Trucs pour la mobilisation

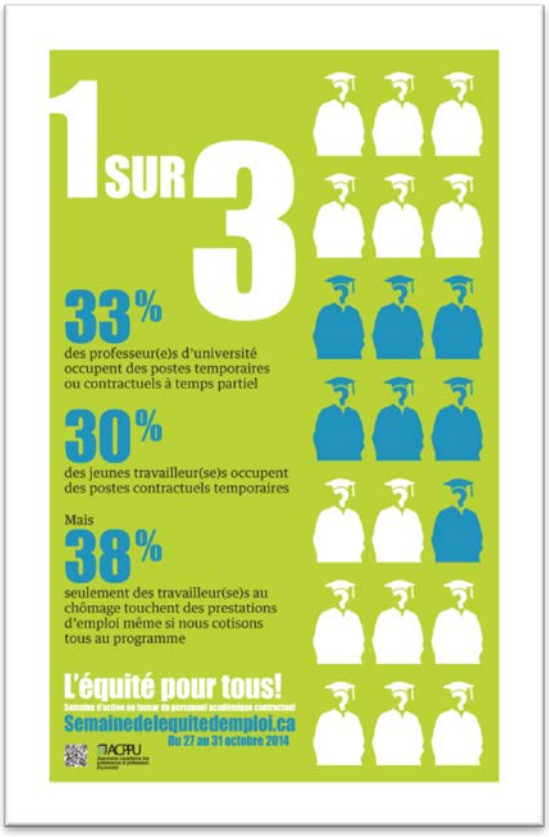
Semaine de l'équité d'emploi

CAUT ACPPU

Contexte

Environ le tiers du personnel académique des établissements d'enseignement postsecondaire au Canada occupe un poste temporaire ou à temps partiel[1]. La précarisation du personnel académique reflète une tendance plus générale au sein de l'économie canadienne, à savoir le remplacement des postes permanents, à temps plein, par des postes temporaires, à temps partiel, qui sont moins rémunérés et comportent peu ou pas d'avantages sociaux[2]. Le volet enseignement du travail académique est de plus en plus assuré par des chargés de cours ou par des professeurs engagés pour une période limitée, qui touchent souvent une rémunération insuffisante. Chaque année, des milliers de professeurs n'ont pas la possibilité de participer à tous les volets de la vie académique – la recherche, l'enseignement et le service – (et d'être payés pour le faire). Cette situation a de graves conséquences pour le personnel académique contractuel (PAC), mais aussi pour le personnel académique permanent (PAP), pour les étudiants et pour l'intégrité des établissements d'enseignement postsecondaire.

L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) préconise un traitement équitable de tout le personnel académique sans égard à la situation d'emploi. Elle prône notamment une rémunération *proportionnelle* des activités de recherche et de service dans le cadre d'une charge d'enseignement, c'est-à-dire sur la base d'un pourcentage d'un poste permanent de professeur. La



permanence et la liberté académique, la capacité de conjuguer recherche, enseignement et service, la possibilité de prendre pleinement part à la gouvernance de l'établissement, une rémunération juste et de bonnes conditions de travail sont des éléments essentiels à un enseignement postsecondaire de la plus haute qualité.

À propos de la campagne

Depuis 2001[3], la campagne annuelle organisée à l'occasion de la Semaine de l'équité en matière d'emploi met en évidence le recours excessif à des contractuels académiques et leur exploitation. Elle encourage les employés des universités et des collèges, les étudiants et les partisans à organiser des

[1] Voir l'Almanach 2014-2015 de l'ACPPU, tableau 2.10, Estimations de la population active des professeurs et professeures d'université, du personnel enseignant des collèges et de cours professionnels, et de toutes les professions, selon la situation d'emploi et la permanence, à l'adresse http://www.caut.ca/fr/ressources/almanach

[2] « The 15-hour work week: Canada's part-time problem », *The Globe and Mail*, 4 octobre, http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/the-15-hour-workweek-canadas-part-time-problem/article20926986/#dashboard/follows/

[3] Voir l'article "Fair Employment Week chalks up 10 years of advocacy", *Bulletin de l'ACPPU*, vol. 58, nº 10, décembre 2011. https://www.cautbulletin.ca/en_article.asp?ArticleID=3371

événements rassembleurs et à y participer, et à passer à l'action.
Sur le thème général de l'équité pour le personnel académique contractuel, les associations de personnel académique peuvent faire campagne sur des enjeux locaux, tenir des événements ainsi que mettre en relief et louer les contributions des contractuels académiques, dont font partie les bibliothécaires, les archivistes et les chercheurs postdoctoraux dans les universités canadiennes. La figure du « professeur invisible » illustre le fait que le public est souvent ignorant des conditions de travail de ces travailleurs académiques. La campagne jette un éclairage public sur l'apport de ces universitaires invisibles sur les campus.

Les campagnes précédentes ont sensibilisé le personnel académique permanent et les associations étudiantes à la situation des contractuels académiques et suscité des discussions. Elles ont eu un effet favorable sur la négociation des contrats d'emploi, et ont aussi amené les contractuels à s'engager davantage dans leurs associations de personnel académique.

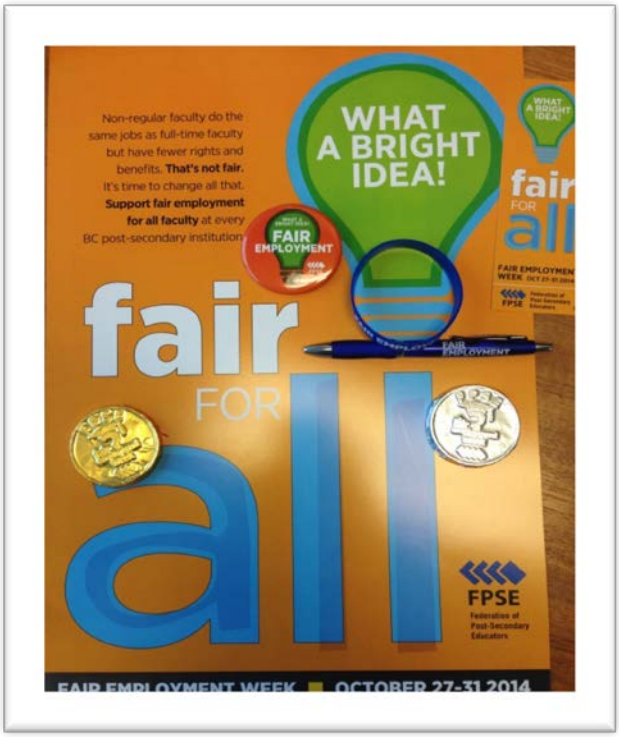
Organiser un événement, faire circuler une pétition, faire campagne sur les médias sociaux. Il existe de multiples façons de militer contre la précarisation du travail académique.

Activités passées de la Semaine de l'équité en matière d'emploi

Des affiches aux pétitions et à la distribution d'arachides, les associations de personnel académique ont rivalisé de créativité pour informer les étudiants, les collègues et le public des conditions de travail des contractuels académiques et pour apporter leur soutien aux démarches faites pour négocier l'amélioration de la rémunération et de la sécurité d'emploi de cette catégorie d'employés. Voici des exemples d'actions qui ont été menées au cours des dix dernières années dans l'ensemble du pays :

Vancouver
À l'occasion des semaines de l'équité en matière d'emploi passées, l'association des professeurs de l'Université de la Colombie-Britannique (UBCFA) a parrainé des rencontres avec le PAC partout sur le campus. Une de ces rencontres a eu lieu à la boucle pour les autobus; des rafraîchissements et de l'information ont été distribués à 1 500 étudiants, employés et professeurs, dont plus de 700 ont signé la pétition pour une amélioration des conditions de travail du PAC. L'UBCFA a aussi disséminé des affiches du « professeur invisible » sur le campus et disposé vingt silhouettes grandeur nature à un endroit très visible. Elle a ajouté des affiches portant des slogans aux silhouettes vierges, parrainé un dîner pour les chargés de cours et, enfin, exposé les biographies et les publications de contractuels académiques. Des militants de l'UBCFA ont dénoncé la rémunération insuffisante de ces derniers.

Colombie-Britannique
La Federation of Postsecondary Educators of British Columbia met à la disposition de chacune de ses sections locales du matériel pour faire la promotion de la Semaine de l'équité en matière d'emploi (feuillets, aimants de réfrigérateur, signets, chocolats, plumes et autres fournitures) ainsi que du personnel pour les aider à concevoir du matériel supplémentaire pour leur campagne. En 2014, le thème de la campagne est : « Fair for All: What a bright idea! » (L'équité pour tous : quelle idée lumineuse!).



Calgary
Depuis de nombreuses années, l'association des professeurs de l'Université de Calgary (TUCFA) donne une nouvelle couleur à la Semaine de l'équité en matière d'emploi, question de capter l'attention de ses membres et de la communauté universitaire. À l'aide de matériel promotionnel, de numéros spéciaux de son bulletin et de slogans rassembleurs, la TUCFA multiplie les efforts d'éducation sur le travail important et les difficultés courantes du PAC (visiter la page www.tucfa.com/?page_id=131).

La TUCFA a notamment fait campagne sur les thèmes suivants :

- « University Life Savers » (Les sauveurs de l'Université) : regard sur l'importance du PAC pour l'Université. Chaque département (ainsi que l'administration supérieure, les associations étudiantes, les médias étudiants, les médias du campus et certains médias externes) a reçu une boîte pleine de grands « Lifesaver » emballés individuellement. Chacun arborait un autocollant présentant une statistique ou un commentaire sur le PAC. Des faits sur la situation du PAC décoraient aussi la boîte. Par ailleurs, la TUCFA a aussi produit une affiche sur ce thème.

- « Don't Write Off our Sessionals » (Ne rayez pas nos chargés de cours du corps professoral) : pour demander à la communauté universitaire de ne pas faire preuve d'indifférence à l'égard des conditions de travail du PAC. La TUCFA a publié un numéro spécial de son bulletin sur les difficultés éprouvées par ces membres et sur un portrait d'un chargé de cours. Le bulletin et des crayons arborant le slogan ont été distribués sur tout le campus.

- « Sessionals: Paid Peanuts » (Les chargés de cours : des salaires de misère) : lumière sur le déséquilibre des salaires touchés par le PAC. Un numéro spécial du bulletin de la TUCFA a de nouveau été distribué dans la communauté universitaire. Il présentait des données sur le nombre et le sexe du PAC, mais aussi des chiffres comparatifs sur les salaires des chargés de cours partout au pays. Des tablettes miniatures de chocolat *Snicker* portant des slogans et des statistiques ainsi que des affiches informatives ont été distribuées à toutes les unités du campus.

- « Treasure our Sessionals: They Keep us Afloat » (Les chargés de cours sont un véritable trésor, car ils nous maintiennent la tête hors de l'eau) : accent mis sur les contributions précieuses du PAC qui permettent chaque jour à l'Université de poursuivre ses activités. La TUCFA a distribué un bulletin et des affiches informatives sur tout le campus. Dans ce bulletin, elle donnait des statistiques sur le PAC de l'Université, mais elle mettait aussi en lumière des enjeux internationaux touchant les contractuels académiques. Toutes les unités ont reçu des « coffres

au trésor » remplis de sous en chocolat sur lesquels figuraient des faits concernant les chargés de cours.

- « Stick by our Sessionals » (Soutenez nos chargés de cours) : des autocollants promotionnels portant le slogan ont été joints au bulletin de la TUCFA et distribués sur tout le campus. Des affiches montrant un tableau pense-bête illustrant divers aspects de la situation du PAC ont été envoyées à toutes les unités. Le bulletin a souligné les dispositions de la convention collective relatives au PAC et présenté des statistiques à jour.

- « Puzzled by the University's Treatment of Sessionals? » (La façon dont l'Université traite ses chargés de cours vous semble un vrai puzzle?) : un dépliant d'information et un calendrier de poche ont été joints au bulletin de la TUCFA. Des affiches ont été distribuées sur tout le campus.

- « Unfair treatment of Sessionals and Contract Academic Staff: it's really a mystery… isn't it? » (Le traitement inéquitable des chargés de cours et des contractuels académiques : un véritable mystère… pas vrai?) : adéquation entre le traitement inéquitable des chargés de cours et une affaire à résoudre – on espère éclaircir le mystère de la disparition de la sécurité d'emploi. La TUCFA a présenté de l'information dans son bulletin. Des affiches ont été remises à toutes les unités et des loupes de poche portant de l'information sur la TUCFA ont été distribuées.

Winnipeg

L'association des professeurs de l'Université de Winnipeg (UWFA) a réussi un coup de publicité pour attirer l'attention sur les conditions de travail des contractuels académiques. L'UWFA a photographié un groupe de personnes rassemblées dans un bureau affecté à quatorze contractuels académiques. Des membres du PAC et d'autres personnes qui, à un moment de leur carrière, ont aussi été des employés contractuels se sont entassées dans un petit bureau réservé aux professeurs contractuels pour souligner l'espace de travail terriblement insuffisant qui leur est attribué. (http://uwfa.ca/news/blog/fair-employment-week-cas-open-house)

Waterloo

L'association de professeurs de l'Université Wilfrid-Laurier (WLUFA) a lancé en 2013 la campagne « We Teach Laurier » (Nous enseignons à Laurier) dans le but de faire ressortir la faible rémunération et les mauvaises conditions de travail du PAC à l'Université Wilfrid-Laurier, située dans le sud-ouest de l'Ontario. À l'aide de statistiques, la WLUFA a comparé la contribution des professeurs contractuels à la prospérité de l'Université avec leurs conditions de travail et leurs salaires peu reluisants. Par exemple, la WLUFA a montré que les professeurs contractuels donnent 45 % de tous les cours à 51 % des étudiants, mais ne représentent que 3,3 % du budget global de l'Université. Elle s'est également servie de ces statistiques pour négocier un règlement favorable en 2014. (https://advocatewlufa.wordpress.com/2013/10/23/weteachlaurier-highlights-plight-of-profs-teaching-more-than-half-of-university-students/)

London (Ontario)

En prévision de la Semaine de l'équité en matière d'emploi 2014, l'association de professeurs de l'Université Western Ontario (UWOFA) a produit une série de vidéos sur le travail que les professeurs contractuels accomplissent dans l'ombre du milieu académique de l'Université, intitulée « Nice Work If You Can Get It! » (Un bon travail, si vous parvenez à le décrocher!) : https://uwofa.ca/videos/id:1, et

largement diffusée dans les médias sociaux.

Dans des années antérieures, l'UWOFA a disposé dans le centre étudiant des tables présentant de l'information, avec des écrans à côté.

Chaque année, son président envoie une lettre à tous les membres pour leur expliquer la raison d'être de la Semaine de l'équité en matière d'emploi et solliciter leur soutien. Une année, une lettre d'opinion d'un activiste au sein du PAC est parue dans le bulletin Western News. La publication d'un communiqué de presse a amené des médias à s'intéresser au sujet (journal étudiant, stations de radio étudiante et locale).

Kingston
L'association des professeurs de l'Université Queen's (QUFA) a publié une année un numéro spécial de son bulletin *Voices* et l'a transmis en version électronique à tous ses membres. La QUFA a envoyé une lettre à chaque administrateur et à chaque membre du sénat de l'Université, reprenant sensiblement le message communiqué par le président dans sa chronique du bulletin. La lettre était accompagnée d'un calendrier de poche portant la mention « Fair Employment for Contract Academic Staff is a Year-round Concern » (L'équité en emploi pour le personnel académique contractuel à longueur d'année). La QUFA a également tenté d'envoyer une lettre à tous les membres du conseil d'administration, mais le président du conseil a refusé de lui fournir leurs adresses ou d'expédier les lettres en son nom. Des affiches locales, inspirées du matériel affiché sur le site web de l'ACPPU pour la Semaine de l'équité en matière d'emploi, et des macarons de l'ACPPU ont été remis au comité de direction et au conseil, et ont été visibles sur tout le campus pour sensibiliser la communauté universitaire à la situation difficile du PAC.

Par ailleurs, le conseil de la QUFA a adopté une proposition en vue d'appuyer la tenue de la Semaine de l'équité en matière d'emploi (www.qufa.ca/files/pdf/QUFACouncilMotionFairEmploymentWeek.pdf).

Fredericton
À l'Université St. Thomas, l'association de professeurs (FAUST) participe à un dîner annuel. En 2013, le comité responsable du dossier du personnel à temps partiel a demandé à tous les membres du PAC de se présenter au recteur de l'Université, en indiquant les titres de leurs cours, leurs domaines de recherche et leurs activités de service au nom de l'Université. La FAUST a également produit un diaporama PowerPoint présentant de l'information sur le PAC et l'a transmis par courriel à tous les professeurs disposés à le présenter aux étudiants et à répondre à leurs questions. Enfin, la FAUST a préparé une fiche d'information sur les injustices faites au PAC afin qu'elle circule dans la communauté universitaire.

Les associations ont participé à de nombreuses autres activités pendant la Semaine de l'équité en matière d'emploi, notamment des événements sociaux de toutes sortes, l'envoi de cartes postales, la présentation de propositions au sénat, des lettres d'opinion dans les journaux étudiants et locaux, des salons sur la recherche mettant en valeur de nombreuses contributions (non rémunérées, pour la plupart) du PAC aux universités, et l'obtention et la large diffusion de témoignages des doyens de faculté et des directeurs de département sur la valeur du travail du PAC.

La Semaine d'équité d'emploi à longueur d'année

La mobilisation est un processus continu qui exige une communication et des interactions régulières avec vos membres. Il vous sera également profitable de connaître vos membres, de savoir comment communiquer avec eux et d'être

au courant des enjeux pourraient être importants pour eux.

Attirer les membres du PAC aux réunions de l'association comporte son lot de défis, au nombre duquel il y a des considérations pratiques : lourde charge d'enseignement, obligations familiales et emplois dans d'autres établissements. Par exemple, les « universitaires itinérants », qui voyagent d'un établissement à l'autre pour enseigner, ne sont peut-être sur le campus qu'une ou deux fois par semaine. Les contractuels académiques peuvent aussi se sentir marginalisés, craindre les représailles de l'établissement, voire ne pas avoir confiance dans l'association. S'il importe d'offrir au personnel académique permanent des incitations à assister aux réunions, c'est encore plus vrai pour les contractuels.

Bon nombre d'associations ont créé un poste de représentant désigné du personnel académique contractuel au sein du comité de direction ou d'un organe équivalent, et ont mis sur pied des comités pour représenter les intérêts du PAC et pour assurer la représentation du PAC aux comités de négociation ou aux comités consultatifs en matière de négociation. Il est important de faire inclure dans la convention collective des dispositions explicites qui garantissent la communication d'informations à jour par l'établissement d'enseignement, et cela est particulièrement crucial pour les membres qui ont des contrats d'enseignement temporaires ou à temps partiel, puisque leur contrat n'est pas nécessairement renouvelé d'une année à l'autre, ni même d'un trimestre à l'autre. Les contractuels académiques devraient également avoir la possibilité d'accomplir des activités de service et d'être membres d'un réseau de délégués syndicaux au sein des départements. Il est déterminant de les rémunérer pour ces activités de service.

Voici quelques stratégies gagnantes pour mobiliser le PAC :

- ✓ Le contact personnel direct est le plus efficace.
- ✓ Faites en sorte de posséder une bonne liste de personnes-ressources, qui comprend de préférence les adresses et les numéros de téléphone à domicile de même les adresses postales et électroniques des départements.
- ✓ Diversifiez vos méthodes pour communiquer avec vos membres – ne comptez pas exclusivement sur le courrier électronique, ou même le courrier interne des départements, car tous les membres du PAC n'y ont pas accès.
- ✓ Les listes devraient être mises à jour chaque trimestre, car les membres de votre unité changeront suivant l'horaire d'enseignement.
- ✓ Variez les heures de vos réunions. Si vous tenez normalement vos réunions le jour, essayez de les convoquer en soirée.
- ✓ Offrez des services de garde d'enfants (ou le remboursement des services de garde) ou encore encouragez les membres à emmener leurs enfants.
- ✓ Convoquez vos réunions en dehors du campus dans un emplacement central.
- ✓ Tenez une série de réunions de département ou de division.
- ✓ Combinez une activité sociale avec la réunion.

Un des ingrédients clés du succès d'une campagne, comme celle de la Semaine de l'équité en matière d'emploi, est la capacité de tisser des alliances avec d'autres syndicats et groupes étudiants du campus et d'ailleurs. Les étudiants, particulièrement, sont des alliés naturels, parce qu'ils établissent une équation entre les conditions de travail de leurs professeurs et leurs conditions d'apprentissage. Les étudiants diplômés qui envisagent de faire carrière dans l'enseignement sont conscients du fait que leurs possibilités d'emploi dépendent des

politiques, des priorités en matière de financement et des décisions de l'établissement, lesquelles peuvent toutes changer du jour au lendemain.

Il peut également être utile d'établir une liste de contrôle ciblant les membres, d'autres groupes ou alliés du campus et le grand public. Voici quelques idées que vous pourrez facilement développer et adapter à votre établissement.

Pour le personnel académique contractuel

- ✓ Offrir, **au moment de l'embauche**, une séance d'orientation avec du matériel d'accompagnement à chaque membre du PAC. Y résumer l'information contenue dans la convention collective ou les pratiques courantes, notamment sur les sujets suivants :
  - les avantages, y compris le financement des activités savantes;
  - la sécurité d'emploi et la transition possible d'un poste temporaire à un poste permanent (dispositions sur la conversion dans la convention collective);
  - le processus de négociation, y compris le calendrier, un diagramme de processus et une invitation à participer;
  - les droits en matière d'assurance-emploi;
  - les congés.
- ✓ Envoyer régulièrement (p. ex. chaque mois) des courriels au PAC qui suivent le déroulement de l'année universitaire.
- ✓ Organiser des activités sociales chaque semestre.
- ✓ Développer une application qui présentera de l'information (foire aux questions, etc.) sur le PAC et un lien vers le modèle de proportionnalité de l'ACPPU, ou créer à cette fin une section sur le site web de votre association.
- ✓ Communiquer de l'information sur le modèle de proportionnalité de l'ACPPU.
- ✓ Inclure des questions sur le PAC dans les sondages sur la négociation collective et intégrer des membres du PAC dans les groupes de discussion.

Pour le personnel académique permanent (PAP) au sein de votre association

- ✓ Préparer des documents d'information (p. ex. des brochures, des foires aux questions sur le site web de votre association) à l'intention de vos membres permanents pour les aider à comprendre la nécessité d'implanter le modèle de proportionnalité mis de l'avant par l'ACPPU en faisant valoir ce qui suit :
  - le PAP pourrait gérer plus facilement sa charge de travail si le PAC devait participer à des activités de service rémunérées (comme les comités sur les programmes d'études);
  - les membres du PAC font partie du corps professoral et devraient être rémunérés pour leurs activités savantes, qui viendraient alors enrichir leur enseignement;
  - l'évolution du nombre de membres du personnel académique permanent et contractuel, et du nombre d'étudiants, dans votre association universitaire.
- ✓ Préparer des documents à l'intention du PAP pour aider les membres à saisir la réalité quotidienne du PAC. Encourager les responsables des unités académiques à offrir leur soutien

aux membres du PAC, qui sont souvent embauchés à la dernière minute, n'ont pas le temps de préparer leurs cours, etc. Les membres du PAP peuvent faire valoir que leurs collègues contractuels sont des universitaires tout à fait compétents, et non pas des travailleurs « de passage » ou temporaires, comme le veut le mythe.

- ✓ Produire des diapositives que le personnel académique pourrait projeter avant et après des communications sur l'évolution des établissements d'enseignement (qui traitent notamment de la dissociation de l'enseignement et de la recherche, de la commercialisation, de la marchandisation, etc.) qui contribueront à informer les étudiants sur ces enjeux. Voici quelques informations utiles :
  - le pourcentage des revenus de l'université affecté au PAC;
  - le nombre moyen de cours enseignés au premier cycle par le PAC;
  - une comparaison entre l'allocation accordée au PAC et le coût d'un cours pour montrer à quoi les frais de scolarité servent;
  - la sécurité d'emploi.
- ✓ Inviter les membres du personnel académique permanent à prendre part aux activités de la Semaine d'équité en matière d'emploi (en prêtant main-forte à la table où sont exposés des documents d'information, par exemple).

Pour les étudiants

- ✓ Produire des diapositives que le personnel académique pourrait projeter avant et après des communications sur l'évolution des établissements d'enseignement (qui traitent notamment de la dissociation de l'enseignement et de la recherche, de la commercialisation, de la marchandisation, etc.) qui contribueront à informer les étudiants sur ces enjeux. Ces diapositives peuvent présenter des statistiques et des informations, notamment :
  - le pourcentage des revenus de l'université affecté au PAC;
  - le nombre moyen de cours enseignés au premier cycle par le PAC;
  - une comparaison entre l'allocation accordée au PAC et le coût d'un cours pour montrer à quoi les frais de scolarité servent;
  - la sécurité d'emploi.
- ✓ Produire des dépliants ou des cartes postales présentant l'information décrite ci-dessus et les distribuer sur le campus ou les disposer dans les salles de conférences.
- ✓ Produire des affiches ou des dépliants qui renseignent sur l'utilisation des frais de scolarité et du financement (en comparant, par exemple, les fonds consacrés au PAC et à l'administration).
- ✓ Produire un autocollant que les membres du PAC pourraient accoler à tout matériel évalué et qui porterait la mention suivante : « Ce travail a été évalué par un membre du PAC qui :
  - n'a aucune sécurité d'emploi;
  - doit demander des prestations d'assurance-emploi chaque été. »

  Employer des phrases-chocs, créatives, exactes, qui trouveront un écho chez les étudiants de l'établissement, comme « *Je suis un professeur contractuel et je travaille ici depuis 16 ans. C'est dommage que je n'aie pas les moyens de faire instruire mes enfants ici.* »
- ✓ Tenir un concours dans lequel les étudiants doivent deviner qui est

un contractuel académique et qui ne l'est pas, et remettre des prix.

Pour les diplômés et les parents

- ✓ Utiliser le matériel décrit ci-dessus et mettre l'accent sur l'image et la réputation de l'établissement, et sur les injustices flagrantes commises à l'endroit du PAC.
- ✓ Insister sur l'augmentation des frais administratifs et du nombre d'administrateurs, qui gruge des ressources dont les salles de classe ont pourtant bien besoin.
- ✓ Leur faire comprendre que la plupart des employés de l'établissement sont rémunérés pour leur travail à temps plein (négociations, griefs, etc.), tandis que l'association de personnel académique doit compter sur des bénévoles qui combinent des activités d'enseignement, de recherche et de service.

Pour de plus amples renseignements, visitez le site www.semainedelequitedemploi.ca ou communiquez avec Robert Johnson, agent professionnel à l'ACPPU, par téléphone au 613-726-5193 ou par courriel à l'adresse johnson@caut.ca.