

LE QUORUM

JOURNAL DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

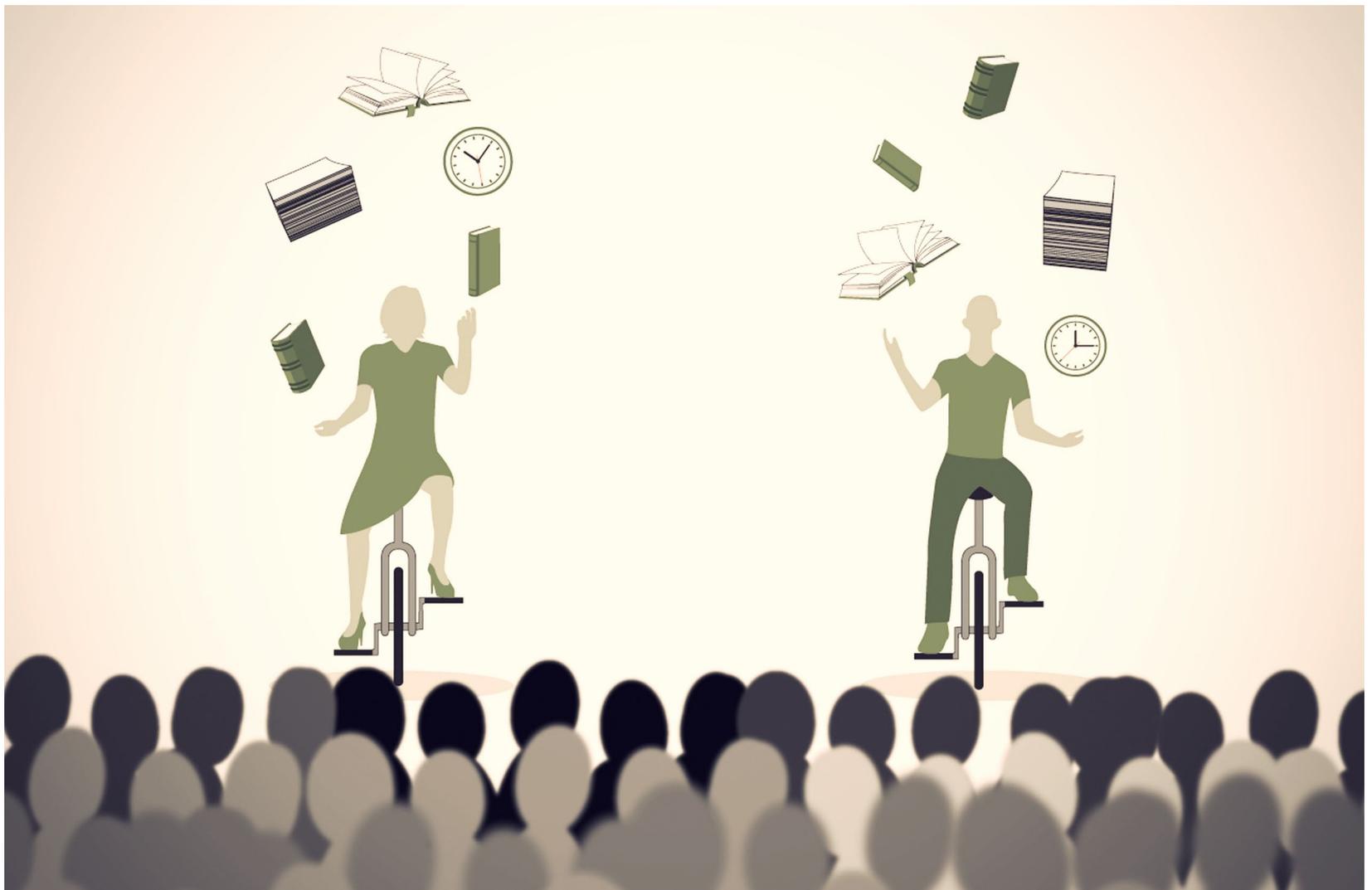


VIE SYNDICALE | ENSEIGNEMENT | VIE UNIVERSITAIRE

Chargé(e)s de cours et précarité

Et aussi : Vers une nouvelle convention collective

Réforme de l'assurance-emploi • McGill : liberté d'expression menacée





RÉDACTRICE EN CHEF
FRANÇOISE MIQUET

COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS
THOMAS COLLOMBAT, ALAIN DENEAULT,
YASMINA EL JAMAÏ, AUDE JIMENEZ,
FRÉDÉRIC KANTOROWSKI, FLORENCE LEBEAU,
DAVID LEWIS ET CAROLE YEROCHIEWSKI

RÉVISION ET CORRECTION D'ÉPREUVES
LOUISE LETENDRE

**GRAPHISME ET
GESTION DE L'IMPRESSION**
NGO STUDIOS INC.

DISTRIBUTION
SCCCUM
3060, BOUL. ÉDOUARD-MONTPETIT
C.P. 6128, SUCC. CENTRE-VILLE
MONTRÉAL (QUÉBEC) H3C 3J7

IMPRESSION
PRODUCTION JG INC.

TÉL. : 514 343 -7766
TÉLÉC. : 514 343-5759

WWW.SCCUM.UMONTREAL.CA
COURRIEL: SCCUM@UMONTREAL.CA



ÉDITOS

Normaliser la précarité ? 3
Qui sommes-nous ? 3



CONVENTION COLLECTIVE

Vers une nouvelle convention collective 4
Survot des négociations antérieures 4
Négociation 2013 : quelques enjeux majeurs 5
Des pratiques en voie d'extinction ? 6



MOUVEMENT SYNDICAL

McGill : liberté d'expression menacée 7



DOSSIER : LA PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI

La précarité dans l'enseignement supérieur : plus qu'un enjeu matériel 8
Chargé(e)s de cours et précarité 9
Les effets de la précarité de l'emploi 10



POLITIQUE ET SOCIÉTÉ

Assurance-emploi et aide sociale : des réformes inadmissibles 12



CHRONIQUE D'ALAIN DENEAULT

Éloge de la précarité 14



CRITIQUE DE LIVRES

La neutralisation des syndicats par la « gouvernance » 15

OYEZ, OYEZ !

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE STATUTAIRE ET ÉLECTION DE L'ÉQUIPE DU SCCUM

DATE: dimanche 21 avril 2013
HEURE: 9h30
PAVILLON: 3200, Jean-Brillant
LOCAL: B-3240

Comme à chaque renouvellement des mandats de l'équipe syndicale,
tous les postes sont ouverts à l'élection.



Normaliser la précarité ?

par FRÉDÉRIC KANTOROWSKI

Le Printemps érable aura eu pour effet salutaire de mettre en évidence des tensions et des dangers qui accablent l'université depuis longtemps. Les débats sur le financement et la gestion des universités, le modèle entrepreneurial et la marchandisation de l'éducation ne peuvent plus être ignorés : c'est en soi un immense acquis.

Cela dit, dans tous ces débats, les chargés de cours, pourtant acteurs incontournables du fonctionnement de l'université, demeurent relégués à la marge.

Plusieurs choses peuvent l'expliquer. Philosophiquement, la question du lien entre recherche et enseignement me semble particulièrement significative. Dans la conception moderne de l'université, enseignement et recherche sont intimement liés. Dans ces conditions, ne pas être embauché pour contribuer à cette double mission condamne à ne jamais être membre à part entière de l'institution universitaire.

Or, il s'agit là d'un idéal. Chacun sait que durant les dernières décennies, les universités ont été transformées par un afflux massif d'étudiants. L'embauche de professeurs n'a pas suivi, tandis que celle des chargés de cours augmentait,

faisant aujourd'hui de contractuels marginaux un corps central de l'université... numériquement, s'entend. Car nul n'ignore qu'au Québec, 60 % des cours du premier cycle sont donnés par des chargés de cours. On aura beau nuancer cette transformation en distinguant diverses sous-catégories, elle touche la conception même de l'université.

Si on a longtemps considéré les chargés de cours comme un corps d'enseignants surnuméraires, un phénomène destiné à être temporaire, ce discours tend à changer. Il me semble percevoir une forme de normalisation quant au recours permanent aux chargés de cours, qu'illustrait d'ailleurs, lors du Sommet, le mémoire de l'Université. Cependant, ne nous méprenons pas. Ce n'est pas là l'effet d'une soudaine prise de conscience de leur valeur : désormais, les universités, pour faire face à l'afflux d'étudiants, recourent à une masse d'enseignants moins coûteux (de l'ordre de 6 % de la masse salariale), qui ne sont pas embauchés pour faire de la recherche. L'idéal de l'université moderne est dévoyé depuis belle lurette.

Ainsi, il importe de s'interroger sur les implications larges de cette récente reconnais-

sance. À ce sujet, notre collaborateur Thomas Collombat rappelle que dans les universités, en Europe et aux États-Unis, on observe une augmentation marquée du nombre d'enseignants précaires (voir page 8). Aux États-Unis, une association d'enseignants précaires a d'ailleurs vu le jour, en 2009, sous le nom éloquent de « New Faculty Majority ».

Face à cette progression de la précarité, le mouvement syndical des chargés de cours ne pourra se cantonner dans des positions corporatistes, applaudissant l'augmentation du nombre de ses membres tout en boudant la création de postes de professeurs. Notre action et notre discours doivent être éclairés par une conception de l'université, et non seulement par des intérêts à courte vue. L'amélioration de nos conditions de travail et la nécessaire reconnaissance de notre présence ne doivent pas servir d'instrument contre la création de postes stables (nonobstant la diversité des situations que recouvre l'étiquette de chargé de cours), qu'il s'agisse de ceux de professeurs-chercheurs ou d'« enseignants-enseignants ». Ne faisons pas le jeu d'une université entrepreneuriale qui tirerait avantage à normaliser la précarité. ■



Qui sommes-nous ?

par FRANÇOISE MIQUET

Les chargé(e)s de cours, qui constituent pourtant la majorité des enseignants dans les universités, ne font partie du discours public que depuis peu. Quelles sont les caractéristiques de ce groupe de professionnels ?

Le protagoniste principal de *Tout ce que tu possèdes*, le dernier film de Bernard Émond, se présente ainsi à sa fille retrouvée : « Je ne suis pas professeur, je suis chargé de cours. Tu sais ce que c'est, un chargé de cours ? » Le ton défaitiste du personnage semble ajouter au poids qui accable sa triste existence. Un chargé de cours serait donc un « non-professeur » ? Un professeur manqué ?

Certes, il y a parmi nous des titulaires de doctorat qui tentent d'accéder à un poste de professeur, mais d'autres ne sont pas intéressés et préfèrent se consacrer entièrement à l'enseignement. Ajoutons que certains char-

gés de cours font de la recherche, domaine « théoriquement » réservé aux professeurs.

La diversité des situations semble aussi forte parmi nos membres que dans nos classes. Certain(e)s chargé(e)s de cours de cours donnent de un à trois cours par an, en plus d'occuper un emploi stable ailleurs que dans l'enseignement ; d'autres enseignent à temps plein dans plusieurs universités, mais aussi dans des cégeps. Nous comptons des travailleurs autonomes – traducteurs, psychologues, avocats... –, mais aussi des collègues dont l'U de M est l'unique employeur. Et on pourrait continuer de raffiner les catégories...

« Je ne suis pas professeur, je suis chargé de cours. Tu sais ce que c'est, un chargé de cours ? »

Il n'existerait donc pas d'*homo chargé de courus* moyen, outre la précarité de notre statut et notre passion pour l'enseignement ? Quelles revendications partageons-nous, nous, les chargé(e)s de cours de l'U de M, en cette période de prénégociation de notre convention collective ?

C'est ce que votre syndicat tente de cerner au moyen des rencontres, des groupes de discussion et des sondages qu'il organise depuis plusieurs semaines, et dont nous ne manquerons pas de vous communiquer les résultats. ■



Le compte à rebours a commencé

Vers une nouvelle convention collective

par FLORENCE LEBEAU

La convention collective des chargé(e)s de cours de l'Université de Montréal sera échu le 31 juillet prochain. Le SCCCUM, désireux de renouveler son entente avec l'Université pour le plus grand bénéfice de ses membres, a entamé son travail préparatoire.

C'est dans cette optique que le conseil exécutif du Syndicat a autorisé la création du Comité de prénégociation, qui a vu le jour en janvier dernier ¹.

À ce jour, le Comité a établi un bilan de la convention collective actuelle, déterminé les articles nécessitant d'importantes révisions et défini des mécanismes de vérification et de validation auprès des chargés de cours afin, au final, de rédiger un projet de modification de la convention qui doit être présenté et discuté en assemblée générale en mai prochain, avant d'être remis aux instances de l'Université en juin.

Le Comité a déjà tenu des rencontres avec les

chargés de cours de l'École de langues, des superviseurs de stages des sciences de l'éducation et des chargés de formation pratique de la Faculté de l'aménagement, afin de prendre le pouls de diverses catégories d'enseignants représentées par le Syndicat. Des groupes de discussion (*focus groups*) et des sondages en ligne sur des enjeux spécifiques seront menés d'ici la fin d'avril, afin de permettre au Comité de préciser et de classer par priorités les demandes des chargés de cours et au Syndicat de planifier ses démarches de négociation.

Nous vous invitons vivement à suivre les communiqués électroniques qui vous seront adressés sous la rubrique « Prénégociation »

À ce jour, le Comité a établi un bilan de la convention collective actuelle, déterminé les articles nécessitant d'importantes révisions et défini des mécanismes de vérification et de validation auprès des chargé(e)s de cours.

et à répondre en grand nombre aux consultations électroniques qui prendront place au cours des prochaines semaines. Et puisque chaque voix compte, la qualité de votre participation sera déterminante pour l'avenir des chargé(e)s de cours de l'Université de Montréal... Notre avenir à toutes et à tous ! ■

1. Le Comité, sous la direction de Stéphane Fauteux, vice-président à la Convention collective, rassemble les chargés de cours Frédéric Kantorowski, président du SCCCUM, Ekaterina Piskunova, conseillère à la Convention collective, Guy Rolland, superviseur de stages, Florence Lebeau, chargée de cours, et Frédéric Lavigne, conseiller juridique à la FNEEQ-CSN, qui accompagne le SCCCUM depuis plusieurs années.

Survol des négociations antérieures

D'après une synthèse fournie par CHARLES OVERY *

Notre convention collective est normalement renouvelée tous les trois ans. Depuis la première négociation, qui se déroula de juin 1986 à mars 1987, le SCCCUM en a connu sept, qui se sont toutes soldées par un règlement négocié. Tour d'horizon.

Les trois premières négociations, qui ont pris place entre 1986 et 2000, ont été des négociations traditionnelles, c'est-à-dire qu'un cahier des charges complet était déposé par le syndicat et que l'on négociait avec l'employeur clause par clause. En 1993, un décret gouvernemental prolongeait les conventions collectives des secteurs public et parapublic ; il n'y a donc pas eu de négociation.

La première convention collective, signée en mars 1987 après neuf mois de négociations, établit le lien d'emploi, l'accès au travail par ancienneté, l'attribution d'une charge de cours par tour, la reconnaissance d'exigences de qualification pour l'enseignement, l'accès au financement pour la participation à des colloques, congrès et sessions de formation courtes (formation professionnelle) ainsi que l'assurance salaire.

À la suite des négociations qui se sont déroulées de juin 1989 à septembre 1990, on ajoute à la convention le statut d'emploi (simple et double emploi), l'accès au programme

de perfectionnement et l'équité procédurale. On effectue aussi un rattrapage salarial.

De juin 1995 à octobre 1996 a lieu la troisième négociation, qui occasionnera une grève perlée et se soldera par les acquis suivants : attribution de fonds et de pointage pour la participation au programme d'intégration pédagogique (les « projets CLIP »), parité salariale pour les chargé(e)s de cours de langues et création d'un comité paritaire sur des questions d'application de la convention collective.

C'est de janvier 2000 à décembre 2002 que sera tentée pour la première fois la négociation par thèmes, qui prolonge la convention collective tandis que le renouvellement de certaines clauses se fait dans le cadre de travaux continus. Le même type de négociation se déroule de janvier 2003 à décembre 2005.

En 2005, on obtient une augmentation qui dépasse les paramètres des services gouvernementaux (PSG). Les autres acquis comprennent une amélioration du programme



L'assemblée générale du 18 mars 2010

d'intégration (pointage et libérations syndicales), des congés rémunérés sur trois trimestres, des mesures de prolongation du lien d'emploi et une première entente sur l'enseignement à distance concernant la FEP. La deuxième négociation continue permettra d'obtenir une indemnité de départ à la retraite, le congé de commisération et la création d'un premier comité sur l'amélioration des conditions d'enseignement (notamment, la création de locaux pour les chargés de cours).

Retour à la forme traditionnelle lors de la négociation de septembre 2006 à février 2007. Au chapitre des gains, on obtient la bonification des enveloppes budgétaires allouées au programme de formation professionnelle et de perfectionnement, à la participation aux instances universitaires, aux services de ▶



► soutien à l'enseignement et aux libérations syndicales. Nouveau rattrapage salarial.

Enfin, la dernière négociation, également de forme traditionnelle avec dépôt d'un cahier des charges complet, entraîne la grève de 2010, qui durera sept semaines, la première d'une telle ampleur dans l'histoire du Syndicat. La création d'un programme de soutien

à l'enseignement (plutôt que l'établissement de normes quant à la taille des groupes-cours) et d'un comité Santé et sécurité au travail, l'augmentation de l'enveloppe budgétaire allouée à la participation aux instances universitaires et une diminution du pourcentage des cours réservés aux doctorants constitueront les gains de cette dernière négociation, en

plus d'une augmentation salariale. L'essentiel des gains aura consisté en la préservation d'acquis antérieurs. FM ■

* Secrétaire-trésorier du SCCCUM jusqu'en mai 2012, Charles Overy a occupé divers postes au conseil exécutif du SCCCUM, y compris ceux de président et de vice-président à la convention collective.

Négociations 2013 : quelques enjeux majeurs

par FRANÇOISE MIQUET

La négociation de 2009-2010 portait sur un ensemble très large de revendications. Celle de 2013, comme certaines qui ont été menées par le passé, semble en voie d'adopter une approche "par thèmes".

Ref retour sur la dernière négociation

Lors de la négociation de 2009-2010, le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal avait déposé un cahier des charges volumineux qui correspondait aux conclusions tirées d'un vaste sondage mené auprès de ses membres et traité par une firme professionnelle.

Prétextant l'ampleur des demandes syndicales, l'Université de Montréal avait réagi en imposant dans sa proposition d'importants reculs portant sur plusieurs volets de notre convention collective.

À l'issue d'un conflit de travail de sept semaines qui, tout en révélant la capacité de mobilisation des chargé(e)s de cours, a permis de sauvegarder des acquis antérieurs – créant par ailleurs son lot de frustrations –, il a été décidé de part et d'autre d'instaurer un nouveau climat de travail fondé sur la prévention et la résolution de problèmes. Ce climat est en cours d'instauration entre la DRH et, plus particulièrement, le Bureau du personnel enseignant (BPE) et le SCCCUM ; par ailleurs, le travail avec certaines unités s'avère difficile, car celles-ci continuent de contourner certaines clauses de notre convention collective (voir l'article en page 6).

Rencontres dans quelques unités de l'U de M : premiers constats

Bien entendu, les données recueillies lors du récent sondage de 2009 demeurent valables dans l'ensemble, et la réflexion s'est poursuivie au SCCCUM à cet égard. De cette réflexion et des rencontres tenues dans diverses unités où le nombre de problèmes semblait particulièrement élevé ressortent d'ores et déjà quelques grands thèmes :

L'enseignement à distance est en cours de développement dans diverses facultés, la Faculté de l'éducation permanente jouant le rôle de pôle de recherche et développement.

Rémunération et avantages sociaux : bien entendu, de tels enjeux ne peuvent être absents d'une négociation. D'ailleurs, le premier sondage auquel nous vous avons conviés confirme l'importance de cet enjeu, la rémunération l'emportant nettement sur les avantages sociaux.

Formation à distance : même si ce volet a déjà fait l'objet d'une lettre d'entente avec la FEP, nous sommes ici en territoire relativement nouveau. En effet, après une période de ralentissement, l'enseignement à distance est en cours de développement dans diverses facultés, la Faculté de l'éducation permanente jouant le rôle de pôle de recherche et développement. À terme, l'Université vise la mise en place de cours à distance dans tous les programmes. Quelles en seront les retombées sur la tâche des chargés de cours concernés, notamment en ce qui a trait à l'intégrité de la tâche ? Qu'en sera-t-il de la propriété intellectuelle rattachée au matériel pédagogique et aux cours eux-mêmes ?

L'évaluation institutionnelle des enseignements (à ne pas confondre avec la rétroaction en cours de trimestre, dont l'enseignant doit rester le maître d'œuvre) constitue elle aussi, bien entendu, un aspect majeur qui interpelle



tous les membres du syndicat. La teneur et la forme de ces évaluations suscitent bien des commentaires et des questions.

Enfin, **l'attribution**, volet délicat en lien direct avec le **statut d'emploi**, est également un thème qu'il nous faut approfondir, malgré les écueils. Car c'est bien d'accès à l'emploi qu'il s'agit.

Les conditions sont réunies pour que la prochaine négociation de notre convention collective ne ressemble pas à la précédente. Entre autres, nous connaissons des relations de travail plus harmonieuses, dans un contexte socioéconomique difficile – et malgré l'annonce d'un réinvestissement dans les universités prévu pour 2015. Bien entendu, rien n'est acquis si ce n'est qu'au départ, de bonnes intentions se sont manifestées de part

Les conditions sont réunies pour que la prochaine négociation de notre convention collective ne ressemble pas à la précédente.

et d'autre. Néanmoins, outre les sondages et les groupes de discussion auxquels nous vous convions, ce n'est qu'après avoir consulté le conseil exécutif élargi, le conseil syndical et l'assemblée générale que nous serons en mesure d'asseoir les orientations de cette négociation à laquelle nous nous préparons. ■



Des pratiques en voie d'extinction ?

par FRANÇOISE MIQUET

Alors que le syndicat et le Bureau du personnel enseignant visent l'amélioration des relations de travail, des écueils subsistent dans certaines unités quant à l'application de la convention collective des chargé(e)s de cours.

À l'issue du conflit de travail de 2010, l'employeur et le syndicat, de part et d'autre, avaient décidé d'instaurer un climat de collaboration et une culture de résolution de problèmes. En dépit de lourdeurs parfois dues à la structure organisationnelle, une telle culture semble bel et bien en voie d'être instaurée avec le Bureau du personnel enseignant (BPE), dont le comité Convention collective du SCCCUM rencontre régulièrement des représentants.

Cependant, on en arrive parfois à se demander si la direction des ressources humaines exerce une diligence raisonnable pour faire respecter la convention collective, car les conseillères du SCCCUM se retrouvent encore aux prises avec un nombre substantiel de cas de membres lésés par des pratiques inacceptables. En voici quelques exemples types.

Les exigences de qualification pour l'emploi (EQE)¹ : mauvaise pratique...

Normalement, l'embauche d'un chargé de cours signifie que celui-ci remplit les exigences de qualification pour l'emploi associées au sigle du cours donné.

Tout chargé de cours est encouragé à postuler pour les cours qu'il pense être en mesure de donner et pour lesquels il pense détenir les EQE. Normalement, l'employeur doit remettre un avis écrit au chargé de cours pour l'informer, le cas échéant, du fait qu'il ne possède pas les EQE (clause 10.11) pour tel ou tel cours.

Si l'employeur omet de le faire, le candidat ne pourra pas contester une telle évaluation et tenter de faire reconnaître ses EQE. Ainsi, l'employeur pourra attribuer le cours à un membre qui a moins d'ancienneté ou recruter une personne de l'extérieur.

... et encore pire : vous n'êtes plus qualifié(e) pour donner votre cours !

Une autre pratique concernant les EQE et encore moins recommandable consiste à procéder à une « refonte » des EQE d'un cours non pas par nécessité, mais dans le but d'évincer un chargé de cours au profit d'un autre. Dans tous les cas de transformation des exigences de qualification pour l'emploi, le membre doit

prouver qu'il possède bel et bien les nouvelles EQE ou, à défaut, suivre une formation pour les acquérir.

L'affichage et les listes d'admissibilité : mauvaise pratique...

La convention collective prévoit des dates spécifiques pour l'affichage des cours et les postulations. Par ailleurs, il existe aussi une pratique d'affichage tardif. Lorsque des cours sont affichés en dehors des dates officielles (du 1^{er} au 15 octobre, du 1^{er} au 15 février, du 1^{er} au 15 juin), le département est tenu de prévenir par courriel, à cinq jours d'avis au minimum, tous les membres de l'unité d'embauche, faute de quoi il sera responsable d'une iniquité dans l'accès au travail.

... et encore pire : des candidats qui disparaissent comme par magie

Dans certaines unités, la liste d'admissibilité fait parfois l'objet de manipulations douteuses qui ont pour conséquence de faire « disparaître » la postulation de certains chargés de cours, afin que certains cours puissent être attribués à d'autres.

L'évaluation : mauvaise pratique...

À plusieurs reprises, les documents d'évaluation statutaire ont été confiés au chargé de cours lui-même au lieu d'être remis à une personne de l'extérieur, ce qui est gênant pour lui et risque en même temps d'inhiber les étudiants dans leur démarche.

... et encore pire : la mise en évaluation hâtive, une condamnation sans procès

Lorsque nous subissons une mauvaise – ou une moins bonne – évaluation, nous sommes convoqués par notre direction pour en discuter. S'ensuit normalement une série de mesures, dont la première devrait consister à donner de la rétroaction formative afin que le chargé de cours s'améliore. Malheureusement, certains cadres semblent parfois omettre les démarches intermédiaires et se rendent directement à la mise en évaluation de la personne, parfois même sans avertissement préalable! Voilà la recette idéale pour s'enliser encore davantage dans

« Une culture de résolution de problèmes [...] est bel et bien en voie d'être instaurée avec le Bureau du personnel enseignant (BPE). »

ses difficultés ; une telle façon de faire peut s'apparenter à un congédiement déguisé, sans recours possible.

La rétroaction en cours de trimestre : mauvaise pratique...

La rétroaction en cours de trimestre est une démarche qui, selon la politique de l'U de M, doit demeurer « volontaire, réfléchie et souple », ce qui se reflète dans les formations du BEEPE et, du moins en principe, dans la position de la FAECUM (la Fédération des associations étudiantes du campus).

Or, certains départements, parfois conjointement avec des associations étudiantes, imposent une forme de rétroaction qui exclut totalement le chargé de cours, le déposant d'une démarche qui, effectuée correctement, s'avère très profitable.

... et encore pire : la détention des résultats de la rétroaction par des associations étudiantes

Dans certains cas, il arrive qu'une association étudiante conserve les résultats d'une séance de rétroaction en cours de trimestre, nous a-t-on dit. Cette pratique nous semble potentiellement abusive, dans la mesure où tout enseignant est susceptible de donner un moins bon cours durant une session, sans pour autant que cela doive marquer toute sa carrière. ■

1. Voir *Le Quorum*, alors *Info-SCCCUM*, numéro d'avril 2011 : http://www.scccum.umontreal.ca/Info-SCCCUM/INFO-SCCCUM_2011-H.pdf.

2. Nous vous rappelons que pour vous requalifier, la formation effectuée auprès du comité pour la Formation professionnelle et le perfectionnement est prioritaire.

3. Voir *Le Quorum*, Automne 2012 : http://www.scccum.umontreal.ca/Info-SCCCUM/LE-QUORUM_2012_A.pdf.

4. Bureau d'évaluation de l'enseignement et des programmes d'études : <http://www.beepe.umontreal.ca>.

Note : L'utilisation du masculin vise à alléger le texte



McGill : liberté d'expression menacée

par DAVID LEWIS

En février 2012, à la suite d'une deuxième occupation, dans la même année universitaire, de bureaux de son administration, l'Université McGill adopte un protocole provisoire visant à encadrer les manifestations et les occupations. Récit.

Intitulé *Temporary Ground Rules for Future Demonstrations, Protests and Occupations*, ce protocole, alors même que l'Université prétend vouloir tendre la main à sa communauté, met dans cette même main des outils qui permettent de sévir contre les participants à toute manifestation qui « se produit dans des bureaux ou des lieux privés, des salles de classe, des laboratoires ou des bibliothèques, ou les zones réglementées », « constituent un obstacle à l'accès ou à l'évacuation des bâtiments » ou « se poursuivent au-delà des heures normales d'activité ¹ », ce qui, bien sûr, serait tout naturellement le cas lors de tout conflit de travail, puisque « tout comportement contrevenant à ce protocole peut entraîner des mesures disciplinaires en vertu des règlements de l'Université McGill et des politiques portant sur les étudiants, les professeurs et le personnel administratif et de soutien, ou en vertu du droit civil ou pénal ¹ ».

À l'automne 2012, l'Université propose une version « améliorée » du protocole qui se veut maintenant définitive – en fait, pour l'essentiel, celle-ci est identique à la version provisoire. Il s'agit du « Protocole sur les manifestations et les occupations » (*Protocol Regarding Demonstrations, Protests and Occupations*), que l'on prévoit faire adopter en janvier 2013, d'abord par le *Senate* (une instance qui se situerait entre l'Assemblée universitaire et la Commission des études de l'U de M), puis par le conseil d'administration. D'emblée, le texte proposé est quasi universellement décrié dans la communauté universitaire. Une lettre commune émise par les principaux syndicats de l'institution note que « le protocole contrevient à la *Charte québécoise des droits et libertés*, qui protège explicitement la liberté de tous les citoyens à s'engager dans une manifestation non violente ». Le mouvement quitte bientôt les limites du campus de McGill, et c'est probablement à la suite de la publication d'une lettre de l'Association canadienne des libertés civiles, dans laquelle on peut notamment lire que le protocole proposé « induit la culpabilité par association et ne reconnaît pas le caractère collectif de la liberté d'association et de réunion pacifique », que McGill décide finalement, à la mi-janvier, de le retirer.

Cette victoire est célébrée sur le campus, mais la communauté tout entière se doute bien que ce recul n'est qu'une manœuvre stratégique. Ainsi, la manifestation contre le protocole prévue pour le 23 janvier est maintenue. On apprendra qu'en fait, l'Université remplaçait le protocole par deux documents. Le premier, un « Énoncé de valeurs et de principes sur la liberté d'expression et la tenue d'assemblées pacifiques ² », fondé sur le préambule du défunt protocole et essentiellement constitué de grands principes, serait soumis pour discussion à la communauté avant d'être adopté par le *Senate*, puis par le conseil d'administration. Cependant, le deuxième document, intitulé « Procédures concernant les manifestations, les protestations et les occupations sur les campus de l'Université McGill », qui reprend tout bonnement l'essentiel du protocole et est considéré comme purement administratif, n'aurait donc besoin d'être soumis ni à l'approbation du *Senate* ni à celle du conseil d'administration.

Back to the future

L'UQAM a elle aussi tenté, en 2012, de faire passer une refonte de sa *Politique de prévention et de sécurité* (Politique n° 25), qui date de 1994, mais il s'agissait essentiellement de mesures de sécurité, et non d'encadrement des manifestants : en tout état de cause, l'UQAM a finalement reculé devant l'opposition. Reste que cette nouvelle approche punitive s'inscrit dans une tendance lourde, une tendance dangereuse qui remet en question tous les principes sur lesquels repose la mission universitaire – collégialité, développement personnel,



espaces de débats et de résolution de conflits – et les fondements de notre société, en particulier la liberté d'expression, question qu'on ne peut traiter à la légère sans risques de dérapages idéologiques. D'ailleurs, de manière générale, mais aussi dans un contexte de conflit syndical, le droit de manifester est déjà bien encadré par la loi. Le geste de l'Université McGill semble donc refléter bien davantage la nouvelle mouvance corporatiste qu'une recherche d'harmonie sur le campus.

Par ailleurs, dans le cas spécifique de McGill, on peut aussi s'interroger sur les liens de causalité entre l'évolution dudit protocole, la dynamique de relations de travail sur le campus (avec la grève, l'an passé, des employé(e)s de soutien relevant de la MUNACA ³), l'élimination d'une centaine de cours à la Faculté des arts et la syndicalisation récente des chargés de cours (au sein de l'AGSEM ⁴). ■

1. Traduction libre.

2. Statement of Values and Principles Concerning Freedom of Expression and Freedom of Peaceful Assembly.

3. McGill University Non-Academic Certified Association.

4. Association of Graduate Students Employed at McGill.



POUR EN SAVOIR PLUS

Le protocole provisoire de 2012 :

<http://www.mcgill.ca/channels/news/provisional-protocol-regarding-demonstrations-protests-and-occupations-mcgill-university-campus-214062>

La lettre de l'Association canadienne des libertés civiles :

<http://ccla.org/wordpress/wp-content/uploads/2013/01/2013-01-08-PDF-Letter-to-McGill-re-draft-protocol.pdf>

Voir aussi :

Le blogue *Protest the Protocol* : <http://protesttheprotocol.com/>

Le texte de la Ligue des droits et libertés sur la liberté d'expression :

<http://liguedesdroits.ca/wp-content/fichiers/fascicule-liberte-dexpression-spread.pdf>



La précarité dans l'enseignement supérieur : plus qu'un enjeu matériel

par THOMAS COLLOMBAT*

Les débats en cours sur l'enseignement supérieur donnent parfois à penser que les universités engagent de plus en plus de chargé(e)s de cours afin de réduire leurs dépenses.

Sans permanence ni temps plein, les chargé(e)s de cours constitueraient de moins lourdes charges pour des universités québécoises « sous-financées » et incapables d'augmenter de façon notable le nombre de postes de professeurs.

Il y a pourtant bien longtemps que les universités du Québec ont recours à une main-d'œuvre précaire. En outre, un simple regard au-delà de nos frontières nous montre que cette tendance est loin de se limiter à notre province. En France, où les enseignants-chercheurs sont divisés en deux corps (professeurs d'université et maîtres de conférences), les embauches sont de moins en moins nombreuses et les statuts précaires se multiplient (chargé(e)s de cours, vacataires, etc.).

En comparant [les États-Unis] et le Québec, on ne peut s'empêcher de faire un lien entre conditions de travail des enseignants précaires et capacité de syndicalisation.

Aux États-Unis, un article sur le sujet publié en 2012 sur le site de la chaîne Al-Jazeera avait soulevé bien des débats. Dans *The Closing of American Academia*¹, Sarah Kendzior, fraîchement diplômée d'un doctorat en anthropologie, met en lumière les conditions de travail déplorables de ses pairs et la quasi-impossibilité, pour un jeune Ph.D., d'envisager avec un peu de certitude une carrière durable et stable dans le monde universitaire aux États-Unis. Dans son article, elle rappelle que 67 % des postes d'enseignants universitaires là-bas sont précaires (on les regroupe généralement sous l'appellation « adjunct faculty ») et que plusieurs, souvent payés à peine plus de 2 000 dollars par cours, vivent sous le seuil de pauvreté.

En comparant cette situation avec celle du Québec, on ne peut s'empêcher de faire un lien entre conditions de travail précaires des enseignants et capacité de syndicalisation. En effet, aux États-Unis, les lois de plusieurs États rendent quasi impossible toute forme d'organisation et de négociation collective pour ces travailleurs. La réalité reste très disparate sur le terrain : des cas de syndicali-

sation « classique » côtoient des associations sans reconnaissance légale, mais qui peuvent néanmoins négocier des ententes informelles, ou encore des syndicats « unifiés » regroupant professeurs et chargé(e)s de cours². Ces difficultés ne touchent pas que les enseignants précaires, puisque, depuis 1980, même les professeurs « réguliers » des universités privées américaines ne peuvent se syndiquer, un arrêt de la Cour suprême stipulant qu'ils sont des cadres.

La permanence des universitaires [...] garantit également que leurs activités d'enseignement et de recherche ne seront pas placées sous le contrôle idéologique de l'employeur, que l'établissement soit public ou privé.

Les enseignants précaires seraient donc partout cette « variable d'ajustement » universitaire permettant aux universités de boucler leur budget ? Pourtant, l'université américaine est souvent érigée en modèle à suivre et caracole en tête des classements internationaux, tout en s'appuyant elle aussi fortement sur des chargé(e)s de cours. Au-delà des conditions matérielles, y aurait-il donc d'autres enjeux derrière la précarité universitaire ? Un emploi de professeur régulier se distingue bien entendu par ses conditions salariales, mais aussi par sa permanence. Or, si celle-ci revêt une importance majeure pour tout travailleur sur le plan de la sécurité professionnelle et de la planification personnelle, elle acquiert une dimension particulière dans le monde universitaire. En effet, la permanence des universitaires représente aussi une protection de leur liberté d'enseignement. Elle garantit que leurs activités d'enseignement et de recherche ne seront pas placées sous le contrôle idéologique de l'employeur, que l'établissement soit public ou privé. Bien sûr, les enseignants universitaires permanents sont évalués, mais seulement par leurs pairs et en vertu de critères théoriques qui n'ont aucun lien (du moins théoriquement) avec

L'idée n'est pas de nier les conséquences matérielles de la précarité, mais bien d'y ajouter une dimension politique et de bâtir ainsi des alliances avec toutes celles et tous ceux pour qui l'idée d'un enseignement et d'une recherche libres de tout carcan idéologique est importante.

les intérêts ou les vues de la direction de l'université ou de tout autre corps.

L'expansion de la précarité prend alors une tout autre dimension. Sans nier sa composante matérielle – et ses conséquences pour ceux qui la subissent –, soulignons qu'elle représente également un enjeu profondément politique qui touche à la nature même de l'université et à la conception qu'une société se fait de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ce constat a alors des conséquences importantes pour les enseignants au statut précaire et pour les organisations qui les représentent et les défendent. Comme les étudiants ont réussi à faire de leur lutte contre la hausse des droits de scolarité un débat social sur la marchandisation de l'éducation, les chargé(e)s de cours doivent faire de leur combat un enjeu touchant à la conception même de l'enseignement supérieur. L'idée, ici, n'est pas de nier les conséquences matérielles de la précarité, mais bien d'y ajouter une dimension politique et de bâtir ainsi des alliances avec toutes celles et tous ceux pour qui l'idée d'un enseignement et d'une recherche libres de tout carcan idéologique est importante. Cela créerait notamment la nécessité de (re)bâtir des ponts entre les syndicats de chargé(e)s de cours et les syndicats de professeurs, dont les divisions ont marqué l'histoire récente du syndicalisme universitaire et auxquelles il serait temps de mettre fin. ■

**Thomas Collombat est professeur au Département des sciences sociales de l'Université du Québec en Outaouais. Jusqu'à récemment, il était chargé de cours à l'Université de Montréal et membre du comité de l'Information du SCCUM.*

1. <http://www.aljazeera.com/indepth/opinion/2012/08/2012820102749246453.html>

2. <http://www.insidehighered.com/news/2013/01/30/organizing-harder-possible-states-without-collective-bargaining-agreements>

Chargé(e)s de cours et précarité

par FRANÇOISE MIQUET

Si « emploi précaire » n'est pas nécessairement synonyme de « pauvreté », ce terme est souvent associé à une instabilité qui n'est pas sans effets. Mais qui, parmi nous, se trouve réellement dans une situation précaire ?

Pourquoi sommes-nous des travailleurs précaires ? Tout d'abord, rappelons que, par définition, le statut de chargé(e) de cours est précaire, puisqu'il s'agit d'un statut de contractuel dont la situation varie de session en session.

Le terme générique désignant le travail que nous faisons étant « enseignant » ou « professeur », qu'est-ce qu'un(e) chargé(e) de cours ? Ce terme peu élégant, mais éloquent dans certains cas, désigne les enseignants universitaires qui ne sont pas permanents et dont l'enseignement est la tâche exclusive à l'université – contrairement aux professeurs, qui sont des employés permanents pour lesquels l'enseignement constitue une tâche parmi d'autres (notamment la recherche, les activités de rayonnement et les tâches administratives).

La précarité du statut de chargé(e) de cours a des racines historiques

Au moment de leur apparition, les chargé(e)s de cours, qui suppléaient au manque de professeurs lié à des contraintes budgétaires ou qui apportaient une expertise issue du milieu professionnel, étaient censés constituer une solution passagère. D'aucuns considèrent alors que recourir à leurs services en si grand nombre et de manière permanente est une aberration ; pourtant, plusieurs décennies plus tard, ils sont solidement installés dans le paysage universitaire québécois (voir l'histoire de la syndicalisation des chargés de cours au Québec dans notre numéro de novembre 2010) et nord-américain (voir le dernier rapport sur la COCAL, l'association des chargés de cours à l'échelle du demi-continent) dans notre numéro du *Quorum* de l'automne 2012).

La mécanique d'attribution des cours à l'U de M : dialectique entre simple et double emploi

Rappelons que le statut de « simple emploi » donne droit à neuf charges de cours annuelles, alors que celui de double emploi ne donne droit qu'à deux charges par année. L'exactitude de la déclaration du statut d'emploi faite au début de chaque session, qui repose sur l'honnêteté

des individus, est donc primordiale : en effet, toute personne qui usurpe le statut de simple emploi prive potentiellement un(e) collègue de l'accès à une charge de cours.

Dans les deux cas, une seule charge de cours est attribuée à la fois. La mécanique d'attribution est décrite à la page 15 du *Quorum* de l'été 2012. Il semblerait que, dans certaines unités, la pratique consistant à prévoir trop peu de cours au moment de l'affichage et à en ouvrir ensuite plusieurs à une date rapprochée du début de la session contribue à allonger les listes d'attribution. En effet, certaines personnes – nécessité oblige – s'étant engagées ailleurs entretemps, l'Université est parfois amenée à solliciter des chargé(e)s de cours d'autres unités, voire de l'extérieur.

Quelles solutions seraient envisageables ? L'attribution de deux charges de cours au premier tour pour les personnes en « simple emploi » : une idée qui nous divise

Les consultations effectuées lors de groupes de discussion et par sondage en vue de la négociation de 2009-2010 avaient clairement mis en évidence le souhait, chez un certain nombre de chargé(e)s de cours en simple emploi, de se voir attribuer deux cours au premier tour, tandis que ceux qui sont en double emploi s'en verraient proposer un seul, comme c'est le cas pour tous actuellement. Cette proposition avait été retenue parmi les revendications de la négociation 2009-2010 de notre convention collective.

Bien entendu, l'adoption d'une telle mesure aurait automatiquement réduit l'accès aux charges de cours pour les personnes en double emploi. Ainsi, ayant pour effet de diviser les membres du SCCUM, elle a finalement été écartée.

Des contrats d'une plus longue durée pour ceux et celles qui le souhaiteraient ?

Certain(e)s chargé(e)s de cours enseignent dans un seul établissement et s'y investissent comme s'ils y avaient un poste permanent. Cet état de fait a des retombées positives sur l'institution : la régularité et le sentiment d'appartenance amènent les enseignants à s'engager au sein de leur équipe sur les plans



pédagogique et organisationnel ; l'employeur, de son côté, ne peut que profiter du « rendement » d'une équipe stable et engagée.

Une telle formule pourrait encourager la participation à des projets d'intégration pédagogique ou à d'autres projets collectifs. D'autre part, il est compréhensible que certains enseignants hésitent à investir de façon aussi importante dans la préparation de cours qu'ils ne sont pas assurés de donner à plus de quelques reprises. Une enquête approfondie nous permettrait de savoir quelle proportion de chargé(e)s de cours de l'U de M trouveraient avantageux, par exemple, de se voir offrir un contrat portant sur une année (comme il en existe à l'Université de Sherbrooke), voire deux années ou plus. Cela pourrait convenir aux personnes dont l'emploi principal est de facto celui de chargé(e) de cours à l'Université de Montréal. Mentionnons toutefois que des oui-dire rapportent un certain surmenage chez des enseignants qui se sont vu attribuer ce type de contrat, en raison d'une charge jugée trop lourde et d'un aspect répétitif démotivant.

Cette solution mérite toutefois réflexion. D'autres pistes seront certainement envisagées si les prochaines consultations de nos membres font ressortir, dans certains groupes, une aspiration à une stabilisation de l'emploi. ■

Les effets de la précarité de l'emploi

par AUDE JIMENEZ

Inquiétude, anxiété, incertitude, « éparpillement d'énergie », mais aussi liberté : vous avez été près de 80 à répondre aux questions de notre vox pop sur la précarité, et souvent de manière exhaustive. Tour d'horizon de vos réponses.

Votre vision de la précarité : pas seulement une question d'argent

La première constatation qui revient dans les propos de beaucoup d'entre nous, c'est le manque de planification à long terme qu'entraîne notre type d'emploi. Cela se traduit, financièrement, par des difficultés au moment de faire des investissements importants, tels que l'achat d'une maison – ce point revient régulièrement –, un voyage en famille l'été, l'achat d'une voiture, ou encore « la prise d'une année sabbatique pour faire de la recherche ». De plus, cela engendre parfois un surplus de travail, qu'un de nos collègues décrit comme une « tendance à prendre trop de charges pour une session, afin de compenser une éventuelle diminution », et qu'un autre exprime ainsi : « Les gens acceptent plein de projets à gauche et à droite pour être certains d'avoir un revenu raisonnable, et ils finissent ainsi par avoir un horaire des plus (sur)chargés et par devenir trop fatigués ! » Certains d'entre nous disent s'en sortir grâce à la stabilité d'emploi de leur conjoint. D'autres règlent la question en occupant ailleurs un autre emploi qui les rémunère suffisamment. Comme le résume si bien un de nos membres : « Les revenus sont instables, mais les factures, elles, le sont ».

Des difficultés à l'égard de la planification

On mentionne aussi des facteurs aggravants, tels que l'annulation de certains groupes-cours au dernier moment et le fait de ne jamais être vraiment sûr de donner un cours une fois le contrat signé : « Il m'est déjà arrivé à plusieurs reprises de commencer un cours sans avoir la certitude que le groupe ne sera pas annulé » ; ou l'arrivée d'un professeur invité ou d'un doctorant qui se voit attribuer un cours qu'un chargé de cours plus ancien donnait depuis un certain temps et sur lequel il comptait. Selon un de nos collègues : « Il y a un effet de dévalorisation professionnelle. Dans aucune entreprise privée on ne verrait un patron donner la priorité à un débutant, quand cette entreprise a déjà un employé formé et compétent qui l'a toujours servi avec professionnalisme. Il y a là une injustice flagrante ».

Enfin, l'impossibilité de planifier son emploi du temps plus de quelques mois à l'avance

crée aussi un problème d'organisation et touche des engagements que certains d'entre nous, notamment plusieurs travailleurs autonomes, ne peuvent honorer. Tout ceci crée une ambiance de « jeu de hasard », de « loterie à chaque session », de « *luck of the game* », pour reprendre les termes de nos membres.

Des avantages ? Une liberté... la plupart du temps conditionnelle !

Pour certains, la question a semblé déplacée :

« Je peux comprendre que vous posiez cette question, mais je la trouve un peu insultante. Quels avantages peut bien offrir un emploi précaire ? » Pour la majorité de nos répondants, la réponse est clairement : « Aucun ». D'autres y voient toutefois certains points positifs, comme le fait de disposer de temps pour passer les vacances scolaires avec ses enfants. « Pour le moment, cela me va très bien », assure une jeune maman. Il y a aussi le fait de pouvoir s'absenter pour faire autre chose durant une session, par exemple, ou pour occuper un autre emploi. Dans ces divers témoignages, « précarité » rime alors avec « liberté » :

« Liberté d'organiser son horaire, de ne pas se sentir trop lié à un emploi, de se donner au maximum pendant 15 semaines pour pouvoir ensuite se reposer, etc. ». Mais ces avantages sont souvent conditionnels à d'autres facteurs : « Oui, une très grande liberté d'action. [...] Bien sûr, cela suppose que dans notre département, il y ait assez de cours pour nous faire vivre ». De même, comme le souligne un de nos collègues, cela procure « une certaine liberté, si on en a les moyens, de refuser certains contrats, de prendre du temps pour faire autre chose ». Certains soulignent le fait

« Le temps partiel permet de mener de front une demi-carrière d'enseignant et une autre demi-carrière dont peuvent résulter une stimulante émulation et une plaisante absence de monotonie. Cela peut toutefois se traduire par un duo de précarité difficile à faire danser sur un même tempo. »

que notre emploi comporte moins de tâches connexes, notamment administratives, que celui des professeurs, ce qui « nous permet de nous consacrer pleinement à l'enseignement ».



Une de nos collègues résume cette conditionnalité par une jolie métaphore musicale : « Le temps partiel permet de mener de front une demi-carrière d'enseignant et une autre demi-carrière dont peut résulter une stimulante émulation et une plaisante absence de monotonie. Cela peut toutefois se traduire par un duo de précarité difficile à faire danser sur un même tempo ».

Vos solutions : attributions à l'année, davantage de cours au premier tour

Le système d'attribution des cours tous les ▶

► trimestres, qui est au cœur du problème de planification mentionné ci-dessus, est souvent revenu dans les réponses de nos membres : « On doit postuler trois fois par an. On ne peut pas planifier son emploi du temps à long terme et il faut jongler avec d'autres contrats, d'autres employeurs ». La proposition qui revient alors souvent est que l'attribution, comme c'est le cas ailleurs, devrait se faire à l'année : « Si l'affichage des cours était fait seulement une fois par année à la fois pour l'automne, l'hiver et l'été, nous aurions une meilleure idée de notre situation d'emploi pour l'année complète » ; « Il faudrait mettre en place un système de chargés de cours présents à l'année, comme c'est déjà le cas dans certaines universités ; cela permettrait de mieux soutenir financièrement les chargés de cours et de leur assurer un revenu minimal fixe » ; « Je sais que

feraient la demande... » Une autre idée novatrice est celle de réduire le cloisonnement entre les facultés, afin que le pointage soit reconnu plus largement dans l'Université.

Précarité, manque de reconnaissance... et taille des groupes-cours

Enfin, la précarité est également synonyme de manque de reconnaissance, de manque de respect : « Je trouve que la précarité d'emploi est dévalorisante pour les chargés de cours, qui ont souvent beaucoup de connaissances et d'expérience très riches à partager. Les exigences sur le plan des qualifications et les compétences nécessaires pour le travail sont assez élevées, mais la stabilité d'emploi et le salaire ne concordent pas. » Cette « dévalorisation » s'accompagne de certains manques, voire d'un recul concernant certains acquis dans nos conditions de travail : « Nous n'avons pas de couverture maladie ou dentaire », dit l'un ; « Je n'ai ni bureau ni casier, ajoute l'autre. Je dois tout apporter d'un cours à l'autre » ; « Les chargés des cours de langue se font attribuer systématiquement des salles dans plusieurs locaux différents, dans plusieurs pavillons différents au cours de la session. C'est tout à fait inacceptable ». D'autres répondants se plaignent de l'absence d'une couverture d'assurance (médicaments, vie, ou autre) ou encore de l'augmentation importante du nombre d'étudiants dans les groupes : « Ainsi, il y a un seul chargé de cours pour environ 90 étudiants.



dans certaines universités, l'affichage est fait en une seule fois pour toute l'année, ce qui peut diminuer un peu cette précarité ; [...] cela exige une plus grande planification ».

De même, « pour ceux qui le souhaitent », certains d'entre nous préconisent – et cela faisait partie des revendications lors de nos dernières négociations de convention collective – une attribution de deux cours au premier tour : « Afin de garder vos chargé(e)s de cours, il serait peut-être intéressant d'évaluer la possibilité d'avoir une offre minimale de deux cours par session pour ceux qui en

Avant, il y avait deux groupes et donc, deux chargés de cours ». Les répondants parlent aussi de la complexité de l'enseignement et de la charge de travail à tous les niveaux. Ainsi, certains de nos membres ont l'impression d'être considérés par les autres enseignants du même département comme une « commodité qui vaut intrinsèquement moins qu'eux ».

Au final, ce manque de considération pourrait engendrer à plus ou moins long terme une certaine démotivation : « La précarité d'emploi entraîne malheureusement un certain désinvestissement à moyen et à long

« Je trouve que la précarité d'emploi est dévalorisante pour les chargés de cours [...] Les exigences sur le plan des qualifications et les compétences nécessaires pour effectuer le travail sont assez élevées, mais la stabilité d'emploi et le salaire ne concordent pas. »

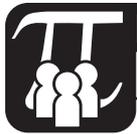
terme, alors que je pense pouvoir apporter beaucoup aux cours et surtout aux étudiants », déplore un collègue. ■

Voici les questions qui vous avaient été posées lors de notre vox-populi de décembre 2012 :

- 1) Depuis combien de temps enseignez-vous à l'U de M ?
- 2) Combien de cours par année donnez-vous en moyenne ?
- 3) Enseignez-vous dans d'autres universités ou dans des cégeps ?
- 4) À l'Université de Montréal, avez-vous constaté une évolution de votre accès à l'emploi (une augmentation ou une diminution des charges de cours qui vous sont offertes) depuis les dernières années ? Précisez le ou les Départements concernés.
- 5) Selon vous, quels sont les inconvénients associés à la précarité de l'emploi de chargé de cours ?
- 6) Y voyez-vous certains avantages ?
- 7) Avez-vous d'autres commentaires sur les effets de la précarité de l'activité de chargé de cours sur votre vie ?

Retombées psychologiques : des questions... sans réponse

Souhaitant jeter un regard professionnel sur les effets psychologiques de la précarité de l'emploi sur les chargé(e)s de cours « structurels », nous avons sollicité une entrevue avec un responsable du Programme d'aide au personnel. On nous a servi une fin de non-recevoir en vertu du « devoir de réserve » – même si, bien entendu, il n'était pas question de cibler des unités d'embauche en particulier, et encore moins des individus. Dommage...



Chômage

Assurance-emploi et aide sociale : des réformes inadmissibles

par CAROLE YEROCHEWSKI

Les restrictions apportées à la Loi sur l'assurance-emploi vont permettre au gouvernement de faire des économies sur le dos des travailleurs au statut précaire. À moyen terme, elles aideront les entreprises à faire accepter les bas salaires et les mauvais emplois.

Toutes les travailleuses et tous les travailleurs sous contrat temporaire sont menacés par la réforme de l'assurance-emploi adoptée à la demande du gouvernement Harper. Cela touche aussi bien les employés saisonniers des industries du tourisme, de la culture et de l'agriculture que ceux de la construction ou les enseignants à statut précaire, dont les chargés de cours. Cette réforme crée de nouvelles catégories de chômeurs qui devront accepter des emplois à moindre salaire n'ayant plus rien à voir avec leurs qualifications, faute de quoi ils risqueront de voir leurs allocations supprimées. De plus, et sans doute pour éviter d'être attaqué en vertu de la Charte des droits et libertés, le gouvernement Harper a pris bien soin de choisir les mots utilisés, si bien que le texte de loi, complexe dans sa rédaction, ouvre « grand la porte à l'arbitraire », comme le souligne le comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre dans un avis rendu en février dernier.

Cette réforme crée de nouvelles catégories de chômeurs qui devront accepter des emplois à moindre salaire n'ayant plus rien à voir avec leurs qualifications.

De quoi s'agit-il ? En termes techniques, la réforme crée trois catégories de prestataires. Il y a tout d'abord les travailleurs de longue date, c'est-à-dire, selon les termes complexes de la loi, « ceux qui ont reçu moins de 36 semaines de prestations régulières au cours des 260 semaines précédant le début des prestations ». Ceux-là sont ce qu'on peut appeler les « bons chômeurs », c'est-à-dire ceux qui n'ont pas réclamé d'allocations jusque-là ou qui l'ont fait il y a longtemps. À l'opposé, il y a les « mauvais chômeurs », les prestataires fréquents, ceux qui ont reçu – prenez une grande respiration avant de lire la suite – « plus de 60 semaines de prestations régulières pendant au moins trois périodes de prestations au cours des 260 semaines précédant la demande ». Enfin, entre

les deux, il y a les prestataires occasionnels, qui seront maltraités comme les précédents, mais à plus petit feu. C'est dans cette dernière catégorie que tombent les travailleurs précaires, si, contrairement aux travailleurs saisonniers, ils n'échouent pas directement dans le groupe des prestataires fréquents, lesquels devront, à partir de la septième semaine de chômage, accepter n'importe quel travail pour lequel ils seront dits « qualifiés », même à une heure de transport de chez eux, du moment que cet emploi leur assure... 70 % de leur salaire précédent ! Sinon, plus d'allocation de chômage. Les prestataires occasionnels sont soumis aux mêmes conditions que les prestataires fréquents après 18 semaines de chômage (quatre mois et demi). Cependant, entre la septième et la 17^e semaine de chômage, ils devront accepter un emploi payé à 80 % de leur salaire, sinon, là encore, leur allocation sera supprimée.

À court terme, il est clair que, pour le gou-



vernement conservateur, l'intérêt de cette réforme, c'est qu'elle permet d'économiser sur le dos des chômeurs. Cependant, elle vise un autre objectif à moyen terme, du fait qu'elle modifie à la baisse la nature de l'emploi convenable qu'un chômeur est tenu d'accepter. Petit historique pour ne pas sous-estimer la portée politique et sociale de cette réforme.

Pour faire face aux déficits publics provoqués notamment par la montée du chômage, ▶

Les compressions dans l'aide sociale nuisent au retour à l'emploi

Peu de temps après s'être ému des conséquences de la réforme de l'« assurance-chômage », le gouvernement Marois a décidé de réduire l'aide sociale versée aux couples ayant un enfant en bas âge et aux personnes de 55 à 57 ans parce que, d'après Agnès Maltais, ministre de l'Emploi et de la Solidarité, ce n'est pas « une contrainte à l'emploi ». Certes, mais encore faut-il qu'il y ait de l'emploi.

La proximité des deux réformes n'a rien d'un hasard. La restriction de l'accès à l'assurance-emploi se répercutera – mécaniquement – sur les demandes d'aide sociale, qui vont augmenter. Là, c'est le gouvernement du Québec qui tient les cordons de la bourse. Et il a dû être sensible aux arguments conservateurs que l'on peut résumer ainsi : « On ne peut pas se permettre de remettre en cause la compétitivité des entreprises devant l'agressive concurrence mondiale que notre petit pays doit affronter ». Passons sur le fait que les industries qui ont actuellement des problèmes de recrutement sont celles qui, comme l'industrie forestière, sont à l'abri de cette concurrence. À voir comment le gouvernement Marois revient sur chacune de ses promesses électorales au nom de la réduction du déficit public, et en se rappelant, par ailleurs, qu'il ne compte pas augmenter le personnel d'Emploi-Québec – qui croule déjà sous la tâche – pour recevoir les personnes bénéficiant de l'aide sociale visées par la restriction, on comprend qu'il a adopté les règles du jeu néolibérales et qu'il est prêt à prendre des mesures particulièrement injustes qui aboutiront, en réalité, à une dégradation des conditions de vie de ces personnes (voir les études citées) et feront baisser leur taux de retour sur le marché du travail.



► et parce que les gouvernements préféraient réduire les impôts des entreprises en voulant croire que celles-ci créeraient des emplois, la plupart des pays industrialisés en Europe et en Amérique du Nord ont durci, depuis les années 1990, les conditions d'accès à l'assurance-emploi, tout en abaissant les critères de ce qui est considéré comme un emploi convenable. Ces deux mesures vont de pair, sinon, une réduction des allocations apparaîtrait pour ce qu'elle est : une attaque contre les droits des chômeurs et des travailleurs. C'est d'ailleurs pour préserver ces droits particulièrement fragilisés en période de chômage de masse que le législateur a créé cette notion d'« emploi convenable ». Pour illustrer sa pertinence, il faut souligner que cette notion n'existe pas pour les personnes qui reçoivent de l'aide sociale. Les « assistés sociaux » ont d'ailleurs servi de ballons d'essai à la dégradation des conditions d'emploi et de rémunération : dans les années 1990 (et même dans les années 1970 et 1980 en Amérique du Nord), ils ont été les premiers à se retrouver obligés d'accepter une activité, quelle qu'elle soit, en contrepartie de leur (très) maigre allocation, et souvent, de travailler sans même toucher le salaire minimum !

Plusieurs travaux s'entendent pour considérer que, lorsqu'on réduit les allocations ou le filet d'aide sociale, ce n'est pas le retour à l'emploi qui est visé. En réalité, on cherche à atteindre deux objectifs : justifier des économies sur les dépenses publiques – comme nous l'avons déjà souligné (et diminuer les cotisations patronales) – et obliger ceux qui touchent des allocations à accepter les em-



ploi aux conditions de travail et de rémunération proposées par les employeurs. Nous voilà au cœur des objectifs à moyen terme du gouvernement Harper.

Le problème, c'est qu'un tel raisonnement ne tient pas compte du fait que les prestataires occasionnels et fréquents vont devoir accepter des emplois qui ne correspondent pas à leurs qualifications et, surtout, de la situation sur le marché du travail.

De plus, avec un taux de chômage de 7%, même avec la meilleure volonté du monde, il est difficile d'occuper un emploi qui n'existe tout simplement pas.

Or, la conjoncture démographique ainsi que certaines déclarations gouvernementales ne laissent aucun doute sur le principal motif

de cette réforme : maintenir la pression sur les chômeurs, pour qu'ils acceptent les bas salaires et les mauvaises conditions d'emploi proposés par les entreprises dans certains secteurs d'activité, tout en se passant de recourir aux travailleurs migrants temporaires. Si le chômage reste important, il est tout de même en train de diminuer progressivement du fait des nombreux départs à la retraite des babyboomers qui ne sont plus compensés par les nouvelles entrées sur le marché du travail. Résultat : dans certains secteurs, des entreprises commencent à avoir du mal à recruter, alors que leurs débouchés n'augmentent pas notablement, car la croissance est faible. Donc, elles devront peut-être diminuer leurs profits pour arriver à recruter des personnes qui sont a priori en moins mauvaise posture pour négocier leur salaire. Inadmissible... enfin, du point de vue du gouvernement Harper, pas pour les travailleurs précaires au salaire minimum. Et puis, l'Organisation internationale du travail n'apprécie sans doute guère que les travailleurs migrants temporaires soient exclus de certaines dispositions du *Code du travail* et des lois sur les normes du travail, sur la santé et la sécurité, sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, par rapport aux travailleurs canadiens ou résidents. La ministre Diane Finley a d'ailleurs précisé : « [Nous voulons] nous assurer que les McDonald's de ce monde ne sont pas obligés de faire venir des travailleurs temporaires étrangers pour faire un travail que des Canadiens bénéficiaires de l'assurance-emploi peuvent faire ». Pour cela, une petite réforme règle bien des tracas... ■

Le chômage récurrent : une situation inquiétante

Bien entendu, les heures travaillées qui comptent pour Service Canada ne correspondent pas aux heures de présence-cours : on tient compte de l'entente établie avec Service Canada selon laquelle trois heures de cours équivalent à 10 heures travaillées. Bonne nouvelle : au bout de trois charges de cours consécutives, ou de deux charges à l'automne et une à l'hiver, on a presque accumulé les 910 heures travaillées nécessaires lorsqu'on s'inscrit pour la première fois à l'assurance-emploi. Mauvaise nouvelle : les chargés de cours qui s'y sont déjà inscrits l'an passé et l'année précédente deviendront des prestataires occasionnels et, à l'échéance, des prestataires fréquents. Ainsi, au bout de sept semaines, ils devront accepter un emploi moins bien payé de l'heure qui pourra se trouver à l'extérieur du domaine de l'enseignement. Et si on vous propose un emploi précaire, vous devrez l'accepter, sinon, vous perdrez votre allocation. À l'issue de ce contrat, rebelote, mais cette fois, ce seront des emplois encore moins bien payés qu'il faudra accepter.

Les chargés de cours qui se sont déjà inscrits à l'assurance-emploi l'an passé et l'année précédente deviendront des prestataires occasionnels et, à l'échéance, des prestataires fréquents.

1. Voir *La réforme de l'assurance-emploi du Projet de loi C-38 : Une réforme qui aggrave les effets discriminatoires du régime existant à l'égard des travailleuses*. Avis présenté par le comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre à la Commission des partenaires du marché du travail, février 2013. http://www.cc-femmes.qc.ca/AVIS_CCF_AE_8FEV2013_VF.pdf, consulté le 13 mars 2013.

2. Selon le vieux dicton, les profits d'aujourd'hui sont les investissements de demain et les emplois d'après-demain. La réalité est tout autre : 575 milliards de dollars sont placés en banque par les entreprises canadiennes, selon une étude du Congrès du travail du Canada citée dans *Le Devoir* du 30 janvier 2013. L'État fédéral leur a consenti à crédit des baisses d'impôt et emprunte sur les marchés pour gérer son déficit.

3. Dufour, Boismenu et Noël, 2003, White *et al.*, 2011.

4. Voir *Le Devoir* du 15 février 2013.

5. Interview filmée de Diane Finley sur CPAC : <http://staging.cpac.ca/fra/videos/37831>, consultée le 14 mars (voir à 24 minutes et 20 secondes).



Éloge de la précarité

par ALAIN DENEULT

Le point de départ est anecdotique : deux professeurs me croisant à intervalles rapprochés soulignent ma chance d'être « seulement chargé de cours », c'est-à-dire d'occuper un emploi, et d'avoir par conséquent, contrairement à eux, « le temps d'écrire ».

Comme souvent, de tels moments insolites – sinon contrariants – méritent d'être pris au sérieux. Quelle logique sous-jacente peut donc être ici à l'œuvre ?

Reconnaissons en premier lieu ce que la précarité désigne, d'abord par rapport à ce qu'elle n'est pas nécessairement, la pauvreté, ensuite par rapport à son contraire, disons la « stabilité » ou la « permanence ».

Tandis que la pauvreté marque un rapport au manque, la précarité en marque un à l'inconstance. Si le pauvre est nécessairement en situation précaire, c'est-à-dire dépendant de la fortune pour obtenir un quignon de pain ou un toit provisoire, l'acteur précaire n'est pas nécessairement pauvre. Il peut déjouer la pauvreté sur une base régulière – en passant d'un maigre revenu à un autre – tout en se sachant susceptible d'y plonger toujours. *Pre-carius* : « obtenu par la prière » ; la personne en état de précarité doit en partie au sort le fait de ses acquisitions, au sens où ce Congolais disait : « Ici, on mange par hasard ».

Comme super moyen, l'argent a fini par s'imposer dans l'histoire comme un but suprême paradoxal : on se donne comme visée de posséder ce moyen d'accéder à toutes choses.

La stabilité dénote au contraire un accès garanti au revenu. L'argent acquiert ici un tout autre statut. Il est rarement l'objet d'une conquête inventive, mais un dû qui tombe de manière cyclique.

Le rapport moderne à l'argent ne fait pas que distinguer l'acteur précaire du « permanent » : il les détermine. Comme super moyen, l'argent a fini par s'imposer dans l'histoire comme un but suprême paradoxal : on se donne comme visée de posséder ce moyen d'accéder à toutes choses plutôt que de l'inscrire lui-même dans une série d'actions

circonstanciennes. Le philosophe et sociologue Georg Simmel en traite ainsi dans *Philosophie de l'argent* : « L'argent est devenu pour la majorité des gens civilisés le but de tous les buts, la possession par laquelle les visées de cette majorité se réalisent. [...] Le fait du manque ne signifie plus pour la conscience de l'homme moderne le manque d'objets, mais uniquement le manque d'argent pour les acheter ». Le travailleur précaire est continuellement en lutte pour accéder à ce sésame, tandis que celui dont le statut n'est pas précaire le détient en permanence.



En principe, donc, ce rapport constant à l'argent avantage le travailleur permanent en regard de l'acteur précaire. Mais il se peut qu'à certains égards, ce rapport s'inverse.

La chance paradoxale de l'acteur précaire, c'est d'être condamné à un esprit d'aventure et, potentiellement, à de l'exaltation. Avoir le sens de l'aventure, selon Simmel encore, c'est se laisser fondamentalement traverser par un ensemble d'aléas radicaux avec lequel on apprend à composer à partir de ses ressources propres. Pour les chargé(e)s de cours, il s'agira surtout d'engagements dans plusieurs champs d'activité et d'une ouverture à des milieux sociaux variés, sans parler de projets étonnants que n'aura pas nécessairement l'occasion de connaître l'employé en permanence vissé à son poste.

Le blasement du travailleur non précaire

La façon qu'a la personne non précaire d'accéder aux biens l'éloigne considérablement de ce principe vitaliste. En lieu et place

Avoir le sens de l'aventure, selon Simmel encore, c'est se laisser fondamentalement traverser par un ensemble d'aléas radicaux avec lequel on apprend à composer à partir de ses ressources propres.

de cette ingéniosité stratégique, le voilà enfermé dans une double opération répétitive, à savoir obtenir des fonds par le biais de pratiques professionnelles conformistes et acquérir par la suite des biens au seul moyen de ces fonds. Si le travail en question est souvent exigeant et accaparant, c'est aussi parce qu'il peut être routinier et redondant. Georg Simmel le présente comme étant sujet au blasement. « Le blasé [...] est tout à fait incapable de ressentir des différences de valeur, pour lui toutes choses baignent dans une tonalité uniforme et grise ». La vitalité affirmée dans la manifestation de volonté dont fait montre l'acteur précaire, qui doit ruser pour surmonter l'écart qui le sépare des biens qu'il convoite, est en effet absente du « processus indifférent » que connaît le sujet mensualisé dont le pouvoir d'achat lui donne l'impression d'avoir accès à tout sans effort. Ainsi « pâlisent » d'autant les « attraits » de biens convoités, la valeur d'une chose résidant aussi dans les efforts réels qu'on doit déployer pour l'obtenir. Simmel précise que le blasé devient tel non pas tant parce qu'il acquiert précisément ce qu'on l'incite à acheter, mais parce que le « parcours » monétaire le menant au bien qu'il sollicite se révèle « indifférent ». Nulle aventure, nulle ingéniosité, nulle imagination n'ont été déployées.

L'aventurier que constitue en revanche le travailleur précaire n'est pas pour autant une figure romantique. Il doit se lancer dans des entreprises aléatoires par des séries d'enchaînements stratégiques des plus incertains. Parfois, c'est bon et exaltant, c'est aussi souvent âpre et dur, mais cela, la personne non précaire le perçoit mal, parce qu'elle a oublié ce qu'il en coûte dans sa chair de souffrir pour l'obtention d'un repas ou d'une place de cinéma. ■

Georg Simmel, *Philosophie de l'argent*, Paris : Presses universitaires de France, coll. Quadrige, 1989 et 1987 [1900], 672 p.

Georg Simmel, *La Philosophie de l'aventure*, Paris : L'Arche Éditeur, 2002, 120 p.



Le Quorum - Recension

La neutralisation des syndicats par la « gouvernance »

par ALAIN DENEULT

Voici un livre sur l'histoire récente du syndicalisme québécois dont on ne devra pas faire abstraction si l'on souhaite, notamment, comprendre l'impuissance des grandes centrales syndicales lors du printemps politique de 2012.

Le « partenariat social » de la politologue et ex-syndicaliste Ghislaine Raymond, publié chez M Éditeur, décrit la façon dont les syndicats québécois, dans les années 1980 et 1990, se sont laissés enfermer comme « partenaires » de l'État et des grandes entreprises dans un mode de gestion de la vie collective aujourd'hui baptisé « gouvernance ».



Au moment de choisir ses combats, il arrive que l'on se trompe. L'auteure retrace l'histoire d'un choix syndical portant sur de mauvaises luttes. Au début des années 1980, les tenants du néolibéralisme développent la « mondialisation » économique et sa logique ultra-concurrentielle. Les syndicats québécois choisissent alors de convenir de cette évolution plutôt que d'y résister. Ils abandonnent progressivement le parti d'un syndicalisme de combat, visant l'établissement de rapports de force entre le patronat et l'État perçu comme son allié traditionnel, bien que cette stratégie se fût montrée probante dans le passé. En vertu de cette approche volontiers militante, les syndicats développaient des liens étroits avec les milieux communautaires, étudiants, féministes et tiers-mondistes. Le changement d'approche des centrales québécoises fera rapidement de ces alliés des concurrents, car certaines noueront soudainement des liens de solidarité paradoxaux avec les entreprises privées québécoises avec lesquelles leurs membres ont un lien d'emploi, notamment pour les soutenir dans la concurrence qu'elles livrent aux autres entreprises mondiales. « L'incorporation des syndicats au processus néolibéral les amène à adopter des positions défensives », constate Ghislaine Raymond. Faisant leurs objectifs patronaux, ils prétendent ainsi mieux défendre les intérêts de leurs membres.

Dans les années 1990, ce rapport complaisant s'étendra à l'État, aux prises avec une prétendue « crise budgétaire ». L'enjeu de la dette publique du Québec fait l'objet d'un sommet mettant en présence les principaux acteurs de la « société civile », présidé en 1996 par le premier ministre Lucien Bouchard et auquel les syndicats participent sans réserve. C'est la première grand-messe québécoise régie, avant la lettre, sur le mode de la « gouvernance », c'est-à-dire en assujettissant la décision publique aux rapports « consensuels » d'acteurs divers et, surtout, inégaux. Les syndicats ne disposent dans ce forum que de 8 % du temps de parole, alors que la part belle est réservée au premier ministre et au milieu patronal qu'il a invité et qui forme une écrasante majorité.

Ghislaine Raymond consacre l'essentiel de son étude au positionnement et à l'échec des centrales syndicales lors de ce sommet. Les principales centrales syndicales, qui militent pour que le gouvernement du Québec relance l'économie par une politique du plein-emploi et une hausse de la fiscalité imposée au grand capital, ressortent humiliées de l'exercice. Les décisions du gouvernement Bouchard se situeront finalement aux antipodes des positions syndicales : il gèlera

C'est la première grand-messe québécoise régie, avant la lettre, sur le mode de la « gouvernance », c'est-à-dire en assujettissant la décision publique aux rapports « consensuels » d'acteurs divers et, surtout, inégaux.

le salaire minimum, purgera la fonction publique et le système de santé de quelque 40 000 postes, sabrera dans les services publics et haussera la tarification des services plutôt que le taux d'imposition des revenus en capitaux. Pis, avec la caution des syndicats, « le gouvernement pourra modifier les conventions collectives des employé(e)s de l'État pour les ajuster aux compressions en cours dans les services publics sans que cela soit considéré comme une réouverture des contrats de travail », s'étonne l'auteure.

Les syndicats n'obtiennent rien en retour, pas même des objectifs fermes du patronat en matière de création d'emplois. Ils en viennent à percevoir comme une victoire l'étalement sur quatre ans des compressions budgétaires annoncées. L'intériorisation, par les syndicats, des termes du débat, notamment l'atteinte du déficit zéro, les empêche même de se rappeler leurs propres positions initiales. Ce lamentable échec, demeuré inavoué de la part des principaux dirigeants des centrales, a contribué pour beaucoup à la déroute du mouvement syndical. ■

Ghislaine Raymond, *Le « partenariat social », Sommet socio-économique de 1996 – Syndicats et groupes populaires*, Montréal : M Éditeur, 2013, 182 p.

Question à l'auteure

par FRANÇOISE MIQUET

Ce ralliement des syndicats à la structure néolibérale a-t-il été unanime ? Si non, quels groupes se sont démarqués ?

Cette adhésion au « partenariat social » relève principalement de la direction des centrales syndicales et d'importantes fédérations syndicales du secteur privé. La reconnaissance, par les organisations syndicales, de la compétitivité et de l'efficacité comme critères des services publics a été contestée, entre autres, par des syndicats de l'enseignement (CEQ) de la région de Montréal, par le Conseil central du Montréal métropolitain et par la Fédération des affaires sociales (CSN), ainsi que par des membres de comités à la FTQ. Toutefois, ces critiques n'ont pas été relayées sur la place publique.

Ce sont les organisations étudiantes de la FEUQ qui ont eu la réponse la plus percutante à l'automne 1996, sous forme de débrayages visant à contrer l'augmentation des frais afférents dans les cégeps et les universités, et ils ont eu gain de cause. La ministre de l'Éducation de l'époque, Pauline Marois, a reculé devant leur riposte.

Les mouvements populaires, communautaires et féministes, bien que mobilisés, n'ont pas réussi à faire annuler la réduction de 72 millions de dollars imposée à l'aide sociale en avril 1996.

NON À LA RÉFORME DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Attendu que la réforme de la *Loi sur l'assurance-emploi* intégrée au projet de loi C-38, de même que les réductions apportées à l'aide sociale, constituent une **régression** sur le plan social et s'avèrent particulièrement **inévitables** pour les travailleurs(euses),

attendu que cette réforme suscite de **sérieuses inquiétudes** concernant les conditions de travail et la rémunération des enseignants contractuels, dont les chargé(e)s de cours,

attendu que les chargé(e)s de cours pourraient, à terme, se voir eux aussi **obligés d'accepter n'importe quel type d'emploi** moins payé que le leur, ou devoir se passer d'une allocation de remplacement pendant les périodes creuses,

les membres du SCCCUM (Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal) réunis en assemblée générale le 14 mars 2013 dénoncent la réforme de la *Loi sur l'assurance-emploi* intégrée au projet de loi C-38.