



DE VIVE VOIX 8.12

Mars 2021

Liberté académique et sensibilité raciale : il n'est pas nécessaire de choisir son camp.

Bruno Marcotte, professeur de science politique.

Le traitement médiatique du débat sur la liberté académique peut donner l'impression que nous assistons au Québec à une «guerre culturelle» à l'américaine. Pourtant, les coups de canon éditoriaux des dernières semaines ont poussé des centaines, voire des milliers de professeurs à lire, réfléchir et dialoguer. Là où certains voient une guerre, d'autres voient des questions.

Dans cet esprit, je propose ici cinq principes qui devraient d'après moi guider la réponse syndicale du SEECLG sur les questions de liberté académique. Le thème fédérateur est qu'il n'y a pas d'opposition à chercher entre l'engagement envers la liberté académique et le développement d'une plus grande sensibilité par rapport aux enjeux raciaux. Pour reprendre les mots d'Ève Ménard et Shophika Vaithyanathasarm, je cherche ici à trouver « un équilibre sain nous permettant de continuer à apprendre sur le passé, tout en envisageant un avenir différent »¹.

Premier principe: défendre la liberté académique, bien entendu.

La liberté académique acquise par les universités fut le fruit d'une lutte de 800 ans menée contre les Églises, les États, les entreprises et toute autre force souhaitant interférer avec la liberté des professeurs de déterminer eux-mêmes leurs intérêts de recherche et leurs contenus d'enseignement.

Il faut toutefois éviter l'idéalisation: les institutions d'études supérieures ne sont pas des tours d'ivoire imperméables aux idéologies. Les théories racistes du 19^e siècle trouvaient écho dans les universités. L'État islamique, à son apogée, recrutait abondamment dans les universités. Au Québec, l'emprise de l'Église sur les universités était nette. La loi française de 2005 «Portant reconnaissance de la Nation» a forcé les programmes universitaires français, jusqu'à l'abolition d'un de ces articles un an plus tard, à enseigner les «aspects positifs» de la «présence française outre-mer», ou, en d'autres termes, le côté givré du colonialisme français. Les subventions de recherche peuvent dicter les priorités de recherche dans certains cas.

C'est précisément parce que les institutions d'enseignement ne sont pas isolées des dynamiques sociales et politiques qui forment leur époque que la liberté académique doit être reconquise et réaffirmée sans cesse. Un «droit» n'existe réellement que lorsqu'il est défendu. En réalité la liberté académique est un idéal à atteindre plutôt qu'un état de fait stable: nos institutions ont

¹ Ève Ménard et Shophika Vaithyanathasarm. «Liberté d'enseignement et modération des discours». *Le Devoir*. 17 février 2021. [[hyperlien](#)].

toujours été sujettes à des dérives provenant de la gauche comme de la droite. Or cette perméabilité entre les institutions d'enseignement et le social peut amener dans les maisons d'enseignements non seulement des formes de censure, mais aussi certaines formes de discrimination.

Deuxième principe: reconnaître que le mouvement antiraciste s'attaque à des problèmes réels.

Comme dans la plupart des mouvements sociaux, il y a dans les différentes revendications du mouvement antiraciste à la fois des excès et des demandes légitimes.

Il serait tout à fait illégitime de bannir l'enseignement de certaines œuvres ou de demander aux enseignants de fermer les yeux sur les réalités difficiles et dérangeantes du passé. C'est précisément en faisant la lumière sur le racisme et les autres réalités les plus troublantes de l'Histoire que des voies vers une société plus égalitaire peuvent être tracées. L'empathie, la compréhension et la réparation ne peuvent être établies que sur la base de faits communément admis par toutes les parties. Or c'est le travail de l'enseignant de communiquer ces faits bien établis et documentés par sa méthode disciplinaire.

Par contre, lorsque des étudiants racisés rapportent des expériences de déshumanisation auxquels ils font face dans la société, il ne s'agit pas d'une invention. La colère qui s'exprime tire sa source d'inégalités elles aussi bien documentées. Le concept de «*racisme systémique*» est peut-être sujet à débat au Québec, mais il faudrait être de mauvaise foi pour refuser de reconnaître l'existence d'une «*discrimination systémique*». Nous pouvons donner comme exemple le fait que les candidats dotés d'un nom à consonance arabe, latino ou africaine ont davantage de chance d'être refusés pour une entrevue d'embauche, à CV égal². De plus, la sous-représentation des minorités visibles est documentée: dans les premiers rôles au grand écran, chez les journalistes, dans les C.A. d'entreprises et dans les postes électifs à tous les échelons de la politique, entre autres choses. Ces réalités alimentent le ressentiment, même si elles ne sont pas liées directement à nos salles de classe. Il faut reconnaître que ces dynamiques contribuent au problème et agir sur elles.

Un exemple de demande raisonnable et légitime est la mise en place de mécanismes de dénonciation des agressions racistes comparables à ceux qui, dans la foulée du mouvement #metoo, ont été mis en place relativement aux agressions sexuelles. On s'explique mal pourquoi une agression de nature raciste mériterait moins de considération qu'une agression à caractère sexuel.

Troisième principe: continuer à travailler pour une meilleure représentativité du corps professoral

² D'après une étude par testing, dans le grand Montréal, ce taux de discrimination est de 42% pour les noms africains, 35% pour les noms arabes et 28% pour les noms latino-américains. Un taux de 35% signifie que 35% des refus sont attribuables à la discrimination. Voir : EID, Paul et coll. «Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un «testing» mené dans le grand Montréal», *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, Mai 2012. [[Hyperlien](#)]

On suppose souvent qu'un étudiant issu d'une minorité visible bénéficiera d'être mis en contact avec un ou plusieurs professeurs partageant son ethnicité durant son parcours scolaire. En réalité, il n'y a pas de consensus fort dans la littérature sur cette question³. Les études statistiques, basées sur les résultats scolaires et les taux de diplomation, peuvent toutefois passer à côté d'enjeux sociaux plus larges. La représentativité du corps professoral est désirable en soi, indépendamment des impacts sur les étudiants : un de ces effets positifs a été de faire émerger de nouvelles perspectives et de nouveaux intérêts de recherche dans le monde académique.

J'ai signé la lettre d'appui à Verushka Lieutenant-Duval «enseigner dans le champ miné de l'arbitraire» et j'adhère toujours fermement aux positions qu'elle contient. Je n'en ai pas moins été troublé d'apprendre qu'elle a été signée à 97,2 % par des personnes blanches⁴. L'«Enquête sur le corps professoral et les chercheurs du niveau postsecondaire, 2019⁵» de Statistique Canada est une source fiable qui peut nous renseigner sur notre niveau de représentativité.

Le corps professoral des enseignants de niveau collégial au Québec en 2019 était constitué de :

- 6,2% d'enseignants issus d'une minorité visible contre 13%⁶ pour l'ensemble du Québec (il y a beaucoup de travail à faire ici!).
- 1,3% d'enseignants déclarant une identité autochtone contre 1.2% pour l'ensemble du Québec (c'est excellent pour le Québec dans l'ensemble, le Collège Lionel-Groulx est toutefois en dessous de ces cibles).
- 54% de femmes contre 50% pour l'ensemble du Québec (félicitations ici aussi. Cela ne signifie toutefois pas que les possibilités de discrimination ou de violences à caractère sexuel ont disparu).

Contrairement aux universités qui sont plus représentatives avec 12,6% d'enseignants issus d'une minorité visible, les collèges devraient doubler leur représentation s'ils veulent atteindre la proportionnalité. Les politiques mises en place actuellement sont peu contraignantes: les cégeps n'ont pas de sanctions significatives s'ils n'atteignent pas leurs cibles et personne ne se sent réellement contraint.

Les quotas fermement imposés ne sont toutefois pas une solution magique. Ils ne font rien pour faciliter l'intégration une fois la personne embauchée et peuvent aussi avoir l'effet pervers de créer du ressentiment. Malgré tout, il faut reconnaître que les processus d'embauches réalisés en urgence - où les enseignants de la discipline pressent leur réseau de contacts d'appliquer, «

³ Pour une méta-analyse, voir: Geert Driessen (2015) «Teacher ethnicity, student ethnicity, and student outcomes», *Intercultural Education*, 26:3, 179-191 Voir aussi: Egalite AJ, Kisida B. «The Effects of Teacher Match on Students' Academic Perceptions and Attitudes». *Educational Evaluation and Policy Analysis*. 2018;40(1):59-81.

⁴ Will Prosper. «Le mot en N : un débat à la pointe de l'iceberg». *Ricochet*. 24 octobre 2020[[hyperlien](#)]

⁵Statistique Canada. «Certaines caractéristiques de la population du corps professoral et des chercheurs au niveau postsecondaire selon la région, le rôle, le statut d'emploi» *Tableaux*. 2019. [[hyperlien](#)]

⁶Statistique Canada. «Immigration et diversité ethnoculturelle – Faits saillants en tableaux». 2016. [[hyperlien](#)]

vite parce que le premier cours commence la semaine prochaine! » - n'ont rien d'inclusif. Il y a place à l'amélioration ici.

Quatrième principe: développer une sensibilité aux questions raciales

La polémique actuelle suscite des réactions, mais elle suscite aussi, heureusement, des questions:

- Quelle est la différence entre parler d'un étudiant «racisé», d'un étudiant «de couleur» ou d'«un noir»?
- Pourquoi le «mot en N» est-il si tabou?
- Y'a-t-il des études documentant des différences de traitement des enseignants blancs envers les étudiants racisés?
- Y'a-t-il vraiment de la discrimination dans les cégeps et les universités?

Il n'y a aucune honte à reconnaître que plusieurs enseignants souhaitent approfondir ces questions. Ceux-ci aimeraient qu'on traite de ses enjeux avec calme, car ils ont l'humilité d'admettre qu'ils ont peut-être du chemin à faire. Ne les sommons pas, s'il vous plaît, de prendre position dans un faux dilemme, comme si la sensibilité raciale était une atteinte à la liberté académique.

Il est impératif de distinguer la question de la sensibilité de celle du droit. La *Charte des droits et libertés* n'interdit pas de mentir, ni d'insulter, ni même de blesser profondément. Cela ne signifie pas que ces comportements soient justifiés. La notion de liberté académique quant à elle garantit que l'enseignant demeure libre de choisir ses intérêts de recherche et ses contenus d'enseignement. Elle n'exclut pas qu'il puisse être renvoyé par son employeur si celui-ci juge qu'une faute grave a été commise, qu'il est incompetent ou pour des raisons similaires.

Pour prendre l'exemple de Mme Lieutenant-Duval de l'Université d'Ottawa, d'un point de vue strictement légal, celle-ci était parfaitement dans son droit lorsqu'elle a prononcé le «mot qui commence par n» et les étudiants étaient eux aussi parfaitement dans leur droit en formulant une plainte. On pourrait même dire que l'Université d'Ottawa était elle aussi, dans son droit - mais certainement pas dans le *droit chemin* - en la sanctionnant. Chacun de ces trois acteurs ne devrait pas se demander ce qu'il a le droit de faire d'un point de vue juridique, mais plutôt ce qu'il devrait faire et comment il devrait le faire. Le droit n'est pas un bon cadre moral pour déterminer notre idéal éducatif.

Il est exclu de bannir certaines œuvres ou certains sujets d'une salle de classe. Il est également admis qu'un enseignement qui aspire à l'émancipation des étudiants sera parfois «confrontant». Cela ne signifie pas que le corps enseignant est irréprochable à tous les niveaux et qu'il n'a rien à apprendre de ce que le mouvement antiraciste est en train d'essayer de lui dire.

Prenons un étudiant qui affirme que les peuples autochtones ont toujours vécu sur l'île de la Tortue. Ce serait non seulement un droit, mais une «bonne pratique» pour un enseignant que de heurter sa croyance en lui apprenant qu'ils sont en fait en Amérique du Nord depuis environ 14 000 ans. Il y a toutefois une façon de le faire. On peut expliquer pourquoi nous préférons utiliser le terme «Amérique du Nord» plutôt que de parler de l'île de la Tortue ou d'utiliser

l'expression «soi-disant Amérique du Nord» comme le font les anticolonialistes. On peut aussi en profiter pour expliquer sur quelles preuves archéologiques repose notre affirmation.

De la même façon, il est naturel qu'un enseignant qui s'apprête, pour des raisons pédagogiques, à utiliser des notions pouvant réveiller un traumatisme, tel que les violences sexuelles ou encore ce qu'on devrait nommer le «haine word», avertisse ces étudiants. L'enseignant doit aussi se demander s'il est nécessaire d'utiliser ce mot. Est-il vraiment central quant au contenu enseigné?

Pour un étudiant ayant déjà subi des agressions verbales, ces mots ne peuvent pas être pris à la légère. Ils ont une double charge historique, celle de l'histoire avec un grand H, mais aussi, dans plusieurs cas, la charge d'une histoire bien personnelle. Des souvenirs douloureux sont réactivés subitement par un mot qui a toujours pour fonction de les déshumaniser. Qualifier ces étudiants de «flocons de neige» hypersensibles est une manière commode de se fermer les yeux et d'éviter les remises en question.

Faire preuve de cette sensibilité ne heurte en rien la liberté académique. Insulter et blesser des étudiants n'est pas une «méthode pédagogique». L'enseignement peut être confrontant tout en étant respectueux et il l'est, fort heureusement, la plupart du temps. Si cette confrontation n'est pas faite dans le désir sincère de contribuer à l'épanouissement et à l'émancipation de l'étudiant, il faut alors conclure qu'il s'agit d'une agression raciste et il est nécessaire d'interdire cet acte au même titre qu'une agression à caractère sexuel ou le harcèlement psychologique d'un enseignant envers un étudiant.

Cinquième principe: éviter la déshumanisation

En conclusion, il faut reconnaître que les cégeps ne sont pas au-dessus des dynamiques de discrimination existant dans la société. La mouvance antiraciste actuelle ne tombe pas du ciel, elle répond à des dynamiques réelles. Il y a là une occasion à saisir pour réaffirmer simultanément notre engagement envers la liberté académique et notre désir de faire advenir une société moins discriminatoire. Nul besoin de créer de fausses oppositions: les deux combats sont solidaires l'un et l'autre. Notre enseignement doit être à la fois libre et libérateur.

Les moyens concrets qui ont été mentionnés sont:

- 1) Garantir dans nos institutions des mécanismes de dénonciation des agressions racistes comparables à ceux existant pour les agressions à caractères sexuels.
- 2) Spécifier – puisque nous sommes malheureusement réduits à le faire – que l'enseignement de cette dure réalité qu'est le racisme n'est pas en soi une agression raciste.
- 3) Encourager les enseignants à faire preuve de sensibilité et reconnaître qu'à certaines occasions cette sensibilité a été déficiente.
- 4) Travailler concrètement à atteindre une proportionnalité dans la représentation des minorités visibles dans le corps professoral collégial.

À tout prix, il faut éviter les caricatures faisant des étudiants antiracistes de simples pantins d'une idéologie à la mode, aux motifs inexplicables ou inavouables. La «déshumanisation de l'ennemi» est une stratégie propagandiste qui coupe court à toute possibilité de débat réfléchi.

Produire un mémoire dans lequel le corps professoral refuserait catégoriquement toute forme d'examen de conscience, sous prétexte que le mouvement antiraciste est une pure lubie, serait trop facile.