sup>. C'est avec comme objectif la pérennité des cégeps en région que la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et ses fédérations du collégial (Fédération des enseignantes et enseignants de cégep [FEC-CSQ], Fédération du personnel professionnel des collèges [FPPC-CSQ], Fédération du personnel de soutien de l'enseignement supérieur [FPSES-CSQ]) ont élaboré plusieurs pistes de solution quant à l'avenir des cégeps et du réseau collégial. Entre autres choses, nous croyons que le mode de financement des cégeps doit être revu pour notamment prendre compte des spécificités régionales. Nous croyons également qu'une gestion plus cohérente de l'offre et de la demande de formation, dont un mécanisme de centralisation des demandes d'admission pour mieux les répartir dans le réseau, est une avenue à considérer. À noter que des précisions et d'autres pistes de solution se retrouvent en annexe du présent document.

De même, on ne saurait taire l'impact énorme des cégeps sur le plan socioculturel. L'intégration des cégeps dans la vie communautaire commence par le partage de leurs installations sportives, éducatives et culturelle avec le milieu local, démontrant ainsi qu'ils ne sont pas que de simples boîtes à cours. Ce partage est systématique et généralisé à l'ensemble des cégeps. « Dans les petites villes, le centre sportif du cégep, sa patinoire, sa piscine, sa salle de spectacles, sa salle d'exposition, son studio d'enregistrement sont parfois les seuls équipements de cette nature qui soient disponibles pour la population<sup>10</sup> ». Si bien que les cégeps et les universités

---

<sup>8</sup> DAOUST-BOISVERT, Amélie (2009). « Les cégeps débordent », *Le Devoir*, 9 octobre, p. A1.

<sup>9</sup> FORTIN, Pierre, Nathalie HAVET, Marc Van AUDENRODE (2004). « *L'apport des cégeps à la société québécoise* », Étude préparée pour la Fédération des cégeps.

<sup>10</sup> *Ibid.*

en région constituent à la fois de véritables pôles de diffusion et de création culturelles.

*Formation continue : le paradoxe collégial*

Forts de ces réussites, on ne peut que constater que le réseau collégial pourrait faire beaucoup plus pour le développement du Québec si on lui en donnait les moyens organisationnels, humains et financiers, notamment sur le plan de la formation continue. À ce sujet, plusieurs n'hésitent plus à qualifier la situation de paradoxale. De fait, alors qu'on assiste à une montée marquée des publics adultes au sein des collèges nord-américains et que les données de Statistique Canada révèlent qu'il y a une augmentation de la participation des adultes à des activités de formation, le réseau collégial connaît une situation inverse. Ainsi, depuis 1996, l'effectif de la formation continue au collégial ne cesse de diminuer, passant de 57 303 en 1996 à 27 788 en 2007. Pire, on remarque que la décroissance de la fréquentation des adultes au collégial est plus marquée dans les régions autres que celle de Montréal. La décroissance est en proportion deux fois plus importante. Lorsqu'on connaît la situation critique de plusieurs programmes au sein de cégeps en région, on ne peut que constater que la formation continue pourrait occuper une place beaucoup plus importante et ainsi redynamiser plusieurs cégeps.

Paul Bélanger, professeur au Département d'éducation et formation spécialisées de l'UQAM, résume bien notre propos, tout en soulignant les iniquités qui découlent de cette problématique :

Le problème au Québec, c'est que des obstacles sérieux freinent la capacité des cégeps d'exercer, en formation continue, le rôle clé qu'on attend d'eux. Les règlements actuels entravent le développement de la formation à temps partiel et bloquent la participation à un cours crédité, à moins que l'adulte ne s'inscrive dans un programme d'attestation d'études collégiales (AEC) d'une durée moyenne de plus de 500 heures. Les règles budgétaires ont pour effet de privilégier la formation continue à temps complet pour des individus temporairement hors du marché du travail. Le réseau collégial connaît aussi une anomalie dans le mode de financement de sa formation créditée. Les cégeps, en effet, ne bénéficient pas d'une enveloppe budgétaire ouverte pour la formation à temps partiel et à temps plein, comme c'est le cas au niveau universitaire. Dans ce réseau, il est effectivement possible d'assurer un financement équivalent à un même enseignement, qu'il soit à temps complet ou à temps partiel. Les cégeps n'ont pas non plus les ressources suffisantes pour informer et rejoindre les publics en demande de perfectionnement. Résultat : le réseau collégial ne peut jouer le rôle clé qu'on reconnaît à ces institutions dans les autres pays<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> BÉLANGER, Paul (2008). « Le rôle des cégeps en formation continue : une nécessité, mais des obstacles à lever », *Le Devoir*, 4 janvier.

On le sait, la formation continue figure comme quantité négligeable au sein du système éducatif québécois. À bien des égards, les ressources pour assurer une pleine réussite des étudiantes et des étudiants ne sont pas au rendez-vous. Il existe des exemples inquiétants d'enseignantes et d'enseignants de la formation continue qui n'ont que rarement le soutien qu'ils souhaitent recevoir parce qu'ils enseignent plutôt le soir que le jour. Il ne fait aucun doute que le statut précaire du personnel de soutien, du personnel professionnel et du personnel enseignant au secteur de la formation continue explique en grande partie cette absence de services, qui touche également les étudiantes et les étudiants.

En effet, les études démontrent, et ce, contrairement aux visées de la Fédération des cégeps, qu'une des conditions de la réussite à la formation continue réside dans la stabilité du personnel enseignant, professionnel et de soutien<sup>12</sup>. Voilà une façon concrète d'améliorer et d'optimiser la contribution des établissements au développement du Québec par une plus grande réussite de ses étudiants.

#### *Coordination des universités*

Comme nous l'avons exposé au sein de nos avis sur la qualité de l'enseignement supérieur et celui portant sur la gouvernance des universités, nous croyons qu'une meilleure coordination des universités, de leurs programmes et de leur développement est envisageable. Pour nous, deux avenues permettraient d'atteindre cet objectif. Tout d'abord, la création d'une instance indépendante de coordination du réseau universitaire, s'inspirant du défunt Conseil des universités, s'avère une première étape. Deuxièmement, afin de permettre un suivi démocratique et public de nos universités, nous croyons que le MESRST doit retrouver ses capacités d'analyse et de contextualisation des réalisations de nos universités.

#### *L'arrimage entre les universités et les collèges*

Afin d'accroître la contribution de nos établissements d'enseignement supérieur dans un esprit de collaboration, nous croyons que les initiatives de passerelles DEC-BAC méritent d'être soutenues et développées. Une plus grande fluidité de notre système ne peut qu'accroître la réussite et la persévérance des étudiants québécois.

Dans le même ordre d'idée, il serait souhaitable qu'en matière de reconnaissance des acquis et des compétences, des services d'accueil, de références, de conseils et d'accompagnement soient offerts dans les cégeps et dans les universités où ils sont à peu près inexistantes. Le développement d'un guichet unique régional en matière de reconnaissance des acquis et des compétences peut certainement être une piste à explorer. Ce guichet unique ne serait pas nécessairement le lieu où se

---

<sup>12</sup> BÉLANGER, Paul, Pauline CARIGNAN-MARCOTTE et Magali ROBITAILLE (2008). « La formation continue dans les cégeps », présentation faite au 7<sup>e</sup> Congrès de la Fédération des cégeps.



ferait la reconnaissance des acquis et des compétences, mais pourrait constituer un lieu de références, de conseils, et d'accompagnement à travers les différents établissements et ordres d'enseignement. Les parcours du combattant que doivent actuellement suivre les citoyens en quête de reconnaissance des acquis et des compétences ne servent en rien à maximiser la contribution de nos établissements d'enseignement supérieur au développement du Québec. Il est grand temps que cégeps et universités cessent leurs querelles de clocher et enclenchent un travail de collaboration afin de faciliter le cheminement d'adultes désirant retourner aux études.

## **2. Contribution de la recherche : pour plus de reconnaissance et de synergie**

Sans aucun doute, l'apport de la recherche en enseignement supérieur au développement du Québec est considérable. Les cégeps et les universités y jouent des rôles différents et complémentaires.

### *Reconnaissance de la recherche collégiale*

Depuis plusieurs années, les acteurs du réseau collégial plaident pour une meilleure reconnaissance des activités de recherche effectuées au sein des cégeps. Dans un monde de plus en plus compétitif en recherche, le réseau collégial offre un potentiel d'innovation encore sous-exploité. Une des façons d'y arriver est d'inclure statutairement la recherche collégiale dans la Politique nationale de recherche et d'innovation actuellement en élaboration. Par conséquent, on comprendra de cette reconnaissance qu'elle doit aussi se traduire par une grande accessibilité aux divers fonds de recherche pour les acteurs du réseau collégial.

Pour nous, il ne fait aucun doute qu'on doit aussi clarifier le rôle joué par les centres collégiaux de transfert de technologie (CCTT) de même qu'améliorer l'encadrement de ces derniers par les cégeps. Par conséquent, le flou administratif dans lequel les CCTT opèrent ne permet pas une optimisation de leurs activités. Trop souvent, les centres collégiaux agissent comme s'ils étaient indépendants des cégeps. À titre d'exemple, n'est-il pas étrange qu'un CCTT lié à un cégep donné n'ait pas recours au même service de paie ? Dans un autre ordre d'idée, les centres collégiaux de transfert de technologie participent très peu ou pas assez à la formation d'une relève scientifique pour ne se concentrer que sur les seuls besoins de l'industrie. Une meilleure synergie entre les activités des cégeps et des CCTT permettrait d'améliorer la contribution de ces derniers en plus de faciliter la diffusion des travaux. Malheureusement, d'un centre collégial à l'autre, bien peu de personnes connaissent les travaux de leurs voisins. Il en va de même avec les échanges entre CCTT, cégeps et universités qui mériteraient d'être développés et soutenus.

Le même souci de clarification et de synergie doit aussi prévaloir quant aux statuts des différents personnels. On se demande quels avantages collectifs nous pouvons tirer à isoler le personnel des centres collégiaux de celui des cégeps en maintenant des statuts, des conditions de travail et des relations avec l'employeur différents. Selon nous, la stabilisation des conditions de travail des chercheurs, des enseignants, des professionnels et des employés de soutien permettrait d'optimiser les résultats de la recherche collégiale en améliorant la collaboration entre les acteurs du milieu et la synergie entre les établissements. Au-delà des beaux discours, il s'agit d'un passage obligé en vue d'une meilleure reconnaissance de la recherche collégiale.

### *La recherche universitaire : s'attaquer à la précarité*

L'aperçu de la recherche universitaire proposée dans le cahier thématique témoigne d'un problème important, à savoir qu'on n'y retrouve aucune mention des professionnels de recherche. De fait, la recherche effectuée au Québec ne serait se résumer aux efforts des seuls chercheurs et étudiants. Une myriade de professionnelles et de professionnels de recherche (PPR) rendent possible l'interface entre ces derniers. Pourtant, on n'en fait nullement mention dans le présent cahier thématique. Gaëtan Lafrance, professeur honoraire de l'Institut national de la recherche scientifique (INRS), résume bien cette fâcheuse tendance :

La nouvelle façon de faire de la recherche universitaire se fonde essentiellement sur le couple professeur-étudiant. Les techniciens et les assistants sont désormais engagés sous une base temporaire [...] En 2005 toujours, les techniciens, par exemple, représentaient 28,7 % des effectifs de la recherche dans les centres canadiens de recherche privés. Dans le milieu universitaire, les techniciens ne représentaient plus que 11,7 % des effectifs de recherche, chiffre qui est sans cesse à la baisse<sup>13</sup>.

Ce manque de reconnaissance a d'importantes conséquences non seulement sur les conditions de travail des professionnels de recherche, mais aussi sur la qualité de la recherche universitaire. Le taux de précarité effarant des PPR est sûrement l'une des illustrations les plus évidentes du manque de reconnaissance de leur travail. Une étude du Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval fait état d'un taux de roulement dépassant 100 %<sup>14</sup>. Or, il va sans dire que le roulement de personnel affecte la performance des équipes de recherche, ne serait-ce qu'en termes de coûts supplémentaires reliés au remplacement de ces ressources (recrutement, entrevues, formation)<sup>15</sup>. D'autres

---

<sup>13</sup> LAFRANCE, Gaëtan (2009). « Quel avenir pour la recherche ? », Éditions Multimondes, p. 102.

<sup>14</sup> BLUTEAU, Jocelyn (2009). « Étude documentant des contributions spécifiques à la recherche réalisées par des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval », étude préparée pour le Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL-CSQ), 2009.

<sup>15</sup> *Ibid.*

recherches soulignent que la qualité même des recherches peut être atteinte par la précarité des équipes de recherche et que celle-ci peut même affecter la réputation de l'établissement et sa capacité à obtenir des fonds de recherche<sup>16</sup>.

Ce mode de fonctionnement de la recherche engendre des conséquences graves sur le plan de la santé psychologique. À l'Université Laval, près du tiers des professionnels de recherche rapportait vivre de la détresse psychologique en 2006<sup>17</sup>. Notons que cette étude a permis de quantifier les facteurs de risques organisationnels comportant le niveau de risque le plus important. Ceux-ci sont, par ordre d'importance : l'instabilité de l'emploi, la faible participation aux décisions, la surcharge quantitative, l'ambiguïté du rôle, les pauvres relations avec le supérieur immédiat et la faible reconnaissance de l'entourage.

Plusieurs observateurs soulignent le lien direct entre les conditions de travail décrites précédemment et le modèle actuel de financement de la recherche. Selon ces derniers, la plupart des subventions de recherche sont attribuées pour des périodes de trois à cinq ans. Pourtant, les contrats de recherche, dans un souci de flexibilité, ne durent généralement qu'un an ou moins. « Il devient de plus en plus apparent que l'exagération en cette matière entraîne une réduction de l'engagement de la main-d'œuvre et que cela affecte son moral et sa productivité<sup>18</sup> ».

Pour nous, la problématique du financement de la recherche ne peut se limiter à une seule lecture comptable. Encore une fois, citons le professeur LaFrance :

Bref, le problème du financement universitaire ne se résume pas seulement au manque de fonds. Il résulte également du fait que le système des pairs n'accorde aucun point à la supervision de techniciens ou d'assistants [...] Une question de fond se pose cependant ici, malgré les prétentions d'excellence, la recherche universitaire basée pour l'essentiel sur du personnel de passage comme les étudiants est-elle sérieuse<sup>19</sup> ?

On peut certes imaginer les conséquences sur la relève scientifique. De fait, comment espère-t-on promouvoir une carrière scientifique de recherche chez les jeunes alors que les perspectives d'emploi et les conditions de travail n'offrent bien souvent que précarité et manque de reconnaissance ? Une question à laquelle les responsables de l'élaboration de la nouvelle Politique nationale de la recherche et de l'innovation (PNRI) devront répondre. Faisant suite à la Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation (SQRI), celle-ci doit être rendue publique au printemps 2013. Afin d'optimiser la contribution de la recherche au développement

---

<sup>16</sup> BARNES, N. & O'HARA, S. (1999). « *Managing Academics on Short Term Contracts* », *Higher Education Quarterly*, vol. 53, n° 3, July, p. 229-239.

<sup>17</sup> BLUTEAU, J., *op.cit.*, p. 19.

<sup>18</sup> *Ibid.*, p. 16.

<sup>19</sup> LAFRANCE, G., *op.cit.*, p. 103.

du Québec, espérons que cette politique tienne également compte des acteurs au quotidien de la recherche. Par le passé, le béton, les équipements et les budgets ont trop souvent pris le haut du pavé au détriment d'actions visant à s'assurer une relève scientifique de même que des équipes de recherche stables et travaillant en synergie. C'est à un changement de culture organisationnelle que nous convions les universités, les organismes subventionnaires et les gouvernements à procéder.

### **3. Le rôle particulier des différentes catégories de personnel**

Selon nous, l'esprit de collaboration, de synergie et de reconnaissance décrit plus haut dans cet avis doit aussi inspirer notre réflexion quant aux rôles particuliers des différentes catégories de personnel.

#### *Au collégial*

Afin d'atteindre ces objectifs dans le réseau collégial, nous croyons qu'il faut développer des lieux de concertation entre les différentes catégories de personnel. À titre d'exemple, l'intégration et la réussite des étudiants avec des besoins particuliers (EBP), dont le nombre a explosé au cours des dernières années, pourraient être facilitées par une meilleure collaboration entre les enseignants, le personnel professionnel et le personnel de soutien. Comme nous l'avons mentionné plus haut, nous croyons qu'il faut revoir l'encadrement des centres collégiaux de transfert de technologie afin de resserrer les liens avec les cégeps et entre les personnels de ces établissements. Dans le même ordre d'idée, il faudrait travailler à faire tomber les barrières existantes entre la formation continue et la formation régulière dans les cégeps.

#### *À l'université*

Les universités ont subi plusieurs mutations au cours des dernières années. À titre d'exemple, les chargés de cours s'occupent d'une partie de plus en plus importante de l'enseignement dans nos universités. De même, on oublie que certains d'entre eux participent à des activités de recherche, publient, font des communications scientifiques et sont membres de jurys aux cycles supérieurs.

Quant à eux, les professionnels de recherche ont vu leurs responsabilités au sein des équipes de recherche augmenter au cours de la même période. La deuxième section de cet avis nous a permis d'illustrer l'ampleur des difficultés vécues par les professionnels de recherche. Malheureusement, ces importants changements ne sont pas accompagnés d'une plus grande reconnaissance et d'une meilleure collaboration entre les différentes catégories de personnel. Bref, on fait comme si rien n'avait changé. Pour nous, il faut prendre acte de ces changements et repenser les relations et les interactions qu'entretiennent les différentes catégories de personnel en termes de collaboration plutôt qu'en termes de confrontation. Il ne fait

aucun doute qu'en plus d'une meilleure reconnaissance, une diminution de la précarité faciliterait ces changements de culture organisationnelle.

## **Conclusion : une plus grande collaboration, reconnaissance et synergie**

La contribution des établissements d'enseignement supérieur et de la recherche au développement économique, social et culturel du Québec est immense. Les défis auxquels le Québec fait face commandent qu'on cherche à optimiser cette contribution. Pour nous, trois mots clés devraient guider nos actions en ce sens : reconnaissance, collaboration et synergie. Ceux-ci se traduisent par quatre constats nous apparaissant comme étant prioritaires :

- 1. Favoriser la collaboration entre les établissements par une meilleure coordination des universités, une meilleure fluidité entre le collégial et l'université et par une gestion plus cohérente de l'offre et de la demande de formation au collégial.**
- 2. Reconnaître des missions spécifiques aux établissements d'enseignement supérieur, notamment ceux en région, et qu'ils soient financés adéquatement pour qu'ils puissent les accomplir pleinement.**
- 3. La formation continue constituant une contribution majeure de l'enseignement supérieur au développement du Québec, lui permettre de bénéficier des conditions adéquates pour son plein développement.**
- 4. Valoriser la recherche au collégial par une meilleure diffusion et une clarification de l'encadrement des centres collégiaux de transfert de technologie (CCTT). À l'université, il importe de mieux reconnaître la recherche qui est faite par certains chargés de cours et d'optimiser le potentiel d'innovation du Québec par la diminution de la précarité et la reconnaissance du personnel de recherche.**

## Annexe

Dans le cadre de son Opération réseau collégial, la FEC-CSQ<sup>20</sup> détermine les pistes de solution suivantes :

- La gestion plus cohérente de l'offre et de la demande de formation, dont un mécanisme de centralisation des demandes d'admission pour mieux les répartir dans le réseau ;
- La valorisation de la formation technique ;
- La bonification du programme d'aide financière aux études ;
- L'accord d'une priorité aux programmes offerts en région au moment du recrutement d'étudiantes et d'étudiants étrangers ;
- L'optimisation des places dans les programmes à faible effectif avant d'accorder de nouvelles autorisations de ces mêmes programmes dans d'autres collèges ;
- Le financement de la formation continue par des enveloppes ouvertes ;
- L'implantation de programmes exclusifs permettant à chaque collège de recevoir une masse critique d'étudiantes et d'étudiants ;
- La gestion intégrée de la formation professionnelle et technique, et ce, dans le respect des différents ordres d'enseignement ;
- L'augmentation du budget d'Emploi-Québec à la formation de la main-d'œuvre ;
- La mise en place d'incitatifs financiers ou autres pour favoriser la mobilité des étudiantes et des étudiants ;
- La révision de certains éléments du mode de financement actuel du réseau collégial afin de tenir compte des réalités régionales.

---

<sup>20</sup> On peut consulter les documents de la FEC-CSQ à l'adresse suivante : <http://fec.csq.qc.net/dossiers/reseau-collegial/index.html>.



Communications

D12405  
Janvier 2013