

SPUQ INFO

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



Mémoire et transmission, enjeux post-pandémiques

// GENEVIÈVE HERVIEUX, présidente

En septembre 2021, le SPUQ a ajouté à 50 ans de lutte collective 17 mois de résistance à une pandémie qui a bouleversé notre quotidien et exigé une transformation de nos méthodes de travail pour réaliser la mission universitaire. Cette période, marquée par la fermeture des campus de mars 2020 à septembre 2021, a exigé que nous accomplissions notre travail coupés du bienfait des rencontres en présence, des discussions de corridors favorisant la résolution rapide des problèmes ou malentendus, des débats avec les étudiant.e.s dans une salle de cours encourageant ceux-ci, celles-ci à ne pas décrocher ou encore à poursuivre leurs études aux cycles supérieurs. L'adaptation au travail à distance s'est faite dans des contextes et des conditions variables où tous et toutes n'étaient pas égaux devant le défi à surmonter. Le SPUQ a tenté, à plusieurs reprises, de négocier une lettre d'entente pour que soient reconnues les difficultés inhérentes à la pandémie, pour baliser, du moins pour cette période atypique, l'enseignement à distance, la recherche à distance, la création et les services à la collectivité à distance ou pour alléger la tâche des parents et des personnes proches aidantes. La direction de l'UQAM ne nous a pas soutenus, préférant répondre aux demandes syndicales par la voie de communiqués Info COVID et Info-Direction qui s'adressent à la communauté sans s'assurer que son message et ses consignes respectent les conventions collectives. Un constat s'impose, celui du sentiment de déjà-vu : l'UQAM à la dérive –managériale/autoritaire– qui s'éloigne de sa mission, et la nécessité pour le SPUQ de la rappeler.

Depuis le 1^{er} septembre 1971, le SPUQ est « le seul représentant des professeurs et professeures aux fins de négociation et d'application de la convention collective » (clause 3.02). Autrement dit, il est le porte-parole et le gardien des façons de « faire l'UQAM ». Un an après l'adoption, par l'Assemblée nationale, de la Loi sur l'Université du Québec en 1970, dans le bouillonnement d'une société québécoise qui cherchait à s'émanciper, à favoriser l'accès aux études supérieures pour toute personne sans égard à leur condition sociale, le SPUQ a pris place comme un rempart démocratique. Depuis, il s'assure que ceux et celles gouvernant l'institution n'oublent pas que l'UQAM, une université publique, a pour mission fondatrice d'être accessible à tous et à toutes. Une université à échelle humaine, dont la structure n'est pas hiérarchique, mais repose sur la répartition des pouvoirs entre différentes instances, misant sur la gestion participative. >p. 2

315

décembre 2021

SOMMAIRE //

- MOT DE LA PRÉSIDENTE, geneviève hervieux -1
- ORGANISATION NÉOLIBÉRALE DU TRAVAIL ET SOUFFRANCE. UN ENTRETIEN DU SPUQ AVEC CHRISTOPHE DEJOURS, louis gaudreau et martin blanchard -4
- COMMENT S'IMPLIQUER ET PRENDRE PART -7
- ALLÉGORIE D'UNE RECHERCHE POUR LE BIEN COMMUN, camille nous -8
- LA SOUS-TRAITANCE À L'UNIVERSITÉ : UN ENJEU DE LUTTE À L'UQAM ? martin gallié -10
- IN MEMORIAM MARCEL ST-PIERRE, pierre jasmin -14
- IN MEMORIAM JEAN-PIERRE VILLAGI, bernard duhaime et hugo cyr -15
- ARRIVÉES ET DÉPARTS -16

À VOS AGENDAS (détails en page 3)

- Soirée de Noël du SPUQ :
Reportée – nous nous efforçons d'organiser un Noël en avril, à suivre !
- Prochaine rencontre du Conseil Syndical :
Vendredi 4 février à 12 h 30

Mémoire et transmission, enjeux post-pandémiques // suite

Une institution dans laquelle les services à la collectivité, portés par des liens soutenus avec les étudiant.e.s, les groupes sociaux, communautaires et syndicaux, de concert avec la recherche et l'enseignement seraient les composantes indissociables de son développement et les conditions de sa contribution à la société. En 50 ans, ce modèle de fonctionnement a permis à l'UQAM de se tailler une place respectable parmi les universités.

Le SPUQ s'affaire à pérenniser les principes et les valeurs de cogestion de cette université. C'est dans la singularité de la cogestion, qui nous offre la liberté d'être collectivement nos propres patrons – fonctionnement unique au réseau de l'UQ –, que nous sommes différents des universités à chartes. Réaffirmer notre identité et notre idéal devient maintenant prioritaire, car la distanciation sociale et la transformation du modèle uqamien ont accentué l'individualisme, effrité les liens sociaux et dégradé notre climat de travail. La contribution d'autres facteurs à la détérioration du climat de travail et à l'augmentation de la souffrance psychologique chez les professeur.e.s est abordée dans ce numéro du *SPUQ-Info* dans un entretien avec Christophe Dejours. Ce dernier dénonce, entre autres, les pratiques de gestion visant à quantifier le résultat du travail en guise d'évaluation, sans considérer le travail lui-même. La course aux subventions dans un contexte de rareté des ressources tout comme les pressions pour la publication nourrissent la compétition entre les collègues et nous éloignent de « l'idée qu'on travaille ensemble à une œuvre commune et que l'intérêt commun de la recherche est plus important que la réussite individuelle ». Il s'agit d'une sorte de rappel de l'importance du partage des pouvoirs au sein d'une institution et de la nécessité de travailler ensemble.

Les propos de Dejours réaniment le désir de participer activement à la vie collective malgré les obstacles « organisationnels ». Nous résisterons et ferons en sorte que les instances démocratiques dans lesquelles s'engagent les professeur.e.s et maîtres de langues, que ce soit à la Commission des études, au Conseil d'administration, à la Sous-commission des ressources ou dans les comités institutionnels, puissent jouer leur

rôle sans entraves. Prendre part à la cogestion de notre institution c'est décider ensemble et se donner le temps requis pour que les assemblées départementales, qui sont souveraines, et les comités de programmes puissent redevenir des vecteurs de participation et de débats. Avec et pour nos étudiant.e.s.

On aurait pu croire qu'une fois ces principes bien fondés et établis, l'UQAM allait poursuivre son épanouissement en ce sens et assumer jalousement son unicité, mûrir et s'enraciner dans ses valeurs, bien vieillir : s'adapter aux réalités contemporaines sans se transformer et risquer de perdre son identité. Prendre des rides au visage avec la sagesse de l'expérience et porter dignement celles-ci dans la société québécoise et ailleurs. Or, ce n'est pas ce visage singulier, patiné d'expérience, mûr, qui s'affiche à l'UQAM. Ce que l'on y voit depuis le début de la pandémie, ce sont les sourcils froncés des collègues qui reflètent la fatigue de devoir s'indigner devant les injustices, les inquiétudes quant à l'équité entre collègues, le climat tendu dans les départements, les questionnements sur l'avenir de l'enseignement et des programmes, la quête incessante des subventions de recherche, l'anxiété du dépôt des dossiers d'évaluation, la tâche débordante de ceux et celles qui occupent des postes de directrice, directeur de programmes, de départements, ou de vice-doyennes, de vice-doyens, et leurs tentatives de faire au mieux sans soutien tangible. On leur coupe plutôt les ressources nécessaires à l'accomplissement de leur tâche, on les empêche de parler en leur demandant de signer des formulaires de confidentialité. Ces stratégies sont contraires à la gestion participative et font obstacle à la colégialité. C'est l'occasion d'agir pour que le SPUQ ne prenne que les rides qu'il doit assumer, les rides d'expression. Une expression collective qui, après 50 ans d'existence, demeure vivante, puissante, et originale. Préparons-nous à interpeller d'une voix forte quiconque y ferait obstacle !

Quand s'établit subrepticement le sentiment de non-sens

Nous ne pouvons que constater les effets délétères d'une idéologie entrepreneuriale qui s'installe à l'UQAM que tous et toutes

ne choisissent pas d'alimenter, mais que tous et toutes intériorisent progressivement. L'évaluation de l'enseignement est une illustration de ces effets alors que nous ne retenons – ruminons – que les commentaires dévastateurs, faisant fi des propos positifs, et que nous insérons ces rapports dans nos dossiers d'évaluation. Nous questionnons l'utilité de cet exercice, car l'objectif de l'évaluation de l'enseignement est de s'ajuster aux groupes d'étudiant.e.s. Il pourrait être réalisé plus tôt dans la session pour établir une réelle relation pédagogique, plutôt qu'un jugement de performance. Rappelons également la décision du juge Kaplan qui ne reconnaît pas l'utilité, voire la validité, de ces évaluations pour l'octroi de la permanence ou de la promotion, car elles reflètent des biais perceptifs. Cette décision a été rendue à la suite d'un grief déposé par l'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario contre l'Université Ryerson.

La course à la publication effrénée est un autre exemple des effets négatifs du système sur la communauté universitaire. Le sentiment de devoir publier davantage et plus vite pour augmenter nos chances d'obtenir des subventions, de devoir rayonner, sans s'autoriser de pause, déforme la nature de notre travail. Une solution nous est offerte, dans un article de ce numéro du *SPUQ-Info* dans lequel sont exposés les propos du collectif RogueESR qui nous invite à s'associer à l'individu collectif Camille Noûs pour se réapproprier, notamment, les normes de publication de la recherche et pour se rappeler que le développement et la transmission de connaissances se réalisent de façon collective. La pandémie a révélé les dommages collatéraux que produit « l'organisation » pour laquelle on travaille, nous les observons depuis plusieurs années : l'absence ou la difficulté à établir une frontière entre la vie professionnelle et la vie familiale/privée. L'UQAM doit redevenir à échelle humaine.

Quand la solution est tout près

L'audace et l'innovation sociale ont permis à notre institution de se démarquer et de se distinguer en aussi peu que 50 ans. Oser l'UQAM doit être un cri de ralliement. Nous voulons une institution dont la mission n'est

L'audace, ce sera aussi de persévérer, même à contre-courant, et de maîtriser ensemble les enjeux de taille qui nous attendent d'ici la fin de la pandémie.

pas de « produire de la science », mais de la développer, de la créer et de la transmettre pour le bien commun et pour l'avenir de l'humanité, de la planète.

L'audace, ce sera aussi de persévérer, même à contre-courant, et de maîtriser ensemble les enjeux de taille qui nous attendent d'ici la fin de la pandémie : baliser la formation à distance, réviser le mode de financement des universités, débattre de la liberté universitaire, progresser vers l'inclusion et nous mobiliser pour préparer le renouvellement de la convention collective des professeur.e.s et de celle des maîtres de langue. Pour y parvenir, il faudra y mettre le temps, mais il est compté; nous solidariser autour de la mission universitaire et dynamiser notre communauté professorale par la voie syndicale est le rendez-vous auquel vous êtes dès aujourd'hui invités.

Faire communauté, c'est aussi se montrer solidaire de tous ceux et celles qui contribuent au fonctionnement de notre institution. La pandémie a mis en lumière l'importance du travail accompli par les agent.e.s de sécurité et les employé.e.s responsables de l'entretien ménager. C'est grâce à leur présence et à leur travail que le campus a pu rester ouvert au cours de la première année de la pandémie et que le retour à l'enseignement en présence a été rendu possible cet automne. Or, il y a un certain temps déjà que ces emplois, où l'on retrouve les moins bonnes conditions de travail et une forte proportion de personnes racisées, ne sont plus considérés comme essentiels par les universités qui les donnent en sous-traitance. Dans le premier de deux articles que nous consacrerons à ce thème et qui sont le fruit d'une initiative conjointe du SPUQ et du Syndicat des employées et des employés de l'UQAM (SEUQAM), nous vous présentons un état des lieux de la sous-traitance dans les universités et à l'UQAM, de même que des luttes menées ailleurs dans le monde pour la dénoncer.

Par ailleurs, un verdict important vient de tomber dans un litige entre le SPUQ et l'UQAM datant de 2017 concernant la reconnaissance et la dignité des professeur.e.s les plus anciens de notre

institution. L'employeur a été condamné à verser le plein salaire des professeur.e.s de plus de 71 ans qui poursuivent leur carrière à l'UQAM. Ce jugement de la cour supérieure rend exécutoire la sentence arbitrale prononcée en mai dernier, donnant raison au SPUQ sur le caractère discriminatoire (en fonction de l'âge) de la pratique de l'employeur consistant à diminuer le traitement salarial annuel d'un.e professeur.e âgé.e de 71 ans et plus de l'équivalent de la moitié de sa rente de retraite (RRUQ), et ce, même si nos collègues de 71 ans et plus assument une tâche pleine. Si la bataille juridique n'est pas terminée, car l'UQAM conteste toujours la décision, on ne peut que cultiver le plus grand respect pour ceux et celles qui mènent ces luttes aujourd'hui et forgent ainsi les conditions d'une société plus juste envers les aîné.e.s, nos collègues qui ont consacré leur vie à l'institution.

Enfin, il nous faut réaffirmer l'importance de la transmission et saluer avec tout le respect que cela commande le triste départ de certain.e.s collègues : démissions, retraites, décès. Nous tenions à permettre l'expression de ces hommages envers nos pairs, empreints d'une sollicitude entre professeur.e.s. Ces textes, nous l'espérons, contribueront à transmettre la mémoire des anciens et un riche héritage : le nôtre. \\\

Prochaines rencontres

C'est avec regret que nous annonçons l'annulation de la traditionnelle fête de Noël du SPUQ en raison du maintien des restrictions sanitaires. Toutefois nous annonçons d'ores et déjà qu'une grande fête se tiendra au printemps pour souligner les 50 ans du SPUQ.

Rencontres préparatoires pour la **prochaine convention collective** du SPUQ :

- 4 rencontres du Conseil syndical :
 - Vendredi **4 février** à 12 h 30
 - Jeudi **10 février** à 12 h 30
 - Vendredi **18 février** à 12 h 30
 - Jeudi **3 mars** à 12 h 30
- Assemblée générale extraordinaire : Jeudi **10 mars** à 9 h 30

Souffrance et détérioration du climat de travail dans l'université néolibérale

Un entretien avec Christophe Dejours, psychiatre, psychanalyste, professeur émérite de l'Université Paris Nanterre

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

Avec Martin Blanchard, adjoint à la gestion d'informations et aux activités syndicales du SPUQ

NDLR : Les membres du SPUQ ont exprimé à de nombreuses reprises des préoccupations quant aux pressions qu'ils subissent dans l'exercice de leur travail. Nous avons constaté que, de plus en plus, ces pressions avaient des conséquences néfastes sur la santé des collègues et sur le climat dans les départements et les équipes de recherche. Le contexte exceptionnel de la dernière année n'a sans doute pas aidé, mais il ne constitue pas la seule explication à ces problèmes, puisque nous en avons déjà fait le constat avant le début de la pandémie. Dans le but de poursuivre la réflexion sur ces difficultés et d'initier un dialogue sur les manières d'en sortir, nous publions un entretien avec Christophe Dejours, psychiatre, psychanalyste et directeur de l'équipe de recherche « Psychodynamique du travail et de l'action » du Centre national des arts et métiers situé à Paris. Il est l'auteur de nombreux ouvrages dont *Souffrance en France: la banalisation de l'injustice sociale (Seuil)*.

SPUQ : Vos travaux ont montré comment le mode de gestion et d'organisation du travail qui prévaut dans les entreprises et les organismes publics mènent à des souffrances et des conflits. Dans quelle mesure le retrouve-t-on également dans les universités ?

Christophe Dejours : Tout ce qui a d'abord été décrit et rassemblé du point de vue empirique sur la détérioration du rapport au travail dans le secteur des activités privées s'applique maintenant intégralement au secteur des activités publiques. Ce qui arrive dans les écoles et universités sont les mêmes phénomènes qu'on observe dans le secteur public, en particulier dans le domaine de la santé et, en France, dans le secteur des communications, comme par exemple la Poste. On y voit des transformations extrêmement lourdes. Ce sont des secteurs qui à l'origine étaient publics et qui se sont privatisés petit à petit. Évidemment, il y a des spécificités dans chaque secteur, mais les phénomènes sont liés au même type de transformations, du privé au public, sous la forme de ce qu'on a appelé le *New Public Management*, lequel s'est diffusé à une rapidité incroyable, du moins en France et dans d'autres pays européens, mais sûrement aussi au Québec, et qui se traduit par des transformations très sensibles, très substantielles. En matière d'organisation du travail, d'une part, et puis en matière de *management* ou de méthode de direction, d'autre part.

Concernant ce qui se passe dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche,

si l'on prend l'exemple de la France, nous avions auparavant un système de travail et une institution qui étaient dirigés par des universitaires, généralement des gens qui avaient une réputation scientifique non négligeable, mais qui étaient assez modestes. Ce n'est pas un détail. Je veux dire par là des gens qui avaient l'humilité du chercheur, sachant pertinemment qu'ils avaient apporté des contributions substantielles à la connaissance, aux sciences expérimentales, humaines et sociales, mais qui dans leur pratique même savaient qu'ils ne pouvaient pas tout savoir, qui n'ignoraient pas l'immensité de tout ce qu'on ne sait pas. C'est une grande nuance. C'est la condition pour qu'on soit non seulement fier de ses propres résultats, mais aussi qu'on soit un petit peu à l'écoute des autres dans la légitimité qu'ils ont et à occuper la place qu'ils occupent. C'est la capacité d'être à l'écoute des collègues pour entrer dans des questions plus raffinées comme: qu'est-ce que la transmission? Qu'est-ce que l'enseignement?

Il y avait toute une culture sur le collectif de travail que constitue soit un laboratoire de recherche, soit une équipe d'enseignement, et on pouvait monter dans la hiérarchie pas seulement en fonction des résultats scientifiques et des connaissances qu'on apportait, mais aussi en fonction de cette contribution, cette habileté qu'avait l'enseignant d'animer, de faire fonctionner une équipe. Et animer une équipe, ce n'est pas seulement créer de l'excitation et de l'agitation, ou de la concurrence entre les collègues; c'est créer justement un esprit,

l'esprit de l'équipe d'enseignement ou d'un laboratoire, toujours structuré à partir d'un objectif commun en matière de production d'enseignement ou de production de connaissance et de transmission, qui a à faire avec une œuvre commune.

Maintenant il n'est plus question de tout ça. L'autorité du patron, du directeur, ou du doyen, c'est l'autorité qui n'est plus du tout fondée sur le *bottom-up*, sur les vraies contributions qu'il a pu apporter à l'enseignement, à la connaissance, à faire fonctionner un laboratoire, une équipe de recherche, voire à faire fonctionner une institution. L'autorité est maintenant uniquement conférée par le haut. Ce qui veut dire que ce qui est attendu du chef dans le néolibéralisme, c'est qu'il exerce un pouvoir dont la caractéristique est qu'il entraîne une stricte obéissance aux ordres et aux directives qui sont données. Que le directeur soit approuvé par ses subordonnées n'a strictement aucune importance.

SPUQ : Vous montrez que ce mode de gestion nourrit également la concurrence entre les travailleurs et travailleuses. Est-ce véritablement un phénomène nouveau à l'université ?

Christophe Dejours : Oui. On aboutit à un système dans lequel la concurrence est généralisée et cette concurrence est une concurrence entre laboratoires, entre les équipes des laboratoires et entre les chercheurs finalement, qui, aujourd'hui, a pris des dimensions totalement délétères. Certes,

la concurrence et les rivalités entre scientifiques ont toujours existé. Ce n'est pas une nouveauté en soi. Mais il n'y avait pas que la rivalité qui organisait les relations. Tous ces laboratoires auraient été des lieux infernaux, des lieux invivables. Pourquoi ne l'étaient-ils pas ? Parce que, en contrepartie de la concurrence, ou de l'émulation entre chercheurs si on veut être plus généreux, il y avait un énorme effort pour travailler en équipe. Tout le monde admettait et savait que la puissance scientifique ne dépendait pas d'un seul homme. Il y a des têtes, il y a des noms qui finissent par sortir. Mais dans les décennies passées, tout le monde savait que c'était le résultat d'un travail collectif. Et que la puissance d'un Lévi-Strauss ou d'un Pierre Bourdieu n'est pas seulement le résultat de son travail. C'est le résultat de la coopération d'une équipe entière. Le directeur d'un laboratoire crée une coopération autour d'une problématique, autour d'une méthode, une méthodologie d'investigation commune.

L'idée qu'on travaille ensemble à une œuvre commune et que l'intérêt commun de la recherche est plus important que la réussite individuelle, c'est une bataille, c'est difficile. Je ne veux pas ré-enchanter le passé ! Mais le fait est que, dans la très grande majorité des laboratoires, il y avait cet esprit. On arrivait à entretenir l'équilibre entre les aspirations et les ambitions individuelles et les enjeux collectifs du travail qui sont d'apporter une contribution à la transformation de la société, à l'intérêt général, à l'intérêt commun ; voire une contribution à la culture et à la civilisation. Ça c'était présent dans les laboratoires en France. Aujourd'hui la culture, la civilisation, la cité ne sont plus vraiment à l'ordre du jour.

SPUQ: L'une des caractéristiques du New Public Management est de privilégier la gestion par résultats et les méthodes quantitatives d'évaluation du travail, dont vous avez souvent souligné le caractère abstrait et déconnecté de l'activité réelle, celle qu'elles servent à évaluer. Ce type d'évaluation a-t-il un lien avec l'augmentation de la souffrance et la détérioration du climat dans les milieux de travail ?

Christophe Dejours: Oui bien sûr. Ces méthodes d'évaluation sont toutes fondées sur le même principe d'une évaluation quantitative, objective et par mesurage. Le pro-

blème est que pour de multiples raisons, ces méthodes et ces dispositifs ne mesurent pas le travail. Dans le meilleur des cas, ce qui est mesuré c'est le résultat du travail. Or, il se trouve que le résultat du travail n'a pas de proportionnalité avec le travail. Le nombre d'articles publiés n'a aucune proportionnalité avec le travail de recherche qu'il a fallu faire pour parvenir à faire un article. Quelque fois, un article représente 4 ou 5 années de travail. Alors que l'évaluation par mesurage pousse les chercheurs dans une tout autre direction : vous faites une enquête, vous ramassez certaines données empiriques, vous faites un article sur ces données mais vous en gardez de côté pour en publier un deuxième puis un troisième. Tout cela, avec le même matériau que, d'ailleurs, vous n'avez pas récupéré vous-même, mais grâce à des thésards et doctorants qui étaient sur le terrain.

De plus, cette évaluation quantitative consomme un temps et une énergie chez les chercheurs et les enseignants qui devient insupportable. Le travail qui est dit de gestion, mais qui n'est pas de la gestion, est un travail complètement fou d'entrées de données. Cette fabrication de données pour se faire surveiller et se faire éventuellement sanctionner crée évidemment une surcharge de travail monumentale. Les enseignants et les chercheurs sont aujourd'hui épuisés. Et plus ils s'épuisent, plus ils se rendent compte qu'ils perdent le rapport avec les étudiants et avec la recherche, et finalement ils ont l'impression que leur activité a perdu son sens. Dans un contexte comme celui-ci, soit les gens s'effondrent, parce qu'un moment donné ça casse, et vous avez des dépressions et tous ces syndromes de surmenage, d'épuisement professionnel, etc. ; ou bien vous avez des rapports détestables entre chercheurs, des rapports détestables avec la hiérarchie.

La recherche n'est pas une course de vitesse. C'est tout l'inverse : il faut prendre du temps pour penser.

Pourquoi ? Parce que la carrière des chercheurs dépend des chiffres tirés de leur production ou de celle de leur équipe de recherche. Et pour qu'ils puissent bénéficier de l'avancement, il faut que ça aille vite, il leur faut des résultats rapidement. Les gens sont sous pression constante, c'est du harcèlement.

Or la recherche n'est pas une course de vitesse. C'est tout l'inverse : il faut prendre du temps pour penser. Certes, il y a des moments où il y a des charrettes quand on fait de l'expérimentation, où il faut aller vite, où quand on fait du terrain il faut y être et y être à 100 %. C'est vrai que vous y êtes jour et nuit : quand vous faites vos expérimentations dans votre laboratoire, quand vous êtes dans l'animalerie, vous vous occupez de vos rats 18 heures par jour. Mais c'est une petite période, le reste du temps vous pensez. Pour arriver à monter ce protocole expérimental, il y a des mois et des mois de travail pour réfléchir, cela demande de la réflexion et de la délibération, individuelle et collective.

Quand on découvre que, de plus en plus, ce temps pour réfléchir n'est pas disponible, que le plaisir de faire partie d'une équipe ne compte pas vraiment, évidemment ce n'est pas la joie.

SPUQ: Vous vous êtes aussi intéressé à la persistance de ce système malgré le fait que de nombreuses voix s'élèvent pour le contester. Vous en arrivez à la conclusion qu'il se maintient non pas seulement grâce à l'autorité exercée d'en haut par les dirigeants, mais aussi grâce au fait que nous en intériorisons les principes et que nous nous y conformons même si, bien souvent, nous les désapprouvons. C'est ce que vous appelez la servitude volontaire. Comment l'expliquer ?

Christophe Dejours: C'est un très gros problème, un très gros dossier. La servitude volontaire est au rendez-vous de l'évolution de ce système. Nous désapprouvons pour la plupart ce système ; que nous soyons médecin ou infirmier, magistrat ou greffier, nous désapprouvons ses méthodes qui ont des conséquences dramatiques. Que ce soit pour la justice ou pour la recherche, il y a une détérioration de la justice comme il y a une détérioration de la recherche et une détérioration de l'enseignement. Donc la plupart des gens désapprouvent, et pourtant ils le font. Le paradoxe est que, finalement, les gens acceptent d'apporter leur concours à des pratiques et des actes que moralement ils réprouvent. Et quand on commence à entrer dans ce domaine où l'activité entre en contradiction avec le système moral, avec les valeurs morales, la plupart d'entre nous sommes amenés à en souffrir. Cela s'appelle la souffrance éthique.

Le problème de cette souffrance éthique, c'est que si elle se développe, elle mène à des décompensations pathologiques. Si vous laissez la souffrance éthique poursuivre son chemin, vous allez tomber malade. Quand vous êtes obligés comme médecin, à l'encontre de votre volonté, de sortir des malades de l'hôpital qui ne sont pas entièrement guéris, mais que vous acceptez de le faire car des impératifs gestionnaires imposent de réduire ce qu'on appelle la durée de séjour; quand vous acceptez comme juge de traiter, dans une seule audience, cinquante affaires en quatre heures, et que bien évidemment vous n'écoutez pas les gens, car vous avez quatre minutes par histoire; si vous acceptez de faire ça, alors que vous n'êtes pas devenu juge ou que vous n'êtes pas devenu médecin pour faire ça, vous tombez malade. La souffrance éthique entraîne la maladie.

Pour les collègues qui ne tombent pas malades, le problème c'est : comment continuer? Et donc on arrive à cette conclusion pénible que la plupart des enseignants et des chercheurs sont capables de développer des stratégies de défense contre la souffrance éthique. En gros, l'individu se clive en deux secteurs : d'un côté, il tient un discours plus ou moins critique, sans trop d'excès, de cette évolution désastreuse ou délétère de cette organisation du travail. C'est la partie critique, sympathique du collègue que vous reconnaissez comme un bon collègue; quand vous ne travaillez pas directement avec lui, il a un discours critique sur l'évolution de la situation actuelle. Mais de l'autre côté, il fait tout ce qu'on lui demande de faire. Donc vous avez quelqu'un qui a deux secteurs de fonctionnement psychique.

Ce clivage, il fonctionne avec un dispositif particulier de ce que les Grecs nommaient *acrasie*, un concept particulièrement important dans la tradition philosophique qui est traduit par l'idée de faiblesse de la volonté. Du point de vue de l'*acrasie*, critiquer le système mais en même temps faire le contraire n'est pas une faiblesse du sens moral. Nous savons très bien ce qu'est le bien et le mal. L'*acrasie* est une réalité clinique, pas seulement une réalité philosophique ou de philosophie morale, qu'il faut réexaminer à la lumière de la clinique du travail. C'est une duplicité qui apparaît comme moyen d'évacuer la souffrance. C'est une façon de dire : de toute façon tout cela me dépasse et moi je n'y peux rien. Pour être plus précis, ce n'est pas tellement une

faiblesse de la volonté, mais une forme particulière d'impuissance qui mène à une faiblesse de la pensée : « je ne peux pas penser ces choses-là, or il n'y a rien de plus simple que d'arrêter de penser ».

C'est très désarmant comme position parce que, si vous voulez faire le bien en ce contexte extrêmement dur dans lequel nous sommes, il faut vraiment le vouloir et il faut vraiment le penser. Et cette pensée-là, c'est vrai qu'elle est douloureuse, c'est vrai qu'elle est angoissante. Pourquoi? Parce que le rapport de forces est tellement déséquilibré aujourd'hui.

SPUQ: Il est effectivement désarmant, voire choquant pour des syndicats qui comme nous continuent de croire que la solution passe par la mobilisation collective, de constater que le système actuel s'active en chacun de nous et que nous pouvons être les artisans de notre propre malheur. Cependant, vous insistez aussi sur le fait qu'il ne s'agit pas pour autant d'une fatalité, que le travail peut être source de bonheur, de coopération et d'émancipation, pour peu qu'on le réinvestisse politiquement. Comment y parvenir?

Christophe Dejours: Il y a deux points d'appui fondamentaux. Le premier est de faire progresser la connaissance de ce qu'est le système néolibéral, quels en sont les principes, comment ça marche, pourquoi il réussit. On sait beaucoup de choses aujourd'hui sur le système néolibéral que moi je ne savais pas mais eux, les tenants du système néolibéral, ils ont commencé leur œuvre avant la Deuxième Guerre mondiale. Ils n'ont gagné la partie qu'à la fin du vingtième siècle, ça ne s'est pas fait du jour au lendemain, ils ont mis beaucoup d'énergie et utilisé beaucoup de savants pour arriver à fabriquer cet instrument de domination. Mais ils ont gagné. Donc il faut d'abord connaître ce système, comprendre pourquoi ils ont gagné et comment ça marche. Vous ne pouvez vous battre avec un adversaire que si vous le connaissez. Il faut comprendre où sont les forces de l'adversaire et où sont ses faiblesses.

La deuxième chose, c'est qu'il faut s'emparer d'une connaissance et d'un outillage conceptuel sur la question du travail. C'est un passage incontournable. Il faut que les chercheurs et que les enseignants soient

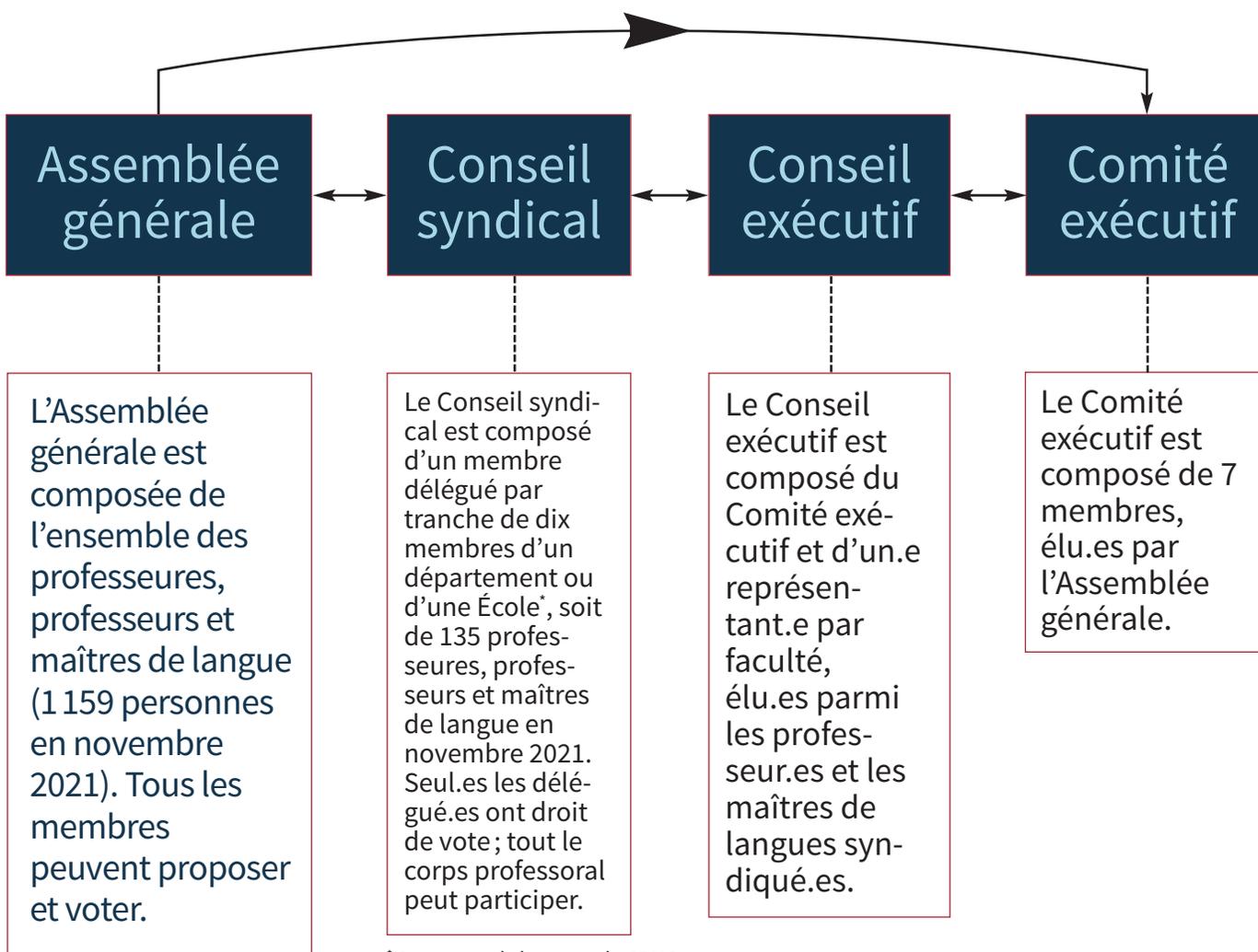
capables de décrire le travail pour pouvoir se défendre. Aujourd'hui les professeurs et les chercheurs sont incapables de décrire leur travail. Et tant que vous n'avez pas acquis une véritable aisance dans la rhétorique de ce qu'est votre travail, vous ne pouvez pas contester les évaluations qui sont faites. Pendant que les autres imposent leur langue managériale, nous sommes désarmés et ce manque d'outil intellectuel et conceptuel pour défendre notre travail fait en sorte que nous perdons le rapport de forces dans la domination symbolique au sens de Bourdieu. Si on se met à penser avec les catégories managériales, on arrive de moins en moins à décrire son travail, donc on ne peut pas le défendre. C'est pourquoi il faut accepter la bataille symbolique qui consiste à opposer à la description managériale et gestionnaire du travail, une description qui est enracinée dans l'expérience du travail. Il faut que les enseignants et les chercheurs apprennent à parler le travail, qu'ils apprennent la science du travail, il faut commencer à discuter entre chercheurs et enseignants du travail lui-même.

Une étape importante pour tout cela consiste à recréer des espaces dans lesquels on se permet de parler et de discuter ensemble sur des sujets comme : qu'est-ce que l'enseignement? Quelles sont les principales difficultés que l'on rencontre dans notre travail avec les étudiant.es? C'est en recréant des espaces de délibération sur l'enseignement et la recherche, que l'on mettra à l'épreuve cette capacité que l'on a de décrire le travail que nous faisons. C'est là que l'on apprendra à le dire. Parce qu'il ne suffit pas de le décrire, il est important d'arriver à le dire, car quand vous commencez à être capable de tenir des positions sur ce qu'est le travail vivant et réel du chercheur, de l'enseignant, de l'étudiant, alors vous avez les moyens de le défendre. Vous vous attaquez alors aux évaluateurs et aux gestionnaires et là, ils sont coincés parce qu'ils n'ont rien à vous apporter. C'est une bataille symbolique sur la question de la domination symbolique... mais c'est possible. \\\



COMMENT S'IMPLIQUER ET PRENDRE PART ?

(Les lignes fléchées représentent les possibles interactions et mandats.)



* Statuts et règlements du SPUQ, article 5b

Camille Noûs – Allégorie d'une recherche pour le bien commun

// RogueESR, Collectif créé en 2017 pour promouvoir une université et une recherche libres, exigeantes et placées au service de l'intérêt général et de l'émancipation

NDLR : La diffusion de la culture de la performance et de l'évaluation quantitative dans les universités et le monde de la recherche préoccupe le SPUQ depuis longtemps. Elle a fait l'objet de publications régulières dans le SPUQ-Info, y compris dans le présent numéro (voir l'entrevue qui précède avec Christophe Dejours). Nous avons cette fois jugé intéressant de donner la parole à un collectif d'universitaires qui propose un moyen original de manifester notre opposition à ce phénomène. Ce texte reprend pour partie les éléments de rédaction d'un article Opinion paru dans AOC media du 27 avril 2021.

Naissance d'un.e polymathe contestataire

Dans les années 30 en France, une personnalité imaginaire est inventée par un groupe de mathématiciens francophones. Pendant près de 50 ans, la signature de Nicolas Bourbaki est apposée sur nombre d'ouvrages et articles qui ont marqué l'histoire des mathématiques. Elle symbolise encore aujourd'hui la puissance d'un travail désintéressé et collectif en sciences, sa capacité créatrice, dont l'intensité intellectuelle nécessitait sans doute de s'accompagner d'une composante d'humour.

À l'hiver 2020, le collectif [RogueESR](#) relaie une proposition, issue de la communauté universitaire française, de renouveler l'expérience d'une figure imaginaire symbolique, chargée d'incarner par sa signature au bas d'articles scientifiques, un nouveau compagnonnage réjouissant... en résistance. Signe des temps, en effet, il s'agit maintenant de défendre la science, de préserver les conditions de son exercice, en permettant que chacun puisse manifester son opposition face aux dérives que connaît le monde académique dans tous les pays. Celui-ci est en effet ajusté sur une ligne néolibérale et transnationale qui subordonne la pratique scientifique à un vaste système bureaucratique et normatif, et son financement à des pouvoirs qui échappent aux citoyens. La conséquence pour inéluctable n'en est pas moins dramatique, puisque ce monde académique semble définitivement tourner le dos aux valeurs que la science peut et doit permettre d'installer au sein d'une société démocratique. L'une des caractéristiques emblématiques d'un asservissement de la vie scientifique à des [mécanismes délétères](#) concerne les dispositifs de classement et de suivi de performance, par l'évaluation essen-

tiellement quantitative qui se sont généralisés à tous les niveaux et que cette proposition vise à stigmatiser.

Après consultation de la communauté universitaire sur l'opportunité d'une telle action et sur le choix d'un nom pour ce ou cette polymathe imaginaire – le « *νοῦς* » du grec (esprit, raison) – et d'un prénom épique, Camille Noûs vit déjà « avec nous » depuis le 20 mars 2020. Pour son premier anniversaire, ce sont environ 180 articles scientifiques qui avaient été publiés avec sa signature, dans près de 110 journaux, des collaborations affichées avec plus de 280 coauteurs de 170 laboratoires différents et issus de 35 nations différentes. Camille Noûs est associé.e à des publications couvrant tous les domaines du savoir, de l'archéologie à l'astrophysique. Camille Noûs peut être affilié.e à tout laboratoire institutionnel ainsi qu'à son laboratoire officiel de rattachement : [Cogitamus](#). A contrario, et même s'il est pour l'instant à l'état embryonnaire, ce laboratoire n'a rien d'imaginaire puisqu'il pourrait offrir, sur le réseau, une structure ouverte de construction et de diffusion collective de la recherche, de réflexion ou d'analyse sur les politiques de la science, par le biais d'activités de recherche thématiques où se retrouveraient des chercheurs de tous horizons souhaitant mettre un peu de leurs temps et énergie au service d'une recherche moins institutionnalisée, plus en rupture avec les voies actuelles présidant à son organisation.

Que dénonce Camille avec nous ?

Nous qui travaillons dans la recherche savons comment la science se fabrique. Nous savons tout ce qu'un résultat scientifique doit à la collégialité. Celle-ci façonne sur le temps long le monde de la connais-

sance, par accréation, par petites failles et nouvelles strates. Très rarement par des séismes. La fiction du « génie » solitaire a certes la vie dure, mais notre pratique quotidienne comme l'histoire des sciences nous ont appris que la recherche repose avant tout sur la solidité collégiale des raisonnements et des preuves, sur des normes de probation établies collectivement, sur le dynamisme des équipes, bien plus que sur les fulgurances d'un scientifique isolé. La science ne serait rien sans la collégialité et la *disputatio*. Or nous constatons depuis ces dernières décennies la propagation dans nos institutions, puis parmi nous, de la thèse imprégnée du darwinisme social selon laquelle la recherche serait d'abord une question de performance individuelle. Tout a pourtant déjà été dit sur la dénaturation de notre recherche par les [indicateurs chiffrés de production scientifique](#) que nous sommes censés satisfaire. Ils [corrompent la qualité des interactions scientifiques par crainte de la concurrence](#), freinant le partage des résultats comme la construction de collaborations. Qui s'assure en premier lieu de son propre succès court le risque de multiplier petits et grands accommodements avec la rigueur et la probité intellectuelle. [Les méconduites scientifiques dérivent](#) structurellement pour une large part de la généralisation de cette quête de la prouesse personnelle. À l'éthique de la construction collective du savoir et de la probation par les pairs, principes sur lesquels la science moderne a été fondée, s'est substituée une soif de promotion de soi. Et nous savons par quelle nécessité : une grande part de cette exposition personnelle est moins imputable au narcissisme exacerbé qu'à l'injonction systématique à trouver ses propres sources de financements de recherche. Or, ces dernières sont de plus en plus [dépendantes de leviers politiques et industriels](#) lorsque les

Camille Noûs tient à nous rappeler qui nous sommes en tant que communauté de recherche.

dépenses publiques dédiées à la science ne cessent de diminuer. Ainsi, par rebond, c'est aux fondements de la tradition universitaire que cette évolution porte atteinte en induisant le renoncement progressif à l'héritage du rationalisme et de la pensée critique, qui revendiquent l'indépendance de la recherche vis-à-vis des pouvoirs religieux, politiques et économiques. Notre communauté scientifique est dépositaire d'une responsabilité collective face à ces dérives, et il nous incombe de nous opposer fermement aux causes structurelles dont elles procèdent.

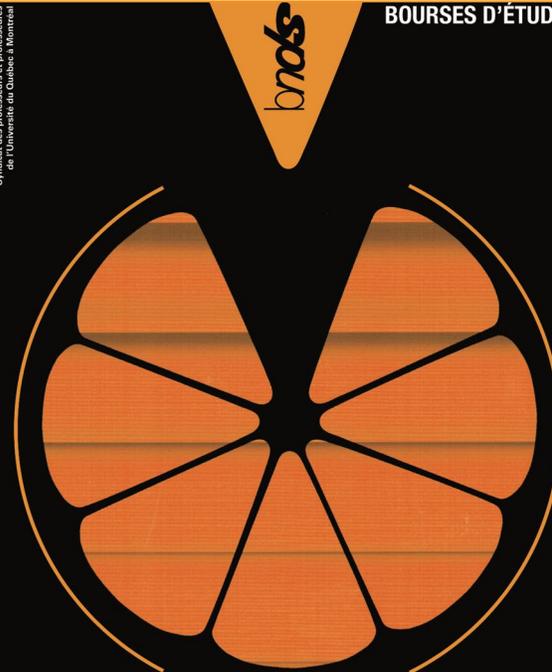
En particulier, il s'agit de s'attaquer au modèle qui, avec son cycle pervers « financement — publication — financement », produit une atomisation des collectifs scientifiques en une nébuleuse diffuse de chercheurs pour lesquels les activités bureaucratiques comme l'effort d'autopromotion prennent le pas sur la pratique de la recherche. En réponse aux incitations constantes à améliorer quantitativement leurs scores personnels, les scientifiques versent dans le conformisme. Pâle incarnation de ce conformisme et de la division du travail savant, le chef de projet, au lieu de contribuer à l'animation d'un collectif, n'a plus d'autre fonction que celle de diriger des « *task forces* » — des armées d'assistants, des travailleurs spécialisés et dépendants, toujours précaires, parfois méprisés, qu'ils soient étudiants, postdocs ou techniciens dépendant de contrats à court terme.

À l'opposé de cette logique intrinsèquement antinomique avec ce que doit être la recherche, Camille Noûs tient à rappeler qui nous sommes en tant que communauté de recherche, quelle histoire nous porte, quelles valeurs communes nous partageons, et quels principes nous respectons au nom de la collégialité et de l'intégrité scientifique. Cette signature symbolique porte la voix de ces chercheurs qui partout dans le monde tentent d'encourager ou œuvrent à une réappropriation des normes de publication de la recherche par la communauté universitaire elle-même. Face aux évolutions majeures qui marquent depuis bientôt trois décennies le monde de l'édition scientifique (à savoir les regroupements capitalistiques et la financiarisation de l'activité éditoriale, d'une part, et les nouvelles modalités de diffusion, l'imposition d'une dépendance de tous vis-à-vis de la bibliométrie et des « altmetrics », d'autre part), il est urgent de trouver des alternatives à la confiscation du savoir et de rompre définitivement avec l'idéologie quantitative rétributrice.

Le personnage fédérateur de Camille Noûs ambitionne d'incarner cette science qui se concentre sur la production et la transmission de connaissances, indépendante des intérêts privés, des profits et des ambitions personnelles. Nous appelons les chercheurs qui se reconnaissent dans ces principes fondamentaux à nommer Camille Noûs parmi leurs coauteurs, à la fois comme une déclaration déontologique et comme un manifeste en faveur de la conception collégiale du travail de recherche qui nous anime. \\\

Informations sur <https://www.cogitamus.fr/camilleen.html>
Courriel: camille.nous@cogitamus.fr

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



aux trois cycles

BOURSES D'ÉTUDES

BOURSES D'ÉTUDES DU SPUQ 2020-2021

Depuis 1991, le SPUQ octroie chaque année, via la Fondation de l'UQAM, des bourses d'études à des étudiantes, étudiants inscrits aux trois cycles et dans toutes les disciplines. Les bourses sont attribuées en priorité sur la base de l'engagement social ou communautaire (à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université) ainsi que sur la base de l'excellence du dossier universitaire. Cette année, le concours était ouvert jusqu'au **13 octobre 2021**.

Ces bourses (au montant total de 40 000 \$) se répartissent ainsi :

- 1 bourse d'intégration à l'UQAM de 1 000 \$;
- 9 bourses de 1 000 \$ pour le 1^{er} cycle ;
- 7 bourses de 2 000 \$ pour le 2^e cycle ;
- 4 bourses de 4 000 \$ pour le 3^e cycle.

Pour obtenir de l'information sur ces bourses, veuillez consulter le site du SPUQ à l'adresse suivante : spuq.uqam.ca/profil/bourses

Merci aux collègues qui ont annoncé la bourse. Nous vous invitons à encourager vos étudiantes, étudiants à faire une demande de bourse SPUQ lorsque le concours sera de nouveau affiché l'an prochain.

RENSEIGNEMENTS
www.spuq.uqam.ca

La sous-traitance à l'université : un enjeu de lutte à l'UQAM ?

// Martin Gallié, 4^e vice-président du SPUQ

François Laplante-Lévesque, agent de recherche et de planification, directeur du groupe professionnel SEUQAM

Note des auteurs : Ce texte est le premier d'une série de deux. La composition sociale des travailleurs et des travailleuses concerné.es, le travail effectué, les conditions de travail et les éventuelles revendications, restent à documenter. D'ici là, n'hésitez pas à nous écrire si vous avez des informations ou si le sujet vous intéresse.

La sous-traitance à l'Université : un enjeu de lutte à l'UQAM ?

La sous-traitance dans les universités s'inscrit dans la droite ligne des politiques néolibérales d'austérité promues par le FMI et la Banque mondiale un peu partout dans le monde depuis, au moins, le début des années 90¹. En matière d'éducation, cette politique préconise le désengagement financier de l'État, l'augmentation des frais de scolarité et le recours à la philanthropie.

Pour faire face aux coupures budgétaires et répondre aux attentes gouvernementales, les directions universitaires ont alors été invitées à distinguer les activités dites au « cœur de la mission universitaire » et les autres². L'entretien ménager et la sécurité en particulier (mais également la restauration, les bibliothèques, l'informatique, etc.) ont alors généralement été classées dans les activités « non essentielles ».

En pleine période de pandémie, alors que ces travailleurs et travailleuses sont en première ligne pour désinfecter les salles de classe, les bureaux, mettre en place les mesures sanitaires et de prévention, assurer les premiers soins, etc.³, bref qu'ils et elles sont là pour garantir ce qui est aujourd'hui considéré par les universités comme

la « première priorité » ou un « impératif », l'arbitraire et l'absurdité d'une telle classification saute aux yeux.

Quoiqu'il en soit, considéré comme ne faisant pas partie de la « mission » des universités, ce travail a très souvent été privatisé ou, plus précisément, confié par contrat à des entreprises privées sous-traitantes, pour des périodes déterminées. C'est le cas à l'UQAM en matière de sécurité et d'entretien ménager notamment.

Conditions de travail et explosion des coûts

De nombreuses études ont mis en évidence le fait que les travailleurs et les travailleuses concernés étaient souvent soumis à des conditions de travail sans commune mesure avec celles des salarié.es des universités⁴. Garanties minimales d'heures de travail, horaires de nuits et variables du jour au lendemain, pas de garantie d'emploi, salaire en deçà du seuil de pauvreté, etc⁵. Simplement à titre d'exemple ici, à l'*Université des Arts de Londres* et en ce qui concerne la protection sociale des employé.es de l'entretien en particulier (Tableau 1) :

Tableau 1		Université des Arts de Londres ⁶	
	Employé.es de l'université	Employé.es sous-traité.es	
Congés annuels	Non-académiques, grades 1-4 : 31 jours Non-académiques, grades 5-7 : 34 jours Académiques : 39 jours	21 jours	
Congés maladie	4 mois de service : 1 mois de salaire + 2 mois à 1/2 salaire 2e ans de service : 3 mois de salaire et 3 mois à 1/2 salaire 3 ans de service : 4 mois de salaires et 4 mois à 1/2 salaire 4 ans et plus : 6 mois de salaire et 6 mois à 1/2 salaire	Non	
Congés de maternité	Oui	Non	
Congés de paternité	Oui	Non	
Retraites	Oui	Non	
Syndicalisation	Oui	Non	



Il a également été montré que le recours à la sous-traitance est en pleine croissance, comme les coûts afférents, dans les services publics en général⁷ et dans les universités en particulier⁸, sans que cela ne se traduise par une amélioration des conditions de travail de tous et toutes. Au contraire, la sous-traitance favorise la mise en concurrence des travailleurs et des travailleuses et le moins-disant social⁹. La sous-traitance encourage non seulement une détérioration des conditions de travail, mais également le transfert continu des ressources humaines et des fonds publics vers les compagnies privées¹⁰, comme l'illustre dramatiquement la situation actuelle dans le secteur de la santé¹¹. Elle se traduit concrètement par le désengagement de l'État des services publics au bénéfice de grandes entreprises ou de multinationales, et notamment celles qui se développent dans le champ de l'entretien ménager et de la sécurité privée¹².

Enfin, de nombreux cas d'études ont fait la preuve, documents à l'appui, que, non seulement la sous-traitance ne garantissait pas un meilleur service, mais qu'elle ne permettait pas nécessairement aux services publics de faire des économies. Dans les universités, par exemple, l'intégration des travailleurs et travailleuses parmi les employé.es de l'université serait, selon les études, à peine plus cher, à coût nul ou permettrait de faire de substantielles économies budgétaires¹³.

Face à ces données et ces accusations, les compagnies concernées contestent, quant à elles, les données et font valoir qu'elles offrent de la « flexibilité » à leurs salariés¹⁴.

Racisme, sexisme et l'Équité, la Diversité et l'Inclusion (EDI)

On sait aussi que le travail ménager et de sécurité est en très grande partie réalisé par les classes sociales les plus pauvres de la société, souvent des femmes, des racisé.es, des étrangers, fréquemment les trois à la fois. À titre d'exemple, selon l'Institut Professionnel de la Fonction Publique du Canada (IPFPC) :

« La sous-traitance au gouvernement est non seulement ruineuse et inutile, elle alimente l'iniquité entre les sexes dans la fonction publique »¹⁵.

En ce qui concerne plus précisément le travail ménager et celui de la sécurité dans les

Les universités ne font pas d'économies ou, au mieux, très peu, en sous-traitant.

universités, il est établi qu'il s'agit de deux champs d'activité très sexués ; ce sont majoritairement des hommes qui sont chargés de la sécurité et des femmes du travail ménager, l'immense majorité étant racisé.es¹⁶.

La promotion de *l'équité, la diversité et l'inclusion* (EDI)¹⁷, qui fait désormais bien partie du discours gouvernemental, patronal et des critères de financement des organismes subventionnaires¹⁸, apparaît alors comme de la pure rhétorique tant que ces travailleurs et travailleuses ne bénéficient pas de conditions de travail équivalentes à celles des salarié.es des universités¹⁹. Certaines analyses défendent même l'idée que le recours à la sous-traitance est une véritable stratégie de « contournement »²⁰ de ces principes.

Bref la lutte contre la division raciale et sexuelle du travail, contre le racisme et le sexisme dans les universités, apparaît alors indissociable de la lutte contre la sous-traitance et pour l'amélioration des conditions de travail.

Des luttes contre la sous-traitance

Depuis la fin des années 2000 cependant, de nombreuses luttes ont été menées dans différents campus, comme en Afrique du Sud, en France, au Royaume-Uni ou au Canada²¹, pour dénoncer la sous-traitance²².

Ces luttes ont pour point communs de mettre l'accent sur trois enjeux. Le premier est la contradiction intenable entre le discours « savant » sur le racisme, le sexisme et, plus rarement, sur la lutte des classes, d'une part, et la réalité dans le monde du travail universitaire, d'autre part.

Le second argument est la remise en cause systématique de l'affirmation selon laquelle la sous-traitance serait rentable économiquement, d'un strict point de vue budgétaire. Les travailleuses et les travailleurs, à l'aide des syndicats, ont multiplié les demandes d'accès à l'information, mobilisés des experts, et les données sont globalement homologues : les universités ne font pas d'économie ou, au mieux, très peu, en sous-traitant²³.

Enfin, plus récemment, certaines luttes, comme en France ou en Alberta²⁴, ont mis l'accent sur les risques qui pesaient sur ces travailleuses et travailleurs en période de pandémie. Des étudiant.es de l'École normale supérieure en France relèvent par exemple que :

« [...] les employé.es de la sous-traitance travaillent quotidiennement sur les sites qui sont restés ouverts, notamment pour faire du travail inutile dans le contexte de pandémie. Certain.es doivent même travailler davantage : « Profiter de l'absence des cadres pour faire le ménage de printemps dans les bureaux » ! Ils et elles travaillent sans information fiable sur le COVID-19 et sans matériel approprié, en prenant les transports en commun pendant de longues heures afin de rejoindre leur lieu de travail »²⁵.

C'est sur la base de ces différents arguments que se sont constitués des collectifs de luttes dans les universités et que certains ont obtenu d'importantes victoires. L'un des exemples les plus connus est celui de la *London School of Economic*²⁶, une université prestigieuse qui, comme l'UQAM²⁷, met de l'avant son engagement social. Pendant des années, les travailleuses chargées de l'entretien ménager, très souvent étrangères et parfois sans-papier, se sont mobilisées pour être intégrées parmi les salariés de l'université et obtenir des conditions d'emploi équivalentes à celle des employé.es de l'université. Rapidement soutenues par des étudiant.es, des travailleurs et travailleuses de l'université, des syndicats et progressivement rejointes par d'autres employé.es sous-traité.es, notamment ceux et celles de la sécurité, elles ont finalement été intégrées comme salariées de l'université en 2017.

Depuis, face à l'ampleur de la mobilisation au Royaume-Uni, plusieurs universités ont réintégré les travailleurs et les travailleuses parmi leurs employés²⁸ et les luttes se multiplient²⁹.

La sous-traitance de l'entretien ménager et de la sécurité à l'UQAM

Pour le moment, on ne sait pas grand-chose sur la sous-traitance à l'UQAM. À notre connaissance, il n'y a jamais eu d'étude sur le sujet. Le SEUQAM dénonce cependant régulièrement le recours à cette pratique³⁰ ruineuse et qui contraint les établissements universitaires à « payer pour les profits » des entreprises privées³¹.

On dispose cependant des résolutions du Conseil d'administration et des annexes. On sait ainsi que le 1^{er} avril 2016 le Conseil d'administration de l'UQAM a validé, à la majorité (6 voix pour, 1 contre, 1 abstention)³², la signature d'un contrat de 48 millions de dollars avec le Groupe de sécurité Garda SENC (plus connu comme GardaWorld) pour une durée de sept ans et deux années renouvelables.

Concernant l'entretien ménager, le Conseil d'administration de l'UQAM a validé le 25 mars 2021, à l'unanimité, la signature d'un contrat de trois ans de 15 254 000 \$, avec l'entreprise Les Services Ménagers Roy Itée, pour les services d'entretien ménager des pavillons de l'Université³³. Ce contrat est renouvelable pour une durée supplémentaire de deux années, pour environ 5 millions de dollars par an.

La composition sociale des travailleurs et des travailleuses concerné.es, le travail effectué, les conditions de travail et les éventuelles revendications restent à documenter. Ce sera l'objet d'un prochain texte. D'ici là, n'hésitez pas à nous écrire si vous avez des informations ou si le sujet vous intéresse. \

- 1 Andrew McGettigan, *The Great University Gamble: Money, Markets and the Future of Higher Education*, Pluto Press, London, 2013, pp. 125–136; Janice Morphet, *Outsourcing in the UK: Policies, Practices and Outcomes*. 1st ed., Bristol University Press, 202, (spéc. Outsourcing in Education, pp. 133-148); L. C. Van der Walt, C. Bolsmann, B. Johnson, and L. Martin. 2002. *Globalisation and the Outsourced University in South Africa: The Restructuring of the Support Services in Public Sector Universities in South Africa, 1994-2001*; Kelvin Munisi. « The Paradox of Outsourcing: The Case of the University of Dar Es Salaam. » *The African Review: A Journal of African Politics, Development and International Affairs*, vol. 42, no. 1, 2015, pp. 100–125.
- 2 « Core » et « non-core fonctions » pour reprendre la terminologie des institutions internationales. De manière plus générale sur les causes et les effets de cette « logique marchande » voir Gabrielle Schütz, « Se « recentrer » sur son « cœur de métier ». L'externalisation des services généraux des entreprises », *Revue Française de Socio-Économie*, 2019/2 (n° 23), p. 181-201.
- 3 <https://www.lapresse.ca/covid-19/2020-03-22/entretien-menager-des-dizaines-de-milliers-de-travailleurs-au-front>
- 4 Voir par exemple à l'Université de Toronto: <https://thevarsity.ca/2017/01/09/u-of-t-expands-outsourced-cleaning-services/>
- 5 Robert Dryden et Jim Stanford, « The Unintended Consequences of Outsourcing Cleaning Work », Centre canadien de politiques alternatives, 2012, <https://www.policyalternatives.ca/publications/reports/unintended-consequences-outsourcing-cleaning-work>; Laurence Lize, « Conditions de travail dans la sous-traitance : une enquête auprès de salariés du nettoyage et de la sécurité » in *Dé-libérer le travail ? (2021)*, Claire Edey Gamasou, Arnaud Mias (coord.), Edition Teseo, Buenos Aires, p. 215-238. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03217182/document>
- 6 Simplement à titre d'exemple, voir le tableau de comparaison réalisé à l'Université des Arts de Londres : https://issuu.com/ualendoutsourcing/docs/ual_outsourcing_case_doc, p.9-10
- 7 De manière générale, dans la Fonction publique canadienne voir: <https://drive.google.com/file/d/1ExcCfW1uEpn8y94ohs16C42Kn7h1UoHU/view>; à la ville de Montréal : [<ca/finances/other/le-recours-aux-agents-de-securite-du-privé-persiste-a-montréal/vi-BB1gjKrx> dans les universités, voir par exemple l'Université St-Georges: \[https://uploads.guim.co.uk/2019/10/24/Business_Case_For_In_House_Provision_of_Soft_Services_2015_V2.pdf\]\(https://uploads.guim.co.uk/2019/10/24/Business_Case_For_In_House_Provision_of_Soft_Services_2015_V2.pdf\); voir aussi une synthèse dans les universités <https://www.theguardian.com/education/2019/oct/24/its-time-for-universities-to-finally-stop-underpaying-their-outsourced-workers>

 - 8 « Data released by 42 universities in England, Scotland and Wales to the Guardian under freedom of information laws revealed their spending on outsourced workers – often employed on zero-hours contracts by separate companies to work on campuses – increased by almost 70% between 2010 and 2017 ». <https://www.theguardian.com/education/2019/oct/27/universities-under-fire-for-outsourcing-low-paid-campus-jobs>
 - 9 Clément Séhler, Arnaud Zacharie, « Mettre fin à la course au moins-disant social », *Revue Projet*, 2018/5 \(N° 366\), p. 42-53; Thierry Rousseau et Clément Ruffier, « Les effets de la sous-traitance sur les salariés du donneur d'ordres », *Revue Française de Socio-Économie*, 2016/2 \(n° 17\), p. 85-101.
 - 10 <https://pipsc.ca/fr/nouvelles-et-enjeux/la-sous-traitance/partie-1-le-cout-reel-de-la-sous-traitance>
 - 11 <https://www.lapresse.ca/covid-19/2021-09-15/le-recours-aux-agences-privées-explose.php> « Alors que les établissements de santé ont dépensé 443 millions en 2019-2020 pour de la main-d'œuvre indépendante, cette somme a atteint 1 milliard en 2020-2021 ».
 - 12 \[http://classonline.org.uk/docs/Unite_The_shrinking_state_2011.pdf\]\(http://classonline.org.uk/docs/Unite_The_shrinking_state_2011.pdf\)
 - 13 Voir par exemple les études réalisées à la SOAS sur les différentes options disponibles pour l'Université, Julie Pickering, *Review of Integrated Facilities Management Proposals – Report for SOAS, University of London*, 2016; et pour une synthèse, <http://soasspirit.co.uk/news/apse-j4c/>
 - 14 <https://www.theguardian.com/education/2019/oct/27/universities-under-fire-for-outsourcing-low-paid-campus-jobs>
 - 15 <https://pipsc.ca/fr/nouvelles-et-enjeux/la-sous-traitance/deuxieme-partie>
 - 16 À titre d'exemple, à l'Université des Arts de Londres, 78 % des employé.es chargé.es du travail ménager sont racisés, 64 % des migrants, 56 % des femmes, 70 % ont plus de 50 ans \[https://issuu.com/ualendoutsourcing/docs/ual_outsourcing_case_doc\]\(https://issuu.com/ualendoutsourcing/docs/ual_outsourcing_case_doc\) p.9.
 - 17 <https://edi.uqam.ca>
 - 18 \[https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/Dimensions-Charter_Dimensions-Charte_fra.asp\]\(https://www.nserc-crsng.gc.ca/NSERC-CRSNG/EDI-EDI/Dimensions-Charter_Dimensions-Charte_fra.asp\)
 - 19 « All the rhetoric around « equal opportunities, diversity and inclusion » has failed to make significant changes but gives the impression that these issues are being addressed by universities » Sharma Ashwani, « The pandemic, race and the crisis of the neoliberal university: study notes from lockdown London », *Inter-Asia Cultural Studies*, vol.21:4, 2020; Kalwant Bhopal et Clare Pitkin. 2020. « 'Same Old Story, Just a Different Policy': Race and Policy Making in Higher Education in the UK. » *Race Ethnicity and Education* 23 \(4\): 530–547.
 - 20 <https://pipsc.ca/fr/nouvelles-et-enjeux/la-sous-traitance/deuxieme-partie>
 - 21 Voir par exemple à l'Université de Toronto: <https://thevarsity.ca/2017/01/09/u-of-t-expands-outsourced-cleaning-services/>
 - 22 Voir par exemple en Angleterre : <https://www.theguardian.com/education/2019/oct/27/universities-under-fire-for-outsourcing-low-paid-campus-jobs>; En France :](https://www.msn.com/fr-

</div>
<div data-bbox=)

- <https://www.flickr.com/photos/119524765@N06/albums/72157719934874055>
- 23 Voir par exemple les études réalisées à la SOAS sur les différentes options disponibles pour l'Université, Julie Pickering, Review of Integrated Facilities Management Proposals – Report for SOAS, University of London, 2016; et pour une synthèse, <http://soasspirit.co.uk/news/apse-j4c/>
- 24 C'est notamment l'argument mis de l'avant par les syndicats suite à la décision de l'Université d'Alberta de mettre à pied 60 employés chargés de l'entretien, en pleine pandémie: <https://edmontonjournal.com/news/local-news/university-of-alberta-outsourcing-60-cleaning-jobs>
- 25 <https://universiteouverte.org/2020/04/07/sous-traitance-maltraitance-dans-nos-facs-et-labos/>; <https://ens-paris-en-lutte.fr/2020/07/15/reponse-a-la-direction-de-lens-a-propos-de-la-petition-contre-la-sous-traitance/>; <https://ens-paris-en-lutte.fr/2020/07/15/petition-contre-la-sous-traitance-a-lens/>
- 26 <https://www.theguardian.com/commentisfree/2017/may/25/lse-striking-cleaners-outsourced-university-injustice>
- 27 <https://uqam.ca/information/mission/>
- 28 Voir aussi à SOAS ou LES à Londres: <https://www.counterfire.org/articles/opinion/19149-victory-for-outsourced-workers-at-soas>; <https://www.theguardian.com/education/2020/nov/03/university-of-london-cleaners-win-10-year-outsourcing-battle>
- 29 Voir par exemple à la London School of Art: https://issuu.com/ualein-doutsourcing/docs/ualein_outsourcing_case_doc
- 30 Le SEUQAM dénonce régulièrement le recours à des firmes externes pour des travaux qui devraient être effectués par des personnes salariées (article 14 de la Convention collective). On peut également mentionner un communiqué du SEUQAM qui conteste la décision de sous-traiter le réseau de machines distributrices en 2015. <http://www.seuqam.org/2015/04/24/fermeture-de-distributeur-six-postes-abolis-aux-services-alimentaires/>; ou encore <http://www.seuqam.org/2013/05/27/ouvriers-specialises-membres-seuqam-manifestent-parite-de-salaire-prive/>
- 31 <http://www.seuqam.org/2013/05/27/ouvriers-specialises-membres-seuqam-manifestent-parite-de-salaire-prive/>
- 32 RESOLUTION 2016-A-17022: Le contrat a une valeur de 48 074 730,96 \$ pour la durée totale du contrat de sept années, incluant la prolongation de deux années selon les modalités prévues au contrat, TPS et TVQ incluses, plus les ajustements à venir au décret. ATTENDU les documents déposés en annexe A-521-6
- 33 RESOLUTION 2021-A-18646 (SUITE) AUTORISE la vice-rectrice à l'Administration et aux finances à signer, pour et au nom de l'Université, un contrat d'une durée initiale de trois ans débutant le 1^{er} mai 2021 et se terminant le 30 avril 2024, pour un montant maximal de 15 254 620,94 \$, toutes taxes incluses; ainsi que deux options de renouvellement pour une durée supplémentaire d'un an chacune, débutant le 1^{er} mai 2024 et se terminant le 30 avril 2026, pour un montant maximal de 5 317 831,47 \$ pour la première année et de 5 434 287,97 \$ pour la deuxième année, toutes taxes incluses, avec l'entreprise Les Services Ménagers Roy ltée pour les services d'entretien ménager des pavillons de l'Université. ATTENDU les documents déposés en annexe A-582-4.6.

100 ans de luttes syndicales...

Longue vie à la CSN !

Le SPUQ étant affilié à la CSN, il nous est cher de célébrer cet important anniversaire dans l'histoire des luttes syndicales au Québec. La CSN a une riche histoire qui a été soulignée dans l'exposition photos *De la scie à l'ordi : un siècle de vie ouvrière*, présentée dans 13 lieux au Québec cet été et dont on peut voir quelques extraits sur le site web de la CSN en [cliquant sur ce lien](#).



Congrès de fondation de la CTCC (qui en 1960 devient la CSN), en septembre 1921 à Hull

Il demeure possible de voir l'exposition permanente à Montréal, à l'espace du Centenaire de la CSN situé à proximité du 2175 boul. De Maisonneuve Est, qui retrace l'histoire de la grève des infirmières de Sainte-Justine en 1963.

Le mouvement syndical a connu moult changements au fil des ans qui bien entendu suivent les évolutions du monde du travail. Comme le chante Charlebois, 100 ans c'est long ! Mais cette histoire fascinante (et souvent éprouvante) est aussi le récit de maints progrès sociaux de premier plan. Le centenaire de la CSN a ainsi été l'occasion de poser les grands jalons de cette histoire, comme vous pourrez le lire dans les textes suivants publiés le 24 septembre 2021 :

- Article de Denis Lessard dans [La Presse](#)
- Article de Jean-François Nadeau dans [Le Devoir](#)
- Lettre de Jean Lortie dans [Le Devoir](#)

Marcel Saint-Pierre (mai 1944 – août 2021) en trois tableaux

// Pierre Jasmin, professeur retraité (Département de musique)

L'artiste public

Les dernières œuvres de notre collègue fidèlement représenté pendant des décennies par le galériste Éric Devlin ont été exposées en septembre au salon b, parmi lesquelles la série éclatante *carrés rouges*. C'est grâce à notre ami commun Pierre Péladeau, pour qui il avait réalisé une murale, que j'ai d'abord connu Marcel, rejoint ensuite au SPUQ, dont l'infatigable militant Louis Gill a raconté l'histoire. Cofondateur du département d'histoire de l'art, Marcel était aussi parmi les premiers camarades donnant naissance au SPUQ et à son rattachement à la CSN, confirmant ainsi sa distanciation d'avec les positions élitistes carriéristes professorales. Sa candidature au *Prix du Québec Borduas* que j'avais endossée n'a pas été acceptée. Engagé socialement, proche des mouvements de gauche quoiqu'indépendant des partis politiques, son essai *Une abstention coupable* publié en 2013, grâce à Monique Audet et Louis Gill, exposa les rapports tendus entre le Parti communiste et les artistes du *Refus global* méprisés comme *artistes de la toile*. Le 9 août 2008, je participai, à son invitation, à célébrer avec Françoise Sullivan les 60 ans du *Refus Global* dans l'immense jardin jouxtant la Rivière-des-Mille-Îles vendu par Marcel à la municipalité sous promesse qu'elle en fasse un accès libre à la rivière. Et son ancestrale maison peuplée d'œuvres québécoises accueillera des artistes à Sainte-Rose et se nommera *Résidence de création Marcel Saint-Pierre*.

Sa pratique artistique qui l'a rapproché des techniques utilisées par les ouvriers de l'industrie textile, comme celles de plier le tissu et de le plonger dans le bac de teinture, était-elle « sous l'égide du modernisme autocritique et déconstructeur qui se développait dans le Paris de l'après-mai 68 », selon Nicole Dubreuil-Blondin de l'Université de Montréal (Marie Fraser ou Joanne Lalonde, plus éduquées que moi, répondront...)?

L'amoureux

Pas d'art sans amour. Membre d'un jury recruté par la doyenne Louise Poissant, j'ai

applaudi la thèse de doctorat en études et pratiques des arts, *Art rebelle et contreculture* publiée chez M, avec le sous-titre *Création collective underground au Québec*, d'Anithe de Carvalho. Sans avoir été son élève, elle fut la compagne de Marcel dans ses seize dernières années, dont plusieurs en CHSLD prisonnier d'appareils sophistiqués qui gardaient en vie son cœur et ses reins en piteux états, sans altérer ni son sourire ni l'éclat de ses yeux amoureux. Anithe a écrit ce poème à lire au complet sur sa page Facebook :



© Guy L'Heureux Marcel lors du Pique-nique auto-matiste co-organisé avec Anithe de Carvalho

À l'ombre de l'oubli, il y a le « nous ». Et nous sommes nés à l'ombre du vent. À côté d'une pleine lune floue de nuages. T'en souviens-tu? Tous deux assis sur une marche de pierre ancestrale d'une venelle salie du Vieux-Montréal, sous la lumière d'un lampadaire éteint, à l'abri des rafales riveraines glaciales du Saint-Laurent. Cachés d'un jeune mois de novembre dépouillé de ses feuilles d'érable. 19 novembre 2005. Là précisément, pour une première fois, tu m'as livré ton souffle entier, après une soirée de fado. Un amour parfait se traçait alors finement dans tes mots, dans mes paroles; un « je nous veux » est sorti spontanément de nos bouches, enrobé de la vapeur condensée fluviale. Quelle magnifique seconde de beauté à l'état brut! Une fine bruine de tendresse ne nous a jamais plus quittés, même pas quand l'espoir s'est noyé dans la tristesse de la cruelle maladie qui t'a squatté pendant huit ans.

Le 11 septembre, une cérémonie funèbre, animée par le professeur émérite Laurier Lacroix, fut distraite par le chant vibrant d'Angela Roa et les tambours d'une délégation algérienne solidaire lors d'une commémoration de Salvador Allende: *El pueblo, unido, jamás sera ven-*

cido et le *so-so-so* solidarité – tendresse des peuples – avec notre collègue chilienne, l'écologiste Isabel Orellana, représentaient, selon mon discours tirant un sourire d'Anithe, « une vivante intrusion à notre éloge funèbre que Marcel aurait appréciée ».

L'artiste pour la paix révolutionnaire

Marcel me mettait en garde contre ma tendance de favoriser les *compromis pacifistes*, quand notre devoir moral d'artiste militant était de s'opposer avec fougue et vérité. Peu apaisé par notre article favorable à l'École de la Montagne Rouge de l'École de design *Pour un Printemps ÉRABLE*, il m'avait adressé une amicale mise en garde le 19 avril 2012 :

En réponse à ta demande, je dois dire mon bémol et mon désaccord. Si ta missive doit être adressée à quelqu'un, c'est à Charest. Ce qui m'interroge dans ta proposition, c'est ce qui lui serait sous-jacent; à savoir que les signes de violence actuels soient la responsabilité des assemblées de la CLASSE. Ils sont probablement davantage issus d'infiltrations policières (par exemple les sacs sur les rails du métro) ou de maoïstes enflammés; manœuvres de détournements visant à faire dégénérer le mouvement de solidarité. Et je ne parle même pas de la vieille tactique de diviser pour contrôler. Quoiqu'il en soit, c'est au gouvernement Libéral de s'asseoir et de discuter afin d'arriver à une résolution. Et cela sans conditions! La rhétorique de Charest est exclusive, provoquante et bornée. Elle accompagne bien la saveur répressive de sa fin de non-recevoir, de ses injonctions aussi, des amendes, de la campagne de salissage livrée à l'endroit de la CLASSE et de ses représentants. Ce mépris est en soi un signe d'intolérance auquel je m'oppose. Après tout, ce n'est pas la crise d'octobre qu'on traverse, même si Charest cherche à démoniser la CLASSE. Bref, négocier la hausse, sous quelque forme que ce soit, ne m'apparaît pas la solution. Ta lettre au recteur était mieux ciblée et stratégique. Plusieurs enseignants proposent un moratoire immédiat sur la hausse afin d'en finir vite avec le conflit: c'est absurde de reporter le problème ou de brader la hausse en l'étalant sur 10 ans comme certains le souhaitent. En résumé, mon cher Pierre, je comprends bien entendu la motivation non-violente qui anime ta proposition. On se voit le 22 avril sous notre bannière!

Elle se noyait dans un quart de million de manifestants en ce *Jour de la Terre* 2012 où

Frédéric Back planta un arbre sur le Mont-Royal et l'Artiste pour la paix de l'année, Dominic Champagne, harangua la foule :

Cette marche est vitale pour le bien commun et le respect dû à la nature, deux impératifs que les autochtones ont compris bien avant-nous. Il s'agit de nous opposer aux gouvernements qui ont la complicité d'hommes d'affaires cupides et sans scrupules (dénoncés par Claude Béland des Caisses populaires Desjardins).

On lira la [prise de position](#) présentée aux trois commissaires du gouvernement péquiste, dont la pertinence s'accroît au moment où un rapport préliminaire du GIEC – ONU annonce une hausse de QUATRE DEGRÉS de la température mondiale à brève échéance, sans vive réaction autre que chez nos étudiantEs et chez des professeurEs tels Lucie Sauvé et le regroupement [desuniversitaires.org](#). \\\

In Memoriam – Jean-Pierre Villaggi

// Bernard Duhaime et Hugo Cyr, professeurs au Département des sciences juridiques

Notre cher collègue et ami Jean-Pierre Villaggi nous a quittés le dimanche 25 juillet après une brève maladie. Spécialiste renommé de droit social, du droit administratif, du droit du travail et des rapports entre la psychologie et le droit, il a été professeur au Département des sciences juridiques de 1990 à 2017, après une carrière à la Commission des services juridiques et au Centre communautaire juridique de la Rive-Sud comme avocat plaidant en droit social. Il aura d'ailleurs représenté des personnes et des groupes défavorisés devant des instances de tous les niveaux, des tribunaux administratifs à la Cour suprême du Canada.

À l'UQAM, il a établi l'*étalon or Jean-Pierre Villaggi*, une expression au Département et à la Faculté qui renvoie à l'intégrité et à l'authenticité dans la carrière professorale. Jean-Pierre a marqué le Département par son leadership respectueux, sa générosité sans limites, sa grande sensibilité, son écoute, son ouverture, son respect et son sens des autres. D'un jugement sûr, il était le sage vers lequel étudiantes, étudiants, et collègues pouvaient se tourner pour obtenir les conseils judicieux dont elles, ils avaient besoin. Son calme et son humilité faisaient de lui une personnalité rassurante au sein du Département. Cela était d'autant plus accentué par son sourire et son attitude des plus accueillantes.

Comme enseignant dans les domaines du droit administratif, du droit social et du travail et comme maître de stage, il a accompagné un nombre incalculable d'étudiant.es vers la réussite.

La production scientifique exemplaire de Jean-Pierre Villaggi est toujours restée bien ancrée dans les besoins de la communauté,

comme en témoigne son ouvrage *La protection des travailleurs : l'obligation générale de l'employeur*, paru en 1996. De même, ayant tiré profit de ses études en psychologie et en droit, il a fourni en 2001 un outil important aux juristes avec son livre *Évaluation psychologique dans le contexte légal : sources et commentaires*. Son œuvre la mieux connue est sans aucun doute *L'Administration publique québécoise et le processus décisionnel*, parue en 2005, un incontournable dans le domaine. Il a aussi fréquemment collaboré avec Jean-Yves Brière avec lequel il a cosigné des ouvrages comme *La protection des renseignements personnels dans le secteur privé* (1995), *Le contrat de travail : vos droits, vos obligations* (1996) et, à partir de 1996, ont produit ensemble pendant près de 20 ans le recueil d'actualité *Relations de travail*. Tous deux ont également collaboré avec Réjane Caron pour publier *Accomplir l'équité salariale : guide pratique* (2000) et *L'Assurance-emploi, loi commentée* (multiples éditions). Ils ont également collaboré avec Fernand Morin et Rodrigue Blouin pour publier *Droit de l'arbitrage de grief* (plusieurs éditions), de nouveau avec Fernand Morin et cette fois Dominic Roux et Jean-Yves Brière pour publier *Le droit de l'emploi au Québec* (2010) et avec Murielle Drapeau et Richard Mailhot pour publier *Gestion des ressources humaines* (1999). Ce survol rapide de la production scientifique de Jean-Pierre Villaggi démontre non seulement son engagement soutenu envers les causes sociales, mais aussi sa grande capacité de travailler en collaboration.

Jean-Pierre a aussi dirigé le Département de 2001 à 2004, en étant au cœur des enjeux et en trouvant des solutions consensuelles et rassembleuses. Ce n'était pas une mince affaire puisqu'il a alors piloté en cette

courte période le renouvellement de près du tiers du corps professoral du département. Il a fait preuve de la même bienveillance en tant que Vice-doyen aux études à la Faculté de science politique et de droit de 2008 à 2009. Jean-Pierre a par ailleurs été le mentor de plusieurs jeunes professeures et professeurs auxquels il avait parfois enseigné, qu'il a aiguillés et conseillés à leurs débuts dans le monde académique.

Il avait à cœur d'assurer la relève par le transfert des savoirs théoriques, mais aussi des « savoir-faire » et des « savoir-être ». Outre sa participation au sein de divers comités du Barreau, il a d'ailleurs été très impliqué dans la formation au-delà de son enseignement universitaire. En effet, il a été fort actif auprès de l'École du Barreau où il a aussi prodigué ses enseignements. Outre les articles de droit substantif qu'il a écrits pour les manuels de formation de l'École, il a aussi rédigé un ouvrage intitulé *Consultation : Établir une relation de consultation en 1988* pour mieux former les jeunes juristes aux réalités de la pratique.

Une telle formation intégrée de la théorie et de la pratique lui semblait essentielle pour réaliser l'idéal de justice sociale qui a porté l'ensemble de sa carrière. Par-delà son engagement universitaire, Jean-Pierre mettait aussi ses talents et habiletés au service du bien commun et était donc un médiateur et arbitre de griefs des plus prisés.

Jean-Pierre Villaggi vivait l'UQAM au quotidien et en incarnait les valeurs et les idéaux. Il nous a légué un modèle de l'universitaire dans la cité qui suscite l'admiration et nous invite à l'émulation.

Merci Jean-Pierre. \\\

ARRIVÉES // Bienvenue aux collègues

Le Comité exécutif souhaite la plus cordiale bienvenue aux collègues dont les noms suivent, qui se sont joints au corps professoral de l'UQAM depuis le 1^{er} janvier 2021.

Ont été embauché.es avec le statut de professeure, professeur et maître de langue régulier :

- | | | | |
|--|------------------------------------|---|---|
| • Analytique, opérations et technologie de l'information : | Hani Zbib | • Mathématiques : | Valériane Passaro
Mamadou Yauck |
| • Arts visuels et médiatiques : | Véronique Côté | • Médias : | Fabien Richert |
| • Chimie : | Rosalba Gaudusio | • Musique : | Gina Ryan |
| • Danse : | Elisabeth Hould | • Organisation et ressources humaines : | Brad Aeon
Mostafa Ayoobzabeh
Valérie Martin
Glen Whelan |
| • Didactique : | Laurence Brière | • Psychologie : | Arielle Bonneville-Roussy
Pier-Luc De Chantal |
| • Didactique des langues : | Kevin Papin | • Sc. de l'activité physique : | Marie-Maude Dubuc |
| • École de design : | Katharina Sand | • Sciences comptables : | Marie Allen
Sana Ben Hassine
Jérôme Bouchard
Maude Bougie
Reginald Pierre-Louis |
| • École des médias : | Catalina Briceño
Fabien Richert | • Sciences économiques : | Philippe Goulet Coulombe |
| • Éducation et formation spécialisées : | Laurie Bergeron
Josée Charette | • Sciences juridiques : | Catherine Mathieu |
| • Éducation et pédagogie : | Nathalie Goulet
Geneviève Sauvé | • Théâtre : | Hugo Dalphond-Laporte |
| • Études littéraires : | Karine Rosso | • Travail social : | Catherine Bélanger-Sabourin |
| • Finance : | Hamed Khadivar
Nga Nguyen | | |
| • Géographie : | Olivier Caron | | |
| • Informatique : | Florent Avellaneda
Camille Coti | | |
| • Management : | Sanaa El Boukri | | |

Ont été embauché.es avec le statut de professeure, professeur et maître de langue invité.e ou substitut :

- | | | | |
|---|---|-------------------------|---|
| • Arts visuels et médiatiques : | Marilou Lemmens (invitée) | • École de langues : | Chirine Chamsine (substitut)
Sebastian Döderlein (substitut) |
| • Danse : | Caroline Laurin-Beaucage (invitée) | • École des médias : | Guylaine Maroist (invitée) |
| • Éducation et formation spécialisées : | Danielle Cloutier (invitée)
Marie-Claude Gilbert (invitée)
Vitor Matias (substitut)
Magalie Rivest (invitée) | • Sciences comptables : | Sylvie Côté (invitée)
Jean-François Mallette (substitut) |
| • Didactique des langues : | Lynda Giguère (invitée) | • Sociologie : | Oumama Ghailane (invitée) |
| | | • Théâtre : | Catherine Desjardins-Jolin (invitée)
Sophie Côté (invitée) |

DÉPARTS // **Merci** de votre dévouement

Le Comité exécutif salue les collègues dont les noms suivent, qui ont quitté l'UQAM récemment. Nous les remercions pour les services rendus à l'Université et leur souhaitons une excellente retraite ou une fructueuse nouvelle carrière.

• Analytique, opérations et technologies de l'info. :	Claudio Contardo Vera (démission)	• Sciences comptables :	Daniel Clapin-Pépin Léo-Paul Lauzon Sylvie Ouellette (démission) Jacques Sarremejeanne Guy Villeneuve
• Communication sociale et publique :	Pierre Bérubé Pierre-Léonard Harvey	• Sc. de l'activité physique :	Émilía Kalinova
• Danse :	Manon Levac	• Sciences des religions :	Nancy Bouchard
• Didactique des langues :	Séverine De Croix (démission)	• Sciences économiques :	Claude Felteau
• Éducation et formation spécialisées :	Raquel Isabel Barrera (démission) Jacinthe Giroux Mirela Moldoveanu (démission)	• Sciences juridiques :	Lucie Lemonde
• Éducation et pédagogie :	Hélène Poissant Gilles Raïche	• Sociologie :	Jacques Beauchemin
• Études littéraires :	Michèle Nevert	• Stratégie, responsabilité sociale et environnementale :	Benoît Bazoge
• Musique :	Connie Isenberg	• Théâtre :	Francine Alepin Borboen, Véronique Chantale Lepage Christian Lapointe (démission) Carole Marceau
• Psychologie :	Georgette Goupil Marie Hazan		

Nous regrettons par ailleurs les décès de Léa Fontaine et de Jean-Pierre Villagi du Département des sciences juridiques, ainsi que de Marcel Saint-Pierre du Département d'histoire de l'art. Nos plus sincères condoléances à leurs familles et leurs proches.

CONSEIL EXÉCUTIF DU SPUQ 2021 – 2022

COMITÉ EXÉCUTIF

Présidente, *Geneviève Hervieux*, Département d'organisation et ressources humaines

1^{re} vice-présidente, *Henriette Bilodeau*, Département d'organisation et ressources humaines

2^e vice-président, *Frédéric Fournier*, Département de didactique

3^e vice-président, *Louis Gaudreau*, École de travail social

4^e vice-président, *Martin Gallié*, Département des sciences juridiques

Trésorier, *Daniel Chapdelaine*, Département de chimie

Secrétaire générale, *Catherine Gosselin*, Département d'éducation et formation spécialisées

REPRÉSENTANTES, REPRÉSENTANTS DE FACULTÉ

Arts, *Itay Sapir*, Département d'histoire de l'art

Communication, *Emily Rosales*, École de langues

Sciences de l'éducation, *Jean Horvais*, Département d'éducation et formation spécialisées

Science politique et droit, *Bruce Broomhall*, Département des sciences juridiques

Sciences, *Jean Privat*, Département d'informatique

Sciences de la gestion, *Jean-Pierre Gueyie*, Département de finance

Sciences humaines, *Julia Poyet*, Département d'histoire

Des membres du SPUQ à la Manifestation mondiale pour la justice climatique du 24 septembre 2021



315
décembre 2021

**BULLETIN
DE LIAISON
DU SPUQ**

SPUQ-INFO, UQAM
BUREAU A-R050
C.P. 8888, SUCCURSALE CENTRE-VILLE
MONTRÉAL, QUÉBEC H3C 3P8

TÉLÉPHONE : 514 987-6198
TÉLÉCOPIEUR : 514 987-3014
COURRIEL : SPUQ@UQAM.CA

WWW.SPUQ.UQAM.CA



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