



## Meilleures pratiques pour un environnement de travail non aliénant: traiter avec respect les enseignants à statut précaire

Par le Comité sur le travail (Véronique Béguet, Eric Henry, Pauline McKenzie Aucoin, Shiva Nourpanah, Deidre Rose, Marty Zelenietz)

*Le Comité sur le travail de la CASCA a comme objectifs d'évaluer les pratiques de travail et la précarité d'emploi au sein de la discipline, d'informer les membres à cet effet et de formuler des recommandations afin d'encourager des normes justes en matière d'emploi pour tous les anthropologues canadiens.*

La précarité économique représente habituellement une expérience déshumanisante, en ce sens qu'elle isole ceux et celles qui en souffrent en les empêchant d'avoir des interactions et des relations significatives en raison de leur statut marginal, ce qui est vrai dans le milieu universitaire, mais également ailleurs. Comme nous le savons depuis longtemps, les universités canadiennes abandonnent de plus en plus le modèle de postes permanents pour migrer vers des modalités d'emploi flexibles pour les enseignants universitaires, par l'entremise de contrats à court terme ou à temps partiel. Plus de la moitié des emplois en enseignement au Canada à l'heure actuelle sont des emplois contractuels ([Pasma and Shaker, 2018](#)). Les employés contractuels proviennent du même système d'éducation que leurs collègues permanents – ils ont généralement de solides références, participent activement à des programmes de recherche et possèdent une vaste expérience en enseignement – mais, souvent seulement en raison du hasard, n'occupent pas de postes permanents à temps complet.

Les enseignants à statut précaire enseignent souvent le même nombre de cours (ou plus) que leurs collègues à temps complet, mais à une fraction de leur salaire, particulièrement si on tient compte des activités de recherche et des services que ces enseignants à statut précaire effectuent eux aussi, mais pour lesquels ils ne sont pas rémunérés. Ils ne profitent pas des nombreux avantages parfois méconnus d'un emploi stable : bureau privé, horaire prévisible, rémunération régulière et accès continu aux ressources liées à l'enseignement et aux études (service des bibliothèques, services d'impression et de photocopie, logiciel de gestion des apprentissages, etc.) ([Field and Jones 2016](#)). Qui plus est, les enseignants à statut précaire sont souvent considérés comme des « citoyens de deuxième classe » à l'université par les administrateurs, le reste du corps professoral et les étudiants, c'est-à-dire des ressources exploitables et jetables.

Cette situation n'a pas lieu d'être. Bien que les enseignants à temps complet n'aient pas un très grand pouvoir individuellement pour influencer la mouvance globale vers l'emploi de ressources précaires en milieu universitaire, certaines solutions peuvent être mises de l'avant à l'échelle de l'établissement, du département et de chaque personne afin de contrecarrer les aspects les plus aliénants de la précarité d'emploi et de faciliter la vie de ces collègues contractuels. Les directeurs de département et les vices-doyens/doyens associés pourraient être en mesure de modifier ou de mitiger certaines politiques qui exploitent les enseignants à statut précaire. Les professeurs permanents et ceux occupant un poste menant à la permanence peuvent en faire davantage pour que leur milieu de travail soit plus accueillant et favorise la coopération et la solidarité. Le groupe de travail sur la précarité d'emploi chez les enseignants (2019) de l'American Sociology Association a produit un rapport récemment sur les conditions de travail des chercheurs dans leur discipline (qui vaut la peine [d'être lu en entier](#)). Nous aimerions donc vous partager leur liste de pratiques suggérées pour une meilleure collaboration entre les enseignants à temps complet et les enseignants à statut précaire afin de nous en inspirer.

## Postes

Bien que les postes d'enseignement à temps partiel soient parfois affichés longtemps d'avance, il n'est pas rare non plus que de tels postes soient affichés à peine quelques semaines ou même quelques jours avant le début des cours. En outre, les contrats dépendent parfois du nombre d'étudiants inscrits. Ainsi, un nombre insuffisant d'inscriptions entraîne souvent l'annulation du cours. Ce type d'incertitude représente une entrave majeure pour les enseignants à statut précaire qui les empêche de planifier financièrement et professionnellement leur avenir.

- Les directions de département devraient s'assurer que les cours qui seront dispensés par des enseignants à temps partiel seront affichés, et leur enseignant engagé, dès que possible. Ils devraient également s'assurer que les ententes de travail précisent clairement en vertu de quelles conditions et dans quelles circonstances un cours peut être annulé.
- Prévoir un accès aux bureaux et aux ressources universitaires dès que possible afin de permettre aux enseignants de les utiliser dans le cadre de la planification des cours.
- Dans le cas d'un cours qui est régulièrement donné par la même ressource, il serait opportun de consulter l'enseignant à statut précaire quant à l'horaire du cours, tout comme cela se fait avec les enseignants à temps complet. Comme les enseignants à statut précaire doivent souvent composer avec plusieurs cours (parfois dans plusieurs universités), le fait de les impliquer dans l'élaboration de l'horaire de cours peut réduire leur stress et leur temps de déplacement.
- Aviser tout enseignant à statut précaire approprié lorsqu'une charge de cours est offerte. Il s'agit d'une délicatesse professionnelle qui peut permettre de trouver un enseignant qualifié pour le cours.

## Compensation

Un récent sondage mené auprès d'enseignants en situation précaire (Field and Jones 2016, 25) démontre que 83,6 % des répondants en situation d'emploi précaire étaient insatisfaits de leur rémunération, contre seulement 3 % qui étaient très satisfaits en ce sens. L'étendue des compensations varie grandement au Canada et même entre établissements rapprochés. Or, de façon générale, les enseignants à statut précaire reçoivent une fraction de la rémunération que leurs collègues à temps complet reçoivent pour la même tâche.

- La première étape cruciale consiste à refuser de participer au nivellement par le bas de l'échelle salariale universitaire. Les enseignants à temps complet qui siègent au conseil d'administration ou à l'assemblée des gouverneurs peuvent expliquer en quoi une faible rémunération des chargés de cours à temps partiel va à l'encontre de la mission générale de l'université (ou parler de la « marque » de l'université si on s'adresse à des administrateurs).
- La présidence des départements peut présenter au doyen l'idée d'un contrat d'embauche d'un an complet (à l'échelle salariale d'un temps complet) plutôt que quatre ou cinq contrats d'embauche pour des cours à temps partiel afin de combler un départ ou un congé sabbatique.
- Les départements peuvent se pencher sur des moyens créatifs d'offrir certains avantages à leurs enseignants à statut précaire : s'assurer que la candidature des candidats qui le méritent soit proposée pour des prix en enseignement, rendre les bourses de recherche et de déplacement accessibles à l'ensemble des enseignants, ou encore engager davantage d'auxiliaires d'enseignement qui pourront appuyer les enseignants contractuels dans leurs tâches courantes.

## Évaluation

L'évaluation des enseignants par les étudiants est parfois la seule mesure utilisée pour évaluer les compétences pédagogiques d'un enseignant. De nombreux chargés de cours à temps partiel hésitent à prendre des risques ou à inclure des travaux plus audacieux afin d'éviter de se voir attribuer une mauvaise note par les étudiants. La précarité alimente l'enseignement de notions à retenir par cœur et peut rapidement vider un chargé de cours de sa passion pour le sujet enseigné. L'intégration d'une gamme variée d'outils d'évaluation des enseignants permettrait de favoriser et de conserver la créativité et l'innovation dans leur pédagogie.

- Pour prendre des décisions quant à l'embauche, au renouvellement ou à l'octroi d'une promotion, entre autres, il est préférable de considérer les évaluations numériques d'un cours comme une partie seulement de l'évaluation globale de l'enseignant. La présidence d'un département peut aussi considérer les commentaires et lettres d'étudiants, la participation à des formations de perfectionnement professionnel, l'encadrement d'étudiants et, si le chargé de cours est d'accord, une séance d'observation en classe.
- Préciser clairement à l'avance les attentes ou les pratiques actuelles en matière d'enseignement magistral, de pédagogie, de longueur et de niveau de difficulté des travaux, etc. Fournir aux nouveaux chargés de cours les plans de cours précédents afin de les aider à concevoir leur propre plan de cours.
- Pour toute décision concernant un poste vacant menant à la permanence, considérer à sa juste valeur l'expérience d'enseignement à temps partiel. L'enseignement à temps partiel devrait encore être considéré comme un cheminement permettant un avancement professionnel. L'évaluation de l'expérience d'un candidat devrait donc porter à la fois sur des paramètres de qualité (à l'aide d'outils d'évaluation variés) et de quantité (nombre de cours enseignés simultanément).

## Culture et conditions de travail

Si vous êtes membre du corps professoral à temps complet, posez-vous la question si vous connaissez les enseignants à temps partiel de votre département. Savez-vous sur quel sujet portent leurs travaux de recherche et quels sont leurs objectifs de carrière? Être un employé à statut précaire à l'université peut donner l'impression d'être tenu à l'écart des discussions et des décisions importantes, ainsi que de la culture de l'environnement de travail.

- Inviter les enseignants à statut précaire à participer aux réunions et aux événements pédagogiques pertinents afin de s'assurer que leurs avis soient pris en compte dans les décisions départementales. Leur fournir l'occasion de s'exprimer sur les conditions d'enseignement et de travail.
- Inclure les enseignants à statut précaire sur le site Web du département, en y affichant de l'information sur leurs expériences de recherche et d'enseignement, à l'instar de leurs collègues à temps complet.
- Aider les enseignants à statut précaire à établir des liens avec les organisations universitaires et les instituts de recherche pertinents à leurs besoins. Promouvoir leur expertise lors de points de presse ou auprès du service des affaires externes de l'université.
- Éviter de faire participer les enseignants à statut précaire, ou de les inciter à participer, à des activités non rémunérées (travaux auprès d'un comité, rôle-conseil auprès d'étudiants, promotion de l'université) à moins qu'ils puissent en bénéficier de façon claire et tangible. « Cela paraît bien sur un CV » n'est une raison valable que si cet ajout à un curriculum vitae vous amènera à engager cette personne.

Retenons l'essentiel : les enseignants à statut précaire sont des collègues, non pas des remplaçants qui viennent combler des manques par-ci par-là lors de congés sabbatiques. Ils ont besoin d'encadrement comme n'importe quel autre professionnel et méritent de sentir qu'ils appartiennent eux aussi à la communauté universitaire. Ils méritent aussi qu'on soit honnête avec eux : éviter de leur faire des promesses que le département ne pourra pas tenir ou encore de leur faire miroiter un nouveau poste à combler qu'ils ont peu de chances d'obtenir. Travaillons ensemble à long terme afin de faire en sorte que le milieu universitaire offre un environnement de travail qui valorise et respecte l'ensemble de ses employés.

### **Travaux cités**

American Sociological Association. 2019. « Contingent Faculty Employment in Sociology ». Disponible à [https://www.asanet.org/sites/default/files/asa\\_tf\\_on\\_contingent\\_faculty\\_final\\_report.pdf](https://www.asanet.org/sites/default/files/asa_tf_on_contingent_faculty_final_report.pdf)

Field, Cynthia et Glen Jones. 2016. « A Survey of Sessional Faculty in Ontario Publicly-Funded Universities ». Toronto : OISE-University of Toronto. Disponible à [https://www.oise.utoronto.ca/hec/UserFiles/File/Sessional\\_Faculty\\_-\\_OHCRIF\\_Final\\_Report\\_-\\_July\\_2016.pdf](https://www.oise.utoronto.ca/hec/UserFiles/File/Sessional_Faculty_-_OHCRIF_Final_Report_-_July_2016.pdf)

Pasma, Chandra et Erika Shaker. 2018. « Contract U: Contract Faculty Appointments at Canadian Universities ». Ottawa : Canadian Centre for Policy Alternatives. Disponible à <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2018/11/Contract%20U.pdf>