

SPUQ INFO

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



Après la pandémie : quelle université ?

// MICHEL LACROIX, président

Après des semaines puis des mois de déceptions, dont la dernière en date est l'annulation des célébrations de Noël dans la plupart des régions du Québec, l'on n'ose guère croire à l'espoir qui surgit : il se pourrait que l'hiver 2021 soit la dernière session universitaire pandémique (reste à voir, cependant, pour celle de l'été prochain). Une telle perspective nous invite à penser plus sérieusement, plus méthodiquement, à l'après. Rien ne garantit en effet que cet « après pandémie » constituera simplement un retour à la « normale ». De nombreuses directions d'université à travers le monde ont signalé, déjà, que la crise actuelle ouvrait de multiples possibilités à leurs yeux, entre autres pour maintenir ce que la pandémie a imposé (le passage massif à l'enseignement à distance) et remettre en question les conditions de travail des professeur-es. Il importe donc de développer une réflexion, au sein du corps professoral, quant aux formes que pourrait prendre cette « après pandémie ». Quelle place pour l'enseignement à distance dans nos programmes, dans notre charge d'enseignement ? Comment faire en sorte que le corps professoral joue un rôle déterminant dans les discussions et surtout les décisions à ce sujet ? Comment faire reconnaître le travail de préparation et d'encadrement propre à cette forme dans la prochaine convention collective ?

Nous devons de même nous demander quelles seront les formes prises par le télétravail, dans les années à venir. L'article de Louis Gaudreau (voir p. 4) sur le sujet montre la complexité de cette question apparemment simple. Il en va ultimement de la cohésion des départements, du caractère collectif de la vie intellectuelle québécoise, de sa vie démocratique. La tentation de rester à la maison, de ne plus être qu'un-e participant-e à distance des diverses réunions universitaires, pourrait en effet être grande, quand on sera coincé-e dans un embouteillage ou une rame de métro, quand la conciliation vie professionnelle – vie personnelle fera surgir ses inévitables imprévus. Les départements seraient avisés d'entamer une réflexion à ce sujet. > p.2

313

décembre 2020

SOMMAIRE //

- APRÈS LA PANDÉMIE : QUELLE UNIVERSITÉ ?, michel lacroix -1
- LE TÉLÉTRAVAIL, ET APRÈS ?, louis gaudreau -4
- UNE PANDÉMIE QUI A EU LA DÉLICATESSE DE SE PRÉSENTER À L'HEURE DES GAFAM !, jean horvais -6
- L'ENSEIGNEMENT EN LIGNE : PROPOS RECUEILLIS AUPRÈS DE QUELQUES PROFESSEUR-ES DU DÉPARTEMENT D'ÉDUCATION ET FORMATION SPÉCIALISÉES, vitor matias -7
- PORTRAIT DES LUTTES UNIVERSITAIRES FRANÇAISES, hugo harari-kermadec -8
- PANDÉMIE DE LA COVID-19 ET RECHERCHE ACADÉMIQUE : CONSTATS ET PISTES D'ACTION, hans poirier -10
- MALGRÉ TOUT, DES COURS À DISTANCE VIVANTS ?, françois bergeron -14
- IN MEMORIAM - FERNANDE SAINT-MARTIN, L'AMOUR DE L'ART ET DE LA RECHERCHE, jocelyne lupien -15
- RÉACTIONS AUX INFORMATIONS REÇUES À LA SUITE DU CONSEIL SYNDICAL DU SPUQ DU 3 NOVEMBRE, collectif -16
- DE L'IMPORTANCE DU DROIT À LA NON-DISCRIMINATION ET DE LA LIBERTÉ ACADÉMIQUE, membres du comité du SPUQ de lutte contre le racisme -17

PORTRAIT DES LUTTES
UNIVERSITAIRES FRANÇAISES// 8



après la pandémie : quelle université // suite de la page I

Bien d'autres questions surgiront aussi, au cours des prochains mois, au sujet de la reprise de l'ensemble des activités universitaires. Les rencontres scientifiques reprendront-elles telles qu'elles étaient en 2019 et avant ? Il y aura sans doute une grande et collective escapade, si les colloques de mai et juin prochains sont en présence. Mais cela durera-t-il ? Les gouvernements, organismes subventionnaires et institutions universitaires maintiendront-ils le même niveau de financement, après avoir vu les téléconférences se substituer à la totalité des colloques, pendant au moins un an ? Les questions soulevées par l'impact environnemental des déplacements aériens pourraient elles aussi mettre en question cet appui. Il faudra donc y réfléchir, de façon à ce que l'apport indispensable de ces rencontres scientifiques dans le développement du savoir ne soit pas mis en cause. L'histoire des sociabilités intellectuelles et scientifiques pourra d'ailleurs le rappeler : les idées nouvelles, les projets originaux naissent aussi, pour une part, dans ces rencontres, dans les échanges, les discussions de corridor, suite à la rencontre de collègues jusqu'alors inconnus. Pour les colloques, comme pour les cours, il faut rappeler l'importance du lien social concret comme espace de pensée, de création, de recherche et de débat. En même temps, pour que ces activités perdurent, des objectifs de réduction d'émission de gaz à effet de serre devront peut-être leur être associés. Il serait d'ailleurs préférable que ces objectifs soient discutés et établis par les universités elles-mêmes, de façon autonome, plutôt qu'imposés du dehors, sans prise en compte des spécificités disciplinaires ou linguistiques (en-dehors du Québec, il nous faut traverser l'Atlantique pour avoir des contacts avec des universités francophones, là où nos collègues de Concordia ou de McGill ont des milliers de collègues anglophones dans les provinces ou États américains voisins du Québec).

Cette réflexion relance du même coup les questionnements contemporains sur l'évolution des universités, sur les logiques visant à transformer les systèmes universitaires propres à une collectivité en organisations se faisant concurrence les unes les autres sur le marché universitaire transnational. Comme de multiples facteurs ont freiné la marchandisation des universités

québécoises, dont la grève étudiante de 2012 et l'action syndicale, nos universités ont été moins directement touchées que celles des États-Unis, de l'Australie ou du Royaume-Uni par les effets de la pandémie sur cette logique marchande (pour n'en donner qu'une indication : les universités états-unienues ont mis à pied plus de 10 % de leurs employé-es, professeur-es permanent-es parfois inclus-es). Malgré tout, nous sommes partiellement déterminé-es, à l'UQAM, par les pressions de cette compétition tous azimuts pour la « clientèle ». Ainsi, les retombées monétaires de l'inscription des étudiantes, étudiants internationaux, l'an passé, a entraîné une différence positive de plus de 2,9 millions \$ entre le budget révisé de novembre 2019 et les états financiers se terminant le 31 mars 2020. De même, année après année, le chiffre des inscriptions est suivi avec autant de fébrilité et de craintes qu'un boursicoteur examine les cotes de la Bourse, car ses conséquences sur le budget de l'UQAM, la commande de cours, les tâches d'enseignement et la pérennité des programmes sont immédiates et quasi sans appel. On peut se réjouir, à ce sujet, que le document du groupe de consultation sur l'Université québécoise du futur ait signalé les problèmes engendrés par la compétition entre les universités québécoises, mais se désoler que, du même souffle, on y acceptait comme une inéluctable destinée l'obligation de participer à la compétition universitaire internationale. Bien que la consultation sur ce document ait été terminée en moins d'une session, court-circuitant ainsi toute possibilité d'avoir une véritable discussion élargie et collégiale sur le devenir des universités, le Comité exécutif veillera à ce qu'elle se poursuive entre nous. Pour ce faire, un coup d'œil sur les universités ailleurs dans le monde, sur les luttes qui y sont menées, sera l'objet d'articles récurrents dans le *SPUQ-Info*. Le premier article de cette série est consacré à la France et est dû à un collègue engagé dans *Université ouverte*, regroupement des « Facs et labos en lutte » contre le projet de loi sur la recherche (et l'université) qui suscite un vif débat dans les universités françaises (voir p. 8).

Ces réflexions sur l'enseignement à distance, le télétravail et l'évolution des universités devront nécessairement s'appuyer sur un bilan critique de l'expérience des sessions

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

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

pandémiques actuelles. Quatre textes du présent numéro permettent d'amorcer cet examen collectif. Le premier, portant sur les multiples facettes du travail, synthétise sous le plume de Vitor Matias les commentaires de ses collègues du Département d'éducation et formation spécialisées. Absence de conditions adéquates pour accomplir le travail, charge de travail additionnelle, manque de temps et inquiétudes quant à l'arrivée de la session d'hiver 2021 prennent le pas, dans l'ensemble, sur les quelques avantages de l'enseignement à distance identifiés (diminution du temps de transport, sécurité face à la maladie, par exemple). Jean Horvais, de son côté, s'insurge contre les dérives du recours massif à un enseignement asynchrone et non-collaboratif, et le glissement que cela risque d'entraîner vers une conception de l'enseignement comme relation client-prestataire. Il rappelle à ce sujet l'idéal d'un enseignement inclusif et émancipateur. Faisant pour sa part contre mauvaise fortune bon cœur, François Bergeron partage dans son texte les moyens adoptés pour surmonter les difficultés spécifiques de l'enseignement à distance dans le cas des cours de mathématiques, ceci afin d'offrir, malgré tout, des cours vivants. Enfin, Hans Poirier, professionnel de recherche à la Fédération québécoise des professeures et



après la pandémie : quelle université // suite de la page 2

professeurs d'université (FQPPU), fait le point sur les conséquences de la pandémie sur la recherche universitaire (ses difficultés, son financement, sa légitimité) et présente quelques-unes des propositions que la FQPPU a soumises aux gouvernements fédéral et provincial ainsi qu'aux organismes subventionnaires afin de soutenir et faciliter le travail des professeur·es, dans cette période de pandémie comme dans les années à venir.

Cela dit, il faudra d'abord serrer un peu les dents : avant cet « après », il y aura une autre session pandémique, une autre session à distance, de virtualisation numérique de la quasi-totalité de nos liens au monde universitaire (lequel compose aussi, comme pour la plupart des milieux professionnels, une bonne part de notre réseau amical). Une autre session pandémique sans véritables mesures pour compenser adéquatement la surcharge de travail. Or, le constat que notre activité syndicale et nos discussions avec les collègues permet d'effectuer, avec un degré croissant d'alarme et d'inquiétude, est que l'anxiété et la surcharge de travail causées par la réduction de nos liens à des carrés noirs sur fond noir, crée un risque important de dégradation des relations entre collègues comme des relations avec les étudiant·es. De nombreux signes montrent une accentuation des conflits dans les cours, au sein des départements et dans les facultés, conflits qui occupent une part croissante de l'activité des officiers syndicaux depuis quelques mois.

Du point de vue syndical comme du point de vue intellectuel, le conflit n'est pas en soi un problème, bien au contraire. L'histoire de l'UQAM est celle de 50 ans de conflits : conflits étudiants, conflits de travail, conflits théoriques, conflits entre champs disciplinaires, en plus des conflits engendrés par la compétition croissante pour la reconnaissance en recherche. À l'exception de ces derniers, dénoncés par de nombreux essais sur le monde universitaire (dont le « Manifeste universitaire » publié dans sa traduction française dans le *SPUQ-Info* en septembre 2017), les conflits sont sains, nécessaires. Ainsi va la vie universitaire, la vie démocratique, l'engagement social, l'action syndicale. Les débats constituent la structure même de la communauté scientifique.

Cependant, entre conflit et attaque, opposition et hostilité, critique et animadversion, il y a une marge et, emportés vers les seconds termes de ces binarités, on peut glisser vers des formes délétères de conflit. Ce glissement s'opère d'autant plus facilement en ces temps de bouleversements sociaux d'une ampleur inédite sans doute depuis la Seconde Guerre mondiale (je laisserai nos collègues historien·es trancher la question), bouleversements qui touchent toutes les facettes de la vie quotidienne, bouleversements qui imposent des changements majeurs, parfois douloureux, dont des heures supplémentaires, dans notre travail; dans cette période où l'on a pu voir des proches, des ami·es perdre leur emploi, leur entreprise, tomber malades ou mourir, les conflits menacent à la moindre maladresse ou au premier excès de se transformer en offenses, en blessures, en série d'attaques et contre-attaques. Il pourrait par conséquent y avoir des maladresses, de part et d'autre. Il importe collectivement et individuellement d'éviter la dégradation des débats en conflits et des conflits en hostilités. Cela importe d'autant plus que les processus officiels de médiation, tels que mis en place par la Politique n° 42, s'avèrent inefficaces, au point de nécessiter le recours à des firmes externes. Il nous faut donc miser sur la bienveillance et la solidarité.

Parlant de débat, rappelons que les pages du *SPUQ-Info* sont ouvertes à tous les membres du corps professoral qui souhaitent s'y exprimer sur les enjeux syndicaux, uqamiens ou universitaires. On trouvera ainsi dans ce numéro deux textes réagissant aux résolutions adoptées ou aux informations données lors du Conseil syndical du 3 novembre dernier (voir p. 16 et 17). Nous saisissons l'occasion pour rappeler quelques principes de la vie syndicale. Le véritable lieu des prises de positions du SPUQ, ce sont les Assemblées générales et les Conseils syndicaux, et elles sont exprimées, le plus souvent, par voie de résolution. Ce sont là les lieux officiels de débat collectif entre professeur·es et maîtres de langue, ceux qui engagent le corps professoral et établissent les bases sur lesquelles se fonde le travail du Comité exécutif. Entre ces Assemblées délibérantes, des événements divers peuvent surgir et inciter le Comité exécutif à prendre position publiquement. Quand cela survient,

c'est en fonction des principes enchâssés dans la convention collective ou des prises de position antérieures, clairement énoncées en assemblée, que le Comité exécutif se prononce. Il arrive cependant que la situation qui interpelle le Comité exécutif, ou en fonction de laquelle des membres du corps professoral l'interpellent, soit complètement inédite, sans liens clairs avec des prises de positions officielles, ou encore, soit l'objet d'un débat au sein même du corps professoral, suscite des conflits explicites entre ses membres. Dans ces occasions, il n'appartient pas au Comité exécutif de trancher de tels débats. De même, les officiers du SPUQ ne sont pas des « législateurs » énonçant de nouvelles positions, mais constituent un « exécutif » se basant sur les mandats et positions antérieurement énoncés par les Assemblées générales ou les Conseils syndicaux, lesquels constituent les « organes législatifs » du SPUQ. La discussion a donc eu lieu lors du Conseil syndical, le 3 novembre, et elle a mené à l'adoption à l'unanimité des résolutions proposées, dans une démarche visant à défendre les principes fondamentaux de liberté universitaire, de lutte contre toute forme de discrimination, d'accessibilité universitaire et de vie démocratique, tout en maintenant l'union la plus large, la plus forte possible, au sein du corps professoral.

Enfin, nous avons jugé pertinent de réintégrer dans les pages du *SPUQ-Info* la rubrique rendant brièvement hommage aux professeur·es de l'UQAM récemment décédé·es. L'université se doit à elle-même, comme institution chargée de transmettre le patrimoine culturel et scientifique collectif, d'honorer la mémoire de ceux et celles qui ont contribué à édifier ce patrimoine, à le revisiter, le critiquer, le transformer. Malheureusement, l'UQAM s'est en quelque sorte désintéressée de ce pan de son histoire. Il revient donc à nous tous, qui avons connu les collègues disparu·es, qui avons eu le plaisir de les côtoyer, d'être leur étudiant·e parfois, avant de devenir leur collègue, leur ami·e, de les honorer dans la rubrique « *In memoriam* ». Nous remercions Jocelyne Lupien d'ouvrir cette rubrique avec une évocation de Fernande Saint-Martin, l'une des grandes intellectuel·les du Québec. □



Le télétravail, et après ?

// Louis Gaudreau, 3^e vice-président du SPUQ

Le télétravail qui s'est imposé à bon nombre de travailleuses, travailleurs depuis le mois de mars dernier est là pour rester, nous dit-on. C'est pour cette raison qu'à la suggestion du gouvernement du Québec plusieurs employeurs, dont l'UQAM, travailleront à l'élaboration d'une politique du télétravail visant à encadrer cette pratique au sein de leurs « établissements » et que des syndicats se préparent à en négocier les conditions. Pour les professeur-es et maîtres de langue, le télétravail n'est toutefois pas une réalité entièrement nouvelle. Nous étions nombreuses et nombreux à l'avoir déjà adopté, en partie du moins, et nous l'avons même revendiqué lors des négociations de 2014-2016 face aux tentatives de la Direction de nous imposer des heures fixes de présence sur le campus. La situation a cependant quelque chose d'inédit, puisque la totalité de notre tâche est désormais soumise au télétravail, ce qui n'est pas sans conséquence sur la nature même de ce que nous faisons. À l'aube d'une quatrième session consécutive réalisée à distance, une réflexion s'impose sur le travail universitaire de l'après-pandémie, celui que nous voulons et qui ne doit en aucun cas être dicté par l'enthousiasme que le télétravail, en particulier l'enseignement en ligne, pourrait susciter auprès des directions universitaires. En guise de prélude à cet exercice, nous présentons quelques questionnements qui se dégagent des témoignages que nous avons recueillis au cours des derniers mois.

Les protections juridiques du travail à domicile

En principe, le télétravail ne change rien aux protections auxquelles nous avons droit. C'est le lien salarial, et non le lieu où le travail est effectué, qui crée les obligations de l'employeur. Un certain flou règne cependant sur la manière d'assurer ces protections en contexte de télétravail. Il en est ainsi de l'obligation de l'employeur de fournir à chaque employé le matériel nécessaire à la réalisation de ses tâches. On sait que la Direction de l'UQAM a, au-delà des 300 \$ déjà offerts, jusqu'à maintenant refusé de rembourser aux professeur-es et maîtres de langues les dépenses encourues pour s'adapter aux exigences du travail à distance. Elle leur répond qu'ils et elles ont encore accès à leur bureau même si, par ailleurs, elle les encourage fortement à rester à la maison. Il en va de même pour l'obligation de l'employeur en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail de « prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur ». Se résume-t-elle à laisser l'UQAM ouverte? Est-ce que les cafés-rencontres virtuels organisés par le Vice-rectorat au développement humain et organisationnel suffisent à préserver la santé psychologique des professeur-es et maîtres de langue qui font face à une surcharge de travail occasionnée, entre autres, par les nouvelles modalités d'enseignement en ligne ?

En revanche, le fait de réclamer que l'employeur s'acquitte de cette obligation avec plus d'empressement peut aussi, si nous choisissons de pérenniser certaines pratiques expérimentées pendant la pandémie, comporter certains risques. Nous ne souhaiterions surtout pas qu'elle ne lui serve d'occasion pour accroître sa surveillance du travail des professeur-es et maîtres de langue. Il faudrait par exemple éviter qu'au nom de ce devoir de prévention, la Direction ne soit tentée d'inspecter leur domicile pour s'assurer qu'il est aménagé de manière sécuritaire. Ou encore que les démarches qu'elle aurait entreprises pour s'acquitter de cette nouvelle responsabilité ne l'amènent à conclure que le télétravail est à ce point généralisé qu'elle n'a plus à fournir aux professeur-es et maîtres de langue de bureaux individuels sur le campus. La Direction ne devrait pas non plus perdre de vue que les problèmes de santé en milieu professionnel ont souvent pour origine la surcharge de travail et que la solution à ceux-ci réside d'abord et avant tout dans un allègement de la tâche.

La conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle

L'un des effets les plus souvent soulignés de la généralisation du télétravail est le brouillage de la frontière entre les temps consacrés à la vie professionnelle et à la vie personnelle. Même s'il n'est pas question de réclamer pour les professeur-es et maîtres de langue des horaires de travail fixes, plusieurs déplorent avoir vu leur intimité envahie par l'obligation d'enseigner ou de tenir des réunions de la maison et de travailler dans des espaces qui n'étaient pas prévus à cette fin. De plus, et parfois en même temps, le problème inverse de l'invasion du travail par la vie personnelle peut aussi se produire. Le domicile n'est pas toujours le lieu idéal pour accomplir toutes les tâches, en particulier les projets d'écriture ou de création, qui nécessitent temps et réflexion et dont on s'acquitte plus facilement en se coupant des exigences du quotidien. N'est-ce pas pour cette même raison que plusieurs collègues séjournent à l'étranger, dans une autre université ou vont tout simplement travailler ailleurs lors de leurs congés sabbatiques? Quelle place restera-t-il à cette dimension essentielle de notre travail si toute notre vie doit se dérouler à domicile? Quelle que soit la manière dont il s'exprime, le problème de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle révèle toute l'importance, pour le bénéfice de l'une comme de l'autre, d'une séparation plus nette entre ces deux univers.

La densification et l'intensification du travail

La réduction des déplacements est probablement l'avantage le plus unanimement reconnu au travail à domicile, tant sur le plan environnemental que personnel. Les professeur-es et maîtres de langue constatent cependant que le temps ainsi épargné semble avoir été plus que comblé par un surcroît de travail lié à la préparation des cours



en ligne, à l'encadrement des étudiant-es qui tend à s'individualiser, à la gestion des outils informatiques devenus nécessaires à leur travail et à l'accroissement des tâches administratives auquel sont tout particulièrement confrontés les directrices, directeurs de programmes et de départements. De façon plus subtile encore, l'obligation de tout faire à distance ouvre aussi la voie à une intensification et à une densification du travail. Bref, à des journées plus remplies. Il est désormais possible d'assister à un plus grand nombre de rencontres dans une même journée – certain-es participent parfois à plusieurs séances Zoom simultanément –, de passer d'un dossier à l'autre plus rapidement et donc d'adopter un rythme de travail beaucoup plus soutenu. L'employeur se réjouira sans doute de cette augmentation de notre productivité, mais combien de temps pourrons-nous tenir ce rythme et à quel prix ? Un tel accaparement de notre temps par des exigences organisationnelles est d'autant plus préoccupant qu'il est incompatible avec la recherche et la création. Cette composante centrale de notre tâche, au sujet de laquelle on nous (et se) met tant de pression et dont la Direction de l'UQAM retire aussi d'importants bénéfices symboliques et financiers (ne l'oublions pas), requiert une certaine disponibilité dans la durée. Elle s'insère moins facilement entre deux réunions Zoom et exige des horaires de travail moins denses.

L'individualisation du travail et le déclin de la vie collective universitaire

Si le télétravail était déjà une pratique courante parmi les professeur-es et les maîtres de langue, il avait jusqu'ici été limité à certaines tâches. Il fallait encore venir à l'université pour enseigner, assister à nos assemblées départementales, siéger sur des comités, rencontrer nos groupes de recherche, participer à des séminaires et colloques, utiliser les services de la bibliothèque, de l'audiovisuel, etc. C'est dans le cadre de ces activités que prenait forme la vie départementale et universitaire, que l'UQAM remplissait sa mission éducative et intellectuelle. C'est également au fil de ces rencontres, formelles ou informelles, que s'exprimait la dimension collective du travail universitaire. Évidemment, tout cela n'a pas entièrement disparu avec la pandémie et sans prétendre que tout était parfait auparavant, plusieurs collègues remarquent que les technologies qui nous permettent d'être « ensemble de loin » parviennent difficilement à reproduire ces conditions collectives du travail universitaire. Sur Zoom, il est moins facile de créer un rapport pédagogique favorable aux apprentissages et au bon déroulement d'un cours, ni de livrer les mêmes contenus. Il n'est pas non plus évident de saisir la réaction de nos collègues à nos propos, de même que de s'engager dans des discussions scientifiques ou intellectuelles avec ceux-ci et celles-ci. Enfin, les directions de département et de programmes ne peuvent recréer en ligne les discussions informelles avec des collègues qui pouvaient à l'occasion éclairer les décisions à prendre et rendre leur travail moins solitaire. Certains départements ont certes

imaginé des solutions originales à ces problèmes, en mettant sur pied des communautés de pratique virtuelles par exemple, mais si le télétravail est appelé à se maintenir au-delà de la pandémie, il faudra s'interroger sur ses effets potentiellement individualisant sur le travail universitaire et sur la nature même de ce que nous faisons.

La vie syndicale

Le dernier objet de préoccupation – et non le moindre – concerne les conséquences du télétravail sur la vie syndicale. Le SPUQ continue de tenir ses Conseils syndicaux et Assemblées générales, de réunir ses comités de travail et de fournir un accompagnement aux collègues qui en font la demande. Il parvient aussi, malgré l'isolement généralisé, à faire entendre la voix collective de ses membres. Il faut cependant reconnaître que la vie associative et la mobilisation sont plus durement éprouvées. Celles-ci se maintiennent pour l'instant en prenant appui sur la tradition de solidarité et de luttes collectives qui anime le SPUQ depuis sa création, mais, alors que nous sommes toutes, tous confiné-es à domicile, les moyens de nourrir la vie syndicale commencent à manquer. De plus, les professeur-es et maîtres de langue qui sont déjà submergés par les nouvelles exigences du travail à distance peinent à trouver le temps pour de telles activités. Ainsi, sans que cela ne soit pour autant inévitable, le prolongement du télétravail pourrait entraîner des difficultés dans le maintien d'une vie syndicale active et d'une mobilisation large qui ont jusqu'ici été essentielles aux luttes pour l'amélioration de nos conditions de travail.

Après huit mois de pandémie, il est de plus en plus évident que le passage au travail universitaire à distance n'a pas simplement changé le lieu où celui-ci est effectué. Il en a en même temps modifié les conditions de réalisation et possiblement la nature. Nous ne travaillons plus comme avant et la situation n'a pas seulement des répercussions sur le plan individuel. Elle affecte aussi le fonctionnement et la mission universitaire. C'est probablement avec l'enseignement en ligne que l'on prend la meilleure mesure de ce changement. La médiation technologique a certes permis de maintenir la formation universitaire malgré les contraintes de distanciation, mais avec elle s'instaure un rapport pédagogique nouveau qui, selon les cas, peut entraîner une importante redéfinition du contenu, des modalités d'évaluation, voire des objectifs des cours. L'enseignement en ligne pourrait d'ailleurs devenir un enjeu syndical et universitaire majeur dans l'éventualité, fort probable croyons-nous, où des pressions de plus en plus fortes se feraient sentir pour en pérenniser certaines formes.

Il faudra donc avoir ces considérations à l'esprit lorsque viendra le moment de réfléchir au travail universitaire de l'après-pandémie. □

Une pandémie qui a eu la délicatesse de se présenter à l'heure des GAFAM !

// Jean Horvais, professeur au Département d'éducation et formation spécialisées

Les « précisions » apportées par le vice-recteur à la Vie académique tentant d'éclaircir les résolutions du Conseil d'administration et de la Commission des études au sujet de ce qui apparaissait comme « une obligation facultative » de diffuser les cours sous forme de vidéos en ligne disponibles en mode asynchrone n'y ont pas suffi. On peut se demander, au-delà des circonstances particulières de la pandémie et de ses conséquences directes sur l'enseignement, quelle direction est prise, quelle pente suit-on ?

J'y vois pour ma part une accentuation de la relation client-prestataire individualisée entre étudiant-e et enseignant-e. Une relation clivante qui nuit à l'esprit de dialogue au sein d'une communauté d'apprentissage réunie lors d'un cours. À l'enseignant-e, on reconnaît l'exclusif pouvoir de détention des savoirs assorti du devoir de les distribuer comme on donne la becquée à des poussins qui piaillent, certes ensemble, mais chacun pour son compte. La pédagogie coopérative et le socioconstructivisme des apprentissages n'y trouvent pas leur compte et sont relégués au rang de vieilles lunes au profit de l'admirable et « oxymorante » « techno-pédagogie » sans laquelle, notons-le, en pareilles circonstances il y a quelques décennies, nous aurions sans doute été contraints de fermer totalement boutique. Qu'à cela ne tienne, la pandémie a eu la délicatesse de se présenter à l'heure des GAFAM !

Il serait temps de reprendre la main et de remettre les merveilles de la technologie à la place qui est la leur, au rôle facilitant, mais ancillaire qu'elles ne devraient jamais quitter, et de confier à la pédagogie et à l'esprit de solidarité et de coopération qui lui est consubstantiel le premier rôle pour nous organiser.

Il me semble qu'il faut proposer et accompagner les étudiant-e-s dans une démarche de solidarisation pour aider celles et ceux qui pourraient avoir des conflits d'horaires pour suivre certains cours (ou d'autres difficultés). Et, de notre côté, envisager de développer au maximum une pédagogie coopérative qui leur permette de construire des traces partageables des travaux réalisés en cours.

Un des moyens les plus simples consiste par exemple à leur demander d'organiser un relais de prises de notes à partager. Ajoutées aux présentations Power Point et autres documents du cours déposés sur Moodle, une telle dynamique de relecture par les pairs, d'échanges sur leur compréhension de la matière, assure pour chacun-e une meilleure appropriation des contenus, et d'une façon bien plus efficace que de les inviter à regarder des heures de vidéo en solitaire sur un ordinateur.

L'enjeu, en sciences de l'éducation où j'enseigne, c'est de former les étudiant-es à l'idée que la pédagogie ne consiste pas – ni pour nous, ni pour elles-eux en tant que futur-es enseignant-es – à se placer en posture d'*alma mater*, mais à développer une agentivité épistémique



collective. Sinon, il ne faudra pas s'étonner qu'ils-elles reproduisent dans leurs classes cette posture à la fois toute-puissante et vulnérable qui maintient les élèves dans la passivité et leur donne à croire que la technologie plutôt que la solidarité va sauver l'humanité.

Nous avons ici l'occasion de montrer combien l'éducation repose avant tout sur des choix de valeurs auxquels les choix technologiques, organisationnels, etc. peuvent simplement concourir.

Il n'y aura pas d'éducation inclusive – à l'advenue de laquelle je suis personnellement attaché – sans éducation à la solidarité et à la coopération dans les situations éducatives et pédagogiques. Car, non, les profs ne peuvent pas tout... et c'est heureux car la toute-puissance y compris frappée au coin des meilleures intentions n'est pas propice à l'émancipation de sujets.

Je pense que l'enjeu, c'est aussi de leur faire envisager la situation comme des adultes responsables qui sont non seulement des étudiant-es, mais aussi des (probables-futur-es) professionnel-les. En ce qui concerne les enseignant-es de demain qui étudient en sciences de l'éducation, la demande exprimée par certain-es de recevoir individuellement un enseignement asynchrone et non-collaboratif correspond-elle bien à leur vision de l'école telle qu'ils-elles l'envisagent pour les 30 années à venir que durera, je l'espère, leur carrière. Veulent-ils-elles entériner définitivement ce type de relation avec leurs futur-es élèves ? Une relation mercantile dans laquelle chacun-e peut se désintéresser de ce qui arrive à ses pairs au prétexte que l'institution – l'*alma mater* – a seule des devoirs envers elles-eux ? Si c'est cela, je souhaite à cette génération de n'avoir jamais à connaître de situation plus difficile que d'affronter une grippe saisonnière – même pandémie (!).

Avec tous mes encouragements à vous qui êtes aux premières loges pour tenter d'endiguer ce glissement généralisé vers le renoncement et la remise des clés de nos existences à la seule « techno-pédagogie ». □



L'enseignement en ligne : propos recueillis auprès de quelques professeur·es du Département d'éducation et formation spécialisées

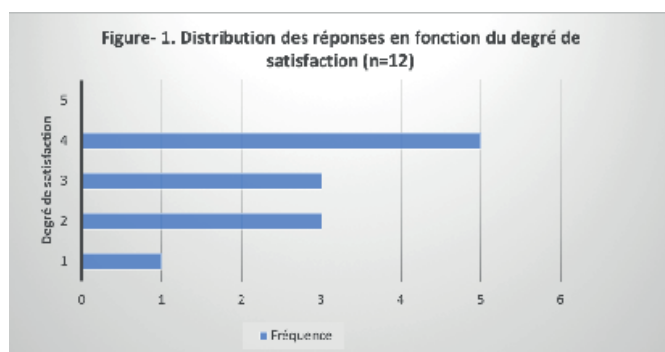
// Vitor Matias, professeur substitut au Département d'éducation et formation spécialisées

Lors des Conseils syndicaux du 1^{er} septembre et du 1^{er} octobre, il a été demandé aux délégué·es de transmettre au SPUQ les préoccupations des professeur·es au sujet des sessions d'automne 2020 et d'hiver 2021. Au début du mois d'octobre, les collègues du Département d'éducation et formation spécialisées (DEFS) ont été invité·es à répondre à un court sondage en ligne. Treize d'entre eux et elles y ont participé. Leurs propos sont résumés dans ce qui suit.

Le sondage portait sur la satisfaction globale des professeur·es concernant le déroulement de la session d'automne. Les professeur·es ont été questionné·es sur les conditions matérielles mises à leur disposition, le soutien qu'ils ont reçu et sur le bilan qu'ils font de l'enseignement en ligne. Pour terminer, les collègues ont été invité·es à se prononcer sur la façon dont ils et elles entrevoyaient la session d'hiver.

La satisfaction quant au déroulement de la session d'automne 2020

Les professeur·es consulté·es s'estiment modérément satisfait·es du déroulement de la session d'automne en ligne. Le degré de satisfaction, mesuré sur une échelle de Likert de 1 à 5 (1 représentant le degré le plus faible de satisfaction), est de 3 et l'écart type est de 1. La figure 1, illustre la distribution des réponses.



Les conditions matérielles, environnementales et degré de soutien

La grande majorité des répondants (n=9) estiment ne pas avoir les conditions pour dispenser adéquatement leurs cours de la maison. Les raisons les plus fréquemment invoquées sont le manque d'espace de travail et de matériel adapté. Les professeur·es rapportent

également devoir utiliser leurs propres ressources pour donner leurs cours. Autrement dit, la mise en place des conditions favorables à l'enseignement à distance repose essentiellement sur leurs épaules, tant sur le plan matériel que sur le plan du temps investi pour adapter les cours.

Un plus petit nombre (n=3) ressent de l'isolement, voire de l'impuissance face à la situation actuelle, et déplore l'absence d'espaces collaboratifs permettant de partager des pratiques pédagogiques adaptées à la situation.

Certain·es répondant·es (n=4) jugent en revanche que les conditions favorables à l'enseignement en lignes sont réunies. Le soutien offert par le Carrefour technopédagogique et par les auxiliaires d'enseignement est considéré particulièrement facilitant.

Charge de travail additionnelle et défis rencontrés

Le principal défi auquel les professeur·es ont à faire face est la charge de travail additionnelle et le manque de temps. Ils et elles ont investi une quantité importante d'heures dans l'adaptation des cours aux modalités de l'enseignement en ligne. De plus, cette forme d'enseignement entraîne une augmentation du nombre de courriels, un alourdissement de la tâche de correction ainsi qu'une multiplication des démarches et réunions Zoom liées à l'organisation des cours. Pour plusieurs, le temps supplémentaire consacré à l'enseignement en ligne déborde sur le temps personnel. Pour d'autres, cette sollicitation continue fait en sorte que les moments de réflexion prolongée, qui sont nécessaires au travail de rédaction et de recherche, se font de plus en plus rares. L'isolement et le manque de soutien de la part des pairs font aussi partie des défis rencontrés. Finalement, certain·es éprouvent des difficultés à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Les avantages de l'enseignement à distance

Selon les professeur·es consulté·es, la diminution du temps de déplacement (n=7) et les économies réalisées pour les frais de repas et les autres achats (n=4) sont les principaux avantages de l'enseignement à distance. Certain·es mentionnent également le sentiment de sécurité que procure le fait de diminuer les risques d'exposition à la maladie (n=2). D'autres estiment au contraire que l'enseignement en ligne ne comporte aucun avantage (n=3). Deux professeur·es affirment quant à eux que si celui-ci a des

Portrait des luttes universitaires françaises

// Hugo Harari-Kermadec est économiste, enseignant à l'École normale supérieure de Paris-Saclay et chercheur à l'IDHES (CNRS). Il est l'auteur de *Le classement de Shanghai. L'Université marchandisée*, Le Bord de l'eau, 2019.

Une formidable mobilisation contre la *Loi de programmation de la recherche (LPR)*

Préparée depuis l'été 2019 et en cours d'examen parlementaire lors de la mise sous presse de ce numéro, la *Loi de Programmation de la Recherche (LPR)* a provoqué une opposition inédite en France, dans les universités comme dans la recherche. L'ensemble des instances, des acteurs et des actrices de l'Enseignement supérieur et de la recherche (ESR) a exprimé son rejet, de la commission d'éthique et du conseil scientifique du CNRS à la Commission permanente du Conseil national des universités (CP-CNU) en passant par les sociétés savantes. 812 équipes de direction de laboratoires, 157 revues, 39 disciplines ont voté des motions refusant la LPR. 114 établissements ont organisé des assemblées générales et mandaté des délégations pour participer à trois coordinations nationales des facs et labos en lutte. Celle des 6 et 7 mars 2020 a réuni 500 étudiant-es et travailleur-ses de 154 délégations, au lendemain d'une journée de manifestation partout en France. Cette mobilisation, inscrite dans la lutte interprofessionnelle contre la réforme des retraites à partir de décembre 2019, s'est interrompue lors du confinement en raison de la pandémie de Covid-19 le 13 mars 2020, alors qu'elle était toujours en phase ascendante. Si elle n'a pas suffi à arrêter la loi, elle a permis de faire reculer certaines des mesures les plus radicales, comme l'augmentation du temps de travail des personnels, et d'emporter la bataille médiatique. La LPR a ainsi reçu des avis très négatifs d'instances aussi officielles que le Conseil économique, social et environnemental (3^e conseil de la République française, après l'Assemblée nationale et le Sénat) ou le Haut conseil à l'Égalité.

C'est que la LPR se propose d'achever une transformation profonde de l'enseignement supérieur et de la recherche, démarrée à l'échelle européenne il y a vingt ans avec la stratégie de Lisbonne, qui entendait lui donner une finalité économique. Cette transformation a connu plusieurs étapes, en particulier la *Loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU, 2007)* et le passage consécutif des établissements aux responsabilités et compétences élargies (RCE), c'est-à-dire à la gestion locale des salaires des personnels, jusqu'alors gérés directement par l'État. S'il faudra attendre pour en analyser précisément les effets, la LPR se présente comme une étape décisive : c'est une loi matraque qui criminalise toute forme de contestation étudiante (jusqu'à 3 ans de prison pour occuper un amphi), introduit de nouveaux types de contrats précaires, vide de tout pouvoir les instances nationales de gestion collégiale des enseignants-chercheurs pour renforcer encore celui des présidents d'université; surtout elle redéfinit les modalités de financement des établissements à partir de l'évaluation concurrentielle et quantitative de la production académique. Il s'agit-là d'une marchandisation du travail académique, sans privatisation des établissements et, pour l'essentiel, sans marché.

Une marchandisation au nom de Shanghai

Le classement de Shanghai est le symbole de cette transformation de l'enseignement supérieur et de la recherche au cours des années 2000 : d'une part parce qu'il donne une représentation quantitative (le fameux classement) elle-même construite à partir d'évaluations quantitatives de la production de recherche, et d'autre part parce que cette représentation est interprétée, en France en tout cas, par tous les ministres successifs comme orientant les flux d'étudiant-es en mobilité internationale, celles et ceux qui payent les frais d'inscription maximaux. En France, ce classement a pris un poids considérable parce qu'il est au cœur de la communication gouvernementale et des chefs d'établissement autour des politiques publiques du secteur, les « politiques d'excellence ». Le gouvernement attribue alors les fonds en mimant le marché avec des appels à projets concurrentiels s'appuyant sur ce classement comme principal argument de légitimation. Pour obtenir les plus gros financements (les Idex¹ de plusieurs centaines de millions d'euros), il faut faire la preuve qu'on sera très bien classé par le classement de Shanghai. Le plus important projet de réorganisation universitaire français, Paris-Saclay, aura ainsi mis 8 ans à convaincre le cabinet qui publie le classement de Shanghai de ne plus classer séparément ses membres (l'Université Paris-Sud, plusieurs grandes écoles, dont l'ENS Cachan, Centrale, l'AGRO et des laboratoires du CNRS et des autres instituts de recherche). Après des années de tâtonnement, le gouvernement a créé un statut spécial – d'établissement expérimental – pour permettre à tous ses établissements d'apparaître comme une unique entité, appelée Université Paris-Saclay, qui a été classée 14^e au classement de Shanghai en 2020. Et la conditionnalité du financement Idex, de presque 1 milliard d'euros, a été levée. La LPR généralise cette méthode de management par indicateurs quantitatifs, en l'appliquant à tous les établissements, pas seulement les plus « excellents », mais aussi à l'échelon inférieur en introduisant une concurrence entre les laboratoires et entre les départements d'enseignements.

Un accroissement des inégalités à tous les étages

Le financement concurrentiel, sur appels à projets, simule le fonctionnement marchand et le prépare. Il permet de prétendre que chaque université est responsable de sa situation : pas assez

1. Lancées sous Sarkozy dans le cadre du plan de relance consécutif à la crise financière de 2009, les Initiatives d'Excellence (Idex) attribuent, après concours, un financement à des projets de regroupements entre universités, grandes écoles et organismes de recherche. À la fin du processus, il apparaît clairement que les financements Idex servent à produire des énormes établissements, par fusion des membres de chaque regroupement, pour apparaître dans le classement de Shanghai.



de financement pour assurer les enseignements dans de bonnes conditions, pour faire de la bonne recherche ? C'est parce que vous avez mal géré, que vous n'êtes pas assez concurrentiel, que vous avez échoué à obtenir des financements lors des appels à projets. Évidemment tout cela est biaisé parce qu'il n'y a pas assez de fonds pour tout le monde de toute façon et parce que les appels à projets tendent à concentrer les moyens : 80 % des financements vont à 20 % des établissements. C'est exactement ce que propose de généraliser la LPR, qui veut même attribuer le financement de base des établissements proportionnellement aux financements concurrentiels obtenus (ce qu'on appelle les préciputs : si j'obtiens un million d'euros pour un projet de recherche, alors mon établissement obtient en plus 400 000 euros, qu'il peut utiliser comme bon lui semble... par exemple pour préparer les réponses aux prochains appels à projets). Et donc les établissements qui n'obtiennent que très peu de financements concurrentiels obtiennent aussi de moins en moins de financement de base. C'est ça que le PDG du CNRS, Antoine Petit, appelle une « *loi ambitieuse, inégalitaire – oui inégalitaire – une loi vertueuse et darwinienne qui encourage les scientifiques, équipes, laboratoires, établissements les plus performants à l'échelle internationale* »² et fait progressivement disparaître les autres.

Mais le darwinisme, ce n'est pas que pour les établissements. La LPR va aussi développer la précarité, déjà massive dans l'enseignement supérieur et la recherche : 130 000 vacataires, payé-es à la tâche et sous le salaire minimum³, auxquels-il faut ajouter les contrats à peine moins précaires qui assurent plus du tiers des cours dans les universités. Pour les universités du haut du classement de Shanghai, la LPR introduit les chaires juniors, un nouveau contrat d'enseignants-chercheurs mieux payés et surtout avec peu d'heures de cours et d'importants moyens pour faire de la recherche, mais uniquement pour quelques très rares élus (2 ou 3 par disciplines pour l'ensemble du système universitaire, encore moins que les postes de chercheurs permanents au CNRS, déjà extrêmement rares). Et même pour ces stars, c'est un contrat qui n'est garanti que pour 5 ou 6 ans. Pour le reste des universités, qui n'ont plus les moyens de recruter des fonctionnaires titulaires, la LPR propose des contrats de mission scientifique, qui s'arrêtent dès que le besoin de l'employeur s'arrête. Imaginons une seconde les effets si la loi était passée avant le début de la pandémie : la majorité des projets de recherche ont été annulés ou reportés depuis, mais les salaires ont été payés puisque les contrats de travail continuaient; sous la LPR, ces contrats se seraient automatiquement arrêtés en même temps que le financement. Les inégalités vont aussi s'aggraver entre étudiant-es, avec une polarisation entre « facs d'élite » et « facs poubelles ». On l'a vu, les financements distribués de façon concurrentielle se concentrent dans quelques établissements. Mais ces établissements ne sont pas simplement « excellents » dans leur recherche, ils sont aussi à la pointe de la sélection sociale. De l'autre côté, les facs de banlieue ou de villes moyennes n'ont que les financements de base, à peine maintenus d'une année sur l'autre jusqu'à présent, et qui vont se réduire rapidement avec le nouveau financement darwinien. En plus, le nombre d'étudiant-es explose : plus de 30 000 étudiant-es en plus chaque année dans les universités françaises, et presque 60 000 cette

année parce qu'avec la Covid, le bac a été accordé plus facilement. Or les besoins les plus importants se concentrent justement dans ces « petites » facs : les étudiant-es y sont d'origine sociale moins favorisée, arrivent dans le supérieur avec moins d'acquis scolaires et les grandes facs considèrent qu'elles sont déjà au maximum de leurs capacités. La grande réussite de la massification de l'enseignement supérieur, avec enfin un accès important des classes populaires, des enfants d'immigrés ou d'étudiant-es étranger-es, est bloquée par le manque de moyens dans les établissements qui les accueillent. Dans les facs d'élite, on peut limiter l'arrivée de ces nouveaux étudiant-es de classes populaires et obtenir de nouveaux moyens en prélevant des frais sur de riches étudiant-es étranger-es. Donc en enseignement comme en recherche, on concentre les moyens. Les autres facs, par contre, perdront progressivement toute possibilité de faire de la recherche, et même d'assurer les enseignements dans des conditions raisonnables. En pratique, ces changements pourraient entraîner la fermeture de la majorité des programmes de doctorat et d'un grand nombre de programmes de masters dans plusieurs universités françaises, qui n'assureront pratiquement plus que le niveau licence, dans des conditions dégradées. Et évidemment un-e étudiant-e avec une telle licence aura beaucoup de mal à intégrer un bon master parisien d'une fac d'élite.

Malheureusement, la covid s'ajoute aux inégalités des politiques d'excellence. Du côté des conditions d'étude, il y a évidemment une très grande différence sociale dans la capacité à passer aux cours à distance : il vaut mieux avoir un logement confortable, avec une pièce pour étudier, une bonne connexion wifi, un ordinateur performant, ce que ne possède pas une grande partie des étudiant-es. Et il vaut mieux être inscrit-e dans un établissement avec des enseignant-es titulaires, qui ne font pas des heures supplémentaires massives, et avec des moyens et de l'aide techniques pour passer en ligne, plutôt que d'avoir l'essentiel de ses cours donnés par des vacataires livrés à eux-mêmes (quand leur cours ne sont pas simplement annulés) dans les mêmes conditions impossibles de télétravail que les étudiant-es précaires. Mais il faut aussi penser qu'avec la covid, c'est la fin de l'accès aux repas bon marché du restaurant universitaire et la fin de beaucoup d'emplois étudiants.

La deuxième vague de Covid qui prend de l'ampleur lors de la rédaction de cet article à l'automne 2020 met en danger toute l'année universitaire, au niveau des enseignements comme des conditions de vie des étudiant-es. Elle n'a par contre pas freiné le gouvernement qui a fait voter la LPR dans un processus parlementaire accéléré, profitant de l'impossibilité matérielle d'une quelconque mobilisation universitaire. □

2. Antoine Petit, *Les Échos*, 26 novembre 2019.

3. Une heure d'enseignement en vacation, payée que 41,41€ brut, est officiellement considérée comme 4,2 heures de travail effectif (préparation du cours, corrections), ce qui fait donc 9,86€ par heure de travail effectif. Or le salaire minimum légal en France est de 10,15€ par heure.

Pandémie de la COVID-19 et recherche académique : constats et pistes d'action

// Hans Poirier, professionnel de recherche
Fédération québécoise des professeurs et professeures d'université (FQPPU)

C'est un truisme d'affirmer que la crise sanitaire que nous traversons a eu et continuera d'avoir des conséquences importantes sur les universités et le travail académique. Au moment d'écrire ces lignes, les mesures sanitaires d'urgence et les consignes de distanciation sociale sont en vigueur depuis neuf mois au Québec et nul ne peut prédire avec certitude pour combien de temps elles seront encore nécessaires. Et bien que certaines activités essentielles aient repris sur les campus québécois à la suite de la première vague de contamination, la majorité du travail s'effectue dorénavant à distance.

Ces changements imprévus au mode d'organisation du travail dans les universités ont eu un impact majeur sur les activités de recherche, en raison de la fermeture des laboratoires et de l'incapacité de procéder à certaines collectes de données ou parce que la pandémie a entraîné une surcharge chez plusieurs professeur-es, qui affecte leur capacité à conserver un rythme comparable à celui qui était le leur avant la pandémie.

Nous reviendrons ici sur quelques-unes des conséquences de la crise sanitaire sur la recherche universitaire et tenterons de dégager des pistes d'action syndicale et politique.

La science en appui aux décisions politiques

Commençons par un élément positif. La crise a eu, jusqu'à maintenant, pour effet de renforcer la présence des scientifiques dans l'espace public et médiatique. À tour de rôle, les responsables politiques de nombreux pays se sont tournés vers des experts pour les aider à prendre des décisions quant à la gestion de la crise sanitaire. Si l'on met de côté le fait qu'une certaine partie de nos concitoyens aient cherché un réconfort du côté des groupes complotistes ou des théories occultes – problème sérieux qui mérite notre attention par ailleurs –, nous pouvons, d'une certaine façon, nous réjouir du fait qu'en matière d'influence de la science sur la prise de décision, la nécessité a fait bon serviteur.

En quelques mois, la pandémie aura ainsi permis de renforcer au-delà des cercles académiques la pertinence de financer adéquatement la recherche scientifique et de conserver un équilibre dans les investissements consentis aux différents champs disciplinaires, ainsi que l'importance de ne pas négliger la recherche fondamentale, sur laquelle s'appuie notamment la découverte d'un traitement et d'un vaccin ainsi que des outils de prévention. La période trouble que nous traversons est une opportunité de démontrer que lorsque survient une crise d'une telle ampleur, il est crucial de pouvoir se tourner vers un corpus de connaissances éprouvé et développé antérieurement pour se gouverner.

Impact du confinement sur l'activité de recherche

De façon paradoxale, alors que les chercheuses, chercheurs étaient de toutes les tribunes médiatiques, l'activité scientifique dans nos universités vivait un ralentissement important en raison des contraintes liées à l'état d'urgence. La fermeture des laboratoires, la difficulté d'accéder aux données et au matériel de recherche, notamment aux sujets humains et aux matériaux vivants, la fermeture des bibliothèques, les contraintes liées aux déplacements entre les régions et les pays et l'incapacité d'accéder à plusieurs terrains de recherche à cause des nécessaires règles de distanciation physique, ont eu un impact sur la production de recherche et la formation de la relève. Ces répercussions ont le potentiel d'affecter particulièrement les femmes¹ et les personnes en début de carrière, qui craignent à court terme des conséquences négatives sur l'évaluation de leurs demandes de financement et l'obtention de leur permanence.

La pandémie a toutefois constitué une occasion pour la communauté scientifique locale comme internationale de collaborer et de mobiliser ses efforts vers la recherche de solutions pour faire face à la pandémie et ses répercussions sociales et économiques. Stimulés par des investissements publics (52,6 M \$ au Canada et 17 M \$ au Québec), de nombreux projets ont émergé, que ce soit dans le champ de la santé (recherches sur les traitements, la prise en charge clinique, la création d'une biobanque, les diagnostics, les vaccins, etc.) ou dans d'autres disciplines connexes (communication, gouvernance, travail social, intelligence artificielle, psychologie, etc.). La gestion de ces investissements a nécessité une collaboration au sein de l'appareil administratif et politique de nos gouvernements et des groupes de travail et de coordination ont émergé, tant au niveau fédéral que provincial.

1. Plusieurs études démontrent l'impact spécifique de la pandémie sur la production académique des femmes, notamment :

- Amano-Patiño, N., Faraglia, E., Giannitsarou, C. et Hasna, Z. (2020). The Unequal Effects of Covid-19 on Economists' Research Productivity (2038). Faculty of Economics, University of Cambridge. <https://ideas.repec.org/p/cam/camdae/2038.html>.
- Andersen, J. P., Nielsen, M. W., Simone, N. L., Lewiss, R. E. et Jagsi, R. (2020). COVID-19 medical papers have fewer women first authors than expected. *eLife*, 9, e58807. doi: 10.7554/eLife.58807.
- Gabster, B. P., Daalen, K. van, Dhatt, R. et Barry, M. (2020). Challenges for the female academic during the COVID-19 pandemic. *The Lancet*, 395(10242), 1968-1970. doi: 10.1016/S0140-6736(20)31412-4
- Vincent-Lamarre, P., Sugimoto, C. R. et Larivière, V. (2020). The decline of women's research production during the coronavirus pandemic. *Nature Index*.



Il est ainsi heureux de constater qu'en contexte d'urgence, des réseaux de collaboration arrivent à se mettre en place rapidement, avec le concours des pouvoirs publics, au bénéfice du plus grand nombre. Il est toutefois crucial de rappeler que la course aux vaccins et les efforts consentis aux recherches en lien avec la maladie à coronavirus et ses conséquences ne doivent pas occulter la nécessité de financer adéquatement la recherche fondamentale. Le rapport Naylor, publié en 2017 à la suite de consultations mises sur pied par le gouvernement Trudeau, déplorait en effet le grave recul du financement de la recherche fondamentale et recommandait d'augmenter les dépenses fédérales annuelles en recherche de 3,5 G \$ à 4,8 G \$ (+9 %). Or, après un budget généreux en 2018, salué unanimement dans les milieux universitaires et scientifiques, le gouvernement canadien s'est ensuite éloigné de ces recommandations : le budget de 2019 prévoyait quant à lui que seulement 60 % (en moyenne) du financement recommandé par le comité consultatif dirigé par Naylor ne serait octroyé par Ottawa pour les années 2019-20, 2020-21 et 2021-22.

Des propositions pour faciliter le travail des professeur-es

Au cours des derniers mois, la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) a intensifié ses activités de documentation² et de représentation auprès des pouvoirs publics provinciaux et fédéraux, ainsi qu'auprès des Fonds de recherche du Québec et des conseils subventionnaires canadiens. Elle a fait plusieurs propositions pour pallier les effets de la pandémie sur les professeur-es, notamment en matière de recherche.

Par exemple, ces représentations ont été l'occasion de rappeler l'importance que les organismes responsables de l'octroi des subventions de recherche fassent preuve de flexibilité et tiennent compte des conséquences de la pandémie sur les chercheuses, chercheurs en ajustant les modalités de leurs programmes. La FQPPU a notamment demandé à ce que les personnes qui soumettent des demandes de financement disposent d'un mécanisme pour expliquer les retards occasionnés par la pandémie sur l'avancement de leurs travaux de recherche et que les comités d'évaluation aient l'obligation d'en tenir compte. Les FRQ et les conseils subventionnaires ont été sensibles à ces demandes et ont tous deux mis en place une déclaration volontaire pour les concours de l'année 2020 permettant aux chercheuses, chercheurs d'informer les évaluateurs de l'impact de la pandémie sur leurs activités de recherche. Nous les inciterons d'ailleurs à poursuivre dans cette voie pour les années à venir, d'ici à ce que les effets de la pandémie se soient résorbés.

Plusieurs syndicats de professeur-es³ ont également obtenu des aménagements en matière d'évaluation des dossiers de promotion et d'obtention de la permanence par la négociation de lettres d'entente, afin que les comités ou instances chargées de les octroyer soient tenus de prendre en compte la façon dont la pandémie a affecté les candidat-es, notamment en ce qui a trait à leur production de recherche. Parmi les autres dispositions en lien avec la recherche contenues dans ces lettres d'entente, notons l'accès aux laboratoires pour les personnes ayant la responsabilité des matières vivantes ou de la maintenance des équipements, la possibilité de prolonger ou de reporter une année d'étude et de recherche (sabbatique) et la

possibilité de faire rembourser des frais pour des voyages annulés en raison de la pandémie.

Enfin, il faut saluer la mise sur pied de certains programmes gouvernementaux qui ont permis de stabiliser rapidement les équipes de recherche pendant la durée des mesures de confinement, incluant les prestations d'urgence pour les travailleurs et les étudiants, puis le prolongement de 12 mois de certains financements octroyés par les FRQ et les conseils canadiens. Mentionnons également le Fonds d'urgence pour la continuité de la recherche au Canada⁴, assorti d'une enveloppe de 450 M \$, qui a permis de maintenir les salaires du personnel de recherche et de soutien dans les universités.

Mais en dépit de ces programmes temporaires, qui visaient à répondre à des besoins urgents liés à la pandémie, force est de constater que le système de financement de la recherche souffre de lacunes structurelles antérieures à la crise sanitaire.

Viser l'accroissement des taux de succès

Les représentations de la FQPPU au sujet de la recherche abordent systématiquement les enjeux liés à son financement, notamment les taux de succès aux concours des conseils subventionnaires provinciaux et fédéraux, qui demeurent faibles, faute de ressources suffisantes. Pour l'année 2019, le taux de succès moyen aux concours des FRQ était de 39,4 % (FRQNT=30 %; FRQS=51,2 %; FRQSC=41,5 %). Au palier canadien, le taux moyen était pour sa part de 43,7 % (CRSH=47,5 %; CRSNG=56,5 %; IRSC=15,5 %).

À l'occasion des récentes consultations sur l'université québécoise du futur, la FQPPU déplorait ainsi qu'en 2017-18, donc avant la pandémie, 40 % des professeur-es du Québec ne recevaient aucun financement public (québécois ou canadien) pour leurs recherches⁵. Ces données sont préoccupantes, étant donné le temps important consacré aux demandes de financement et l'importance cruciale de la production de recherche sur l'avancement des carrières, mais surtout ses retombées pour l'ensemble de la société.

Au moment d'écrire ces lignes, il est trop tôt pour savoir concrètement de quelle façon la pandémie affectera le financement de la recherche et les taux de succès pour 2020-21 et au-delà. Il est toutefois probable qu'en raison des déficits importants qui guettent les gouvernements

suite à la p. 12

2. Voir les notes d'information publiées ces derniers mois sur le site web de la FQPPU : <https://fqppu.org/section/publications/etudes-rapports>.
3. Incluant l'APBU (Bishop's), le SGPUM (Université de Montréal), le SPPUS (Université de Sherbrooke), le SPUL (Université Laval) et le SPUQO (UQO).
4. Voir : <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/crcf-fucrc/index-fra.aspx>.
5. FQPPU. (2020). Consultation publique sur l'université québécoise du futur : Positions et propositions de la FQPPU. Mémoire présenté au Scientifique en chef du Québec. Montréal : FQPPU. p.38-39. En ligne : https://fqppu.org/wp-content/uploads/2020/10/UFutur_consultation_FQPPU_final.pdf.

suite de la p. II
Constats et pistes d'action

provinciaux et fédéraux (certains parlent d'une possible récession), ceux-ci seront tentés de prioriser le financement de projets ciblés qui promettent des retombées économiques à court terme.

Or, malgré les lendemains difficiles qui nous attendent, force est de constater qu'il faudra sensibiliser les pouvoirs publics à l'importance que le financement de la recherche universitaire soit maintenu, voire renforcé, et qu'un équilibre soit préservé entre la recherche fondamentale et l'innovation. En effet, d'autres crises surviendront inévitablement, qu'elles soient attribuables à de nouvelles pandémies, à des catastrophes naturelles ou à des conflits sociaux ou politiques. Négliger aujourd'hui de financer certaines formes, certains champs ou certaines disciplines de recherche est susceptible de nous rendre plus vulnérables dans le futur.

Conclusion

La période trouble que nous traversons a certes bousculé les pratiques de recherche de toute la communauté et a suscité des défis importants. La FQPPU poursuit son travail de représentation pour sensibiliser les décideurs publics à ces réalités et faire valoir l'importance d'un financement accru de la recherche qui ne s'appuie pas nécessairement sur des cibles ou des critères utilitaristes.

La pandémie a également été l'occasion de rappeler l'importance d'un système de recherche solide et fiable, capable de se mobiliser pour répondre aux grands drames auxquels l'humanité fait face et guider la prise de décision dans des contextes inédits. Il s'agit d'un bien public inestimable que nos élus ont la responsabilité de préserver et d'entretenir, non seulement en le finançant adéquatement, mais également en protégeant la liberté académique des professeur·es et des chercheuses, chercheurs pour leur permettre de poursuivre cette mission sans subir de pressions, de contraintes ou de représailles. □

POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE RACISME

Extrait du procès-verbal du Conseil syndical du SPUQ du 3 novembre 2020

- ATTENDU** l'importance de lutter contre le racisme sous toutes ses formes, dans toutes les activités de la communauté uqamienne, comme dans la société;
- ATTENDU** que des inégalités structurelles et persistantes, en matière d'emploi et de logement, comme dans le sort réservé par les systèmes policiers, de justice et de santé mettent en évidence les mécanismes systémiques de discrimination affectant les personnes racisées;
- ATTENDU** que de nombreuses voix s'élèvent, autant à l'UQAM que dans la société québécoise, pour faire reconnaître l'existence du racisme systémique et l'importance d'y mettre fin;
- ATTENDU** que le Comité exécutif et le Conseil exécutif du SPUQ ont récemment adopté deux résolutions en ce sens, la première déclarant l'appui du syndicat au mouvement Black Lives Matter et la seconde dénonçant le traitement réservé à Mme Joyce Echaquan à l'Hôpital de Joliette;
- ATTENDU** la nécessité d'une mise à jour de la Politique n° 28 sur les relations interethniques qui a été adoptée il y a 25 ans afin, notamment, d'en faire une véritable politique de lutte contre le racisme;
- ATTENDU** que le comité institutionnel chargé de veiller à l'application de la Politique n° 28 sur les relations interethniques est inactif depuis plusieurs années;
- ATTENDU** la sous-représentation plusieurs fois documentée, entre autres par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec, des membres des minorités visibles à tous les niveaux de notre institution, constitutive du racisme systémique;
- ATTENDU** la lettre signée par plus de cent professeur·es de l'UQAM demandant à la rectrice de l'UQAM de se prononcer publiquement sur ces questions, de former un comité institutionnel antiraciste et d'entreprendre une révision de la Politique n° 28;

IL EST RÉSOLU QUE LE CONSEIL SYNDICAL :

- RECONNAISSE** le racisme systémique à l'UQAM comme dans la société et engage le SPUQ à lutter contre le racisme systémique;
- CONVIE** les autres groupes de la communauté uqamienne à se joindre au SPUQ dans cette lutte;
- DEMANDE** au Vice-rectorat au développement humain et organisationnel :
- de former un comité permanent de lutte contre le racisme, constitué d'une majorité de personnes racisées représentant·es de tous les syndicats et associations de l'UQAM;
 - de confier à ce comité le soin de piloter la révision de la Politique n° 28 sur les relations interethniques dans la perspective d'en faire une Politique de lutte contre le racisme et les discriminations raciales;
 - de confier à ce comité le mandat d'émettre des recommandations afin de sensibiliser la population uqamienne aux enjeux de la lutte contre le racisme.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ



DÉFENSE DE LA LIBERTÉ UNIVERSITAIRE

Extrait du procès-verbal du Conseil syndical du SPUQ
du 3 novembre 2020

- ATTENDU** que « la liberté universitaire est un droit fondamental des professeures, professeurs d'université parce qu'elle est nécessaire à la réalisation des finalités de l'institution universitaire » (clause 5.02 de la convention collective SPUQ-UQAM);
- ATTENDU** que la liberté universitaire comprend « le droit d'enseigner, de faire de la recherche ou de la création sans être obligé d'adhérer à une doctrine prescrite » ainsi que « le droit d'expression, incluant la critique de la société, des institutions, des doctrines, dogmes et opinions »;
- ATTENDU** le projet de loi sur la liberté académique présenté au gouvernement du Québec par la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU), dont l'article 8 stipule que « les universités doivent respecter, garantir et promouvoir la liberté académique des membres du personnel enseignant et de recherche »;

IL EST RÉSOLU QUE LE CONSEIL SYNDICAL :

- DÉNONCE** toute forme de racisme et d'usage de propos visant à dénigrer, humilier ou déshumaniser des personnes ou des groupes sociaux;
- RÉITÈRE** l'importance de la liberté académique des professeur·es, chargé·es de cours et auxiliaires d'enseignement à l'égard de la matière abordée, des perspectives théoriques mises en œuvre ainsi que des conceptions et méthodes pédagogiques employées;
- CONDAMNE** la diffusion sans permission d'enregistrements de séances de cours et la divulgation de renseignements personnels sur les réseaux sociaux;
- MANIFESTE** à la direction de l'UQAM et au ministère de l'Enseignement supérieur son appui au projet de loi déposé par la FQPPU;
- INTERPELLE** les directions d'université afin qu'elles s'engagent à combattre le racisme sous toutes ses formes, y compris structurelles, et à défendre la liberté académique de tous les membres de leur communauté.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

L'enseignement en ligne : propos recueillis auprès de quelques professeur·es du Département d'éducation et formation spécialisées// suite de la page 9

avantages, ils n'en compensent pas les inconvénients, au point où ils et elles en viennent même à se questionner sur leur avenir professionnel. Individuellement, des professeur·es rapportent aussi que l'enseignement à distance permet une meilleure conciliation travail-famille, une communication plus ouverte avec les étudiant·es ou encore qu'il crée une occasion de revoir le contenu des cours.

Perspective pour l'hiver 2021

Les professeur·es entendent la session d'hiver de manière plutôt sombre. Ils et elles craignent de manquer de temps pour préparer leurs cours pendant le congé des fêtes et d'être surchargé·es de travail (n=8). Les professeur·es sont également préoccupé·es par leur niveau d'énergie et de motivation (n=4). Ils s'inquiètent également du degré d'engagement des étudiant·es (n=2). L'absence de vie universitaire à proprement parler et la crainte de pas pouvoir se réaliser comme chercheur·e sont d'autres éléments évoqués. Enfin, l'incertitude qui plane quant au développement de la pandémie et à ses impacts pourrait expliquer l'absence d'optimisme des professeur·es à l'idée de débiter une nouvelle session à distance.

Conclusion

Les professeur·es qui ont répondu au sondage expriment un degré de satisfaction modéré à l'égard de l'enseignement en ligne. Parmi leurs préoccupations centrales et les plus consensuelles, on retrouve le manque de temps, la surcharge de travail et le sentiment que tout repose sur leurs épaules. D'un point de vue phénoménologique, ce court sondage permet, d'une part, de révéler la détérioration de la qualité de l'expérience d'enseignement et du travail de chercheur·e et, d'autre part, d'exposer un sentiment d'isolement et d'impuissance chez quelques-uns de nos collègues. La vie universitaire manque à plusieurs d'entre nous et l'incertitude quant à la durée de la pandémie fait en sorte que l'avenir n'est pas envisagé de façon optimiste. Ces différents constats, aussi parcellaires soient-ils, nous enjoignent à être solidaires et attentifs les uns à l'égard des autres. □

Malgré tout, des cours à distance vivants ?

// François Bergeron, professeur au Département de mathématiques

J'avoue dès le départ que je n'ai jamais été un adepte des cours à distance, et encore moins des cours asynchrones (comme on se plaît à les nommer). Ces modes d'enseignement sont peut-être adéquats pour certains sujets, mais je ne considère pas que ce soit le cas pour mon domaine : les mathématiques. Pour aider à briser les idées préconçues, j'aime à souligner que les mathématiques de niveau universitaire se rapprochent plus de la philosophie que de beaucoup d'autres sujets. Leur but est d'explorer et de repousser les limites de la pensée rationnelle. Excusez-moi cet *a parte* épistémologique, mais cela colorera forcément mon propos sur la façon de donner des cours (ou plutôt mes cours). D'autre part, j'avoue aussi que mon objectif dans un cours est moins de faire apprendre, et beaucoup plus de faire comprendre.

Après ces mises en garde, je me suis retrouvé comme vous tous à devoir donner mes cours à distance, ce semestre et aussi le prochain. J'ai aussi été placé devant les mêmes contraintes pour ce qui est de la participation à des conférences dans mon domaine. J'ai donc passé une partie du printemps et de l'été à chercher et mettre au point des solutions pour approximer au mieux la prestation d'un cours en classe, ou d'une conférence en direct. Comme une large majorité de mes collègues du domaine, je considère qu'en mathématiques les cours et les conférences se donnent idéalement avec un tableau (noir de préférence, et avec de la craie). Il y a toutes sortes de bonnes raisons pour cela, et je pourrais passer un bon moment à vous expliquer pourquoi; mais je vous en fais grâce pour aujourd'hui. Les réactions des étudiant-es, ou des participant-es, jouent un rôle clé pour celui qui fait une telle présentation. En temps réel, à la lumière de ces réactions, il faut adapter un discours très abstrait pour qu'il reste accessible et intéressant. La chorégraphie du présentateur, et de son interaction avec le tableau, est aussi importante pour entretenir l'intérêt de l'auditoire, même si cela est rarement souligné. Bref, c'est un peu comme pour une pièce de théâtre. Avec tout cela en tête, passer à la prestation de cours en direct par Zoom interposé est un défi. Je vais partager avec vous mes solutions, au cas où cela vous inspire pour la mise au point des vôtres.

Ma première solution, la plus facile à mettre en place, fut d'exploiter la fonctionnalité des arrière-plans virtuels de Zoom. En effet, au lieu de l'employer comme simples outils décoratifs, on peut s'en servir comme écran virtuel de projection. On peut ainsi simuler une présentation « powerpoint » donnée en direct. Pour s'imaginer ce que cela donne, on peut penser aux présentations de la météo au téléjournal. Techniquement, il suffit d'avoir préalablement sélectionné dans la fenêtre de gestion des arrière-plans virtuels toutes les images (ce peut même être des animations) qu'on désire présenter. Pendant la présentation, avec cette fenêtre toujours en place, on passe d'une image à l'autre via les flèches du clavier (ou une télécommande). Selon les goûts, on peut se tenir debout face à sa caméra (idéalement à hauteur de la tête) en se voyant comme dans un miroir à l'écran.

Cela permet alors de pointer adéquatement à l'écran. Dans ce cas, pour de meilleurs résultats, se munir d'un « écran vert » est une option intéressante. Pour les aspects techniques comme celui-ci, voir les notes dans l'encadré.

Ensuite, pour avoir la possibilité de mieux interagir en temps réel avec le matériel présenté, j'ai cherché à rediriger vers un tableau apparaissant derrière moi mon écriture sur une tablette (posée sur un lutrin devant moi). Certains de nos collègues en communication savent bien mieux que moi comment mettre tout cela en place, et j'ai plus ou moins facilement apprivoisé leurs outils. Pour ce faire, on se construit un décor virtuel (ou studio) avec un outil approprié (OBS dans mon cas, qui est gratuit). Cela permet d'agencer « facilement » un ensemble d'images, sources vidéo, captures d'écran; pour constituer une composition vidéo appelée « caméra virtuelle ». C'est le produit de cette caméra virtuelle qui est sélectionné dans Zoom comme caméra. Mon décor est constitué de l'image d'une des magnifiques grandes bibliothèques historiques, dans laquelle j'ai ajouté un beau tableau d'ardoise en laissant un peu de place pour moi sur le côté. Ce qui apparaît au tableau est ce que j'écris sur ma tablette (via une capture d'écran). Enfin, il y a un outil qui permet de rendre transparent mon arrière-plan dans l'image vidéo qui me filme, et de retourner mon image en effet miroir. Ainsi je peux être superposé en avant-plan avec cet effet miroir, sans retourner ce qui

Notes techniques et ressources

- Le résultat est illustré sur la page de mon site web sur le sujet: <http://bergeron.math.uqam.ca/covid-19-2/?lang=fr>
- Un écran vert est une grande toile de couleur verte placée en arrière-plan qui facilite la possibilité de la soustraire d'une image. On en trouve facilement pour moins de 100 \$. Déclarer qu'on a installé un écran vert en arrière-plan est une option à activer dans Zoom.
- Guillaume Carnino et François Jarrige, *L'université sous hypnose numérique*, dans Crédric Biagini, Christophe Cailleux et François Jarrige, *Critiques de l'école numérique*, Paris, L'Échappée, 2019, p. 303.
- Un bon son est important et le micro d'un ordinateur est souvent inadéquat.
- OBS pour « *Open Broadcast Studio* » est un logiciel libre disponible ici : <https://obsproject.com>.
- Pour rediriger l'image vidéo de OBS vers un Mac, il y a l'outil *obs-mac-virtualcam*, voir : <https://github.com/johnboiles/obs-mac-virtualcam>.
- Pour l'écriture sur tablette, avec un stylet, il y a par exemple *Notability* ou *OneNote*.
- *Reflector Teacher* est agréable pour rediriger d'une tablette vers un ordinateur.



reste (et donc laisser le texte non réfléchi). J'ai aménagé mon bureau à l'université avec écran vert, éclairage, webcam, et micro portable pour pouvoir m'installer en environ 5 minutes pour mes cours ou mes conférences (cela dépasse un « peu » le maigre 300 \$ débloqué par l'administration). Il me suffit de brancher ma tablette à mon ordinateur de bureau, puis de lancer correctement OBS et Zoom pour pouvoir débiter. Pour les cours et conférences, j'ai devant moi deux grands écrans (Zoom a une option pour reconnaître cela), l'un agissant comme « miroir », et l'autre pour y voir en temps réel les réactions de mes interlocuteurs. Ceux-ci acceptent très gentiment de laisser leur caméra ouverte, une fois que je leur explique pourquoi cela est important.

Je reconnais que la mise en place de cette seconde option est plus exigeante côté technique. Je trouve regrettable que notre

administration ait peu réfléchi aux mécanismes de support technique et financier pour faciliter tout cela. Il est vrai que nous avons un petit nombre de salles très bien équipées, avec technicien-es, réservées à la production de matériel asynchrone. Tout ce que j'ai décrit y est possible, mais leur nombre limité nous force à exclure la possibilité de les utiliser pour des prestations en direct. Mon installation en est une approximation moins coûteuse et autonome, qui a l'avantage de permettre cette utilisation en direct.

J'attends toujours impatiemment un réel retour en classe, comme vous toutes, vous tous j'imagine. Cependant, les approches que je viens de décrire me permettent d'être pas mal plus serein pendant cette attente. J'ai un bien meilleur contact avec les étudiant-es, qui me disent avoir beaucoup plus d'intérêt pour les cours lorsqu'ils sont donnés ainsi. □

In memoriam

Fernande Saint-Martin, l'amour de l'art et de la recherche

// Jocelyne Lupien, professeure au Département d'histoire de l'art

Fernande Saint-Martin a enseigné au Département d'histoire de l'art de l'UQAM pendant près de deux décennies (1979-1997). Excellente pédagogue, elle a été l'une des plus importantes professeure-chercheure en histoire de l'art et sémiotique visuelle à l'UQAM où elle a dirigé nombre de chercheurs de 3^e cycle au doctorat en sémiologie¹, seule université en Amérique du Nord à offrir ce type de programme. Elle fut ma directrice de thèse en 1990 et j'ai eu l'honneur de lui succéder en 1996 comme historienne de l'art/sémioticienne visuelle au même département. J'ai d'innombrables souvenirs d'elle, de travail et d'amitié; en voici deux qui me sont très chers et qui la représentent bien.

Premier temps : UQAM-Automne 1981

Fernande Saint-Martin entre dans l'auditorium rempli à craquer où elle s'apprête à donner son premier cours de la session à des étudiants-étudiantes débutant au baccalauréat en histoire de l'art (je fais partie du groupe). Elle les invite immédiatement à décrire en quelques lignes le tableau de Borduas projeté sur le grand écran. Les feuilles envoyées à l'avant, elle lit ces descriptions du tableau intitulé *Sous le vent de l'île* (1947). Étonnement. Même si nous avons vu la même œuvre, toutes nos descriptions diffèrent. Pourquoi? Parce que cette simple opération qu'on croit objective est déjà interprétation du perçu. Et en amont, toute perception se trouve déjà modalisée par la somme de ce qui nous diffère culturellement les uns des autres. Dès notre entrée au programme, elle nous sensibilise ainsi à ce processus que nous vivons comme futurs historiens de l'art appelés à écrire constamment sur les œuvres.

Deuxième temps : Sienne 1998, Congrès international de sémiotique visuelle

Autre moment inoubliable avec Fernande Saint-Martin. Promenade dans cette ville magnifique avant de livrer nos présentations au congrès. Nous entrons dans les églises et, en silence, contemplons longuement les œuvres peintes à fresque. Avant les mots, avant tout discours sur l'art, il y a ce moment thymique et presque sacré de rencontre avec l'œuvre. Le lendemain, dans l'ancienne *Ospedale Santa Maria della Scala* où se déroule le congrès, Umberto Eco fera l'éloge des travaux de Fernande Saint-Martin dont il soulignera l'apport déterminant pour la sémiotique visuelle. Théoricienne aguerrie et auteure prolifique, elle jouissait d'une reconnaissance internationale. Fierté! Oui l'UQAM peut s'enorgueillir d'avoir compté en ses murs une chercheuse d'une telle envergure. D'autres souligneront son héritage historique en tant que pionnière féministe au Québec, journaliste avant-gardiste, galeriste, critique d'art, muséologue et poète. Femme aux rôles multiples et grande intellectuelle, Fernande Saint-Martin a marqué et changé le milieu de l'art au Québec aussi bien que celui de l'histoire de l'art, de la sémiotique visuelle et de l'enseignement universitaire.

Je me plais naïvement à imaginer Umberto Eco l'accueillant dans l'au-delà avec ces paroles : « Vous voilà! Je vous attendais, nous avons encore tant de choses à discuter ensemble! ». □

1. Depuis 2019, le nom du programme est le Doctorat interdisciplinaire en études sémiotiques.

Réactions aux informations reçues à la suite du Conseil syndical du SPUQ du 3 novembre

// Robert Dion, Denise Brassard, Anne Éloise Cliche, Dominique Garand, Johanne Villeneuve, Département d'études littéraires

Lettre aux collègues de l'UQAM

Chères et chers collègues,

Nous, co-auteurs de la présente, voudrions réagir aux informations que nous avons reçues de la part du Comité exécutif du SPUQ en date du mardi 3 novembre 2020 à propos de ce qu'il convient maintenant d'appeler l'« affaire Lieutenant-Duval » – affaire qui serait en lien, s'il faut se fier à l'intertitre du document « Point 4 : Informations », avec la « lutte contre le racisme » et la « liberté académique ».

Il faut mentionner d'abord que nous avons accueilli avec intérêt ces informations, car jusqu'à présent notre syndicat était resté étonnamment silencieux, sur la place publique à tout le moins. Un communiqué « sobre et succinct » transmis aux collègues le 21 octobre (qui réitérait les positions de principe du SPUQ¹, mais ne soulignait pas que nous avons cette fois affaire à un problème nouveau, et complexe, qui réclame des mises au point claires) et un message – privé – assurant l'Association des professeur(e)s de l'Université d'Ottawa de sa solidarité semblaient lui avoir suffi. Peut-on vraiment penser que, dans la tourmente où ont été jetés une trentaine de professeur(e)s de cette université, cette démarche ait pu leur être d'un immense réconfort? On se félicite que des collègues, des universités comme des collègues, aient eu, eux, le courage de se mouiller personnellement pour défendre ce qui devrait nous importer le plus, la liberté académique. Et l'on se demande, du même coup, à quoi sert *notre* syndicat...

On apprend quelques lignes plus loin, toujours au point 4 des informations transmises au Conseil syndical du 3 novembre, que le SPUQ a laissé à nos collègues noirs le soin d'arbitrer la question de la liberté académique, comme si ce principe et le droit à une pratique sereine de notre métier ne concernaient qu'une partie de la communauté universitaire – celle qui, il est vrai, est la plus susceptible d'être victime de racisme. Mais pourquoi cet amalgame persistant entre liberté académique et racisme? Pourquoi prendre ensemble ces questions, alors qu'on sait très bien que les menaces à la liberté d'enseignement débordent largement le phénomène du racisme et peuvent toucher à la critique de la religion, du multiculturalisme, du communautarisme, etc.? Pourquoi enfin lier l'élaboration d'une politique contre le racisme, la promotion de la diversité (allant jusqu'à l'instauration éventuelle de quotas, si nous avons bien lu?) et la défense de la liberté académique? C'est poursuivre beaucoup de lièvres à la fois, et finalement tout embrouiller. L'affaire Lieutenant-Duval, et ses débordements sur d'autres collègues d'Ottawa, n'est que très accessoirement un épisode d'affrontement racial (car, il faudrait en convenir de manière lucide, racisme il n'y a jamais eu de la part

de l'enseignante); il s'agit plutôt d'un autre épisode de l'exacerbation des velléités de contrôle de la parole savante, alimentée par la guerre culturelle en cours chez nos voisins anglo-saxons et encouragée par l'impunité dont jouit toute personne susceptible, à un moment ou à un autre, de se considérer comme victime. Quelqu'un, en effet, a-t-il entendu parler de mesures qui auraient été prises à l'encontre de la personne qui a publié les coordonnées personnelles de madame Lieutenant-Duval ou de celle qui a diffusé un montage ignoble d'extraits du cours de monsieur Charles Le Blanc? Y a-t-il seulement eu un blâme public de la part des administrations universitaires ou des syndicats (incluant le nôtre)?

La curée a eu lieu, en toute disproportion avec les faits qui l'ont générée, et personne au SPUQ n'est monté au créneau. Pis : on nous annonce qu'on a « convenu » (qui, au juste?, et avec quel mandat?) « d'aborder les débats ou plaintes au sujet de la manière de présenter en cours des œuvres, des extraits, des phénomènes, associés d'une manière ou d'une autre au racisme, dans une perspective d'abord et avant tout académique. Et de faire en sorte que les plaintes susceptibles de surgir soient examinées par les directions de programme, ce qui peut permettre, éventuellement, de dépersonnaliser les débats et de les resituer dans le cadre d'une discussion plus générale sur les cours du programme, leurs contenus, les conceptions pédagogiques qui les sous-tendent, les perspectives employées, la façon d'aborder des notions ou phénomènes délicats ou polémiques. » On croit rêver : voilà qu'on refait la patate chaude aux directions de programmes, qui auront à négocier ce qui se dit et ne se dit pas à l'UQAM. On va nous faire suivre des ateliers, on va créer des comités bi- et tripartites pour gérer le dicible en nos murs. On peut certainement s'inquiéter de ce qu'il ressortira de tout cela, et s'interroger sur le peu de cas que fait le SPUQ de l'expertise et de la probité de ses membres. Quelle mauvaise conscience conduit donc notre syndicat à penser que nous ne nous sentons pas responsables ni redevables – devant l'université, nos collègues, nos étudiants et la société – de ce que nous transmettons? Quel est le sens de cette demande d'acquiescement aux pressions de l'extérieur ou de notre « clientèle »? A-t-on vraiment encore le sens de la liberté à l'UQAM? Et imagine-t-on que la soumission à l'opinion risque de produire autre chose que de l'opérable, du consensuel? La reconduction sans nuance de la notion de « racisme systémique » – qui n'est pas contestée uniquement par le gouvernement québécois et par une bonne majorité de l'Assemblée nationale, mais aussi par des collègues au sein même de l'UQAM – montre bien que notre syndicat a l'intention de suivre la voie qu'il s'est tracée, quoi que puissent en penser ses membres.

La salve de résolutions qui accompagne le document « Point 4 : Informations » confirme, si besoin en était, le fait que le SPUQ juge plus prudent de noyer le poisson que de défendre ses membres contre les menées actuelles, essentiellement étudiantes, osons le dire, vis-à-vis de la liberté académique. Nous ne nous élevons pas contre les solutions que notre syndicat entend apporter au problème du racisme réel; nous nous indignons plutôt de ce marchandage vertueux qui

1. Lequel « a toujours défendu les principes de liberté universitaire, de liberté d'expression et de lutte contre le racisme et toute autre discrimination ».



pourrait être envisageable s'il ne venait pas ajouter à la confusion ambiante : protection des professeurs et défense de la liberté académique *contre* reconnaissance du racisme systémique et *mea culpa* empressé d'un corps professoral encore majoritairement caucasien. Nous ne croyons pas que la discussion sur le racisme à l'UQAM et sur ses manifestations ait déjà eu lieu, à moins qu'on considère que la consultation de la communauté noire de l'UQAM (monolithique ? ou

nuancée sur la question, comme on a pu le voir dans les interventions publiques de plusieurs de ses figures de proue ?) et la signature d'une lettre par 100 collègues tiennent lieu de débat. Commençons donc par réagir courageusement et directement au problème aigu que soulèvent, pour notre profession, les événements d'Ottawa. Et qu'on laisse la réflexion sur le racisme à l'UQAM suivre son cours en la suscitant auprès de *l'ensemble* de notre communauté. □

De l'importance du droit à la non-discrimination et de la liberté académique

Les événements récents survenus à l'Université d'Ottawa à propos de la liberté académique ont amené plusieurs à se demander si la liberté d'expression est encore de rigueur dans notre contexte universitaire. Est-il encore possible d'articuler et de transmettre librement des connaissances à caractère historique et contemporain liées au lourd passé de nos sociétés ? Nous avons pu constater, autant dans les médias que dans les discussions privées, que ce questionnement a parfois conduit à opposer le droit à la non-discrimination à la liberté académique, comme si la revendication du droit à la non-discrimination s'opposait inéluctablement à la liberté académique dans un jeu à somme nulle. Non seulement ce type de raisonnement produit un amalgame entre la liberté académique et la liberté d'expression, mais il désincarne la situation d'interlocution qu'est l'enseignement universitaire au nom d'un principe absolu qui exclurait toute autre considération.

À cet égard, il nous semble important d'élaborer brièvement sur *la liberté académique, la liberté d'expression et le droit à la non-discrimination* dans notre contexte universitaire. Selon l'article 5 de la convention collective SPUQ-UQAM, *la liberté académique* est définie comme « le droit qui garantit l'accomplissement des fonctions professorales [qui comprend] le droit d'enseigner [et] de faire de la recherche ou de la création sans être obligé d'adhérer à une doctrine prescrite et le droit d'expression, incluant la critique de la société, des institutions, des doctrines, dogmes et opinions ». Selon la Charte canadienne des droits et libertés, *la liberté d'expression* (ou le droit d'expression) fait référence au fait que « chacun a[it] [...] [la] liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, y compris la liberté de la presse et des autres moyens de communication. » À cet effet, l'UQAM encadre *la liberté d'expression* au regard du *droit à la non-discrimination* avec la Politique 28 (Politique sur les relations interethniques), en indiquant dans ses énoncés de principes que « l'Université réprouve et déclare incompatible avec la vie universitaire toute conduite raciste, discriminatoire ou qui constitue du harcèlement racial pour motifs d'origines, de couleur de peau, de religion, de culture, d'appartenance ethnique, etc. »

En d'autres termes, la liberté académique nous offre une liberté collective, autant dans nos recherches que dans nos enseignements, assurant que le contexte universitaire favorise le foisonnement

intellectuel et laisse place à la coconstruction de savoirs critiques. Cependant, cette liberté académique ne doit pas ouvrir la voie à l'emploi sans précaution de termes stigmatisant, aux fins de les étudier, encore moins à l'expression de propos ou discours racistes et discriminatoires; dans les deux cas, cela atteint directement des membres de la communauté uqamienne (professeur-es, chargé-es de cours, maîtres de langues, étudiant-es, etc.). De plus, cette liberté s'exerce dans une institution où tous les groupes sociaux n'ont pas joui également des privilèges de « neutralité » et d'« universalisme », ni eu équitablement accès aux fonctions d'enseignement, de création et de recherche. En ce sens, se réclamer de la liberté académique pour reconduire des termes de la stigmatisation, au lieu de travailler à les désactiver par le dialogue avec celles et ceux qui en sont les victimes, nous semble contraire à la mission même de l'université. C'est pourquoi nous considérons que la liberté académique doit être accompagnée de la responsabilité de veiller avec bienveillance et intelligence au bien-être des membres à part entière de la communauté uqamienne qui vivent des expériences douloureuses de marginalisation et de stigmatisation au sein même de l'université.

C'est la raison pour laquelle nous souhaitons exprimer notre solidarité envers les étudiant-es racisé-es, ainsi qu'à l'endroit des personnes et groupes minoritaires membres de notre syndicat. Ce n'est qu'en agissant de concert avec différents groupes de la communauté uqamienne qu'il est possible de défendre autant les principes du *droit à la non-discrimination* que ceux de la *liberté académique*, les deux n'étant pas incompatibles et devant aller de pair. Une telle approche est davantage susceptible de nous protéger et de nous représenter, toutes et tous, en tant que professeur-es racisé-es et non racisé-es qui font prévaloir à la fois leur liberté académique, leur liberté d'expression et leur droit à la non-discrimination. □

// Victor Armony, Serigne Ben Moustapha Diédhiou, Blandine Emilien, Romeo Gongora, Issiaka Mandé, Myriame Martineau (El Yamani), Maria Nengeh Mensah, Lilyane Rachedi, Vincent Romani, Dinaïg Stall, Alina N. Stamate et Gina Thésée

Membres du Comité du SPUQ de lutte contre le racisme

313
décembre 2020



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