

# Emplois de qualité Éducation de qualité Avenir de qualité

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET TEMPORAIRE RÉDUIT LA QUALITÉ DE L'ÉDUCATION SUPÉRIEURE. LES TRAVAILLEURS À TEMPS PLEIN QUI ONT DES CONVENTIONS ÉQUITABLES OFFRENT UNE ÉDUCATION ET DES SERVICES DE MEILLEURE QUALITÉ AUX ÉTUDIANTS.



**SCFP**

[scfp.ca/emplois-de-qualite-education-de-qualite](https://scfp.ca/emplois-de-qualite-education-de-qualite)



## Le travail précaire augmente dans le secteur de l'éducation postsecondaire

Dans notre économie rapide et technologique du XXI<sup>e</sup> siècle, de nombreux experts croient que l'éducation supérieure est la clé d'un avenir sûr avec de bons emplois.

Pourtant, au Canada, nos collèges et universités privent d'un emploi stable et d'un salaire décent bon nombre de travailleurs qui soutiennent et offrent une éducation de qualité élevée. Pire encore, le travail précaire augmente sur les campus universitaires et collégiaux partout au pays.

Le travail précaire est un travail temporaire ou basé sur des contrats à court terme, mal payé, et n'offrant que peu ou pas d'avantages sociaux ou de stabilité d'emploi. Un nombre croissant de personnes employées dans le secteur de l'éducation postsecondaire – celles et ceux qui enseignent à nos étudiants, qui leur servent de la nourriture, qui nettoient et entretiennent les campus universitaires et collégiaux et qui fournissent des services administratifs et de soutien divers – sont maintenant en situation de précarité.

Cette précarité grandissante a des effets sur la qualité de l'éducation que reçoivent nos étudiants. Et elle est difficile personnellement et professionnellement pour les travailleurs.

Les travailleurs de l'enseignement et des services de soutien se consacrent avec passion à une éducation et à des services de grande qualité pour les étudiants. Mais pour atteindre leur but, ils doivent avoir des conditions de travail équitables et décentes.

C'est pour ces raisons que nous demandons aux collèges et aux universités de faire en sorte que chaque emploi dans le secteur de l'éducation postsecondaire soit un bon emploi !

Le Syndicat canadien de la fonction publique, avec ses 643 000 membres, est le plus grand syndicat du Canada. Les travailleurs du SCFP sont très fiers d'offrir des services publics de qualité partout au pays, que ce soit dans le secteur des municipalités ou dans ceux de la santé, des services sociaux, des écoles, des universités, des collèges, ou d'autres.

Le SCFP compte près de 68 000 membres dans le secteur de l'éducation postsecondaire. Nous représentons les chargés de cours, chercheurs, aides à l'enseignement et membres du personnel de soutien qui travaillent à l'entretien des terrains et des bâtiments, dans les bibliothèques, les services d'alimentation, les services de conciergerie, la technologie de l'information, le travail de bureau et l'administration.

[scfp.ca/education-postsecondaire](http://scfp.ca/education-postsecondaire)

Pour en savoir plus sur le travail précaire dans le secteur postsecondaire :

- Jamie Brownlee, « Contract Faculty in Canada: Using Access to Information Requests to Uncover Hidden Academics in Canadian Universities », *Higher Education*, Vol. 70, 2015.
- Cynthia C. Field and Glen A. Jones, *A Survey of Sessional Faculty in Ontario Publicly-Funded Universities*, Rapport présenté au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle de l'Ontario, avril 2016.
- Sarah St. John, « La précarité d'emploi dans le secteur universitaire de la Colombie-Britannique », *Pourparlers*, Septembre 2015, <http://cupe.ca/precarious-work-bcs-university-sector>.



## Le nombre de chargés de cours occasionnels grimpe

De nombreux professeurs de collèges et d'universités ont de bons emplois stables et des salaires et avantages sociaux décents. Ils sont protégés par la permanence, ce qui leur permet d'enseigner et de faire de la recherche sans crainte d'être congédiés pour leurs idées.

Mais à côté des professeurs permanents, on trouve un nombre croissant de chargés de cours temporaires, occasionnels et à temps partiel qui luttent pour se forger une carrière et arriver à joindre les deux bouts.

Malgré la réticence des universités et collèges à divulguer leurs chiffres sur l'embauchage, on sait que les chargés de cours occasionnels donnent jusqu'à la moitié de tous les cours du premier cycle.

### Absence de sécurité

Les chargés de cours passent généralement d'un contrat à court terme à un autre. Ils ne savent pas s'ils travailleront ou non le semestre suivant et ils l'apprennent souvent à la dernière minute.

Certains enseignants contractuels qui donnent une charge de cours complète à une école sont quand même qualifiés de « temps partiel » par l'établissement et ne reçoivent donc pas les droits et les avantages qui accompagnent habituellement un emploi à temps plein. D'autres doivent accepter de multiples contrats pour différentes écoles afin d'arriver à l'équivalent d'un emploi à temps plein.

Les travailleurs occasionnels gagnent souvent une fraction de ce que touchent ceux qui font le même travail mais qui ont des postes permanents. Par exemple, les professeurs à plein temps ayant un poste menant à la permanence dans les universités canadiennes gagnent en moyenne entre 80 000 \$ et 150 000 \$ par année. Les professeurs occasionnels

qui ont la même charge de travail gagnent aussi peu que 28 000 \$. Et, souvent, c'est encore pire. Dans un sondage mené auprès de chargés de cours en Ontario, près de la moitié des répondants disaient gagner moins de 20 000 \$.

### Conditions de travail difficiles

Les chargés de cours n'obtiennent pas non plus de financement ou de soutien à la recherche. Ils sont censés le faire à leurs frais. Sans permanence, leur liberté universitaire est en péril. Ils peuvent être congédiés ou se voir refuser un nouveau contrat tout simplement parce que les administrateurs ou les donateurs n'aiment pas le sujet ou le résultat de leur recherche.

Parfois, les professeurs occasionnels ne peuvent même pas compter sur les outils de base dont ils ont besoin pour faire leur travail. Ils n'ont pas accès à un bureau sur le campus, pas d'adresse courriel et pas non plus de plans de cours précédents. Dans ces conditions, il peut être très difficile de fournir aux étudiants les conseils et le soutien nécessaires.

### Selon des données obtenues par des demandes d'accès à l'information :

- Le recours aux professeurs occasionnels par les universités ontariennes a augmenté de 68,5 % entre 2002 et 2010.
- Le nombre de postes menant à la permanence n'a augmenté que de 30,4 % pendant la même période, tandis que les inscriptions à temps plein augmentaient de 52 %.
- En 2001-2002, les universités ontariennes ont embauché 637 personnes de plus pour des postes menant à la permanence que pour des postes de chargés de cours.
- En 2009-2010, les universités ont embauché 113 chargés de cours de plus que de candidats à la permanence.

## La situation des travailleurs de soutien est de plus en plus précaire

Les travailleurs de soutien sont essentiels au bon fonctionnement d'une université ou d'un collège. Ils supervisent les admissions et l'aide financière, offrent un soutien de bureau et administratif aux professeurs et aux administrateurs, assurent l'entretien et le bon fonctionnement des édifices, laboratoires et salles de classe, fournissent la technologie nécessaire, préparent et servent la nourriture et assurent d'importants services de soutien.

Mais les universités et les collèges comptent de plus en plus sur le personnel à contrat et occasionnel pour assumer ces fonctions. Les postes à plein temps sont éliminés et remplacés par des postes à temps partiel ou temporaires. Les travailleurs à temps partiel ne peuvent même pas faire des heures additionnelles pour accéder à un poste à plein temps, car les établissements préfèrent distribuer la charge de travail à du personnel occasionnel.

Certains travailleurs sont maintenus dans des postes « temporaires » indéfiniment et sont ainsi privés de toute sécurité d'emploi. Les employés occasionnels, qui ont des contrats à très court terme, sont normalement les moins bien payés et ils n'ont pas droit aux avantages sociaux. Leurs heures de travail peuvent varier considérablement d'une semaine à l'autre. Et ils n'ont aucune stabilité d'emploi.

### Sous-traitance

Dans certains établissements, des secteurs entiers, comme les services d'alimentation ou de conciergerie, ont été sous-traités à des entreprises qui offrent à leurs travailleurs des salaires très faibles, sans bons avantages sociaux ni régime de retraite. Par exemple, 75 pour cent des universités et collèges canadiens ont sous-traité leurs services d'alimentation. Même si ces travailleurs sont sur le campus tous les jours pour fournir des services essentiels comme tous les autres membres de la communauté universitaire ou collégiale, ils ne sont pas considérés comme des employés. Ils sont en outre exclus des régimes d'avantages sociaux et de retraite de l'établissement d'enseignement.

Souvent, les contrats passent d'une entreprise à une autre et, chaque fois, les travailleurs doivent recommencer à zéro. Ils perdent leur ancienneté, leurs jours de vacances et les salaires ou les primes qu'ils ont négociés et accumulés après des années de dur labeur.

Un rapport du SCFP sur le travail précaire dans le secteur universitaire de la Colombie-Britannique révélait que 25 pour cent des cols bleus de l'Université de Victoria (section locale 917 du SCFP) sont des travailleurs occasionnels. Les contrats occasionnels sont censés durer au plus trois mois mais, à l'Université de la Colombie-Britannique (section locale 2950 du SCFP), les contrats de 17 pour cent des cols blancs occasionnels durent plus que trois mois.

Katie travaille comme adjointe administrative sur des contrats à court terme depuis neuf ans. Elle est fière de ce qu'elle a accompli au bureau du registraire pendant cette période. Elle est tout aussi fière d'avoir transformé son emploi d'un mandat de six semaines par année en mandat à temps plein. Elle a contribué à toutes les facettes du bureau : au comptoir d'accueil, aux archives, aux inscriptions, aux horaires et aux admissions. Malgré ses nombreuses années de service, le système d'embauche qu'utilise son université la désavantage lorsqu'elle postule à un poste permanent. Cette jeune professionnelle est incapable d'acheter une maison, parce que ses contrats à court terme compliquent l'accès à un prêt hypothécaire.

# La précarité fait du tort aux travailleurs

Les professeurs à contrat et les travailleurs de soutien tiennent à offrir une éducation et des services de grande qualité aux étudiants. Mais les conditions dans lesquelles ils sont forcés de travailler sont très difficiles pour eux, personnellement et professionnellement.

## Absence de sécurité

Précarité égale souvent pauvreté. Un sondage mené auprès des professeurs occasionnels en Ontario a révélé que 45 pour cent d'entre eux gagnaient moins de 19 930 \$ par année. Autrement dit, ils vivent sous le seuil de la pauvreté. Les deux tiers des répondants ont dit hésiter à prendre d'importants engagements financiers, comme l'achat d'une voiture ou d'une maison.

De même, de nombreux employés de soutien à temps partiel, dont les emplois ont été sous-traités, gagnent des salaires de misère. Pour ceux qui n'ont ni avantages sociaux, ni régime de retraite, il peut être très difficile de faire face à une urgence ou de planifier sa retraite.

Mais le plus difficile pour les travailleurs précaires, c'est l'absence de sécurité d'emploi. Ils ne savent jamais s'ils auront toujours leur emploi demain. De nombreux chargés de cours et travailleurs de soutien sont embauchés en vertu de contrats semestriels, sans garantie de travailler le semestre suivant. Sans sécurité d'emploi, il est presque impossible d'obtenir un prêt personnel ou une hypothèque. Une majorité des professeurs à contrat de l'Ontario affirment que la nature à court terme de leur emploi leur fait vivre une « tension personnelle considérable ».

Ce stress constant peut avoir des conséquences importantes pour la santé des travailleurs. Ceux qui occupent des postes précaires sont plus susceptibles de souffrir de problèmes de santé mentale et de vivre de l'anxiété, de la dépression, de la frustration et un sentiment d'impuissance. Ils sont aussi souvent en moins bonne santé et sont victimes de plus d'accidents du travail.

## Aucun avancement professionnel

Sur le plan professionnel, les travailleurs précaires se sentent plus isolés. Les professeurs à contrat sont souvent exclus des réunions départementales ou

d'autres activités universitaires. Bien que certains chargés de cours bénéficient du soutien et de l'amitié de professeurs permanents, d'autres disent être négligés ou méprisés, comme s'ils étaient des enseignants inférieurs.

En outre, parce qu'ils sont occasionnels ou temporaires et qu'ils changent toujours d'horaire, ces travailleurs ont plus de difficulté à créer des relations, à participer à des comités au travail et à développer un sentiment d'appartenance.

En outre, les travailleurs précaires progressent peu dans leur carrière. Au lieu de permettre aux travailleurs à temps partiel de passer à temps plein, ou aux travailleurs temporaires de devenir permanents à mesure que des emplois se libèrent, les établissements d'enseignement embauchent tout simplement plus de travailleurs à temps partiel et occasionnels.

Pour les chargés de cours qui doivent faire de la recherche et publier sans financement ni soutien institutionnel, il peut être très difficile d'obtenir un poste menant à la permanence. Même si c'est l'établissement d'enseignement qui est à blâmer et non l'individu, si on reste trop longtemps chargé de cours, on risque de ne plus être considéré pour un poste menant à la permanence. Avec toutes les options qui s'offrent à elles, les écoles préfèrent embaucher des diplômés récents qui ont des portefeuilles de recherche plus intéressants. Dans le sondage ontarien, 15 pour cent des professeurs à contrat disaient être chargés de cours depuis 15 ans ou plus. Et beaucoup finissent par renoncer à une carrière universitaire après de nombreuses années de stress et d'instabilité.



# La précarité fait du tort aux étudiants

Les conditions de travail du personnel des universités et des collèges sont aussi les conditions d'apprentissage et de vie des étudiants. Le travail précaire peut avoir des effets importants sur l'éducation des étudiants et la qualité des services.

## Effets sur l'apprentissage

Les chargés de cours aiment passionnément enseigner. C'est ce qui les motive à faire leur travail malgré des conditions difficiles. Et tout indique qu'en dépit de la précarité de leur travail, les professeurs à contrat sont d'excellents enseignants.

Mais la précarité des professeurs à contrat a quand même des conséquences pour les étudiants. Des études ont montré que les étudiants obtiennent de meilleurs résultats lorsqu'ils peuvent bâtir des relations avec leurs professeurs, mais il est beaucoup plus difficile d'obtenir du temps personnel avec des enseignants qui doivent partager leur travail entre différentes écoles ou qui n'ont pas de bureau sur le campus. La confidentialité peut aussi être mise à mal lorsque les rencontres ont lieu dans les corridors ou dans un bureau partagé.

En outre, les étudiants ont beaucoup de difficulté à obtenir des lettres de référence lorsque l'adresse courriel du professeur est supprimée dès que le semestre prend fin et que le professeur ne décroche pas de contrat pour le semestre suivant.

Lorsque les chargés de cours ne sont informés qu'une semaine ou deux avant le début du semestre qu'ils donneront un cours, l'élaboration des programmes d'enseignement s'en ressent. Il faut beaucoup de travail et de temps pour bien préparer un cours. Avec un si court préavis, les professeurs peinent à garder leur matériel à jour et à trouver les ressources nécessaires – comme les manuels – pour les étudiants.

## Effets sur les services

Lorsque le personnel de soutien est maintenu dans un statut à temps partiel ou occasionnel, ou que les services sont carrément sous-traités, le niveau des services en souffre. Ils diminuent ou sont moins bons parce qu'il n'y a pas assez de personnel pour les offrir adéquatement. Des salaires inférieurs et une satisfaction moindre au travail entraînent aussi un roulement plus élevé et un manque de continuité.

Un sous-traitant offre parfois des services de moindre qualité, mais les recours et les mécanismes de reddition de comptes sont limités. Les décisions relatives à la dotation en personnel et à la prestation des services ne sont plus prises par des administrateurs agissant pour le bien de l'établissement, mais par des entreprises dont le but est le profit, peu importe les circonstances.

La sous-traitance des services d'alimentation ou de nettoyage peut aussi avoir des effets importants sur la santé et la sécurité. En obligeant les employés à travailler vite, en n'offrant pas toute la formation voulue et en refusant de fournir les outils nécessaires, on peut compromettre la qualité et menacer la santé et la sécurité du personnel et des étudiants. Quand des milliers de personnes vivent et travaillent ensemble dans une grande proximité, des mesures doivent être prises pour, par exemple, réduire le risque de répandre des infections.

Enfin, la sous-traitance réduit la transparence et le contrôle sur la nature et la prestation des services offerts. Par exemple, pour les collèges et les universités qui veulent offrir des options de repas de meilleure qualité avec des aliments produits localement et de manière éthique, les contrats avec des fournisseurs de services d'alimentation privés peuvent constituer un obstacle majeur.



# Se battre pour un meilleur avenir

Les travailleurs et leurs syndicats luttent contre le travail précaire. Ils réclament de meilleurs emplois, des conditions de travail justes et un environnement sûr et sain permettant le meilleur apprentissage possible. Si le personnel enseignant et de soutien a des emplois de qualité, les étudiants recevront une éducation de qualité et tout le monde aura droit à un meilleur avenir.

Voici quelques exemples de ce qu'ont fait les sections locales du SCFP pour assurer de meilleures conditions de travail aux travailleurs précaires :

- **Recruter des travailleurs précaires**

En 2007, l'Université Simon Fraser confiait à Best Facilities Services un contrat d'entretien pour deux de ses campus. Avant de faire une seule embauche, l'employeur a négocié avec un syndicat de boutique une convention collective prévoyant de très bas salaires, pas d'avantages sociaux et aucune ancienneté. Les nouveaux employés de Best Facilities ont cherché de l'aide auprès de la section locale 3338 du SCFP. Celle-ci a mené une campagne de recrutement qui a permis à ces employés de devenir membres du SCFP.

Au moment du renouvellement de la convention collective, le SCFP a décroché une augmentation de salaire, certains avantages sociaux et des droits d'ancienneté (qui garantissent une meilleure stabilité d'emploi). Le SCFP a aussi résolu plusieurs problèmes de fonctionnement avec l'employeur.

Lorsque Best Facilities a remporté le contrat du campus Harbour Centre, au centre-ville de Vancouver, le SCFP a aussi recruté ces employés. Aujourd'hui, tous les employés de Best Facilities à l'Université Simon Fraser bénéficient du soutien et de la protection d'un syndicat.

- **Un bon salaire et de bons avantages sociaux**

Depuis dix ans, la moitié des services alimentaires fournis au campus St. George de l'Université de Toronto sont exploités par Aramark, une énorme société à but lucratif qui offre une très faible rémunération et très peu d'avantages sociaux.

L'Université a mis un terme à son contrat avec Aramark pour fournir elle-même l'ensemble des services alimentaires au campus St. George. La section locale 3261 du SCFP représentait déjà les employés des services alimentaires fournis directement par l'Université. Conformément à la loi, les employés des services nouvellement réinternalisés sont devenus membres du SCFP.

Le SCFP a collaboré avec l'Université pour qu'on offre un emploi à tous les ex-employés d'Aramark. Grâce à la solide convention collective qu'a négociée le syndicat avec l'employeur au fil des 40 dernières années, les ex-employés d'Aramark ont eu droit instantanément à une augmentation de salaire, de meilleures assurances collectives, des congés payés, des crédits pour frais de scolarité et l'accès à un régime de retraite à prestations déterminées. Plus important encore, grâce à la convention collective du SCFP, ces travailleurs sont maintenant protégés contre la sous-traitance de leur poste.

- **Plus de sécurité**

Le pire, pour un chargé de cours, c'est de ne pas savoir si on vous réembauchera pour la prochaine session. Dans ses dernières rondes de négociation, la section locale 3909 du SCFP à l'Université du Manitoba a obtenu des mesures de protection pour les chargés de cours. Ceux-ci disposent maintenant d'un « droit de premier refus » (autrement dit, le droit qu'on leur offre une charge de cours en premier) sur les cours qu'ils ont déjà enseignés à trois reprises ou plus. Ces chargés de cours ont aussi droit à un salaire plus élevé.

En outre, la section locale 3909 a travaillé fort pour que tout l'enseignement effectué, même pendant la session d'été, soit comptabilisé dans le calcul du nombre d'heures requis pour avoir droit aux assurances collectives.



## La précarité d'emploi nuit aux travailleurs comme aux étudiants, mais le SCFP se bat pour la repousser.

### Voici ce que vous pouvez faire pour nous aider :

1. Organisez une activité pour discuter des impacts de la précarité d'emploi dans votre institution. Nous avons des affiches, des cartes postales, des macarons et des livrets que vous pourriez distribuer à l'occasion d'une assemblée, d'une foire d'information ou d'un autre type d'événement qui se déroule à votre institution.
2. Discutez des impacts de la précarité d'emploi sur le travail et l'enseignement postsecondaire avec vos collègues, les étudiants, vos amis et vos proches.
3. Envoyez un message à la direction de l'université ou du collège le plus près de chez vous pour lui demander de cesser de compromettre la qualité de l'éducation en imposant la précarité d'emploi à ses travailleurs

**Pour commander du matériel ou nous informer d'une activité que vous organisez, écrivez à [postsecondaire@scfp.ca](mailto:postsecondaire@scfp.ca).**

Pour en savoir plus sur notre campagne, visitez le [scfp.ca/emplois-de-qualite-education-de-qualite](http://scfp.ca/emplois-de-qualite-education-de-qualite).