



---

## Conseil syndical du SPUQ

**Première réunion, le mardi 1<sup>er</sup> septembre 2020**

### **Point 4 : Informations**

#### **Demandes du SPUQ et réponses de la Direction**

Il faut en premier lieu revenir sur les demandes formulées en Assemblée générale en mai et juin, ainsi que sur les réponses apportées par la Direction. Pour mémoire, nous avons demandé à la Direction de reconnaître la surcharge de travail causée par la pandémie, de reconnaître que la transformation des cours d'été et d'automne en cours à distance impliquait un nombre considérable et supplémentaire d'heures de formation et de préparation, de reconnaître que la fermeture des écoles, des services de garde et de nombreux services d'aide, de concert avec le confinement, a impliqué une impossible superposition de la vie familiale et du télétravail, pour les professeur.es et maîtres de langue parents ou proches aidants, de reconnaître que la situation de télétravail obligeait les professeur.es à faire des dépenses significatives, etc. Nous avons en conséquence demandé de considérer que les cours à distance équivalaient à 4,5 plutôt que 3 crédits, nous avons demandé d'alléger d'un cours la tâche d'enseignement des professeur.es et maîtres de langue parents et proches aidant, nous avons demandé d'augmenter de 25 % le budget des auxiliaires d'enseignement, et la création d'un fonds COVID-19 à la hauteur de 2 500 \$ par professeur.e et maître de langue.

Face à ces demandes, la Direction a annoncé, le 23 juin dernier, une augmentation de 30 % du budget des auxiliaires d'enseignement et le versement d'un montant de 300 \$ pour pallier aux dépenses de télétravail.

*Au cours même du Conseil syndical où on faisait état de ces informations, la Direction a annoncé un budget supplémentaire d'auxiliaires d'enseignement destiné cette fois aux plus grands groupes, à hauteur de 30 heures d'auxiliaire pour les groupes de 1<sup>er</sup> cycle comptant plus de 60 étudiant.es et les groupes des cycles supérieurs comptant plus de 40 étudiant.es. Ajoutons ici quelques détails à ce sujet : la somme de 300 \$ sera versée (libre d'impôts) dans la paye du 17 septembre pour les professeur.es et maîtres de langue ayant donné un cours à distance à la session d'été 2020 et dans*

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

Case postale 8888, succursale Centre-ville, Montréal, Québec H3C 3P8  
Téléphone : 514/987-6198 – Courriel : spuq@uqam.ca – www.spuq.uqam.ca

*la paye du 1<sup>er</sup> octobre pour ceux et celles donnant un cours à distance cet automne. Pour ce qui est des auxiliaires d'enseignement, la hausse de 30% des budgets départementaux est censée couvrir tous les cours et doit être répartie par les départements eux-mêmes, sur la base des règles décidées localement (il faut donc s'adresser aux départements pour savoir qui a droit à combien d'heures d'assistantat). L'ajout des 30 h pour les grands groupes devrait se concrétiser sous peu et passer, normalement, par les départements, mais les détails à ce sujet ne nous ont pas été communiqués. Quant à la possibilité qu'il y ait des groupes de plus de 40 étudiant.es, aux cycles supérieurs, en sus de susciter l'indignation et la perplexité du Comité exécutif et des membres du Conseil syndical (nous invitons les professeur.es concerné.es à nous écrire à [spuq@uqam.ca](mailto:spuq@uqam.ca)), cela a aussi suscité des questions sur les moyennes cibles et les charges de cours des cycles supérieurs. Nous en faisons part un peu plus bas dans ce résumé).*

L'écart est donc considérable entre nos demandes et la réponse de la direction, en particulier quant à la tâche d'enseignement.

Il faut faire ici un petit excursus sur la convention collective, ce qu'elle permet et ne permet pas, ce qu'elle a permis de protéger et ses lacunes. Rien, nulle part, dans notre convention, n'opère de distinction entre les cours en présence sur le campus et la formation à distance. Pour la convention, un cours de 3 crédits est équivalent à n'importe quel autre cours de 3 crédits, quelles que soient les modalités d'enseignement. Cette situation est la même pour la plupart des autres syndicats de professeur.es d'université, et c'est ce qui permet à l'UQAM comme aux autres Directions, de se contenter, à cet égard, du *statu quo* et de rejeter nos demandes quant à la charge supplémentaire de préparation d'un cours à distance.

Ceci est une des limites principales des conventions collectives, sur le plan juridique : tout silence est à l'avantage de l'employeur, quand surgit un problème non balisé explicitement par la convention. Ainsi pour ce qui est de la spécificité des cours en ligne. On ne peut pas non plus plaider que la situation actuelle constitue l'équivalent d'un bris de contrat, du fait de la pratique passée. Les cours à distance ne sont en effet pas nouveaux à l'UQAM, et s'ils ont fait l'objet de projets pilotes ou d'autres dispositions, ceci n'a jamais

été précisé par la convention collective et ne s'est jamais appliqué intégralement à l'ensemble de la formation à distance. Autrement dit, la pratique passée pourrait jouer contre nous, si jamais on tentait de contester par grief le passage généralisé et sans compensation à la formation à distance.

À notre connaissance, d'ailleurs, aucun syndicat de professeur.es, de chargés de cours ou d'enseignants à l'université, au collégial, secondaire ou primaire, n'a entamé de contestation juridique de ce type.

Inversement, pour nous contenter d'un seul exemple, nous pouvons constater que la convention collective nous a protégé, en ce qui concerne la taille des groupes. Dans quelques autres universités, on a allègrement gonflé la taille des groupes, jusqu'à plusieurs centaines d'étudiant.es par groupe-cours. À l'UQAM, du fait de notre convention, qui oblige la Direction à ne pas dépasser le chiffre de 41, pour la moyenne des groupes de 1<sup>er</sup> cycle, cela est impossible. Il y a eu, ici et là, des groupes plus importants que d'habitude et des maximums dépassés sans consultation des professeur.es, mais rien de généralisé, d'après nos informations.

Ceci nous indique tout à la fois l'importance de maintenir dans notre convention l'article sur la moyenne cible et la nécessité d'obtenir des balises claires pour la formation à distance, lors de nos prochaines négociations. Nous avons déjà commencé la réflexion à ce sujet, lors du Conseil syndical du 25 février dernier, et nous avons posé la question aux délégué.es et membres présents : comment évaluer la lourdeur spécifique de la médiatisation d'un cours à distance, par rapport à l'enseignement en présence de ce même cours? Nous étions alors dans une réflexion largement abstraite, pour la plupart des participant.es. Trois semaines plus tard, l'abstraction s'est brutalement concrétisée et l'expérience de l'hiver, de l'été puis de l'automne 2020, et éventuellement de l'hiver 2021, nous donneront une base extrêmement solide pour revenir sur le sujet. Nul doute que la formation à distance figurera tout en haut de nos revendications, dans les négociations de la prochaine convention, de pair avec la conciliation vie personnelle/vie professionnelle.

*Le sujet des moyennes cibles et des enveloppes de charges de cours a fait surgir, comme indiqué plus haut, des questions de la part des délégué.es, car il appert que dans certains programmes (à l'IREF par exemple), les séminaires de cycles supérieurs comptent un grand nombre d'inscriptions (de 15 à 25), ce qui rend l'enseignement et la discussion difficiles. Le Comité exécutif a rappelé à ce sujet que l'information quant au nombre de charges de cours distribuées, dans une année ou une session donnée, à travers l'UQAM, circule très difficilement, contrairement à celle concernant l'enveloppe de charges au 1<sup>er</sup> cycle, enveloppe qui est présentée et votée par la Sous-Commission des ressources, puis la Commission des études. Par ailleurs, bien que la convention collective invite l'administration à ne pas dépasser une moyenne « uqamienne » de 12 étudiant.es de 2<sup>e</sup> cycle ou de 4 étudiant.es de 3<sup>e</sup> cycle par groupe, cette « invitation » n'est pas accompagnée de sanctions dans les cas où l'administration ne respecterait pas ce plafond (alors qu'il y a des conséquences financières directes, si on dépasse la moyenne cible de 41 au 1<sup>er</sup> cycle). Tant et si bien qu'année après année on dépasse, parfois allègrement, les moyennes de 12 et de 4. Le SPUQ a déposé un grief, jadis, à ce sujet, grief montrant que le non-respect de ces moyennes permettait à l'UQAM « d'économiser » 7 M\$ par année; cependant, dans la mesure où l'UQAM montre qu'elle « fait des efforts » pour ne pas dépasser ces moyennes, aux cycles supérieurs, même si elle échoue systématiquement dans ses efforts, le Tribunal du travail n'impose pas de sanctions. Par conséquent, la conclusion qui s'impose est de travailler à obtenir des améliorations de cet article de la convention, lors de nos prochaines négociations.*

Ajoutons une note au sujet du discours qui fonde la réponse de la Direction à la plupart de nos demandes, discours qui tient dans l'expression « tous pareils ». Tout le monde a été affecté par la pandémie, nous dit-on, tout le monde a été débordé de travail supplémentaire, en commençant par nous, à la Direction, il n'y a donc aucune raison de traiter les professeur.es et maîtres de langue différemment des autres. De plus, ajoute-t-on, l'autonomie et la liberté des professeur.es et maîtres de langue, quant à l'équilibre entre leurs tâches, peut leur permettre de consacrer une plus grande proportion de temps à l'enseignement en diminuant celle de la recherche et de la création. Ce discours se répand et se reproduit, aussi doit-on avoir une réponse claire et commune.

Nous ne demandons pas des privilèges, nous ne nions pas le travail des autres groupes composant la communauté uqamienne. Nos demandes visent à protéger la qualité de la formation, en donnant aux professeur.es et maîtres de langue plus de temps pour préparer

les cours et séminaires, pour accompagner les étudiant.es, tous cycles confondus, répondre à leurs craintes et questions. Nos demandes visent aussi à maintenir la plus grande équité possible entre les membres du corps professoral. Enfin, troisième élément de la nécessaire réplique à ce discours, il faut rappeler aux membres de la Direction que la diminution du temps de recherche et de création a nécessairement des conséquences, à court, moyen et long terme, que les professeur.es seront évalué.es, en 2021, 2022 et jusqu'en 2026 sur la recherche effectuée ou non effectuée en 2020, voire plus tard encore, dans le cas des demandes de promotion. Consacrer plus de temps à l'enseignement ou aux services à la collectivité et moins à la recherche-crédation doit être un choix, pas une contrainte imposée de l'extérieur, encore moins une contrainte engendrant des effets très inégaux selon la situation personnelle ou familiale des professeur.es et maîtres de langue. Rappelez donc, aux membres de la direction qui vous tiendront ce discours, qu'ils et elles n'auront pas, dans les prochaines années à rendre compte de leur dossier en recherche, que leur « surtravail » actuel n'aura pas de conséquences ultérieures à cet égard, quand bien même ils ou elles se retireraient complètement de la recherche, alors qu'aucun.e professeur.e ne peut cesser purement et simplement d'œuvrer en recherche ou création. Jusqu'à la fin de la carrière, à chaque évaluation, interne ou externe, les professeur.es doivent continuellement faire leurs preuves, quant à l'excellence de leur recherche.

### **Budget 2020-2021**

Nous avons aussi appris, le 22 juin dernier, le remaniement du Conseil des ministres et la recréation d'un ministère spécifique pour l'enseignement supérieur, confié à Danielle McCann, ainsi que la confirmation des budgets « normal » et COVID 19 pour les universités. Sans vous inonder de chiffres, quelques précisions peuvent être utiles, ici. Nous espérons que la présentation du budget, annoncée par la rectrice, nous permettra d'avoir la plus grande transparence possible, quant à l'état de la situation, mais les informations que nous avons permettent d'estimer que la réalité budgétaire de l'UQAM n'est pas celle d'un gouffre financier. Nous avons les données du financement des universités telles que balisées dans les [Règles budgétaires du gouvernement](#) (voir Tableau B, p. 126) et nous savons aussi que les universités seront financées, en 2020-21 sur la base des effectifs étudiants de 2018-2019, avec indexation pour compenser la hausse des masses salariales.

On peut ainsi comparer la subvention globale de fonctionnement annoncée par le gouvernement pour l'UQAM, soit 321 M\$, avec les chiffres de l'exercice budgétaire adopté au CA en avril dernier, soit 315 M\$, ainsi qu'avec les chiffres du budget révisé 2019-2020, soit 308 M\$. Autrement dit, de ce côté des « revenus » offerts par la subvention gouvernementale, nous devrions avoir 6 M\$ de plus que prévu dans l'exercice budgétaire d'avril dernier, et 12 M\$ de plus que l'an dernier. Par ailleurs, du côté des charges, comme nous sommes financés à la hauteur de l'effectif étudiant de 2018-2019, il nous semble légitime de comparer l'enveloppe de charges de cours de 1<sup>er</sup> cycle de 2018-2019, soit 5080 charges, avec l'enveloppe de charges de cours de 2020-21, soit 4 603 charges. Il y a ainsi 477 charges de 1<sup>er</sup> cycle de moins, en 2020-21 qu'en 2018-19, ce qui représente 5,46 M\$ de moins (sommes susceptibles d'être utilisées ailleurs, par conséquent). Il y a d'autres postes budgétaires qui pourraient venir limiter cette marge de manœuvre, et nous sommes tout à fait curieux de découvrir tous les facteurs, mais rien, à première vue, qui justifierait des coupures, bien au contraire.

*Des questions ont été posées, au sujet de cette possible marge de manœuvre : qu'a fait l'UQAM avec les budgets spéciaux COVID 19 ou la hausse du financement de base? Pour l'instant, nous n'en avons pas les détails, on indique seulement, aux membres du Comité exécutif, qu'il y a eu de nombreuses dépenses en termes d'entretien, de sécurisation des campus, d'assistantats de recherche, etc. D'autres universités, Concordia par exemple, avancent que la pandémie leur a coûté pas moins de 25 millions (ceci est tout de même difficile à croire). Espérons que la présentation des budgets nous permettra de connaître tous ces détails.*

Enfin, dernière « information » au sujet de nos activités, depuis le mois de juin dernier, concerne le dossier EDI, acronyme désignant l'Équité, la diversité et l'inclusion. Certains parmi vous se souviendront peut-être d'avoir rempli un questionnaire, en mai dernier, à la demande de la Direction, ceci dans le cadre d'un rapport devant être présenté à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse sur le programme d'accès à l'égalité en emploi. Les données de l'UQAM, comme celles du SPUQ, indiquent que globalement, l'égalité est atteinte, quant à la proportion de femmes dans le corps professoral (pour les chaires et les primes de marché, cependant, c'est une autre histoire). Cependant, en ce qui a trait aux minorités visibles, minorités ethniques, autochtones et en situation de handicap,

d'importants progrès sont à faire. Comme il appartient aux départements de définir les postes et leurs critères, ainsi que de procéder à la sélection des candidats, il nous semble crucial d'amorcer une réflexion collective, au sein du SPUQ, sur cet enjeu. Nous allons donc inviter les professeur.es et maîtres de langue souhaitant en discuter à des réunions, au cours de la session d'automne puis d'hiver et organiser un comité pour alimenter cette réflexion.

Je saute temporairement par-dessus la session d'automne, dont je sais qu'elle suscitera le plus grand nombre de questions, pour aborder rapidement la session d'hiver 2021. Cela peut paraître encore loin, pour la plupart d'entre nous, mais le calendrier habituel des opérations fait que l'on devra assez rapidement statuer sur le déroulement souhaité de cette session d'hiver, dès la Commission des études du 13 octobre fort probablement. Cela nous laisse quelque six semaines pour voir comment évolue la « rentrée » québécoise, sur le plan sanitaire et pédagogique, comment se passe notre propre rentrée uqamienne, comment évoluent les positions et pronostics de la Santé publique, et enfin et surtout pour discuter, dans les comités de programme, dans les assemblées départementales puis dans les assemblées syndicales, de cette rentrée d'hiver 2021. Si les mêmes contraintes s'appliquent, à l'hiver qu'à l'automne, c'est-à-dire un enseignement essentiellement à distance, quelles en seraient les conséquences prévisibles, pour les cours, les programmes, la charge de travail? Quelles demandes formuler quant à notre tâche d'enseignement, quant à la taille des groupes, aux modalités d'assistantat, etc.? Si, en revanche, il était possible d'avoir une présence plus importante, sur le campus, comment la baliser, quels types de cours ou d'étudiant.es privilégier : les nouveaux et nouvelles de cet automne? Les petits groupes des cycles supérieurs? Des alternances de présence et de distance? Il faut certes se concentrer, d'abord, dans les deux prochaines semaines sur la session d'automne, mais il sera nécessaire, pour ne pas laisser toute l'initiative à la Direction, de discuter entre nous de la session d'hiver. Il est fort probable, d'ailleurs, que ce sujet soit à l'ordre du jour du prochain Conseil syndical, dont la date a été fixée au jeudi 1<sup>er</sup> octobre. Vous aurez alors à vous prononcer, comme délégué.es syndicaux, sur les modalités d'enseignement à l'hiver 2021. Il serait donc être opportun de recueillir l'opinion de vos collègues, d'ici là et que ce point figure formellement à l'ordre du jour des comités de programme et des assemblées

départementales. Si vous avez besoin de documentation, faites-nous signe. Plus que jamais, je crois, le rôle de liaison joué par les délégué.es syndicaux, entre le département et le conseil syndical, sera crucial cette session. Cela dit, je le souligne : rien n'est encore décidé au sujet de l'hiver et cette décision n'appartient pas à la Direction mais à la Commission des études en tenant compte des directives de Santé publique.

J'en arrive enfin au tout dernier élément de cette série d'informations, celui concernant la session d'automne 2020.

- Normalement, vous devriez déjà savoir qu'à compter d'hier, 31 août, le campus est ouvert aux étudiant.es, qui peuvent venir travailler dans les locaux de recherche, sur les tables et dans les laboratoires informatiques.
- En ce qui concerne les bibliothèques, les rayonnages demeurent inaccessibles (contrairement à la BAnQ ou à l'UdeM) et le PEB demeurerait restreint aux seuls documents numériques. Nous avons fait des démarches, cela dit, pour relancer le PEB, indispensable à la documentation des recherches et des travaux des cycles supérieurs. *Nous avons pu apprendre, quelques heures après le Conseil syndical, que le PEB pourra reprendre, à travers les 18 institutions universitaires québécoises, à compter du 14 septembre).*
- Pour ce qui est de la recherche et de la création, les colloques et les activités à l'étranger ne sont pas permis, ceci en lien avec l'avis du gouvernement du Canada d'éviter tout voyage non essentiel à l'étranger.
- Suite à quelques difficultés techniques vécues la semaine dernière, nous avons communiqué avec le vice-recteur aux Systèmes d'information, qui a précisé que pour Zoom, Panopto ou Teams, vous pouvez solliciter une aide immédiate, sur le plan technologique, soit par le clavardage du Carrefour technopédagogique : <https://carrefourtechnopedagogique.uqam.ca/clavardage/>, soit en téléphonant au 6135 (le canal habituel de soutien en classe, élargi à toute la communauté maintenant, donc à distance aussi) ou encore au 5050.

Dernier élément, enfin, au sujet de l'automne: l'interprétation de la résolution adoptée en Commission des études qui stipule : « afin d'assurer l'accessibilité des enseignements, les contenus de cours devront être accessibles en ligne de manière asynchrone dans la mesure



du possible; si des séances interactives en ligne sont organisées, elles devront être enregistrées et rester accessibles en différé ». Cela a été adopté dans une perspective de maintenir l'accessibilité aux études. Les conditions de santé des un.es et des autres pourraient conduire des étudiant.es-parents à garder leurs enfants à la maison, cet automne (chose prévue d'ailleurs par le gouvernement). De même, du fait des conditions de télécommunications ou de colocation, l'accès aux cours aux heures prévues puisse être difficile pour certain.es, par exemple pour les étudiant.es demeurés à l'étranger, dans des zones horaires à plusieurs heures de décalage.

Il n'a pas été prévu cependant que les cours soient entièrement asynchrones, dans leur conception, comme dans la pratique. On a ainsi refusé aux étudiant.es des inscriptions à deux cours se donnant à la même heure. Ceci parce qu'il allait de soi, pour la Commission des études que l'interaction entre les étudiant.es et les professeur.es, comme l'interaction entre étudiant.es, devait être privilégiées, autant que possible, en particulier dans la situation actuelle. Ceci, bien entendu, en fonction des objectifs pédagogiques des cours, tels qu'établis par les professeur.es et les comités de programme. Quand on veut, dans un cours synchrone, diviser un groupe en petits groupes de discussion, la diffusion asynchrone peut fort légitimement ne pas être adoptée par le ou la professeur.e ou maître de langue.

Il y a donc, d'un côté, invitation à maintenir l'accessibilité aux études, quand il y a des difficultés spécifiques; cette accessibilité peut d'ailleurs être contrôlée par les professeur.es, étudiant.e par étudiant.e, heure par heure, via les modalités de Panopto. D'autre part, il a pris en compte de l'autonomie et de la liberté pédagogique des professeur.es et maîtres de langue.

Il revient donc aux professeur.es, en fonction de leurs objectifs pédagogiques, de voir comment ils peuvent ou non tenir compte des besoins spécifiques en accessibilité (ou inversement, des difficultés vécues par les étudiant.es). Ceci n'est par ailleurs pas un élément de l'entente d'évaluation. S'il y a des conflits, quant à l'interprétation de la résolution de la Commission des études, vous pouvez dire que vous vous basez sur l'interprétation offerte par le SPUQ, en invitant les étudiant.es qui auraient une autre compréhension de cette résolution à s'adresser à leur association étudiante ou au vice-recteur à la Vie académique.

## **Résolution**

Pour l'essentiel, les justifications de cette résolution ont déjà été établies lors de nos deux dernières assemblées générales, au printemps dernier. Depuis le 13 mars dernier, nous avons pu voir, par les courriels reçus, par les réunions tenues, par notre questionnaire, par les études menées par des collègues à travers le monde et, plus simplement, par notre propre expérience et par notre compréhension du monde universitaire, que les effets de la pandémie n'étaient pas égaux pour tous, que certains et surtout certaines, au sein du corps professoral, devaient affronter des difficultés plus grandes en terme de temps de travail, du fait de la fermeture des écoles, des services de garde et autres services d'aide, alors même que la préparation des cours à distance demandait un surcroît de travail. C'est pourquoi nous avons demandé à l'administration, de multiples façons, d'alléger la tâche d'enseignement des professeur.es et maîtres de langue parents et proches aidants.

Depuis, les travaux s'accroissent et confirment notre diagnostic. Les organismes subventionnaires eux-mêmes en ont pris acte et ont intégré dans les formulaires de demandes de subvention un nouveau document, permettant aux candidat.es de décrire « l'impact de la pandémie sur leurs activités de recherche ». Cependant, aucune proposition concrète n'est venue de la Direction.

Nous avons donc retourné le problème sous tous ses angles et nous nous sommes rappelés des dispositions propres à notre convention collective au sujet de l'appui à la recherche. Le SPUQ a en effet obtenu en 1990 un engagement formel de l'UQAM quant à l'appui à la recherche et à la création des professeur.es, ceci grâce à 30 dégrèvements annuels répartis par concours. Depuis, ces 30 dégrèvements sont devenus 130 dégrèvements annuels. Depuis la dernière convention, ces dégrèvements sont répartis par les membres de la Sous-Commission des ressources, instance rattachée à la Commission des études mais autonome, composée de sept professeur.es, trois vice-recteurs et un chargé.e de cours.

Dans la situation exceptionnelle de l'année 2020-21, pourquoi ne pas consacrer ces dégrèvements à aider nos collègues durement touché.es par la pandémie, en nous appuyant sur nos demandes antérieures et sur les recherches scientifiques? Pourquoi ne pas nous

servir de cet outil afin de marquer, collectivement, notre solidarité et compenser autant que possible les inégalités induites par la pandémie? Telle est la logique sous-tendant la résolution devant vous.

*Nous savons qu'il n'y a pas assez de dégrèvements, fort probablement, pour tous les professeur.es et maîtres de langue parents ou proches aidants qui en auraient besoin. C'est pourquoi on invite la Direction à bonifier cette offre, ceci dans un esprit d'équité. Mais nous avons opté pour cette démarche malgré ses lacunes, parce qu'au moins, ce serait le signe, d'une part, d'une solidarité entre nous, grâce à une décision collective du Conseil syndical, et de la reconnaissance minimale par la Direction, d'autre part, que les professeur.es et maîtres de langue parents ou proches aidants ont bel et bien eu à affronter des obstacles majeurs et spécifiques, source d'iniquité dans les conditions de possibilité d'exercice de la tâche professorale.*

J'ai esquissé, dans le point d'informations, ce que nous estimons être une nécessaire réplique au discours du « tous surchargé.es », dans la mesure où ce discours masque les effets spécifiques de cette surcharge sur les professeur.es, sur leurs recherches et leurs créations, ignorant ainsi les effets à court, moyen et long terme des colloques annulés, des expériences et enquêtes affectées ou non réalisées, du temps de recherche et de création disparu en fumée, etc.

Cela dit, tout en ciblant, dans cette résolution, un groupe spécifique, au sein du corps professoral, il ne faudrait surtout pas oublier qu'en effet, toutes et tous, nous avons été affecté.es, parfois lourdement, par la pandémie, souvent dans des superpositions d'obstacles et de contraintes. On peut être prof ou maître de langue parent, et avoir un père ou une mère touché.e par la COVID, peut-être même avoir dû faire le deuil d'un proche, on peut avoir vu notre recherche sur le terrain ou nos cueillettes de données passer à la trappe, on peut avoir une condition de santé engendrant stress et difficultés supplémentaires, pour reprendre le travail, on peut cumuler ou non avec tout cela direction de programme ou de département, etc., etc. Je le souligne d'ailleurs en passant, pour qu'on se le rappelle, dans les prochaines semaines et le futur : les directions de département et les vice-doyens et vice-doyennes aux études ont vu leurs tâches déjà très lourdes, en temps normal, le devenir

encore davantage, depuis le 13 mars. Bref, il y a une diversité de situations, et par ailleurs nous ne sommes pas réductibles à nos fonctions ou catégories. La situation peut donc nous avoir affecté de multiples manières, parfois très durement.

Autrement dit : si la résolution vise à mobiliser un des outils de la convention pour aider le plus grand nombre possible de collègues, dans les possibilités relativement étroites que nous offre à cet égard la convention, notre solidarité ne peut pas, ne doit pas se limiter à cette seule résolution, ni ne concerner que les professeur.es et maîtres de langue parents ou proches aidants. Il faut élargir notre solidarité, au quotidien, en intégrant le fait que nous abordons cette rentrée d'automne après des mois de confinement, d'anxiété, de télétravail, que nos collègues portent comme nous une fatigue accumulée et inédite, et de même pour les employé.es de soutien et les chargé.es de cours. Nous rappeler que l'arrivée à l'université, à la maîtrise, au doctorat, pour les étudiant.es, ne correspond pas, et de loin, à ce qu'ils et elles ont espéré, au moment de choisir leurs programmes, en février dernier; que le retour dans les cours, pour les ancien.nes, est tout sauf normal. Je ne cherche pas ici à faire un prêche fleur bleue, nous invitant à nous prendre par la main en chantant des chansons scout. Il s'agit de rappeler les valeurs à la base du syndicalisme, à la base du SPUQ et faisant partie de la mission de l'UQAM : celles de solidarité, de cohésion et d'entraide, d'actions visant à diminuer les inégalités, dans le travail et à l'école. Dans la normalité du quotidien, dans le fil d'une carrière, on en vient parfois à perdre de vue cette solidarité et le fait qu'elle ne va pas de soi, qu'elle implique un travail spécifique et constant, et on s'irrite des tics des uns, on s'élève contre l'approche théorique ou méthodologique des autres, on se heurte aux chapelles, aux clans, aux autres disciplines, aux autres facultés, aux autres catégories d'employé.es, aux demandes étudiant.es, etc. Cela est structurel et donc va continuer. Mais plus que jamais, contre les inévitables facteurs de division, il faut chercher à faciliter notre travail commun, à faire preuve d'un peu plus de bienveillance qu'en temps normal, ne serait-ce que pour nous-mêmes espérer être embarqués dans la complicité, la cohésion, l'entraide. Il faut donc voir cette résolution comme une des formes de cette nécessaire solidarité, mais pas la seule.

Michel Lacroix, président du SPUQ