PERSONNEL ENSEIGNANT Numéro : 50.20 Page 1 de 7

POLITIQUE SUR LE DÉTACHEMENT DES PROFESSEURS

Adoption
Date : 1983-12-05
Délibération : AU-238-10.1

Modifications
Date : 1989-11-06
Délibération : AU-302-10.1
Article(s) : A 3, A 3 iv), A 3 v)

RAPPEL DE LA DÉFINITION DU DÉTACHEMENT

Le texte que l'Assemblée universitaire a adopté au cours de son étude, en avril 1978, comprenait la définition suivante du détachement :

Le détachement d'un professeur est l'affectation de ce dernier à un poste[1] extérieur à son unité de rattachement (département ou faculté).

Cette définition laisse supposer que le détachement porte normalement sur l'ensemble des fonctions du professeur : enseignement, recherche, contribution au fonctionnement de l'institution, contribution au rayonnement universitaire.

En conséquence, le fait pour un professeur de donner un cours de service, d'être libéré pour activités syndicales ou pour fins de recherche, par exemple, ne constitue pas un détachement au sens de la définition de l'Assemblée.

On peut donc concevoir à l'intérieur de l'Université les types de détachement suivants : le détachement à une tâche professorale dans une autre unité (département, faculté, centre de recherche) et le détachement à une tâche administrative, soit de cadre dit **académique** ou de cadre dit **administratif**.

Dans la présente politique, l'on utilisera les expressions département d'appartenance pour désigner l'unité de rattachement du professeur, et département d'activités pour désigner l'unité où le professeur exercera ses activités.

[1] La notion de poste se réfère à un ensemble d'activités qui justifie l'enseignement d'un professeur dans un département. Soulignons que les travaux du Comité portent sur les effets du détachement sur les fonctions du professeur plutôt que sur la notion de poste.

A. LE DÉTACHEMENT À PLEIN TEMPS DE PROFESSEUR

1. DÉTACHEMENT À PLEIN TEMPS À UNE TÂCHE PROFESSORALE DANS UNE AUTRE UNITÉ DÉPARTEMENTALE OU FACULTAIRE

i) Charge de travail

L'élaboration de la charge de travail du professeur détaché, du moins en ce qui touche la dimension enseignement, doit revenir au département d'activités sous réserve de l'approbation du département d'appartenance. Il importe, en effet, que le département d'appartenance soit impliqué dans l'élaboration de la charge de cours du professeur et des activités d'enseignement qui s'y rattachent, compte tenu qu'il est responsable de l'évaluation de ce dernier.

ii) Évaluation

Puisque le département d'appartenance est l'unité responsable de la progression du professeur dans sa carrière, le processus d'évaluation de toutes les activités professorales doit relever de celui-ci. Cependant, le département d'appartenance doit solliciter auprès du département d'activités, et ce dernier fournir, toutes les informations et les appréciations pertinentes à l'exercice de cette fonction d'évaluation. Le département d'activités doit apprécier le dossier du professeur détaché de la même manière que le dossier de tout autre professeur de l'unité.

iii) Droits politiques

Compte tenu du caractère temporaire du détachement, le professeur détaché à plein temps devrait continuer à exercer ses droits politiques dans son département d'appartenance. Par contre, cette situation juridique ne saurait empêcher le professeur de contribuer pleinement à la vie départementale de son unité d'activités. Il conviendrait donc qu'un droit de parole lui soit accordé dans le département d'activités sur les matières qui font l'objet de droits politiques tels qu'ils sont définis dans les statuts.

iv) **La réintégration**

Étant donné les solutions déjà proposées, la réintégration du professeur détaché dans son unité d'appartenance ne soulève aucun problème juridique : elle s'opère tout naturellement en raison des liens qu'il a toujours conservés avec son département d'appartenance. Mais la réintégration entraîne une réinsertion du professeur dans les activités du département d'appartenance et celle-ci engendre des difficultés plus ou moins sérieuses, notamment en fonction du degré de similitude entre l'unité d'appartenance et l'unité de détachement, de la durée du détachement et du moment où se situe le détachement dans la carrière du professeur.

Les difficultés de réintégration ne sont pas négligeables, à tel point qu'il y a lieu de limiter à une période de trois ans le détachement à plein temps ou de ne retenir que la formule du détachement à demi-temps.

2. DÉTACHEMENT À PLEIN TEMPS À UNE TÂCHE PROFESSORALE DANS UN CENTRE DE RECHERCHE

Les solutions qui suivent supposent, à la base, que le détachement du professeur sera de courte durée, c'est-à-dire pour une période maximale de trois ans, et qu'il n'interviendra pas au début de la carrière d'un professeur adjoint. En effet, le professeur détaché dans un centre de recherche, contrairement au professeur détaché dans une unité départementale ou facultaire, ne peut exercer pleinement des activités d'enseignement, si ce n'est la direction d'étudiants gradués, puisque les centres de recherche ne dispensent aucun enseignement-cours. Il n'apparaît donc pas opportun de permettre ce type de détachement aux professeurs adjoints en début de carrière, car la fonction enseignement ne serait pratiquement pas présente dans leur dossier de promotion, compromettant par le fait même sérieusement le succès de leur évaluation et la poursuite de leur carrière à l'Université.

i) **Charge de travail**

Le centre de recherche n'ayant aucune responsabilité d'enseignement, l'élaboration de cette partie de la charge de travail du professeur détaché doit revenir au département d'appartenance. À cet effet, le département d'appartenance et le centre de recherche doivent s'entendre sur la part d'enseignement que le professeur détaché est susceptible de donner au département d'appartenance : cela

peut être essentiellement de l'encadrement d'étudiants, comme cela peut être aussi un cours pour lequel le professeur détaché n'a pas de substitut au département d'appartenance.

ii) **Évaluation**

À l'instar du détachement à une fonction professorale dans une autre unité départementale ou facultaire, le département d'appartenance demeure responsable de la progression du professeur dans sa carrière et des évaluations statutaires, y compris l'évaluation de l'enseignement (cours, encadrement, direction de mémoires et thèses, etc.), qui s'y rattachent. Pour ce qui est de l'activité de recherche, le département d'appartenance doit solliciter auprès du centre de recherche toutes les informations et appréciations pertinentes à l'évaluation. Il sera en mesure, dans la majorité des cas, d'évaluer aisément les productions du professeur détaché puisque ses activités de recherche auront donné lieu à des publications.

iii) **Droits politiques**

Compte tenu du caractère temporaire du détachement, le professeur détaché à plein temps devrait continuer à exercer ses droits politiques dans son département d'appartenance. Par ailleurs, l'exercice de ces mêmes droits dans le centre de recherche ne pose aucun problème puisque, comme nous l'avons mentionné précédemment, les droits politiques sont clairement précisés dans les statuts des centres de recherche.

iv) **Réintégration**

L'imposition d'une période maximale de trois ans devrait contribuer à réduire au minimum, sinon à éliminer les problèmes de réintégration. Dans certains cas, des difficultés peuvent néanmoins se poser et il serait alors utile de prévoir un régime de transition qui prenne en considération les réajustements personnels des professeurs.

3. DÉTACHEMENT À PLEIN TEMPS DU PROFESSEUR À UNE TÂCHE DE CADRE ACADÉMIQUE

i) **Charge de travail**

Considérant la nature de la fonction à laquelle le professeur est détaché, une façon de minimiser le problème d'une absence ou d'une faible participation à l'enseignement et à la recherche consiste à mettre à sa disposition, soit un personnel administratif de soutien auquel il pourrait déléguer la partie purement administrative de sa charge, soit des moyens lui permettant de poursuivre des activités d'enseignement et de recherche. Il faut reconnaître cependant que la nature de certaines fonction ainsi que la discipline du professeur peuvent rendre plus difficile la poursuite simultanée d'activités professorales (enseignement et recherche) et d'activités administratives. La réalisation de cet objectif suppose une volonté institutionnelle clairement affirmée.

ii) **Évaluation**

Au-delà des problèmes que pose l'évaluation du professeur détaché à une tâche de cadre **académique** et dont l'intensité varie, par ailleurs, selon la discipline d'appartenance, il y a lieu surtout d'insister sur l'importance d'une saine gestion académique et sur la nécessité de faire en sorte que cette gestion continue d'être assurée par des membres du corps professoral. Or considérant les difficultés que l'exercice de telles fonctions suscite par rapport à la poursuite d'activité d'enseignement et de recherche, il convient, pour minimiser les problèmes d'évaluation, de donner une importance plus grande aux critères de rayonnement intérieur et extérieur, notamment en ce qui concerne l'apport au développement de la discipline, dans les dossiers d'agrégation et de titularisation des professeurs ayant occupé des fonctions de cadre **académique** dans la période considérée.

Il est évident, par ailleurs, que le professeur adjoint ayant occupé des fonctions de cadre **académique** sera davantage en mesure d'obtenir son agrégation compte tenu de cette pondération nouvelle des critères de promotion, mais il n'en sera pas moins pénalisé, de toute façon, dans le développement futur de sa carrière. Car de telles considérations pour une promotion ne devraient s'appliquer qu'à l'une ou l'autre des étapes d'une carrière. Compte tenu de ce qui précède, le détachement d'un professeur adjoint à une tâche de cadre **académique** devrait être tout à fait exceptionnel.

iii) **Droits politiques**

L'exercice des droits politiques des professeurs détachés à une tâche de cadre **académique** ne pose pas de problèmes, sauf dans le cas d'une faculté départementalisée alors que le professeur peut être appelé à se prononcer sur une même question à deux instances différentes. Toutefois, il n'apparaît pas utile de modifier la situation présente dans la mesure où, jusqu'à maintenant, ces droits politiques ont été exercés de façon très judicieuse par les personnes en cause.

iv) **Réintégration**

Lors de la réintégration, il y a lieu de favoriser l'attribution d'une année sabbatique, afin de permettre au professeur de se ressourcer.

v) La présente politique s'applique également, mutatis mutandis, au professeur détaché à une tâche de cadre administratif.

B. LE DÉTACHEMENT À DEMI-TEMPS DE PROFESSEUR

1. DÉTACHEMENT À DEMI-TEMPS À UNE TACHE PROFESSORALE DANS UNE UNITÉ DÉPARTEMENTALE OU FACULTAIRE

i) **Charge de travail**

Il revient à la fois au département d'appartenance et au département d'activités d'élaborer la charge de travail du professeur détaché, chacun déterminant la partie de la charge qui sera effectuée chez lui. La charge de travail doit être le fruit d'une concertation entre les deux départements de façon à répondre aux besoins de chacun, tout en étant équitable pour le professeur. La partie de la charge de travail devant être remplie dans le département d'activités doit être soumise à l'approbation du département d'appartenance, compte tenu qu'il est responsable de l'évaluation du professeur détaché.

ii) **Évaluation**

Le département d'appartenance est responsable de l'évaluation du professeur détaché, et celle-ci doit porter sur l'ensemble des activités du professeur. Pour les fins de cette évaluation, le département d'activités est tenu de fournir toutes les informations et appréciations pertinentes concernant les activités qui ont été accomplies chez lui par le professeur détaché. Le département d'activités doit apprécier les activités effectuées chez lui par le professeur détaché de la même façon que celles de tout autre professeur de l'unité.

2. DÉTACHEMENT À DEMI-TEMPS À UNE TÂCHE PROFESSORALE DANS UN CENTRE DE RECHERCHE

i) **Charge de travail**

Il importe que le département d'appartenance et le centre de recherche se concertent afin de déterminer avec précision la répartition de la charge de travail du professeur détaché entre les activités qu'il devra conserver au département d'appartenance et celles qu'il devra effectuer au centre de recherche. La partie de la charge de travail devant être accomplie au centre doit être soumise à l'approbation du département d'appartenance, compte tenu qu'il est responsable de l'évaluation du professeur détaché.

ii) **Évaluation**

Le département d'appartenance est responsable de l'évaluation du professeur détaché et celle-ci doit porter sur l'ensemble des activités du professeur. Pour les fins de cette évaluation, le centre de recherche doit fournir toutes les informations et appréciations pertinentes concernant les activités accomplies au centre par le professeur au cours de son détachement. Le centre de recherche doit apprécier les activités effectuées chez lui par le professeur détaché de la même façon que celles de tout autre chercheur du centre.