

# SPUQ INFO

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



## 2<sup>e</sup> Numéro spécial : Réactions au *Rapport sur la décentralisation organisationnelle et budgétaire à l'UQAM*

301  
décembre 2016

### L'Université que nous avons... (suite)

// Le Comité exécutif

Depuis la parution du numéro spécial (n° 299, octobre 2016) portant sur les réactions au *Rapport sur la décentralisation organisationnelle et budgétaire à l'UQAM*, plusieurs assemblées départementales ont pris position et ont déposé sur le *wiki* du rectorat une résolution issue de leurs échanges. La lecture de ces résolutions témoigne sans aucun doute du désir d'une large majorité du corps professoral de mieux comprendre les fondements des analyses, des propositions et des conclusions du Rapport de mesdames Dandurand et Tremblay.

Au moment d'envoyer sous presse ce second numéro spécial, vingt-quatre (24) départements avaient déposé une résolution sur le *wiki*. Parmi ces résolutions, une minorité de départements, issus de la faculté des sciences et de l'École des sciences de la gestion (6 départements), se disent favorables au Rapport alors que les autres provenant de toutes les facultés ainsi que de l'ESG (18 départements) demandent d'étendre la consultation, rejettent le contenu du Rapport ou affirment la nécessité d'évaluer le fonctionnement actuel de l'UQAM afin de l'améliorer.

Si nous devons retenir deux éléments faisant la quasi-unanimité parmi ces dix-huit (18) résolutions, ce seraient sans aucun doute l'attachement des professeures, professeurs à la collégialité participative et le refus d'un modèle de gestion hiérarchique dérobant les champs de compétences des assemblées départementales, des comités de programmes, de la Commission des études et de la Sous-commission des ressources. Quant au contenu du Rapport, des résolutions soulèvent un manque de rigueur, l'absence d'informations factuelles sur plusieurs éléments tels que : le bilan de la facultarisation, les origines et les causes de la lourdeur reprochée au modèle en cours, les coûts et économies potentielles d'une décentralisation organisationnelle et budgétaire.

Outre des résolutions départementales et syndicales, ce bulletin présente les textes de collègues qui ont des visions différentes sur la question de la décentralisation et qui invitent à poursuivre nos réflexions. On trouvera sur le site du SPUQ toutes les résolutions reçues et sur le *wiki* les articles des numéros spéciaux du *SPUQ-Info* consacrés à cette question. □

### SOMMAIRE //

- L'UNIVERSITÉ QUE NOUS AVONS... (suite)  
le comité exécutif -1
- LA DÉCENTRALISATION ET LES DÉMOCRATIES DE  
L'UQAM antonello callimaci -2
- RÉSOLUTION DU DÉPARTEMENT DES SCIENCES  
ÉCONOMIQUES DES SCIENCES BIOLOGIQUES -3
- DES RAPPORTS HIÉRARCHIQUES COMME NOUVELLE  
VERTU DÉMOCRATIQUE jean-marie lafortune -4
- RÉSOLUTION DES SYNDICATS ET ASSOCIATIONS  
ÉTUDIANTES DE L'UQAM -5
- RÉSOLUTIONS DU CONSEIL SYNDICAL -6
- RÉSOLUTION DU DÉPARTEMENT DE DIDACTIQUES  
DES LANGUES -7
- RÉFLEXIONS SUR LE RAPPORT SUR LA  
DÉCENTRALISATION ORGANISATIONNELLE ET  
BUDGÉTAIRE DE L'UQAM charazad abdallah -8
- RÉSOLUTION DU DÉPARTEMENT D'ORGANISATION ET  
RESSOURCES HUMAINES -II
- RÉSOLUTION DU DÉPARTEMENT DE SOCIOLOGIE -II



# La décentralisation et les démocraties de l'UQAM

// Antonello Callimaci – Département des sciences comptables, vice-doyen aux Études à l'École des sciences de la gestion

Le Rapport des consultantes soulève les passions et cela est une bonne chose, un exercice d'introspection est toujours approprié quand une institution est arrivée à maturité. Lors des discussions sur le sujet, plusieurs personnes ont stipulé que le Rapport met en opposition la démocratie collaborative et la démocratie représentative. Dans la démocratie collaborative, chacun participe à la prise de décision, soit directement, soit par consultation, alors que, dans la démocratie représentative, la prise de décision est attribuée à un élu qui en devient imputable.

Nombreux sont ceux et celles qui déclarent que seule la démocratie collaborative existe à l'UQAM et que la décentralisation la met en péril. C'est faux. Les deux démocraties coexistent actuellement; elles sont même pratiquement imposées par le fonctionnement actuel de l'UQAM.

Par exemple, les départements fonctionnent par démocratie collaborative dans la grande majorité de leur sphère d'expertise, les décisions étant généralement prises en assemblée départementale. D'un autre côté, la plupart des décisions prises par des instances comme la Sous-Commission des Ressources, la Commission des études et le Conseil d'administration tombent plutôt sous la définition de la démocratie représentative. En effet, les membres élus prennent des décisions sans consulter réellement la base. Évidemment, ces élus peuvent tenir compte de l'opinion de représentantes, représentants de certaines parties prenantes ou de certains groupes de pression, mais cela n'est pas réellement une consultation dans le sens de la démocratie collaborative où il y a une réelle collégialité dans la prise de décision.

En somme, les deux démocraties cohabitent et elles ne sont pas mutuellement exclusives; certes, elles peuvent requérir certaines améliorations. Par exemple, le rapport

suggère d'enlever du pouvoir à des instances comme la Commission des études pour le ramener vers la base, notamment vers les conseils académiques et, si nous nous permettons de pousser plus loin le raisonnement, vers les départements aussi. Le rapprochement des décisions vers la base et les instances détenant l'expertise nous permet de vivre une démocratie bien plus collaborative de type *bottom-up*. Actuellement, les décisions importantes sont prises par des élus bien loin de la base.

Évidemment, la démocratie représentative ne peut pas être complètement évacuée, la gestion quotidienne ne peut se faire en groupe. Il y aura toujours des élus qui seront imputables de s'acquitter de leur mandat et de leurs responsabilités. De plus, il n'est pas réaliste ni souhaitable qu'un unique mode de fonctionnement prévale à l'UQAM. À l'image de la société libre dans laquelle notre université évolue, chaque faculté (ou École) possède sa propre culture et, par conséquent, pourrait choisir des modes de fonctionnement quelque peu différents. Il faut comprendre que, de prime abord, la décentralisation ne peut pas être désavantageuse, car un département ou une faculté qui préfère le *statu quo* peut aisément le reproduire dans sa gestion décentralisée. En effet, elle n'a qu'à reprendre intégralement le mode de fonctionnement ou la distribution passée des budgets. Par contre, les facultés croyant en leur capacité d'innovation pourront optimiser leurs décisions afin de réaliser leur mission.

En somme, la décentralisation est une belle occasion de réaliser une vraie approche *bottom-up* avec une pleine démocratie et en tolérant une certaine asymétrie entre les facultés ou École, à l'image de leurs différences culturelles. □

## BULLETIN DE LIAISON DU SPUQ

SPUQ-INFO, UQAM  
BUREAU A-R050  
C.P. 8888, SUCCURSALE CENTRE-VILLE  
MONTRÉAL, QUÉBEC, H3C 3P8

TÉLÉPHONE : (514) 987-6198  
TÉLÉCOPIEUR : (514) 987-3014  
COURRIEL : [spuq@uqam.ca](mailto:spuq@uqam.ca)

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

ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO//  
Charazad Abdallah  
Antonello Callimaci  
Jean-Marie Lafortune



### CONSULTATION SUR LE DÉPÔT DU *RAPPORT SUR LA DÉCENTRALISATION ORGANISATIONNELLE ET BUDGÉTAIRE À L'UQAM*

Résolution adoptée à l'unanimité  
par le Département des sciences économiques

- ATTENDU** le *Rapport sur la décentralisation organisationnelle et budgétaire à l'UQAM* rédigé par les consultantes externes Louise Dandurand et Hélène P. Tremblay;
- ATTENDU** la cohérence des conclusions du rapport avec le plan de développement stratégique 2013-2018 de l'École des sciences de la gestion adopté le 19 novembre 2013 à l'unanimité par le Comité de régie et le Conseil académique de l'ESG (2013-ESG-CA-1004);
- ATTENDU** la résolution 2016-ESG-DIR-I54-I, adoptée par le Comité de régie de l'ESG le 27 septembre 2016, et la résolution 2016-ESG-CA-I68-I, adoptée par le Conseil académique de l'ESG le 30 septembre 2016, qui reçoivent très favorablement le rapport sur la décentralisation organisationnelle et budgétaire à l'UQAM et appuient notamment la recommandation des consultantes d'implanter le modèle de décentralisation par les revenus;
- ATTENDU** que les conclusions du rapport sur la décentralisation organisationnelle et budgétaire à l'UQAM proposent des pistes de solutions concrètes qui offriraient à toutes les facultés et à l'ESG l'autonomie désirée;

#### IL EST PROPOSÉ QUE LE DÉPARTEMENT :

- REÇOIVE** très favorablement le rapport sur la décentralisation organisationnelle et budgétaire à l'UQAM;
- APPUIE** la recommandation des consultantes d'implanter le modèle de décentralisation budgétaire par les revenus et le principe de la décentralisation organisationnelle et académique proposée;
- SOULIGNE** que la décentralisation peut et doit être cohérente avec l'autonomie des départements et la collégialité universitaire;
- DEMANDE** à la direction et aux diverses instances de l'UQAM de faire preuve d'ouverture dans ce dossier et de proposer à la communauté uqamienne des modifications au fonctionnement de l'Université s'alignant sur les principes énoncés dans le rapport, et ce le plus rapidement possible.

### CONSULTATION SUR LE DÉPÔT DU *RAPPORT SUR LA DÉCENTRALISATION ORGANISATIONNELLE ET BUDGÉTAIRE À L'UQAM*

Résolution adoptée à la majorité  
par le Département des sciences biologiques

- ATTENDU** le dépôt du *Rapport sur la décentralisation organisationnelle et budgétaire à l'UQAM*;
- ATTENDU** la demande de la direction de soumettre un avis sur le rapport;
- ATTENDU** que le statu quo n'est pas envisageable et qu'il est urgent de compléter le processus de facultarisation;
- ATTENDU** la présentation du Doyen, Monsieur Luc-Alain Giraldeau, à l'ensemble du personnel du département;
- ATTENDU** les discussions en séance avec les professeurs, chargés de cours et employés;

#### IL EST PROPOSÉ :

- QUE** l'assemblée départementale élargie des sciences biologiques appuie le principe de décentralisation budgétaire par les revenus et que cette démarche soit associée à une décentralisation académique;
- QUE** l'assemblée départementale élargie des sciences biologiques demande à la direction de préparer un projet de décentralisation et de soumettre ce projet pour consultation référendaire à l'ensemble de la communauté de l'UQAM.

Adoptée à la majorité par consultation électronique auprès de 39 professeurs, 12 chargés de cours et 24 employés entre le 31 octobre et 4 novembre 2016 :

**POUR** : 41

**CONTRE** : 3

**ABSTENTION** (n'ont pas voté) : 31

# Des rapports hiérarchiques comme nouvelle vertu démocratique !

//Jean-Marie Lafortune –  
Département de communication sociale et publique,  
ancien membre du Comité exécutif départemental et  
du Conseil facultaire de Communication

Visiblement rédigé à la hâte, pour se conformer au calendrier de la direction de l'UQAM pressée de répondre aux vellétés d'« *émancipation* » de l'ESG, mais surtout de soutirer toujours plus de pouvoir aux assemblées départementales et aux unités de programmes, derniers bastions d'autonomie et de collégialité, le Rapport déposé en septembre dernier par Louise Dandurand et Hélène P. Tremblay pêche aussi bien par ce qu'il dit que par ces non-dits.

Le texte emprunte sa terminologie aux théories sur la démocratie (légitimité, équité, etc.) pour se conclure par un appel au centralisme éclairé, assuré par un continuum de pouvoir entre le rectorat et les décanats. L'étonnante acception de la collégialité défendue par les auteures (p. 7) est bien cadrée dans une organisation hautement hiérarchisée qui, en situation de concurrence entre les universités, doit contrôler la mise en marché de ses activités, produits et services de formation, incluant la prestation de travail de toutes les catégories de personnel<sup>1</sup>.

L'« *environnement* » auquel devrait s'adapter l'UQAM, maintes fois évoqué par les auteures, est celui d'une entreprise. La mission universitaire est réduite à des fonctions économiques (s'insérer dans des marchés : réputation institutionnelle, formations, recherche, du travail) sans considération pour les dimensions culturelle (linguistique), sociale et démocratique. Le propos erre davantage encore lorsqu'il évoque la possibilité pour les facultés de « *déployer leur mission particulière* » (p. 11), comme si la définition de la mission universitaire pouvait être laissée à la discrétion des doyennes, doyens.

En définitive, le Rapport se fonde sur le mythe que les universités les plus riches le sont en raison de leurs structures décisionnelles hiérarchiques. Or, leur richesse

relative vient du fait qu'elles accueillent des facultés de médecine, financées de façon disproportionnée par tous les fonds (fonctionnement, immobilisations et recherche).

## Un arrière-plan voilé

La recommandation des auteures s'inscrit à un moment précis d'un processus de dépossession de tous les membres de la communauté universitaire, mais principalement du corps professoral, quant aux prises de décisions relative à la détermination du projet institutionnel, qui remonte à l'origine de la facultarisation en 1998. La décentralisation proposée dans le rapport des consultantes, qui consacre la fonction décanale en y concentrant plus de pouvoirs, fait suite à une première phase de centralisation de pouvoirs auparavant exercés par les assemblées départementales et les unités de programme par la montée des doyennes, doyens au sein de la haute direction.

Présentée comme une rationalisation permettant de réaliser des économies, la phase de centralisation a été coûteuse pour l'UQAM. Défendue comme une solution pour « *recouvrer sa santé financière* » (p. 17), « *réduire le déficit courant* » et « *éliminer le déficit accumulé* » (p. 9), la décentralisation promue coûtera encore plus cher en création de nouvelles structures et en accroissement de ressources administratives.

Les lacunes que diagnostiquent les consultantes (statut des doyennes, doyens et des vice-doyennes, vice-doyens, alourdissement des structures, chevauchement des zones de responsabilité), qui leur font conclure à l'impossibilité du *statu quo* (p. 51), proviennent des transformations structurelles et organisationnelles introduites par la direction de l'UQAM depuis 20 ans. La « *facultarisation inachevée* » (p. 5) pave la voie à l'achèvement du rapatriement des prérogatives des véritables unités de base.

## Dans le sillage d'un Plan stratégique imposé

Le Plan stratégique de l'UQAM 2015-2019, duquel se réclame le Rapport pour asseoir son autorité, plaide en ce sens : une plus grande efficacité dans la prise de décisions au détriment des mécanismes démocratiques, de la collégialité et de la liberté académique.

Instrument typique du positionnement d'entreprise, ce Plan consacre des orientations fixées par la direction après un processus de consultations dont elle maîtrise l'issue tant dans la rédaction de la synthèse finale que dans son adoption par les instances concernées. Comme on dit aux cartes : un bon marqueur vaut deux bons joueurs!

Il n'est pas anodin de rappeler que la direction inscrit cette exigence de rupture avec les modes historiques de prise de décision dans l'horizon d'un retrait de l'UQAM du réseau de l'Université du Québec, en enfreignant au passage certains règlements constitutifs, et de la suppression d'articles essentiels de la convention collective du SPUQ portant sur la composition et le fonctionnement de la Commission des études et du Conseil d'administration, éléments que relaie servilement le rapport des consultantes.

## Les vertus magiques de la décentralisation

Décentralisation, le mot fait rêver... certains ! On déchanté toutefois rapidement en comprenant que seule la décentralisation

1. Lire également la perle (p. 12) : « *Le concept de collégialité est compatible avec l'idée de délégation de pouvoirs. Il ne devrait pas être nécessaire, par exemple, qu'une unité soit présente lors de délibérations pour que ses intérêts soient pris en compte* ». L'ironie culmine avec : « [...] *la parité n'est pas un critère très convivial* » (p. 25).



budgétaire est considérée « plausible » par les consultantes dans le contexte de l'UQAM en s'articulant autour du seul principe d'imputabilité eu égard au respect des budgets alloués (p. 22). C'est d'ailleurs, arguent-elles, afin d'être pleinement imputables, considérant qu'ils hériteront de certaines responsabilités octroyées aux doyennes, doyens, que les vice-doyennes, vice-doyens doivent avoir le statut de cadre (p. 23). Cette seule éventualité entraînerait des coûts annuels additionnels en administration de plus de 2M\$.

Du point de vue des approches, si plus de cohérence on recherche, on ne peut admettre un mode de décentralisation fondé sur les revenus, car elle répercutera la concurrence entre universités jusque dans les relations interfacultaires et transformera l'état des résultats en projet institutionnel plutôt que de mettre l'activité facultaire à son service.

En contexte d'austérité, on devrait plutôt mutualiser les ressources dans des services centraux et cesser de grossir les rangs des administrateurs, dont le nombre n'a cessé de croître au cours des dernières années alors que les sommes à administrer ont stagné.

## Conclusion

La démarche proposée par les consultantes, en droite ligne avec la volonté du commanditaire telle que traduite dans le Plan stratégique, consiste ouvertement à permettre à l'ESG d'établir un large spectre de partenariats d'affaires (p. 13) et furtivement à concentrer le pouvoir dans les mains de huit personnes. Le message est assez clair à savoir que ce sont les professeures, professeurs et leur syndicat qui doivent faire preuve « d'ouverture » et « d'écoute » dans tout ce processus alors que d'emblée, on veut les marginaliser en essayant de leur faire croire que la représentation et la parité ne sont pas essentielles en démocratie.

L'horizon qu'elles dressent dans leur rapport consiste à dénaturer l'UQAM et à dévoyer la mission universitaire pour s'adapter à un environnement réduit à des facteurs économiques.

Évidemment, la critique de ce rapport et de ses bases idéologiques ne saurait faire

office de réponse aux problèmes actuels de l'UQAM, dont les racines profondes ont trait au préjudice pour l'UQAM qui découle du mode actuel de financement. Cet état de fait n'appelle d'aucune façon une réforme

structurelle pour concentrer les pouvoirs dans les mains d'un groupe retreint, mais un travail solidaire de revendication, dans l'intérêt supérieur de l'institution, pour que l'UQAM obtienne enfin sa juste part. □

## CONSULTATION SUR LE DÉPÔT DU RAPPORT SUR LA DÉCENTRALISATION ORGANISATIONNELLE ET BUDGÉTAIRE À L'UQAM

Demande des syndicats et associations étudiantes de l'UQAM que la consultation soit prolongée jusqu'au printemps 2017

**CONSIDÉRANT** que le processus de consultation sur le rapport sur la décentralisation organisationnelle et budgétaire de l'UQAM doit prendre fin tel qu'annoncé le 15 décembre 2016;

**CONSIDÉRANT** que cette échéance ne permettra pas à tou-te-s les actrices et acteurs de la communauté de réagir aux analyses et aux pistes de solution que contient le rapport;

**CONSIDÉRANT** qu'il est important que tous les groupes puissent réagir et produire des documents et avis;

**CONSIDÉRANT** que le rapport comporte plusieurs lacunes :

- absence d'identification des problèmes censés être résolus par les pistes de solutions avancées par les expertes;
- absence d'information sur la décentralisation des ressources vers les facultés, et de toutes données sur les coûts impliqués par la mise en oeuvre d'une décentralisation budgétaire;
- absence de présentation des avantages et inconvénients liés aux deux modèles identifiés dans le rapport;
- silence sur les principes de l'éventuelle répartition des ressources entre les facultés.

**NOUS EXIGEONS DE LA DIRECTION DES COMPLÉMENTS D'INFORMATION, DES DONNÉES ET DES ANALYSES SUR LES DIFFÉRENTS MANQUEMENTS ÉNONCÉS ET CE AVANT LA FIN DE LA CONSULTATION.**

**EN CONSÉQUENCE, NOUS EXIGEONS QUE LA CONSULTATION SUR LE RAPPORT SUR LA DÉCENTRALISATION ORGANISATIONNELLE ET BUDGÉTAIRE À L'UQAM SOIT ÉTENDUE JUSQU'AU PRINTEMPS 2017.**

*Syndicat des étudiants et étudiantes employé-e-s de l'UQAM (SÉtuE)*

*Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ)*

*Syndicat des employées et employés de l'UQAM (SEUQAM)*

*Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ)*

*Association facultaire étudiante des sciences humaines de l'UQAM (AFESH)*

*Association étudiante de l'École des sciences de la gestion (AéESG)*

*Association des étudiantes et étudiants de la faculté des sc. de l'éducation de l'UQAM (ADEESE)*

*Association facultaire étudiante des arts (AFÉA)*

*Association étudiante du secteur des sciences de l'Université du Québec à Montréal (AESS)*

*Association facultaire de langues et communication de l'Université du Québec à Montréal (AFELC)*

*Association des baccalauréats interdisciplinaires des champs d'études politiques (ABICEP)*

*Association étudiante des cycles supérieurs en droit de l'UQAM (AECSD)*

**CONSULTATION SUR LE DÉPÔT DU *RAPPORT SUR LA DÉCENTRALISATION ORGANISATIONNELLE ET BUDGÉTAIRE À L'UQAM***

Demande de prolongation de la période de consultation  
Extrait du procès-verbal du Conseil syndical du SPUQ  
du 17 novembre 2016

- ATTENDU** le dépôt du *Rapport sur la décentralisation organisationnelle et budgétaire à l'UQAM* le 27 septembre 2016;
- ATTENDU** l'ampleur et la complexité des enjeux qui sont soulevés pour l'avenir de l'UQAM;
- ATTENDU** la volonté du corps professoral et des autres membres de la communauté universitaire de réfléchir collectivement à l'avenir de l'Université;
- ATTENDU** que la décentralisation budgétaire proposée dans ce rapport repose sur la mise en place d'un mode de gestion qui va à l'encontre de la culture organisationnelle participative propre à l'UQAM depuis sa fondation;
- ATTENDU** que le mode de gestion actuel n'empêche aucunement la décentralisation de certains budgets;
- ATTENDU** le nombre important de nouvelles professeures, nouveaux professeurs qui œuvrent à l'UQAM depuis les dernières années;
- ATTENDU** le court délai de consultation sur le Rapport proposé par le Conseil d'administration, soit du 27 septembre au 15 décembre 2016;
- ATTENDU** les résolutions des assemblées départementales (sur 13 résolutions transmises à ce jour, 10 sont en faveur de la prolongation);
- ATTENDU** les modifications actuelles rapportées par plusieurs dans le mode de fonctionnement de l'UQAM;

**IL EST RÉSOLU QUE CONSEIL SYNDICAL :**

- DÉNONCE ET REFUSE** toutes les modifications en cours des responsabilités et pouvoirs dans les unités départementales et facultaires;
- REFUSE** le mode de gestion proposé et la définition de la collégialité telle qu'elle est comprise dans le rapport;
- S'OPPOSE** à toute transformation de la structure organisationnelle de l'UQAM qui retirerait aux Assemblées départementales, aux Comités de programme et à la Commission des études leurs prérogatives;
- DEMANDE** au Conseil d'administration de prolonger jusqu'au printemps prochain la période de consultation à ce sujet.

**ADOPTÉE À LA MAJORITÉ**  
(1 vote contre)

**CONSULTATION SUR LE DÉPÔT DU *RAPPORT SUR LA DÉCENTRALISATION ORGANISATIONNELLE ET BUDGÉTAIRE À L'UQAM***

Demande de compléments d'information  
Extrait du procès-verbal du Conseil syndical du SPUQ  
du 17 novembre 2016

- ATTENDU** le dépôt du Rapport sur la décentralisation organisationnelle et budgétaire à l'UQAM le 27 septembre 2016;
- ATTENDU** la résolution du Conseil syndical du 17 novembre 2016 demandant une prolongation de la période de consultation sur la décentralisation organisationnelle et budgétaire de l'UQAM;
- ATTENDU** que le rapport comporte plusieurs lacunes :
- absence d'identification des problèmes responsables de la lourdeur administrative actuelle de l'UQAM;
  - absence d'identification précise des problèmes de répartition budgétaire à l'UQAM;
  - absence d'informations sur la décentralisation des ressources vers les facultés et de toute donnée sur les coûts impliqués par la mise en œuvre d'une décentralisation budgétaire;
  - absence de présentation des avantages et inconvénients liés aux deux modèles identifiés dans le rapport;
  - silence sur la problématique du nombre et de la taille des facultés, et de l'équilibre politique à établir entre les composantes de l'université;
  - silence sur les principes de l'éventuelle répartition des ressources entre les facultés;
  - absence de propositions concernant les dispositifs à créer pour faciliter les échanges interfacultaires et opérer les arbitrages nécessaires entre les facultés;

**IL EST RÉSOLU QUE CONSEIL SYNDICAL :**

- EXIGE** de la direction des compléments d'information, des données et des analyses sur les différents manquements énoncés, avant la fin de la consultation.

**ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ**





## CONSULTATION SUR LE DÉPÔT DU *RAPPORT SUR LA DÉCENTRALISATION ORGANISATIONNELLE ET BUDGÉTAIRE À L'UQAM*

Résolution adoptée à l'unanimité par le Département de didactiques des langues

<b>ATTENDU</b>	le dépôt au Conseil d'administration du <i>Rapport sur la décentralisation organisationnelle et budgétaire à l'UQAM</i> (Dandurand et Tremblay, 2016);		des opinions non nécessairement représentatives de la majorité ou d'une grande partie des membres de la communauté de l'UQAM;
<b>ATTENDU</b>	la demande du recteur que la communauté uqamienne lui fasse parvenir ses commentaires sur ce rapport d'ici le 15 décembre 2016;	<b>ESTIME</b>	que le rapport ne doit pas être considéré comme un projet de décentralisation en bonne et due forme, avec toutes les consultations que cela implique, et avec tous les détails qui s'imposent quant aux réorganisations, aux délégations de responsabilités, aux partages budgétaires, etc.;
<b>ATTENDU</b>	la demande de la doyenne de la FSE de rencontrer le Comité de régie de la FSE pour discuter de la décentralisation et de la facultarisation;	<b>ESTIME</b>	que le rapport de Dandurand et Tremblay remet en question un bon nombre d'enjeux importants sur lesquels il serait important de s'exprimer dès maintenant pour faire contrepois aux avis déjà publiés qui, pour un grand nombre, acceptent les pistes de solution du rapport comme s'il s'agissait d'un projet de décentralisation, et <i>de facto</i> semblent accepter de remettre en question les concepts de collégialité et de gestion participative qui ont été le propre de l'UQAM depuis sa création;
<b>ATTENDU</b>	que les membres à l'AD du 14 octobre ont demandé au Comité exécutif du DDL de rédiger une ébauche d'avis qui serait présentée à l'AD du 18 novembre, et qui porterait sur les différents enjeux primordiaux à discuter avant même qu'une discussion de fond se fasse sur une éventuelle décentralisation;		
<b>ATTENDU</b>	le sondage mené auprès des professeurs du DDL pour recueillir leurs opinions concernant ces grands enjeux;		
<b>ATTENDU</b>	le dépôt dans le Dropbox DDL de l'ébauche d'avis que le Comité exécutif a rédigée avec les réponses au sondage en appui, et sa présentation en séance;	<b>DEMANDE</b>	à la direction du DDL de faire parvenir au recteur de l'UQAM l'avis du DDL intitulé <i>Réactions du Département de didactique des langues aux enjeux présentés dans le rapport sur la décentralisation organisationnelle et budgétaire à l'UQAM (Dandurand et Tremblay) et propositions préliminaires à l'égard de la facultarisation à la FSE</i> qui fait état de l'attachement des professeurs du DDL aux principes de collégialité et de gestion participative ainsi qu'à la mission d'origine de l'UQAM, qui soutient le rôle primordial des départements comme unités administratives de base, et qui émet des doutes quant aux avantages et à la légitimité des pouvoirs accrus dévolus aux facultés par la facultarisation.
<b>ATTENDU</b>	les discussions en séance;		
<b>IL EST PROPOSÉ PAR LE COMITÉ EXÉCUTIF QUE L'ASSEMBLÉE DÉPARTEMENTALE DU DÉPARTEMENT DE DIDACTIQUE DES LANGUES :</b>			
<b>APPUIE</b>	la recommandation du SPUQ d'exiger du recteur une période de consultation plus longue pour réfléchir sur le sujet de la plus haute importance qui est la décentralisation dans le but de pouvoir émettre un avis éclairé sur un éventuel projet de décentralisation qui serait présenté à la communauté de l'UQAM et mis à l'étude;	<b>MANDATE</b>	la directrice du DDL à utiliser cet avis dans ses discussions avec la FSE portant sur la décentralisation et la facultarisation;
<b>INVITE</b>	le SPUQ à jouer un rôle proactif dans la consultation de ses membres des différentes assemblées départementales;	<b>DEMANDE</b>	à la FSE de ne pas continuer la facultarisation tant et aussi longtemps que les départements ne se seront pas prononcés.
<b>ESTIME</b>	que le rapport Dandurand & Tremblay n'est qu'un rapport, d'une rigueur et d'une scientificité contestables, exprimant		

# Réflexions sur le *Rapport sur la décentralisation organisationnelle et budgétaire à l'UQAM*

// Charazad Abdallah – Département de management et technologie

Pour commencer, et afin de clarifier mon propos d'entrée de jeu, me prononcer sur le *Rapport sur la décentralisation organisationnelle et budgétaire à l'UQAM* n'implique pas pour moi de tomber dans une logique binaire d'adhésion ou de rejet de ce document en l'état. Les enjeux sont importants et il ne s'agit pas de prendre une position simpliste sur un texte qui ressemble davantage à une esquisse aux contours encore à définir qu'à un plan d'action clair et contraignant. Dans ce qui suit, je ferai l'analyse du Rapport lui-même en mettant en évidence un certain nombre d'éléments implicites qui le sous-tendent et qui méritent notre attention.

Le caractère pour le moins indéterminé ou « flottant » de ce document va faire l'objet de mon analyse. Je montrerai qu'en l'état, la complexité de la tâche ainsi que l'immense difficulté pour les consultantes d'avoir à considérer les susceptibilités multiples d'une institution comme l'UQAM fait du Rapport un document d'une portée d'action limitée auquel il est donc superflu à ce stade d'adhérer aveuglément (ou d'ailleurs, de rejeter en bloc). Je présenterai dans ce qui suit trois points particulièrement problématiques concernant le Rapport en lien avec la nature de notre université, son identité spécifique, sa culture organisationnelle et le mode de gouvernance en place.

Ainsi, il est fondamental de reconnaître d'entrée de jeu la nature très particulière de notre institution. En effet, l'UQAM est une organisation pluraliste, c'est-à-dire le lieu de coexistence de logiques multiples (parfois contradictoires) et de groupes pluriels avec des objectifs et des intérêts divergents. Le pouvoir y est partagé et les connaissances nécessaires à la prise de décision sont réparties à plusieurs niveaux de l'organisation. Les organisations pluralistes sont donc des sites de tensions structurantes qui ne peuvent être facilement

« résolues » car la nature de ces organisations exige de reconnaître que toute gestion n'est possible dans ces contextes qu'en acceptant un certain niveau d'ambiguïté. La collaboration et le consensus ne sont possibles dans ces organisations qu'en gérant les accommodements et non en imposant une vision « unitaire » à tous de façon indiscriminée.

Mais d'abord, un mot sur l'argument de fond du document.

Une lecture attentive et approfondie du Rapport permet de mettre en évidence la structure argumentaire qui le sous-tend. Cette structure argumentaire en constitue « l'ossature » ou la clé de voûte. Tout ce qui y est proposé ne « tient » que par rapport à cette structure. Dans le Rapport, cette structure repose sur trois arguments : le contexte a changé, l'UQAM souffre de « *lourdeur dans ses structures* » et les compressions budgétaires sont constantes, « *le statu quo n'est donc pas une option* » (p. 51). La décentralisation est donc présentée dans le Rapport comme la « *solution plausible* » (p. 10) à cette situation. De fait, en page 10 du Rapport on peut lire « *les solutions pour améliorer la situation financière ne sont pas légion [...] la décentralisation budgétaire semble une voie réaliste* ». La décentralisation est donc posée, d'entrée de jeu, comme une solution « *qui pourrait produire des retombées substantielles* » (p. 10). L'une des questions qui se posent au vu de ces arguments est donc : devrions-nous faire le choix de décentraliser pour alléger les structures, assainir le fonctionnement, rendre le mode de gestion plus agile dans l'optique ultime de remplir d'une façon plus pertinente notre mandat d'institution universitaire au service des étudiantes, étudiants et du développement du savoir ou faisons-nous le choix de décentraliser pour des raisons financières ?

Dans ce qui suit, je soulèverai les trois points qui participent de l'argument structurant du Rapport en faveur de la décentralisation (organisationnelle et budgétaire) et qui selon

moi, constituent la pierre d'achoppement de ce processus. Ces trois éléments doivent être débattus, discutés, analysés à l'interne afin de produire un accord de la communauté uqamienne sur leur définition et leurs articulations si une démarche de décentralisation telle que celle proposée par le Rapport est envisagée.

## Les trois points à débattre dans le Rapport

### • Décentralisation budgétaire et décentralisation organisationnelle

Le premier point à éclaircir dans le Rapport est : qu'est-il entendu exactement par décentralisation organisationnelle et budgétaire ? Dans le Rapport et dès les premières pages, notamment à la page 4, il est stipulé que « *[notre] mandat intègre implicitement la décentralisation budgétaire dans l'expression décentralisation organisationnelle. Nous avons décidé de séparer les deux concepts en vue de clarifier notre propos* ». Il est donc entendu que la séparation entre ces deux aspects de la décentralisation est artificielle, mais sert à expliquer en quoi le processus de décentralisation contient plusieurs dimensions. Plus loin dans le Rapport, il est affirmé que « *[la décentralisation organisationnelle] sera indissociable d'une décentralisation des ressources financières et humaines* » (p. 11). Cependant, encore plus loin, on peut lire « *la décentralisation budgétaire n'est pas une condition nécessaire à la décentralisation organisationnelle [...] elle doit être normalement envisagée de manière à compléter la seconde, à en renforcer les impacts potentiels* » (p. 17). Force est de constater que ces extraits ne contribuent pas à clarifier le propos dans le Rapport surtout que, dans la section « *Feuille de route* », il est suggéré qu'après avoir proposé à la communauté un projet de décentralisation défini en réaction au Rapport dans une première étape, la direction devrait dans une deuxième étape « *implanter le modèle de décentralisation budgétaire par les revenus*





qui a été esquissé à la section V.2.3 » (p. 49). Ce n'est que dans une quatrième étape que les véritables transformations organisationnelles, notamment le redécoupage des responsabilités entre les conseils académiques et la Commission des études, sont proposées. Pourquoi donc commencer par reconnaître que les deux décentralisations sont non seulement complémentaires, mais bien indissociables pour finir par proposer d'en prioriser une de façon imminente?

Plusieurs recherches en études organisationnelles ont démontré qu'il est non seulement naïf, mais bien erroné de penser qu'il est possible de, d'abord, décentraliser les budgets, et ensuite, plus tard, de décentraliser les structures. En effet, les budgets ont des conséquences réelles sur l'activité dans les organisations, ils « font » des choses, ils créent de nouvelles pratiques, ils sont donc performatifs, ils font naître une nouvelle « réalité » organisationnelle (Ezzamel, Robson & Stapleton, 2012; Cushen, 2013). Une décentralisation organisationnelle est donc concomitante d'une décentralisation budgétaire et il est par conséquent difficile de raisonnablement penser que cela puisse non seulement se réaliser, mais encore moins réussir dans une institution comme l'UQAM dont les ressources, et donc les budgets, structurent entièrement le fonctionnement. Invoquer dans le Rapport l'argument de la simplicité de l'implémentation pour avancer une séparation artificielle entre décentralisation budgétaire et décentralisation organisationnelle après avoir reconnu leur indissociabilité au préalable, porte à confusion ici. Il serait donc judicieux, dans une discussion collective approfondie d'un processus éventuel de décentralisation, de reconnaître l'impossibilité de séparer les deux types de décentralisations présentées dans le Rapport et de réfléchir à une alternative réaliste de transformations des structures si celle-ci se justifie.

#### • La notion de collégialité

Le souci de prendre en considération les particularités, voire les idiosyncrasies, d'une institution comme l'UQAM est clairement exprimé dans le Rapport. Ainsi, la personnalité de l'UQAM, par exemple, fait l'objet d'une sous-section à elle seule,

et les valeurs de collégialité, d'accessibilité et d'interdisciplinarité sont qualifiées de valeurs fondatrices de l'université. D'après le Rapport, et à juste titre, « *parmi les valeurs communes qui ont été mentionnées lors de notre consultation, la collégialité a été particulièrement ciblée* » (p. 6)<sup>1</sup>. Le problème, cependant, est la compréhension de la collégialité que suggère le Rapport et qui serait le résultat, en pratique, d'un courant de pensée prédominant au sein de l'université (p. 7) ainsi que ce qui est offert comme définition alternative dans le Rapport.

Ce point mérite d'être explicité : il y a deux aspects problématiques au niveau de la collégialité dans le Rapport :

1. D'abord, ce qui est imputé à une pratique dominante ne correspond pas à la compréhension que s'en font un grand nombre d'acteurs dans l'université au regard de l'histoire de cette notion à l'UQAM et de son rôle fondateur des rapports professionnels dans cette université. Elle ne correspond pas non plus à une définition de la gestion participative telle que celle défendue à l'UQAM depuis sa création.
2. Ensuite, la conception de la collégialité défendue par le Rapport a plus à voir avec un système de délégation de pouvoir classique découlant d'un modèle corporatif de gouvernance qu'avec un système de prise de décision collégiale.

D'entrée de jeu, le Rapport affirme que « *bien que défendue par tous les acteurs de l'UQAM, la collégialité prête à des interprétations très variées, voire incompatibles* » (p. 6). Ainsi, il est ensuite déploré que la compréhension de la collégialité chez certains implique une « *gestion identique à chaque étape de la prise de décision* » (p. 6) qui « *relègue les cadres académiques, y compris les cadres supérieurs, à un rôle de porte-parole des volontés des unités de base* » (p.6). Cette compréhension de la collégialité attribuée à certains acteurs (dont on ne comprend pas à qui ils réfèrent) semble pour le moins étonnante. À l'UQAM, la collégialité n'est pas une gestion identique à divers niveaux, mais un mode de gestion collectif et participatif impliquant toutes les parties prenantes et reposant sur l'idée fondamentale que ce sont les instances de base comme les assemblées départementales qui sont souveraines et dont

les décisions sont ensuite « remontées » vers les instances supérieures. Ce mode de gestion est profondément ancré dans l'histoire de l'UQAM et de son développement.

Les assemblées départementales sont donc les pierres angulaires de ce système dont le fonctionnement repose sur une participation de chacun (professeures, professeurs, personnes chargées de cours, personnel administratif et étudiantes, étudiants) dans la gestion quotidienne des affaires de l'Université. Ce modèle a évidemment évolué dans le temps, mais il constitue encore une source d'attachement pour de nombreuses personnes même si, dans la pratique, le principe de la prise de décision participative est régulièrement questionné.

Le premier élément problématique dans le Rapport (1) est donc que ce mode de gestion collégiale en place est qualifié dans le rapport de compréhension « *littérale* » (p.6) de la collégialité. Cette compréhension littérale est présentée comme comportant en pratique deux problèmes : (a) elle ne fait qu'augmenter la charge de travail d'un corps professoral déjà bien sollicité et (b) elle fait l'impasse sur l'imputabilité des personnes. La charge des professeures, professeurs de l'UQAM est effectivement lourde et comprend de nombreuses tâches. L'argument de la surcharge de travail qui entraînerait un « abandon » de certaines de ces tâches peut être valide pour certains, mais ne représente pas la situation générale dans l'université. À tous les niveaux, les instances (certes de tailles variées) ne sont pas encore « vidées » de leurs membres à ma connaissance. En ce qui concerne l'imputabilité, le Rapport insiste sur cette notion en la couplant avec la reddition de comptes (p. 14) sans parler de sa notion-miroir, la responsabilité. Il est ainsi implicitement suggéré dans le Rapport que si les décisions se prennent collectivement, alors personne n'est imputable individuellement alors que c'est bien parce que chacun est responsable

---

1. Notons ici que, dans la section II.3 intitulée « *Deux valeurs communes en questionnement* », il n'est pas clair de quelles valeurs il s'agit en dehors de la collégialité longuement abordée. L'équité est discutée très brièvement.

individuellement que les décisions peuvent se prendre collectivement.

Le deuxième élément problématique (2) est pour moi le plus fondamental. Ainsi deux conceptions de la collégialité présentées comme antagonistes se font face dans le Rapport : d'un côté, ce qui est qualifié de compréhension littérale (mais qui a trait à une compréhension participative de la collégialité) et de l'autre, une « *interprétation plus nuancée de la collégialité que nous endosserons* » (p. 7). La prise de position est claire dans le Rapport : la décentralisation proposée permettrait de redéfinir la collégialité en fonction d'un contexte complexe et de la taille substantielle de l'UQAM. L'argument implicite ici est qu'il n'est pas possible de gérer collectivement une institution comme l'UQAM dans le contexte actuel. Pourquoi ? Car on ne peut pas gérer collectivement à un si grand nombre.

Cependant, le fond de la question réside dans deux conceptions de la collégialité qui reposent sur des conceptions de la gestion et de la prise de décision radicalement différentes : d'un côté, un système collectif et participatif (horizontal) et de l'autre, un système représentatif de délégation des pouvoirs aux cadres imputables (plus vertical). Ainsi, il est très intéressant de voir que dans la section III.3 du Rapport dédiée aux principes et valeurs de gestion à renforcer avec la décentralisation, il n'est jamais fait mention de la collégialité alors que la collégialité, à l'UQAM, est le principe de gestion fondateur de l'Université.

Ceci dit, il est important de ne pas tomber dans l'écueil d'une vision idéalisée et peu concrète du processus de gestion participative. Ainsi, il faut mentionner que les pratiques de gestion sont parfois « déconnectées » de la conception collective traditionnelle à l'UQAM. Dans les organisations pluralistes, la recherche montre bien que c'est dans la création de pratiques hybrides de gestion que la participation de chacun est assurée. L'important à l'UQAM, selon moi, est que ces pratiques hybrides respectent l'esprit qui anime la conception collective de la gestion, c'est-à-dire qu'elles favorisent une logique de participation et d'inclusion aux dépens d'une logique individualiste de gestion qui concentrerait les pouvoirs décisionnels dans

les mains de quelques « représentants » du collectif. Encore une fois, soulignons le fait que c'est la nature pluraliste de notre institution qui l'exige. Il n'est pas possible de plaquer des pratiques d'entreprises commerciales dans un contexte comme le nôtre sans faire face à des conséquences incertaines. En effet, les modèles de gouvernance corporative impliquent une vision unitaire de l'organisation alors que la nature pluraliste des universités en fait le site de coexistence de logiques multiples (parfois contradictoires), d'intérêts divergents et de systèmes de valeur parallèles. D'ailleurs, il a déjà été démontré que la gouvernance corporative n'est pas plus efficace que le modèle collégial dans le contexte universitaire (Shattock, 2002). Ainsi, loin d'être éliminés, les problèmes de manque de légitimité de décisions centralisées ou plus généralement d'insatisfaction au travail en raison de tensions et conflits sont maintenus et exacerbés dans ces cas.

Par conséquent, tant que le débat ne portera pas sur la conception de la collégialité que nous voulons à l'UQAM dans le cadre de la reconnaissance de la nature pluraliste de cette institution, nous ferons face à une impasse et à une circularité des discours et de la pensée qui n'aboutiront qu'à l'exacerbation des différences plutôt qu'à leur résolution.

#### • La notion de péréquation

Le dernier point flou du Rapport que je soulèverai ici est la notion de péréquation. Bien qu'elle soit présentée comme absolument nécessaire à une décentralisation réussie, elle n'est abordée sérieusement nulle part. En dépit du fait qu'elle est défendue comme servant deux fins (la réservation de ressources pour soutenir des priorités institutionnelles et l'obligation de redistribuer des revenus vers « *des facultés injustement traitées par la formule de répartition retenue* » [p. 11]), la péréquation n'est pas spécifiée : comment sera-t-elle mesurée ? Estimée ? Quels seront les critères d'attribution ? Comment les « *facultés injustement traitées* » réagiront face à des déséquilibres de plus en plus marqués ? Comment la direction de l'UQAM maintiendra dans ces conditions la fameuse « *cohérence institutionnelle* » (p. 14) qui est présentée comme la clé de toute

décentralisation réussie, c'est-à-dire ne menant pas à une atomisation et à un désagrégement des priorités et à une éventuelle « *Balkanisation et perte d'identité collective associées à une décentralisation excessive* » (p. 11) ? Notons tout de même que c'est la mission de l'UQAM de s'assurer d'offrir une variété de disciplines (pas toutes aussi « rentables ») pour la « *promotion de la contribution de l'Université et de ses impacts dans la société* » (UQAM, *Plan stratégique*, 2015-2019).

Toutes ces questions sont complexes et appellent à une réflexion collective et à des concertations multiples sur ces thèmes de fond. En l'état, il serait irresponsable de prendre des décisions immédiates basées sur un document esquissant les contours d'une question dont la réponse ne pourra naître que d'un débat de toutes les parties impliquées. Il serait sage d'accepter la réalité d'une organisation pluraliste comme l'UQAM et de réaliser qu'il est toujours vain dans ces contextes d'aller « à rebrousse-poil » d'une culture organisationnelle particulièrement puissante. □

#### Références

Cushen, J. (2013) Financialization in the workplace: Hegemonic narratives, performative interventions and the angry knowledge worker. *Accounting, Organizations and Society*, 38(4) : 314–331

Ezzamel, M., K. Robson, P. Stapelton (2012) The logics of budgeting: Theorization and practice variation in the educational field. *Accounting, Organizations and Society*, 37(5) : 281–303

Shattock, M. (2002). Re-Balancing Modern Concepts of University Governance. *Higher Education Quarterly*, 56(3), 235-244.

2. Notons que les instances telles les conseils académiques, la Sous-commission des ressources et la Commission des études sont bien évidemment des piliers de ce système.



## CONSULTATION SUR LE DÉPÔT DU *RAPPORT SUR LA DÉCENTRALISATION ORGANISATIONNELLE ET BUDGÉTAIRE À L'UQAM*

Résolution adoptée à l'unanimité par le Département d'organisation et ressources humaines	
ATTENDU	le dépôt au Conseil d'administration du <i>Rapport sur la décentralisation organisationnelle et budgétaire à l'UQAM</i> le 27 septembre 2016 (ci- après, le Rapport);
ATTENDU	la grande importance des enjeux soulevés dans ce Rapport;
ATTENDU	la volonté des membres de l'assemblée départementale d'organisation et ressources humaines et des autres membres de la communauté universitaire de réfléchir collectivement à l'avenir de l'Université;
ATTENDU	le court délai de consultation sur le Rapport proposé par le Conseil d'administration soit du 27 septembre au 15 décembre 2016;
ATTENDU	l'impossibilité pour les membres de l'assemblée départementale d'organisation et ressources humaines et de la communauté universitaire de participer pleinement à cette réflexion et aux consultations sur le Rapport dans un si court délai;
<b>IL EST PROPOSÉ :</b>	
QUE	l'assemblée départementale du Département d'organisation et ressources humaines;
RECONNAIT CONSIDÈRE	l'importance d'évaluer le mode actuel de gestion de l'UQAM; que le diagnostic du modèle en vigueur présenté dans le Rapport s'appuie trop peu sur des données factuelles et n'étaye pas suffisamment les problématiques (zones d'amélioration) ni les points positifs à conserver (zones d'efficience) afin de s'assurer de la pertinence des solutions proposées;
DEMANDE	au Rectorat de prolonger les consultations sur le Rapport jusqu'au printemps 2017.
DEMANDE	que pendant ce délai additionnel, des démarches soient menées par le Rectorat afin de documenter les éléments manquants au rapport (par exemple, les zones d'amélioration et les zones d'efficience de la formule actuelle, les alternatives aux scénarios inclus dans le Rapport basées sur d'autres modèles universitaires ou émergeant des valeurs, forces et problématiques propres à l'UQAM) pour mieux informer la communauté de l'UQAM et ceux participant plus activement à cette démarche;
CONSIDÈRE	que la collégialité est une force sur laquelle s'appuyer pour construire un projet de décentralisation pertinent et mobilisateur;
S'OPPOSE	aux modèles de gestion hiérarchique et de collégialité représentative (par opposition au concept de collégialité participative);
SALUE	l'initiative de la direction de l'UQAM de tenir des consultations sur le Rapport;
RAPPELLE	à la direction de l'UQAM que ces consultations ne doivent pas la dispenser de tenir des consultations qui porteront sur le projet qu'elle développera et proposera à la communauté de l'UQAM en réaction au Rapport et aux présentes consultations.

Résolution adoptée à l'unanimité par le Département de sociologie	
ATTENDU	le dépôt au Conseil d'administration du <i>Rapport sur la décentralisation organisationnelle et budgétaire à l'UQAM</i> ;
ATTENDU	les délais de consultation très serrés imposés à la communauté uqamienne;
ATTENDU	l'importance des enjeux soulevés dans le rapport;
ATTENDU	que l'impact du Rapport sur l'autonomie départementale n'a pas été pris en compte et que l'assemblée départementale est, à toutes fins utiles, absente du Rapport, tout comme les Instituts et les centres de recherche;
ATTENDU	que la consultation du corps professoral a été réduite à une portion congrue (4 professeurs ne détenant aucun mandat auprès de diverses instances et 4 directeurs de département sur 103 interviewés);
ATTENDU	que l'absence d'étude d'impact et une consultation incomplète jettent un discrédit sur le sens et la portée de la valeur de collégialité que le Rapport souhaite redéfinir;
ATTENDU	que le Rapport ne présente aucun projet, aucun organigramme ni aucune donnée comptable sur les coûts et les économies à attendre de la décentralisation;
ATTENDU	que les comparaisons avec les modèles de décentralisation appliqués à l'Université Laval et à l'Université de Sherbrooke sont trop succinctes et en grande partie inappropriées;
<b>IL EST PROPOSÉ PAR LE COMITÉ EXÉCUTIF :</b>	
QUE	l'assemblée départementale demande au recteur que la consultation soit étendue jusqu'au printemps 2017;
QUE	d'ici là, la doyenne de la Faculté des sciences humaines (FSH) prépare un calendrier de consultation permettant aux assemblées départementales de se prononcer sur les enjeux soulevés par le rapport, son impact sur l'autonomie départementale ainsi que sur l'institution elle-même.
QUE	la FSH (son Comité de règle ou une autre instance) prenne l'initiative d'ouvrir un espace large de discussions et d'échanges (qui pourrait aller jusqu'à la tenue d'États généraux) afin de permettre à l'ensemble de la communauté de repenser la vision et la mission de l'UQAM à l'aube des célébrations de son premier cinquantenaire..

301  
décembre 2016



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