



**BILAN DU SPUL
SUR LES ÉTATS GÉNÉRAUX**

**Les États généraux sur
l'Université Laval post-COVID**

Juin 2022

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCTION | 4 |
| MÉTHODOLOGIE | 4 |
| DESCRIPTION DE LA CONSULTATION..... | 4 |
| DESCRIPTION DES ATELIERS DE DISCUSSION..... | 4 |
| RÉSULTATS DES CONSULTATIONS DU SPUL | 6 |
| 1. Enseignement | 6 |
| 1.1 Changements ayant eu des effets positifs | 6 |
| 1.1.1 Appropriation des modalités d'enseignement à distance et mise à jour pédagogique..... | 6 |
| 1.1.2 Accès à un plus vaste public | 8 |
| 1.2 Changements que les professeur.e.s ne souhaitent pas conserver | 9 |
| 1.2.1 L'imposition de la modalité à distance | 9 |
| 1.2.2 Le comodal : le pire des deux mondes..... | 11 |
| 1.2.3 La flexibilité obligée..... | 13 |
| 1.2.4 L'augmentation de la charge de travail..... | 14 |
| 1.2.5 Le manque de soutien administratif..... | 16 |
| 1.2.6 Problèmes liés à l'enregistrement des cours | 17 |
| 1.2.7 Diminution de l'engagement des étudiant.e.s dans les cours en ligne | 19 |
| 1.2.8 Problèmes liés aux évaluations en ligne..... | 21 |
| 2. Recherche | 23 |
| 2.1 Changements ayant eu des effets positifs..... | 23 |
| 2.1.1 Des réunions plus efficaces, mais une perte de convivialité..... | 23 |
| 2.1.2 L'opportunité de participer à plus de colloques, d'activités scientifiques, de congrès virtuels, mais, encore, une perte de convivialité..... | 24 |
| 2.2 Changements que les professeur.e.s ne souhaitent pas conserver | 26 |
| 2.2.1 Le retard accusé en recherche..... | 26 |
| 2.2.2 L'imposition des soutenances à distance | 27 |
| 3. Vie universitaire | 28 |
| 3.1 Changements ayant eu des effets positifs..... | 28 |
| 3.1.1 Réunions administratives plus efficaces..... | 28 |
| 3.1.2 Présence et qualité du soutien technopédagogique | 29 |
| 3.1.3 Bénéfices du télétravail | 30 |
| 3.2 Changements que les professeur.e.s ne souhaitent pas conserver | 31 |
| 3.2.1 Perte de contacts interpersonnels | 31 |
| 3.2.2 Faire face à la détresse psychologique..... | 33 |
| 3.2.3 Régularisation de l'hyper travail..... | 34 |
| 3.2.4 Alourdissement et centralisation de l'administration | 35 |
| RECOMMANDATIONS | 37 |
| 1. Liberté universitaire | 38 |
| 1.1 S'assurer que le choix des modalités pédagogiques revienne au ou à la professeur.e ou à l'assemblée d'unité, et ce, dans un juste équilibre..... | 38 |
| 1.2 S'assurer que le choix d'enregistrer ou non les séances de cours revienne au ou à la professeur.e..... | 38 |
| 1.3 S'assurer que les professeur.e.s continuent de pouvoir choisir la modalité (en présence ou à distance) par laquelle ils ou elles participent à diverses activités scientifiques (colloques, congrès, réunions, etc.)..... | 38 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| 2. | <i>Gestion administrative et des études</i> | 39 |
| 2.1 | Renforcer le principe de collégialité dans les décisions administratives qui touchent les professeur.e.s | 39 |
| 2.2 | Assurer et promouvoir le droit des professeur.e.s à la déconnexion. | 39 |
| 2.3 | Tenir compte, dans la charge de travail, du temps consacré à la préparation des cours en ligne et à leur gestion. | 39 |
| 2.4 | Proposer aux unités des lignes directrices liées à la gestion des comportements dans les cours en ligne. | 39 |
| 2.5 | Que les organismes et autorités universitaires pertinents s'engagent à tenir compte des impacts de la Covid-19 au moment d'évaluer les réalisations en recherche des professeur.e.s. | 40 |
| 2.6 | S'assurer que les étudiant.e.s aient le choix de faire leur soutenance en présence ou à distance. | 40 |
| 2.7 | S'assurer que la gestion des situations d'urgence se fasse dans le respect de la collégialité et dans l'objectif d'assurer la continuité et la stabilité des activités. | 40 |
| 3. | <i>Services administratifs et pédagogiques</i> | 41 |
| 3.1 | Fournir les ressources administratives nécessaires à la gestion des cours et aux autres fonctions professorales..... | |
| 3.2 | S'assurer que les professeur.e.s qui enseignent un cours en comodalité bénéficient de ressources techniques et humaines nécessaires pour toute la durée de toutes les séances du cours..... | 41 |
| 3.3 | S'assurer que les professeur.e.s puissent avoir accès aux locaux dont ils/elles ont besoin..... | 41 |
| 3.4 | Fournir des ressources permettant de faciliter la détection du plagiat dans le cadre des évaluations dans les cours en ligne..... | 41 |
| 4. | <i>Vie sur le campus</i> | 42 |
| 4.1 | Publiciser les ressources de soutien psychologique disponibles pour le personnel et offrir des ressources pour aider les professeur.e.s à faire face aux demandes de soutien psychologique des étudiant.e.s..... | 42 |
| 4.2 | Favoriser et soutenir, entres autres financièrement, les initiatives visant à attirer les étudiant.e.s, le personnel et la communauté de Québec sur le campus. | 42 |
| | CONCLUSION | 43 |
| | Annexe A Programmation des États généraux de l'Université Laval post-Covid | 44 |
| | Annexe B Guide de discussion à l'intention des délégué.e.s | 46 |
| | Annexe C Unités ayant organisé des discussions ou recueilli les commentaires écrits de leurs professeur.e.s | 51 |
| | Annexe D Syndicats et associations ayant participé aux États généraux | 52 |

INTRODUCTION

Le 13 mars 2020, la pandémie de COVID-19 forçait le Québec, à l'instar d'autres États du monde, à déclencher l'état d'urgence sanitaire et à mettre l'ensemble de nos activités « sur pause ». Dans les semaines qui suivirent, les collègues ont dû déployer des trésors d'imagination et de créativité pour réussir à maintenir à l'horaire le maximum d'activités d'enseignement et de recherche. Nous ne savions pas, à l'époque, que les efforts temporaires et exceptionnels que nous allions devoir fournir pour permettre que les activités de l'Université Laval puissent se poursuivre malgré la COVID-19 allaient devoir être fournis sur une période de plus de deux ans.

Au cours de l'automne 2021, nous avons appris que la direction de l'Université avait mis en place un comité Groupe de travail sur l'évolution des pratiques d'enseignement et d'apprentissage à l'ère post-pandémique, lequel était composé exclusivement d'administrateurs et d'administratrices. Après avoir tenté, sans succès, de convaincre la direction de procéder de manière collégiale dans cet important processus de réflexion, nous avons choisi de mener nous-mêmes l'exercice de consultation collégiale ayant pour but d'identifier les orientations que nous souhaitons donner à l'Université Laval au cours des prochaines années.

Invitant tous les membres du membre du Regroupement des syndicats et associations de l'Université Laval (ci-après le RASUL) à se joindre à l'exercice, nous avons imaginé un mécanisme consultatif visant à recueillir les perceptions des membres quant aux changements positifs ayant émané de la période pandémique et quant à ceux ayant eu des effets négatifs sur leur travail.

Les consultations menées auprès des professeur.e.s ont permis de cumuler des données riches et variées, reflétant différents enjeux et points de vue. Grâce au travail d'analyse et de synthèse réalisé par les collègues Chantale Jeanrie et Denis Jeffrey, elles ont permis d'identifier plusieurs préoccupations ou enjeux intervenant dans la capacité des professeur.e.s à réaliser adéquatement leurs différentes tâches professorales. Sur la base des nombreux consensus dégagés lors des consultations menées au cours de la session d'hiver 2022 et des discussions tenues lors des États généraux qui ont eu lieu les 24 et 25 mars derniers, le Comité exécutif du SPUL (CEX) formule une série de 16 recommandations qui nous semblent devoir être respectées pour définir les orientations de l'Université Laval dans l'ère post-COVID-19.

Nous tenons ici à remercier les membres du Comité organisateur des États généraux sur l'Université Laval post-Covid, sans le support desquels cette consultation importante n'aurait pu être menée. Merci, donc, à Arnaud Anciaux (Information et communication), Pascale Bédard (Sociologie), Claire Bilodeau (École d'actuariat et trésorière du SPUL), Chantale Jeanrie (Fondements et pratiques en enseignement et vice-présidente du SPUL), Denis Jeffrey (Études sur l'enseignement et l'apprentissage), Louis-Philippe Lampron (Droit et président du SPUL), Marie-Hélène Parizeau (Philosophie), Madeleine Pastinelli (Sociologie et secrétaire du SPUL), Simon Rainville (Physique, génie physique et optique), Yves Tremblay (Obstétrique, gynécologie et reproduction) et Simon Viviers (Fondements et pratiques en éducation et vice-président du SPUL). De même, nous tenons à remercier vivement l'ensemble des membres du SPUL qui ont participé en grand nombre à cette consultation fondamentale pour le devenir de notre Université.

Au cours de la prochaine année, le CEX du SPUL travaillera donc activement pour assurer que ces recommandations soient placées au cœur des réflexions menées par la Haute administration pour déterminer les orientations de notre université au cours des prochains mois et prochaines années.

En vous souhaitant une bonne lecture!

Le Comité exécutif du SPUL

MÉTHODOLOGIE

Description de la consultation

Le 7 février 2022, le SPUL lançait formellement la première étape des États généraux en invitant les délégué.e.s et délégué.e.s suppléant.e.s de chaque section syndicale à tenir une consultation auprès de ses membres. Cette étape visait essentiellement à répondre aux questions : 1 - Quels sont les changements qui s'avèrent positifs et que vous souhaitez maintenir dans un contexte post-COVID même en l'absence de toutes contraintes sanitaires? et 2 - Quels sont les changements qui s'avèrent négatifs et que vous souhaitez abandonner dès que cela sera possible?

Les collègues des différentes unités étaient invité.e.s à discuter de ces deux questions au regard de trois thèmes fondamentaux : a. l'enseignement, b. la recherche et c. la vie universitaire (voir annexe A). Les séances de consultation devaient être ouvertes et permettre aux collègues de faire état de leurs points de vue et préoccupations. Un guide de discussion avait été communiqué à tou.te.s les délégué.e.s, dans le but de faciliter les échanges et de les rendre plus féconds (voir annexe B).

Les différentes rencontres étaient animées par le ou la délégué.e syndical.e. Un.e rapporteur.r.se, membre du comité d'organisation des États généraux, accompagnait le ou la délégué.e dans le but de prendre des notes des propos des participant.e.s et d'en faire un résumé ou une synthèse. Au total, 36 des 67 unités représentées au Conseil syndical ont tenu une telle rencontre ou ont choisi, pour des raisons variées, de procéder par une collecte écrite d'information auprès de leurs membres. La liste des unités ayant participé est présentée à l'annexe C. Le nombre de participant.e.s à chaque rencontre a varié de deux à 21, incluant la personne chargée de l'animation de la rencontre, mais excluant la personne chargée de prendre des notes. Au total, plus de 250 professeur.e.s ont activement participé à la collecte de données dans les unités.

Les synthèses de chacune des rencontres ont ensuite été analysées par deux membres du comité organisateur des États généraux, lesquels ont travaillé de façon indépendante à la production d'une synthèse générale. Cette synthèse, qui a servi de toile de fond à la présentation des résultats de la consultation du SPUL, lors de la séance du 24 mars en avant-midi, est à la base du présent rapport.

Description des ateliers de discussion

L'après-midi du 24 mars et l'avant-midi du 25 mars faisaient place à des ateliers organisés autour des mêmes trois thèmes. Ces ateliers, de nature interdisciplinaire, visaient à faire un retour sur les principaux constats du SPUL présentés lors de la séance du 24 au matin et, éventuellement, à discuter des convergences et divergences avec les résultats présentés par les différents syndicats et associations. Les ateliers visaient également à identifier des moyens susceptibles de tirer parti des changements positifs générés par l'adaptation à la situation pandémique et d'endiguer, voire contrecarrer, les effets des changements négatifs.

Trois ateliers ont été tenus sur chacun des trois thèmes : enseignement, recherche et vie universitaire. Ces neuf séances, d'une durée de 90 minutes chacune, étaient animées par un.e membre du Comité d'organisation des États généraux. Un.e autre membre y agissait comme rapporteur.se. Les ateliers ont réuni des professeur.e.s et des représentant.e.s des différents syndicats ou associations membres du RASUL. La liste des syndicats ou associations ayant participé est présentée à l'annexe D. Au total, excluant cette fois les personnes chargées de l'animation et de la prise de notes, plus d'une trentaine de personnes ont participé aux ateliers.

Les notes prises pendant chacun des ateliers ont ensuite fait l'objet d'une synthèse présentée le 25 mars en après-midi, lors de la séance plénière de l'événement. Ces dernières synthèses ont servi à appuyer la section du rapport portant sur les résultats de la consultation et à structurer celle sur les recommandations.

RÉSULTATS DES CONSULTATIONS DU SPUL

Les résultats de la consultation sont structurés autour des deux questions et des trois thèmes abordés dans les différentes rencontres. Bien que les points de vue exprimés à l'occasion de la consultation aient été très variés, de nombreux sujets ont fait l'objet d'un consensus ou représentent le point de vue d'une majorité de participant.e.s. Considérant que les deux dernières années ont été subies par tous et toutes et que les obligations d'adaptation rapide de nos pratiques et habitudes ont été la norme plutôt que l'exception, il n'est pas surprenant de constater que, dans tous les cas, les professeur.e.s aient surtout relevé les changements dont ils ne désirent pas le maintien ainsi que les conséquences négatives de ceux-ci. S'ils et elles se sont accommodé.e.s temporairement de la nouvelle réalité imposée par la situation pandémique, ces adaptations forcées ont créé de lourdes contraintes liées aux conditions d'exercice des fonctions de professeur.e et suscité de vives préoccupations quant aux conséquences de ces contraintes sur le sens même des activités universitaires.

1. Enseignement

1.1 Changements ayant eu des effets positifs

1.1.1 Appropriation des modalités d'enseignement à distance et mise à jour pédagogique

De façon générale, les professeur.e.s estiment que les cours en ligne et les cours hybrides peuvent être pratiques et pertinents et constituer des moyens très efficaces de stimuler les apprentissages. Si un nombre appréciable de collègues mentionnent s'être adaptés aux technologies par obligation et ne souhaitent pas y recourir après la période pandémique, un grand nombre de professeur.e.s soulignent que l'obligation de basculer leur enseignement en ligne leur aura permis de développer de nouvelles compétences et d'être davantage en mesure, à l'avenir, de recourir à diverses modalités d'enseignement. Cette nouvelle versatilité est appréciée par plusieurs, dans la mesure où elle peut permettre d'adapter la forme d'enseignement aux particularités des contenus ou de réagir à un impondérable.

« Les enregistrements des cours sont un immense positif. Ils permettent aux étudiant.e.s de suivre le cours à leur rythme, de les réécouter pour réviser la matière en préparation à l'examen. Ils permettent aussi aux étudiant.e.s ayant des situations particulières, comme les étudiant.e.s-parents, de suivre le cours selon un horaire accommodant leurs contraintes personnelles. »¹

¹ Les extraits présentés sont constitués des notes de l'équipe d'animation des groupes de discussion. Ces notes sont parfois de l'ordre de la citation des propos des professeur.e.s, parfois de l'ordre de notes plus générales. Le style et les destinataires sont donc variables.

« Alternar des séances en ligne et des séances en classe permettait de tirer parti des forces de chacune des formules, sans la confusion d'avoir à toutes les mobiliser en même temps. »

« Le virtuel est génial, même préférable à tous égards, pour certains cours ou certaines activités. Toutefois, pour les laboratoires, il faut que ce soit en personne et la réduction des laboratoires causée par la pandémie a eu des répercussions sur la qualité de la formation reçue. »

« On peut même donner des cours en classe, mais se garder la liberté de donner un cours sur Zoom au besoin (si je dois rester à la maison ou si je suis à l'extérieur). »

« Zoom dépanne en cas de contrainte, en cas de tempête par exemple. »

« La flexibilité : lorsqu'on doit s'absenter, c'est facile maintenant de " basculer " en mode à distance. Un plus pour la conciliation travail-famille ou les déplacements à l'étranger. »

La majorité des participant.e.s soulignent néanmoins que ces modalités ne sont pas adaptées à tous les cours. Les cours qui visent le développement de compétences spécifiques ou qui exigent une prestation des étudiant.e.s pour laquelle la présence physique est nécessaire, d'autres cours qui se passent en laboratoire ou qui capitalisent sur l'interaction entre les étudiant.e.s et le ou la professeur.e, etc., ne semblent pas les plus adaptés aux formules à distance. Plusieurs soulignent aussi que les cours en ligne ne sont pas adaptés à toutes les catégories d'étudiant.e.s (bien qu'il n'y ait pas de consensus quant à savoir auxquelles ils le sont ou ne le sont pas).

« Ce ne sont pas toutes les matières qui se prêtent bien à un tel mode d'enseignement. En particulier, quand il faut utiliser un logiciel, c'est bien plus simple de dépanner en personne et, en plus, les étudiant.e.s peuvent s'entraider. »¹

« Séminaires doctoraux petits groupes à distance, zoom, ça fonctionne bien. »

« Étudiant.e.s de 4^e année sont un peu partout – apprécient beaucoup les cours en ligne. »

« Plusieurs s'accordent pour dire que les cours de bac, particulièrement les cours de première année, devraient se tenir en présence. Le fait que ces étudiant.e.s n'aient pas encore d'habitude universitaire leur nuit pour profiter pleinement de l'enseignement. »

Un certain nombre de collègues expriment le sentiment que le virage en ligne dû à la pandémie les a amené.e.s à entamer ou ré-engager une réflexion liée à la pédagogie de leurs cours, laquelle s'est avérée riche, utile et porteuse de sens. Des collègues soulignent que l'obligation de passer à un enseignement en ligne lors de la première vague, puis les tendances à cet effet dans les sessions subséquentes, ont eu pour effet de forcer à entreprendre une réflexion sur ce que l'on veut enseigner, pourquoi et sur la plus-value que représente, ou non, le fait d'enseigner en présentiel ou en synchrone. Elle a amené quantité de professeur.e.s à se questionner quant aux véhicules les plus susceptibles de permettre les apprentissages visés de même qu'à revoir les activités pédagogiques et approches utilisées pour favoriser ces apprentissages. Les collègues sont nombreux à exprimer leur souci de recourir à la pédagogie la plus adaptée aux besoins d'apprentissage et non pas à celle qui s'avère la plus pratique.

« La pandémie a placé à l'avant-scène l'enseignement et une réflexion sur les objectifs pédagogiques de l'enseignement et de l'évaluation. »

« À l'avenir, il faudra analyser les besoins pédagogiques et choisir la modalité en présence ou à distance en conséquence. »

« Il faut réfléchir à ce qui nécessite vraiment le présentiel et se demander où est la valeur ajoutée. »

1.1.2 Accès à un plus vaste public

Les professeur.e.s sont conscient.e.s que les cours à distance s'avèrent particulièrement pratiques pour certains publics, par exemple les étudiant.e.s qui n'habitent pas la région de Québec, les parents de jeunes enfants, les professionnel.le.s en exercice qui s'inscrivent à des cours dans un but de perfectionnement ou pour suivre une formation supplémentaire. Ces cours peuvent être plus adaptés à leurs besoins. Une offre bien coordonnée par les programmes pourrait permettre de mieux les rejoindre et d'augmenter le nombre d'étudiant.e.s, ce qui peut être salutaire pour certains programmes.

« Les cours à distance permettent de rejoindre de nouvelles clientèles. »

« Il y a une population d'étudiant.e.s qui prennent mes cours asynchrones, qui ne les prenaient pas autrefois. »

« Accès accru pour des étudiant.e.s de 2^e et 3^e cycles : certains sont éloignés, d'autres ne sont pas francophones et profitent des enregistrements pour parfaire leur compréhension. »

« Les programmes offerts majoritairement à des professionnel.le.s en perfectionnement semblent moins souffrir des effets délétères de la distance (absentéisme, manque de participation, anxiété, compréhension partielle des indications et de la matière, etc.). »

« En plus de la formation initiale, les programmes de cette unité s'adressent aussi à des professionnel.le.s en exercice pour qui le format hybride est pratique. Ce format leur permet de réduire les déplacements impliqués dans la poursuite d'un cours et facilite leur gestion du temps. »

L'accès à des cours ou des programmes à distance peut permettre l'élargissement du bassin de recrutement des programmes. Il existe cependant un risque qu'une telle possibilité (recruter par le biais de cours en ligne) ne se fasse au détriment des cours en présence (moins de ressources disponibles pour les autres cours, diminution des inscriptions aux cours sur le campus, etc.). Il paraîtrait utile de songer à la possibilité d'offrir des programmes entièrement en ligne afin de ne pas créer de pression indue sur les cours en présence.

« Si on y tient, alors donner deux cours : un en classe et un à distance. »

« Dans ce contexte, si on veut encourager les cours en ligne et en salle, je ne pense pas que le comodal soit la solution, mais qu'il faut plutôt séparer les clientèles pour préserver la qualité au moins pour les étudiant.e.s en classe. »

Cet accès à un plus vaste bassin d'étudiant.e.s pose cependant le problème des règles et des conditions d'admission. Plusieurs professeur.e.s mentionnent que, pendant la pandémie, un nombre notable des étudiant.e.s ayant été accepté.e.s dans les cours (ou les programmes) n'auraient pas été accepté.e.s auparavant. Ces étudiant.e.s se sont avéré.e.s plus faibles ou moins bien préparé.e.s que les étudiant.e.s habituel.le.s, ce qui a posé des difficultés aux professeur.e.s et a augmenté les taux d'échec. Des collègues soulignent également que les cours en ligne ne sont pas contingentés et que, par conséquent, il y a eu augmentation de la taille des groupes dans les cours à distance, allant parfois bien au-delà des limites des cours en présentiel. Cette augmentation a contribué à alourdir la tâche des professeur.e.s et à accroître le nombre d'étudiant.e.s éprouvant des difficultés à faire face aux exigences des cours.

« Un collègue insiste beaucoup sur le fait que la possibilité de suivre le cours à distance a permis une accessibilité plus large à des étudiant.e.s vulnérables. »

« L'augmentation du nombre d'inscriptions aux cours a un aspect positif. Personnellement, je recrute des étudiant.e.s gradué.e.s parmi les meilleur.e.s étudiant.e.s du cours sur mon sujet de recherche. Par conséquent, je peux maintenant recruter dans un bassin plus large. »

« Le fait d'être à distance a grossi le nombre d'étudiant.e.s dans ses groupes. Ils donnent maintenant des cours à de grands groupes. Et il ne faudrait pas que ça reste. Certains ont donné des cours à plus de 300 étudiant.e.s. »

« Dans le contexte de la pandémie et du développement d'un grand nombre de cours à distance, on a admis dans les programmes des étudiant.e.s avec des profils différents de ceux auxquels on a l'habitude d'enseigner. Le constat partagé est que le nouveau profil d'étudiant.e.s pose beaucoup plus de problèmes que ceux auxquels on est habitué.e.s. »

« Nous avons vécu un changement majeur : on a accepté plus d'étudiant.e.s. Il faudrait faire quelque chose pour resserrer les admissions. »

1.2 Changements que les professeur.e.s ne souhaitent pas conserver

1.2.1 L'imposition de la modalité à distance

Plusieurs collègues expriment le point de vue que les cours à distance ont leur raison d'être, mais qu'ils ne doivent en aucun cas devenir la norme. Certes, la modalité à distance offre son lot d'avantages : une flexibilité accrue pour les professeur.e.s et les étudiant.e.s, une plus grande souplesse dans la gestion du temps, etc., mais plusieurs voient dans les cours en présentiel un moyen de créer des liens avec les étudiant.e.s, de les stimuler et de les soutenir, finalités qui sont plus difficiles à atteindre avec l'enseignement à distance. Certain.e.s sont réticent.e.s, voire réfractaires, à l'usage de cette modalité, généralement pour des raisons pédagogiques. Bien qu'il existe des divergences de point de vue quant à l'opportunité de privilégier la modalité à distance ou en présence pour tel ou tel type de cours, tous sont d'accord que les professeur.e.s devraient disposer de la liberté de choix pédagogique.

Les professeur.e.s souhaitent que l'Université adopte une approche flexible qui ne les contraigne pas à une modalité spécifique, mais qui les laisse décider des modalités les plus adaptées à leur enseignement. Ils et elles ne souhaitent pas que l'Université mette en place une politique générale qui s'appliquerait à tous les programmes ou à toutes les facultés. Ils et elles ne souhaitent pas, non

plus, qu'il revienne aux étudiant.e.s de décider si un cours doit être offert en ligne ou en présence. Plusieurs constatent que, lorsque le choix existe, les étudiant.e.s préfèrent recourir à la modalité à distance pour ses avantages pratiques en dépit du fait qu'il ne s'agisse pas nécessairement de la méthode la plus propice aux apprentissages. Les professeur.e.s souhaitent que le choix de la modalité du cours repose sur des considérations pédagogiques et non sur des considérations utilitaires.

« Avantage pour certains cours, mais pas pour tous. Le discernement est de mise, le souci pédagogique est le premier critère pour guider la modalité d'enseignement. »

« La préférence des professeur.e.s [pour les modalités d'enseignement] peut varier d'un cours à l'autre, d'une session à l'autre et devrait primer sur celles des étudiant.e.s. »

« Le contenu du cours devrait déterminer la pertinence de ma modalité choisie (cours obligatoire ou non, étudiant.e.s visé.e.s, etc.). »

« L'espoir est partagé d'une priorité donnée aux formules qui favorisent l'apprentissage, plutôt qu'à la formule la plus pratique (rester chez soi, facilité pour les parents, etc.). »

« Il est inacceptable que certains modes d'enseignement aient été imposés par la Faculté. »

« Constat unanime, c'est l'importance de protéger la liberté individuelle, du/de la prof ou du/de la chargé.e de cours en ce qui concerne les modalités pédagogiques. C'est celui/celle qui possède la matière qui est le/la mieux placé.e pour déterminer les modalités pédagogiques qui conviennent le mieux selon sa matière. »

« Il est urgent de clarifier les attentes auprès du corps professoral et d'informer les étudiant.e.s que l'offre de formation n'est pas modulable à toutes les situations et à tous les désirs. »

Quelques collègues estiment par ailleurs que l'enseignement en présence est dévalorisé et déplorent que les professeur.e.s qui tiennent à y avoir recours soient parfois stigmatisé.e.s. Ils et elles souhaiteraient que toutes les possibilités soient envisagées avec la même ouverture.

« Il y a un jugement moral porté sur le choix exclusif du présentiel, c'est mal reçu : on se sent vite accusé de mésadaptation à la technologie. »

« On s'inquiète de s'être fait dire " qu'il doit y avoir une plus-value pour un cours en présentiel ", ce qui envoie le message que tout ce qu'on avait fait en présentiel auparavant ne valait plus rien. »

La liberté de choisir la modalité dans laquelle un cours sera offert, aux yeux de plusieurs, gagnerait à être coordonnée par les programmes ou les unités, au profit du meilleur apprentissage possible. En effet, plusieurs collègues ont soulevé l'importance que ces choix soient effectués en fonction des besoins pédagogiques associés aux cours ou à des ensembles de cours plutôt qu'en fonction des seules préférences personnelles d'un.e professeur.e. Il existe une volonté manifeste que ces choix soient effectués de façon cohérente, selon des paramètres établis par les professeur.e.s, autour des objectifs liés aux cours et aux programmes. Certains collègues ont abordé la possibilité que ces choix soient discutés dans les unités alors que d'autres ont attribué aux programmes la responsabilité d'organiser de telles discussions. Dans tous les cas, il apparaît essentiel que les modalités ne soient

pas imposées aux professeur.e.s, par les programmes, ni qu'elles en viennent à les contraindre à une forme particulière d'enseignement.

« Il faut définir les paramètres qui vont guider le choix de la modalité. »

« Une discussion en unité quant aux modes d'enseignement des cours serait appréciée. »

« Ça devrait appartenir aux professeur.e.s de choisir la modalité d'enseignement en ligne ou non, et ce choix peut être discuté en unité et être adopté en fonction du parcours des étudiant.e.s. Cela soulève la nécessité de bien penser le tout dans une perspective programme. »

« Ce qui relève du collectif doit résulter d'un choix collectif et le choix collectif ne peut pas être fait par un individu comme le responsable ou même par trois individus comme ceux ou celles qui siègent sur les comités de programme, il faut que ce soit discuté, débattu et décidé démocratiquement dans les assemblées. »

« Qui décide la modalité d'un cours ? Avant c'était le ou la professeur.e, mais ça semble changer. Ça demande une vision globale, une certaine cohérence. Quelle instance ? Plusieurs facteurs doivent être pris en compte. »

« Les impératifs de programme (des programmes à distance, par exemple) peuvent aussi induire des choix : la vigilance de l'Assemblée d'unité et la collégialité sont indispensables pour des choix qui ne contraignent pas l'avenir et la liberté des profs. »

« En dépit des opportunités ouvertes par les formules à distance, il apparaît souhaitable d'en éviter une trop grande prégnance au sein d'un programme et d'une session. Il importe par exemple de s'assurer que les étudiant.e.s n'aient pas que des cours à distance, et qu'un travail de cohérence et d'ajustements réciproques soit effectué à l'échelle des programmes. »

Quelques collègues mentionnent enfin l'importance d'être en mesure de « voir venir », de prévenir les discontinuités dans les modalités d'enseignement. Ils et elles souhaitent pouvoir prévoir sinon l'entièreté d'une session ou, minimalement, des pans de plusieurs semaines.

« Une collègue mentionne que la plus grosse difficulté rencontrée au cours des deux dernières sessions n'est pas d'avoir dû s'adapter à l'enseignement en ligne, mais d'avoir dû changer de modalité en cours de session. Elle souhaite que, à l'avenir, les changements imposés s'appliquent à toute la durée d'une session plutôt qu'à une partie de celle-ci. »

« Pour ma part, le problème n'est pas de donner un cours à distance, mais de devoir passer rapidement de la classe à la distance ou de la distance à la classe. »

1.2.2 Le comodal : le pire des deux mondes

Alors que les opinions sur l'opportunité de maintenir l'enseignement en ligne sont relativement partagées, celles touchant les cours en comodalité sont nettement plus consensuelles. La quasi-totalité des professeur.e.s ayant abordé la comodalité souhaitaient en décrire les inconvénients. En effet, ils et elles déplorent que cette façon de dispenser un cours implique l'obligation, pour le ou la

professeur.e, de diviser leur attention entre différents publics et différentes modalités, de façon simultanée. Ils et elles déplorent également la fatigue cognitive que génère le fait de devoir travailler en mode « multi-fonctions » de même que l'incertitude et la perte de temps qui en découlent. Personne ne semble trouver d'avantages à cette formule si ce n'est, en raison de l'incertitude générée par la situation pandémique, d'accommoder le plus grand nombre possible d'étudiant.e.s devant les changements de modalités qui leur étaient imposés. Selon les collègues, la comodalité ne permet pas d'accorder une attention égale aux étudiant.e.s à distance et en présence, ni de soutenir des interactions de même qualité avec les étudiant.e.s des deux groupes. En outre, nombre d'entre eux et elles ont soulevé le travail supplémentaire qu'exige, de leur part, l'enseignement en comodalité.

« La comodalité est considérée comme le pire des deux mondes. »

« Les salles de cours ne sont pas adaptées pour faire du comodal et les problèmes techniques sont la norme. »

« Le mode comodal a été un cauchemar. »

« Ce genre d'enseignement multiplie le nombre de choses à gérer pour le ou la professeur.e. »

« Les problèmes techniques ont explosé ! Perd beaucoup de temps. »

« L'enseignement comodal : que des désavantages. Pour les échanges dans les séminaires, le comodal ne fonctionne pas. Deux groupes d'étudiant.e.s sont créés, qui n'ont pas la même expérience. »

« Enseignement comodal : plus difficile, plus long, plus compliqué. Il y a plus de contacts avec les étudiant.e.s en classe qu'avec ceux en ligne. »

Plusieurs professeur.e.s ont aussi déploré être abandonné.e.s à eux-mêmes pour gérer les aspects technologiques de ces cours. Plusieurs se sont plaints des difficultés technologiques qui y sont associées et du manque de soutien pour y faire face. Certain.e.s demeurent ouvert.e.s à la formule comodale, mais réclament plus de salles adaptées pour cette forme d'enseignement et, surtout, plus de soutien technique pour la pleine durée de chaque séance de cours.

« Il faut prévoir plus de salles comodales et un bon support technique. »

« Le campus n'est pas équipé pour le comodal et il y a un écart abyssal entre les moyens et les attentes. »

« Comodal : catastrophe! On a de l'aide technique, mais elle n'est pas avec nous dans le cours. »

« Il faut engager un auxiliaire pour gérer le "chat". »

« Le comodal n'est tenable que si le volet technique est entièrement pris en charge et qu'il y a quelqu'un pour gérer les étudiant.e.s qui sont à distance pendant le cours pour que le prof ou cc puisse enseigner. »

Quelques collègues déplorent par ailleurs qu'à partir du moment où le choix leur est offert, la majorité des étudiant.e.s décident de suivre le cours à distance, laissant à peine quelques personnes dans la salle de classe. Cette situation engendre des conditions peu propices à un enseignement dynamique. Selon eux/elles, l'accommodement des étudiant.e.s qui ne peuvent ou ne veulent pas être en présence ne devrait pas se faire au détriment de ceux et celles qui se déplacent pour assister au cours.

« Le comodal incite les étudiant.e.s à ne pas venir en classe. »

« Les étudiant.e.s qui commencent le cours en classe cessent de venir après quelques séances et le ou la prof finit par donner un cours dans une salle vide avec très peu d'interactions avec les étudiant.e.s, ce qui encore une fois détruit la notion de ce qu'est un cours. »

« Les cours en comodalité, le 2/3 des étudiant.e.s ne viennent pas, ça casse l'esprit de la classe. Ce n'est pas une bonne chose. J'ai le sentiment que l'Université pousse vers la comodalité, mais ce n'est pas intéressant. »

« [la comodalité] à éviter; aggravation de l'absentéisme, écran fermé, pas de vie dans la classe; ça va faire mourir le campus; la pire option. »

« Dans un cours en comodalité, sur 100, il y a 5 étudiant.e.s qui viennent sur le campus, et quelques-uns qui ouvrent leur écran. C'est une expérience d'enseignement difficile, déprimante, décourageante. »

« Institutionnaliser, établir des règles de présence, établir des règles éthiques. »

1.2.3 La flexibilité obligée

De très nombreux collègues soulignent que la consigne, légitime, demandant aux professeur.e.s d'accommoder les étudiant.e.s eu égard au contexte pandémique a donné lieu à des excès qui ne doivent pas devenir la norme. La gestion des accommodements exige beaucoup de temps et ajoute à la lourdeur de la tâche des professeur.e.s. Ainsi, le sens des accommodements doit demeurer, c'est-à-dire qu'ils doivent être liés à des contraintes majeures de participation et non relever d'une préférence personnelle des étudiant.e.s.

« Concernant la gestion des absences, nous avons été très bienveillant.e.s, mais c'est ingérable à long terme. Il faut responsabiliser les étudiant.e.s. »

« Les demandes d'accommodement s'accroissent : plusieurs ont reçu des demandes spéciales à cet effet pour compenser une absence à un cours. »

« Les demandes auprès des professeur.e.s augmentent aussi parce que les étudiant.e.s ne peuvent se référer les uns aux autres aussi facilement, n'étant pas sur le campus. Cela a des répercussions pédagogiques ET sur la tâche professorale. »

« La gestion des accommodements a demandé un temps fou. J'ai le sentiment d'avoir passé des heures à répondre à des courriels. »

Des collègues signalent que les attentes des étudiant.e.s se sont accrues depuis le début de la pandémie. Ils et elles se montrent plus exigeant.e.s envers la disponibilité des professeur.e.s, face à la possibilité de bénéficier d'accommodements, à celle de reporter une évaluation, etc. Les étudiant.e.s auraient le sentiment qu'ils ont le choix du mode d'enseignement des cours, mais les collègues estiment que ce choix devrait revenir aux professeur.e.s, pas aux étudiant.e.s.

« Les étudiant.e.s n'ont pas de barrière de temps... les journées n'en finissent plus... et on n'attend plus à demain comme avant... »

« Notre population étudiante devient plus exigeante à cause de ça. Ils ont le sentiment qu'ils peuvent nous demander en tout temps des accommodements même si ce n'est pas lié à la pandémie. »

« Les modalités "à la carte" semblent avoir créé une habitude de flexibilité totale. »

« Les accommodements : on a ouvert une brèche. On doit la fermer sinon on est cuits. »

« Plusieurs constatent une augmentation importante des requêtes étudiantes, et souvent accompagnées d'exigence de réponse rapide, etc.; les attentes des étudiant.e.s augmentent. »

« Nous en avons marre d'être le ou la professeur.e poly-accommodant.e. »

« C'est aussi aux étudiant.e.s de s'adapter. »

« Flexibilité ne veut pas dire que c'est le choix des étudiant.e.s. Ça doit rester notre choix. »

Certain.e.s professeur.e.s sont dans l'incertitude quant à la façon, et à la pertinence, de gérer ces demandes. Ils et elles souhaitent que l'Université affirme clairement que les accommodements doivent demeurer exceptionnels et qu'elle produise une politique pour en faciliter la gestion.

« Mieux définir les critères pour les accommodements; on a tellement de demandes d'accommodement, car les étudiant.e.s croient qu'on peut répondre à toutes les demandes. »

« Dans le contexte d'une culture d'hypertravail, c'est très difficile de résister, d'imposer des limites et de les tenir et ça l'est d'autant plus pour les personnes qui sont en position précaire ou dans une situation de faiblesse et qui ne peuvent pas toujours résister aux pressions. »

« Plusieurs pensent qu'il faudra trouver une stratégie commune (une politique du Département) pour réguler les accommodements de ce type. »

1.2.4 L'augmentation de la charge de travail

Nombre de collègues ont fait état de l'augmentation considérable de leur charge de travail en raison du passage à la modalité d'enseignement à distance. Outre l'énorme travail de préparation qu'a exigé le passage en ligne, les professeur.e.s expliquent que la gestion des cours en ligne s'avère beaucoup plus lourde que la gestion des cours en présence du fait de la multiplication des courriels des étudiant.e.s, des contacts sur les forums de discussion, etc. Ils et elles mentionnent notamment que les étudiant.e.s les sollicitent beaucoup plus dans ce cadre que dans celui d'un cours

en présence pour des explications sur les contenus, mais aussi, beaucoup, pour résoudre des problèmes de logistique. Ces différentes demandes, ajoutées aux efforts à consacrer à la mise en ligne des cours, à la préparation de nouveaux exercices, de nouvelles évaluations, etc., contribuent grandement à alourdir la charge de travail.

« Les courriels et le « chat » alourdissent la charge de travail. Nous n'avons pas d'assistance et d'aide pour ce type de cours. Même si nous l'avions, l'assistant ne peut pas répondre à des questions auxquelles nous devons répondre. La réponse par écrit, par courriel, c'est vraiment long. »

« Même si je reçois du financement pour un.e auxiliaire de cours, je n'arrive pas à en trouver. Donc, je dois tout faire moi-même. »

« Plusieurs collègues mentionnent le fait que l'enseignement en ligne exige de consacrer davantage de temps à la gestion et à la planification des activités qu'il n'est nécessaire de faire dans un cours en présentiel. »

« Les exigences liées à la mise en ligne, à la gestion des forums, des courriels, à la "présence" en ligne, etc. grugent beaucoup de temps, mais paraissent peu dans la charge de travail. »

« La diminution des contacts entre les étudiant.e.s fait que les demandes reviennent beaucoup aux professeur.e.s : après une absence, ils ou elles ne demandent pas leurs notes de cours à un.e collègue, mais écrivent au ou à la professeur.e pour avoir une deuxième version du cours. »

« Les grands groupes m'ont donné plus de travail pour la correction. J'aurais eu besoin d'une aide. Aussi, j'ai dû revoir mon évaluation qui ne peut être la même dans un grand groupe. »

« Cours à distance demandent énormément de temps ce qui n'est pas pris en compte dans la tâche. »

« La nouvelle charge de travail peut devenir une normalité. Il faut faire attention à cet aspect. On ressent une fatigue due à la charge de travail. »

« Il faut parler du problème de la surcharge de travail ! »

« Surcharge de travail, culture de l'urgence dans le contexte où les étudiant.e.s demandent beaucoup de sur-mesure où on est soumis à une approche très clientéliste, qui est inquiétante, mais surtout très exigeante. »

Plusieurs collègues soulignent le besoin de disposer de soutien technopédagogique suffisant, complet et adapté pour pouvoir explorer les différentes possibilités technologiques et découvrir ou approfondir des approches pédagogiques différentes de nos pratiques habituelles. Néanmoins, la réflexion sur les modalités d'enseignement et les changements de pratiques pédagogiques ne demeure possible, disent certain.e.s, qu'au prix d'un grand investissement de temps, temps dont ils et elles ne disposent généralement pas, à moins de se surcharger ou de couper dans d'autres de leurs tâches. Ce manque de moyens pour pouvoir faire les choses correctement devient une pression importante pour les professeur.e.s.

« Le support à l'enseignement durant la COVID a été faible et les tâches des professeur.e.s beaucoup plus grandes. »

« Il a été soulevé que les formations accessibles de manière générale (transition en ligne, utilisation de monPortail, des outils de visioconférence, etc.) s'avèrent in fine assez basiques, concentrées sur des fonctionnalités simples et techniques. Des formations plus avancées pourraient être offertes, surtout si la diversité des formules était appelée à se prolonger. »

« "Repenser les formules pédagogiques"... oui, c'est bien beau, mais il faut trouver le temps et avoir les moyens. »

« Il existe un manque de ressources et de connaissance des ressources existantes pour soutenir ces modes d'enseignement. »

« Préparer le contenu d'un cours est une chose; produire un cours dans un format spécifique, avec la mise en forme des contenus, les exercices, les évaluations, etc. c'est un autre travail et c'est un travail qui demande du temps. Plus la forme est fixée, par exemple avec un enregistrement ou des capsules vidéo, plus ça demande de temps. »

« On doit considérer ce temps-là davantage et cesser de faire comme si, quand on possède une matière, le cours était déjà prêt. »

« Le travail sur les cours affecte directement le temps que les collègues peuvent consacrer à la recherche ou à d'autres tâches. Les enseignant.e.s veulent faire de bons cours et pour ça ils ont besoin de temps. »

1.2.5 Le manque de soutien administratif

Plusieurs collègues font état de la réduction de soutien administratif causée, en partie seulement, par la mise en place du télétravail pour le personnel de soutien. Leur charge de travail s'est ainsi accrue du fait que beaucoup de services n'étaient plus disponibles ou ne pouvaient plus l'être dans un délai raisonnable, que la centralisation de certains services (ex. la gestion des locaux) a rendu difficile l'adaptation à des changements rapides ou à des besoins pédagogiques particuliers. Ils et elles déplorent également la lourdeur de certaines procédures administratives mises en place durant la période d'urgence sanitaire et la longueur des délais pour obtenir du soutien administratif.

« Le soutien en ligne est essentiel (et doit être accessible rapidement). »

« Le soutien administratif est déficient. Il faut s'excuser pour demander quelque chose. On a besoin de prendre rendez-vous! Le soutien est organisé en fonction de celui ou celle qui offre le soutien et non de celui ou celle qui en a besoin. »

« Les professeur.e.s de l'unité ont constaté la diminution des services offerts par l'administration de l'Université (augmentation des délais, diminution des services aux finances, manque de souplesse face à l'augmentation de la charge de travail des professeur.e.s face à la pandémie). »

« Nous n'avons pas toujours eu l'aide requise. »

« Le secrétariat est très variable. On démontre très peu de considération pour les professeur.e.s. »

« L'adaptation pédagogique ne semble pas avoir été assortie d'un même changement sur le plan administratif, comme en témoigne la lourdeur et l'inadaptation de certains formulaires, le recul de certains services offerts aux étudiant.e.s (renseignements, secrétariats accessibles, etc.) et aux enseignant.e.s (impression des examens, disponibilité de la gestion des études, etc.). »

La question de la gestion des accommodements formels, dans les cours, s'avère une source importante de problèmes pour les professeur.e.s, si l'on en croit les collègues consulté.e.s. Outre l'augmentation fulgurante du nombre de ces demandes, leur gestion par l'entremise de monPortail s'est avérée une tâche considérable, exigeant qu'y soit consacré beaucoup de temps, considéré comme mal utilisé. Les professeur.e.s souhaiteraient que ces accommodements et toute la logistique qui les entoure soient gérés par le personnel de soutien.

« La gestion des absences ne devrait pas être dans notre cour. »

« Par contre, le fait que le ou la professeur.e doit gérer les accommodements sur monPortail seul est mentionné par plusieurs comme point négatif. Pour les cours en ligne avec un nombre d'étudiant.e.s plus important, le nombre de personnes à accommoder augmente rapidement. En plus, le logiciel de monPortail n'est pas très facile à utiliser et peut induire à des erreurs. »

« Des accommodements pour des examens en ligne devraient être gérés autrement que par le collègue qui donne le cours, comme c'est déjà le cas pour les accommodements des examens en présentiel. »

1.2.6 Problèmes liés à l'enregistrement des cours

Bien que certain.e.s collègues expriment une opinion positive face à la possibilité d'enregistrer leurs cours et de permettre aux étudiant.e.s de les écouter au moment de leur choix, ou de mieux comprendre en réécoutant des explications sur des concepts clés, le sujet de l'enregistrement des cours met surtout en lumière un certain nombre de problèmes ou de préoccupations partagées par un nombre élevé de professeur.e.s. Les enjeux qui sont mis en évidence en lien avec l'enregistrement des cours sont de quatre ordres : 1- la propriété intellectuelle, 2- la diffusion ou l'usage non autorisé des contenus de cours, 3- la qualité audiovisuelle des enregistrements et 4- la diminution de la présence en classe.

Un certain nombre de collègues s'inquiètent de ce qui pourrait advenir des capsules et cours enregistrés et craignent que l'Université ne les utilise pour offrir des cours sans l'aval des professeur.e.s concerné.e.s. Ils et elles craignent que l'Université ne s'approprie le matériel et s'en serve de façon unilatérale, sans que ces cours n'apparaissent dans la charge de travail des professeur.e.s, forçant ceux-ci et celles-ci à monter et offrir d'autres cours. Des règles claires laissant aux professeur.e.s la propriété de leurs cours rassureraient les collègues.

« Les collègues ont peur de cesser d'être nécessaires, à long terme. »

« La propriété intellectuelle des cours en ligne et des capsules enregistrées, tout comme la régulation de leur utilisation par l'Université ou sur Internet en général, constituent des préoccupations partagées. »

« On s'inquiète également des enjeux des droits d'auteur et de la possibilité que l'Université s'approprie ses cours et les utilise indépendamment de sa volonté. »

De façon connexe, des collègues s'inquiètent d'un éventuel usage inapproprié ou hors contexte des enregistrements; usages qui viendraient dénaturer la teneur de leurs interventions ou les expurgeraient des avertissements qui peuvent être placés sur le site du cours. Les étudiant.e.s peuvent aisément partager et modifier les vidéos des cours via différents stratagèmes. Cette situation génère des craintes que les enregistrements soient coupés, décontextualisés, mal utilisés et mal compris. Les collègues souhaitent que l'Université Laval adopte une position ferme pour empêcher ou sanctionner l'utilisation et la diffusion des cours sur Internet.

« On n'est pas à l'abri d'un usage déplacé de nos propos. »

« On éprouve un certain malaise avec la production d'enregistrements des cours diffusés en mode asynchrone : plusieurs disent qu'ils se retiennent beaucoup plus qu'ils ne le font normalement devant une classe, qu'ils sont moins spontanés, font attention à ce qu'ils disent notamment parce qu'ils craignent de voir des extraits de leur cours se mettre à circuler sur Facebook ou ailleurs. »

« Les gens ont aussi peur d'être cités hors contexte, de voir leur cours finir dans les médias sociaux. Ça a pour effet qu'on perd en spontanéité, on se censure davantage, on est plus normé, moins spontané et aussi moins bon comme enseignant.e. »

« L'enregistrement d'un cours pose des questions de liberté de parole, voire de liberté académique : ce qui est dit peut toujours être réécouté ou utilisé hors contexte, ce qui met une pression énorme sur le ou la professeur.e. »

« Les critères [liés à l'enregistrement des cours] devront être formalisés dans des politiques pour faciliter la prise de décision. »

Le troisième enjeu lié à l'enregistrement des cours porte sur la qualité des vidéos. Plusieurs collègues s'entendent pour dire que la qualité des cours enregistrés en classe est médiocre. On fait aussi remarquer que, circonstances obligeant, les collègues ont offert des cours synchrones ou enregistré des cours asynchrones à partir de leur domicile, dans un environnement non optimal en ce qui a trait à la luminosité, la qualité du son, etc. Or, un certain nombre d'étudiant.e.s exercent de la pression pour qu'on leur offre des vidéos de meilleure qualité. Certain.e.s professeur.e.s craignent d'ailleurs d'être évalué.e.s, par la direction, en fonction de la qualité des enregistrements. D'autres souhaiteraient pouvoir procéder à des enregistrements de qualité professionnelle, ce qui exigerait des salles et une assistance technique qui ne sont pas disponibles à grande échelle, actuellement.

« Les étudiant.e.s deviennent très pointilleux – ils utilisent les enregistrements pour trouver le petit détail où on s'est trompé. »

« Les enregistrements en classe n'ont pas une grande qualité technique. En plus, pour l'enseignement en classe, le ou la professeur.e doit répéter des nouveaux concepts souvent pour aider l'étudiant.e de s'en rappeler. Ces répétitions rendent les enregistrements des cours très (trop) longs par rapport aux vidéos pédagogiques professionnelles. Certains collègues ont l'impression qu'il sera mieux de développer des vidéos professionnelles d'enseignement et ne pas utiliser les enregistrements des cours pour l'enseignement asynchrone. »

« On a passé beaucoup de temps à devenir des experts de techno, et on a le sentiment que les étudiant.e.s seront plus exigeants à ce sujet. »

« Pour des cours à distance ou asynchrones, il semble préférable de produire des vidéos professionnelles au lieu d'utiliser des enregistrements d'un cours en ligne. »

« On a enregistré nos cours à partir de chez nous, sans qualité professionnelle. Il ne faudrait pas que nous soyons évalués, par la direction, sur la qualité de ces enregistrements. »

Finalement, certain.e.s collègues craignent que l'utilisation des vidéos ait pour conséquence d'encourager les étudiant.e.s à NE PAS se présenter en classe, dans les cours offerts en comodalité ou dans les cours à distance de format synchrone. Disposant de la possibilité d'écouter passivement le cours au moment de leur choix, plusieurs étudiant.e.s feraient le choix de ne pas participer à la séance de cours elle-même, contribuant ainsi à réduire les interactions et, de façon générale, le dynamisme des cours. Alors que les enregistrements devaient servir à accommoder les étudiant.e.s malades ou momentanément incapables de se présenter au cours, ils sont devenus, dans les faits, une option de modalité d'enseignement pour un grand nombre d'étudiant.e.s. Cette situation doit être corrigée afin d'éviter de diluer la qualité des cours.

« L'Université devrait énoncer une politique claire à ce sujet. Offrir les enregistrements réduit le nombre de participant.e.s en classe et donc la diversité des avis pour les activités/discussions. »

« Même dans le cas d'un cours en présentiel, s'il existe un enregistrement disponible, les étudiant.e.s ne se présenteraient pas. »

« Cela [l'enregistrement des cours] entraîne souvent une baisse des présences. Il faudrait peut-être rendre la présence obligatoire. »

1.2.7 Diminution de l'engagement des étudiant.e.s dans les cours en ligne

Les professeur.e.s sont très nombreux à déplorer la moindre motivation, l'engagement limité des étudiant.e.s dans les cours en ligne. Ils et elles déplorent que plusieurs étudiant.e.s n'ouvrent pas leur caméra, ne posent pas de question, participent peu ou pas aux échanges, interagissent peu dans les forums, etc. Ces manques d'interactions s'étendent aussi aux interactions entre les étudiant.e.s, qui sont plus limitées qu'auparavant. Les collègues soulignent que ces comportements limitent leur capacité à détecter si les étudiant.e.s suivent, s'ils ou elles ont compris la matière, etc., qu'ils nuisent à la richesse de la formation, à l'émulation, et qu'ils sont un frein à l'apprentissage qui prend place par les interactions entre étudiant.e.s. Des collègues ajoutent que ces situations ne sont pas motivantes pour les professeur.e.s et ont influencé par conséquent la qualité des cours offerts.

« L'apathie des étudiant.e.s en cours à distance est fatigante pour les professeur.e.s. »

« Les dynamiques d'interaction étaient moins bonnes : pour intéresser les étudiant.e.s et les accrocher à la matière, il faut beaucoup d'extras. »

« Dans le contexte des cours à distance, de nombreux exemples sont soulevés quant à la participation des étudiant.e.s. Si au sein des groupes, les meilleur.e.s continuent à s'impliquer et à réussir, le décrochage des autres semble bien plus aisé et important. La déconnexion rapide, plutôt que la participation à des activités non évaluées, peuvent jouer à la fois sur l'apprentissage et sur la motivation – des autres étudiant.e.s comme des enseignant.e.s. »

« Il est également souligné que le rapport de certain.e.s étudiant.e.s à l'enseignement semble avoir changé, posant certains enjeux comportementaux et d'attitude. On cite notamment deux exemples opposés : des étudiant.e.s qui, à travers Zoom et les caméras fermées, se cachent et évitent tout échange et participation, quand celle-ci n'est pas évaluée de manière sommative. »

« Il apparaît anormal que plusieurs étudiant.e.s ne donnent aucun signe de vie, particulièrement dans les cours à relativement petits groupes. »

« Les étudiant.e.s qui reviennent en classe après une longue période en ligne ont une transition à vivre : beaucoup plus passifs. »

« Le problème des caméras fermées touche tous et toutes les professeur.e.s. Quand la caméra est fermée, c'est comme si on donne sans recevoir, on ne voit pas les réactions, on ne voit pas s'ils ou elles ont compris ou non ce que nous enseignons. »

« Il est également souligné que le rapport de certain.e.s étudiant.e.s à l'enseignement semble avoir changé, posant certains enjeux comportementaux et d'attitude. [...] Les cours, pour certain.e.s, deviennent de plus en plus des conférences auxquelles on assiste, au moins en partie passivement et en réalisant d'autres tâches durant la même période. »

« Il faudrait réfléchir s'il était possible d'offrir un endroit à l'Université (par exemple aux bureaux de la bibliothèque) qui permettrait à ces étudiant.e.s de participer avec une caméra ouverte à un cours à distance. »

Certain.e.s collègues soulignent aussi le manque de décorum de plusieurs étudiant.e.s qui ouvrent leur caméra et les exposent dans un contexte privé ou incompatible avec une situation d'apprentissage ou, encore, le manque de manières de ceux-ci et celles-ci lors des interactions, pendant les cours en ligne. Les professeur.e.s se sentent désemparé.e.s devant l'attitude de certain.e.s étudiant.e.s et aimeraient que l'Université Laval, ou les unités, propose des règles visant à régir la présence en ligne, durant un cours.

« Il y a souvent un manque de civilité dans les interactions entre les étudiant.e.s. »

« [...] d'autres qui prennent les cours caméras ouvertes, en étant dans une situation a priori peu propice à l'apprentissage : allongés dans leur lit, ou en train de manger en sous-vêtements... Le besoin de nétiquette est ainsi évoqué. »

« Il semble impératif de réfléchir collectivement aux attentes que nous pouvons, devons, avoir face aux étudiant.e.s et aux règles de nétiquette qui devraient régir les cours en ligne. »

1.2.8 Problèmes liés aux évaluations en ligne

Les professeur.e.s ont rapporté plusieurs problèmes avec les évaluations en ligne, telles qu'expérimentées durant la pandémie. Un premier problème inhérent à ces évaluations porte sur l'obligation, ressentie par plusieurs, de réinventer leurs modes d'évaluation de façon à limiter les occasions de plagiat. Plusieurs professeur.e.s ont mentionné avoir dû refaire leurs examens, ou les changer régulièrement, ou encore transformer leurs examens en travaux de diverses formes. Les efforts nécessaires pour changer les formules d'évaluation et adapter les travaux et examens sont considérables et ajoutent à la surcharge de travail. Plusieurs collègues restent soucieux.ses de la qualité et de la valeur des évaluations et craignent que les évaluations en ligne ne permettent pas une évaluation juste de la maîtrise des connaissances, par les étudiant.e.s.

« L'enseignement à distance oblige à repenser complètement les évaluations et limite les possibilités de prévenir la tricherie. »

« Les évaluations ont représenté le plus grand défi et un enjeu majeur, notamment en termes de validité. »

« Les examens en ligne de type réflexif sont presque impossibles. J'ai dû créer des tonnes de questions et les modifier chaque session. C'est un grand défi. »

« Les exams en ligne, c'est difficile même si on a eu plusieurs formations. Les travaux d'équipe à distance ont été plus difficiles. »

« Pour un examen, il doit être changé chaque session. »

« Certains professeur.e.s en ont profité pour changer leur style d'examen pour une version davantage à développement, auquel cas la contrainte d'examen en présentiel peut être non souhaitable. »

D'autres collègues, pour leur part, ont plutôt reflété la lourdeur de la gestion des examens en ligne. Ceux-ci exigent en effet beaucoup de planification et forcent les professeur.e.s à s'adapter à de nombreuses contraintes (de plages horaires, notamment) fixées par les services technopédagogiques. Ces contraintes sont perçues comme étant des irritants importants.

« L'organisation d'examens en ligne est en général difficile. »

« La mise à l'horaire des examens est problématique, surtout quand le cours lui-même n'a pas d'horaire (asynchrone), auquel cas la mise à l'horaire en soirée ou la fin de semaine sont les seules options offertes... »

« On nous a demandé d'envoyer les exams deux semaines à l'avance. Ça a créé des problèmes. Ça demande une planification hyperactive et on ne peut déroger de son plan de cours. »

Par ailleurs, le sujet le plus souvent soulevé, à propos des évaluations, porte sur le plagiat dans le cadre des évaluations en ligne. Ce problème s'est avéré une préoccupation plus importante que lors des examens en présence. Plusieurs collègues mentionnent les problèmes de tricherie que posent les évaluations en ligne et estiment que le contrôle et la détection du plagiat ne devraient pas leur incomber. Plusieurs professeur.e.s considèrent que la détection et le contrôle du plagiat devraient être mieux assurés et qu'ils ne disposent pas des ressources nécessaires pour le faire, actuellement. Ils et elles souhaiteraient avoir accès à des outils pour pouvoir assumer cette tâche, devenue essentielle pour garantir la validité des évaluations.

« Hausse énorme des cas de plagiat. »

« Le plagiat est un aspect négatif. Plusieurs fonctionnalités qui seraient pourtant simples à implémenter sont pourtant manquantes dans monPortail. La plus criante étant la détection de plagiat automatique dans les questionnaires. »

« Examens en ligne : tricherie et plagiat. Je le suspecte, mais je ne peux pas le prouver. »

« De nouveaux cas de plagiat sont apparus. Nous aurions besoin de nouveaux outils d'évaluation pour contrôler le plagiat. L'Université ne supporte pas vraiment les outils de surveillance. Manque de flexibilité. »

« Il faudrait aussi qu'on soit capable de télécharger les réponses des étudiant.e.s aux questionnaires afin de les traiter avec nos propres outils (encore une fois pour la détection de plagiat). »

2. Recherche

2.1 Changements ayant eu des effets positifs

2.1.1 Des réunions plus efficaces, mais une perte de convivialité

Plusieurs collègues considèrent que les plateformes Zoom et Teams sont des technologies très pratiques pour tenir des réunions de recherche, des rencontres entre collaborateurs, et ce particulièrement lorsque les participants sont dispersés sur le territoire. Certain.e.s soulignent que les rencontres en ligne permettent de faciliter grandement les contacts avec des ressources ou des collaborateurs situés à l'extérieur de la région ou du pays. Beaucoup apprécient la flexibilité qu'offrent ces technologies et la possibilité d'y recourir pour divers échanges, qu'ils soient formels ou spontanés. Ces modalités tendraient à rendre les rencontres plus efficaces, plus centrées sur les sujets à discuter et permettraient ainsi une meilleure utilisation du temps.

« La recherche est facilitée parce que les rencontres se font plus facilement. »

« Plusieurs mentionnent que les rencontres à distance permettent de sauver beaucoup de temps en ne limitant pas l'efficacité de celles-ci ni la qualité des échanges qui s'y tiennent. Le temps ainsi épargné peut être consacré aux activités de recherche. »

« Les rencontres sur Zoom ou Teams facilitent grandement les rencontres de discussion et d'échanges avec les collègues d'autres centres de recherche, de l'extérieur de la ville ou du pays. Elles permettent d'établir des collaborations avec d'autres chercheur.e.s avec qui il n'aurait pas été possible de collaborer, n'eût été des contacts virtuels. »

« Il est souligné que de nouvelles possibilités d'échange ont été ouvertes, autour et au sein des centres de recherche, ainsi qu'à travers les colloques et conférences à l'étranger. Les spécialistes sont plus accessibles, ouvrant de nouvelles collaborations. »

« On se réunit beaucoup plus fréquemment (midi recherche avec participation d'étudiant.e.s de l'extérieur). La moitié des séminaires de doc sont à l'extérieur. Des étudiant.e.s étranger.ère.s peuvent faire un doc sans venir à Québec. On ne veut pas arrêter ça. »

« Augmentation des collaborations/communications avec les collaborateurs.trices qui participent au cours via des logiciels permettant les contacts à distance. »

« Mes étudiant.e.s étranger.ère.s peuvent continuer à travailler tout en visitant leurs familles pour de longues périodes. »

Néanmoins, la grande majorité des professeur.e.s déplorent la perte de contacts informels avec les autres membres des équipes et des laboratoires de recherche, ce qui freine l'avancement de leurs recherches et la formation des étudiant.e.s. Certaines équipes n'ont pas pu travailler ensemble autant qu'elles l'auraient souhaité, ce qui a retardé considérablement leurs travaux. La majorité souhaite pouvoir faire un usage flexible des modalités en présence et à distance, dans le futur.

« L'aspect social du laboratoire est complètement perdu. Il y a des avantages importants à ce que les étudiant.e.s soient physiquement ensemble dans un laboratoire : ils apprennent à connaître leurs collègues futurs, ils découvrent de nouvelles problématiques de recherche et de nouvelles solutions, en échangeant ensemble, ils se dépannent sur des problèmes techniques. Tout ceci est perdu. »

« Le télétravail diminue l'intégration et le sentiment d'appartenance aux équipes de recherche. »

« Le télétravail est en général dommageable aux activités de recherche et aux études de 2^e et 3^e cycles. La majorité de la recherche de notre secteur est réalisée en équipe et exige des activités soutenues en laboratoire et sur le terrain. Si une partie du suivi de tous les jours peut être effectuée en recourant à une plateforme de type Teams ou Zoom, de fréquentes interactions en personne sont absolument nécessaires à la bonne marche des opérations et à l'intégration de nouvelles et nouveaux étudiant.e.s. »

« L'aspect social large de la recherche a disparu : contact avec le public,ancements, tribunes, événements festifs, etc. Dans certains cas, cet aspect est vital au dynamisme scientifique (contact avec les musées, les librairies, etc.). L'aspect social du laboratoire est complètement perdu. »

« Une grande perte pour la stimulation scientifique des étudiant.e.s : annulation des colloques, des conférences, des occasions de rencontre. L'impossibilité, notamment pour les étudiant.e.s de 3^e cycle, de baigner quotidiennement dans la culture universitaire, de pouvoir participer à des discussions significatives, est un manque important pour leur formation. »

« Le télétravail rend très difficile le développement d'une "vie de laboratoire" par laquelle se tissent des liens et se développent des sentiments d'appartenance au sein d'une équipe rassemblant des étudiant.e.s gradué.e.s et des professionnel.le.s de recherche. »

« Le manque d'interactions des derniers mois a favorisé l'émergence de problèmes de santé mentale. Plusieurs étudiant.e.s ont abandonné leurs études ou pris des retards importants, ce qui ajoute à leur stress. »

« Pour les étudiant.e.s, c'était mission impossible. Les interactions avec le prof et entre eux, le club de lecture, ... tout cela est beaucoup plus important pour leur formation que les manipulations. On a fait le strict minimum pendant ces deux ans et donc il y aura des effets à long terme de cette déficience dans leur formation. »

2.1.2 L'opportunité de participer à plus de colloques, d'activités scientifiques, de congrès virtuels, mais, encore, une perte de convivialité.

Personne ne décrit les colloques, les congrès ou autres rencontres scientifiques à distance comme une panacée. Néanmoins, plusieurs affirment que les activités scientifiques virtuelles permettent de participer à des événements, souvent internationaux, auxquels ils et elles n'auraient pas pu s'inscrire autrement, faute de temps ou d'argent. Outre le fait de pouvoir assister à des événements très ciblés et d'inviter des chercheurs internationaux à des séminaires, certain.e.s soulignent aussi la plus grande participation constatée dans les activités de recherche virtuelles.

« Facilite l'accès, à moindre coût, à des chercheurs de partout dans le monde pour les séminaires, les soutenances de thèse, etc. »

« Les colloques, conférences et séminaires en ligne sont pratiques et économiques, car on n'a pas besoin de voyager. »

« La possibilité d'une participation accrue à plusieurs séminaires à l'étranger est d'un grand intérêt. Il y a des bénéfices écologiques indéniables tant que cela n'est pas le paradigme dominant... »

« La possibilité accrue de participer à des séminaires en ligne, à l'étranger par exemple, est un avantage. Cela facilite aussi la mise à jour de la matière pour les cours. »

« Possibilité d'assister à trois colloques plutôt qu'un seul! De plus, il n'y a jamais eu autant de participation dans les colloques entièrement à distance. »

Un certain nombre de collègues expriment néanmoins une crainte que l'existence d'activités de recherche virtuelles et de congrès en ligne ne réduise l'acceptabilité, aux yeux de l'Université, de la participation à ou de l'organisation de colloques ou congrès en présence. Ils et elles souhaitent que les professeur.e.s ne perdent pas la latitude de participer aux activités scientifiques qu'ils et elles jugent pertinentes, quelles que soient leurs modalités et qu'ils et elles y présentent une communication ou non. Ces collègues se questionnent sur l'évolution des règles liées au remboursement des frais de congrès en présence.

« Tant que c'est un choix [les activités scientifiques à distance], ça va. Quand c'est une contrainte, c'est un problème. »

« Des inquiétudes quant aux difficultés futures pour obtenir du financement de déplacement et pas seulement pour les participations à distance. »

« La crainte d'une diminution des soutiens aux déplacements des professeur.e.s et des étudiant.e.s est soulevée. »

Plusieurs collègues jugent utile de préciser, cependant, que les activités scientifiques, congrès, etc. à distance ne doivent pas être considérés comme un idéal. On souligne leurs avantages, certes, mais souvent à titre de compromis. En effet, plusieurs soulignent les pertes d'occasion de socialisation, de réseautage, de discussions informelles potentiellement riches et fécondes.

« Cela dit, le manque de déplacements a des effets négatifs : pour plusieurs, les rencontres plus informelles en marge des événements scientifiques participent au réseautage, à l'innovation et à la créativité. »

« Lors de colloques en virtuel, le dialogue manque; il n'y a pas d'effervescence et c'est plutôt stérile. »

« Pour les étudiant.e.s, ces repères qui pouvaient aider à structurer leur travail, surtout en fin de parcours, sont remplacés par des participations à domicile, nécessairement moins enthousiasmantes. Plus généralement, il est rappelé que les colloques en présentiel sont des endroits d'organisation de projet, de préparation de collaborations et demandes de subventions. Une partie de ces éléments – touchant au réseautage – disparaît avec la distance. »

« Tout ce qu'il y a autour des colloques manque beaucoup (rencontres, soirées, ...), particulièrement pour les jeunes professeur.e.s. »

2.2 Changements que les professeur.e.s ne souhaitent pas conserver

2.2.1. Le retard accusé en recherche

Un certain nombre de professeur.e.s évoquent le fait que le contexte pandémique les a contraint.e.s à un surinvestissement en enseignement, pour assurer le passage à l'enseignement en ligne, ce qui a été fait au détriment des activités de recherche. Ils et elles se sont trouvé.e.s dans l'obligation de consacrer moins de temps à la réalisation de leurs recherches, à la préparation de demandes de subvention, à la rédaction d'articles, à la formation des étudiant.e.s de deuxième et troisième cycles, retardant ainsi la progression de leurs travaux. Quelques-un.e.s ont même dû reporter la réalisation de projets de recherche complets.

« Le temps consacré à la recherche a diminué de 50 % à cause de l'investissement du temps dans les cours. »

« Les projets à l'international ont été reportés. »

« Ne plus avoir accès au terrain est un frein majeur, entraînant des retards. »

« Le temps consacré à tout cela [la gestion des cours en ligne] empiète sur le temps consacré à la recherche. »

« Tout le monde signale une perte et une diminution des activités de recherche. »

« On note un déséquilibre profond entre nos différentes tâches. Nous avons passé les deux dernières années à enseigner. On n'a pas pu faire de recherche. »

« Les professeur.e.s ont manqué de temps pour la recherche, car ils ont tout investi en enseignement. »

« En plus, je n'ai pas pu aller sur le terrain. Ce fut difficile pour moi. »

« Occasions de rencontres perdues, séjours annulés, projets abandonnés, ralentissement des activités de recherche et de collaboration... découragement, difficile de planifier à long terme, empêche le réseautage. »

« La collecte des données devient difficile, voire impossible, tout dépendant du type de recherche. »

Pour un certain nombre, ce retard est associé à une crainte d'être évalué.e négativement par les organismes subventionnaires et par l'Université (dans le cas des promotions).

2.2.2 L'imposition des soutenances à distance

Plusieurs professeur.e.s réclament la reprise des soutenances en présence. Si des collègues reconnaissent les avantages de la visioconférence dans certaines circonstances, notamment pour les étudiant.e.s étranger.ère.s, la majorité déplore la perte du rituel formel que constitue la soutenance en présence. Ils et elles mentionnent la perte de sens, du caractère solennel et festif, des occasions de partage et de célébrations qui l'accompagnent.

« Les soutenances en distanciel sont décriées comme un manque de reconnaissance face au travail de l'étudiant.e, une perte dans son parcours scientifique et comme contrevenant au rituel universitaire. »

« Les soutenances de thèse à distance sont un problème pour plusieurs : "désolant", "frustrant" ... La majorité des collègues présent.e.s appuient cette critique. »

« Le besoin de favoriser les soutenances sur le campus est mentionné, avoir une nécessaire présence des membres du jury, à la fois pour la qualité en soi de l'épreuve, mais aussi pour le bénéfice collectif (possible conférence, réseautage) qui peut en être tiré. »

L'habitude des soutenances à distance soulève aussi, chez certain.e.s, une préoccupation semblable à celle qui avait été soulevée à propos de la possibilité, dans le futur, de financer la participation à des congrès à l'extérieur de la province ou du pays. En effet, des collègues se demandent s'il sera encore possible, désormais, de défrayer, notamment, les coûts de déplacement d'évaluateurs.trices de l'extérieur de l'Université lors de soutenances en présence.

« Si on est minoritaires (dans notre unité à maintenir une majorité d'activités en présence), on va avoir des conséquences : par exemple, est-ce que l'Université acceptera de payer pour des soutenances en présence si tous les autres les font sur Zoom ? »

3. Vie universitaire

3.1 Changements ayant eu des effets positifs

3.1.1 Réunions administratives plus efficaces

Plusieurs collègues abordent le fait que les assemblées d'unité sont plus efficaces qu'auparavant, que plus de collègues y participent. Tous les collègues ne souhaitent pas nécessairement que toutes les réunions d'unité soient tenues de façon virtuelle, dans l'avenir, mais la plupart d'entre eux et elles reconnaissent que ce changement a été favorable pendant la situation pandémique et s'estiment satisfait.e.s du déroulement de ces rencontres.

« La possibilité d'organiser des séances en virtuel facilite la participation. »

« On souhaite que la capacité de se joindre en ligne aux réunions soit maintenue. Jamais nous n'avons une aussi forte participation aux assemblées départementales qu'avec les réunions en ligne. »

« Rencontres départementales à distance permettent aux collègues en séjour à l'extérieur de se joindre à la réunion, semblent être plus efficaces. »

« Les communications et les votes admissibles via Zoom ont été appréciés par la communauté professorale qui aimerait garder cet avantage qui permet d'assister à certaines rencontres même en étant dans l'obligation d'être dans une école aux fins de recherche, par exemple. »

« Plusieurs participants soulignent les pertes de temps qui étaient associées aux déplacements pour assister aux réunions, avec la majorité de nos membres qui ont plusieurs bureaux (à l'Université et aux centres de recherche). »

« Les réunions Zoom ont parfois un caractère plus égalitaire, " chacun dans son petit carré égal " ! »

Certain.e.s soulignent néanmoins la perte des contacts informels dans le cadre de ces réunions, et se désolent de leur formalisation qui engendre moins d'échanges spontanés. Ils et elles ne souhaitent pas que cette modalité soit généralisée à l'ensemble des réunions ni que celles-ci deviennent des moments centrés uniquement sur la fonctionnalité plutôt que sur la vie et la cohésion de groupe.

« Ça n'aide pas à la cohésion du département. »

« Il faut quand même prioriser les réunions en présence. »

« À l'écran, on ne se regarde pas dans les yeux. La communication entre quatre yeux est importante. »

« Si on peut apprécier le fait d'avoir des réunions dans lesquelles on va droit au but et ne perd pas de temps en bavardage, on peut en revanche déplorer le fait de ne plus avoir

l'occasion d'errer dans les échanges avec les collègues, puisque l'errance est parfois créatrice et productrice de ce dont on a le plus besoin. »

« Rencontres départementales à distance sont moins interactives, diminuent le sentiment de l'appartenance. »

Par ailleurs, bien que seul un petit nombre aient évoqué le sujet, les réunions en comodalité ne semblent pas avoir la cote. Il semble exister une préférence marquée pour les formules où tout le monde utilise la même modalité : soit en ligne, soit en présence.

3.1.2 Présence et qualité du soutien technopédagogique

Le passage obligé à l'enseignement en ligne a amené la plupart des professeur.e.s à chercher à obtenir de l'aide, d'un point de vue technologique ou pédagogique. Il semble que la disponibilité des services ait grandement varié d'une faculté à l'autre, de sorte que certain.e.s ont facilement trouvé l'aide dont ils et elles avaient besoin alors que d'autres ont eu beaucoup plus de mal à accéder à des ressources susceptibles de leur venir en aide.

Quelques rares collègues ont témoigné d'insatisfactions quant au rapport avec les professionnel.le.s chargé.e.s du soutien technopédagogique. La majorité des professeur.e.s ont plutôt témoigné de leur satisfaction envers les services offerts (formations en ligne, webinaires, encadrement personnalisé, etc.). On a vanté les multiples cours disponibles, les services d'aide à la réflexion pédagogique, etc. Un certain nombre de collègues ont exprimé le souhait que les services technopédagogiques demeurent disponibles dans l'avenir pour les aider à explorer différentes modalités technologiques et approches pédagogiques pour leurs cours.

« Au niveau de la faculté, il y avait de bonnes ressources d'aide pédagogique. »

« Les collègues sont très satisfaits avec le soutien du service informatique à la Faculté. »

« Les collègues qui ont abordé l'aide technopédagogique rendue disponible aux professeur.e.s en disent beaucoup de bien. Cette aide leur a permis d'être accompagné.e.s dans les changements imposés dans les modalités d'enseignement et de trouver des solutions aux divers problèmes rencontrés. »

« Les professionnels chargés des formations et de l'accompagnement ont fait preuve d'un soutien d'une très grande qualité. Ces ressources ont été un apport précieux pour permettre aux professeur.e.s d'offrir un enseignement adéquat dans des conditions difficiles. »

« Le soutien technopédagogique. Les services accessibles au sein de l'unité et de la Faculté sont appréciés, jugés satisfaisants et devraient se voir prolongés. »

« Nous avons reçu un bon soutien technique, mais doit être poursuivi et même amélioré. »

« Nous avons un bon support facultaire, mais nous sommes tributaires de la quincaillerie. »

Le seul aspect qui ait systématiquement fait l'objet de critiques est le manque de soutien technique lors des séances de cours en comodalité.

3.1.3 Bénéfices du télétravail

Plusieurs collègues mettent de l'avant les avantages inhérents à la possibilité de faire du télétravail : 1- facilitation de la conciliation travail/famille, 2- possibilité d'aménager des « temps longs » permettant de se consacrer entièrement, pendant plusieurs heures, à un sujet/projet donné et 3- économie du temps de déplacement. Certain.e.s soulignent que la pandémie a permis de déstigmatiser le télétravail, de le rendre moins suspect, plus acceptable. Les collègues semblent, pour la plupart, avoir apprécié la possibilité de travailler à la maison et espèrent avoir l'occasion de continuer à recourir à cette forme de travail, ne serait-ce que partiellement, dans le futur. Plusieurs souhaitent que l'on puisse en arriver à un équilibre entre la présence sur le campus et le télétravail.

« De manière générale, on apprécie que la pandémie ait permis très largement de déstigmatiser le télétravail. Celui-ci a toujours été important pour les professeur.e.s, alors que cela pouvait être mal vu, puisqu'on pouvait croire que les gens qui télétravaillaient étaient des paresseux qui ne faisaient rien. Les deux dernières années ont contribué à transformer cela en profondeur. »

« Malgré le développement de défis importants de conciliation, la possibilité de travailler à distance peut faciliter la conciliation famille-travail en accroissant, par exemple, la productivité et l'efficacité des réunions.»

« Distanciel excellent pour la conciliation travail-famille dans le cas des jeunes familles. »

« Conciliation travail-famille : la pandémie a permis aux collègues de prendre conscience des grands avantages de nos fonctions, en ce qui concerne la flexibilité d'horaire. »

« Le télétravail a été une solution. Travailler à la maison est un avantage pour la conciliation travail-famille. »

« Le télétravail peut être positif pour la conciliation travail-famille, car ça permet d'être avec les enfants, et je suis mieux installée à la maison qu'au bureau. Je fais toute ma prestation de travail, mais en heures coupées, à la maison. »

« Je n'ai pas eu à perdre de temps dans le transport. »

Quelques-un.e.s craignent néanmoins que le choix du télétravail ne suscite encore de la suspicion et de la désapprobation de la direction de leur unité.

« J'aime le télétravail. Je travaillerais toujours de la maison si je le pouvais, mais j'ai peur que " ça ne passe pas ", que ça ne soit pas bien vu par la direction. »

« Des préoccupations sur la position de l'administration, du Département, à propos du télétravail des profs, du personnel administratif, etc.. »

Notons qu'un certain nombre de collègues ont toutefois abordé la difficulté de concilier travail-famille dans le cadre du télétravail, et ce particulièrement pour les parents, surtout les femmes, ayant de jeunes enfants.

« Ça a été une gestion difficile pour moi. Je me suis donné le droit d'être flexible pour mon travail et mes enfants, surtout quand les enfants sont malades. »

« Il y a eu des inégalités qui se sont accentuées pour les femmes, parce qu'avec les enfants à la maison, on a été très occupées. »

« Volet conciliation travail-famille : déséquilibre au détriment des femmes. »

« La charge pour les parents de jeunes enfants a été impressionnante et a créé des inégalités importantes. »

« La situation spécifique de la pandémie a rendu le travail difficile pour les parents de jeunes enfants. »

Quelques-un.e.s estiment que les parents de jeunes enfants devraient bénéficier d'un allègement de leurs tâches en compensation des efforts consentis pendant la pandémie.

3.2 Changements que les professeur.e.s ne souhaitent pas conserver

3.2.1 Perte de contacts interpersonnels

Les professeur.e.s déplorent, unanimement, le fait que la pandémie ait mis à mal la possibilité d'avoir des contacts informels, spontanés, avec les collègues et les étudiant.e.s, dans le quotidien. Plusieurs parlent d'effritement du sentiment d'appartenance, de la collégialité et de l'identité collective, d'interactions moins fructueuses à distance. La très grande majorité des professeur.e.s relèvent la perte de cohésion et de vie sur le campus, la perte de soutien et de stimulations liée au manque d'échanges, de discussions. Si une majorité semble avoir apprécié le télétravail, personne ne semble vouloir y être cantonné en permanence. Le besoin d'être en relation, de revenir à un contexte de relations informelles et spontanées semble très présent chez la plupart. On insiste sur le besoin de donner des raisons de revenir sur le campus, de participer à l'activité et au sens de la vie universitaire, à l'identité collective.

« On s'ennuie de la machine à café... »

« Le soutien des collègues est important et on a ce soutien lorsqu'on est sur place. »

« Notre sentiment d'appartenance s'effrite. »

« Une grande richesse de l'Université vient des interactions. Celles-ci sont beaucoup moins fructueuses à distance. »

« Des inquiétudes pour l'intégration des nouveaux et nouvelles professeur.e.s dans le contexte actuel. »

« La situation de télétravail complexifie l'établissement de nouveaux contacts, formels ou informels, et le maintien des liens informels avec les collègues, lesquels sont essentiels pour créer le "tissu" d'un département. »

« Les échanges intellectuels informels, propres à la nature de l'activité universitaire, sont essentiels au développement du milieu et doivent être favorisés. »

« La conversation de corridor fait du bien, juste au niveau du bien-être. Le social fait du bien. »

« La vie sur le campus est très affectée et ce n'est pas positif : on se veut une institution de savoir et le savoir passe par l'échange! Ce n'est pas vrai qu'on peut tout dématérialiser! »

« La complicité entre professeur.e.s, développée par les petites conversations de couloir avant et après les cours, c'est important pour le moral, l'entraide, la vie départementale, mais aussi pour la vie scientifique. »

« Le vide du campus. Les professeur.e.s croient à la conversation de corridor et de café pour régler nombre de problèmes. Les nouveaux professeur.e.s apprennent dans les corridors la vie départementale et la vie facultaire. »

« On note un risque réel d'atomisation du corps professoral ! Perte de solidarité, de partage, ... de plein de choses essentielles. Implique un risque de tension exacerbé au sein du corps professoral. »

« L'idée de mettre de l'avant des événements de nature sociale (dîners, soupers, soirées thématiques) pour ramener la collégialité est proposée. »

La majorité des professeur.e.s soulignent le besoin de dynamiser la vie sociale, intellectuelle et culturelle sur le campus, de créer des lieux d'échanges, des occasions de rencontres et de discussions, d'émulation, de stimulation, pour les professeur.e.s et les membres des autres corps d'emploi, mais aussi, beaucoup, pour les étudiant.e.s. Plusieurs s'inquiètent du fait que le campus ne représente plus quelque chose d'attirant, pour les étudiant.e.s, qu'il ne soit plus un milieu de vie dynamique favorisant une riche vie intellectuelle, sociale et culturelle. Les collègues sont nombreux.ses à souligner le besoin de recréer un milieu qui permette une expérience académique pleine, qui ne repose pas uniquement sur les cours, mais sur les échanges et les interactions entre étudiant.e.s. Ils et elles se questionnent quant aux moyens à prendre pour redonner aux étudiant.e.s et aux membres du personnel le goût de passer du temps sur le campus.

« L'expérience étudiante manque. Aucune vie universitaire. »

« L'expérience pour les étudiant.e.s de venir sur le campus, de discuter entre eux, de se solidariser, de discuter du/de la professeur.e et des cours entre eux; tout cela se perd. »

« Certains craignent l'enclenchement d'un cercle vicieux; plus d'activités à distance, moins d'activités sur le campus; moins de motivation à y revenir, plus d'activités à distance, moins de ressources accordées pour le campus. »

« C'est difficile de recruter des représentant.e.s étudiant.e.s; il n'y a pas de sentiment de groupe, d'esprit de corps. L'association étudiante est fantôme. »

« Il n'y a plus de vie départementale pour intégrer les étudiant.e.s étranger.ère.s et les nouveaux collègues. »

« L'absence de vie sur le campus apparaît comme un cercle vicieux. Tant les collègues que les étudiant.e.s sont peu motivés à se déplacer pour venir sur le campus dans la mesure où beaucoup de gens restent à la maison. On pense que s'il y avait davantage de gens et de vie sur le campus, tout le monde serait plus motivé à y venir.»

« La vie universitaire est aussi pour les étudiant.e.s un espace d'entraide : en l'absence de ces occasions de " partage des angoisses ", celles-ci pèsent plus lourd et reviennent vers les profs. Ils n'ont plus ces réseaux, ces pairs, les services d'aide aux étudiant.e.s, etc. »

« Expérience campus : L'Université, c'est une expérience collective, un engagement physique; la vie étudiante fait partie de la formation, attention à la perte du sentiment d'appartenance. »

« Qu'est-ce qui pourrait nous faire revenir sur le campus? Campus nordique, skate park, école de musique : offre de cours à rabais pour enfants de professeur.e.s, services de garde, etc. Tout ce qui fait que le campus devient aussi un milieu de vie. »

« Il faut encourager les étudiant.e.s à venir à l'Université. Ça part de nous. Si nous sommes sur place, les étudiant.e.s vont venir. »

« Les étudiant.e.s ont besoin ou envie d'encadrement social pour rendre leur expérience universitaire plus signifiante. Le télétravail et le confinement ont privé les étudiant.e.s de cette possibilité ainsi que d'occasions de discuter de façon informelle avec leurs collègues ou avec le personnel enseignant. L'impossibilité, notamment pour les étudiant.e.s de 3^e cycle, de baigner quotidiennement dans la culture universitaire, de pouvoir participer à des discussions significatives, est un manque important pour leur formation. »

3.2.2 Faire face à la détresse psychologique

De très nombreux.ses collègues font état de l'accroissement des problèmes de problèmes de santé mentale chez les étudiant.e.s. Ces problèmes, sérieux et inquiétants en soi, ont des répercussions autant pour la vie personnelle que scolaire des étudiant.e.s qui doivent être encadré.e.s, suivi.e.s, aidé.e.s.

Malheureusement, il semble que les services d'aide disponibles sur le campus pour faire face à ces besoins aient rapidement été débordés et incapables de satisfaire à la demande, laissant plusieurs étudiant.e.s seul.e.s devant leur désarroi. En l'absence de possibilités d'interagir informellement avec d'autres de leurs pairs, plusieurs se sont tourné.e.s vers leurs professeur.e.s qui ont soudainement été appelé.e.s à leur servir de soutien moral. Ce travail, important et délicat, est venu ajouter à la surcharge de travail des professeur.e.s et a contribué à gruger encore plus de leur énergie déjà fortement compromise.

« Augmentation de la charge mentale envers les étudiant.e.s et membres des équipes de recherche dont on s'occupe. »

« La santé mentale des étudiant.e.s de 2^e et 3^e cycles a été affectée. Le budget du Centre d'aide a été augmenté. »

« Le bien-être est un gros problème. Santé mentale. Fatigue accumulée. Pour les étudiant.e.s et pour les professeur.e.s. Cela devrait être un thème central des États généraux. »

« Beaucoup d'étudiant.e.s et de professionnel.le.s sont en détresse, surtout ceux et celles qui ont de jeunes enfants, etc. Je commence à trouver stressant le fait de ne pas pouvoir " livrer la marchandise " et supporter les employés, être une bonne employeuse ET une chercheuse efficace. »

« On a noté un manque de formation pour le personnel au niveau psychologique. »

« Le Centre d'aide aux étudiant.e.s est surchargé. »

« Informer les professeur.e.s de leurs droits et obligations plus clairs et transparents concernant la supervision des étudiant.e.s, des ressources d'aide en cas de détection de problèmes ou difficultés dans la supervision. »

La détresse psychologique des étudiant.e.s s'ajoutait parfois à celles des collègues... voire à sa propre détresse. Or, certain.e.s ont senti que la santé psychologique des professeur.e.s a fait l'objet d'une faible attention de la part de l'administration. Quelques professeur.e.s ont en effet souligné qu'il aurait été utile qu'une aide psychologique soit plus facilement disponible ou que les ressources disponibles soient mieux publicisées.

« Mais il y a aussi des collègues qui se sentent isolés. »

« D'ailleurs, l'Université Laval a offert du soutien psychologique aux étudiant.e.s, mais rien n'a été prévu pour les professeur.e.s, pourtant sursollicité.e.s, y compris comme sources de soutien psychologique. »

« Les ressources pour faire face au stress psychologique, la fatigue, etc. disponibles pour les professeur.e.s ne sont pas toujours assez connues. (L'intranet du VRRH est mentionné comme une bonne source). Même si des formations sont offertes, il n'est pas évident de les suivre parce qu'on manque de temps ! »

« La Faculté de pharmacie a une ressource en or pour le soutien psychologique, qui est là pour les étudiant.e.s et les professeur.e.s. Son agenda est plein. »

3.2.3 Régularisation de l'hyper travail

Une grande quantité de professeur.e.s ont fait état d'une plus grande difficulté, dans le contexte du travail en ligne, à gérer leur temps, compte tenu, notamment, de la multiplication des réunions, des contacts Teams, des questions et demandes de suivi de la part des étudiant.e.s. Cette hyper sollicitation, à laquelle s'ajoute la prolifération des courriels, contribue à la surcharge de travail et à l'impression de n'en faire jamais assez. Le travail s'est intensifié, notamment par la suppression des temps de transition et de pause entre les réunions. Plusieurs parlent de fatigue accumulée et déplorent que l'on normalise les réunions et les demandes en dehors des « heures de bureau ». Ils et elles réclament le droit à la déconnexion, à une saine hygiène de travail. Il semble essentiel de s'assurer que les professeur.e.s puissent atteindre un meilleur équilibre entre les activités de travail et la vie personnelle.

« Multiplication (inutile) des réunions à distance et risque assez simple de surcharge de travail. »

« Il y a trop de réunions. »

« Le droit à la déconnexion. Comment déconnecter le week-end, surtout pour les messages aux étudiant.e.s. »

« Toujours pressé.e..., pas de marge... »

« Les cours à distance exigent beaucoup de travail avant et après et ils impliquent énormément de courriels à gérer. »

« Cela favorise une fréquence accrue des réunions et permet une mise à l'horaire sans pause entre elles, ce qui entraîne une fatigue plus grande. »

« Un des points positifs est la prise de conscience de refuser la pression induite que le système nous impose (du moins pour les chercheur.e.s avancé.e.s dans la carrière). Ça pose quand même des questions sur la culture de la performance. »

« L'immédiateté de la modalité virtuelle crée notamment des attentes différentes chez les étudiant.e.s, lesquelles ont un impact sur la charge de travail des professeur.e.s. »

« L'accessibilité de Zoom a créé, pour certains, une sursollicitation. »

« Un collègue souligne le fait que le basculement en ligne a accentué un grave problème de communication électronique – multiplication des messages électroniques reçus par les collègues et la pression incidente d'y répondre dans un délai rapproché. »

« Relaxation intellectuelle devient absente... on enchaîne les réunions. »

Plusieurs professeur.e.s émettent le souhait que l'Université établisse des règles, et les communique clairement aux étudiant.e.s, aux collègues et autres membres de la communauté universitaire pour qu'ils et elles n'aient pas à se battre, individuellement, pour faire respecter leur droit de ne pas être disponible en tout temps.

« Des stratégies d'information seront nécessaires pour rappeler à tous les délais acceptables pour répondre aux messages et les limites des jours ouvrables. »

« La question se posait si l'Employeur pouvait donner un coup de main et soutenir les collègues dans leurs efforts à développer de saines habitudes de travail. »

« On a peut-être besoin d'une loi sur le droit à la déconnexion, c'est-à-dire qu'on n'a pas à répondre à des courriels les soirs et la fin de semaine. »

« Existe-t-il des balises institutionnelles pour gérer les obligations des disponibilités à distance ? Quelques collègues racontent être contacté.e.s par les étudiant.e.s directement par Teams hors des heures de bureau et hors des heures de travail, hors des manières de communication prévues dans le plan de cours (forum, courriel, heures de bureau. »

3.2.4 Alourdissement et centralisation de l'administration

Un certain nombre de professeur.e.s témoignent de la perte de service administratif occasionnée par le télétravail du personnel de soutien et du personnel administratif. Plusieurs expriment comment le roulement, chez ces groupes de personnel, a causé des ruptures de service et ralenti les réponses aux différents besoins. On mentionne notamment l'usage de nouveaux formulaires, lourds et pas toujours adaptés, les procédures excessives, etc.

Quelques-un.e.s mentionnent que l'administration est plus centralisée qu'elle ne l'était auparavant, que les décisions sont prises par les gestionnaires, sans consultation auprès des professeur.e.s. Ils et elles déplorent le manque de collégialité dans les décisions administratives et pédagogiques.

« Le secrétariat- il y a 3 jours d'absence. »

« On se trouve avec de très grands groupes et on ne sait pas qui a pris cette décision. On a le sentiment qu'on devient des exécutants qui ne participent pas du tout aux décisions des gestionnaires. »

« Les professeur.e.s ne se sentent pas la priorité dans les décisions ni au cœur de la mission de l'Université. »

« En résumé, nous avons vécu une grande perte d'autonomie. Le syndicat devrait se mettre le nez là-dedans. »

« Le contexte pandémique et le télétravail ont donné lieu à une multiplication des nouvelles procédures administratives et de formulaires à compléter qui contribuent à la surcharge de travail des collègues et réduisent le temps dont ils disposent pour leurs recherches. »

« La gestion plutôt verticale de l'administration : peu de consultation avant de diffuser de l'information (à tous les niveaux). »

« Alors que les appels à la souplesse, à l'agilité et à la flexibilité se multiplient à l'occasion du contexte pandémique et de télétravail, certains cadres imposés autour et au sein de l'enseignement semblent s'être renforcés, à travers une centralisation accrue au sein de l'UL. »

« Les professeur.e.s regrettent la mise en retrait de la collégialité dans un grand nombre de décisions. Un grand nombre de décisions administratives, parfois de nature pédagogique, ou plus généralement touchant à la vie collective de l'Université, sont prises de manière centralisée en n'impliquant pas ou peu les professeur.e.s. »

« Une perte de collégialité est ressentie également : décision sur un poste qui semble discuté entre la direction départementale et décanale plutôt que l'Assemblée de l'unité. »

« Le problème est que les décisions se prennent sans notre avis, mais que ça a un effet sur notre enseignement. »

« Une couche d'administration s'est ajoutée (formulaire de demande d'autorisation). »

« Les mesures de contrôle alourdissent notre travail. »

RECOMMANDATIONS

Les différentes recommandations formulées dans cette section découlent à la fois des données collectées lors des groupes de discussion de professeur.e.s qui ont été organisés au sein des unités et de celles recueillies lors des ateliers interprofessionnels qui ont réuni des professeur.e.s, des chargé.e.s de cours, des responsables de formation pratique, des professionnel.le.s de recherche et des étudiant.e.s des cycles supérieurs les 24 et 25 mars 2022. Ces recommandations concernent les nouvelles pratiques et habitudes qui se sont imposées dans le contexte pandémique et s'en tiennent à celles-ci, de même qu'aux problèmes et avantages qui en découlent. Elles ne couvrent pas les situations qui existaient déjà avant la pandémie, ni non plus les aspects qui sont déjà bien couverts par la convention collective liant le SPUL à l'Université Laval.

Ces recommandations présentent des changements à mettre en place, des pratiques ou des situations à éviter et celles qui sont, au contraire, à privilégier pour contribuer à faire de l'expérience de travail à l'université une expérience riche et positive pour les professeur.e.s des différentes facultés. Elles sont regroupées autour de quatre thèmes :

1. Liberté universitaire,
2. Gestion administrative et des études,
3. Services administratifs et pédagogiques;
4. Vie sur le campus.

1. Liberté universitaire

1.1 S'assurer que le choix des modalités pédagogiques revienne au / à la professeur.e ou à l'assemblée d'unité, et ce, dans un juste équilibre.

Les professeur.e.s doivent impérativement demeurer libres de choisir les modalités d'enseignement des cours dont ils ont la charge, à moins qu'ils et elles n'aient décidé collectivement et démocratiquement en assemblée d'unité d'offrir certains cours suivant des modalités particulières. Le choix des modalités pédagogiques ne devrait en aucun cas découler d'une décision de la direction d'unité ou d'un comité de programme.

1.2 S'assurer que le choix d'enregistrer ou non les séances de cours revienne au / à la professeur.e.

Compte tenu, notamment, de l'absence de moyens empêchant la diffusion des enregistrements à des publics à qui les cours ne sont pas destinés de même que leur usage hors contexte ou malveillant, chaque professeur.e qui choisit d'offrir des cours à distance devrait demeurer libre d'enregistrer ou non ses cours.

1.3 S'assurer que les professeur.e.s continuent de pouvoir choisir la modalité (en présence ou à distance) par laquelle ils et elles participent à diverses activités scientifiques (colloques, congrès, réunions, etc.).

Le choix de participer à des activités scientifiques en présence ou à distance devrait être entièrement dévolu aux professeur.e.s sans que ceux/celles-ci n'aient à le justifier. Aucune modalité de participation à des activités scientifiques ne doit être imposée, ni même privilégiée, et aucune entrave administrative ne doit s'interposer dans ces choix.

2. Gestion administrative et des études

2.1 Renforcer le principe de collégialité dans les décisions administratives qui touchent les professeur.e.s.

Les professeur.e.s doivent être au cœur des décisions qui les concernent. Il est essentiel que l'Université pose des gestes concrets pour renforcer le principe de collégialité dans toutes les décisions qui touchent les professeur.e.s. Elle doit en outre s'assurer que les assemblées d'unité soient appelées à se prononcer sur les pratiques et procédures qui les touchent, ainsi que sur les règles qui régissent les cours et les programmes.

2.2 Assurer et promouvoir le droit des professeur.e.s à la déconnexion.

Sans imposer un cadre rigide et contraignant qui s'avérerait contreproductif, l'Université devrait, en collaboration avec les professeur.e.s, proposer des balises générales et des modèles de pratiques à privilégier pour assurer un milieu de travail sain et respectueux de la vie des membres du personnel. De telles balises devraient affirmer clairement le droit à la déconnexion et être diffusées à l'ensemble de la communauté universitaire.

2.3 Tenir compte, dans la charge de travail, du temps consacré à la préparation des cours en ligne et à leur gestion.

Il est essentiel que l'Université prenne en considération la charge réelle que représente la préparation et la gestion d'un cours en ligne et qu'elle respecte le fait qu'un cours en ligne, même s'il a déjà été offert à une autre session, exige au moins autant de travail de la part du et de la professeur.e qui en a la charge qu'un cours en présence.

2.4 Proposer aux unités des lignes directrices liées à la gestion des comportements dans les cours en ligne.

Il apparaît donc essentiel que l'Université élabore, en collaboration avec les professeur.e.s, des balises générales, non contraignantes, à propos des comportements dans les cours en ligne et qu'elle encourage les unités à définir et adopter, en assemblée, les règles s'appliquant à leurs cours.

2.5 Que les organismes et autorités universitaires pertinents s'engagent à tenir compte des impacts de la Covid-19 au moment d'évaluer les réalisations en recherche des professeur.e.s.

Les différents organismes (ex. : Commission de la recherche) et autorités (direction de centre de recherche, d'unité, table des doyens, etc.) de l'Université Laval doivent s'engager à tenir compte des circonstances exceptionnelles de la période pandémique, lors de l'évaluation des chercheur.euse.s et des équipes de recherche, et s'assurer de communiquer aux professeur.e.s la façon dont ils en tiendront compte.

Par ailleurs, comme le retard accumulé en recherche semble plus important pour les parents ayant des enfants d'âge scolaire et les proches aidants, etc., nous recommandons que l'Université intervienne auprès des organismes subventionnaires pour qu'ils tiennent compte de ces caractéristiques dans l'évaluation des dossiers des professeur.e.s qui font des demandes de subvention.

2.6 S'assurer que les étudiant.e.s aient le choix de faire leur soutenance en présence ou à distance.

Le choix de tenir la soutenance en présence ou à distance doit être entièrement laissé aux étudiant.e.s et à leur direction. Ce choix ne saurait être contraint pour des raisons logistiques ou financières.

2.7 S'assurer que la gestion des situations d'urgence se fasse dans le respect de la collégialité et dans l'objectif d'assurer la continuité et la stabilité des activités.

De façon à limiter l'incertitude liée à la gestion de telles situations, il est essentiel que l'Université s'assure, advenant une autre situation d'urgence, que toutes mesures de gestion de l'urgence soient pensées et mises en place dans un principe de collégialité et qu'elles priorisent la continuité et la stabilité dans l'enseignement en particulier et dans le travail en général.

3. Services administratifs et pédagogiques

3.1 Fournir les ressources administratives nécessaires à la gestion des cours et aux autres fonctions professorales.

Il importe que l'employeur s'assure que les services administratifs, techniques et pédagogiques nécessaires à l'enseignement et aux autres fonctions professorales soient disponibles et accessibles aux professeur.e.s, en temps opportun, dans toutes les unités, afin qu'ils et elles puissent se consacrer aux tâches qui requièrent véritablement leur expertise.

3.2 S'assurer que les professeur.e.s qui enseignent un cours en comodalité bénéficient de ressources techniques et humaines nécessaires pour toute la durée de toutes les séances du cours.

Considérant ses limites pédagogiques et l'importance des problèmes qu'elle pose, la formule de l'enseignement en comodal ne devrait être retenue que si l'on peut garantir que les professeur.e.s qui optent pour celle-ci bénéficient de toutes les ressources techniques et humaines nécessaires et adaptées pour gérer la technologie et les étudiant.e.s qui sont à distance, de façon à pouvoir se concentrer sur la matière et son enseignement.

3.3 S'assurer que les professeur.e.s puissent avoir accès aux locaux dont ils et elles ont besoin.

Il apparaît donc essentiel que des locaux soient rendus accessibles aux professeur.e.s et à leurs équipes et collaborateurs pour faciliter leur travail et leurs activités d'équipe ou de groupe, et ce avec un minimum de contraintes administratives.

3.4 Fournir des ressources permettant de faciliter la détection du plagiat dans le cadre des évaluations dans les cours en ligne.

Il apparaît nécessaire, pour s'assurer de la validité de la sanction des cours que l'Université rende de outils de détection du plagiat accessibles à chaque professeur.e qui désire s'en prévaloir.

4. Vie sur le campus

4.1 Publiciser les ressources de soutien psychologique disponibles pour le personnel et offrir des ressources pour aider les professeur.e.s à faire face aux demandes de soutien psychologique des étudiant.e.s.

Il apparaît important et pressant que l'Université 1) mette en place des stratégies de prévention diverses, certaines ciblées et ponctuelles (lieux et occasions de partage et de rencontres pour les étudiant.e.s et le personnel; mécanismes de soutien par les pairs, etc.), d'autres systémiques (réduction de la charge de travail, réduction de la pression liée à l'hypertravail; disponibilité conséquente de soutien administratif), 2) publicise, et augmente, au besoin, l'offre de ressources pour assurer la santé mentale de l'ensemble du personnel et des étudiant.e.s (en établissant, si possible, des liens de collaboration avec des organismes sociaux susceptibles de fournir de tels services) et 3) fournisse aux professeur.e.s qui souhaitent s'en prévaloir, des ressources pour les aider à faire face aux demandes de soutien des étudiant.e.s et des collègues.

4.2 Favoriser et soutenir, entres autres financièrement, les initiatives visant à attirer les étudiant.e.s, le personnel et la communauté de Québec sur le campus.

L'Université devrait inciter les facultés, les unités, les centres de recherche, les laboratoires, etc. à organiser des activités rassembleuses, pour la communauté universitaire et la communauté de la ville de Québec, et soutenir celles-ci, financièrement et sous l'angle de la logistique.

CONCLUSION

Fruit d'un large exercice collégial entre tous les groupes qui composent la communauté universitaire, les consultations qui ont mené à la tenue des États généraux de l'Université Laval post-Covid constituent un moment phare dans la réflexion qui permettra de déterminer le futur post-pandémique de notre université. Les consultations et les ateliers de discussion, auxquels ont participé un nombre important de professeur.e.s ont permis de mieux comprendre les impacts des nombreux apprentissages forcés par la pandémie de COVID-19 et de faire le tri entre les pratiques qui pourraient être pérennisées et celles qui, au contraire, doivent être abandonnées.

Fondées sur les larges consensus qui se sont dégagés des consultations auprès des membres du SPUL, les recommandations visent donc à assurer que les professeures et professeurs :

1. puissent continuer de travailler dans un contexte leur permettant de jouir de leur pleine liberté académique, au bénéfice de leurs étudiant.e.s, de leurs équipes de travail et de recherche et de la population en général;
2. évoluent dans une véritable structure collégiale, au sein de laquelle leur dévouement, leur réalité, leurs préoccupations et opinions sont au cœur des processus décisionnels;
3. aient accès aux services administratifs et d'appoint dont ils et elles ont besoin pour réussir à s'acquitter pleinement des tâches pour lesquelles ils et elles sont embauchées; et
4. bénéficient d'un campus universitaire revitalisé, qui doit redevenir un milieu fourmillant d'activités, d'opportunités de rencontres et d'échanges et favorisant la stimulation intellectuelle nécessaire à toute vie universitaire.

Ces recommandations, précises et fondées sur l'expérience concrète des nombreux changements qui ont affecté les conditions de réalisation de la mission d'enseignement et de recherche de l'Université Laval au cours de la pandémie de COVID-19, doivent maintenant être intégrées dans tout projet visant à déterminer les futures orientations de notre université. Parce que toute université digne de ce nom ne peut, sans fouler aux pieds le principe de collégialité, dessiner ses grandes orientations sans s'appuyer sur l'expertise et le point de vue de celles et ceux qui en constituent le cœur : les professeur.e.s.

ANNEXE A

Programmation des États généraux de l'Université Laval post-Covid



ÉTATS GÉNÉRAUX SUR L'UNIVERSITÉ LAVAL POST-COVID

Depuis le mois de mars 2020, la COVID-19 a tout chamboulé, tant dans nos vies respectives qu'au sein de notre université. S'il est trop tôt pour savoir si nous vaincrons ce virus ou devons plutôt apprendre à vivre avec lui, il ne l'est pas pour réfléchir à ses impacts passés, présents et futurs sur tous les aspects de la vie universitaire, afin de déterminer le genre d'université post-COVID que nous voulons.

Dans ce contexte, le SPUL prend l'initiative d'inviter l'ensemble de la communauté universitaire à un exercice de réflexion et de prospection qui culminera par la tenue d'états généraux, qui auront lieu :

LES 24 ET 25 MARS 2022.

La pandémie nous a contraints à faire de nombreux apprentissages et à adopter de nouvelles habitudes de travail. Si on peut apprécier certaines d'entre elles et souhaiter les conserver, il en est d'autres en revanche qu'on ne voudrait surtout pas être forcés de maintenir durablement. Que souhaitons-nous pour l'avenir ? Il s'agit de saisir l'occasion de cette crise pour réfléchir collégialement à nos pratiques.

Parce qu'il est fondamental de mettre au cœur de cette réflexion celles et ceux qui réalisent, au quotidien, la mission de l'Université Laval, le SPUL organise une vaste consultation, structurée autour des trois dimensions distinctes mais interreliées de notre réalité universitaire, soit : l'**enseignement** [1], la **recherche** [2] et la **vie universitaire** [3].

En préparation d'échanges interdisciplinaires qui auront lieu à la fin du mois de mars, vos délégué.e.s syndicaux prendront contact avec vous pour organiser des rencontres d'unités vous permettant de discuter des enjeux de la consultation à travers le spectre de vos disciplines respectives. Pour vous aider à vous préparer en vue de ces rencontres, ils ou elles vous fourniront également quelques pistes de réflexion, valables pour chacun des axes qui structurent notre réalité universitaire.

Malgré le contexte de fatigue et de surcharge de travail dans lequel la crise sanitaire des dernières années nous a toutes et tous plongé.e.s, nous ne saurions trop insister sur l'importance de vous faire entendre dans le cadre de cette consultation, fondamentale pour le devenir de notre Université, à un moment, qui plus est, où nous élirons un recteur ou une rectrice pour les cinq prochaines années.

Au grand plaisir de travailler et échanger avec vous au cours des prochaines semaines!

[1] Couvrant notamment les enjeux suivants : modalités d'enseignement et d'encadrement individualisé, propriété intellectuelle, articulation entre cours et programmes, soutien techno-pédagogique.

[2] Couvrant notamment les enjeux suivants : organisation et participation à des colloques/congrès, travail collaboratif et équipes de recherche, réalisation des recherches de terrain, étudiant.e.s étranger.ère.s.

[3] Couvrant notamment les enjeux suivants : activités sociales et académiques sur le campus, relations avec les étudiant.e.s, conciliation travail-famille, intégration des nouveaux collègues et étudiant.e.s.

Le Comité organisateur des États généraux

Arnaud **Anciaux**
Information et communication

Denis **Jeffrey**
Études sur l'enseignement et
l'apprentissage

Simon **Rainville**
Physique, génie physique et optique

Pascale **Bédard**
Sociologie

Louis-Philippe **Lampron**
Président du SPUL

Yves **Tremblay**
Obstétrique, gynécologie
et reproduction

Claire **Bilodeau**
Trésorière du SPUL

Marie-Hélène **Parizeau**
Philosophie

Simon **Viviers**
Vice-président du SPUL

Chantale **Jeanrie**
Fondements et pratiques en éducation

Madeleine **Pastinelli**
Secrétaire du SPUL



ANNEXE B

ÉTATS GÉNÉRAUX SUR L'UNIVERSITÉ LAVAL POST-COVID Guide de discussion à l'intention des délégué.e.s

En préparation aux échanges interdisciplinaires qui auront lieu les 24 et 25 mars prochains, nous sollicitons votre collaboration pour organiser une rencontre au sein de vos unités respectives et, lors de cette rencontre, animer la discussion autour des thèmes de la consultation. Une personne du comité organisateur y assistera pour agir comme rapporteur et, au besoin, faciliter la discussion entre vous.

Pour vous aider à vous préparer en vue de cette rencontre, nous avons cru bon vous suggérer un guide de discussion, en espérant que cet outil puisse vous aider et vous inspirer. L'essentiel étant que vous puissiez aborder librement les questions qui sont importantes dans le contexte particulier de votre unité, sentez-vous bien libres de retenir uniquement ce qui vous apparaît pertinent parmi les angles que nous proposons. De même, nous ne souhaitons aucunement que ce guide vous empêche de soulever des questions auxquelles nous n'aurions pas pensé. Vous êtes les mieux placé.e.s pour juger des éléments à aborder pour chacun des thèmes et nous vous invitons donc à user très librement des suggestions que contient ce guide.

Nous avons cru bon d'articuler la thématique de l'Université Laval post-COVID autour des trois thèmes suivants : enseignement, recherche, vie universitaire.

Pour chacun d'entre eux, nous vous invitons à échanger avec vos collègues pour identifier et déterminer :

- Qu'est-ce qui a changé en raison de la COVID?
- Quels sont les changements qui s'avèrent positifs et que vous souhaitez maintenir dans un contexte post-COVID même en l'absence de toutes contraintes sanitaires?
- Quels sont les changements qui s'avèrent négatifs et que vous souhaitez abandonner dès que cela sera possible?

L'objectif de la consultation est d'arriver à définir des balises pour penser ce à quoi nous aspirons pour l'avenir à l'Université Laval. Dans ce sens, nous vous rappelons et vous encourageons à souligner à vos collègues que le but de l'exercice n'est pas :

- De prédire l'avenir et de réfléchir à ce que risque de devenir l'université, ce que l'administration pourrait vouloir nous imposer ou les orientations que le ministère de l'Enseignement supérieur ou le scientifique en chef pourrait adopter.

- De réfléchir très largement à ce que sont devenues et deviennent les universités en général, le financement de la recherche, les études supérieures, etc. au Québec et ailleurs dans le monde;
- De faire un post-mortem de la gestion pandémique pour identifier des responsables de ce qui s'est mal passé;
- De se préparer pour une future pandémie, en se demandant ce qu'il aurait fallu faire ou comment on aurait pu faire mieux.

Pour chacun des grands thèmes, vous pouvez inviter les collègues à réfléchir en termes :

- D'avantages et de désavantages du travail (enseignement, recherche et autres) à distance
- De ce qui allège la charge de travail et de ce qui au contraire l'alourdit
- De ce qui est dans l'intérêt de l'unité comme collectif et de ce qui au contraire ne l'est pas
- Des éléments sur lesquels les avis sont partagés ou les expériences sont contradictoires et de ce qui pourrait expliquer ces différences de vues
- Votre sentiment de compétence, d'autonomie et d'appartenance.

I - VOLET ENSEIGNEMENT

Questions principales

- Qu'est-ce qui a changé en raison de la COVID?
- Quels sont les changements qui s'avèrent positifs et que vous souhaitez maintenir dans un contexte post-COVID même en l'absence de toutes contraintes sanitaires?
- Quels sont les changements qui s'avèrent négatifs et que vous souhaitez abandonner dès que cela sera possible?

Au besoin et pour alimenter la discussion, quelques thèmes qui pourraient être abordés :

- Types de cours (à distance, comodal, hybride, en présence) et enjeux pédagogiques liés à ces types (p.ex., engagement des étudiants dans un cours à distance, répartition du travail pour le comodal)
- Modes d'évaluation des apprentissages en ligne (problèmes de plagiat et de tricherie).
- Relation pédagogique avec les étudiants (absentéisme, désengagement?)
- Activités d'encadrement individualisé et collectif des étudiants à distance, examens de doctorat à distance, soutenance à distance, ateliers pratiques à distance
- Sollicitation croissante d'étudiant.e.s de l'étranger au doctorat dont il est difficile d'évaluer les compétences en recherche
- Articulation entre cours et programmes (tension entre les contenus de cours et modalités pédagogiques déterminées individuellement par les professeur.e.s et ce qui relève des comités de programmes ou qui est déterminé par le collectif)
- Nouvelles responsabilités des professeur.e.s à l'égard des chargé.e.s de cours pour coordonner des ensembles de cours (souvent dans un but d'harmonisation des cours)
- Passage de plusieurs petits groupes en classe à un seul grand groupe en ligne (par exemple, au lieu de 4 cours en classe à 50 étudiants, un cours en ligne à 200), acceptation d'étudiant.e.s en cheminement hors campus qui oblige à un enseignement comodal, ouverture de cours internationaux en enseignement comodal, programme entièrement à distance
- Soutiens techno-pédagogiques pour la technique et pour l'enseignement, achat d'appareils pour augmenter la bande passante et abonnement à un réseau pour une plus large bande passante, mobilier pour matériel informatique à la maison, matériel informatique adéquat (ordinateur, grand écran, micro, caméra, etc.), connaissance et appropriation des outils technique, usage obligatoire du Portail des cours pour le Plan de cours (avec ses contraintes pour les libertés académiques, notamment l'organisation d'un cours)

II - VOLET RECHERCHE

Questions principales

- Qu'est-ce qui a changé en raison de la COVID?
- Quels sont les changements qui s'avèrent positifs et que vous souhaitez maintenir dans un contexte post-COVID même en l'absence de toutes contraintes sanitaires?
- Quels sont les changements qui s'avèrent négatifs et que vous souhaitez abandonner dès que cela sera possible?

Au besoin et pour alimenter la discussion, quelques thèmes qui pourraient être abordés :

- Impacts du télétravail sur le travail collaboratif et les partenariats de recherche (vie de laboratoire ou de centre de recherche)
- Participation au sein (ou organisation) de colloques et congrès internationaux, déplacements hors de la Ville de Québec, surtout les déplacements internationaux
- Activités scientifiques (séminaires, colloques, congrès) en ligne
- Réalisation de collecte de données ou de recherches de terrain à distance et adaptation des exigences en éthique de la recherche
- Rôle et perception de la science et des scientifiques dans l'espace public / désinformation
- Modification du temps disponible pouvant être consacré à la recherche

III - VOLET VIE UNIVERSITAIRE

Questions principales

- Qu'est-ce qui a changé en raison de la COVID?
- Quels sont les changements qui s'avèrent positifs et que vous souhaitez maintenir dans un contexte post-COVID même en l'absence de toutes contraintes sanitaires?
- Quels sont les changements qui s'avèrent négatifs et que vous souhaitez abandonner dès que cela sera possible?

Au besoin et pour alimenter la discussion, quelques thèmes qui pourraient être abordés :

- Activités sur le campus, intégration des nouvelles et nouveaux étudiant.e.s, maintien d'un milieu de vie riche pour les étudiants
- Services à la communauté (services administratifs, activités sportives, bibliothèque, clinique médicale, stationnement, etc.)
- Relations avec les collègues et la communauté universitaire
- Conciliation travail-famille et famille-travail (famille au sens large du terme)
- Participation aux instances universitaires (en ligne ou en présence)
- Direction et vie de programme
- Protection / respect de la vie privée – droit à la déconnexion
- Rôle de soutien psychologique auprès des étudiant.e.s
- Activités sociales des professeur.e.s sur le campus

ANNEXE C

Unités ayant organisé des discussions ou recueilli les commentaires écrits de leurs professeur.e.s

1. Anthropologie
2. Biochimie, microbiologie et bio-informatique
3. Biologie moléculaire, biochimie médicale et pathologie
4. Chimie
5. École d'architecture
6. École de nutrition
7. École supérieure d'aménagement du territoire et de développement régional
8. Économie agroalimentaire et sc. de la consommation
9. Économique
10. Éducation physique
11. Études sur l'enseignement et l'apprentissage
12. Faculté de droit
13. Faculté de médecine dentaire
14. Faculté de musique
15. Faculté de pharmacie
16. Faculté de philosophie
17. Faculté des sciences infirmières
18. Finance, assurance et immobilier
19. Fondements et pratiques en éducation -
20. Génie chimique
21. Génie civil et génie des eaux
22. Information et communication
23. Informatique et génie logiciel
24. Langues, linguistique et traduction
25. Littérature, théâtre et cinéma
26. Management
27. Marketing
28. Médecine sociale et préventive
29. Obstétrique, gynécologie et reproduction
30. Pédiatrie
31. Physique, génie physique et optique
32. Phytologie
33. Sc. des aliments
34. Sciences animales
35. Sciences historiques
36. Sociologie

ANNEXE D

Syndicats et associations ayant participé aux États généraux

- Association des étudiantes et des étudiants de Laval inscrits aux études supérieures (AELIÉS)
- Association du personnel administratif professionnel de l'Université Laval (APAPUL)
- Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université Laval (SCCCUL)
- Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL)
- Syndicat des professionnelles et professionnels de recherche de l'Université Laval (SPPRUL)
- Syndicat des responsables de formation pratique de l'Université Laval (SRFPUL)
- Syndicat des travailleuses et travailleurs étudiants et postdoctoraux de l'Université Laval (STEP)