

EAD À TOUTES LES SAUCES : EST-CE VRAIMENT LA RECETTE GAGNANTE ?

Le monde de l'éducation reprend pied peu à peu alors que la pandémie de Covid-19 est relativement sous contrôle, ce qui permet à presque toutes et tous de renouer avec ce qu'il y a de si fondamental et précieux : la relation pédagogique en présence. Or voilà que le professionnalisme des divers corps enseignants qui, dans la dernière année et demie, ont assumé d'innombrables heures pour adapter leur enseignement aux conditions sanitaires semble vouloir jouer en leur défaveur par des pressions au développement chaotique d'une incroyable diversité de « formules innovantes » impliquant de l'enseignement à distance (EAD).

L'EAD en mode « Far West »

La pandémie de Covid-19 a joué et joue encore le rôle de véritable amplificateur à EAD. Devant les difficultés liées notamment aux contaminations sporadiques et à la valse des périodes d'isolement complexifiées par la conciliation travail-famille, les acteurs et actrices du monde de l'éducation rivalisent d'originalité pour inventer diverses « solutions » qui permettent d'assurer que les cours se donnent malgré tout.

Une enseignante ou un enseignant asymptomatique doit être en isolement pendant une semaine ? Pas de problème, on demande à une personne technicienne d'installer une caméra dans sa classe et l'enseignante ou l'enseignant, en direct de son foyer, peut donner son cours. Pas de retard dans le calendrier scolaire, pas de compression de la matière ou de course folle en fin de session, pas de rupture du lien pédagogique. On invente même un nom pour désigner cette idée originale : tiens, pourquoi pas, de l'« enseignement à distance inversé » (vraiment ?!).

Dans un contexte où l'actuel gouvernement prolonge un état d'urgence de moins en moins justifiable, la précipitation à adopter des formules non éprouvées se trouve ainsi encouragée. Mais ces « solutions » sont-elles si bénéfiques ? Ce qui semble idéal en théorie se confronte bien souvent à une réalité beaucoup moins concluante. Prenons l'exemple ci-dessus : dans les faits, l'enseignante ou l'enseignant se retrouve à devoir quand même réorganiser son cours en mode urgence; les inévitables délais ou problèmes techniques rognent du temps de classe; la motivation et la concentration des élèves s'en trouvent affectées; la communication « en direct » avec la classe est beaucoup moins optimale que prévue et chaotique; etc. Cette précipitation était-elle vraiment nécessaire ?

C'est comme si la Covid-19 avait généré une vague d'amnésie quant aux modes de fonctionnement pré-pandémie qui, on ne sait trop pourquoi, se trouvent subitement mis de côté. Par exemple, en ce qui a trait aux congés de maladie, les établissements d'enseignement avaient pourtant des politiques de gestion des absences avant mars 2020.

À cette amnésie vient se greffer un changement de paradigme insidieux. On assiste à une propension à utiliser le vocabulaire de l'EAD pour désigner des réalités qui existaient pourtant avant la pandémie. Voilà que nos cours qui se donnaient autrefois en présence se donnent maintenant en « présentiel ». Désigner ainsi l'enseignement en présence, c'est placer ce mode naturel et optimal dans un paradigme où l'enseignement en présence devient un mode facultatif, ni plus ni moins important que l'enseignement à distance. Lors d'une absence, l'enseignante ou l'enseignant donne une lecture en devoir pour remplacer le cours : voilà qu'on se met à appeler cela de « l'asynchrone ». Pourquoi utiliser le vocabulaire de l'EAD alors qu'on est dans un contexte d'enseignement en présence ? Une « lecture en devoir », ça n'existe plus ? Et c'est ainsi que, petit à petit, on transforme à la fois notre vision de l'éducation et notre approche de l'enseignement. Est-il besoin de rappeler l'effet délétère qu'a entraîné l'adoption maintenant bien implantée de l'expression « clientèle étudiante » ?

Attention, loin de nous l'idée de vouloir démoniser l'EAD. La FNEEQ a adopté des positions claires sur l'enseignement à distance à son conseil fédéral de mai 2019. Elle reconnaît ses avantages pour des situations bien particulières, notamment pour les étudiantes et les étudiants en région éloignée qui ont de réels problèmes d'accessibilité ou pour les étudiantes et étudiants parents qui font un retour aux études. La FNEEQ a également adopté une liste de recommandations pour assurer la qualité de l'EAD et des conditions de travail décentes pour les enseignantes et les enseignants qui sont appelés à utiliser ce mode. Bref, au-delà des bonnes intentions qui sous-tendent ces « solutions innovantes », il ne faut pas perdre de vue que la pandémie a confirmé ce que la FNEEQ avait déjà documenté dans son rapport [L'enseignement à distance – Enjeux pédagogiques, syndicaux et sociétaux](#) (2019) : l'EAD comporte des limites et des écueils importants qu'il ne faut pas ignorer.

L'EAD comme cheval de Troie de la dégradation de nos conditions de travail

Il faut nous assurer que l'atmosphère d'urgence présentement entretenue par la classe dirigeante ne nous empêche pas de réfléchir aux dangers du développement sous tous azimuts de formules impliquant de l'EAD. On pourrait se dire que ces solutions sont ponctuelles, qu'elles ne seront utilisées que dans l'actuel contexte de pandémie. Pourquoi, alors, la grande majorité des directions refusent-elles de signer des ententes reconnaissant, notamment, que ces nouvelles formules ne sauraient créer de précédents ? Et malgré ces ententes, ces dernières ne constitueraient-elles pas tout de même des précédents, compte tenu du fait que la Covid-19 risque de faire partie de notre quotidien encore un bon moment ? Soulignons également que, dans le contexte de l'actuelle ronde de négociation des conventions collectives des cégeps, la partie patronale a refusé de baliser l'EAD sous prétexte qu'elle n'était pas prête, préférant repousser cet enjeu dans un comité interroundes. Pourquoi alors une grande majorité de directions se sentent-elles si pressées d'implanter diverses formules impliquant de l'EAD dans les collèges ? La même chose se produit ailleurs, comme à l'UQAM, où l'administration refuse de conventionner l'enseignement à distance, s'accommodant parfaitement de l'arbitraire actuel. Somme toute, existe-t-il des directions

d'établissements d'enseignement au Québec qui ne veulent pas inclure l'EAD dans leur Plan stratégique de développement ?

Jetons donc un regard réaliste et posé sur quelques impacts potentiels, à moyen et à long terme, de ces diverses formules impliquant de l'EAD.

En ce qui a trait à la complexe gestion des « absences Covid », le recours immédiat et systématique à une forme ou une autre d'EAD ouvre toute grande la porte à une profonde remise en question des enjeux de santé au travail. La pression à offrir une prestation malgré un problème de santé réel se fera de plus en plus sentir. Si une enseignante ou un enseignant peut sans cesse basculer en mode « à distance », qu'advient-il des banques de congés de maladie ? Récemment, certaines et certains médecins se sont mis à prescrire du télétravail à des enseignantes et des enseignants qui ont consulté pour un problème de santé. Cela induit une confusion entre le télétravail (qui occupait déjà une place significative dans la tâche du personnel enseignant à l'enseignement supérieur) et l'EAD. Et qu'advient-il de la notion d'invalidité si la contre-expertise du médecin de l'employeur soutient que le télétravail est possible pour une enseignante ou un enseignant dont le médecin avait bel et bien diagnostiqué une invalidité ?

Sur un plan plus terre à terre, qu'arrivera-t-il dorénavant lors des journées de tempête de neige ? Imposera-t-on, au pied levé, un basculement en mode à distance ? Pourtant, toute enseignante ou enseignant sait bien qu'il est impossible de passer d'un mode à un autre sans un minimum de réorganisation du cours ou sans qu'il y ait un impact sur la qualité de l'enseignement. Sans compter les contraintes inhérentes de la conciliation famille-travail dans ce contexte (s'il y a tempête, les enfants seront aussi à la maison en EAD !) Également, certaines activités pédagogiques ne peuvent tout simplement pas être données à distance (par exemple, un exercice en laboratoire). Des directions d'écoles privées imposent déjà l'EAD lors des tempêtes. Or les écoles privées ne peuvent avoir recours au mode EAD si ce n'est pas reconnu dans leur permis. Les directions feront-elles des pressions pour tenter de faire modifier la loi afin de permettre un recours plus massif à l'EAD ?

Et que se passera-t-il en temps de grève ? On voit l'ampleur de la boîte de Pandore qu'on est en train d'ouvrir... !

Bref, l'EAD ne devrait pas être un outil de gestion des congés ou de mise en quarantaine de classes. Et pour les situations Covid plus complexes d'enseignantes ou d'enseignants qui, par exemple, auraient eu à se placer en isolement à plus d'une reprise pendant l'année au rythme des éclosions dans l'école de leurs enfants, et dont la banque de congés de maladie serait épuisée, d'autres solutions sont possibles, par exemple, selon certains critères d'admissibilité, la demande de [Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants](#) (PCREPA)¹. Bien sûr, cette gestion des congés de maladie s'avère lourde, notamment pour les coordinations de département, et ces multiples remplacements entraînent des coûts

¹ Au moment d'écrire ces lignes, une prolongation de cette prestation venait d'être annoncée (« [Des programmes fédéraux ciblés remplaceront la PCRE](#) », *Radio-Canada*, 21 octobre 2021). Par contre, le détail de cette prolongation n'était pas encore clair.

importants, mais des ressources ponctuelles « Covid » pourraient être octroyées, par exemple, à même un financement spécial du ministère.

Par ailleurs, les formules impliquant de l'EAD font planer un autre type de danger sur la tâche enseignante. Celle-ci est déterminée notamment en fonction du nombre d'heures de prestation de cours. Si on introduit de plus en plus de capsules asynchrones dans notre enseignement, quel impact cela aura-t-il sur la reconnaissance du nombre d'heures de prestation ? Y a-t-il un risque que l'on ait recours à de moins en moins d'enseignantes et d'enseignants ? C'est une tendance qu'on observe dans certaines universités, par exemple, lorsqu'on augmente la taille des groupes cours et qu'on fait appel à des auxiliaires d'enseignement. Si une grande majorité de cours sont offerts à la fois en présence et en EAD, cela aura nécessairement un impact sur le calcul de la tâche, voire même sur le nombre d'élèves par classe. D'ailleurs, en 2020-2021, de nombreuses et nombreux enseignants se sont retrouvés avec un nombre plus élevé d'élèves par groupe en mode « non-présentiel », bien supérieur au nombre de places disponibles dans une salle régulière.

Et que dire des cours à la formation continue (formation des adultes) ? Malgré une amélioration de la situation Covid, certains collèges offrent, encore cet automne, leurs attestations d'études collégiales (AEC) à distance, même des collèges qui auparavant offraient très peu de cours à distance. Et même en dehors du contexte de pandémie, il semblerait que le gouvernement, plutôt que d'envisager le financement d'un agrandissement pour les collèges des grands centres en pénurie de locaux, incite les établissements à explorer la voie de l'EAD. Tout cela ne peut que nourrir encore davantage le phénomène de concurrence entre les établissements. Et devant une offre massive d'EAD de la part des établissements des grands centres, comment les petits collèges réussiront-ils à tirer leur épingle du jeu ? Se pose alors la question de la mission des collèges en région, qui jouent le rôle de pôle de développement communautaire et social. Comment ces collèges de région pourront-ils rester dynamiques si leurs campus sont de moins en moins fréquentés ?

Enfin, utiliser à toutes les sauces du soi-disant EAD, bricolé en toute bonne foi mais sans les ressources requises, c'est, d'une certaine façon, mettre en péril les conditions nécessaires à un EAD de qualité, financé, en termes de coûts, de délais de mise en œuvre et de ressources humaines, à la hauteur des meilleurs standards.

La recette gagnante : une vision collective de l'EAD

Le développement effréné de l'EAD en éducation constitue un des changements majeurs les plus importants des dernières décennies en éducation, encore plus que l'avènement des ordinateurs et des technologies de l'information et des communications (TIC), puisqu'il change considérablement la façon dont on conçoit la transmission des connaissances et des compétences tout comme les conditions d'apprentissage. Malgré la multiplication des mises en garde contre les écueils de ce mode

d'enseignement, de nombreux gestionnaires semblent vouloir les ignorer tout en succombant à l'offensive marketing du marché des technologies de l'éducation.

Il peut être tentant de s'en remettre à l'autonomie professionnelle individuelle pour justifier le libre choix de formules impliquant de l'EAD, de manière volontaire. Mais cela ne revient-il pas, d'une certaine façon, à une négociation de nos conditions de travail sur une base individuelle, nous laissant seules et seuls, et atomisé-es face à la partie patronale ? Est-ce vraiment ce que nous voulons ?

Cette pente glissante est nourrie par l'EAD, en ce sens que ce mode d'enseignement entraîne une érosion des liens collectifs et de la collégialité au sein de nos instances. Comment une enseignante ou un enseignant, en mode à distance, peut-elle ou il pleinement participer aux activités départementales, au dynamisme de son département, à sa force de cohésion, à celle de son syndicat ?

Force est de constater que l'EAD implique des changements si importants et exerce des pressions si intenses que les intérêts individuels se heurtent aux intérêts collectifs. D'où l'urgence de statuer sur des balises nationales pour l'EAD. Au-delà des besoins et désirs individuels, les syndicats sont là pour voir à l'intérêt général et à la protection de la profession enseignante dans une vision collective. Tout un chacun et chacune peut contribuer à cet effort de prise de conscience collective et au nécessaire travail de pédagogie syndicale autour de ces enjeux.

Le comité école et société

On peut contacter le comité école et société par courriel à l'adresse : cesfneeq@csn.qc.ca