

L'UQAM avec nous

Depuis le début de la pandémie, un malaise a gagné une partie du corps professoral. Ce malaise réside dans le manque de considération affiché par la direction de l'UQAM à son endroit. Une gestion bureaucratique occulte la valeur du travail professoral pourtant essentiel à l'accomplissement de la mission universitaire.

Bien que nos capacités d'adaptation aient été mises à l'épreuve en 2021-2022, nous avons été résilient.e.s devant l'imprévisibilité de la situation sanitaire et nous avons continué à contribuer à l'essor de l'UQAM. Les efforts

déployés assidument ont créé un épuisement chez plusieurs collègues. À cet égard, le nombre d'absences pour maladie a doublé entre 2020-2021 et 2021-2022. Les deux dernières années ont également généré leur lot de mésententes, d'incompréhensions et de conflits entre les membres du corps professoral, entre les professeur.e.s et les étudiant.e.s ainsi qu'entre les professeur.e.s et les membres du personnel. Ces années ont tristement été marquées par un nombre inégalé de demandes de collègues désirant être accompagné.e.s par le SPUQ à une rencontre avec le Service du personnel enseignant (SPE), avec le Bureau d'intervention

N^o.
316

Sommaire

L'UQAM avec nous
Le comité exécutif du SPUQ 1

Résolution pour un Moratoire sur le développement de l'enseignement en ligne ... 7

Pour une réflexion pédagogique, universitaire et collégiale sur l'enseignement en ligne
Louis Gaudreau 5

Définitions adoptées par les membres du SPUQ 7

Le droit à la déconnexion : une réponse au brouillage des frontières entre le temps de travail et le temps hors travail?
Geneviève Richard et
Dalia Gesualdi-Fecteau 8

La sous-traitance de la prévention et de la sécurité à l'Université 10
L'UQAM, sa mission sociale et...
GardaWorld ? 12
Martin Gallié

Hommage à Jean-Marc Piotte 14
Jacques Pelletier

Hommage à Lucie Lemonde 16
Rémi Bachand

À VOS AGENDAS

- **Assemblées générales extraordinaires**
Adoption du cahier de demandes:
Vendredi 27 mai
Vendredi 1^{er} juin, si nécessaire

et de prévention en matière de harcèlement (BIPH) et avec la Protectrice universitaire, à tel point que, pour y répondre, il est rapidement devenu nécessaire de créer un nouveau poste d'officier.ère au sein de notre Comité exécutif. Le nombre de griefs déposés par le Syndicat a lui aussi connu une forte augmentation, passant de 8 à 14 en un an.

La dégradation des relations de travail et des relations au travail est survenue dans un contexte difficile marqué par la pandémie et par les dérives du système universitaire favorisant plus que jamais la mise en concurrence des professeur.e.s pour l'obtention de subventions de recherche et la compétition entre les établissements universitaires pour attirer des étudiant.e.s. Elle a également été nourrie par un changement d'approche de la part de la direction qui, bien qu'elle se soit dotée d'un vice-rectorat responsable du « développement humain et organisationnel », tend à intervenir dans les relations de travail sans grand souci pour celles et ceux qui font pourtant fonctionner l'université. Les situations qui se réglaient autrefois à la suite de discussions en Comité de relation de travail sont de plus en plus rares. Plutôt que de participer à la recherche de solutions durables pour les collègues en difficulté, la direction privilégie plus souvent qu'autrement la ligne dure ou l'évitement judiciaire. L'application de sanctions disciplinaires, parfois pour des motifs anodins, ne fait qu'alimenter les conflits et le ressentiment à l'égard de l'institution ou entre ses membres. À l'approche punitive s'ajoute la tendance à judiciariser ou outrance les conflits ou encore à ignorer les problèmes jusqu'à leur judiciarisation. L'UQAM n'offre ainsi aucune solution à court terme, laissant dégénérer les situations pendant des années. En plus de représenter une solution coûteuse pour l'UQAM, qui engage de grands bureaux d'avocats pour la représenter, la surjudiciarisation des relations de travail ne sert bien souvent qu'à protéger les intérêts de

l'université qui se conçoit de plus en plus comme une entité distincte des individus et des groupes qui la font vivre. En revanche, pour les personnes dont le quotidien est bouleversé par un conflit de travail, l'approche judiciaire n'aboutit généralement à rien, si ce n'est l'épuisement, le désabusement et le sentiment d'être méprisé par l'institution.

Le manque de considération de la direction se ressent aussi collectivement à l'égard du fonctionnement collégial de l'université et du rôle essentiel que les professeur.e.s sont appelé.e.s à y jouer. Les instances légitimes créées pour faire entendre la voix des groupes composant la communauté uqamienne, dont celle des professeur.e.s, sont régulièrement contournées ou ignorées. Les nombreuses résolutions formulées par les assemblées départementales, le Conseil exécutif et le Conseil syndical du SPUQ restées sans réponse ni accusés de réception dans les dernières années en attestent. Les professeur.e.s commissaires à la Commission des études (CÉ) ont aussi dénoncé à plusieurs reprises, même dans les pages du *SPUQ-INFO*, le fait que la direction invite le Conseil d'administration à faire fi des résolutions adoptées par la CÉ même si ses représentant.e.s avaient voté en faveur de celles-ci !

La plus récente manifestation de ce cynisme institutionnalisé s'est produite à l'hiver 2022 à l'occasion du lancement, dans l'urgence et sans réflexion pédagogique, de l'opération visant à développer l'enseignement en ligne à l'UQAM pour combattre la baisse des inscriptions. Comme l'explique un texte publié dans ce numéro, la fonction instituante des comités de programme, des assemblées départementales et de la CÉ a été bafouée. La direction a même publié un guide de « Mesures transitoires pour la consolidation et le déploiement de l'enseignement

Notre convention collective vient à échéance et il va sans dire que le respect et la reconnaissance du travail professoral seront au cœur de la prochaine négociation.

en ligne à l'UQAM » dont le contenu était explicitement contraire à l'esprit et à la lettre d'une résolution adoptée trois semaines auparavant par la CÉ, à l'unanimité encore une fois. Manifestement, la direction ne se sent pas liée aux décisions collectives des instances démocratiques et légitimes de l'université, dont la mission et le fonctionnement sont pourtant inscrits dans la Loi sur l'Université du Québec, ce qui témoigne du peu d'importance qu'elle accorde au travail et à la parole collective des professeur.e.s de même qu'à celle des autres membres de la communauté.

Notre convention collective vient à échéance le 31 mai 2022 et il va sans dire que le respect et la reconnaissance du travail professoral, aussi bien sur le plan individuel que collectif, seront au cœur de la prochaine négociation. Nous demandons en ce sens d'introduire à notre contrat de travail des clauses d'encadrement et de soutien à l'enseignement en ligne, des dispositions favorisant une meilleure conciliation entre travail et vie personnelle, des mesures de réduction de la pression à la performance, notamment par le biais d'un allègement des processus d'évaluation, ainsi que des mesures d'accès à l'égalité en emploi pour les personnes appartenant à des groupes minoritaires. Il y a fort à parier que ces négociations seront difficiles et que nos demandes se heurteront à la même indifférence que celle à laquelle nous avons été confronté.e.s jusqu'ici. C'est du moins ce que laisse présager le déroulement des plus récentes négociations des autres syndicats avec la direction de l'UQAM. Tour à tour, le SEUQAM, le SÉTUE et le SPPEUQAM (le syndicat des chargé.e.s

de cours) se sont butés à une partie patronale peu pressée d'en arriver à un règlement, peu disposée à répondre aux demandes ou à cheminer dans ses positions. Elle ne s'est montrée ouverte à une véritable négociation que lorsque que la partie adverse a obtenu un mandat de grève. Le passé n'est pas nécessairement garant de l'avenir et nous ferons tout en notre pouvoir pour que les choses se passent différemment, mais face à une direction qui ne réagit qu'au rapport de force, il faudra que, dès le début, nous soyons nombreux et nombreuses à nous mobiliser en soutien aux négociations et que nous fassions preuve de solidarité. En définitive, le pouvoir d'influence du SPUQ sera proportionnel à l'appui que, collectivement, les professeur.e.s démontreront en faveur des demandes syndicales.

Dans ce numéro

La place et l'importance que l'on devrait accorder à l'enseignement en ligne dans l'université de l'après-pandémie font l'objet de débats passionnés. La direction y voit la solution miracle pour renverser la tendance à la baisse des inscriptions, à tel point qu'il faudrait se lancer tête baissée dans cette aventure sans considération pour les objectifs de formation des programmes, pour l'avenir et la vitalité des campus ainsi que pour les conditions de travail des professeur.e.s et chargé.e.s de cours. Le Conseil exécutif du SPUQ a donc été appelé à prendre position sur cette question, ce qu'il a fait par voie de résolution (voir l'encadré p. 7). Nous publions également dans ce numéro un texte expliquant cette position qui, contrairement à ce que l'on semble parfois en dire, ne vise pas à faire obstacle au progrès ou à bloquer le développement de l'univer-

sité, mais à soumettre l'éventuel déploiement de l'enseignement en ligne à des critères d'ordre pédagogique et à s'assurer que le travail qu'il implique soit adéquatement reconnu.

L'accroissement de la charge de travail est un thème récurrent dans nos conseils syndicaux et dans les rencontres de discussion que nous tenons périodiquement. Plusieurs constatent que, sans en être la seule explication, les technologies de l'information ont eu un rôle à jouer dans ce phénomène qui n'est d'ailleurs pas propre aux universités, dans la mesure où elles ont permis d'augmenter notre disponibilité au travail. C'est pourquoi des syndicats de plusieurs pays et secteurs d'activité sont de plus en plus nombreux à revendiquer que l'on reconnaisse à leurs membres un droit à la déconnexion. Afin d'amorcer la réflexion à ce sujet, Dalia Gesualdi-Fecteau, qui est professeure au Département des sciences juridiques, et Geneviève Richard, avocate et étudiante au doctorat en droit, ont accepté de brosser un tableau des principales expériences en la matière.

Nous présentons également dans ce numéro la suite de notre dossier sur la sous-traitance à l'UQAM. Celle-ci est particulièrement bien implantée dans les

domaines d'activité où les conditions de travail sont les plus précaires et où les personnes racisées sont surreprésentées. Martin Gallié, professeur au Département des sciences juridiques, s'est intéressé de plus près à la sous-traitance de la prévention et de la sécurité à l'UQAM pour en faire ressortir d'importants enjeux syndicaux. Il analyse les tâches confiées aux agent.e.s de sécurité ainsi que leurs conditions de travail, puis il dresse un portrait de l'entreprise GardaWorld à qui l'UQAM sous-traite sa sécurité.

Enfin, nous honorons la mémoire de nos deux anciens collègues Jean-Marc Pottie et Lucie Lemonde qui nous ont récemment quittés et qui ont, à leur manière au cours des dernières décennies, marqué la vie sociale québécoise : Jean-Marc Pottie, en tant que figure intellectuelle importante du syndicalisme – et d'ailleurs président du SPUQ dans les années 1970 –, et Lucie Lemonde, en tant que militante pour les droits sociaux, notamment à la Ligue des droits et libertés. Nous remercions Jacques Pelletier, ancien président du SPUQ, et Rémi Bachand, professeur au Département des sciences juridiques, de leur avoir rendu hommage.

CONSEIL EXÉCUTIF DU SPUQ 2022 – 2023

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, Maryvonne Merri, Département de psychologie
 Trésorière, Emily Rosales, École de langues
 Secrétaire générale, Catherine Gosselin, Département d'éducation et formation spécialisées

REPRÉSENTANTES, REPRÉSENTANTS DE FACULTÉ

Arts, Itay Sapir, Département d'histoire de l'art
 Communication, poste vacant
 Sciences de l'éducation, Jean Horvais, Département d'éducation et formation spécialisées
 Science politique et droit, Bruce Broomhall, Département des sciences juridiques
 Sciences, Hugh Thomas, Département de mathématiques
 Sciences de la gestion, Jean-Pierre Gueyie, Département de finance
 Sciences humaines, Julia Poyet, Département d'histoire

CONSEIL EXÉCUTIF DU SPUQ 2021- 2022

Le 4 mai 2022

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL

MORATOIRE SUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ENSEIGNEMENT EN LIGNE

- ATTENDU** que, depuis la session d'automne 2021, les conditions dans lesquelles évolue la pandémie de COVID-19 n'imposent plus le recours généralisé à l'enseignement en ligne;
- ATTENDU** le dévoilement par la direction du plan de recrutement en vue de l'automne 2022 s'appuyant, entre autres, sur le développement de l'enseignement en ligne et faisant passer à plus de 700 le nombre de cours offerts en ligne à l'automne 2022, ce qui correspond à une augmentation de 800 % par rapport à l'automne 2019;
- ATTENDU** l'empressement de la direction de l'UQAM à développer l'enseignement en ligne en tant qu'unique solution aux problèmes de recrutement de l'université,
- ATTENDU** l'absence de bilan de l'expérience des dernières années sur l'enseignement en ligne et surtout l'absence de réflexion quant à ses effets sur la mission de l'université, les objectifs de formation des programmes et la vitalité des campus, elle aussi essentielle à la vie universitaire;
- ATTENDU** que la direction encourage les professeur.e.s, maîtres de langue et chargé.e.s de cours à se tourner vers l'enseignement en ligne sans avoir préalablement négocié avec le SPUQ ni avec le SPPEUQAM les conditions dans lesquelles celui-ci sera offert, notamment en ce qui concerne la détermination des modalités de prestations des cours, la reconnaissance de la tâche et le soutien offert;
- ATTENDU** que le Comité paritaire créé en vertu de la lettre d'entente no 4 consignée à la convention collective SPUQ-UQAM afin d'évaluer le projet-pilote sur l'enseignement en ligne n'a débuté ses travaux qu'en avril 2022 et n'a donc pas encore été en mesure de rendre compte de ses conclusions;
- ATTENDU** la résolution unanime adoptée par la Commission des études le 12 avril 2022 exigeant que lui soit soumise toute définition ou procédure relative à l'enseignement en ligne et qu'une consultation institutionnelle sur ses enjeux pédagogiques soit réalisée auprès de l'ensemble de la communauté de l'UQAM, y compris les associations étudiantes et les syndicats;

Sur proposition de Julia Poyet, appuyée par Louis Gaudreau,

IL EST RÉSOLU QUE LE CONSEIL EXÉCUTIF DU SPUQ :

EXIGE un moratoire de 6 mois sur le développement de l'enseignement en ligne à l'UQAM;

DEMANDE à la direction qu'elle :

- Entreprenne dans les plus brefs délais la consultation institutionnelle sur les enjeux pédagogiques propres à l'enseignement en ligne réclamée par la Commission des études;
- Consulte, par la même occasion, la communauté uqamienne sur la manière de protéger et d'assurer la vitalité des campus du centre-ville;
- Soumette pour analyse tous les résultats de la consultation institutionnelle et le rapport du Comité paritaire SPUQ-UQAM sur l'enseignement en ligne à la Commission des études;
- Confie à la Commission des études le mandat de se prononcer sur les suites à leur donner;
- Convienne avec le SPUQ d'une manière d'encadrer dans sa convention collective les conditions de travail, de développement et de dispensation de l'enseignement en ligne (modalités d'attribution et de soutien, reconnaissance de la tâche, etc.).

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

Pour une réflexion pédagogique, universitaire et collégiale sur l'enseignement en ligne

// LOUIS GAUDREAU, 3^e vice-président

Disons-le d'emblée et clairement pour éviter tout malentendu, le Comité exécutif du SPUQ ne s'oppose pas à toute forme d'enseignement en ligne à l'UQAM. Cependant, il conteste avec vigueur la manière chaotique et irréfléchie dont celui-ci se développe, bien que, depuis deux sessions, la direction ait au contraire prôné un retour complet sur le campus et que les conditions pandémiques actuelles n'exigent plus comme auparavant que l'on recoure massivement à ce mode d'enseignement. Le Comité exécutif déplore surtout que ce chaos soit entretenu par la direction sans grand souci de notre mission universitaire et de notre fonctionnement collégial.

Au début du mois de décembre 2021, le vice-recteur à la Vie académique et le vice-recteur aux Systèmes d'information ont convié les directions de programmes et de départements à cinq midis-discussion sur l'enseignement en ligne. Ces rencontres portaient sur l'une des trois composantes de la tâche professorale et sur une condition de travail des professeur.e.s que la direction n'a jamais accepté de baliser dans notre convention collective. Le SPUQ a donc demandé à être associé à la démarche, d'abord comme partie prenante et ensuite comme observateur, ce qui lui a été refusé. Selon les vice-recteurs, le syndicat n'y avait pas sa place, puisqu'il n'était pas question de discuter de conditions de travail, mais plutôt de connaître les besoins des professeur.e.s qui pourraient éventuellement être intéressé.e.s par ce mode d'enseignement. Il n'y avait, disait-on, rien à craindre. La direction n'entretenait pas de grands projets relatifs à l'enseignement en ligne, mais simplement le désir de soutenir les professeur.e.s souhaitant poursuivre dans cette voie.

Toutefois, elle omettait soigneusement de mentionner qu'elle s'apprêtait à lancer, avant même que la synthèse de ces midis-discussion ne soit complétée, son opération de recrutement pour la session d'automne 2022, désormais baptisée OPÉRA 2022-marketing oblige. Comme on le sait maintenant, cette stratégie propose de faire de l'augmentation de l'offre de cours et de programmes en ligne l'un des principaux moyens pour renverser la tendance à la baisse des inscriptions à l'UQAM. Ce qui avait au départ été annoncé comme une simple étude de besoins s'avère finalement un véritable projet de développement et une proposition structurante pour l'avenir de l'université.

La pertinence de recourir de manière accrue à l'enseignement en ligne ne semble pas avoir été réfléchi au regard de critères qui renvoient à la raison d'être des universités.

La stratégie sur laquelle repose cette opération surprend d'abord par son caractère précipité. Si la baisse des inscriptions aux programmes de premier cycle doit effectivement être prise au sérieux, elle ne constitue pas pour autant une menace à court terme pour le financement de l'UQAM, celui-ci étant assuré jusqu'en 2023-2024 aux conditions actuelles et indépendamment du nombre d'inscriptions. On voit donc mal l'urgence de se lancer dans le déploiement à grande échelle de l'enseignement en ligne, si ce n'est celle de faire à tout prix comme les autres. Et on peut raisonnablement se demander si l'UQAM a de réelles chances de concurrencer les universités qui ont déjà une longueur d'avance sur elle dans ce domaine.

La précipitation est d'autant plus difficile à comprendre que la direction n'a fourni aucune justification académique à cette opération. La pertinence de recourir de manière accrue à l'enseignement en ligne ne semble pas avoir été réfléchi à la lumière d'objectifs pédagogiques, ni de sa contribution à l'essor des disciplines ou à l'accomplissement de la mission universitaire, bref au regard de critères qui renvoient à la raison d'être des universités. La direction a plutôt préféré appuyer sa démarche sur une étude de besoins et sur des incitatifs aux initiatives individuelles, sans coordination et sans égard aux problèmes de cohérence disciplinaire et institutionnelle qui pourraient en résulter. Elle ne semble pas non plus se préoccuper de l'impact des études et du travail à distance sur la vie intellectuelle universitaire et sur la vitalité des campus, dont, pourtant, on peut déjà en constater les effets plutôt désolants. En renonçant à sa capacité de réfléchir aux orientations de la formation qu'elle dispense et même à sa mission, l'université laisse ainsi aux autres, surtout au marché et aux gouvernements, le soin de le faire à sa place.

L'UQAM dispose pourtant d'instances et d'un mode de fonctionnement collégial qui auraient pu être mis à contribution dans une telle réflexion. Les comités de programmes, les assemblées départementales et la Commission des études ont précisément pour vocation de réunir les principaux acteurs.rices de l'université autour de sa mission d'enseignement et de recherche. À la différence des midis-discussion organisés par la direction, ces instances ne sont pas uniquement des lieux de participation ou de consultation, mais elles disposent d'un pouvoir instituant, c'est-à-dire de la capacité de traduire la diversité des points de

vue de ceux et celles qui font l'UQAM en décisions collectives et légitimes. Mais la direction a choisi une autre voie concernant l'enseignement en ligne, court-circuitant par le fait même la fonction insituante de ces instances au profit d'une conception purement gestionnaire et réductrice de leur rôle dans l'université. Plutôt que de les mobiliser pour mener une réflexion en profondeur sur ce qu'il fallait conserver de ce mode d'enseignement après la pandémie, sur ses finalités et ses impacts possibles sur le devenir des programmes et de l'université, la direction s'est adressée aux responsables d'unités académiques afin qu'ils et elles lui disent comment soutenir la réalisation d'un projet dont elle avait elle-même déterminé la finalité (l'augmentation de l'offre de formation en ligne), sans justification et, cette fois, sans consulter qui que ce soit.

La Commission des études n'aurait pas non plus été saisie de la question si les commissaires représentant le corps professoral ne l'avaient pas exigé à plusieurs reprises. La direction a finalement consenti à y présenter la synthèse de ses midis-discussion et, à la suite de cet exposé, les commissaires sont parvenus à faire adopter une résolution constatant les limites de cette première série de rencontres, exigeant que toutes les décisions relatives au déploiement de la formation en ligne lui soient désormais soumises et qu'une consultation institutionnelle sur les enjeux pédagogiques propres à ce mode d'enseignement soit organisée dès que possible auprès de l'ensemble de la

communauté de l'UQAM. Cette résolution a été adoptée à l'unanimité, donc avec l'appui des représentant.e.s de la direction. Cependant, à peine trois semaines plus tard, cette dernière faisait une fois de plus cavalier seul en transmettant aux directions de programmes et de départements un guide de « Mesures transitoires pour la consolidation et le déploiement de l'enseignement en ligne à l'UQAM » dont le contenu n'avait pas été soumis à la Commission des études et qui était contraire à la décision de cette instance.

Depuis sa création, le SPUQ a joué un rôle important dans la préservation du fonctionnement collégial de l'université. À de nombreuses reprises, il s'est porté à sa défense et a lui-même œuvré à en nourrir la vitalité en créant des espaces de discussion et de prises de positions collectives pour les professeures et professeurs de toutes les facultés sur des questions qui concernent non seulement leurs conditions de travail, mais aussi, plus largement, les orientations et le fonctionnement des universités. Car, il faut bien le reconnaître, l'enseignement, la recherche et les services à la collectivité qui composent la tâche professorale sont à la fois et indissociablement des conditions de travail et des éléments constitutifs de la mission universitaire. En s'opposant à la participation du SPUQ à ses midis-discussion sur l'enseignement en ligne et en réduisant les directeurs.rices de départements et de programmes à leur fonction de gestionnaires d'unité, la direction a une fois de

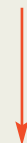
plus démontré sa volonté de faire des professeures et professeurs des employés qui n'auraient pas leur mot à dire sur les décisions concernant l'université.

Toutefois, comme pour bien d'autres enjeux auparavant, le SPUQ n'a pas attendu ces midis-discussion ni la stratégie OPÉRA 2022 pour agir sur la question de l'enseignement en ligne et pour jouer son rôle de porte-parole des professeures et professeurs. Depuis l'automne 2021, nous avons organisé des rencontres sur ce thème et en avons discuté dans nos conseils syndicaux. Nous avons également tenu un atelier sur cette question en février 2020, avant même que ne débute la pandémie. Ces discussions nous ont aidés à rédiger de nouvelles clauses à insérer dans notre convention collective qui ont été débattues et adoptées lors de l'assemblée générale extraordinaire du 23 mars 2022. Ces clauses, qui seront au cœur de nos demandes dans le cadre des négociations qui s'amorceront dans les prochains mois, visent à fournir un encadrement à l'enseignement en ligne à l'UQAM (à la création et à la dispensation de cours en ligne, notamment) et surtout à en assujettir le déploiement à des décisions motivées académiquement, prises par des instances collégiales, démocratiques et légitimes. C'est grâce à ce projet de convention collective et au ralliement du corps professoral derrière celui-ci que nous serons en mesure de réaffirmer l'apport incontournable des professeures et professeurs au fonctionnement de l'université et aux réflexions sur son devenir.



Enseignement en présence
Enseignement à distance
Cours en ligne
Cours comodal
Mode synchrone et asynchrone
Environnement numérique d'apprentissage...

... voir en page suivante les définitions adoptées par les membres du SPUQ



Enseignement en présence

Enseignement à distance

Cours en ligne

Définitions adoptées par les professeures, professeurs lors de l'Assemblée générale extraordinaire du SPUQ du 23 mars 2022

Cours: ensemble d'activités pédagogiques dispensées en présence et/ou à distance réunies sous un sigle de cours.

En présence: la formulation « en présence » signifie que l'activité pédagogique, ou le cours, nécessite la présence physique de professeures, professeurs et d'étudiantes, d'étudiants dans un endroit déterminé commun (classe, laboratoire, atelier, studio, etc.).

À distance: la formulation « à distance » signifie que l'activité pédagogique, ou le cours, ne nécessite pas la présence physique de professeures, professeurs, d'étudiantes, d'étudiants dans un endroit déterminé commun. Une activité pédagogique ou un cours dit à distance requiert donc l'assistance du numérique pour mettre en relation la professeure, le professeur et ses étudiantes et étudiants.

Cours en ligne: un cours en ligne doit avoir au moins un tiers du cours diffusé à distance sur Internet ou sur tout autre support informatique.

Il existe trois modalités de cours en ligne :

1- Cours hybride: un cours hybride comporte des activités pédagogiques en présence et d'autres à distance.

2- Cours comodal: un cours comodal permet d'offrir simultanément des activités pédagogiques en présence et à distance. Le choix d'assister au cours en présence ou à distance appartient à l'étudiante, l'étudiant selon la capacité du local attribué au cours.

3- Cours à distance: un cours à distance offre l'entièreté des activités pédagogiques à distance selon un mode synchrone ou asynchrone.

Mode synchrone et mode asynchrone :

- Une activité pédagogique est dite **synchrone** lorsque les différentes intervenantes, les différents intervenants ont des contacts simultanés et peuvent donc interagir en temps réel; cela peut se passer en présence (même lieu), mais aussi à distance (lieux différents).

- Une activité pédagogique est dite **asynchrone** lorsque son contenu n'est pas dispensé en temps réel. Une activité pédagogique asynchrone est proposée aux étudiantes et étudiants via un support numérique permettant à chaque étudiante, étudiant de réaliser les activités pédagogiques selon l'horaire qui lui conviendra; il ou elle devra néanmoins s'assurer de respecter les échéances établies par le plan de cours.

Environnement numérique d'apprentissage: l'expression environnement numérique d'apprentissage (ENA) fait référence à un ensemble d'applications informatiques intervenant dans le processus d'apprentissage et permettant notamment d'interagir avec les étudiantes et les étudiants et de rendre disponibles en ligne des contenus pédagogiques.

Le droit à la déconnexion : une réponse au brouillage des frontières entre le temps de travail et le temps hors travail ?

// GENEVIÈVE RICHARD, avocate, candidate au doctorat en droit, UQAM

DALIA GESUALDI-FECTEAU, professeure et titulaire de la Chaire de recherche stratégique sur l'effectivité du droit du travail, Département des sciences juridiques

Depuis quelques décennies, on observe de profondes mutations du travail causées par l'intensification et l'extensification du travail. L'intensification du travail se traduit par un rythme de travail qui s'accroît alors que l'extensification entraîne une augmentation du nombre d'heures de travail, tant sur les lieux de travail qu'à l'extérieur de ceux-ci. La frontière entre le temps de travail et le temps hors travail devient incidemment de plus en plus poreuse.

La pandémie de COVID-19, laquelle a notamment précipité un nombre important de travailleurs et de travailleuses en télétravail, a révélé ou exacerbé ce brouillage des frontières. Selon Statistique Canada, ce recours accru au télétravail aurait également eu des effets sur la répartition des tâches domestiques, surtout chez les couples ayant des enfants¹. En contexte universitaire, une récente étude révèle que les femmes sont plus souvent que les hommes confrontées à une charge d'enseignement accrue et à davantage de travail administratif, laissant ainsi moins d'espace-temps pour le travail de recherche-crédation. Cette réalité se serait accrue durant les périodes de confinement².

Le brouillage des frontières entre les temps sociaux s'accélère également par la présence de plus en plus importante des technologies de l'information et de la communication (les « TIC ») dans les milieux de travail. D'une part, les TIC peuvent accroître la durée du travail, les travailleurs et les travailleuses se voyant

dans l'obligation, implicite ou explicite, de travailler au-delà de leurs heures habituelles ou normales de travail. D'autre part, les TIC facilitent la mise en place de périodes de « disponibilité » pendant lesquelles les personnes salariées ont l'obligation d'être facilement joignables³. Que faire pour baliser ces phénomènes ?

Comment freiner le brouillage entre les temps sociaux ?

Certains états ont répondu aux effets potentiellement néfastes des TIC en adoptant des dispositions législatives prévoyant une forme ou une autre de « droit à la déconnexion ». Ce droit peut s'articuler autour de l'obligation, pour tous ou certains employeurs, d'adopter une politique propre à leur entreprise qui précisera de quelle façon les travailleurs et les travailleuses pourront exercer leur droit à la déconnexion. Dans certains cas, ces politiques établiront des périodes pendant lesquelles le personnel n'est pas tenu de répondre aux communications électroniques, alors que d'autres rappellent l'importance d'éteindre les TIC.

C'est le cas notamment de la France (pour les entreprises de 50 travailleurs et travailleuses et plus), de l'Italie (uniquement pour les travailleurs et travailleuses qui bénéficient d'une grande autonomie quant au lieu et au moment où ils et elles effectuent leur prestation de travail) et de l'Espagne (pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses du secteur privé et du secteur public). D'autres états ont

plutôt choisi d'interdire à « l'employeur » de contacter les travailleurs et les travailleuses hors de leurs heures régulières de travail, sous peine d'amende. C'est le cas du Portugal, où l'on précise toutefois que les messages, courriels ou appels en cas de force majeure sont permis.

Plusieurs constatent aujourd'hui que le droit en vigueur au Québec peine à freiner l'augmentation du nombre d'heures de travail

Qu'en est-il au Québec, pour les travailleurs et les travailleuses régi.e.s par la législation applicable aux entreprises de compétence provinciale⁴? Bien que le droit ne prévoie aucune disposition portant directement sur le droit à la déconnexion, le droit légiféré en vigueur prévoit certaines balises en matière de durée du travail, dont une période hebdomadaire de repos de 32 heures, un congé annuel ainsi que différents congés pour certaines raisons familiales. La législation du travail prévoit également un droit de refus de travailler au-delà d'un certain seuil quotidien ou hebdomadaire ou encore si la prestation demandée présente un danger pour la santé du travailleur ou de la travailleuse. Il semble toutefois essentiel de souligner que la législation n'impose pas une durée maximale de travail. Plusieurs constatent aujourd'hui que le droit légiféré en vigueur au Québec peine à freiner l'extensification du travail⁵.

Bien que le droit à la déconnexion ne soit pas explicitement prévu à la législation du

travail, les entreprises qui le souhaitent peuvent toutefois adopter des mesures visant à assurer le droit à la déconnexion. Quelques entreprises, motivées par la préservation de l'équilibre travail-vie personnelle ou encore soucieuses de réduire le taux de roulement de leur personnel, ont adopté de telles mesures. Ces dernières, plus ou moins formelles, prennent des formes variées. Par exemple, certaines politiques prévoient que les travailleurs et les travailleuses n'ont pas à répondre aux messages internes entre 18 heures et 6 heures le lendemain⁶. D'autres stratégies découlent de pratiques mises en place par des collectifs de salarié.es. Ainsi, une équipe en télétravail décida de ne pas s'envoyer de messages après 19 heures. Il s'agit là d'ententes informelles pouvant aisément être modifiées, abrogées ou répudiées⁷. À ce jour, nous avons répertorié seulement trois conventions collectives qui prévoient formellement que les travailleurs et les travailleuses visé.e.s ne sont pas tenu.e.s d'être disponibles hors de leurs heures régulières de travail⁸.

Au fédéral, un Comité consultatif sur le droit à la déconnexion a fait état, en février 2022, du fossé séparant les positions des représentants des employeurs de celles des représentants des travailleurs et des travailleuses. Selon ce rapport, les premiers préfèrent « encourager les parties à élaborer des politiques visant à assurer un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle des employés »⁹ et s'opposent à l'intervention du législateur, alors que les seconds souhaiteraient au contraire l'adoption d'une « exigence législative solide pour que les lieux de travail établissent une politique exécutoire de droit à la déconnexion »¹⁰. Le Comité n'a, à ce jour, fourni aucune recommandation sur le sujet.

Conclusion

La non-déconnexion présente des enjeux d'équilibre travail-vie personnelle, de vie privée et de santé physique et mentale pour les travailleurs, et encore plus les travailleuses. La pandémie de COVID-19 a particulièrement exacerbé plusieurs enjeux liés à l'encadrement de la durée du travail. Ce faisant, elle aura aussi mis en lumière diverses lacunes du droit québécois du travail, notamment les nombreuses limitations des quelques recours permettant aux travailleurs et travailleuses de gérer les intrusions du travail dans leur temps dit « de repos », et l'absence de toute mention des TIC et du télétravail, deux composantes de plus en plus inextricables du monde du travail¹¹.

Le droit à la déconnexion constitue-t-il toutefois une panacée? Afin d'être effectif, il est indispensable de comprendre ce qui est à la source du problème. Ainsi, il importe d'analyser les modalités de l'organisation du travail, comme les attentes implicites et explicites du milieu de travail. Il semble également important d'évaluer de quelle manière le milieu de travail promeut et récompense la disponibilité accrue des travailleurs et de travailleuses. Est-ce que la mise en disponibilité permanente est par exemple rétribuée par l'octroi de primes ou de promotions? Le droit à la déconnexion impose que l'on se penche également sur ces questions.

- 1 Karine Leclerc, *Soins des enfants: répercussions de la COVID-19 sur les parents*, Ottawa, Statistique Canada, 2020, p. 7.
- 2 David Peetz et al., « Sustained knowledge work and thinking time amongst academics: gender and working from home during the COVID-19 pandemic » (2022) *Labour and Industry* 1-21, en ligne: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10301763.2022.2034092>
- 3 Sur le sujet de la mise en disponibilité des travailleurs et des travailleuses, voir Guylaine Vallée et Dalia Gesualdi-Fecteau, « Le travail à la demande et l'obligation de disponibilité des personnes salariées: portée des balises fixées par la Loi sur les normes du travail », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail* (2017), Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2017.
- 4 Ce qui représente près de 90 % de la main-d'œuvre québécoise.
- 5 Dalia Gesualdi-Fecteau et Geneviève Richard, « L'hyperconnectivité professionnelle et le droit à la déconnexion et au repos : quel encadrement juridique? » dans Jean Bernier, dir., *L'intelligence artificielle et les mondes du travail - Perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques*, coll. « Sociologie contemporaine », Québec, Presses de l'Université Laval, 2021, p. 153 aux pp. 160-166; G. Vallée et D. Gesualdi-Fecteau, préc. note 3.
- 6 Paule Vermot-Desroches, « Le droit de “tirer la plogue” », (26 octobre 2018), en ligne: *Le Nouvelliste* <https://www.lenouveliste.ca/2018/10/27/le-droit-de-tirer-la-plogue-c2738beb0b2a3cfad170bc1a36471253>.
- 7 Un intervenant mentionnait, sur les ondes de la radio de Radio-Canada, que la politique de son entreprise n'avait jamais été mise par écrit afin d'en assurer une meilleure flexibilité au cas où il serait nécessaire d'y apporter des modifications: Pénélope McQuade, *Droit à la déconnexion professionnelle: comment l'appliquer?*, Montréal, Radio-Canada Première, 3 mars 2020.
- 8 Il s'agit de la *Convention collective entre le musée de la Gaspésie et le syndicat des travailleuses et travailleurs du musée de la Gaspésie - CSN* (2019-2022), de la *Convention collective entre le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Québec Solidaire - CSN et Gabriel Nadeau-Dubois, Député de Gouin - Québec Solidaire* (2021-2023 - le personnel des autres députés est régi par une convention identique) et de la *Convention collective de travail intervenue entre le syndicat des travailleuses et travailleurs en intervention communautaire - CSN et le Carrefour familial Hochelaga* (2020-2023).
- 9 Emploi et Développement social Canada, *Rapport final du Comité consultatif sur le droit à la déconnexion*, Ottawa, Programme des normes du travail, 2021, sect. 4.1.
- 10 *Id.*
- 11 Voir, sur le sujet: Dalia Gesualdi-Fecteau, Geneviève Richard, Elizabeth Poulin, Guylaine Vallée et Rachel Cox, « L'encadrement juridique de la durée du travail à l'épreuve de la COVID-19: vers une reconfiguration des temporalités professionnelles? » (2022) *Cahiers de droit* (à paraître).

Suite du dossier sur la sous-traitance

La sous-traitance de la prévention et de la sécurité à l'Université

// MARTIN GALLIÉ, Département des sciences juridiques

Le 1^{er} avril 2016, le Conseil d'administration de l'UQAM a validé à la majorité (6 voix pour, 1 contre, 1 abstention) la signature d'un contrat de 48 millions de dollars avec le Groupe de sécurité *Garda SENC*, plus connu sous le nom de *Garda World*¹. Conclu pour une durée de cinq ans et deux années renouvelables, avec un budget de plus de six millions de dollars par an, il s'agit du plus gros contrat de sous-traitance de l'UQAM et il est le plus coûteux des contrats de sécurité signés par les quatre universités montréalaises. Il arrive à échéance en 2022 et le Conseil d'administration de l'UQAM doit prochainement se prononcer sur son renouvellement.

Il s'agit du **plus gros contrat de sous-traitance de l'UQAM**

Compte tenu du caractère essentiel de la prévention et de la sécurité sur le campus, du montant de ce contrat, de la « mission sociale » de l'Université et de l'importance accordée au principe de collégialité à l'UQAM, le renouvellement de ce contrat soulève nécessairement des questions d'ordre syndical. Quel est le contenu du contrat? Quelles sont les tâches réalisées par les travailleurs et travailleuses concernées? Quelles sont les conditions de travail exigées par l'UQAM? Pourquoi une partie du travail de prévention et de sécurité est-il sous-traité plutôt que d'être confié à des employé.e.s syndiqué.e.s de l'UQAM? Quelle position syndicale adopter face à la sous-traitance?

Le contrat de gardiennage de l'UQAM

Le *Service de la prévention et de la sécurité* de l'UQAM (SPS) est chargé « de favoriser

le maintien d'un environnement sain et sécuritaire pour l'ensemble de la communauté universitaire ». Ce service regroupe des cadres et quelques employé.e.s syndiqué.e.s qui sont toutefois en nombre insuffisant pour remplir la mission du service. Le contrat de sous-traitance vise ainsi à combler des besoins par l'achat d'un « service d'agence de gardiennage »².

Le gardiennage, défini par la *Loi sur la sécurité privée* comme « la surveillance ou la protection de personnes, de biens ou de lieux principalement à des fins de prévention de la criminalité et de maintien de l'ordre »³, est considéré comme un service essentiel et indispensable au bon fonctionnement de l'Université. Pour l'assurer, l'UQAM achète un nombre d'heures « approximatives » de travail d'agent.e.s de sécurité, de formateurs.rices et de superviseur.e.s. Le contrat en cours prévoit un minimum de 221 000 heures par an, soit l'équivalent de plus de 120 travailleurs ou travailleuses à temps plein⁴. Ce qui correspond au temps de travail estimé nécessaire pour assumer la sécurité et pour garantir une présence continue, 24h/24h dans la plupart des sites de l'Université, en 2016.

Il n'est pas possible de déterminer précisément le nombre de travailleurs et de travailleuses qui assument le travail réel aujourd'hui, le « taux de roulement » du personnel étant très important⁵. On peut tout au plus mentionner que selon les données recueillies plus de 400 travailleurs et de travailleuses auraient suivi la formation requise pour travailler à l'UQAM. Des centaines d'agent.e.s de sécurité seraient ainsi potentiellement amené.e.s à travailler à l'UQAM dans le cadre de ce contrat de sous-traitance.

Les fonctions des agent.e.s de sécurité

Ces derniers remplissent une série de tâches dont la liste ne cesse de s'allonger⁶. Celle des « services offerts » par le SPS s'énonce comme suit: plaintes, déclarations de vol, premiers secours, accompagnement préventif, objets perdus ou trouvés, demandes d'accès aux locaux, formations aux consignes de sécurité et aux mesures d'urgence, importation d'agents pathogènes et de matières radioactives, ignifugation de bannières, etc. Le descriptif du poste de gardien de sécurité, et sa redéfinition pendant la pandémie, sont aussi significatifs. On leur demande notamment de remplir des fonctions « d'accueil » et « d'ambassadeur.rice », de veiller au respect des gestes barrières, de faire des rondes, de la surveillance, de réaliser des activités de prévention, « de détecter les personnes indésirables ou les situations anormales », etc.

En 2019 par exemple, donc avant la pandémie, 16 307 interventions ont été réalisées par le SPS, soit 45 par jour⁷. L'immense majorité des interventions, soit 83%, ont été réalisées en application du *Règlement n°10, sur la protection des personnes et des biens*, 15% pour des activités de « type criminel »⁸ et 2% pour des urgences liées aux bâtiments.

En ce qui concerne plus précisément les interventions réalisées en application du *Règlement n°10* (soit les 13 531), la majorité concernent la « cigarette-consommation » (52%/7 025), puis le « flânage » (27%/3 602), « dormir dans l'espace public » (9%/1 264), la « consommation d'alcool » (6%/831), le déverrouillage de locaux ou le ramassage de

Suite du dossier sur la sous-traitance

seringue (4%). D'autres types d'interventions représentent chacun moins de 1%.

Les infractions de « type criminel » (2 415 interventions) sont dans l'immense majorité des cas « d'infractions reliées aux stupéfiants, « y compris le cannabis » (83%). Les 17% restants, les « autres infractions », sont des vols (141), des actes de vandalisme (101), des « actes indécents » (70) et d'intimidation (30). Enfin, les urgences liées aux bâtiments (113 interventions) sont des alertes incendies (55), des fuites d'eau (34), des pannes électriques (12) ou des déversements de matières dangereuses (7).

Les conditions de travail des agent.e.s de sécurité

On sait très peu de choses sur les conditions de travail des agent.e.s de sécurité à l'UQAM. Seules les qualifications requises, les exigences professionnelles minimales et les salaires sont réglementés par décret et par règlement⁹. En janvier 2022, le taux horaire d'un salarié de classe A était de 18,64\$. On sait en revanche que les agent.e.s de sécurité de l'UQAM ne sont pas syndiqués et qu'ils pourraient l'être comme leurs collègues de l'aéroport Trudeau qui ont obtenu le droit de se syndiquer.

L'UQAM exige que les services soient « fournis en conformité avec les meilleures pratiques » (art.29.4) et « exécutés avec une main-d'œuvre de qualité » (art.31.1.2). On ne sait toutefois pas ce que l'UQAM entend par « meilleures pratiques » ou une « main d'œuvre de qualité ». Par ailleurs, si l'UQAM demande au fournisseur de « favoriser l'utilisation d'uniformes qui sont produits par des entreprises qui respectent les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) », elle n'exige pas que l'entreprise sous-traitante respecte ces normes minimales ni qu'elle offre des avantages salariaux ou sociaux plus favorables (retraites, assurances sociales, etc.) à ceux fixés par le décret¹⁰.

Bref, nous ne savons à peu près rien des conditions de travail de ceux et celles qui nous apportent les premiers secours, nous ouvrent les portes, transportent les matières dangereuses, enregistrent nos plaintes, veillent au respect des consignes sanitaires, etc. Les trop rares études qui s'intéressent aux agent.e.s de sécurité¹¹ sont cependant unanimes : les conditions de travail sont particulièrement précaires, parfois difficiles et dangereuses dans ce secteur. Les emplois qui le caractérisent sont des emplois « refuges et déclassés » pour lesquels les travailleurs et les travailleuses sont surqualifié.e.s. Comme le résume **Frédéric Péroumal** :

Les agents de sécurité vivent un curieux paradoxe : dans une société en proie à « l'idéologie sécuritaire », la gestion d'une partie du monopole de la violence légitime leur est de plus en plus déléguée, alors que leurs conditions de travail sont fondées sur une insécurité à la fois sociale et professionnelle.

La sous-traitance : un enjeu syndical ?

Lors des **consultations pré-budgétaires 2022-2023**, les quatre grandes centrales syndicales du Québec soulignaient :

Le gouvernement aurait également tout intérêt à revoir certaines dépenses dans les réseaux de l'éducation et de l'enseignement supérieur. Une part de plus en plus importante des tâches qui devraient être assumées par le personnel de soutien et professionnel est octroyée en sous-traitance à des coûts bien plus élevés que si elles étaient effectuées à l'interne (p.26).

Avant que l'administration n'engage des fonds publics considérables, ne pourrait-on pas alors exiger d'elle une étude qui documente les conditions de travail et les coûts de la sous-traitance dans les universités québécoises ?

De telles études ont été revendiquées et obtenues par des employé.e.s, des étu-

diant.e.s et des professeur.e.s de plusieurs universités au Royaume-Uni, **notamment**. Elles ont révélé que les universités qui recourent à la sous-traitance voient leurs dépenses rapidement exploser; que l'intégration des travailleurs et travailleuses de la sécurité dans le personnel régulier de l'Université pourrait se faire à coût nul et, dans certains cas, **permettre des économies substantielles**.

L'intégration des agent.e.s de sécurité dans le personnel régulier de l'Université contribuerait également à améliorer leurs conditions de travail, leurs retraites, leurs horaires, leurs congés, etc. En plus de quoi, elle permettrait à l'UQAM de se dissocier de multinationales de la sécurité privée dont les pratiques sont régulièrement contestées.

- 1 Je tiens à remercier M. Marc-Philippe Paquet, directeur de la direction des approvisionnements et M. Normand Larocque, directeur du Service de la prévention et de la sécurité de l'UQAM, pour avoir généreusement accepté de répondre à mes questions et donné accès aux documents pertinents. Voir, Résolution 2016-A-17022: Le contrat a une valeur de 48 074 731 \$ 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; UQAM, Service des approvisionnements, Appel d'offre n° 7000329, 2016.
- 2 Art.2, UQAM, Service des approvisionnements, Appel d'offre n° 7000329, 2016.
- 3 *Loi sur la sécurité privée*, RLRQ c S-3.5 *Décret sur les agents de sécurité* (RLRQ, c D-2, r.1); Règlement sur les normes de comportement des titulaires de permis d'agent qui exercent une activité de sécurité privée, chapitre S-3.5, r. 3
- 4 Pour une semaine de 40 h et 228 jours travaillés dans l'année. UQAM, Service des approvisionnements, Appel d'offre n° 7000329, 2016, p.59.
- 5 Il s'agit d'une importante préoccupation pour l'UQAM qui exige que pour certains postes le « taux de roulement » soit « maintenu au minimum » (art.39.1).
- 6 Voir Appel d'offre n° 7000329, 2016, p.55; Voir aussi Frédéric Péroumal : « Ainsi, pour éviter que l'entreprise sous-traitante ne détériore ses relations commerciales avec son client, par une non-reconduction du contrat par exem-

Suite du dossier sur la sous-traitance

/ notes p.11, suite

- ple, les agents sont amenés à remplir des fonctions qui s'éloignent de leur activité de gardiennage et de surveillance, allant des plus anodines (arroser les fleurs du client, balayer le parking, garer les véhicules de fonction sans habilitation, etc.) jusqu'à celles comportant des dangers, où ils risquent de mettre en jeu leur intégrité physique et psychologique». Frédéric Péroumal, «Le monde précaire et illégitime des agents de sécurité», *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2008/5 (n° 175), p. 4-17.
- 7 Service de la prévention et de la sécurité – Gestion des opérations, PPT, 2019 (Courriel du 8 mars 2022).
 - 8 Il est précisé : «On appelle cette catégorie «criminel» car elle contient les infractions commises en vertu des règlements municipaux, code criminel – 15%».
 - 9 *Décret sur les agents de sécurité* (RLRQ, c D-2, r.1); Règlement sur les normes de comportement des titulaires de permis d'agent qui exercent une activité de sécurité privée chapitre S-3.5, r. 3
 - 10 Art. 43 de UQAM, Service des approvisionnements, Appel d'offre n° 7000329, 2016.
 - 11 Frédéric Péroumal, «L'insécurité sociale et professionnelle des agents de sécurité privée», note de recherche sur la construction sociologique d'un marché de la sous-traitance », *Revue d'Interrogations* ?, n°4, <https://www.revue-interrogations.org/L-insecurite-sociale-et>; Laurence Lizé, « Conditions de travail dans la sous-traitance : des salariés sous pression un questionnaire sur les contours de la segmentation des emplois, 2021. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02967180/document>

L'UQAM, sa mission sociale et... *GardaWorld*?

// MARTIN GALLIÉ, Département des sciences juridiques

SPUQ-INFO N° 316

12

L'entreprise *GardaWorld*, chargée de la sécurité à l'UQAM, est une multinationale dirigée par un Québécois qui réside au Émirats Arabes Unis, à Dubaï¹. Son siège social est à Montréal. Elle emploie plus de 110 000 personnes dans cinquante pays, dont 16 000 au Québec, ce qui fait d'elle la sixième entreprise du Québec en nombre d'employé.e.s. En 2020, son chiffre d'affaires s'élevait à 3,5 milliards de dollars, une augmentation de 18% par rapport à l'année précédente. Elle fait partie des dix plus puissantes multinationales de sécurité au monde.

GardaWorld est spécialisée dans la sécurité d'institutions publiques, de multinationales, (des membres du *Fortune 100* ou 500), de dirigeants, dans le transport de fonds, la gestion du numéraire et dans le « risk management au niveau international ». C'est là une activité « très rentable », selon son président, en outre en plein essor, alors que les États – et les institutions internationales – recourent massivement à la sous-traitance en matière de surveillance, de sécurité et d'activités militaires.

Au Québec, la multinationale assure notamment la sécurité de l'aéroport Pierre-Elliott Trudeau, de ministères et de camps de demandeurs d'asile (le Centre de détention de Laval par exemple). À l'étran-

ger, elle est présente dans de nombreuses zones de guerre (Irak, Afghanistan, Somalie, RDC, Yémen, Lybie, Colombie, Pakistan). Ses employé.e.s assurent la protection des « officiels », des sites stratégiques, des exploitations pétrolières et minières, des institutions internationales ou des multinationales, en agissant à titre de simples collaborateurs ou d'« auxiliaires » des armées, selon les termes des dirigeants et des actionnaires. *GardaWorld* dispose de son propre centre d'analyse des risques, de centres de formation, d'importants stocks d'armes, de voitures blindées. Elle est capable de fournir des services diplomatiques et militaires, au même titre ou mieux encore que certains ministères des affaires étrangères ou des armées.

Comme la majeure partie des compagnies privées de sécurité – les *Private military and security companies (PMSC)* –, *GardaWorld*, qui opère dans les zones de conflits, n'est soumise à aucune réglementation particulière pour les activités qu'elle réalise à l'étranger. Il en va de même des ressortissants canadiens travaillant pour elle. Ni le gouvernement du Québec, ni le gouvernement canadien n'ont signé la Convention internationale contre le recrutement, l'utilisation, le financement et l'instruction de mercenaires.

Comme ses concurrentes, l'entreprise *GardaWorld* déploie alors des efforts considérables de communication pour rappeler son engagement à respecter des codes de conduite, soit des normes non contraignantes en matière de droits humains, de droit du travail ou de défense de l'environnement, signes qu'une image de respectabilité, d'intégrité, d'éthique est essentielle pour ces compagnies. Il faut dire que les accusations de fraudes ou d'usage de violence font immédiatement et drastiquement chuter le cours des actions, ce qui favorise des prises de possession « hostiles » par les entreprises concurrentes².

Fleur du « Québec inc. », *GardaWorld* a pu compter un temps sur l'appui financier du « bas de laine des Québécois », la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ). Récemment toutefois, cette dernière, soucieuse d'assurer « le rendement optimal du capital des déposants »³, a choisi d'investir dans ses concurrents américains (notamment dans *Allied Universal* pour plus de 1.5 milliards de dollars). Furieux, le patron de *GardaWorld* s'est offusqué que le fond de pension des québécois puisse appuyer une firme étrangère susceptible de racheter l'entreprise montréalaise : « une firme bannie par les caisses de retraite européennes en raison des accusations d'esclavagisme, de fraudes, de trafic d'armes, de participation

à des cartels et de torture de prisonniers qui l'éclaboussent ». La réponse médiatisée de ses concurrents fut quasi immédiate, *GardaWorld* serait fort mal placée pour faire une leçon de morale sur les investissements responsables et éthiques⁴.

Certes, le fondateur de *GardaWorld* est considéré par ses pairs comme un « chef exceptionnel ». Multimillionnaire, il est membre de prestigieux conseils d'administration (dont l'Institut économique de Montréal ou TransCanada pipeline) et médaillé par la Reine Elisabeth II. Si on ne sait pas où il paie ses impôts, on sait qu'il est philanthrope et qu'il souhaite « redonner à notre collectivité ». Et c'est ce qu'il fait, notamment dans le champ de l'éducation, avec des dons conséquents : récemment il a offert un million de dollars à l'Université de Montréal pour favoriser l'installation d'un campus de HEC Montréal en face de l'École des sciences de la gestion (ESG) de l'UQAM⁵.

Alors quand l'UQAM met de l'avant sa « mission sociale », son engagement « éco-responsable », qu'elle développe des réseaux universitaires autour de « valeurs communes » que sa Fondation se targue de ne plus investir dans les énergies fossiles et que le contrat de sécurité arrive à échéance, peut-on espérer l'UQAM sans *GardaWorld*?

- 1 *GardaWorld* est détenue à 51% par un fonds privé britannique, BC Partners et à 49% par Stéphane Crétier et des membres de l'équipe de direction.
- 2 Voir la chute de l'action de G4S après les accusations de fraudes massives, de violence dans les prisons sous sa responsabilité en 2019-2020, par exemple: <https://www.ft.com/content/f375cdb7-aba7-47aa-b64b-c1d3f5e2c670>
- 3 Art.4.1, Loi sur la caisse de dépôt et placement du Québec.
- 4 Voir, par exemple, en Somalie, en Afghanistan, en Iraq, en Lybie, ou encore aux États-Unis.
- 5 On relèvera que l'article 73.1 du contrat conclu avec *GardaWorld* précise pourtant que « le fournisseur est tenu d'agir au mieux des intérêts de l'UQAM ».

50
50 ANS
DE LUTTES
SYNDICALES
UNIVERSITAIRES

Revendiquer pour avancer.

spuq.uqam.ca

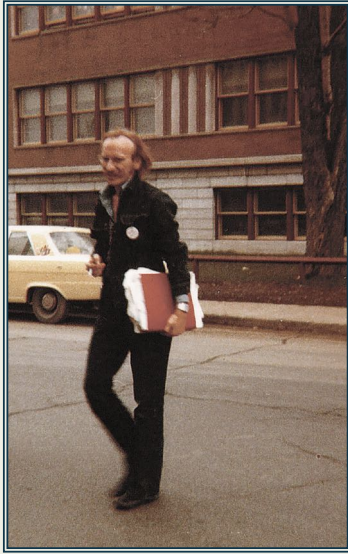
spuq

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

Mort de Jean-Marc Piotte

Disparition d'une figure intellectuelle majeure

// JACQUES PELLETIER, président du SPUQ 2003–2006



Négociation de la 1^{re} convention collective du SPUQ, octobre 1971

Piotte, pour sa part, rejoint le PSQ, plutôt que le RIN, jugé petit bourgeois, ou le FLQ, dont la stratégie terroriste lui paraît suicidaire. C'est donc au nom d'un certain réalisme politique qu'il justifie son choix de s'impliquer dans le PSQ. Le même genre de considération déterminera son appui, deux ans plus tard, au Mouvement souveraineté-association (MSA) qui deviendra bientôt le PQ, dans lequel la gauche pourrait créer une « fraction progressiste ».

Le virage gramscien

Pour comprendre les échecs que représentent à ses yeux les disparitions successives du MLP, du PSQ, du RIN, Piotte quitte le Québec pour la France où il entreprend une thèse de doctorat sur le marxiste italien, Antonio Gramsci.

Piotte reprend à son compte l'essentiel des thèses de Gramsci sur les intellectuels et la mission du parti révolutionnaire. Le nouvel intellectuel dont il souhaite l'avènement, lié organiquement aux masses populaires, doit à la fois exercer une fonction critique à l'endroit de la bourgeoisie et assumer un rôle actif dans la construction d'une nouvelle conscience sociale, une fois la rupture révolutionnaire accomplie. Le parti révolutionnaire, pour sa part, est conçu comme un intellectuel collectif qui synthétise la conscience de classe diffuse du mouvement ouvrier. Il doit exercer une fonction analytique, prendre la mesure des conjonctures qui imprègnent la société et en dégager les principaux enjeux. Sur cette base, il doit ensuite proposer des stratégies, des propositions d'action révolutionnaire en fonction de ses analyses.

C'est armé de cette interprétation du marxisme que Piotte revient à Montréal en 1969 et devient professeur à l'UQAM

au moment de sa fondation. Il met bientôt sur pied, avec quelques militants, le SPUQ dont il sera tour à tour secrétaire puis président au moment de sa première grève en 1971.

Parallèlement à cet engagement syndical, Piotte assure un séminaire sur Lénine dont il tirera un livre (en 1972) et qui forme une sorte de diptyque avec son essai sur Gramsci (publié en 1970).

Piotte conclut de cet examen qu'il faut concevoir le léninisme comme une pensée vivante qui peut servir de guide général pour l'action à la condition d'être réactualisée à la lumière des enjeux concrets liés à des contextes et des enjeux spécifiques. Ce n'est pas là l'attitude qui prévaudra dans les groupes marxistes-léninistes (ML) québécois qui revendiquent de manière dogmatique l'héritage léniniste codifié par Staline, auxquels il s'opposera au cours des années suivantes.

Le syndicalisme de combat

Piotte, qui a créé avec des collègues de l'UQAM, des militants syndicaux et des artistes engagés, la revue *Chroniques* est responsable de sa rubrique politique et syndicale. Il reprend dans ses analyses les conclusions qu'il a déjà anticipées dans ses ouvrages sur le syndicalisme chez les enseignants et sur le front commun de 1972, publiés au sortir de la période d'effervescente du mouvement syndical durant cette période. Il les synthétise dans l'ouvrage qui constitue peut-être le principal apport théorique de son œuvre, *Le syndicalisme de combat* (1977).

Cet ouvrage s'offre comme le produit, le « fruit d'une pratique syndicale », note-t-il d'entrée de jeu. « Mais pas de n'importe

Avec le collègue et ami, Jean-Marc Piotte, le SPUQ perd un de ses membres fondateurs et un militant exemplaire. Le milieu intellectuel québécois dans son ensemble regrette pour sa part la disparition d'un intervenant capital dans ses débats durant plus d'un demi-siècle.

Associé dès 1963 à la célèbre revue *Parti pris*, Piotte s'avère le « politique » du groupe, privilégiant les analyses empiriques de situations concrètes. Cette perspective imprègne ses analyses et ses interventions. Elle détermine son travail dans l'organisation du réseau des « clubs Parti pris », groupes de soutien de la revue qui se transforment au cours de l'année 1964-1965 en Mouvement de libération populaire (MLP). Ce Mouvement se saborde après un an d'agitation en raison de tensions internes entre les divers courants qui le traversent, certains rejoignant le Rassemblement pour l'indépendance nationale (RIN), d'autres le Parti socialiste du Québec (PSQ) ou le Front de libération du Québec (FLQ).

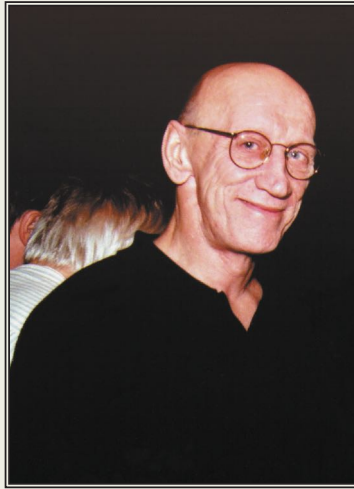
quelle pratique : d'une pratique réfléchie à travers les enseignements de Marx, Lénine, Mao et Gramsci ». Piotte s'y oppose à la conception du syndicalisme d'Althusser, alors très répandue, qui en fait un appareil idéologique de l'État bourgeois. Il l'est, pour une part bien sûr, il a pour fonction d'intégrer les ouvriers à la société capitaliste mais il est aussi contestation – en acte, pratique – de ce régime social : il peut comporter une dimension et une visée révolutionnaire.

Le syndicalisme de combat incarne l'expression radicale, militante, de cette fonction offensive du syndicalisme. Il repose sur la conviction que les intérêts des travailleurs et des patrons sont foncièrement antagonistes, que la lutte syndicale est également une lutte politique pour renverser l'État bourgeois et instaurer le socialisme. C'est cette conception syndicale que Piotte défend alors dans ses écrits mais aussi au SPUQ et dans les instances de la CSN auxquelles il participe, comme le Conseil central du Montréal Métropolitain et la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec. Au début des années 2000, il présentera d'ailleurs un bilan de l'évolution du syndicalisme universitaire étroitement inspiré de l'expérience du SPUQ dans un texte intitulé « L'université, les universitaires et la gauche ».

Désenchantement et réorientation

Piotte, atteint par l'humeur chagrine qui s'impose au moment de la défaite référendaire de mai 1980 chez plusieurs militants, écrit alors son ouvrage sur le « socialisme réellement existant » des pays de l'Est sous domination soviétique. Il y développe, à l'encontre des « nouveaux philosophes » français alors en vogue, une analyse matérialiste de ces sociétés qu'on ne peut se contenter de dénoncer moralement comme des goulags, ce qu'elles sont aussi, sans tenir compte de leurs fondements économiques et sociaux. La conclusion de *Marxisme et pays socialistes* (1979) n'a rien pour remonter le moral. Sous couvert du discours marxiste, ces sociétés se révèlent porteuses de nouvelles formes d'aliénation et de domination et on ne peut donc en tirer des motifs d'espérance.

Prenant ses distances avec le marxisme sous la forme que celui-ci a incarnée dans les pays socialistes « existant réellement » et en tant qu'idéal utopiste, Piotte sans le rejeter explicitement sur le plan conceptuel et théorique, va se rapprocher politiquement de la social-démocratie. C'est ce modèle sociétal qu'il privilégie comme alternative au capitalisme libéral sous sa forme néolibérale et au marxisme institutionnalisé dans les quelques pays pour lesquels il demeure une référence centrale.



C'est l'orientation qu'il propose dans *Sens et politique* (1990), une social-démocratie de gauche, incompatible cependant avec le réformisme du Parti québécois et avec les nouvelles préoccupations corporatistes du mouvement syndical qu'il critique vivement de même qu'il remet en question ses liens privilégiés avec ce parti.

Cette qualification de social-démocrate ne va toutefois pas de soi. Sur le plan théorique, dans l'introduction de son livre, *Démocratie des urnes et démocratie de la rue* (2013). Piotte se définit toujours comme un marxiste, « révisionniste », précise-t-il. Je le révisé à la lumière des connaissances que nous ont apportées les sciences sociales depuis la mort de son fondateur. »

C'est en s'appuyant sur cette base qu'il va critiquer dans les années 2000 les orientations de la droite, de l'Action démocratique (ADQ) de Mario Dumont à la Coalition avenir Québec (CAQ) de

François Legault, le nationalisme identitaire des intellectuels conservateurs, l'université managériale, etc., témoignant toujours d'un regard critique, et acéré, sur le monde et ses contradictions.

*
* *

Au terme de cette évocation trop rapide de la trajectoire de Piotte, de l'engagement dans *Parti pris* à l'implication dans Québec solidaire (QS) au cours des dernières années, c'est la figure de l'intellectuel militant qui décrit peut-être le mieux son parcours. Intellectuel de formation, militant par choix, liant étroitement pensée et action, sa pensée a évolué au fil des décennies et des événements (sur le syndicalisme, la question nationale, l'État notamment) tout en étant toujours guidée par le fil rouge de la radicalité tant sur le plan analytique que sur celui de l'action proprement dite. Radicalité dans une volonté de remonter à la racine, au fondement, des réalités prises en considération, et de poser la question des finalités. Radicalité dans l'exploration des possibles ouverts par les conjonctures et la fermeté de s'impliquer activement dans l'action pour changer en profondeur les choses et le monde. On connaît peu d'intellectuels ici qui auront fait preuve d'autant de constance et de fidélité à leurs choix de jeunesse sur une aussi longue période. C'est en cela que ce parcours s'avère aussi exemplaire que singulier.

17-18 février 2022

Note: Pour en savoir davantage, on peut se reporter à mon chapitre sur « L'intellectuel révolutionnaire: Jean-Marc Piotte » dans mon livre *Situation de l'intellectuel critique*, Montréal, XYZ éditeur, 1997 et à ma présentation de la correspondance entre Piotte et Pierre Vadeboncoeur dans *Une amitié improbable*, Montréal, Lux, 2012.

Hommage à Lucie Lemonde

// RÉMI BACHAND, Département des sciences juridiques

Il y a des femmes qui luttent un jour et qui sont bonnes. Il y en a d'autres qui luttent un an et qui sont meilleures. Il y a celles qui luttent pendant de nombreuses années et qui sont très bonnes. Enfin, il y a aussi celles qui luttent toute leur vie. Celles-là sont les indispensables. Si Berthold Brecht avait connu Lucie Lemonde, qui nous a quittés le 7 février dernier, c'est d'elle qu'il se serait inspiré pour écrire ces phrases si connues. C'est en effet dans la lutte pour les démunies et les déshérités que notre ancienne collègue et amie a passé sa vie. Une vie d'indispensable.

Membre du Barreau à partir de 1974, Lucie s'impliqua dès le début de sa carrière dans la lutte pour la reconnaissance des droits des détenues et dans la dénonciation des conditions de vie de ces dernières. Elle devint ainsi la pionnière au Québec en matière de droit carcéral. Cet engagement ne l'empêcha évidemment pas de prendre activement part à plusieurs autres luttes, que ce soit en faveur des droits des femmes ou des demandeurs d'asile, de la défense de la liberté d'expression et du droit de manifester (notamment pour dénoncer la répression policière lors du Sommet des Amériques en 2001, du G20 à Toronto en 2010 ou de la grève étudiante de 2012) ou pour dénoncer les fameuses « poursuites-baillons ». Ainsi, du début à la fin de sa carrière, Lucie se trouva au cœur même du réseau militant québécois pour la défense des droits et libertés. Pour ces militantes et militants, Lucie a été pendant plusieurs décennies une incontournable. Une indispensable.

Sur le plan institutionnel, elle fut notamment présidente de la *Ligue des droits et libertés* de 1994 à 2000; ainsi que vice-présidente de la *Fédération internationale des ligues des droits de l'homme* de 1997 à 2004. Dans ses fonctions, elle fut appelée

à faire des missions en Afrique, en Europe de l'Est et en Amérique latine. Cette implication de tous les instants fut d'ailleurs reconnue à plusieurs reprises. C'est ainsi qu'elle reçut une mention d'honneur de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en 2011 et fut lauréate, en 2015, du Prix ACFAS Pierre-Dansereau décerné pour souligner l'excellence et le rayonnement de travaux qui « ont contribué à améliorer



Photo UQAM

la qualité de la vie en société». En 2019, l'Université de Sherbrooke lui décerna un doctorat *honoris causa* pour souligner sa carrière d'universitaire, mais aussi sa vie d'indispensable.

Parallèlement à cet engagement hors du commun, Lucie eut aussi une brillante carrière universitaire. Engagée comme professeure au Département des sciences juridiques à la fin des années 1980, elle termina en 1995 un doctorat à l'Université de Montréal avec une thèse intitulée « L'Émergence et l'impact du droit carcéral ». Jusqu'à sa très récente retraite, en 2021, elle fut un modèle de rigueur et d'engagement auprès de ses collègues. Au

Département, chacun savait qu'il avait intérêt à écouter lorsqu'elle prenait la parole et partageait sa grande sagesse avec nous. Longtemps déléguée syndicale de notre Département, elle sut aussi mettre son engagement politique au service des collègues. À bien des égards, elle fut un modèle pour les jeunes collègues d'un département dont la mission est tournée vers la justice sociale. Pour le dire simplement, tout au long de la carrière qu'elle eut au Département des sciences juridiques, elle fut... indispensable.

Sur une note plus personnelle, je me souviendrai toujours de Lucie comme étant celle vers qui je me tournais lorsque j'avais besoin de conseils à propos de la vie départementale. Ayant elle-même été directrice des études de cycles supérieurs de notre Département, ceci a été particulièrement vrai lorsque j'ai pris moi-même cette direction entre 2015 et 2018. Pendant cette période, qui a parfois été tumultueuse, Lucie s'est souvent avérée être ma principale alliée. Combien de discussions avons-nous eues dans son bureau, discussions qui se concluaient toujours sur son petit ricanement complice qui m'est régulièrement revenu en tête depuis son départ trop rapide? Le ricanement de l'indispensable. Comment pourrai-je l'oublier?

Complice, amie, collègue, alliée... modèle. Lucie, *l'indispensable*, tu as été tout cela pour moi et pour plusieurs d'entre nous. Tu vas nous manquer. Merci pour tout.



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

SPUQ-INFO, UQAM
Bureau A-R050
C.P. 8888, Succursale centre-ville
Montréal, Québec H3C 3P8

Téléphone: 514 987-6198
courriel: spuq@uqam.ca

www.spuq.uqam.ca