



FÉDÉRATION NATIONALE
DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS
DU QUÉBEC – FNEEQ-CSN
CONSEIL FÉDÉRAL
RÉUNION DES 3, 4 ET 5 DÉCEMBRE 2003

*L'autonomie professionnelle
et la liberté académique*

Document de référence

préparé par le comité école et société



Notions pour une problématique de l'autonomie professionnelle

Les définitions de l'autonomie professionnelle sont diverses et variables, selon le point de vue qu'on adopte sur cette question. Presque toutes présupposent une liberté d'action dans l'exercice d'une compétence reconnue et certifiée par une formation diplômée qui garantit la maîtrise d'un savoir théorique ou d'un savoir-faire pratique.

La CSN a déjà enquêté sur cette question au début de la décennie 1990 et la Fédération des professionnelles (FP) a produit un guide syndical bien fait sur toute la problématique de l'autonomie; nous en reproduisons certaines pages en annexe.

Le guide propose la définition de J. A. Raelin, qui est large et compréhensive : « L'autonomie c'est avoir la liberté de choisir ses problématiques et les moyens nécessaires à leur résolution. » Cette définition s'inscrit dans un cadre de référence plus restrictif, celui du professionnalisme. Les dimensions qui apparaissent sont alors : l'expertise, l'engagement, l'identification, l'éthique et les standards (voir annexe). On distingue en outre deux grands aspects de l'autonomie professionnelle : l'autonomie stratégique et l'autonomie opérationnelle, l'une concernant les fins et objectifs poursuivis et l'autre, les moyens et méthodes de leur réalisation.

Pour les professionnel-les salariés, tels les professeurs et autres enseignants, l'autonomie est encadrée par l'organisation du travail qui les oblige à déléguer une grande part de leur autonomie stratégique à l'organisation dans laquelle ils travaillent.

L'action syndicale consiste à préserver un équilibre entre l'autonomie stratégique et l'autonomie opérationnelle. Autrement dit, à préserver une réelle participation à la définition des objectifs de l'organisation et à assurer la disposition des moyens pour l'exercice de la pratique professionnelle.

L'analyse que fait le guide CSN de la FP constate des variations importantes entre les types d'occupation professionnelle, les milieux de travail différents, les ordres hiérarchiques d'autorité. L'idéal type du professionnel salarié en pleine autonomie serait la professeure ou le professeur d'université qui jouirait d'une grande liberté d'action et de pensée dans la pratique de sa profession. La convention collective de référence est celle des professeur-es du SPUQ-UQAM. L'analyse de l'enquête de la CSN (1992) apporte certaines conclusions qui datent cependant, du fait que l'enquête a été faite avant les grandes réformes de la santé et de l'éducation, lesquelles ont beaucoup encadré la pratique professionnelle et renforcé les pouvoirs gestionnaires des administrations (voir annexe, p. 23-24).

Les professionnel-les ont souvent l'obligation d'appartenir à un ordre professionnel qui leur impose un code d'éthique ou de déontologie et qui prévoit des mesures d'évaluation de la pratique. Les enseignantes et les enseignants n'en ont pas et leurs organisations syndicales n'en veulent surtout pas. Les contrôles gestionnaires sont déjà largement suffisants et limitatifs pour la profession enseignante.



L'autonomie professionnelle des enseignantes et des enseignants repose sur une double dimension : une pratique individuelle et une pratique collective. La première concerne la compétence personnelle et la maîtrise des savoirs, la seconde porte sur l'organisation collective du travail en équipe. Citons un document récent de la FNEEQ *Pour une valorisation de la profession enseignante au collégial* :

« L'autonomie professionnelle est une caractéristique propre de l'enseignement supérieur. Cette autonomie qui se traduit par une prise en charge des enseignements par les enseignantes et les enseignants de façons collective et individuelle. [...] Les départements, rappelons-le, regroupent des experts de disciplines qui, selon le mode de collégialité propre à cette structure, sont responsables à la fois de tâches pédagogiques et de tâches administratives. »¹

Cette dimension collective est un rempart contre la dégradation de l'autonomie stratégique et une certaine garantie pour l'exercice de l'autonomie opérationnelle (disponibilité de moyens, charge de travail, évaluation, participation gestionnaire).

Dans son document qui analyse le *Plan de développement du réseau collégial public* de la Fédération des cégeps, la FNEEQ pose le diagnostic que voici :

« Les nouvelles exigences engendrées par la réforme, les nombreuses révisions et les évaluations de programmes, les plans de réussite et les multiples mesures d'encadrement, les évaluations des enseignantes et des enseignants et les politiques institutionnelles commandent une réflexion en profondeur sur ce qu'on entend par autonomie professionnelle et liberté académique. »²

La défense de l'autonomie stratégique s'impose devant la montée des mesures administratives de contrôle qui détournent les fins de l'éducation; la seule autonomie opérationnelle avec sa dimension personnalisée est souvent un refuge qui témoigne d'une impuissance à réagir. Il convient d'éviter un tel repli sur soi des enseignantes et des enseignants face à l'ambition des petits gestionnaires d'établissement qui ont une vision de l'enseignement écourtée et souvent peu respectueuse du professionnalisme.

¹ Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN), *Pour une valorisation de la profession enseignante au collégial*. Document produit par les membres du comité de stratégie du regroupement cégep, 2002, p. 9.

² Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN), *Le Plan de développement de la Fédération des cégeps : une analyse critique !* Document produit conjointement par des membres du comité école et société de la fédération et du comité de négociation et de mobilisation du regroupement cégep, 2003, p. 20

Annexe

Quelques extraits du guide CSN intitulé :
Autonomie professionnelle : notre manière d'y voir !
Guide syndical de la
Fédération des professionnelles et professionnels
salarié(e)s et cadres du Québec (FPPSCQ-CSN)
Janvier 1995

Ce guide découle d'une enquête effectuée par le service de recherche de la CSN en 1990-1991, par G. Hallé et M. Lévesque, auprès de quatre fédérations regroupant des professionnel-les salariés, à savoir : la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ), la Fédération nationale des communications (FNC), la Fédération des professionnelles et professionnels salarié(e)s et cadres du Québec (FPPSCQ) devenue la Fédération des professionnèles (FP) et la Fédération des affaires sociales (FAS) devenue la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS). Titre : *Autonomie professionnelle chez les membres de la CSN : état de la situation*. Ces études ont fait l'objet d'un colloque organisé par la CSN et les fédérations impliquées à la fin de janvier 1992.

Quelques éléments tirés de l'enquête CSN sur l'autonomie professionnelle

Rappelons que cette enquête a été menée dans quatre fédérations qui syndiquent des professionnel-les salariés. Nous regardons seulement le secteur de l'enseignement qui comprend les enseignantes et les enseignants des cégeps et des écoles privées, les chargé-es de cours des universités et les professeur-es de l'UQAM. Après une pondération nécessaire des résultats pour enlever les distorsions, le secteur enseignement correspondait à 35 % de l'échantillon total. Les professeur-es de l' UQAM avaient un taux de réponse très élevé, celui-ci a été ramené à l'équivalent de celui des enseignantes et des enseignants des cégeps (10 %).

A. Droits de la population et actes professionnels

Quant à l'opportunité d'être membre d'une corporation professionnelle à titre réservé, 55 % des répondantes et répondants du secteur de l'enseignement sont d'opinion favorable; par contre seulement 15 % des répondants sont d'accord pour une réglementation de leur pratique ! Les répondants qui n'ont pas de corporations déclarent que la réglementation n'aurait aucun effet sur leur travail (47 %), ce qui est sans doute une méconnaissance quant au rôle d'un ordre professionnel. Les répondants de l'enseignement sont peu nombreux à favoriser une procédure de plainte (40 %), mais ils sont d'accord pour un code d'éthique (81 %) qui devrait être formulé par leur syndicat (confiance à 14 %). Commentaire de l'analyste :

« Le contrôle et l'évaluation du travail par les équipes de travail, de même que la faible appartenance à une corporation, peuvent expliquer en partie ces choix différents dans le secteur de l'éducation; l'habitude de discuter entre pairs des problèmes rencontrés se renforce d'elle-même et l'organisation syndicale devient alors pour certaines personnes le lieu privilégié de débats à l'abri des interventions externes. »

La liberté d'expression n'est pas brimée chez les enseignantes et les enseignants. Seulement 2,5 % des répondants considèrent qu'on les empêche de s'exprimer publiquement sur leur travail et de le critiquer ouvertement; ce qui n'est pas le cas des journalistes et des travailleuses et travailleurs des affaires sociales.

Les droits d'auteur sur leur production sont bien protégés : l'utilisation de leurs travaux pour des fins autres et extérieures à leur occupation n'est pas brimée par l'employeur (85 %), ce qui reflète les protections prévues aux conventions collectives.

B. Gestion, supervision et encadrement

Citons l'introduction de cette rubrique par les analystes de l'enquête :

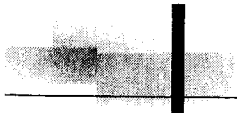
« Toute la question des rapports entre les modes de gestion, d'encadrement et de supervision de l'activité des professionnel-les est au cœur même de la problématique de l'autonomie professionnelle. En effet, c'est la marge de manœuvre dont disposent les professionnel-les dans l'organisation de leur travail qui apparaît comme un des éléments clés de l'autonomie professionnelle. Cela dit, pour que cette autonomie ne demeure pas à l'état de potentiel mais trouve les moyens de se concrétiser dans la pratique quotidienne des professionnel-les, il faut que ces personnes trouvent dans leur milieu de travail les éléments de soutien nécessaires à la mise en œuvre de leurs activités. »

Au chapitre de la consultation faite par les employeurs, les enseignantes et les enseignants constituent une catégorie à part, du fait que des mécanismes obligatoires sont déjà inscrits dans les conventions collectives des professeur-es (autonomie départementale, présence au conseil d'administration, etc). La seule différence est que les programmes sont définis au niveau national de même que les objectifs [*rappelons qu'on est en 1990, avant la réforme du collégial (NDLR)*].

Au chapitre de la liberté d'action qui concerne la mise en œuvre des moyens pour accomplir librement leur activité, les enseignantes et les enseignants disposent de la plus large autonomie : 86 % déclarent avoir le choix des moyens à mettre en œuvre dans leur travail. Est-ce encore le cas en 2003 ? La détermination des objectifs appartient au collectif de travail dans l'éducation : seulement 10 % des répondants disent que cette responsabilité appartient aux supérieurs et non au collectif de travail.

Au chapitre de la supervision et du contrôle, on voulait savoir si les personnes doivent pointer au travail, se rapporter à des superviseurs, fournir des rapports d'étape, etc. Les enseignantes et les enseignants disent avoir toute liberté, seulement 17 % disent devoir se soumettre à des contrôles. Quant au contrôle sur la charge de travail, 45 % des répondants de l'enseignement disent qu'il appartient au collectif de travail en exclusivité ou encore, en collaboration avec l'employeur (63 %), ce qui reflète la situation de travail en 1990. Mais maintenant, qu'en est-il ?

Cette enquête s'adressait à un large éventail de salarié-es et ne portait pas spécifiquement sur les enseignantes et les enseignants. Il visait une comparaison entre les secteurs et il était complété par une analyse de contenus de dix-neuf conventions collectives afin de bien connaître les avancées et les lacunes. Le guide préparé par la Fédération des professionnelles est venu préciser les actions syndicales appropriées pour les salarié-es de ce regroupement. Devons-nous envisager une mise à jour de nos connaissances de la réalité qui a quelque peu changé depuis treize années ?



définition & caractéristiques

2.1 Qu'est-ce que l'autonomie professionnelle?

C'est Raelin¹ qui donne une définition de l'autonomie professionnelle suffisamment générale, tout en étant discriminante, pour nous permettre d'appréhender les multiples réalités couvertes par ce concept dans notre fédération.

L'autonomie c'est avoir la liberté de choisir ses problématiques et les moyens nécessaires à leur résolution.

Voilà une définition qui ratisse large. Cette définition de l'autonomie professionnelle s'insère cependant dans un cadre de référence plus restreint qui est celui du professionnalisme. En effet, l'autonomie professionnelle est une des six caractéristiques qui contribuent à former le concept de professionnalisme. Les autres caractéristiques étant l'expertise, l'engagement, l'identification, l'éthique et les standards.

Ces différentes caractéristiques ne sont pas des catégories discriminantes au sens où elles permettraient de retirer leur statut professionnel à des individus ou à des professions. Il faut les comprendre comme des dimensions pouvant prendre différentes valeurs.

Par exemple, les professeurs ont reçu une très longue formation (Ph.D.) et sont, pour la plupart, intégrés dans un processus de formation continue de par la nature même de leurs activités. Ils jouissent d'une très grande autonomie professionnelle. Ils vont poursuivre leur pratique professionnelle peu importe l'institution où ils

notre manière d'y voir!

travaillent. Ils sont engagés dans de multiples activités relatives à leur pratique professionnelle à l'extérieur de l'institution. Ils sont souvent soucieux de contribuer au mieux-être de la société en mettant leurs connaissances au service de la communauté. Finalement, leur prestige est en relation directe avec leur apport au champ scientifique dans lequel ils évoluent.

Caractéristiques du statut professionnel²

Expertise	Etre engagé dans un processus de formation prolongée dans un champ de connaissance abstrait.
Autonomie	Avoir la liberté de choisir ses problématiques et les moyens nécessaires à leur résolution.
Engagement	Montrer un intérêt supérieur dans la poursuite de sa pratique.
Identification	S'identifier à la profession ou à ses pairs à travers les associations professionnelles.
Éthique	Fournir ses services sans égard à soi ou à son affect à l'égard du client.
Standards	S'impliquer dans l'amélioration des standards de ses pairs

Il s'agit là, bien sûr, d'un portrait assez idéaliste du monde universitaire. Néanmoins, ce sont les valeurs auxquelles ces professionnels-les sont attachés et selon lesquelles ils sont évalués. Selon la grille de Raelin, ils représentent assez bien l'idée que l'on peut se faire d'un ou d'une professionnel-le.

Les travailleurs sociaux salariés, de leur côté, se situent différemment par rapport à cette image. La formation exigée à l'embauche consiste en un baccalauréat et les possibilités de formation en cours d'emploi sont minces³. Malgré tout, la plupart d'entre eux ont suivi cette formation pour rafraîchir leurs connaissances et non dans le but d'obtenir une promotion. Ce qui indique un degré d'engagement certain envers leur pratique professionnelle. Quant à l'autonomie professionnelle, rarement les travailleurs sociaux ont le choix de leurs problématiques; par contre, ils sont assez autonomes quant à la définition de leurs plans d'intervention. Dans quelle

2. définitions

mesure, les travailleurs sociaux s'identifient-ils à leur profession? Il est difficile de répondre à cette question, faute de données. Signalons tout de même qu'en ce qui regarde l'appartenance à une corporation, 40% des professionnels-les des affaires sociales ne font pas partie d'une corporation professionnelle, même quand une telle corporation existe⁴. Finalement, les possibilités de recherche sont restreintes⁵ et le fait qu'un grand nombre de professionnels-les de la santé ignorent s'ils peuvent publier ou diffuser leurs travaux⁶ est révélateur de leur possibilité de contribuer à la profession.

Ne nous méprenons pas. Il ne s'agit pas ici de faire un jugement de valeur sur l'une ou l'autre des professions, ou encore sur les individus qui en font partie. Cette comparaison entre les professeurs d'université et une partie des professionnels-les de la santé sert à illustrer en quoi l'autonomie professionnelle est partie prenante d'un ensemble de caractéristiques formant le statut professionnel. Séparer ainsi, de façon opératoire, le concept de statut professionnel en ses composantes a des conséquences directes sur l'action syndicale. Ce que nous verrons plus loin.

En réalité, ces six caractéristiques, variables dans leur intensité (on peut être plus ou moins autonome, plus ou moins engagé dans sa pratique, etc), sont pourtant interdépendantes. Il est difficile d'imaginer une profession où l'autonomie professionnelle serait totale et l'expertise nulle. Il en va de même pour les autres caractéristiques.

Si nous revenons un instant à la définition de Raelin de l'autonomie professionnelle, nous y retrouvons deux concepts majeurs: les fins et les moyens. Cette distinction est également reprise par Bailyn⁷ et lui permet d'établir les deux axes sur lesquels se déploie l'autonomie professionnelle: l'autonomie *opérationnelle* et l'autonomie *stratégique*. L'autonomie stratégique étant la liberté de définir ses problématiques et ses objectifs, alors que l'autonomie opérationnelle consiste à pouvoir choisir les moyens appropriés pour atteindre ces objectifs.

2.2 Spécificité pour les professionnels-les salariés

Ce qui caractérise les professionnels-les salariés, c'est qu'ils travaillent pour une organisation. Cette situation crée des problèmes importants tant au niveau de l'autonomie professionnelle qu'à celui de la définition du client.

Dans la pratique privée, le client est celui qui paie un professionnel pour des services qui lui sont rendus directement. Dans le cas des professionnels-les qui oeuvrent au sein d'une organisation, c'est cette dernière qui achète des services profession-

nels et les revend aux bénéficiaires. Pour les professionnels-les du secteur public, la situation se complique d'autant plus que l'État, comme organisation qui embauche des professionnels-les, est aussi, en principe, le représentant légitime des bénéficiaires. Qui est le client?

Cette ambiguïté entraîne de lourdes conséquences pour le sens éthique et l'autonomie des professionnels-les du secteur public.

Par le biais de sa légitimité politique, l'État définit la mission et les objectifs stratégiques des différentes organisations sous son contrôle et par conséquent sur les services offerts à la population, tant en quantité qu'en qualité³. C'est le rôle des organisations, tant dans le secteur privé que public, de définir la mission, les problématiques et les objectifs. Ainsi des pans entiers de l'autonomie stratégique des professionnels-les leur sont retirés. C'est la situation standard des professionnels-les travaillant au sein d'une organisation et il faut bien voir qu'elle n'est aliénante qu'en regard des professionnels-les de pratique privée.

En fait, selon Bailyn, la plupart des professionnels-les salariés préfèrent une définition de leurs tâches où l'autonomie opérationnelle est plus grande que l'autonomie stratégique, surtout en début de carrière. Il est souvent considéré difficile de trouver et de définir de nouvelles problématiques, de saisir l'ensemble des dimensions où se déploient les problèmes et de formuler la stratégie adéquate.

De plus, les organisations bureaucratiques, même celles qui, en principe, autorisent une grande autonomie stratégique, encadrent l'autonomie opérationnelle de telle sorte (par exemple par les "politiques et procédures") que même les choix au niveau stratégique deviennent limités. Il est aisé d'imaginer les frustrations qu'une telle situation peut engendrer.

Résumons les définitions que nous venons de voir.

- **L'autonomie professionnelle est une des composantes essentielles du statut professionnel.**
- **L'autonomie professionnelle a deux dimensions: l'autonomie stratégique et l'autonomie opérationnelle.**
- **Les professionnels-les salariés, par définition, délaissent une grande part de leur autonomie stratégique à leur organisation.**
- **Les organisations bureaucratiques tendent aussi à imposer des contraintes au niveau de l'autonomie opérationnelle.**

2.3 Action syndicale

Prenant pour acquis que notre objectif est de développer notre autonomie professionnelle, quand ce n'est pas tout simplement de la préserver, notre stratégie se déploie sur deux volets. D'une part, nous devons formuler des revendications visant à consolider et à rehausser notre statut professionnel en s'appuyant sur les six caractéristiques de ce dernier. D'autre part, nous devons obtenir voix au chapitre dans la formulation des programmes et des objectifs, de même que dans les procédures administratives.

De cette stratégie découle l'ensemble de nos actions syndicales.

3. contexte

3.1.9 CONCLUSION

Dans cette section, nous avons fait le portrait de la situation des professionnels-les de la CSN sous certains aspects pouvant être liés à l'autonomie professionnelle en regard de leur rapport avec l'employeur. Nous pouvons en tirer les conclusions suivantes:

- Les exigences à l'embauche sont généralement adéquates et la valeur de l'expertise des professionnels-les salariés est soumise à des pressions opposées. L'expérience acquise augmente la valeur de l'expertise, mais la désuétude des connaissances la fait diminuer. Avec le temps, cet équilibre se brise et la valeur de l'expertise peut être remise en question.
- La supervision du travail et le contrôle administratif sont jugés adéquats par la majorité des professionnels-les. Malgré la diversité des formes de contrôle, le degré de satisfaction des professionnels-les est relativement constant.
- En ce qui concerne les mesures de support, les services de consultation sont adéquats, sauf dans le secteur des affaires sociales. L'accès aux ressources externes est en général nettement insuffisant.
- Le mode d'évaluation typique des professionnels-les est l'évaluation par les pairs. Chez les professionnels-les salariés, à l'exception de ceux du secteur de l'éducation, ce mode d'évaluation est à peu près inexistant.
- Que ce soit positivement ou négativement, il semble que les changements technologiques peuvent modifier la perception que nous avons de notre autonomie.
- Au cours des cinq dernières années, la charge de travail a augmenté sensiblement, sauf dans le secteur des communications. À l'exception du secteur de l'éducation où il existe des formes collectives de contrôle du travail, la plupart des professionnels-les ont très peu de pouvoir sur leur charge de travail. Sous l'angle de l'autonomie professionnelle, les problèmes de surcharge relatifs au contenu de la tâche relèvent de l'autonomie opérationnelle et ceux qui ont trait à la quantité de travail sont liés à l'autonomie stratégique.
- La plupart des mesures administratives sont provoquées par des changements organisationnels et peuvent entrer en conflit avec l'autonomie stra-

tégique et opérationnelle des professionnels-les. Les mesures disciplinaires sont le plus souvent issues de conflits au niveau de l'autonomie opérationnelle.

Les facteurs de risque prédominants pour l'épuisement professionnel sont directement reliés à des problèmes au niveau de l'autonomie professionnelle.

3.2 Rapport à la corporation

Rappelons-nous que les liens des professionnels-les avec leur corporation, lorsqu'elle existe, font partie du processus d'identification par lequel les professionnels-les contribuent au statut de leur profession. En ce sens, l'appartenance à une corporation professionnelle, ou à une association du même type, a un lien indirect avec l'autonomie professionnelle.

L'enquête d'Hallé et Lévesque, qui malheureusement ne questionne pas les professionnels-les sur leur appartenance à une association professionnelle autre que la corporation professionnelle, souligne que la force des liens des professionnels-les envers leur corporation varie selon les professions. Ainsi, dans le secteur des affaires sociales, comme le rappelle le rapport Rochon,¹³ la grande majorité des professionnels-les sont encadrés par une corporation professionnelle, qu'elle soit à champ exclusif ou à titre réservé.¹⁴ Cependant, lorsque l'appartenance à une corporation est facultative, les professionnels-les qui préfèrent ne pas en faire partie sont deux fois plus nombreux que ceux qui en sont membres. On retrouve cette même attitude, dans les mêmes proportions, quant à l'appartenance facultative à une corporation dans les secteurs des communications et des organismes gouvernementaux.

Dans le secteur des communications, il n'y a pas de corporation professionnelle à champ exclusif et près de 70% des professionnels-les ne font partie d'aucune corporation. Dans le secteur des organismes gouvernementaux, la situation est inversée. La forte proportion d'avocats et d'avocates induit que 70% de ces professionnels-les font partie d'une corporation à champ exclusif. Cependant, c'est dans ces deux secteurs que l'on retrouve la plus forte résistance à la réglementation des actes professionnels avec 36 % des répondants qui estiment qu'une telle réglementation nuirait à l'exercice de la profession.¹⁵

Dans le secteur de l'éducation, le rapport à une corporation est particulier. Il n'existe pas de corporation de professeurs. Ceci est dû à des raisons historiques. Les professions encadrées par une corporation se sont développées sur la base du tra-

3. contexte

vail autonome, alors que le corps professoral s'est constitué à travers l'institutionnalisation de l'éducation. Les professeurs ont, en quelque sorte, toujours été des professionnels-salariés. Bien que les données de l'enquête de la CSN ne le montrent pas, il est aisé d'imaginer que ceux qui disent appartenir à une corporation professionnelle obligatoire (36%) enseignent leur profession. Par exemple, ce sont des comptables agréés (CMA) qui donnent des cours de comptabilité. Quant aux autres, un bon nombre sont membres d'une association professionnelle quelconque ou d'une société savante.

S'il y a des raisons historiques à cette différence du secteur de l'éducation quant à la conception que ces professionnels-les ont du rôle des corporations dans la défense de leurs intérêts professionnels-les, il est par ailleurs frappant de constater que le type d'organisation syndicale y est aussi fort différent. En effet, alors que dans les autres secteurs le syndicalisme industriel est prédominant, dans le secteur de l'éducation, c'est le syndicalisme professionnel qui est le plus répandu. Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que les professionnels-les de la santé, par exemple, considèrent leur corporation professionnelle comme un dernier rempart devant la lente érosion de leur autonomie professionnelle par les organisations bureaucratiques à l'intérieur desquelles ils évoluent.

3.3 Rapport avec les autres professionnels-les

Si les rapports des professionnels-les entre eux sont souvent caractérisés par des marques de solidarité, telles qu'elles se manifestent dans les mesures de support, le partage de l'expertise ou l'attribution du travail, il faut aussi en souligner les aspects moins nobles qui prennent le plus fréquemment la forme de la compétition.

C'est dans le secteur des communications et, dans une moindre mesure, celui de l'éducation, que la compétition y est ressentie le plus vivement, alors qu'elle est beaucoup moins importante dans les secteurs des affaires sociales et des organismes gouvernementaux.

À l'exception du secteur de l'éducation, où on lutte ferme pour les choix d'horaires et les heures supplémentaires, c'est le choix des dossiers qui fait l'objet de la plus vive concurrence. Par ailleurs, près de la moitié des professionnels-les de tous les secteurs croient que leur employeur contribue à cette compétition.¹⁶

Raelin aborde la question des rapports des professionnels-les entre eux sous l'angle du développement de leur expérience. En début de carrière, les professionnels-les sont souvent confinés à des tâches routinières malgré leur désir d'affronter des

Programme
de la journée de réflexion
sur l'autonomie professionnelle
et la liberté académique

- 9 h Présentation de la journée par François Cyr
- 9 h 10 Conférence de monsieur Claude Lessard, professeur en sciences de l'Éducation de l'Université de Montréal, *L'autonomie professionnelle des enseignantes et des enseignants : problématique dans les trois ordres d'enseignement*
- 10 h 15 **Pause**
- 10 h 30 Table ronde sur l'autonomie professionnelle et la liberté académique
- 11 h 45 Ajournement pour les questions de privilège au conseil fédéral
- 12 h 30 **Pause midi**
- 14 h Ateliers de discussion
- 15 h 45 **Pause**
- 16 h Plénière
- 17 h **Clôture de la journée de réflexion**

