



**RECOMMANDATIONS  
DU SPUL**

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

**Juin 2022**

# 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 souhaitions 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

# 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.

## 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 ont de véritables préoccupations pédagogiques en ce qui a trait à leurs cours; ils et elles sont les mieux placé.e.s pour déterminer les modalités pédagogiques qui conviennent le mieux, selon la matière et leurs pratiques d'enseignement. Tous les contenus ne se prêtent pas à n'importe quel type d'enseignement et tous ne sont pas également à l'aise avec toutes les modalités. Il est essentiel que le choix des modalités d'enseignement soit effectué en fonction de ce qui est le plus approprié pour assurer un enseignement de qualité.

Par ailleurs, alors qu'un consensus clair s'établit autour du besoin de préserver la liberté individuelle des professeur.e.s dans le choix des modalités d'enseignement, plusieurs collègues soulignent néanmoins la nécessité de trouver un équilibre entre les choix individuels et collectifs. Il apparaît légitime que certaines unités souhaitent offrir des programmes en ligne ou proposer une structure de programme dans laquelle certains cours, préalablement déterminés, seraient offerts à distance. Il est clair pour tous, cependant, que de tels choix doivent se faire collectivement et découler de décisions démocratiques prises par les assemblées. Il serait parfaitement inacceptable que des modalités pédagogiques soient imposées par une faculté, une unité ou un programme. Un tel choix ne peut être fait que collectivement et démocratiquement par l'ensemble des professeur.e.s d'une unité.

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 ou 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 ou à la professeur.e.**

Le choix d'enregistrer ou non les cours offerts en présence ou en format synchrone ne doit clairement pas être imposé aux professeur.e.s. Des collègues se sentent très à l'aise d'enregistrer leurs cours et de rendre les enregistrements disponibles. D'autres en revanche -- et ils sont nombreux -- s'inquiètent que les enregistrements soient l'objet d'une diffusion non autorisée ou soient utilisés de façon détournée et malveillante. Ces collègues affirment également que le fait d'enregistrer leurs cours les rend moins spontané.e.s et plus prudent.e.s ce qui, en conséquence, fait d'eux ou elles de moins bon.ne.s enseignant.e.s.

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.).**

Les activités scientifiques à distance ont leurs avantages et certain.e.s collègues apprécient les opportunités supplémentaires (de présentation, de participation, etc.) qui y sont liées. Néanmoins, les activités en présence sont plus propices au travail de réseautage, à la planification de projets et plus favorables au développement de nouvelles collaborations, aux discussions intellectuelles riches, etc. Pour ces raisons, il importe de s'assurer que les professeur.e.s puissent continuer de participer à des activités scientifiques en présence et qu'ils et elles n'aient pas à justifier leur choix dans ce sens.

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 ont souligné à de nombreuses reprises que quantité de décisions administratives les concernant ont été prises, pendant la période de la Covid, sans qu'ils ou elles ne soient consulté.e.s. Cette gestion non collégiale a souvent des conséquences négatives sur l'enseignement et l'ensemble des tâches professorales. Les professeur.e.s, par exemple, n'ont pas été consulté.e.s au moment de décider de lever tous les contingentements pour les cours en ligne, ce qui a couramment donné lieu à une augmentation considérable de la taille des groupes, ajoutant ainsi à la surcharge de travail et nuisant à la dynamique de la classe.

Plusieurs collègues ont aussi subi l'effet de décisions administratives (relatives entre autres aux programmes, aux cours, à la réservation de locaux et à l'usage des fonds dont ils disposent) parfois lourdes de conséquences et pour lesquelles ils et elles n'ont jamais été consulté.e.s. Les politiques et procédures mises en place dans le contexte de la pandémie ont clairement mis à mal le principe de direction collégiale. Le manque de reconnaissance des professeur.e.s révélé par ce mode de gestion a été ressenti comme une profonde marque de mépris par plusieurs et cela d'autant plus que l'institution avait exigé d'eux d'importants sacrifices dans le contexte pandémique. L'investissement des professeur.e.s au service de la mission de l'université -- qui implique bien souvent des sacrifices personnels importants -- n'a de sens que dans le contexte d'une réelle direction collégiale, qui devrait toujours être privilégiée, quel que soit le contexte.

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.

La pandémie a entraîné, pour tous les membres du personnel, un accroissement substantiel de la charge de travail ainsi que de nombreux changements des habitudes de travail. Le télétravail, en dépit de ses avantages, s'est aussi révélé source de pression et de fatigue. Plusieurs ont noté que le télétravail mène facilement à l'hypertravail et au développement d'habitudes nuisant à l'équilibre de vie et à la conciliation travail-famille.

À cet égard, l'importance de baliser les heures de travail et donc de définir les limites de ce qui est raisonnable comme délai de réponse aux courriels ou aux appels, comme horaires de réunion, temps de pause entre les rencontres, etc. a été soulignée à de nombreuses reprises. Le télétravail empiète facilement sur la vie privée dans un contexte où il est difficile de faire des choix pour éviter l'hypertravail et délicat de proposer des balises pour préserver sa vie privée, alors qu'on craint d'avoir l'air de faire des caprices.

Les professeur.e.s réclament donc le droit à la déconnexion, c'est-à-dire celui de ne pas être disponibles en tout temps pour le travail, de ne pas avoir à toujours répondre dans des délais très courts aux demandes des étudiant.e.s ou des collègues, afin de maintenir un certain équilibre de vie et de faciliter la conciliation travail-famille.

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.**

La pandémie et le passage à un enseignement en ligne ont forcé les collègues à s'adapter dans l'urgence, avec peu de moyens, sans toutes les ressources dont ils et elles auraient eu besoin et souvent dans des conditions difficiles pour transformer leurs cours. Tant bien que mal, ils et elles ont relevé le défi. Plusieurs considèrent néanmoins que les cours ainsi produits ont encore besoin d'être substantiellement adaptés, retouchés et enrichis. Si le contexte a pu donner l'impression au public ou à l'administration que, pour basculer un cours en ligne, il suffisait que l'enseignant s'assoie devant un écran et allume sa caméra, il s'avère que cela est bien loin d'être suffisant. L'expérience des professeur.e.s les a surtout conduit.e.s à constater que plus la forme d'un cours est fixée (ex. : enregistrements, capsules vidéo, etc.) plus la préparation de celui-ci demande du temps. C'est le plus souvent toute la mise en forme du savoir à transmettre de même que l'approche pédagogique qui doivent être repensées : cela implique de retravailler l'entièreté d'un cours. Plusieurs ont exprimé le fait que, dans le contexte pandémique, on a sérieusement sous-estimé le travail nécessaire pour le « basculement en ligne » des contenus de cours et des activités pédagogiques. De plus, les interactions pédagogiques, qui prennent forme à travers les échanges de courriels avec les étudiant.e.s et la gestion des forums, s'avèrent plus lourdes dans les cours à distance qu'elles ne le sont dans les cours en classe, dans un contexte où non seulement les étudiant.e.s utilisent beaucoup plus les courriels et s'attendent à recevoir une réponse très rapidement, mais où en plus le nombre d'étudiant.e.s inscrits est souvent plus élevé.

Le surcroît de travail découlant du passage en ligne des cours a été assumé par les professeur.e.s en sus de la charge de travail normale, sans être considéré dans celle-ci et sans que les professeur.e.s ne soient compensé.e.s pour celui-ci, ce qui a donné lieu à une surcharge de travail délétère pour nombre de collègues. Une telle situation ne doit plus jamais se reproduire et il importe qu'on reconnaisse pleinement et entièrement le travail requis par les cours offerts à distance.

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.**

Les collègues ont été très nombreux à faire état du caractère difficile du contexte d'enseignement en ligne, alors qu'une majorité d'étudiant.e.s suivent les cours sans allumer leur caméra, ce qui n'est pas favorable au développement d'une relation pédagogique et à la mise en place d'une dynamique de classe stimulante. Par crainte d'empiéter sur la vie privée des étudiant.e.s, plusieurs professeur.e.s n'osent pas insister pour que ceux-ci et celles-ci allument leur caméra. Les règles à cet égard, si elles existent, sont peu et mal connues.

Plusieurs collègues dénoncent aussi l'adoption, par certain.e.s étudiant.e.s qui allument leur caméra, de comportements inacceptables ou susceptibles de nuire aux autres (suivre le cours en compagnie d'autres personnes qui n'y sont pas inscrites, être vêtue.e de façon minimale, suivre le cours en faisant des activités d'entraînement sportif, en prenant un repas, etc.). Des collègues sont mal à l'aise devant ces comportements, mais ne savent pas ce qu'ils ou elles peuvent légitimement demander aux étudiant.e.s. En l'absence de règles régissant la conduite durant les cours en ligne, plusieurs professeur.e.s craignent que leurs requêtes soient mal reçues des étudiant.e.s. Cette absence de règles crée de la pression pour les professeur.e.s, particulièrement ceux et celles à statut précaire, qui ne savent pas sur quoi s'appuyer pour faire respecter des normes minimales de bienséance.

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.**

Plusieurs professeur.e.s s'inquiètent de la façon dont leurs réalisations en recherche seront évaluées par l'université dans le contexte de la pandémie. Les travaux de la plupart ont été retardés par la situation pandémique, la fermeture des laboratoires, l'absence de contact en personne avec les étudiant.e.s, la difficulté de collecter les données, etc. de même que par la surcharge de travail découlant du passage en ligne des cours. Plusieurs collègues n'ont pu se consacrer à leurs activités de recherche pendant la pandémie et craignent que cela n'ait un impact sur leur cheminement dans la carrière et sur l'évaluation qui pourrait être faite de leur dossier lors d'une demande de subvention, d'agrégation ou de titularisation. Il apparaît essentiel que la situation pandémique soit prise en considération lors de l'évaluation des dossiers des professeur.e.s et qu'ils et elles ne soient pas pénalisés.e.s pour les sacrifices qu'ils et elles ont dû faire dans une situation entièrement hors de leur contrôle.

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.**

Si les soutenances à distance ont permis de répondre aux besoins des doctorants dans les deux dernières années, il n'en demeure pas moins que celles-ci ne sont généralement pas valorisées par les chercheur.se.s et par bon nombre d'étudiant.e.s. S'agissant d'un passage symbolique important et d'une occasion précieuse de tisser des liens professionnels d'une importance capitale avec des experts de son domaine, la soutenance est un moment clé dans le cheminement d'un.e étudiant.e; elle doit permettre que le cérémonial qui y est associé soit respecté et se tienne dans des conditions favorables au développement de liens déterminants pour le succès professionnel de l'étudiant.e.

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.**

Au-delà de toutes les perturbations qui ont eu cours en raison de la pandémie, la discontinuité dans les modalités d'enseignement a été perçue comme un inconvénient majeur par plusieurs professeur.e.s. Bien sûr, l'Université a dû se montrer réactive face aux consignes gouvernementales changeantes, mais il aurait été nettement préférable, aux yeux de plusieurs, de pouvoir prévoir les modalités d'enseignement et de travail pour plusieurs semaines, voire pour une session complète au lieu d'évoluer constamment dans l'incertitude.

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.

Les professeur.e.s ont été nombreux.ses à déplorer le manque de ressources administratives visant à les aider à assurer la gestion de leurs cours (gestion des droits d'auteur, gestion des accommodements formels et informels, photocopies ou numérisation de textes, etc.) et à rencontrer leurs autres obligations, au cours des deux dernières années. Le manque de soutien administratif qui était déjà problématique avant la pandémie a été exacerbé par celle-ci. Plusieurs ont fait état d'une généralisation de la nécessité de tout faire par eux-mêmes et elles-mêmes, avec les moyens du bord, parce que les services n'étaient pas disponibles ou que les réponses aux demandes n'arrivaient pas dans des délais raisonnables. Par exemple, la gestion des accommodements, qui est particulièrement chronophage et énergivore, a été globalement reléguée aux professeur.e.s dans le cas des cours en ligne, alors que, pour les cours en présence, elle est gérée par du personnel administratif dans certaines facultés.

Nombre de professeur.e.s ont aussi déploré la « tutorialisation » des services, c'est-à-dire la multiplication des vidéos, webinaires, formations et autres documents PDF visant à les amener à se débrouiller par eux ou elles-mêmes avec des tâches administratives ou relevant de la technopédagogie. Dans certaines facultés, l'aide pédagogique s'est résumée à ces très nombreuses sources multimédias dans lesquelles les professeur.e.s ont dû chercher pour éventuellement trouver ce dont ils ou elles pouvaient avoir besoin. Or, plusieurs auraient préféré bénéficier des services de professionnel.le.s s'acquittant de ces tâches (formater un site de cours, préparer un examen en ligne, inclure des liens vers des vidéos ou documents externes, etc.) plutôt que de devoir « s'autoformer » pour se débrouiller et faire le travail soi-même par la suite.

L'obligation de s'acquitter de ce genre de tâches a eu pour effet d'accroître considérablement la charge de travail des professeur.e.s, les empêchant de se consacrer à des activités directement liées à leurs fonctions.

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.

S'il est un point qui fait l'objet d'un, c'est bien que l'enseignement comodal « de brousse », i.e. effectué sans ressources et sans appui, constitue ni plus ni moins qu'une catastrophe!

Le comodal ne s'avère tenable que si le volet technique du cours est entièrement pris en charge par une ressource technopédagogique et qu'une personne est assignée à la gestion des étudiant.e.s qui sont à distance de façon à ce que le ou la professeur.e puisse se concentrer sur son enseignement.

Les cours en comodalité ne doivent pas être imposés ni même privilégiés par les facultés, peu importe les raisons invoquées (p.ex. : permettre un recrutement plus vaste). Ils ne sont pas favorables aux apprentissages, selon la très vaste majorité des collègues consulté.e.s, à moins que d'importantes ressources y soient consacrées, à chaque séance. Il importe que la comodalité soit considérée pour ce qu'elle est, c'est-à-dire une modalité très coûteuse en ressources, qui ne favorise pas une participation active de l'ensemble des étudiant.e.s ni une dynamique fluide.

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.**

La pandémie a été une période d'isolement pour les professeur.e.s, les étudiant.e.s, les professionnel.le.s de recherche, etc. Les professeur.e.s souhaitent avoir l'occasion de renouer avec les interactions en personne à l'Université, que ce soit pour des rencontres ponctuelles de travail, des colloques ou des activités sociales. Malheureusement, ils et elles ne disposent pas toujours d'un accès facile à des locaux pour tenir ces rencontres. La difficulté d'accès à des espaces peut avoir été justifiable en période pandémique, mais il faut désormais faciliter cet accès pour rendre possibles les rencontres en personne. Plusieurs ont fait état de la lourdeur du système de réservation de locaux mis en place durant la pandémie et veulent qu'un processus plus convivial le remplace.

Il apparaît 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.**

Plusieurs professeur.e.s ont souligné les difficultés que posent les évaluations dans les cours en ligne et exprimé le souhait que l'Université leur fournisse des outils permettant la détection du plagiat dans les examens et les travaux. Certaines des solutions évoquées impliquent l'achat de logiciels spécialisés alors que d'autres n'exigeraient que le développement de fonctions supplémentaires dans monPortail. De telles solutions sont nécessaires pour assurer la valeur des évaluations 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.

La pandémie a laissé ses traces sur le moral de la plupart d'entre nous. Dans ce contexte, les professeur.e.s ont souvent eu à écouter leurs collègues, leurs étudiant.e.s, et à leur apporter un soutien psychologique, alors qu'ils et elles ne sont pas formé.e.s pour offrir ce genre de service. Cette situation a créé de la pression sur les professeur.e.s qui ont à leur tour ressenti le besoin d'être soutenu.e.s. Certain.e.s aimeraient pouvoir diriger les personnes qui en ont besoin vers des ressources effectivement disponibles pour leur venir en aide ou souhaiteraient être mieux équipé.e.s pour faire face aux besoins de soutien ou d'accompagnement de leur entourage ou pour savoir comment réagir dans certaines situations (étudiant.e en détresse, agressif, manifestant des problèmes dépressifs, etc.).

Par ailleurs, si plusieurs ont noté l'existence de ressources pour soutenir les étudiant.e.s, certain.e.s ont souligné le fait que de telles ressources devraient être disponibles pour les professeur.e.s également. Il semble que les ressources pour le personnel sont mal connues de l'ensemble des professeur.e.s.

Compte tenu des besoins concernant la santé mentale de chacun,

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.**

Compte tenu du besoin exprimé par un grand nombre de collègues de pouvoir retrouver les contacts avec leurs confrères et consoeurs de même qu'avec les étudiant.e.s, il semble essentiel de favoriser les occasions de rencontre et de discussion, formelles et informelles, sur le campus. Comme plusieurs ont apprécié le télétravail et sont peu enclin.e.s à revenir sur le campus, il apparait souhaitable de multiplier les activités scientifiques, professionnelles, sociales, sportives ou culturelles susceptibles de redonner envie à tous de fréquenter le campus. De nombreux exemples d'activités peuvent être envisagés : des activités scientifiques mettant en valeur la place des chercheurs dans la société; des expositions extérieures de photos prises par les étudiant.e.s et le personnel; des conférences étudiantes destinées au grand public; des groupes de marche qui suivraient différents trajets, dans le but de faire découvrir les différentes facettes du campus; des concerts et pièces de théâtre, montés par des étudiant.e.s, en extérieur, etc. De telles activités seraient à même d'ajouter de la vie au campus et d'en faire un milieu de vie plus invitant pour tous.

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.