

Septembre 2018

De l'ombre à la lumière :
**LES EXPÉRIENCES
DU PERSONNEL
ACADÉMIQUE
CONTRACTUEL**



PERSPECTIVES. SÉCURITÉ. RESPECT.
JUSTICEPOURTOUS.ACPPU.CA

 **ACPPU**

AUTEURES :

Karen Foster et
Louise Birdsell Bauer

Karen Foster, professeure agrégée au département de sociologie et d'anthropologie sociale de l'Université Dalhousie, étudie depuis une dizaine d'années les relations individuelles au travail et à l'économie, plus particulièrement sous l'angle de l'emploi précaire, des différences générationnelles et des relations entre les générations dans le travail rémunéré, du développement économique dans les régions rurales, des jeunes prestataires de l'aide sociale, du discours sur la « productivité » dans la gouvernance et la vie quotidienne au Canada, et de l'éthique du travail. Elle est l'auteure de trois livres, de multiples articles de magazine et de nombreuses collaborations dans des revues savantes comme *Work, Employment and Society* et *British Journal of Sociology*. Elle est actuellement titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'avenir durable des régions rurales du Canada atlantique.

Louise Birdsell Bauer est agente de recherche à l'ACPPU. Elle mène des recherches sur le personnel académique contractuel (PAC) dans les universités canadiennes depuis 2008 et s'est occupée activement d'organisation syndicale. Dernièrement, elle a soutenu sa thèse de doctorat intitulée *Precarious Professionals: Non-Tenure-Track Faculty in Southern Ontario Universities* au département de sociologie de l'Université de Toronto. À partir d'entrevues, de recherches dans les archives et de données ethnographiques, elle montre l'impact qu'ont les contrats d'emploi de courte durée et les conditions de travail qui y sont associées sur la capacité de subsistance des professionnels académiques, leur développement professionnel et leur intégration dans la communauté académique. Ses travaux ont été publiés dans des revues comme *Labor Studies Journal*, la *Revue canadienne de sociologie* et *Work, Employment and Society*.

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| Résumé..... | 4 |
| Introduction..... | 6 |
| Contexte..... | 7 |
| Méthodologie du sondage | 10 |
| Limites..... | 11 |
| Analyse | 12 |
| Résultats du sondage..... | 14 |
| Qui a répondu au sondage?..... | 14 |
| Emploi d'enseignant | 16 |
| Tremplin ou carrière?..... | 20 |
| Charge de travail, conditions de travail et activités savantes | 21 |
| Charge de travail..... | 21 |
| Recherche et autres activités savantes | 23 |
| Accès aux ressources | 24 |
| Principaux enjeux..... | 25 |
| Solutions à l'insécurité | 27 |
| Salaires et avantages sociaux | 28 |
| Régimes de soins de santé et de soins dentaires..... | 30 |
| Aspirations professionnelles et résultats | 30 |
| Carrières dans l'enseignement..... | 31 |
| Stratégies pour survivre et mettre fin à la précarité..... | 32 |
| Récompenses intrinsèques..... | 32 |
| Les enseignants invisibles..... | 33 |
| Appartenance et exclusion..... | 35 |
| Honte et humiliation | 36 |
| L'identité personnelle des membres du PAC..... | 38 |
| Conclusion..... | 39 |
| Références..... | 40 |
| Annexe A – Questions selon l'échelle de Likert | 42 |
| Annexe B – Questionnaire du sondage | 44 |
| Annexe C – Liste des établissements représentés | 56 |

RÉSUMÉ

Au Canada, de plus en plus de membres du personnel académique au niveau universitaire ou collégial ont des emplois atypiques – à temps partiel, temporaires ou contractuels de courte durée.

Au Canada, de plus en plus de membres du personnel académique au niveau universitaire ou collégial ont des emplois atypiques – à temps partiel, temporaires ou contractuels de courte durée. Ces brefs mandats en enseignement postsecondaire répondent bien, dit-on, aux besoins des établissements comme des travailleurs. D'un côté, on soutient que les membres du personnel académique contractuel (PAC) sont comme les conducteurs d'Uber : à la recherche de quelques dollars pour poursuivre des études ou d'un revenu venant compléter celui d'un autre emploi. De fait, on présente souvent la prolifération de ces postes occasionnels comme un avantage pour les travailleurs attirés par la flexibilité qu'ils procurent.

D'un autre côté, on avance qu'au lieu de l'emploi à temps plein souhaité, les membres du PAC doivent assumer de lourdes charges de travail en contrepartie d'un salaire dérisoire et sans pouvoir compter sur les ressources mises à la disposition des professeurs à temps plein et sur la voie de la permanence. Dans cette version, il n'est plus question de l'attrait de la flexibilité, mais d'une précarité décourageante et démoralisante.

Ces dernières années, des chercheurs se sont intéressés aux expériences professionnelles du PAC dans plusieurs provinces (Birdsell Bauer, 2011; Birdsell Bauer, 2018; Foster, 2016; Field et Jones, 2016) et leurs conclusions ont largement corroboré ce statut de travailleur précaire. Dans notre sondage, nous avons voulu évaluer la situation à l'échelle nationale en explorant les motivations, les attentes, les intérêts et les conditions de travail des enseignants contractuels au niveau postsecondaire. Nous avons aussi voulu pousser plus loin ces investigations en incluant des variables démographiques comme la race et l'orientation sexuelle, et des questions

visant à déterminer les répercussions de ce type d'emploi académique sur la conciliation travail-vie personnelle et sur la santé mentale des répondants. Enfin, nous avons demandé aux membres du PAC s'ils considéraient leur établissement d'enseignement postsecondaire comme un employeur modèle et un partisan de bons emplois dans la communauté.

Les réponses des 2606 participants au sondage donnent une image sombre des membres du PAC : des travailleurs académiques très compétents et engagés, mais qui sont sous-payés, croulent sous le travail, manquent de ressources et sont laissés de côté dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada, où ils font de leur mieux pour offrir un enseignement de qualité aux étudiants malgré des conditions de travail lamentables. Le sondage a particulièrement mis au jour ce qui suit :

- Plus de la moitié (53 %) des répondants veulent être nommés à un poste menant à la permanence dans une université ou à un poste à temps plein et permanent dans un collège, et c'est même le cas des répondants qui ont de 16 à 20 années d'enseignement à leur actif. Seulement 25 % des répondants ont clairement indiqué qu'ils ne voulaient pas de telles nominations. Les autres répondants ont déclaré être incertains.
- La sécurité d'emploi est la principale préoccupation des répondants. Seulement 21 % d'entre eux occupent un emploi à temps plein et permanent ailleurs que dans le secteur de l'éducation. S'il faut distinguer un groupe « majoritaire » au sein des répondants, il s'agit des personnes qui tentent de faire carrière, en tant que titulaires d'un poste à temps plein, dans un établissement d'enseignement postsecondaire.

- La majorité des membres du PAC comptent sur leur emploi d'enseignant contractuel pour boucler leur budget. Cependant, il ressort aussi clairement du sondage que, de manière générale, leur revenu d'enseignant n'est pas suffisant. La plupart ont une autre source de revenu ou savent que leur situation actuelle ne peut durer indéfiniment.
- Au sein du PAC, les femmes font plus d'heures de travail par cours par semaine que les hommes et c'est également le cas des membres racialisés par rapport aux membres non racialisés. Ces deux groupes sont également surreprésentés dans les échelons salariaux inférieurs.
- 42 % de répondants estiment que leur emploi d'enseignant de niveau postsecondaire a eu des répercussions sur leur santé mentale. 87% de répondants estiment que leur emploi d'enseignant de niveau postsecondaire a eu des répercussions adverses sur leur santé mentale. Un peu plus des deux tiers ont déclaré qu'en raison de sa nature intermittente, leur emploi est une source de stress importante.
- Seulement 19 % des répondants pensent que leur établissement d'enseignement postsecondaire est un employeur modèle et un partisan de bons emplois dans la communauté.

Les résultats du sondage mettent à mal le stéréotype de l'enseignant contractuel, c'est-à-dire un travailleur heureux de cumuler les emplois. À coup sûr, une minorité d'enseignants à temps partiel se sentent soutenus et appréciés, recherchent et aiment la flexibilité et le dynamisme que procure un emploi contractuel, ou ont trouvé une certaine stabilité dans le renouvellement constant de contrats. Certains membres du PAC ont un emploi à temps plein dans un autre secteur d'activité, de sorte que leur revenu d'enseignant est seulement un revenu d'appoint. D'autres choisissent de ralentir la cadence avant la retraite. On trouve aussi des professionnels qui enseignent pour transmettre les connaissances acquises dans leur spécialité et faire part de cette expérience.

Pourtant, pour un grand nombre de répondants, l'enseignement à temps partiel est synonyme de précarité et se traduit par l'insécurité financière, l'exclusion des programmes de développement de carrière ainsi que la non-reconnaissance et la non-rémunération des contributions. Ces répondants nous disent que, faute d'un emploi permanent, il leur est difficile de faire des plans ou des investissements à long terme. Ils nous indiquent qu'en tant qu'enseignants non permanents, ils peuvent difficilement superviser des étudiants et enrichir les connaissances de leur discipline même s'ils sont des chercheurs et des scientifiques qualifiés.

INTRODUCTION

Le présent rapport rend compte des résultats d'un sondage mené auprès du personnel académique contractuel travaillant dans les établissements d'enseignement postsecondaire partout au Canada.

Les réponses obtenues ont été agrégées et analysées ci-dessous. Les répondants enseignent dans une université, un collège ou une polytechnique. Leurs titres de poste varient selon l'établissement et le département : tantôt « professeur contractuel », « professeur à temps partiel », tantôt « chargé de cours », « professeur nommé pour une durée limitée » ou « professeur auxiliaire ». Nous avons retenu les expressions « personnel académique contractuel » (PAC) ou « enseignants contractuels », pour décrire ce groupe hétérogène; elles sont équivalentes. Il est important de noter que le sondage ne s'adressait qu'aux membres du PAC dont l'occupation principale est l'enseignement. Le PAC comprend d'autres catégories de travailleurs académiques, mais comme l'enseignement n'est pas leur occupation principale (pensons aux bibliothécaires), ils n'ont pas été sondés.

Les professeurs nommés à ces postes non permanents dans une université, un collège ou une polytechnique sont de plus en plus nombreux comparativement aux titulaires de postes continus, habituellement des postes menant à la permanence (Brownlee, 2015). L'étude de ce phénomène est compliquée par la difficulté d'avoir accès aux données des établissements qui, curieusement, les protègent, et par la variabilité annuelle de ces données (Brownlee, 2015; Pankin et Weiss, 2011). C'est pourquoi, dans les comptes rendus de recherches, on qualifie souvent les membres du PAC de travailleurs « cachés » du secteur de l'éducation postsecondaire (Brownlee, 2015; Rajagopal, 2002; Gappa et Leslie, 1993).

Cachés, non seulement parce que nous n'avons aucune idée précise de leur nombre, mais aussi parce que nous ignorons ce qu'ils vivent au travail. Qui sont les membres du PAC, quels

sont leurs liens avec leurs emplois, leurs étudiants, leurs établissements et leurs collègues, qu'attendent-ils de leur contrat d'enseignement, quels sont leurs intérêts, leurs luttes et leurs contributions qualitatives à l'éducation postsecondaire, voilà autant de zones d'ombre qui les recouvrent. Fait important, les membres du PAC eux-mêmes n'ont qu'une vue d'ensemble vague, parce qu'ils sont disséminés dans une multitude d'établissements et de départements, n'ont souvent pas de bureau personnel, et n'ont pas d'organisation syndicale comme le corps professoral permanent, dont la représentation et la composition sont plus stables.

Le sondage a été motivé par le désir d'en savoir plus sur les membres du PAC. Qui sont-ils? Quelle est la durée de leurs emplois académiques et quelles sont leurs conditions de travail? Que représente leur charge de travail? Combien sont-ils payés et ont-ils des avantages sociaux? Quelles sont leurs aspirations professionnelles? Veulent-ils vraiment avoir un travail académique à temps plein?

Basée sur les travaux d'érudition publiés sur le travail précaire et l'insécurité d'emploi, la présente étude a aussi comme point de départ qu'il ne suffit pas de se pencher sur la durée des contrats ou les mesures de protection de l'emploi. Certes, ces aspects sont importants, mais il faut aussi prendre en compte des questions plus subjectives ou qualitatives comme ce que les gens pensent de leur emploi, comment ils composent avec leurs conditions d'emploi, et comment leurs impressions et opinions guident leurs actions dans le monde et influent sur le fonctionnement de leurs établissements d'enseignement.

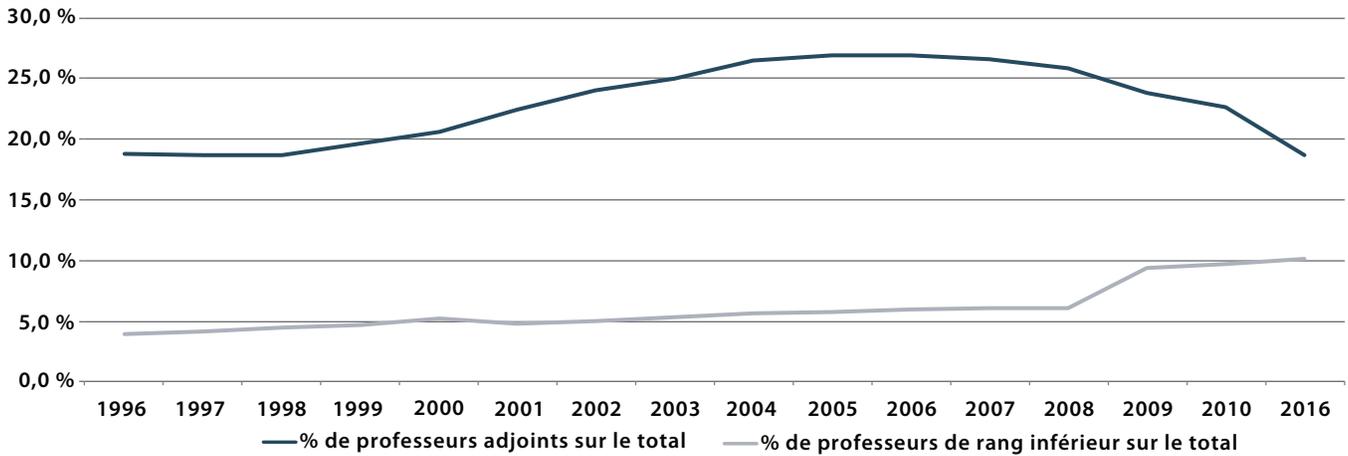
Contexte

Depuis plusieurs décennies, le financement public accordé au secteur de l'éducation postsecondaire a diminué progressivement, mais inexorablement, poussant de nombreux établissements à adhérer à un modèle de gestion d'entreprise fondé sur le recours à une main-d'œuvre occasionnelle et peu rémunérée. Un réinvestissement massif dans l'éducation postsecondaire, par le gouvernement fédéral via le Transfert canadien en matière de programmes sociaux et par les gouvernements provinciaux, s'impose de toute urgence pour inverser la diminution prononcée des postes menant à la permanence. À la lumière des récents conflits de travail très médiatisés survenus dans deux des plus grandes universités ontariennes, il est apparu que les provinces doivent actualiser leurs lois du travail et prescrire des améliorations comme une meilleure sécurité d'emploi, un salaire égal pour un travail égal et des augmentations salariales minimales. Cependant, la mobilisation pour une bonification des conditions de travail ne doit pas cibler seulement les gouvernements fédéral et provinciaux; elle doit se faire aussi dans les établissements d'enseignement postsecondaire et les communautés, pour combattre les inégalités et promouvoir l'équité au travail.

Pour justifier leur recours grandissant à des postes non permanents de professeur, les administrateurs d'université et de collège invoquent le fait que toutes les organisations du 21^e siècle se doivent d'être flexibles et que leurs établissements n'échappent pas à cette obligation. L'offre de cours et le nombre d'inscriptions fluctuent d'une année à l'autre et les professeurs à temps plein ne sont pas toujours en mesure de donner tous les cours des programmes d'études des départements. Les contrats de courte durée sont une solution sensée pour remplacer le personnel à temps plein en congé sabbatique, parental, de proche aidant ou administratif.

Cependant, ces postes contractuels temporaires à court terme sont en augmentation, contrairement aux postes permanents. De trimestre en trimestre, les départements peuvent passer avec un enseignant un contrat distinct d'aussi peu que quatre mois, uniquement parce que l'établissement ne leur attribue pas les fonds nécessaires pour engager un employé à temps plein et permanent. Les contrats temporaires de plus longue durée, comme les « nominations à durée limitée », passés pour engager des chargés de cours ou des professeurs qui donneront une série de cours pendant un ou plusieurs trimestres, sont également vus souvent comme des palliatifs provisoires et servent de plus en plus à remplacer des professeurs qui prennent leur retraite. Les données du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (SPEUC) de Statistique Canada montrent que, sur les vingt dernières années, le nombre de professeurs adjoints au Canada a atteint un sommet vers 2005-2006, tandis que le nombre de professeurs non classés a été à la hausse. Même ces données sont faussées parce que certains professeurs nommés pour une durée limitée sont classés dans la catégorie des professeurs adjoints. Toutefois, si l'on prend en compte cette limite, nous pouvons supposer que, comparativement au pourcentage des postes aux rangs inférieurs, le pourcentage des postes permanents, au rang de professeur adjoint ou à un rang plus élevé, a subi une baisse encore plus forte que ce que nous révèlent les statistiques disponibles. **La baisse des postes à temps plein couvrant toute l'année est aussi démontrée dans le Recensement, qui témoigne d'une diminution de 10 % de 2005 à 2015. Pendant la même période, le pourcentage de professeurs d'université travaillant à temps partiel et sur une partie de l'année a bondi de 79 %.**

% DE PROFESSEURS ADJOINTS ET % DE PROFESSEURS DE RANG INFÉRIEUR SUR LE TOTAL DES RANGS, SPEUC 1996-2016



Dans ce contexte, les contrats sont renouvelés à répétition, les départements réengageant souvent la même personne au terme de chaque contrat. En revanche, cette personne n'a jamais de garantie d'emploi ni n'a accès aux mêmes avantages sociaux et possibilités de développement de carrière que ses collègues permanents. Les postes non permanents sont, pour les établissements d'enseignement postsecondaire, un moyen détourné de se soustraire aux engagements continus – sur le plan des salaires, des avantages sociaux et du développement de carrière – auxquels ils sont tenus à l'endroit des employés à temps plein permanents.

Les établissements d'enseignement prétendent que les emplois précaires sont la seule réponse possible à l'explosion des coûts de main-d'œuvre et au manque à recevoir des gouvernements. Si la réduction du financement public s'est répercutée sur le budget total d'un établissement, la part des dépenses engagées pour le corps professoral a rétréci, alors que celles d'autres dépenses, notamment pour l'administration, s'est élargie. Dans les universités canadiennes, les salaires des professeurs ayant un rang exprimés en pourcentage des dépenses totales sont passés de 34 % en 1973 à 23 % en 2016 (ACPAU, 2018 : 22). Les dépenses engagées pour les salaires des professeurs ayant un rang ont progressé de 166 % en dollars constants de 2015 entre 1972 et 2016, comparativement à 228 % pour les dépenses pour l'administration et les fonds généraux pendant la même période. D'autres dépenses ont aussi affiché un pourcentage de hausse plus élevé pendant cet intervalle. Par exemple, les dépenses du poste *Bâtiments, terrains et aménagements des terrains* ont bondi de 366 % (ACPAU 2018:29). La précarisation du personnel

académique n'est donc qu'un élément du changement de priorités dans les universités canadiennes.

Avec leurs modèles de dépenses et de planification, les établissements d'enseignement postsecondaire modifient fondamentalement les emplois et les carrières des enseignants de niveau postsecondaire, les expériences des étudiants et les structures entières des universités, collèges et polytechniques. Par ailleurs, dans la mesure où les contrats de courte durée prévoient seulement la rémunération des activités d'enseignement, ils établissent une séparation entre l'enseignement en classe et la recherche ainsi que les tâches administratives. Une telle séparation compromet les missions des établissements et menace les principes reconnus de la liberté académique, de l'expertise académique et de la production de connaissances académiques. Ainsi, la précarisation a une multitude d'effets négatifs sur les professeurs et sur les étudiants. Elle porte également atteinte à la liberté académique, un principe qui est au cœur de la recherche et de la production de connaissances savantes : la capacité des membres du PAC de mener des recherches financées, en bénéficiant de l'appui total et de la protection entière de leur établissement, est mise en péril.

Le sondage porte principalement sur les emplois et les carrières du PAC, mais traite aussi d'autres ramifications de la précarisation – l'expérience des étudiants, la mission de l'établissement – du point de vue des répondants. Pour interpréter les résultats, nous avons puisé dans deux grands corps de recherches : l'un centré sur le travail précaire et l'autre, sur l'insécurité d'emploi.

Dans la présente étude, nous avons cherché à comprendre les divers degrés d'exposition du PAC aux sept « dimensions d'insécurité » (Standing, 2011) suivantes :

1. *Insécurité du marché du travail* – un manque de perspectives de revenus adéquates dans le marché du travail en général;
2. *Insécurité d'emploi* – l'absence de protection contre les congédiements arbitraires sous forme, par exemple, de règlements sur l'embauche et le congédiement, l'inadmissibilité à des indemnités de cessation d'emploi et des avis de congédiement insuffisants;
3. *Insécurité du travail* – la capacité d'une personne à se maintenir dans une niche d'emploi, à gravir les échelons et à renouveler ses compétences, et les possibilités de le faire;
4. *Insécurité au travail* – l'absence de mesures de protection contre les préjudices physiques et psychologiques au travail;
5. *Insécurité du maintien des qualifications* – l'impossibilité d'acquérir des compétences grâce à des stages, de la formation, etc., et de les appliquer;
6. *Insécurité du revenu* – est ressentie quand une personne n'a pas l'assurance d'avoir un revenu stable et suffisant, que ce soit par son emploi (au moyen de l'indexation des salaires, du salaire minimum, etc.) ou par le filet de sécurité sociale mis en place pour compenser la faiblesse des salaires (p. ex. accès à l'assurance-emploi);
7. *Insécurité de la représentation* – l'absence d'une voix collective dans le marché du travail, par l'entremise notamment des syndicats indépendants, et la non-jouissance du droit de grève.

Les recherches sur l'insécurité d'emploi (au sens large du terme) offrent d'autres indications sur l'expérience du travail précaire et ses ramifications. Les érudits qui se penchent sur cette dimension d'insécurité la définissent comme [Traduction] « une perception subjective [...] qui reflète le degré auquel les employés considèrent que leur emploi est menacé » (Lee, Huang et Ashford, 2018:335). Autrement dit, si l'insécurité d'emploi est certainement associée à des facteurs environnementaux objectifs – des contrats, le salaire, les échelons de carrière –, elle est représentée comme une *perception* dans les publications savantes. Il faut souligner que son caractère subjectif ne réduit en rien son importance ou son impact; comme le résume Schoss (2017), [Traduction] « des liens ont été établis de manière empirique entre l'insécurité d'emploi

et le mal-être psychique, physique et professionnel, des comportements inappropriés au travail ainsi qu'une détérioration du rendement, de la créativité et de l'adaptabilité » (2017:1912).

Un article publié sur le sujet est particulièrement intéressant lorsqu'on le lit à la lumière des résultats du sondage. L'insécurité d'emploi, selon Schoss (2017), est [Traduction] « un phénomène axé sur le futur » (1916) : des personnes pensant qu'elles pourraient bientôt perdre leur emploi ont tendance à avoir des comportements particuliers dans le moment présent. Certains chercheurs menant des travaux dans ce domaine proposent même que l'appréhension de l'avenir est la composante dominante de l'insécurité d'emploi – encore plus que les attributs de l'emploi. Les personnes qui craignent davantage [Traduction] « une dégradation de leur situation financière et un déclin de leurs relations sociales dans l'avenir » ont tendance à signaler plus de problèmes de santé et une plus grande détresse psychologique que leurs collègues occupant le même emploi (Hoge et coll., 2015).

Quel que soit le mécanisme en jeu, les études sur le travail précaire et l'insécurité d'emploi sont formelles : celui-ci peut avoir des conséquences dramatiques sur l'identité personnelle, la vie familiale, le bien-être psychique et physique, ainsi que les relations avec autrui (Field et coll., 2016; Lewchuk et coll., 2015; Schoss, 2017; Standing, 2011; Vosko, 2009).

C'est dans ce contexte et à la lumière de cette interprétation de la précarité et de l'insécurité d'emploi que nous avons analysé les résultats du sondage.

MÉTHODOLOGIE DU SONDAGE

Sonder le PAC pose des défis.

Bon nombre d'établissements d'enseignement n'ont ni base de données ni liste d'envoi centrales de leur personnel académique contractuel; les seules qui existent sont généralement établies par les départements (Foster, 2016). De même, les associations et syndicats de personnel académique ne conservent pas toujours les coordonnées de leurs membres du PAC. La représentation est à géométrie variable : certains membres du PAC sont affiliés à des syndicats de professeurs à temps plein, d'autres sont représentés par des syndicats à l'échelle de l'université ou de l'institution (p. ex. le Syndicat canadien de la fonction publique) tandis que d'autres ne sont pas du tout représentés. Le roulement du PAC est élevé, de sorte que les coordonnées recueillies sont rapidement périmées.

À défaut d'un sondage par recensement national sur les membres du PAC au Canada et d'une liste nationale pour le recrutement, il n'y a aucun moyen réaliste de définir un « échantillon représentatif » du PAC et encore moins de recueillir des données auprès de cet échantillon. Par conséquent, les résultats du présent sondage doivent être considérés comme un portrait des caractéristiques et des expériences des répondants. S'ils ne peuvent être appliqués à l'ensemble du PAC au Canada, ils fournissent néanmoins des indications sur le travail (conditions, expériences, perspectives) et les caractéristiques du PAC à travers le pays et ils jettent un éclairage sur la situation du PAC qui peut être utile à quiconque souhaite s'en faire une idée.

Sans liste de contacts et base d'échantillonnage nationales fiables, le recrutement de participants au sondage s'est fait par l'envoi d'une invitation. L'ACPPU a envoyé l'invitation à ses associations membres, en leur demandant de la transmettre à

leurs adhérents par tout moyen qu'elles jugeraient approprié (courriel, médias sociaux, etc.). L'ACPPU a également fait part de cette invitation dans son *Bulletin*, son site web et sur les médias sociaux et s'est associée à d'autres organisations représentant le PAC, particulièrement le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ). Le sondage a été mené de la mi-septembre au 31 décembre 2017.

Un simple clic sur le lien du sondage ouvrait une page d'accueil comportant une série de questions visant à déterminer l'admissibilité. Pour pouvoir répondre au sondage, les personnes devaient confirmer **qu'elles avaient occupé un emploi d'enseignant contractuel temporaire dans une université, un collège ou une polytechnique au Canada dans l'année académique 2016-2017**. Celles qui ne correspondaient pas en tous points à cet énoncé étaient exclues du sondage.

Par ailleurs, une analyse minutieuse des données a été effectuée pour éliminer les doubles participations ou les participations frauduleuses évidentes. Les réponses émanant d'une même adresse IP (venant, selon toute vraisemblance, simplement du même établissement d'enseignement) ont été soumises à un test de fraude. Aucun signe évident de manipulation n'a été détecté, mais environ une douzaine de participations en double (probablement le fait de personnes qui, après avoir commencé le sondage, ont eu de la difficulté à le terminer et, plutôt que de sauvegarder leurs réponses pour poursuivre plus tard, ont recommencé du début) ont été supprimées du fichier final. En tout, les réponses de 2 606 participants ont été incluses dans les données finales.

Limites

Outre l'incapacité de généraliser dont il a été question plus haut, il importe de faire d'autres mises en garde concernant l'interprétation des données. Premièrement, notre sondage n'était pas, et ne pouvait pas être, un recensement. De plus, tous les membres du PAC ne travaillaient pas dans une université, un collège ou une polytechnique au Canada en 2016-2017. Autrement dit, de nombreux – peut-être des centaines – membres du PAC n'ont pas été inclus dans notre base d'échantillonnage parce qu'ils n'avaient pas d'emploi dans l'année académique 2016-2017; en outre, certains avaient un emploi mais n'avaient pas reçu l'invitation.

Deuxièmement, il faut garder à l'esprit que les répondants à ce sondage sont majoritairement des professeurs d'université, et non de collège ou de polytechnique. Cela découle en partie de la composition de l'ACPPU (bien que le sondage ait été distribué aussi à des non-membres de l'ACPPU) et probablement aussi de la perception qu'avaient les professeurs de collège et de polytechnique de la pertinence du sondage au regard de leurs intérêts. Par conséquent, les enjeux auxquels font face les membres du PAC dans les universités occupent une place prédominante dans notre analyse. Nous recommandons de cibler directement le PAC des collèges dans les recherches futures, parce que leurs enjeux prioritaires peuvent être différents. Dans la conception du sondage, des experts des collèges et des polytechniques devraient être largement consultés pour assurer que les critères d'admissibilité soient adaptés aux répondants potentiels.

Troisièmement, en ce qui a trait à la répartition des répondants entre les provinces et les territoires, nous ne disposons pas de données fiables sur le PAC par province et par territoire. Toutefois, nous pouvons compter sur l'information sur les membres du PAC au sein de l'ACPPU. Les comparaisons montrent que la répartition géographique des répondants au sondage est raisonnablement semblable à la répartition géographique connue des membres du PAC au sein de l'ACPPU. Le PAC de l'Ontario peut être légèrement surreprésenté et ceux de l'Alberta et du Québec, plus sous-représentés. La répartition géographique des répondants au sondage s'apparente également à celle des professeurs à temps plein, tous rangs confondus, montrée dans les données du SPEUC.

Quatrièmement, abordons la question de la partialité des répondants. Comme dans la plupart des sondages, il se peut que les personnes ayant des opinions polarisées sur leurs conditions de travail étaient plus motivées à participer au sondage. Par exemple, un enseignant contractuel peut être fortement incité à participer à la suite d'une expérience positive ou fâcheuse dans un établissement d'enseignement. Toutefois, en l'absence de données nationales sur ces questions, il n'existe aucune façon de savoir si l'effet de polarisation souvent présent dans les sondages s'applique aux membres du PAC au Canada. D'autres facteurs, comme le temps nécessaire pour répondre au sondage (minimum de 30 minutes), peuvent aussi avoir eu une influence sur le taux de réponse.

Enfin, des études antérieures ont mis en évidence la diversité des disciplines, des cheminements de carrière et des types de contrat du PAC. Les établissements d'enseignement canadiens adoptent des normes disciplinaires et professionnelles qui leur sont propres, tout comme une terminologie particulière. Nous nous sommes efforcés d'employer une terminologie englobant le plus possible toutes les variantes, mais nous reconnaissons que les catégories de réponses ne correspondaient pas toujours fidèlement à la situation de certains répondants.

Analyse

Nous avons contrôlé la qualité et l'exhaustivité des données du sondage et nous avons supprimé les participations incomplètes. Les données ont été codées de nouveau lorsque cela était nécessaire (c'est-à-dire transformées en variables plus faciles à présenter et à analyser) et elles ont été analysées au moyen du logiciel SPSS par deux chercheuses – Karen Foster et Louise Birdsell Bauer. Celles-ci ont analysé les statistiques descriptives (c'est-à-dire les fréquences) pour toutes les variables et exécuté une sélection de tabulations croisées pour tester les relations entre les principales variables d'intérêt. Pour protéger l'anonymat des répondants, toute analyse multivariante qui donnait un nombre de cellules dont les valeurs étaient inférieures à dix ont fait l'objet d'un nouveau codage pour combiner les données ou exclues de l'analyse.

Les chercheuses ont utilisé la méthode de codage émergent des données qualitatives pour analyser les réponses aux questions ouvertes. Par conséquent, elles ont lu les réponses en ayant seulement une idée générale de ce qu'elles cherchaient et ont dégagé les thèmes, les tendances et les contradictions récurrentes à mesure que ceux-ci « émergeaient ». Elles ont ensuite fait plusieurs lectures des réponses, en essayant chaque fois de dégager de nouveaux thèmes ou de nouvelles nuances. Le présent rapport ne présente pas, et n'analyse pas, toutes les données provenant du sondage; d'autres analyses seront peut-être diffusées ultérieurement, et les auteures invitent les lecteurs à leur faire part de questions précises sur des variables dont les résultats du sondage ne rendent pas compte.

« Un chargé de cours doit souvent travailler dans de multiples universités pour être en mesure de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille. »

RÉSULTATS DU SONDAGE

Qui a répondu au sondage?

Les répondants devaient indiquer s'ils enseignaient à une université, un collège ou une polytechnique, ou encore à de multiples types d'établissement d'enseignement. **La grande majorité des répondants enseignaient à l'université (92 %).**

Certains enseignaient aussi dans des collèges ou des polytechniques, mais dans l'ensemble, à peine 13 % avaient enseigné dans un seul collège en 2016-2017 et moins de 3 % dans une seule polytechnique. La liste complète des établissements d'enseignement représentés dans le sondage est annexée au rapport; cependant, lorsque les populations étaient très petites, nous avons uniquement indiqué les chiffres totaux des établissements comptant plus de 50 répondants, par souci de protéger l'anonymat des répondants.

TYPE D'ÉTABLISSEMENT

À quel(s) type(s) d'établissement avez-vous enseigné dans l'année académique 2016-2017? Sélectionnez toutes les réponses applicables.

| Type d'établissement | Pourcentage ^a |
|----------------------|--------------------------|
| Université | 91,9 % |
| Collège | 13,8 % |
| Polytechnique | 2,7 % |
| Total | 108,30 % |

^a Le total dépasse 100 %, car des membres du PAC enseignent à de multiples établissements.

Les répondants étaient rattachés à un vaste éventail de disciplines et de programmes, mais **ils étaient plus nombreux dans les sciences humaines (21 %) ou dans les sciences sociales et de comportements et droit (18 %).**

Les autres répondants enseignaient en santé et les domaines connexes (11 %); en commerce, gestion et administration publique (10 %); en arts visuels et d'interprétation, et

technologies des communications (8 %); en éducation (7 %); en sciences physiques et de la vie (6 %); en architecture (4 %); en agriculture (2 %); et dans d'autres disciplines (10 %).

PROGRAMME D'ÉTUDES

De quel(s) programme(s) d'études faisiez partie vos cours dans l'année académique 2016-2017? Sélectionnez toutes les réponses applicables.

| Programme d'études | Pourcentage ^a |
|--|--------------------------|
| Sciences humaines | 21 % |
| Sciences sociales et de comportements et droit | 18 % |
| Santé et domaines connexes | 11 % |
| Commerce, gestion et administration publique | 10 % |
| Autres | 10 % |
| Arts visuels et d'interprétation, et technologies des communications | 8 % |
| Éducation | 7 % |
| Sciences physiques et de la vie et technologies | 6 % |
| Mathématiques, informatique et sciences de l'information | 4 % |
| Architecture, génie et services connexes | 4 % |
| Agriculture, ressources naturelles et conservation | 2 % |
| Perfectionnement et initiation aux loisirs | 1 % |
| Métiers et formation professionnelle | 1 % |
| Total | 103 % |

^a Le total dépasse 100 %, car certains membres du PAC donnent des cours dans de multiples programmes.

Quant à la répartition provinciale, 13 % des répondants enseignaient en Colombie-Britannique; 10 %, en Alberta; 4 %, en Saskatchewan; 4 %, au Manitoba; 47 %, en Ontario; 7 %, au Québec; 3 %, au Nouveau-Brunswick; 8 %, en Nouvelle-Écosse; 2 %, à l'Île-du-Prince-Édouard; et 2 %, à Terre-Neuve-et-Labrador. En comparant ces chiffres avec d'autres ensembles de données – y compris la base de données des membres de l'ACPPU, on constate que le PAC est bien représenté dans la plupart des provinces, à l'exception notable du Québec. L'Ontario est légèrement surreprésenté (d'environ 5 %) et l'Alberta, par rapport aux membres du PAC qui adhèrent à l'ACPPU, est malheureusement sous-représentée (d'environ 20 %). La représentation du PAC de toutes les autres provinces semble correspondre à celle des membres de l'ACPPU. Nous avons aussi comparé ces chiffres avec les données sur le personnel d'enseignement à temps plein dans toutes les provinces générées par le Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (SPEUC). Même si le SPEUC collecte seulement des données sur les enseignants à temps plein, il donne une idée de la taille des effectifs par province.

RÉPARTITION PROVINCIALE

| Province | Pourcentage |
|-------------------------|--------------|
| Colombie-Britannique | 13 % |
| Alberta | 10 % |
| Saskatchewan | 4 % |
| Manitoba | 4 % |
| Ontario | 47 % |
| Québec | 7 % |
| Nouveau-Brunswick | 3 % |
| Nouvelle-Écosse | 8 % |
| Île-du-Prince-Édouard | 2 % |
| Terre-Neuve-et-Labrador | 2 % |
| Total | 100 % |

Parlons maintenant démographie. Les **répondants étaient généralement dans la trentaine, la quarantaire et la cinquantaine** et étaient répartis comme suit : 26 % avaient de 36 à 45 ans; 23 %, de 46 à 55 ans; et 30 %, plus de 55 ans. La tranche d'âge médiane était celle des 36 à 45 ans, soit un peu moins que la tranche d'âge médiane des enseignants à temps plein dans le rapport du SPEUC pour 2016-2017 (50 à 54 ans).

| RÉPARTITION SELON L'ÂGE | |
|-------------------------|--------------|
| Tranche d'âge | Pourcentage |
| 20 à 25 ans | 3 % |
| 26 à 35 ans | 16 % |
| 36 à 45 ans | 26 % |
| 46 à 55 ans | 23 % |
| 56 à 65 ans | 25 % |
| 65 ans et plus | 7 % |
| Total | 100 % |

Au chapitre du niveau de scolarité, **11 % des répondants avaient obtenu un diplôme postdoctoral ou une bourse postdoctorale, 38 % détenaient un doctorat ou un diplôme en médecine, 42 % étaient titulaires d'une maîtrise et 6 % étaient des bacheliers.** Seulement 3 % des répondants détenaient un certificat d'une école de métiers, un diplôme collégial ou un titre quelconque d'études postsecondaires.

| PLUS HAUT NIVEAU DE SCOLARITÉ | |
|--|--------------|
| Plus haut niveau de scolarité | Pourcentage |
| Certificat quelconque d'études secondaires ou d'une école de métiers | 1 % |
| Diplôme d'études collégiales | 1 % |
| Baccalauréat | 6 % |
| Certificat supérieur au baccalauréat | 1 % |
| Maîtrise acquise | 42 % |
| Doctorat acquis ou diplôme en médecine | 38 % |
| Diplôme postdoctoral | 11 % |
| Total | 100 % |

Au volet genre et orientation sexuelle, 56 % des répondants se sont identifiés comme une femme, 35 %, comme un homme, 7 %, comme une personne LGBTAB-S et moins de 1 %, comme une personne transgenre, non binaire ou d'un troisième genre, ou ont préféré leur propre description (2 % ont préféré ne pas le dire).

Plus de la moitié des répondants (57 %) sont un parent ou un tuteur légal d'au moins un enfant.

Une proportion de 27 % de notre échantillon s'est identifiée comme une personne racialisée. Les répondants étaient invités à se situer dans les catégories d'origine raciale et ethnique employées par Statistique Canada. Sur les 2 500 personnes qui ont répondu à la question, **73 % ont choisi « Blanc » et 27 % ont choisi d'autres catégories.** Qui plus est, 2 % des répondants se sont identifiés comme Autochtones. Seule la catégorie « Sud-Asiatique » a été sélectionnée par plus de 2 % des répondants racialisés. Comme les chiffres désagrégés sont faibles, nous avons regroupé les données sur le PAC racialisé.

Nous souhaitons réitérer que notre échantillon n'est pas représentatif. Mais force est de constater que le pourcentage de membres du PAC racialisés dans le sondage dépasse le pourcentage d'enseignants à temps plein racialisés déclaré dans les données du recensement de 2016 (ACPPU, 2018). Il semble qu'il y aurait lieu d'approfondir la question de la possible surreprésentation des enseignants racialisés dans les postes contractuels temporaires.

Emploi d'enseignant

Même s'ils portent des titres de poste différents, les membres du PAC sondés ont certains points en commun : leurs postes ne mènent pas à la permanence, seules leurs activités d'enseignement sont habituellement rémunérées (pas leurs activités de recherche ou leurs tâches administratives) et leurs emplois ne sont pas permanents, dans tous les sens stricts du terme. Bon nombre d'entre eux donnent les mêmes cours aux mêmes établissements depuis des décennies, et pourtant, rien ne garantit que leurs contrats ou leurs cours seront renouvelés. Plus de la moitié des enseignants de niveau postsecondaire ayant participé au sondage doivent soumettre une demande individuelle, chaque trimestre, pour chaque cours qu'ils souhaitent donner. D'autres ont des contrats plus longs, soit de un à trois ans, en vertu desquels ils sont tenus de donner un ensemble de cours, ou des contrats semblables portant sur de multiples cours, qui sont renouvelés chaque année sans qu'ils en fassent la demande.

Dans tous ces cas de figure, le membre du PAC est à la merci d'une baisse des inscriptions, de la sélection d'un cours par un enseignant à temps plein ou d'une restructuration des programmes qui détermineront la décision de ne pas le réengager, mettant ainsi fin à son contrat « continu » de longue date.

Comme nous l'avons dit précédemment, les membres du PAC cumulent les contrats qui diffèrent par leur durée, la terminologie et les titres. Les répondants au sondage reflètent cette diversité, mais l'on relève toutefois des tendances notables.

| TYPE DE NOMINATION | |
|---|--------------|
| Type de nomination | Pourcentage |
| Cours à la pièce | 54 % |
| Cours à la pièce, multiples établissements | 16 % |
| Nomination à durée limitée | 18 % |
| Nomination à durée limitée et cours supplémentaires, même établissement | 5 % |
| Multiplés nominations à durée limitée à différents établissements | 1 % |
| Nomination à durée limitée et cours supplémentaires, multiples établissements | 4 % |
| Nomination continue ou nomination à temps partiel permanente | 1 % |
| Autres | 1 % |
| Total | 100 % |

Soixante-dix pour cent (70 %) des répondants ont dit avoir été engagés pour donner des cours à la pièce en 2016-2017, 54 %, à un seul établissement et 14 %, à de multiples établissements. Bien qu'ils puissent avoir donné plus d'un cours cette année-là (et ils ont été nombreux à le faire, comme nous le montrerons plus loin), ils avaient obtenu un contrat d'emploi par cours après avoir dû soumettre leur candidature chaque fois. Ce régime d'emploi est sans doute le plus précaire de tous ceux reconnus dans le sondage. En effet, les enseignants engagés par contrat pour donner des cours à la pièce jouissent seulement d'une « garantie d'emploi » (et même cette expression est employée dans un sens très vague) pour un trimestre (approximativement quatre mois) ou une année académique (approximativement dix mois) en vertu de tous les contrats. Quelle que soit la durée de leur contrat, à la fin de celui-ci, ils doivent soumettre à nouveau leur candidature pour continuer d'enseigner.

Environ le quart des autres répondants avaient obtenu une nomination plus stable, que nous avons appelée « nomination à durée limitée ». Dans ce cas-ci, les membres du PAC donnent plusieurs cours en vertu d'un seul contrat, mais celui-ci comporte une date d'expiration déterminée. Ce genre de contrat peut s'étendre sur un seul trimestre (approximativement quatre mois) ou sur plusieurs années, mais il ne fait aucun doute qu'il n'est pas permanent. Les nominations à durée limitée sont habituellement axées uniquement sur l'enseignement, de sorte qu'aucun temps ou qu'aucune rémunération ne sont prévus pour les activités de recherche et les tâches administratives. Parmi les répondants, 17 % avaient obtenu une nomination à durée limitée à un seul établissement, 4 % avaient obtenu une nomination à durée limitée et donnaient des cours supplémentaires à la pièce au même établissement, et 4 % avaient obtenu une nomination à durée limitée et donnaient des cours supplémentaires à la pièce à d'autres établissements. Un faible pourcentage (1 %) avait obtenu de multiples nominations à durée limitée concomitantes.

De nombreux répondants occupaient d'autres emplois rémunérés en plus de leurs contrats d'enseignement. En effet, **48 % ont indiqué qu'outre leur emploi d'enseignant contractuel, ils avaient au moins un autre emploi**. Il ne s'agit pas de contrats d'enseignement multiples, dont il sera question dans la partie suivante. Les enseignants contractuels engagés pour donner des cours à la pièce (64 %) étaient beaucoup plus susceptibles d'occuper plus d'un emploi que les enseignants ayant une nomination à durée limitée (11 %).

Parmi les membres du PAC qui avaient un autre emploi que celui d'enseignant, 64 % avaient seulement un autre emploi, mais 24 % en avaient deux et 12 % en avaient au moins trois.

Le nombre d'heures de travail consacrées par semaine à ces autres emplois variait : 10 % y consacraient 40 heures et plus; 40 %, de 25 à 40 heures; et la moitié, moins de 25 heures.

Les membres du PAC qui travaillaient à de multiples établissements – en donnant des cours à la pièce ou dans le cadre d'une nomination à durée limitée – étaient beaucoup moins susceptibles d'occuper un autre emploi que celui d'enseignant contractuel.

« Je suis professeur. Les gens sont toujours impressionnés, jusqu'à ce que je leur dise que je travaille dans trois institutions situées dans deux villes, que je n'ai aucun avantage social et aucune stabilité d'emploi. »

« J'enseigne à cet établissement depuis près de 30 ans. Comme les autres enseignants contractuels, je n'ai jamais obtenu de reconnaissance lors de la remise annuelle du prix pour long état de service. »

TYPE DE NOMINATION ET EMPLOIS MULTIPLES

| Type de nomination | Multiples emplois outre l'emploi d'enseignant contractuel | |
|---|---|--------------|
| | Oui | Non |
| Cours à la pièce | 64 % | 42 % |
| Cours à la pièce, multiples établissements | 15 % | 17 % |
| Nomination à durée limitée | 11 % | 26 % |
| Nomination à durée limitée et cours supplémentaires, même établissement | 3 % | 6 % |
| Multiples nominations à durée limitée à différents établissements | 2 % | 1 % |
| Nomination à durée limitée et cours supplémentaires, multiples établissements | 3 % | 5 % |
| Nomination continue ou nomination à temps partiel permanente | 1 % | 1 % |
| Autres | 1 % | 2 % |
| Total | 100 % | 100 % |

Parmi ceux qui occupaient d'autres emplois, seulement 21 % ont indiqué qu'il s'agissait d'emplois salariés, à temps plein et permanents. Vingt-neuf pour cent (29 %) étaient des travailleurs autonomes et 18 % ont dit occuper un emploi à taux horaire et non permanent. Le tiers des répondants (33 %) ont dit occuper un emploi autre qu'un travail autonome, à taux horaire ou salarié, à temps plein et permanent.

Il y avait autant de femmes que d'hommes parmi les répondants qui occupaient d'autres emplois que celui d'enseignant contractuel, mais leur type d'emploi supplémentaire différait. Les hommes étaient plus susceptibles d'occuper des emplois salariés, à temps plein et permanents que les femmes (13 % contre 10 %) ainsi qu'un emploi autonome (17 % contre 13 %). En analysant les autres emplois à taux horaire, à temps partiel et non permanents (c.-à-d. temporaires, occasionnels ou contractuels), on constate que les femmes sont beaucoup plus représentées dans ce type d'autre emploi que les hommes.

Les titulaires d'un baccalauréat étaient plus susceptibles que les titulaires d'une maîtrise, d'un doctorat ou d'une bourse postdoctorale d'avoir un autre emploi, salarié, à temps plein et permanent (18 % contre 14 %, 7 % et 7 % respectivement) et d'être des travailleurs autonomes (30 % contre 16 %, 12 % et 7 % respectivement).

EMPLOI PRINCIPAL

| Emploi principal | Pourcentage |
|---|--------------|
| Salarié, à temps plein, permanent | 21 % |
| Salarié, à temps plein, non permanent (c.-à-d. temporaire, occasionnel ou contractuel) | 9 % |
| Salarié, à temps partiel, permanent | 4 % |
| Salarié, à temps partiel, non permanent (c.-à-d. temporaire, occasionnel ou contractuel) | 8 % |
| Taux horaire, à temps plein, permanent | 2 % |
| Taux horaire, à temps plein, non permanent (c.-à-d. temporaire, occasionnel ou contractuel) | 4 % |
| Taux horaire, à temps partiel, permanent | 5 % |
| Taux horaire, à temps partiel, non permanent (c.-à-d. temporaire, occasionnel ou contractuel) | 18 % |
| Travail autonome | 29 % |
| Total | 100 % |

L'éventail des relations d'emploi présenté dans le tableau ci-dessus s'exprime aussi dans les fourchettes d'heures de travail que les répondants ont dit consacrer à leurs autres emplois. La proportion la plus élevée de répondants occupant d'autres emplois – environ le tiers (32 %) – a dit effectuer de 21 à 39 heures de travail par semaine dans un emploi autre que celui d'enseignant contractuel. Parmi les autres répondants, 23 % ont indiqué la fourchette de 10 heures ou moins par semaine, ou bien celle de 11 à 20 heures, ou encore celle de 40 heures ou plus. Ces réponses donnent à penser que bon nombre des membres du PAC occupant un autre emploi ont tendance à avoir des emplois à temps partiel assez accaparants – qui exigent plus d'heures de travail qu'un petit à-côté, mais vraisemblablement pas assez pour atteindre le seuil du « plein temps » (37 à 40 heures) pour lequel les organisations accordent des avantages sociaux aux employés. Cependant, la somme des heures de travail consacrées à de multiples emplois dépasse souvent ce seuil.

HEURES PAR SEMAINE DANS UN AUTRE EMPLOI

| | Pourcentage |
|---------------------|--------------|
| Dix heures ou moins | 23 % |
| 11 à 20 heures | 22 % |
| 21 à 39 heures | 32 % |
| 40 heures et plus | 23 % |
| Total | 100 % |

Moins de 2 % des répondants n'ont pu trouver une description d'emploi reflétant leur situation. La moitié d'entre eux ont qualifié leur nomination de « nomination à temps partiel continue ». Selon cette description, il s'agit de contrats qui sont renouvelés automatiquement chaque année – sans que le titulaire ait à soumettre de nouveau sa candidature –, mais qui n'offrent jamais vraiment de garantie. Si, une année donnée, un professeur à temps plein est intéressé à donner le cours habituellement attribué à un membre du PAC, ou si le cours n'est pas offert en raison de la faiblesse des inscriptions, le membre du PAC peut ne pas être réembauché. À noter qu'un pourcentage élevé de répondants ayant obtenu ce genre de nominations ont dit qu'il était très peu probable qu'ils perdent leur emploi.

Des réponses à des questions qualitatives fournies par un sous-ensemble de répondants qui enseignent à de multiples établissements donnent un aperçu de leurs attentes et de leurs aspirations, ainsi que des tendances.

L'argent était la motivation la plus courante des répondants qui ont enseigné à de multiples établissements en 2016-2017. Peu importe qu'ils voulaient compléter le revenu tiré d'autres emplois, de l'emploi de leur conjoint ou conjointe ou de leur régime de retraite, ou encore qu'ils avaient besoin de leur revenu d'enseignant contractuel pour assurer leur subsistance, au final, ils ont exprimé l'idée qu'ils cumulaient les contrats d'enseignement à de multiples établissements pour faire assez d'argent pour vivre, ou peut-être pour vivre plus confortablement.

Ceux pour qui cet argent était nécessaire à leur survie se trouvaient dans des situations assez dramatiques, près du seuil de pauvreté ou sous ce seuil. **Il est important de noter que plusieurs répondants ont dit que le revenu provenant d'un seul établissement n'était pas assez élevé pour qu'ils dépassent le seuil de pauvreté.** Voici le témoignage d'un répondant :

« Je devais avoir trois contrats pour ne pas risquer de me retrouver à la rue, pour avoir assez d'argent pour me nourrir. Dans les deux premières semaines de chaque semestre, je sautais chaque jour des repas, ou je devais choisir entre l'électricité, la nourriture ou le transport. Je ne pouvais pas me permettre les trois en même temps. »

Tremplin ou carrière?

La plupart des répondants (59 %) enseignaient au niveau postsecondaire, sur une base contractuelle, depuis plus de cinq ans : 25 % y enseignaient depuis 6 à 10 ans; 15 %, depuis 11 à 15 ans; 8 %, depuis 16 à 20 ans; et 11 %, depuis plus de 20 ans. Seulement 8 % des répondants en étaient à leur première expérience et 13 % enseignaient depuis 1 à 2 ans au niveau postsecondaire. Enfin, un répondant sur cinq (19 %) enseignait à ce niveau depuis 3 à 5 ans.

EXPÉRIENCE/ASPIRATION À UN POSTE MENANT À LA PERMANENCE

| Depuis combien de temps enseignez-vous au postsecondaire? | Voulez-vous être nommé à un poste menant à la permanence? | | | |
|---|---|-----|-----------|-------|
| | Oui | Non | Incertain | Total |
| Première année en 2016-2017 | 61 | 14 | 25 | 100 |
| 1 à 2 ans | 62 | 15 | 23 | 100 |
| 3 à 5 ans | 64 | 15 | 21 | 100 |
| 6 à 10 ans | 56 | 23 | 21 | 100 |
| 11 à 15 ans | 50 | 31 | 19 | 100 |
| 16 à 20 ans | 39 | 43 | 18 | 100 |
| Plus de 20 ans | 24 | 59 | 17 | 100 |

Une écrasante majorité de répondants ont indiqué qu'ils donnaient généralement des cours du premier cycle – 67 %, des cours de première et de deuxième année du premier cycle et 78 %, des cours de troisième et de quatrième année du premier cycle. Cependant, près du quart (23 %) des répondants donnaient également des cours de cycle supérieur; 18 %, des cours professionnels à l'université; et 6 %, des cours professionnels dans des collèges ou des polytechniques. (Comme les réponses multiples étaient acceptées, la somme des pourcentages n'est pas 100.)

| TYPE DE COURS | | |
|---|------------------------------|----------------------------------|
| Type de cours | Pourcentage des cours donnés | Pourcentage des cas ^a |
| Première et deuxième année du premier cycle | 40 % | 77 % |
| Troisième et quatrième année du premier cycle | 35 % | 68 % |
| Cycle supérieur | 13 % | 24 % |
| Cours professionnels (collège/polytechnique) | 3 % | 6 % |
| Cours professionnels (université) | 9 % | 18 % |
| Total | 100 % | 193 % |

^a Le total dépasse 100 %, car certains membres du PAC donnent plusieurs types de cours.

Sur près du quart des membres du PAC qui donnent des cours de cycle supérieur ou des cours professionnels, bon nombre n'ont pas accès aux ressources d'enseignement de base, comme un bureau personnel pour rencontrer leurs étudiants ou simplement ranger leurs effets. Ils ont été nombreux à souligner dans leurs commentaires qu'ils doivent expliquer à leurs étudiants du cycle supérieur qu'ils ne devraient pas écrire de lettre de recommandation et qu'ils ne peuvent généralement pas superviser leurs thèses, même s'ils leur donnent les cours de cycle supérieur obligatoires.

Charge de travail, conditions de travail et activités savantes

Un des problèmes soulevés par les publications a trait au modèle du « juste-à-temps » souvent appliqué à l'embauche des membres du PAC : autrement dit, ceux-ci doivent mettre les bouchées doubles pour préparer les cours pour lesquels ils sont engagés. Nous avons constaté que 35 % des membres du PAC recevaient un préavis de moins de six semaines et que, pour plus de 30 %, ce préavis s'étendait de six semaines à trois mois. Il faut noter qu'un nombre croissant de conventions collectives précisent le préavis minimum qui doit être envoyé aux membres du PAC.

Charge de travail

Tant les théoriciens que les décideurs politiques se sont cassés les dents sur la difficulté à mesurer les charges de travail du personnel académique. Compte tenu de la diversité du travail contractuel dans les universités, il est logique de se pencher sur les multiples dimensions de la charge de travail, notamment les heures travaillées, le temps de préparation et les tâches extracontractuelles. Cet exercice révèle, première-

ment, que des expressions comme « enseignant à temps partiel » ne correspondent pas à la réalité de la plupart des membres du PAC. Bon nombre donnent plus qu'un cours et enseignent parfois à de multiples établissements. Le tableau suivant montre le nombre d'heures de travail effectuées par cours par semaine par les répondants :

| HEURES PAR COURS PAR SEMAINE | |
|---|--------------|
| Heures de travail par cours par semaine | Pourcentage |
| Cinq heures ou moins | 9 % |
| 6 à 10 heures | 28 % |
| 11 à 15 heures | 25 % |
| 16 à 20 heures | 18 % |
| 21 à 30 heures | 11 % |
| 31 à 40 heures | 5 % |
| Plus de 40 heures | 4 % |
| Total | 100 % |

Par conséquent, même sur le plan des heures de travail par cours par semaine, on observe de grandes disparités entre les membres du PAC. Tandis que 9 % ont répondu faire 5 heures de travail ou moins par cours par semaine, plus du quart (28 %) ont plutôt répondu faire de 6 à 10 heures, et 25 %, de 11 à 15 heures. Quelque 18 % ont répondu faire de 16 à 20 heures et 11 %, de 21 à 30 heures. Une minorité de répondants (9 %) ont indiqué qu'ils consacraient plus de 30 heures à chaque cours, chaque semaine.

Plus particulièrement, les membres du PAC qui ont enseigné le plus en 2016-2017 ont consacré moins de temps à chaque cours, chaque semaine. Ceux qui ont donné un ou deux cours en 2016-2017 étaient plus susceptibles d'en consacrer plus que ceux qui ont donné de trois à cinq cours, ou encore six cours ou plus. Par conséquent, le nombre d'heures de travail par cours par semaine semble équivaloir au temps dont disposent les membres du PAC pour travailler. Si les membres du PAC multiplient les contrats d'enseignement pour gagner leur vie, et doivent limiter le temps de préparation qu'ils peuvent allouer à chaque cours, la question de la qualité de l'éducation postsecondaire se pose. En approfondissant notre analyse de ces données, nous constatons que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler plus de 15 heures par cours par semaine et que les membres racialisés du PAC sont plus susceptibles de le faire que les membres non racialisés.

Pour comprendre encore mieux la charge de travail du PAC, nous avons examiné à quelle fréquence les répondants travaillaient plus de huit heures par jour en tant qu'enseignant contractuel, ainsi que les soirs ou les fins de semaine. Les données sont résumées ci-dessous, mais on voit que, dans l'ensemble, des nombres appréciables de membres du PAC travaillent plus de huit heures par jour, et les soirs aussi, du moins plusieurs soirs par semaine. Enfin, les répondants ont majoritairement (62 %) indiqué qu'ils travaillaient presque toutes les fins de semaine.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

| Fréquence des heures supplémentaires | % plus de 8 heures de travail/ jour | % heures de travail/soir |
|--------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| La plupart du temps | 26 % | 46 % |
| Quelques fois par semaine | 30 % | 35 % |
| Quelques fois par mois | 26 % | 14 % |
| Une ou deux fois par trimestre | 12 % | 4 % |
| Jamais | 6 % | 1 % |
| Total | 100 % | 100 % |

La charge de travail du PAC comporte également un autre volet essentiel, soit le travail accompli pour l'établissement d'enseignement, dans le cadre du contrat de travail ou non. Soixante-quinze pour cent (75 %) des répondants ont dit qu'ils participaient à des comités d'une façon ou d'une autre, sans être rémunérés pour la plupart (60 % globalement) – ce qui augmente leur invisibilité. Les répondants ont aussi indiqué qu'ils accomplissaient beaucoup de tâches administratives non rémunérées – 15 % ont déclaré effectuer des tâches administratives qui n'étaient pas prévues par leur contrat d'enseignement ou qui ne relevaient pas d'un poste administratif officiel.

PARTICIPATION À DES COMITÉS

| Participation à des comités | Pourcentage |
|---------------------------------------|--------------|
| Comité à l'échelle du département | 40 % |
| Comité à l'échelle de la faculté | 24 % |
| Comité à l'échelle de l'établissement | 14 % |
| Comité syndical | 14 % |
| Autre comité | 8 % |
| Total | 100 % |

PARTICIPATION À DES COMITÉS – AVEC ET SANS RÉMUNÉRATION

| Participation à des comités | Avec rémunération | Sans rémunération | Total |
|---------------------------------------|-------------------|-------------------|-------|
| Comité à l'échelle du département | 13 % | 87 % | 100 % |
| Comité à l'échelle de la faculté | 20 % | 80 % | 100 % |
| Comité à l'échelle de l'établissement | 18 % | 82 % | 100 % |
| Comité syndical | 32 % | 68 % | 100 % |
| Autre comité | 10 % | 90 % | 100 % |

Il est important de souligner que la réalité fait mentir le stéréotype du PAC qui donne seulement un cours ou deux par année, puisqu'une proportion élevée des répondants ont une pleine charge de travail. Comme on peut le voir dans le tableau suivant, 40 % d'entre eux avaient donné plus de quatre cours en 2016-2017.

NOMBRE DE COURS DONNÉS

| Nombre de cours donnés | Pourcentage |
|------------------------|--------------|
| 1 | 17 % |
| 2 | 19 % |
| 3 | 13 % |
| 4 | 12 % |
| 5 | 9 % |
| 6 | 9 % |
| 7 | 5 % |
| 8 | 16 % |
| Total | 100 % |

La grande majorité de ces cours (88 %) étaient donnés en classe, contre 12 % en ligne. Les répondants avaient déjà donné au moins une fois la plupart des cours (75 %) mentionnés dans le sondage, ce qui contribue, en théorie, à diminuer les efforts de préparation de chaque cours. Cependant, il faut également noter que, le plus souvent, les membres du PAC ne bénéficiaient pas du soutien d'un assistant à l'enseignement (76 % des cours donnés).

Recherche et autres activités savantes

D'après nos données, les tâches administratives et les participations à des comités dépassent les obligations contractuelles des membres du PAC. On constate aussi que la plus grande partie d'entre eux ont des activités savantes, telles la recherche, la rédaction d'articles ou de livres, etc. Dans la plupart des contrats des professeurs réguliers – particulièrement les professeurs sur la voie de la permanence, le temps consacré à la recherche, à la rédaction et à d'autres activités savantes hormis l'enseignement est protégé par des dispositions particulières. Un contrat type pour un poste menant à la permanence stipule que le titulaire consacra

40 % de son temps à l'enseignement, 40 % de son temps à des activités savantes hormis l'enseignement et 20 % de son temps à des tâches administratives et à la participation à des comités. Cependant, comme il a été dit plus haut, les membres du PAC sont rémunérés uniquement pour leurs activités d'enseignement. Malgré cela, les deux tiers (67 %) d'entre eux ont indiqué qu'ils étaient en train de rédiger des articles pour des revues à comité de lecture et environ le tiers (30 à 34 %) ont répondu qu'ils rédigeaient des articles pour des publications sans comité de lecture, menaient activement des recherches ou soumettaient des demandes de subvention de recherche à des organismes externes.

« Il y a un bureau pour les chargés de cours dans mon département. Quinze chargés de cours se le partagent et il y a six tables de travail et six ordinateurs. Il n'est pas inhabituel que trois chargés de cours rencontrent leurs étudiants simultanément. »

ACTIVITÉS SAVANTES

| Activités savantes | Pourcentage de cas |
|---|--------------------|
| Rédaction d'articles pour des revues à comité de lecture (avant ou après la soumission) | 67 % |
| Rédaction d'articles pour des publications sans comité de lecture | 36 % |
| Travail sur le terrain (entrevues, recherche par sondage, etc.) | 31 % |
| Demandes de subvention de recherche destinées à des organismes externes | 30 % |
| Rédaction de livres évalués par un comité de lecture | 27 % |
| Demandes d'approbation auprès d'un comité d'éthique de la recherche | 17 % |
| Recherche en laboratoire (expérimentations, observation, etc.) | 10 % |
| Études de cycles supérieurs | 7 % |
| Activités de recherche financées par le secteur privé | 7 % |
| Demandes d'emploi | 2 % |
| Activités liées à des brevets | 1 % |
| Autres | 33 % |

Très peu de ces activités savantes sont incluses dans la rémunération prévue dans les contrats des membres du PAC et peu de recherches bénéficient de financement externe (p. ex. les trois conseils subventionnaires). À peine 2 % des répondants ont dit avoir obtenu, en tant que chercheur principal, une subvention de recherche importante d'un organisme externe en 2016-2017 et 8 % ont déclaré qu'ils en avaient déjà obtenu une. Parallèlement, 5 % des répondants ont déclaré qu'ils avaient obtenu, en tant que cochercheur, une subvention de recherche importante d'un organisme externe en 2016-2017 et 9 %, qu'ils en avaient déjà obtenu une. Dans les commentaires, certains ont précisé qu'ils bénéficiaient de plus petites subventions d'organismes externes ou de leur département ou établissement. D'autres ont indiqué que leur recherche (ou autre activité, comme écrire des ouvrages de fiction ou faire des œuvres d'art) n'est pas du type auquel les organismes externes allouent des subventions importantes.

Accès aux ressources

L'accès à un espace de bureau suffisamment grand est un enjeu pour tous les membres du PAC. Selon nos données, seule une petite minorité de répondants (20 %) disposent de leur propre bureau. Pour les autres, les rencontres avec les étudiants sont plus compliquées et le sentiment d'isolement professionnel est plus grand.

BUREAU

| Bureau | Pourcentage |
|---|--------------|
| J'avais au moins un bureau personnel sur le campus. | 23 % |
| J'ai partagé un bureau avec d'autres enseignants contractuels ou étudiants. | 57 % |
| Je n'avais accès qu'à la salle du personnel (ou autre salle commune). | 9 % |
| Je n'avais aucun bureau sur le campus. | 11 % |
| Total | 100 % |

Le tableau suivant fait état de l'étendue de l'accès aux ressources du campus par les répondants. La plupart d'entre eux ont dit avoir un accès suffisant aux prêts dans les bibliothèques et aux revues en ligne. Par ailleurs, les répondants ont déclaré avoir un accès insuffisant, voire aucun accès, principalement aux ressources suivantes : les séminaires et ateliers de perfectionnement professionnel (52 %), le financement des déplacements à des conférences (86 %), le financement des déplacements pour la recherche (84 %) et les installations sportives (68 %). Il ne fait aucun doute que ces ressources, et particulièrement les trois premières, contribuent de manière importante au perfectionnement professionnel et aux recherches des membres du PAC et que, par conséquent, elles sont liées à leur développement en tant que membre du personnel académique. Cependant, l'accès insuffisant ou le nonaccès de la grande majorité du PAC à bon nombre de ces ressources limitent leurs possibilités de développement.

RESSOURCES DU CAMPUS

| | Accès suffisant | Accès insuffisant/ aucun accès |
|--|-----------------|--------------------------------|
| Bibliothèque : prêts pour tout le trimestre | 80 % | 20 % |
| Bibliothèque : accès en ligne à des revues spécialisées et à des périodiques | 74 % | 26 % |
| Séminaires/ateliers de perfectionnement professionnel | 48 % | 52 % |
| Financement des déplacements à des conférences | 14 % | 86 % |
| Imprimante (pour le matériel didactique) | 69 % | 31 % |
| Financement des déplacements pour la recherche | 6 % | 84 % |
| Adresse électronique institutionnelle | 85 % | 5 % |
| Ressources d'enseignement et d'apprentissage | 63 % | 37 % |
| Installations sportives | 32 % | 68 % |
| Stationnement | 26 % | 62 % |

Compte tenu des tableaux et résultats précédents, il n'est pas étonnant que la majeure partie (70 %) des répondants ne sont pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle il n'y a rien à changer à leurs conditions de travail. Seulement 21 % estiment que leur établissement est un employeur modèle et un partisan de bons emplois dans la communauté.

MES CONDITIONS DE TRAVAIL SONT CORRECTES. IL N'Y A RIEN À CHANGER.

| | |
|----------------------|--------------|
| Très d'accord | 3 % |
| D'accord | 11 % |
| Neutre | 17 % |
| Pas d'accord | 33 % |
| Pas du tout d'accord | 36 % |
| Total | 100 % |

JE PENSE QUE MON ÉTABLISSEMENT EST UN EMPLOYEUR MODÈLE ET UN PARTISAN DE BONS EMPLOIS DANS LA COMMUNAUTÉ.

| | |
|----------------------|--------------|
| Très d'accord | 4 % |
| D'accord | 17 % |
| Neutre | 31 % |
| Pas d'accord | 24 % |
| Pas du tout d'accord | 24 % |
| Total | 100 % |

Principaux enjeux

Les données recueillies dans le cadre de ce sondage confortent essentiellement les hypothèses voulant qu'un emploi au sein du PAC présente les caractéristiques d'un emploi précaire et que le PAC souffre d'insécurité d'emploi. Si on examine d'abord certaines des questions quantitatives de portée plus générale, on voit clairement que l'absence de permanence véritable dans l'emploi d'enseignant contractuel – l'absence de protection contre le congédiement, l'incertitude relative à la réembauche et au renouvellement des contrats – est une source importante d'insécurité et de stress négatif chez les répondants. En fait, l'insécurité est apparue dans ce sondage comme la principale préoccupation du PAC, devançant le salaire, les avantages sociaux, la charge de travail et d'autres préoccupations possibles présentées dans la page suivante.

Sur l'ensemble des répondants, 69 % ont convenu que la nature intermittente de leur emploi d'enseignant était une source importante de stress et de préoccupation (45 %, très d'accord; 24 %, d'accord). Les réponses aux autres questions attitudinales ont permis de préciser les manifestations, facteurs et causes de ce stress.

J'AI ASSEZ CONFIANCE EN MES POSSIBILITÉS D'ÊTRE RÉEMBAUCHÉ POUR PRENDRE DES ENGAGEMENTS FINANCIERS IMPORTANTS (P. EX. ACHAT D'UNE MAISON).

| | |
|----------------------|--------------|
| Très d'accord | 3 % |
| D'accord | 14 % |
| Neutre | 15 % |
| Pas d'accord | 23 % |
| Pas du tout d'accord | 45 % |
| Total | 100 % |

Quarante-cinq (45 %) pour cent des répondants ne sont pas du tout d'accord pour dire qu'ils ont assez confiance en leurs possibilités de conserver leur emploi pour prendre des engagements financiers importants, comme l'achat d'une maison. Seulement 17 % ont répondu par l'affirmative.

| EN RAISON DE SA NATURE CONTRACTUELLE, MON EMPLOI LIMITE MA CAPACITÉ DE PLANIFIER À LONG TERME (P. EX. AVOIR DES ENFANTS, ACHETER UNE MAISON). | |
|---|--------------|
| Très d'accord | 33 % |
| D'accord | 23 % |
| Neutre | 17 % |
| Pas d'accord | 15 % |
| Pas du tout d'accord | 12 % |
| Total | 100 % |

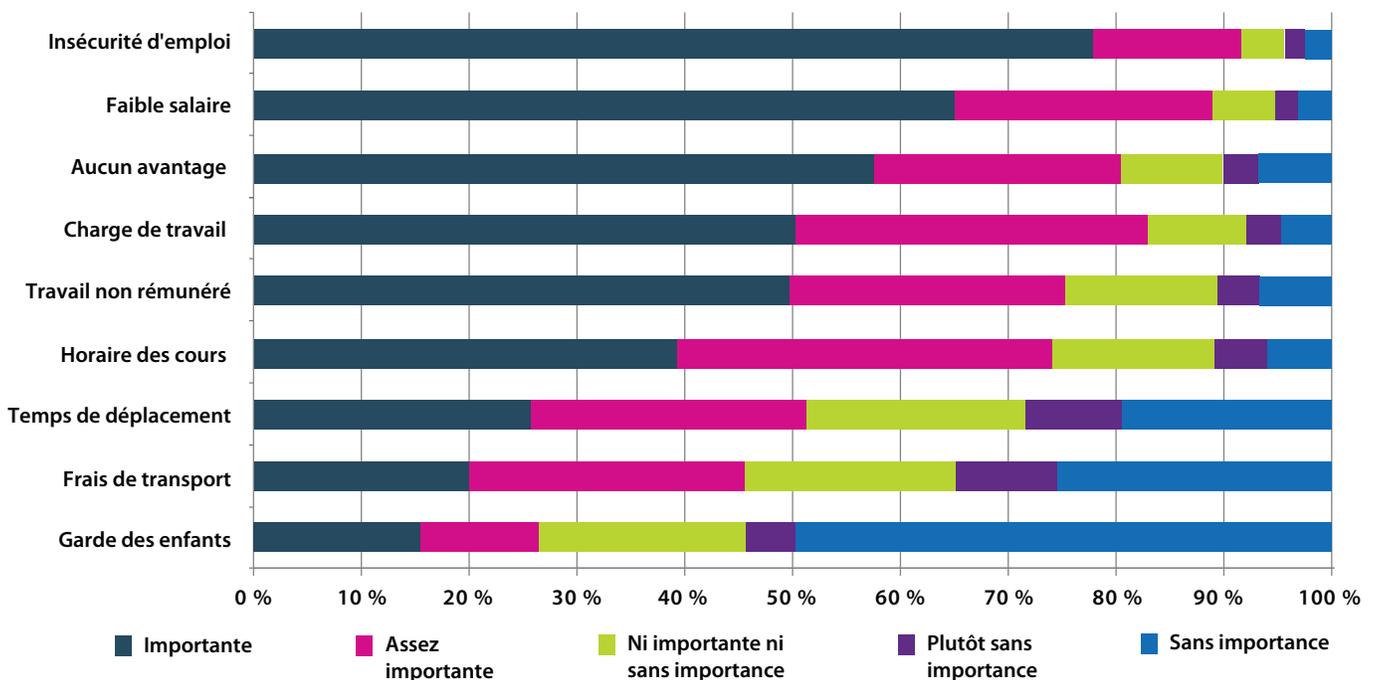
De même, 33 % se sont dits très d'accord avec le fait que la nature contractuelle de leur emploi limite leur capacité de faire des plans à long terme, comme avoir des enfants, et 23 % se sont dits d'accord. Dans le climat d'instabilité et d'incertitude entourant leur emploi, les membres du PAC sont

incapables d'envisager un avenir le moins lointain, en ayant l'assurance de pouvoir payer les factures, subvenir aux besoins des personnes à leur charge et saisir d'autres opportunités. Le commentaire suivant d'un répondant est éloquent :

« Les contraintes sur la prise de décisions à long terme ne sont pas juste une source de tension personnelle – elles se répercutent sur la vie de famille, les enfants et le couple »

L'insécurité d'emploi est la principale préoccupation des répondants, suivie d'un faible salaire et de l'absence d'avantages sociaux. En effet, la moitié d'entre eux ont considéré ces questions comme « très importantes ». Plus de la moitié ont accordé la note « assez important ou très important » à l'horaire de cours, à la charge de travail et au travail non rémunéré. Des proportions plus faibles, mais néanmoins notables, de répondants attribuent une grande importance au temps de déplacement entre la maison et le lieu de travail ainsi qu'aux frais de transport (la proportion est vraisemblablement plus élevée chez ceux qui enseignent à de multiples établissements). La garde des enfants est la préoccupation la moins importante pour la plupart des répondants; il faut toutefois souligner que les parents étaient beaucoup plus susceptibles de juger cette question très importante (22 % contre 5 % des répondants qui n'ont pas d'enfants) ou assez importante (13 % contre 7 %).

DANS QUELLE MESURE LES PRÉOCCUPATIONS SUIVANTES SONT-ELLES IMPORTANTES POUR VOUS?



Solutions à l'insécurité

Comme on pourrait s'y attendre, il y a une corrélation entre le nombre d'heures de travail à un autre emploi et le nombre de cours donnés en 2016-2017. Pour résumer, les personnes qui accumulaient le plus d'heures de travail en sus de celles de leur emploi d'enseignant donnaient généralement moins de cours. Il ressort quand même que les membres du PAC font beaucoup plus, ou beaucoup moins, que les 40 heures de travail normales par semaine, et que rares sont ceux qui atteignent une conciliation travail-vie personnelle satisfaisante.

Sur les répondants qui avaient donné un ou deux cours en 2016-2017, 37 % ont indiqué qu'ils travaillaient de 21 à 39 heures dans d'autres emplois. Sur ceux qui avaient donné de trois à cinq cours, cette proportion baissait à 33 %. Seuls les répondants qui avaient donné six cours ou plus étaient les plus susceptibles de travailler dix heures ou moins dans d'autres emplois (39 %).

Pour expliquer ce qui les motive à cumuler les emplois (d'enseignant contractuel et autres), les répondants ont été nombreux à faire des commentaires comme « je travaille le plus possible », ou « je prends tout ce qui passe », exprimant ainsi leur insécurité à l'égard de leur emploi et de leur revenu. Pour reprendre les mots d'une répondante :

« Un emploi contractuel n'est pas stable et on ne peut pas s'y fier. Je travaille le plus possible pour mettre de côté autant d'argent que je peux au cas où je n'aurais pas de travail un trimestre ou une année. La peur et l'instabilité m'ont poussée à exclure de ma vie tout ce qui n'est pas le travail, le travail et encore le travail. »

Un autre répondant, qui avait un deuxième emploi à temps plein, a écrit :

« Je travaille aussi [...] ailleurs que dans un établissement d'enseignement tout en remplissant mon contrat à l'Université [...]. Même si je suis plus qualifié que ce qui est exigé et que mon salaire n'est pas aussi élevé que je le voudrais, je garde cet emploi à temps partiel parce qu'il est permanent, qu'il comporte des avantages sociaux et me procure une certaine stabilité, contrairement à mon emploi d'enseignant contractuel. (Je dois aussi ajouter que je travaille 53,5 heures par semaine – une horreur.) »

Les répondants qui avaient enseigné à plus d'un établissement en 2016-2017 ont fourni des justifications similaires et, comme l'ont démontré d'autres études sur l'insécurité d'emploi, ces justifications témoignent de leur insécurité face à l'avenir. Voici des exemples de justifications fournies par les répondants :

- *« J'ai peur d'en laisser tomber un [cours] et de ne plus être réembauché. »*
- *« Si une de mes sources de revenus se tarit, je pourrai, j'espère, compter sur une autre. »*
- *« Pour avoir un revenu plus élevé. Aussi, comme j'ignore si j'aurai un contrat plus tard, je veux gagner le plus d'argent possible. »*
- *« Je veux établir une relation avec d'autres universités au cas où mon contrat ne serait pas renouvelé. »*
- *« Un [de mes contrats] est, en théorie, permanent, mais j'ai été licenciée parce qu'il n'y avait pas assez d'inscriptions, puis réembauchée. Cependant, la menace d'un licenciement est toujours présente, parce que les inscriptions et le financement sont toujours un problème. Il faut donc garder d'autres portes ouvertes. »*
- *« Mon mari a également un emploi contractuel, de sorte que nous ressentons de l'insécurité à l'égard de nos revenus à certaines périodes. Mon travail à [la première] université dure toute l'année, de sorte que même lorsque je n'enseigne pas à [l'autre université] certains semestres, notre famille peut au moins compter sur un certain revenu. »*
- *« Si [vous refusez] du travail, on ne vous l'offrira pas l'année suivante. Par conséquent, il arrive que je donne 11 cours dans un semestre et presque pas l'été. »*

Un répondant a décrit comme suit ce qui semble être le *modus operandi* des membres du PAC :

« Un enseignant contractuel n'a aucune sécurité d'emploi. Pour se couvrir, une stratégie consiste à travailler à deux universités. C'est très risqué quand un nouveau directeur de département est nommé, qu'un département revoit sa « vision », qu'un professeur à temps plein « s'accapare » des cours d'un enseignant contractuel, ou que les membres du comité d'embauche sont remplacés. Les travailleurs ayant des contrats à long terme peuvent soudainement se retrouver sans contrat d'enseignement parce que le service d'embauche n'a aucune loyauté à l'égard du travailleur précaire. »

Cette réponse, et d'autres semblables, données le plus souvent aux questions qualitatives (de même que la réponse très simple – « l'argent » – et la réponse éclairante « c'est ça la vie d'un membre du PAC ») permettent de penser qu'il existe une insécurité d'emploi ancrée chez les membres du PAC, qui les oblige à accepter tout le travail qu'ils peuvent faire à un moment donné au cas où ils n'auraient rien devant eux plus tard, puisque la « menace du licenciement » pèse toujours sur eux. Encore une fois, la vie du PAC peut être une alternance de surcharge de travail et de chômage. Il n'est donc pas étonnant que les répondants soient divisés sur la question de la conciliation travail-vie personnelle. Comme le montre le tableau ci-dessous, 48 % ont indiqué que leur emploi d'enseignant ne leur permettait pas de concilier le travail et la vie personnelle, alors que 31 % sont d'avis contraire. Malgré cette variabilité, si l'on tient compte des 20 % qui sont demeurés neutres sur cette question, il appert clairement que les membres du PAC sont plus susceptibles d'être insatisfaits que satisfaits de leur charge de travail à tout moment donné.

| MON EMPLOI D'ENSEIGNANT ME PERMET DE CONCILIER LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE. | |
|---|--------------|
| Très d'accord | 6 % |
| D'accord | 25 % |
| Neutre | 20 % |
| Pas d'accord | 23 % |
| Pas du tout d'accord | 26 % |
| Total | 100 % |

Cette interprétation est renforcée par la tendance des répondants à évaluer leur emploi d'enseignant contractuel comme étant assez stressant. Ils étaient plus enclins à lui attribuer la note de 7 ou 8 (18 et 20 % respectivement) sur une échelle de 1 à 10, 10 étant extrêmement stressant et 1, pas du tout stressant. Des variables comme la parentalité, le type de contrat, le nombre d'années d'enseignement au niveau postsecondaire, ou toute autre variable potentiellement pertinente testée dans le cadre de notre analyse n'ont pas eu une influence **significative** ou grande sur les notes médianes de stress. Toutefois, ces notes varient selon le genre et la race des répondants. De manière générale, les membres féminins et racialisés du PAC estimaient que leur emploi était extrêmement stressant, et les membres masculins et non racialisés du PAC, pas du tout stressant.

Salaire et avantages sociaux

La plupart des répondants avaient de multiples sources de revenus. Seulement 30 % ont indiqué que leur emploi d'enseignant contractuel avait été leur seule source de revenu en 2016-2017. Les répondants ont estimé leur revenu (brut), toutes sources confondues, pour l'année 2016-2017. La tranche de revenu entre 25 001 et 50 000 \$ a été prédominante (29 % des répondants), suivie de près par la tranche de revenu entre 50 001 et 80 000 \$ (27 % des répondants). Le quart des répondants (24 %) ont indiqué avoir gagné plus de 80 000 \$ en 2016-2017, et environ 20 % ont touché 25 000 \$ et moins. À titre d'information, le seuil de faible revenu (le seuil de pauvreté) pour une personne seule vivant dans une ville de taille moyenne (de 100 000 à 499 000 habitants) s'élevait à 17 240 \$ en 2015 (Statistique Canada, 2018).

Le genre et la race avaient une incidence sur le revenu. S'agissant du revenu annuel total, les hommes étaient beaucoup plus susceptibles que les femmes d'être représentés dans les tranches de revenu supérieures (plus de 80 000 \$ par an). Inversement, les tranches de revenu inférieures (moins de 50 000 \$ par an) regroupaient plus de femmes que d'hommes. Les enseignants contractuels de race blanche étaient beaucoup plus susceptibles de se trouver dans les tranches de revenu supérieures que leurs collègues racialisés, et les enseignants contractuels racialisés se situaient généralement dans les tranches de revenu inférieures. Comme cette mesure comprend les emplois autres que celui d'enseignant contractuel, les écarts constatés traduisent vraisemblablement des problèmes d'équité dans le secteur académique et d'autres secteurs.

| MON EMPLOI D'ENSEIGNANT A EU UN EFFET POSITIF SUR MA CARRIÈRE. | |
|---|--------------|
| Très d'accord | 18 % |
| D'accord | 39 % |
| Neutre | 20 % |
| Pas d'accord | 12 % |
| Pas du tout d'accord | 11 % |
| Total | 100 % |

« Je travaille dans plusieurs établissements pour gagner plus d'argent et accumuler de l'ancienneté. De cette façon, si une de mes sources de revenus se tarit, je pourrai, je l'espère, compter sur une autre. »

« Le soutien que je reçois pour mes travaux de recherche ne vient pas de mon université puisque j'enseigne à temps partiel, mais de collègues d'autres universités. »

Pour mieux interpréter la portée des données sur le revenu, nous avons demandé aux répondants d'évaluer dans quelle mesure ils comptaient sur leur salaire d'enseignant contractuel. Le tableau ci-dessous montre que les répondants dépendent beaucoup de ce salaire. Quarante-cinq pour cent (45 %) ont répondu que sans ce salaire, ils ne pourraient pas payer leurs factures chaque mois. Vingt-sept pour cent (27 %) ont dit qu'ils s'en tireraient sur une courte période, mais qu'ils devraient se trouver un revenu supplémentaire à un moment donné. Seulement 28 % des répondants ont déclaré n'avoir fondamentalement pas besoin du salaire d'enseignant contractuel, car ils avaient accès à des fonds supplémentaires sur lesquels ils pouvaient compter indéfiniment.

DÉPENDANCE À L'ÉGARD DU SALAIRE D'ENSEIGNANT CONTRACTUEL

| | Pourcentage |
|--|--------------|
| Sans ce salaire, je ne pourrais pas payer mes factures chaque mois. | 45 % |
| J'ai eu accès à des fonds supplémentaires (économies, revenu d'un autre emploi ou autre revenu du ménage) sur lesquels j'ai pu compter pendant une courte période. | 27 % |
| J'ai eu accès à des fonds supplémentaires (économies, revenu d'un autre emploi ou autre revenu du ménage) sur lesquels je pouvais compter indéfiniment. | 28 % |
| Total | 100 % |

En analysant ces chiffres plus en profondeur, nous avons constaté que les membres du PAC qui occupaient un deuxième emploi salarié, à temps plein et permanent étaient moins susceptibles d'indiquer que sans leur salaire d'enseignant contractuel, ils ne pourraient pas payer leurs factures chaque mois; seuls 9 % ont choisi cette réponse. À l'opposé, ceux dont l'autre emploi était un emploi rémunéré à taux horaire, à temps partiel et non permanent avaient tendance (56 %) à dépendre de leur salaire d'enseignant contractuel pour payer leurs dépenses.

Régimes de soins de santé et de soins dentaires

| SOINS DE SANTÉ ET DENTAIRES | | | | |
|-----------------------------|--|---|---|--|
| | Couverture personnelle grâce à l'emploi d'enseignant contractuel | Couverture des personnes à charge grâce à l'emploi d'enseignant contractuel | Couverture grâce au conjoint ou à un autre emploi | Couverture des personnes à charge grâce au conjoint ou à un autre emploi |
| Régime de soins de santé | 37 % | 21 % | 45 % | 28 % |
| Régime de soins dentaires | 31 % | 18 % | 44 % | 28 % |
| Compte de dépenses de santé | 19 % | 9 % | 21 % | 13 % |

Un pourcentage effarant, 63 %, de membres du PAC n'ont aucune protection médicale et 69 %, aucune protection dentaire. Trente-sept pour cent (37 %) ont accès à un régime de soins de santé grâce à leur emploi d'enseignant contractuel, et à peine moins (31 %) bénéficient aussi d'un régime de soins dentaires. Un répondant sur cinq (19 %) détient un « compte de dépenses de santé » en vertu de son emploi d'enseignant contractuel; ce compte sert à couvrir les diverses dépenses qui ne sont pas remboursées par les régimes de soins de santé et de soins dentaires. D'autres répondants, dans des proportions encore plus faibles (9 à 21 %), bénéficient également d'une protection des personnes à charge. Ces avantages sociaux sont généralement la norme dans les emplois à temps plein et permanents du secteur de l'éducation postsecondaire.

Plus de répondants et de personnes à charge étaient généralement couverts par les régimes de soins de santé et de soins dentaires de leur conjoint ou conjointe, ou d'un autre emploi. Ils étaient 44 ou 45 % à avoir accès à des soins de base de cette façon.

Aspirations professionnelles et résultats

Le journaliste Studs Terkel (1974) a écrit ceci à propos du travail : « On y trouvera la recherche d'un sens au quotidien aussi bien que du pain quotidien, de la considération aussi bien que de l'argent, de l'étonnement plutôt que de la torpeur; en bref, la recherche d'une manière de vivre plutôt que d'une manière de mourir du lundi au vendredi. » Les recherches en sociologie confirment ce que plusieurs d'entre

nous savent intuitivement, à savoir que le travail, que ce soit le travail rémunéré dans un emploi ou le travail non rémunéré dans la famille et la communauté, est une composante essentielle de l'identité. Même si nous sommes soumis, en tant qu'individus et en tant que société tout entière, à une tension entre vivre pour travailler et travailler pour vivre – entre devoir travailler pour toutes sortes de raisons et vouloir réserver au travail une place précise, il est indéniable que les emplois sont, à des degrés divers, des lieux d'expression personnelle, des raisons d'être, et souvent un élément du sentiment de « sécurité ontologique », c'est-à-dire de la continuité et de la constance de l'identité d'une personne.

Dans ce débat sur le travail, bon nombre d'érudits se sont tournés vers la sociologie narrative, qui suppose que pour se sentir en sécurité et vivre bien – et pour être globalement en santé, il faut être capable de construire des récits de soi cohérents. Une rupture dans les récits personnels – une incapacité à raconter une histoire sur le soi qui est sensée, logique et qui semble aller dans une direction est empiriquement liée à l'anxiété, à la maladie mentale et à l'exclusion sociale. À ce stade-ci de notre analyse, il devrait être clair pour tous qu'un travailleur précaire peut avoir de la difficulté à raconter des histoires cohérentes sur lui-même et à construire une identité conséquente et continue. Les données qualitatives qui suivent illustrent cette hypothèse.

Carrières dans l'enseignement

Nous avons demandé aux répondants qui enseignaient à l'université s'ils voulaient y être nommés à un poste menant à la permanence. De même, nous avons demandé aux enseignants à un collège ou à une polytechnique s'ils voulaient y être nommés à un poste à temps plein permanent.

Cinquante-trois pour cent (53 %) voulaient être nommés à un poste menant à la permanence, 26 % ne le voulaient pas, les derniers 21 % étaient incertains.

La plupart des répondants aspirant à un poste menant à la permanence étaient disposés à déménager dans une autre ville de leur province (40 % étaient même « très disposés ») et une plus faible majorité étaient disposés à déménager dans une autre province. Toutefois, la moitié n'étaient « pas du tout disposés » à déménager aux États-Unis et 40 % n'envisageaient pas du tout non plus de déménager dans un autre continent.

Sur l'ensemble des répondants aspirant à un poste menant à la permanence à l'université, 55 % ont dit qu'il était « très improbable » que cela survienne dans les deux années suivantes et 25 % ont indiqué que c'était « assez improbable ». Peu de répondants estimaient que cette éventualité était « assez probable » (16 %) ou « très probable » (4 %).

Les résultats obtenus pour les enseignants à un collège ou une polytechnique en réponse à cette question étaient, pour la plupart, trop faibles pour permettre une interprétation fiable. Ils révèlent toutefois des tendances semblables, et quelques exceptions dignes de mention qui appellent à être approfondies dans des recherches futures. Par exemple, une plus vaste majorité (68 %) de répondants ont déclaré qu'ils souhaitaient obtenir un emploi d'enseignant à temps plein, et ceux-ci étaient un peu plus optimistes quant aux chances que cela se produise : 30 % estimaient que cela était « assez probable » ou « très probable » et 43 %, que cela était « très improbable ».

Tous les répondants ont eu la possibilité d'expliquer leurs aspirations et leurs attentes et ils ont brossé un tableau contrasté. De manière générale, on peut diviser les répondants en deux groupes. D'un côté, il y a ceux qui ne veulent pas un poste permanent ou ne se démèneront pas pour en obtenir un parce qu'ils sont globalement satisfaits de leur emploi, de leur maison, de leur situation, et que leur emploi d'enseignant contractuel répond à leurs besoins. Ces répondants avaient tendance à dire, par exemple, qu'ils aimaient être dispensés de mener des recherches ou de participer à des comités (rappelons-nous que bon nombre ne sont pas vraiment dispensés de ces tâches, que l'on attend plutôt d'eux qu'ils les fassent sans être rémunérés, volontairement ou en cédant à la pression). D'autres répondants, qui n'avaient pas une pleine charge d'enseignement, ont souligné qu'ils appréciaient de travailler à temps partiel, car ils avaient ainsi du temps pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs parents âgés, s'engager dans la communauté, avoir des loisirs et exploiter de petites entreprises. Ceux-là souhaitaient maintenir un certain équilibre dans leurs activités; ils visaient la permanence, mais pas un emploi à temps plein.

Un petit sous-groupe des répondants relativement satisfaits était composé de personnes à la retraite, ayant fait carrière dans l'enseignement et dans d'autres secteurs d'activité. Ces personnes avaient choisi d'enseigner simplement pour rester actives et engagées et, dans certains cas, pour compléter leurs prestations du RPC.

De l'autre côté, il y a les répondants qui se sentent exclus de la voie de la permanence ou d'un emploi permanent. Un poste menant à la permanence ou permanent leur semblait être hors de portée, parce qu'ils avaient déjà consacré tellement d'heures de travail et d'efforts pour y arriver, en vain. Ces répondants ont exprimé de la colère et, souvent, le sentiment d'avoir été trahis ou trompés. Certains ont dit qu'ils avaient rêvé d'un poste à temps plein permanent dans le passé, mais qu'ils avaient baissé les bras. Beaucoup ont raconté que, même s'ils avaient accumulé les années nécessaires dans leur département et leur domaine préférés, ils avaient été écartés de la sélection. Une répondante se rappelle :

« J'étais très contente d'avoir une charge de travail partielle. Je pouvais faire un travail que j'aimais en étant rémunérée, et avoir du temps libre pour d'autres choses. [...] Mais on a commencé à me manquer totalement de respect, et cela m'a profondément insultée. »

Cette répondante a vu sa charge de cours habituelle être attribuée à un nouvel enseignant permanent, qui lui a paru moins qualifié et qu'elle a dû former pour qu'il puisse donner les cours qui étaient les siens auparavant. D'autres témoignages avaient plus traité à l'impossibilité d'avoir un CV intéressant et de demeurer concurrentiel dans le marché du travail, tout en enseignant sur une base contractuelle. Un répondant l'a bien dépeint :

« Il y a environ cinq ans, j'ai renoncé à entreprendre un programme de recherche sérieux parce que j'en avais simplement assez de faire des recherches et de rédiger des rapports sans être payé et encore, dans mes temps libres. Je touchais un petit salaire et j'avais trois jeunes enfants. Ma famille ne pouvait simplement pas se permettre les frais de garde nécessaires pour que je puisse mener mes recherches, écrire et publier. Pour obtenir un poste menant à la permanence, il faut présenter « un solide dossier de publications » et un « programme de recherche rigoureux » (et c'est très bien), mais je ne peux remplir ces critères sans soutien financier. »

En ventilant les réponses données dans cette partie selon le nombre d'années d'enseignement, nous obtenons des données quantitatives pour appuyer les commentaires qualitatifs. **Plus un répondant a enseigné de temps au niveau postsecondaire et moins il est susceptible de vouloir être nommé à un poste menant à la permanence.** Toutefois, le pourcentage des enseignants susceptibles de vouloir un poste semblable est assez stable dans les cinq premières années (60 ou 61 %), et chute seulement dans les catégories 11 à 15 ans (50 %), 16 à 20 ans (38 %) et plus de 20 ans (24 %). Il y a une corrélation entre ces baisses et l'augmentation de la probabilité de ne pas vouloir un poste menant à la permanence (probabilité qui passe d'un creux de 14 % chez les répondants qui en sont à leur première année d'enseignement à un sommet de 59 % chez ceux qui enseignent depuis plus de 20 ans). Il est intéressant de noter que les nouveaux enseignants sont les plus incertains et les enseignants expérimentés, les moins incertains, ce qui tend à montrer que **plus longtemps un membre du PAC enseigne et plus il sait avec certitude ce qu'il veut retirer de son emploi.**

Stratégies pour survivre et mettre fin à la précarité

Bien que la plupart des répondants aient affirmé qu'ils ne voulaient pas être nommés à un poste menant à la permanence ou à temps plein ou qu'ils ne s'attendaient pas à l'être, **certains croient tout de même que leur emploi d'enseignant contractuel pourrait leur servir de « tremplin » vers une carrière d'enseignant permanent.**

Ceux-ci ont indiqué qu'ils enseignaient à de multiples établissements ou qu'ils s'efforçaient d'aller au-delà des exigences de leur contrat, pour « avoir un pied dans la porte » et accroître leurs chances de décrocher quelque chose de plus permanent. Par exemple, un répondant a mentionné qu'il ne ratait jamais les réunions et les activités sociales de son établissement « parce qu'en étant présent et en s'engageant, on fait preuve d'une attitude positive ».

Un autre répondant enseigne à trois établissements distincts pour « s'assurer d'obtenir un jour un poste permanent à l'un d'eux ». Un a expressément dit qu'il s'efforçait de « devenir un candidat interne » à un emploi permanent. Il faisait allusion à une situation relativement courante : quand un département confie un ensemble de cours à un membre du PAC pendant un certain temps, il peut finir par lui attribuer un poste menant à la permanence ou permanent. Le membre du PAC qui a eu des contrats de courte durée pour donner ces cours est appelé un « candidat interne » – même si, selon les données empiriques et les témoignages de plusieurs répondants, le candidat interne n'est nullement assuré de décrocher le poste permanent.

Dans l'ensemble, on voit bien d'après les réponses recueillies (tenter de garder des « portes ouvertes » et éviter de « mettre tous ses œufs dans le même panier ») que, pour beaucoup de répondants, le marché du travail dans le secteur de l'éducation est à haut risque et les chercheurs d'emploi doivent jouer sur plusieurs tableaux seulement pour obtenir des contrats de courte durée, sans parler d'emplois stables, permanents.

Récompenses intrinsèques

Il ressort clairement du sondage que si tous ne comptent pas sur leur emploi d'enseignant contractuel pour donner un sens et un but à leur vie, beaucoup supportent mal l'instabilité, l'insécurité et l'incertitude qui accompagnent un tel emploi et vivent une détresse qui a un profond effet sur leur identité personnelle, leur raison d'être et leur estime de soi. Un effet dont l'ampleur semble dépendre de ce qu'une personne espère retirer de son emploi d'enseignant contractuel. Les personnes qui, après une longue carrière dans un autre secteur, cherchent uniquement à inculquer un peu de sagesse aux étudiants sont satisfaites de leur sort. Mais il y a celles qui

mettent bout à bout des contrats depuis des années, qui cherchent la porte d'entrée d'un travail académique permanent mais aboutissent toujours dans des culs-de-sac. Pour celles-là, le cycle des contrats peut engendrer de l'incertitude : elles ne savent plus trop ce qu'elles font de leur vie et de leurs études ni comment expliquer aux autres leur parcours sinueux. Autrement dit, pour l'enseignant contractuel, l'impact de son emploi sur son identité et son bien-être dépend de l'adéquation entre ses attentes face à son travail et ses résultats.

Les membres du PAC qui ont participé à ce sondage n'étaient pas focalisés seulement sur les objectifs utilitaires que sont l'argent ou l'avancement professionnel. (S'ils l'étaient, les données recueillies jusqu'à présent laissent entendre qu'ils auraient mieux fait de mettre leurs énergies dans des professions différentes.) Au lieu de cela, ils ont montré de l'enthousiasme pour leur discipline ainsi que du dévouement à l'égard de leurs étudiants et de l'éducation en général et ils ont le sentiment d'être de bons professeurs.

La plupart des répondants estimaient que leur emploi d'enseignant contractuel avait eu un effet positif sur leur carrière, ce qui est plutôt paradoxal si l'on considère leurs réponses critiques à d'autres questions. Néanmoins, 38 % se sont dits d'accord et 18 %, très d'accord.

| MON EMPLOI D'ENSEIGNANT A EU UN EFFET POSITIF SUR MA CARRIÈRE. | |
|---|--------------|
| Très d'accord | 18 % |
| D'accord | 39 % |
| Neutre | 20 % |
| Pas d'accord | 12 % |
| Pas du tout d'accord | 11 % |
| Total | 100 % |

Sans questions de suivi, il est difficile de cerner ce que les répondants entendent par « effet positif ». Pour certains, le simple fait d'enseigner est en soi une récompense. Par exemple, un répondant a indiqué que sa « réelle passion était d'apprendre de ses étudiants » :

« À mesure que je découvre ce que je ne connais pas de mes étudiants, je décèle de mieux en mieux les obstacles à leur apprentissage que je suis en mesure d'atténuer. »

Un répondant a expliqué qu'il enseignait à temps partiel au niveau collégial dans le même domaine que celui de son emploi à temps plein « pour que les étudiants puissent avoir une idée plus précise de son travail au quotidien ».

Les enseignants invisibles

Comme on l'a vu dans la partie précédente, l'enseignement procure aux répondants bon nombre de récompenses non financières – le plaisir, une raison d'être, des relations sociales, mais semble moins leur apporter la reconnaissance souhaitée. De nombreux répondants estiment que les administrateurs et leurs collègues ne reconnaissent pas la valeur de leurs contributions à l'établissement et à la discipline. Nous soutenons que leur expérience traduit bien l'expression « enseignants invisibles » que l'on retrouve dans les comptes rendus des recherches sur les membres du PAC.

Plus de la moitié (53 %) ne pensaient pas que leur travail était reconnu par leur établissement d'enseignement. Parallèlement, **43 % ont dit sentir que l'établissement où ils enseignent les soutient.**

| JE SENS QUE LA COMMUNAUTÉ ACADÉMIQUE ET ENSEIGNANTE DE MON ÉTABLISSEMENT RECONNAÎT LA VALEUR DE MES CONTRIBUTIONS. | |
|---|--------------|
| Très d'accord | 4 % |
| D'accord | 22 % |
| Neutre | 22 % |
| Pas d'accord | 29 % |
| Pas du tout d'accord | 23 % |
| Total | 100 % |

À première vue, ces résultats semblent contradictoires. Comment une personne peut-elle, d'une part, ne pas se sentir appréciée à sa juste valeur ni reconnue à sa mesure et, d'autre part, se sentir néanmoins soutenue? Quelques-unes des autres questions attitudinales et des réponses qualitatives permettent de dissiper la confusion.

| JE SENS QUE L'ÉTABLISSEMENT OÙ J'ENSEIGNE ME SOUTIENT. | |
|---|-------------|
| Très d'accord | 9% |
| D'accord | 34% |
| Neutre | 20% |
| Pas d'accord | 22% |
| Pas du tout d'accord | 15% |
| Total | 100% |

« Un emploi contractuel n'est pas stable et on ne peut pas s'y fier. Je travaille le plus possible pour mettre de côté autant d'argent que je peux au cas où je n'aurais pas de travail un trimestre ou une année. La peur et l'instabilité m'ont poussée à exclure de ma vie tout ce qui n'est pas le travail, le travail et encore le travail. »

D'abord, il est plus qu'évident que la plupart des répondants aiment enseigner et que beaucoup aiment aussi faire de la recherche. Eu égard à l'énoncé selon lequel ils feraient plus de recherches et superviseraient plus d'étudiants si ces tâches étaient rémunérées, plus de la moitié (51 %) des répondants se sont dits très d'accord et 28 % d'accord.

| JE FERAIS PLUS DE RECHERCHES ET JE SUPERVISERAI DES ÉTUDIANTS SI CES TÂCHES ÉTAIENT RÉMUNÉRÉES. | |
|--|--------------|
| Très d'accord | 51 % |
| D'accord | 28 % |
| Neutre | 12 % |
| Pas d'accord | 6 % |
| Pas du tout d'accord | 3 % |
| Total | 100 % |

Les deux tiers des répondants ont indiqué que leurs étudiants les respectent autant que leurs collègues permanents. Cependant, une ventilation des données selon le genre fait apparaître certaines différences. Les enseignantes contractuelles sont plus susceptibles de ne pas être d'accord ou pas du tout d'accord avec cet énoncé que les hommes (16 % des femmes contre 11 % des hommes ne sont pas d'accord avec l'énoncé).

| LES ÉTUDIANTS ME RESPECTENT AUTANT QU'ILS RESPECTENT MES COLLÈGUES PERMANENTS. | |
|---|--------------|
| Très d'accord | 27 % |
| D'accord | 41 % |
| Neutre | 18 % |
| Pas d'accord | 11 % |
| Pas du tout d'accord | 3 % |
| Total | 100 % |

Malgré les différences relatives au genre mentionnées ci-dessus, la plupart des répondants pensent que leurs étudiants les respectent autant que leurs collègues permanents. Toutefois, il y a nettement un décalage entre la réalité quotidienne (temps en classe, préparation et interactions avec les collègues) et les aspects plus systémiques, impersonnels et structurels de l'expérience de l'enseignement. C'est en raison de ce décalage que les répondants étaient parfois incapables de répondre catégoriquement à des questions, et ils l'ont d'ailleurs souligné dans les nombreuses zones de commentaires du questionnaire. Comme l'a résumé éloquemment une répondante :

« Je suis très contente d'avoir un contrat de professeur adjoint à temps plein. J'ai la chance d'avoir de merveilleux collègues qui m'appuient, des étudiants brillants, tout cela dans l'une des meilleures universités canadiennes. Je dois donner huit cours par année académique – soit plus de la moitié de la charge de travail d'un professeur permanent – et je souffre de fatigue chronique et d'anxiété relativement à l'avenir, mais cela n'a rien à voir avec le département dans lequel j'enseigne. C'est un problème systémique, que l'administration de l'université est plutôt réticente à corriger. Elle semble plus intéressée par le nombre d'inscriptions, les évaluations des étudiants et leur satisfaction, qu'elle compare à des paramètres, sur lesquels elle se fonde pour créer des emplois. Il y a un décalage entre les attentes de l'administration et le corps professoral qui, lui, est axé sur les contributions intellectuelles. »

Ce témoignage, et plusieurs autres du même genre, nous informent que **les membres du PAC peuvent facilement éprouver simultanément deux sentiments à l'égard de leur emploi; il est très possible d'aimer son travail, et même son département et ses collègues, mais de détester les conditions qui structurent essentiellement l'expérience.**

Appartenance et exclusion

Bien que les répondants aient majoritairement dit que leurs collègues les traitaient de façon respectueuse et les intégraient dans la vie du département, certains se sentaient invisibles et peu respectés. En réponse à certaines questions, ils se sont décrits comme des « citoyens de deuxième classe », des « intouchables », et ont aussi affirmé être « méprisés » à cause de leur statut de contractuel. Comme l'a écrit un répondant :

« Je dois ajouter « chargé de cours » à ma signature sur mes courriels parce que je ne suis pas un professeur sur la voie de la permanence. C'est très humiliant. J'ai les mêmes compétences que mes collègues sur la voie de la permanence. Je ne peux juste pas trouver un poste menant à la permanence. Les professeurs permanents ne semblent pas conscients du fait que le système fait de nous des professeurs marginalisés et que nous sommes traités comme tels, à cause d'une multitude de réalités comme celle-ci. »

Des répondants nous ont relaté des interactions et des comportements plus ambigus – pas aussi ouvertement insultants, mais tout de même gênants, difficiles et blessants. Un répondant a dit qu'il était « bizarre » de socialiser avec des gens qui, selon lui, faisaient le même travail mais pour un salaire plus élevé, et d'interagir avec « les personnes qui décident de m'engager ou non chaque trimestre ». Une répondante se rappelle :

« Dans le département où j'ai enseigné en 2015-2016 sur la base d'un contrat à durée limitée et à temps plein, la coutume voulait que le dernier professeur engagé (sur la voie de la permanence ou non) – en l'occurrence, c'était moi – non seulement assiste à chaque réunion du département, mais aussi prenne des notes pour ensuite rédiger le procès-verbal et le diffuser! C'était une tâche que personne ne voulait faire et le professeur (permanent) qui en était chargé me l'a refilée avec beaucoup d'humour (« ha, ha, ha, c'est à TON tour maintenant, la poire »). C'était très étrange de prendre des notes sur les affaires du département, alors que je ne participais pas, ou si peu, à la prise de décisions. J'ai dû le faire à la réunion où le département a débattu des trois candidatures au poste menant à la permanence cette année-là. (Le poste n'était pas dans mon domaine, donc ce n'était pas bizarre de ne pas être choisie, mais c'était quand même une situation très curieuse, puisqu'à la réunion précédente, il avait été dit que le département n'avait pas d'argent pour renouveler MON contrat pour une deuxième année.) »

Ce témoignage souligne les aspects structurels de l'exclusion et de la vulnérabilité des membres du PAC. Si l'on excepte les cas flagrants ci-dessus, il est manifeste que, dans l'ensemble, **les relations interpersonnelles de la plupart des membres du PAC sont empreintes de respect et de collégialité. Ce sont les conditions d'exécution de leur contrat, sur le plan structurel et institutionnel, qui les excluent et les empêchent de vraiment appartenir à leur établissement et département et de recevoir leur reconnaissance.**

Plusieurs répondants ont été très clairs à ce sujet. Pour reprendre les mots de l'un d'eux, « tout le monde est gentil et poli... »

mais personne ne croit vraiment au principe de l'autogouvernance quand tout le monde a intériorisé le credo néolibéral de l'universitaire-entrepreneur ». Constatant la baisse de la participation aux réunions de son département, un autre répondant explique qu'« en dépit des bonnes relations entre les professeurs, il était clair que seules les préoccupations des professeurs permanents étaient abordées à ces réunions ». Enfin, à la même question, un répondant a dit ceci :

« Les membres du PAC vivent dans un monde bizarre. J'ai toujours senti que j'étais le bienvenu aux réunions des professeurs, mais c'était aussi curieux d'être présent, compte tenu de mon statut et de mon lien d'emploi fragile. »

Nous avons constaté précédemment que les membres du PAC se sentaient soutenus, mais pas reconnus par leurs communautés institutionnelles. Nous avons ici une autre illustration du fait que les membres du PAC éprouvent simultanément deux sentiments à l'endroit de leur emploi et de leur lieu de travail : un sentiment d'appartenance à certains égards et un sentiment d'exclusion à d'autres égards. Cet « entre-deux » découle en partie de l'insécurité d'emploi et a des conséquences sur les membres du PAC, leurs étudiants, leurs familles et leurs environnements de travail.

Nous avons vu précédemment que l'insécurité ressentie par les enseignants contractuels pousse nombre d'entre eux à occuper un ou des emplois supplémentaires dans d'autres secteurs d'activité ou à accepter une surcharge de travail académique, pour se prémunir contre toute période de chômage et perte de revenu qui pourraient survenir dans l'avenir. Les répondants ont indiqué que ces situations avaient un impact sur leur vie familiale, sur le temps qu'ils peuvent consacrer à leurs enfants et à leurs familles, sur leurs loisirs et sur leurs activités communautaires. Cependant, l'insécurité d'emploi a, sur les enseignants contractuels, d'autres effets qui n'ont rien à voir avec la quantité de travail démesurée et avec la peur de l'avenir. Les réponses montrent clairement que, de par leur statut académique, les enseignants contractuels se sentent souvent exclus et peu importants, même s'ils savent que leur travail fait partie intégrante de la mission de leur établissement. Nous explorerons maintenant les ramifications de ces sentiments contradictoires.

Honte et humiliation

Des thèmes importants et inattendus ont émergé des questions sur la participation aux réunions et aux activités sociales du département : la honte et l'humiliation. Des répondants ont déclaré que ces événements étaient ceux où ils se sentaient le plus embarrassés et mal à l'aise. Même si,

comme la majorité des autres répondants, leurs relations individuelles avec leurs collègues étaient essentiellement positives, ils ressentait alors plus vivement les inégalités entre le PAC et le personnel permanent à temps plein. Bizarrement, ces occasions avaient pour conséquence d'exposer les professeurs et autres employés à ces enseignants habituellement « invisibles », qu'ils n'auraient peut-être pas côtoyés autrement, parce que la répartition de l'espace de bureau et les horaires de cours ne favorisent pas les rapprochements.

Un répondant a écrit ceci : « Cela fait maintenant sept ans que j'enseigne ici et les employés me connaissent à peine. Je suis donc très mal à l'aise de prendre part à des activités sociales. » Un autre renchérit : « Les rares fois où j'étais présent [aux activités sociales], c'était assez évident que les gens ne s'attendaient pas à me voir ou n'avaient rien à me dire (ou étaient embarrassés). » Un autre répondant s'est expliqué : « Je participe moins maintenant aux activités sociales parce qu'elles m'intéressent moins. On se sent vraiment idiot. Et les regards compatissants des professeurs sur la voie de la permanence n'arrangent rien. » Un dernier commentaire est encore plus sévère : « [Les enseignants contractuels] sont des objets contaminés et dégoûtants, et mettent mal à l'aise les professeurs permanents. »

Les répondants ont exprimé des sentiments semblables dans des contextes plus évidents : les questions visant à définir l'identité personnelle du PAC. La question était la suivante : « Imaginez que vous rencontrez quelqu'un pour la première fois aujourd'hui et il/elle demande "qu'est-ce que vous faites comme emploi", comment est-ce que vous répondez? » Les réponses sont très éclairantes. Considérons d'abord les réponses axées sur la honte et l'humiliation – nous ferons ensuite une analyse globale. De nombreux répondants ont dit qu'ils redoutaient d'avoir à répondre à cette question tant ils craignaient de passer pour des enseignants de second ordre. Un commentaire a été particulièrement révélateur : « C'est toujours difficile, je ressens à la fois de la confusion, de la honte et de la culpabilité. »

*« J'ai enseigné pendant plus de 10 ans [...] en tant qu'assistant à l'enseignement et professeur auxiliaire. Je me suis absenté du marché du travail pendant une décennie pour élever mes enfants. Aujourd'hui, je suis [...] de nouveau professeur auxiliaire, encore à moitié travailleur autonome. Je n'ai jamais eu de « vrai » emploi, à temps plein avec des avantages sociaux. J'ai toujours eu un sous-emploi précaire, mais qui me prend plus de 40 heures par semaine. C'est ma femme qui est le principal soutien de famille. **Je ne sais pas comment dire cela aux gens d'une façon positive.** Cela devient une source d'anxiété majeure. »*

Les réponses ci-dessous illustrent les nombreuses variantes de cette réaction commune :

- « *Je me contente habituellement de dire que je travaille à l'Université X. Je ne précise pas ce que je fais parce cela embrouille les gens et que je suis gênée de dire que je n'ai pas un emploi permanent dans un domaine où j'ai étudié pendant si longtemps.* »
- « *[Je dis aux gens que je suis] professeur – mais j'ai honte, je me sens comme un raté, même si j'ai principalement travaillé comme professeur à temps plein pendant sept ans (trois contrats de 10 mois à l'Université X) et un contrat de quatre ans à l'Université Y).* »
- « *J'évitais d'être précis, par pur embarras. Quand je dis "J'enseigne à l'Université X", la plupart des gens supposent que je suis un professeur permanent (disons, agrégé) vu mon âge, mon expérience et mes études, que je gagne bien ma vie et que je fais partie de la classe moyenne à l'aise. Ils ne se doutent pas que ma famille vit presque dans la pauvreté, que nos services d'électricité ou de gaz naturel sont souvent coupés parce que je suis incapable de payer les factures.* »
- « *Je dirais que je regrette beaucoup qu'après avoir enseigné avec succès pendant 20 ans dans des écoles de médecine, et décroché un doctorat en sciences de la vie et un diplôme en éducation permanente, je n'aie pu trouver l'emploi souhaité dans l'industrie de l'éducation supérieure au Canada.* »
- « *Je suis gênée de dire aux gens ce que je fais dans la vie, que je n'ai ni sécurité d'emploi, avantages sociaux ou économies en prévision de l'avenir. Je réponds habituellement que je suis une instructrice.* »
- « *Je dirais bien que j'enseigne, mais je serais embarrassé de préciser que je suis seulement un contractuel.* »

Nous avons noté une certaine contradiction ou ambiguïté également dans les réponses à d'autres questions. Par exemple, les membres du PAC savent qu'ils jouent un rôle nécessaire, qu'ils sont de bons enseignants et que, très souvent, ils possèdent les mêmes habiletés et compétences que leurs collègues permanents. Cependant, en raison d'une combinaison de facteurs liés aux antécédents, aux circonstances, à la situation sociale et à l'histoire, ils se retrouvent dans des postes moins respectés et moins rémunérés. Nos données semblent indiquer qu'ils doivent lutter pour concilier ces positions incompatibles et que cette lutte découle de l'insécurité d'emploi et de ses conséquences et l'aggrave en même temps.

Il est difficile d'évaluer la proportion de membres du PAC qui ressentent ces sentiments d'exclusion et de malaise. Étant donné que les questions qualitatives ouvertes ont fait claire-

ment ressortir des thèmes communs, ces sentiments, et les événements qui les déclenchent, ne paraissent pas être des anomalies. **42 % des répondants ont indiqué que le travail d'enseignant contractuel avait eu des répercussions sur leur santé mentale, et la vaste majorité (87 %), que ces répercussions avaient été négatives.** Ceci est particulièrement révélateur si l'on considère que les problèmes de santé mentale ne sont jamais systématiquement signalés. Les répondants ont le plus souvent mentionné l'insécurité d'emploi et l'anxiété chronique (qui se manifeste parfois plusieurs fois par année) causée par le fait de ne jamais savoir s'ils auront assez d'argent le mois suivant. Un moins grand nombre de répondants ont dit qu'ils se sentaient exclus des communautés académique et enseignante du campus et que ce sentiment d'exclusion avait eu un effet néfaste sur leur bien-être psychique. Même s'il a été moins évoqué, ce sentiment demeure répandu. Certains ont plutôt parlé d'effets positifs – aimer marcher pour se rendre au travail et conserver des liens avec une communauté une fois à la retraite, mais ils constituent une minorité (13 %).

L'identité personnelle des membres du PAC

D'autres réponses à la question hypothétique de l'identité personnelle mentionnée plus haut permettent de dégager des tendances intéressantes et d'éclairer davantage l'impact de la position du PAC au sein des établissements d'enseignement postsecondaire sur l'identité personnelle de ses membres.

Première tendance observée : **les répondants emploieraient très probablement le verbe « enseigner » pour décrire leur emploi à une nouvelle personne.** Ils se voyaient dire « j'enseigne » ou « je suis un enseignant », en ajoutant ensuite quelques précisions sur la discipline et l'établissement d'enseignement. Cela montre qu'ils s'identifient aux tâches de l'emploi du PAC, si ce n'est pas à sa nature contractuelle.

Deuxième tendance frappante : **pour de nombreux membres du PAC, la nature précaire de l'emploi est l'élément primordial de leurs réponses imaginaires à de nouvelles personnes.** Ils ont souvent fait preuve de créativité et d'humour dans leurs réponses, du genre « j'ai un travail précaire dans le complexe industriel de l'éducation », ou « je dirais que j'ai deux emplois, qui sont liés. J'enseigne et je permets aux profiteurs de l'université de continuer de toucher leur salaire ».

Beaucoup ont mis l'accent sur la contradiction entre le prestige de l'université et leur situation précaire au sein de l'université. Par exemple, un répondant a déclaré qu'il dirait « je suis professeur » à de nouvelles personnes. Les nouvelles

personnes « sont toujours impressionnées » a-t-il écrit, « jusqu'à ce que je leur dise que j'enseigne à trois écoles situées dans deux villes, que je n'ai pas d'avantages sociaux et de stabilité d'emploi ». De même, un répondant a écrit : « Je suis un chargé de cours et un tuteur à distance, j'ai un doctorat [dans trois disciplines]. J'ai gagné 13 000 \$ l'an dernier. Mon assistant gagne plus que moi. » Et un autre : « Je suis un professeur d'université et mon salaire égale celui d'une serveuse. » Une dernière réponse : « J'enseigne l'avenir, mais mes employeurs me traitent comme si j'étais un moins que rien. »

Dans toutes les réponses imaginaires reflétant ces tendances, la précarité est une composante de l'identité personnelle que le membre du PAC révèle aux autres; exprimée autrement, elle devient une critique du système. En imaginant la façon d'expliquer la nature précaire de leur travail à d'autres personnes, les membres du PAC ont mis au premier plan les éléments suivants : le faible salaire, l'absence d'avantages sociaux, l'incertitude entourant la continuité de l'emploi et la tragédie d'avoir fait autant d'études sans en avoir retiré d'avantage apparent sur le marché du travail.

Troisième tendance : **certaines membres du PAC présentent leur emploi d'enseignant contractuel comme un « à-côté », un complément d'une autre activité.** Ces répondants présentaient en premier leur emploi principal dans un autre secteur, puis ajoutaient qu'ils avaient un « emploi secondaire », l'enseignement. Par exemple, un répondant a dit ceci : « Je ne parle pas en premier de mon contrat à l'université. Il se peut que je n'en fasse pas du tout mention. » Dans le même esprit, un autre dit être un « rédacteur » et « ne parle de l'enseignement à temps partiel que si les personnes sont intéressées ». On voit clairement que de nombreux membres du PAC perçoivent leur emploi dans l'enseignement comme une source de revenu ou une activité productive secondaire et qu'ils ne voudraient pas nécessairement l'exercer à temps plein. C'est particulièrement vrai pour les répondants dans le domaine des arts et des sciences humaines, qui comptent sur leur revenu d'enseignant pour poursuivre leurs activités artistiques et littéraires.

Quatrième et dernière tendance : le titre de « professeur ». Plus particulièrement, **nous avons dénombré autant de répondants qui se présenteraient aux autres comme un « professeur » que de répondants catégoriques qui n'emploieraient jamais ce titre.** Les répondants ont tous fait valoir la connotation de prestige, d'accomplissement personnel et de statut associée au mot « professeur ». Ceux qui se présentaient comme professeur ont indiqué que c'était le mot employé (accompagné habituellement du rang,

comme adjoint) dans leur contrat et qu'ils étaient fondés à l'utiliser. Compte tenu de leurs compétences et de leurs responsabilités, ils avaient tout à fait le droit de se présenter comme professeur. Les répondants qui évitaient par-dessus tout d'employer ce titre se justifiaient de deux façons. Certains craignaient de faire l'objet de « représailles » ou d'être qualifiés de fraudeurs par les gens au courant de leur véritable statut d'enseignant non permanent ou sur la voie de la permanence. Comme un répondant a écrit : « Si je me présentais comme un "professeur contractuel" et qu'un professeur à temps plein m'entendait, il me rabaisserait inévitablement (verbalement), m'ignorerait ou me ridiculiserait. » D'autres évitaient d'employer ce titre parce que, selon eux, il y a des différences importantes entre un enseignant contractuel et le personnel permanent ou sur la voie de la permanence. Par exemple, un répondant a écrit : « Je ne dis PAS que je suis professeur parce que je ne fais pas de recherche. »

Conclusion

Les résultats de ce sondage national mené auprès du personnel académique contractuel remettent en question certaines des perceptions les plus répandues au sujet de ses membres. La grande majorité des membres du PAC ne poursuivent pas des études de cycle supérieur et ne sont pas heureux de cumuler les emplois. En effet, aux questions sur les aspirations

professionnelles, la moitié des membres du PAC sondés ont déclaré qu'ils ne souhaitaient pas obtenir un poste permanent ou menant à la permanence. Dans une très grande proportion, les enseignants contractuels ne travaillent pas à temps partiel. La présente étude vient contredire l'idée populaire selon laquelle les enseignants contractuels se limitent à enseigner et montre qu'ils contribuent aussi, dans une très forte proportion, à des activités de recherche et de service. Ceux qui le font ne sont pas rémunérés la plupart du temps. À la lecture des commentaires sur les questions qualitatives, on voit bien que les membres du PAC souhaitent s'investir dans ces activités, en étant rémunérés.

Par ailleurs, les résultats confirment que les sept dimensions de l'insécurité sont présentes dans les emplois non permanents d'enseignant de niveau postsecondaire. Certes, il existe des variations importantes et nous nous sommes efforcés de les mettre en évidence. Toutefois, nos données permettent de penser que, dans sa vie quotidienne, un enseignant contractuel type ressent les effets de quelques-unes des dimensions d'insécurité, voire de toutes les dimensions, et en reconnaît les répercussions. Les expériences et les motivations des membres du PAC sont assurément diverses. Cependant, il ressort du sondage que la précarité et l'insécurité d'emploi sont la réalité d'un nombre important de membres du PAC.

« Je suis professeure à l'université et j'adore mon travail. J'ai à cœur la réussite de mes étudiants et je suis dévouée à mon établissement. »

RÉFÉRENCES

AHMED, Sara. *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*, Duke University Press, Durham, 2012.

ASSOCIATION CANADIENNE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ (ACPPU). *Éducation postsecondaire : qu'en est-il de la diversité et de l'équité au sein du corps enseignant?*, 2018. https://www.caut.ca/sites/default/files/diversite_et_equite_au_sein_du_corps_enseignant_de_lacppu_2018-04final.pdf.

ASSOCIATION CANADIENNE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ (ACPPU). *La précarisation du personnel académique a des conséquences coûteuses*, 2015. <https://bulletin-archives.caut.ca/fr/bulletin/articles/2015/10/la-pr%C3%A9carisation-du-personnel-acad%C3%A9mique-a-des-cons%C3%A9quences-co%C3%BBteuses->.

ASSOCIATION CANADIENNE DU PERSONNEL ADMINISTRATIF UNIVERSITAIRE (ACPAU). *Rapport longitudinal sur les recettes et les dépenses, Universités canadiennes, 1972-2016*. Produit à l'aide du système de gestion des données ACPAU de l'ACPPU. Accessible aux membres de l'ACPPU à l'adresse <https://cdms.caut.ca>, 2018.

BIRDSELL BAUER, Louise. *Permanently Precarious? Contingent Academic Faculty Members, Professional Identity and Institutional Change in Quebec Universities* (Thèse de maîtrise), 2011.

BIRDSELL BAUER, Louise. *Professors-in-Training or Precarious Workers? Social Movement Unionism, Economic Insecurity, and the 2015 University of Toronto Graduate Employee Strike*, *Labour Studies Journal*, 2017, 42(4), p. 273-294.

BIRDSELL BAUER, Louise. *Precarious Professionals: Non-Tenure-Track Faculty in Southern Ontario Universities* (Thèse de doctorat), 2018.

BROWNLEE, Jamie. *Academia, Inc.: How Corporatization is Transforming Canadian Universities*, Fernwood, Halifax, 2015.

CONSEIL DES UNIVERSITÉS DE L'ONTARIO. *Faculty at Work: The Composition and Activities of Ontario Universities' Academic Workforce*, 2018. <https://t.co/92FWVuYpRH>.

DALHOUSIE FACULTY ASSOCIATION. *Making choices: How Dalhousie spends its money... and why it matters*, 2016. <https://dfa.ns.ca/data/documents/pdf/financial-review-brochure-for-email.pdf>.

FIELD, Cynthia et Glen A. JONES. *Survey of Sessional Faculty in Ontario Publicly-Funded Universities*, Centre d'études en enseignement supérieur canadien et international à l'Institut des études pédagogiques de l'Ontario (IEPO), 2016.

FOSTER, Karen. *Precarious U: Contract Faculty in Nova Scotia Universities*, 2016.

GAPPA, Judith M. et David W. LESLIE. *The Invisible Faculty: Improving the Status of Part-timers in Higher Education*, Jossey Bass, San Francisco, 1993.

HÖGE, T., B. SORA, W. WEBER, J. PEIRÓ, A. CABALLER et Sharon GLAZER. *Job Insecurity, Worries About the Future, and Somatic Complaints in Two Economic and Cultural Contexts: A Study in Spain and Austria*, International Journal of Stress Management, 2015, 22(3), p. 223-242.

HUSTON, Therese A. *Race and Gender Bias in Higher Education: Could Faculty Course Evaluations Impede Further Progress Toward Parity?*, Seattle Journal for Social Justice, 4(3), p. 591-611, 2006.

LEE, C., G. HUANG et S. ASHFORD, S. *Job Insecurity and the Changing Workplace: Recent Developments and the Future Trends in Job Insecurity Research*, Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5, p. 335-359, 2018.

LEWCHUK, Wayne et al. *The Precarity Penalty: The impact of employment precarity on individuals, households and communities – and what to do about it*, Poverty and Employment Precarity in Southern Ontario (PEPSO), 2015.

PANKIN, Carla et Robert WEISS. *Part-Time Faculty in Higher Education*, Rhode Island College, 2011. <https://digitalcommons.ric.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://scholar.google.ca/&httpsredir=1&article=1276&context=facultypublications>.

RAJAGOPAL, Indhu. *Hidden Academics: Contract Faculty in Canadian Universities*, University of Toronto Press, 2002.

SHOSS, M. *Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research*, Journal of Management, 2017, 43(6), p. 1911-1939.

STANDING, Guy. *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury Publishing, Londres, 2011.

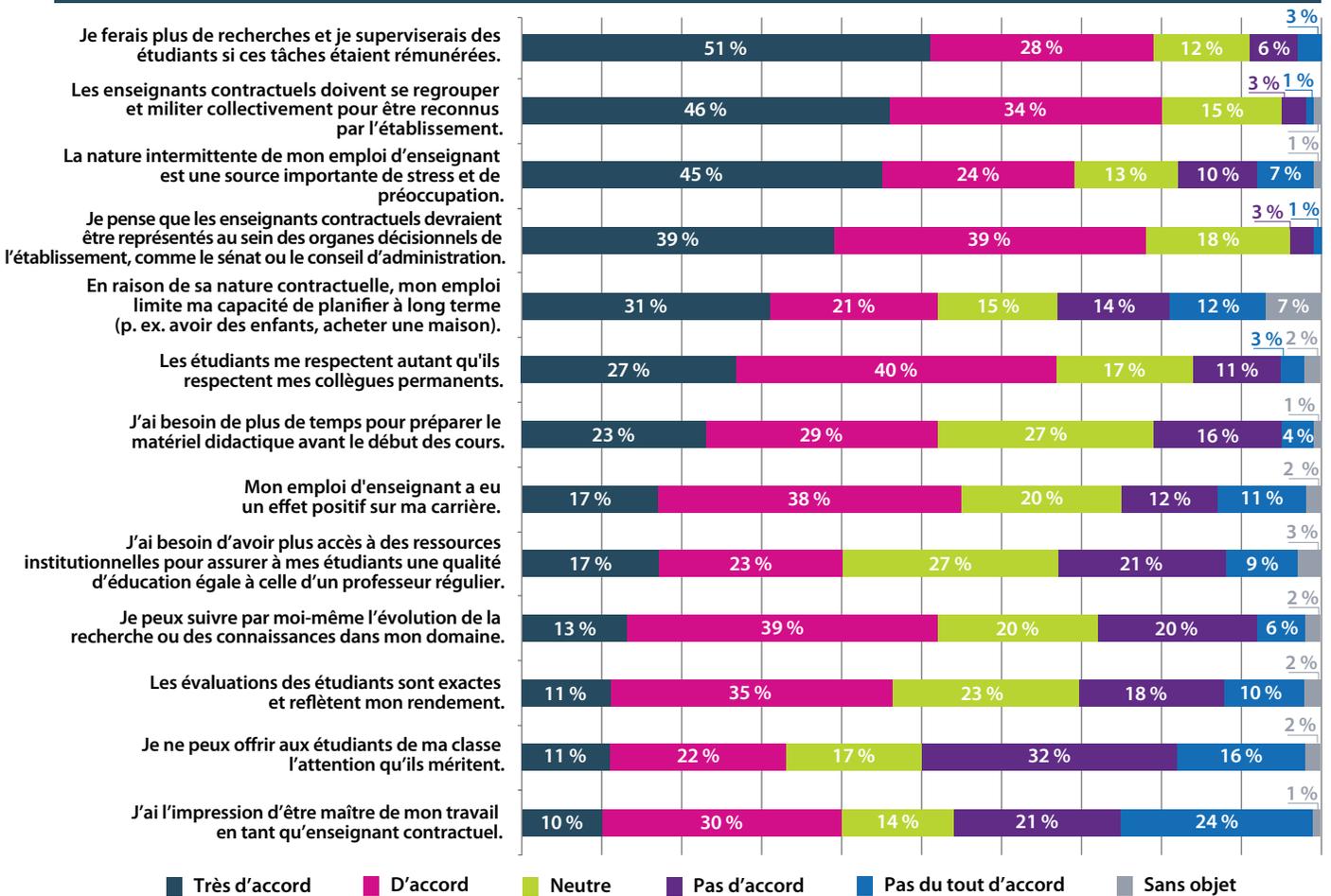
STATISTIQUE CANADA. *Seuils de faible revenu (SFR) avant et après impôt selon la taille de la communauté et de la famille en dollars courants*, 2018. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1110024101&request_locale=fr.

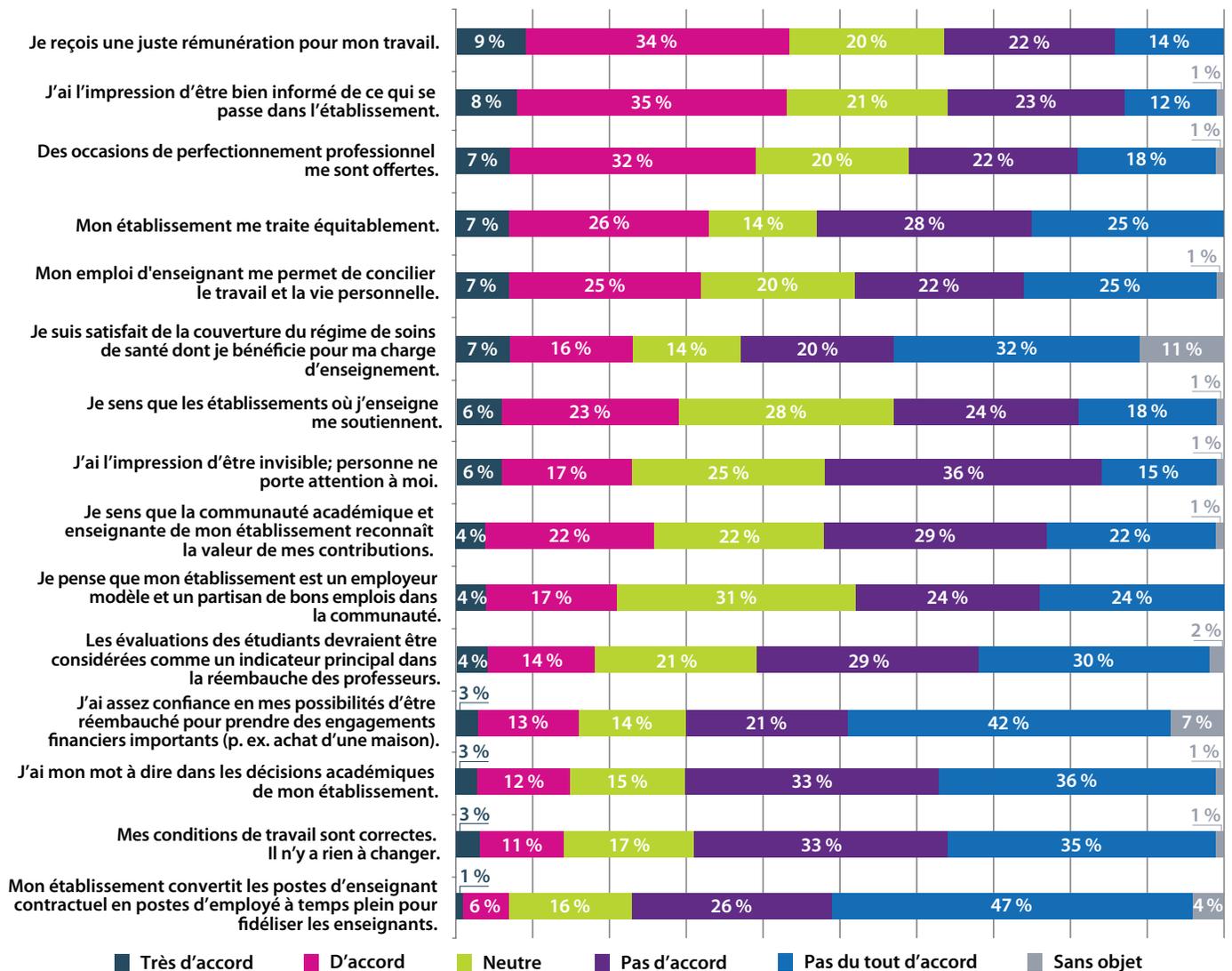
VOSKO, Leah. *Temporary Work: The Rise of a Precarious Employment Relationship*, University of Toronto Press, 2000.

ANNEXES

Annexe A – Questions selon l'échelle de Likert

DONNEZ VOTRE OPINION À L'ÉGARD DES ÉNONCÉS SUIVANTS SUR LE SALAIRE, LES AVANTAGES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL.





ANNEXES

Annexe B – Questionnaire du sondage

Bienvenue à notre sondage auprès du personnel académique contractuel en poste dans les universités, collèges et polytechniques du Canada.

Chaque année, des milliers de professeurs et de professeures sont embauchés pour enseigner sur une base contractuelle temporaire. Le présent sondage vise à dresser un portrait clair de leurs expériences au travail. Les résultats serviront à améliorer leurs conditions d'emploi et à orienter la politique publique.

Le sondage s'adresse aux personnes qui avaient en 2016-2017 un contrat d'enseignement dans un collège, une polytechnique ou une université au Canada. Nous vous savons gré de bien vouloir nous faire part de vos expériences et de vos observations.

Nous vous prions de lire les documents sur le consentement éclairé qui sont joints au courriel d'invitation et que vous pouvez télécharger <ici>. Ils renferment des renseignements importants sur l'objet du sondage, l'utilisation des résultats, la protection de votre vie privée et les risques éventuels (minimes) associés au sondage.

Il faut compter environ 30 minutes pour répondre aux questions du sondage et cela peut être effectué en plusieurs fois. La date limite de remise est le 1^{er} novembre 2017.

Si vous avez des problèmes techniques ou des questions au sujet du sondage, veuillez envoyer un courriel à surveys@caut.ca.

Partie 1 : Questions de sélection

Le présent sondage s'adresse aux employés non permanents des universités, collèges ou polytechniques au Canada. Les titres de poste peuvent varier d'un établissement à l'autre : « contractuel », « chargé de cours », « auxiliaire », « à temps partiel », « occasionnel »,

« à durée limitée », « non régulier » ou « à charge d'enseignement partielle ». Dans la plupart des cas, les enseignants nommés à ces postes sont engagés pour dispenser un ou plusieurs cours pendant un ou plusieurs semestres, et dans certains cas, pendant plusieurs années.

Dans les universités, ces postes ne mènent pas à la permanence et, par conséquent, leurs titulaires ne sont pas admissibles à des postes titularisés ou permanents. Dans la plupart des cas, les enseignants engagés par contrat ne sont pas tenus d'effectuer des activités de recherche ou de service et ne sont pas rémunérés s'ils le font. Bien que, dans les universités comme dans les collèges, ces postes puissent être renouvelés à maintes reprises, ils ne sont permanents d'aucune façon. Dans le présent sondage, nous emploierons l'expression « enseignant contractuel » pour décrire les titulaires de ces postes non permanents et ne menant pas à la permanence.

A0. Pour pouvoir accéder au sondage, veuillez lire la déclaration suivante et y répondre :

J'ai pris connaissance des explications concernant le sondage. J'ai pu en discuter et j'ai obtenu des réponses à mes questions. J'accepte de participer au sondage. Je comprends que ma participation est volontaire et que je suis libre d'y mettre fin à tout moment.

- a) Oui
- b) Non

A1. À votre connaissance, votre emploi d'enseignant correspond-il à la description ci-dessus

- a) Oui
- b) Non [Les personnes ayant répondu « non » sont rejetées – voir le texte de conclusion 1.]

A2. Occupiez-vous un emploi d'enseignant contractuel dans un ou plusieurs établissements d'enseignement universitaire, collégial ou polytechnique au Canada durant l'année académique 2016-2017?

- a) Oui
- b) Non [*Les personnes ayant répondu « non » à la Q2 sont rejetées – voir le texte de conclusion 1.*]

Partie 2 : Emploi d'enseignant

A3. Dans quels types d'établissement avez-vous enseigné durant l'année académique 2016-2017?

Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

- a) Université
- b) Collège
- c) Polytechnique

A4. Dans quelle(s) université(s) avez-vous enseigné durant l'année académique 2016-2017? <Liste des universités>. Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

A5. Dans quels collèges ou polytechniques avez-vous enseigné durant l'année académique 2016-2017?

<Liste des collèges et des polytechniques>.

Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

La question suivante concerne les répondants qui ont enseigné dans plus d'un établissement :

A6. Vous avez répondu avoir travaillé dans plus d'un établissement d'enseignement durant l'année académique 2016-2017. Pourquoi?

[zone de texte]

A7. Quel énoncé ci-dessous décrit le mieux votre emploi d'enseignant contractuel dans l'année académique 2016-2017?

- a) J'ai été engagé pour donner des cours à la pièce à un seul établissement (c.-à-d. que je devais soumettre ma candidature/être approuvé de nouveau pour donner chaque cours).

- b) J'ai été engagé pour donner des cours à la pièce à plusieurs établissements (c.-à-d. que je devais soumettre ma candidature/être approuvé de nouveau pour donner chaque cours).
- c) J'ai obtenu une nomination à durée limitée à un seul établissement (c.-à-d. que je donnais plusieurs cours en vertu d'un contrat comportant une date d'expiration, ou encore d'un contrat sans date d'expiration mais conditionnel à ce qu'il y ait du travail).
- d) J'ai obtenu une nomination à durée limitée à un seul établissement comme il est indiqué ci-dessus, mais je donnais des cours supplémentaires à la pièce au même établissement.
- e) J'ai obtenu une nomination à durée limitée à un seul établissement (c.-à-d. que je donnais plusieurs cours en vertu d'un contrat comportant une date d'expiration) et je donnais des cours supplémentaires à la pièce à d'autres établissements.
- f) J'ai obtenu une nomination à durée limitée comme il est indiqué ci-dessus à plusieurs établissements.
- j) Aucune de ces réponses. Veuillez préciser votre situation :

A8. Au début de votre contrat en 2016-2017, depuis combien de temps enseigniez-vous au niveau postsecondaire au Canada? Si Q8 = A, passer à la A10.

- a) 2016-2017 était la première année où j'ai enseigné au niveau postsecondaire
- b) 1 à 2 ans
- c) 3 à 5 ans
- d) 6 à 10 ans
- e) 11 à 15 ans
- f) 16 à 20 ans
- g) plus de 20 ans

A9. À quelle fréquence donnez-vous des cours aux niveaux suivants

| Niveau | La plupart de mes cours | Quelques-uns de mes cours | Jamais donné ces cours |
|--|-------------------------|---------------------------|------------------------|
| Cours de base et de perfectionnement | | | |
| Cours menant à un diplôme, un certificat ou une accréditation d'études collégiales | | | |
| Cours de premier cycle (première et deuxième années) | | | |
| Cours de premier cycle (troisième et quatrième années) | | | |
| Cours de cycle supérieur | | | |
| Cours professionnels (collège/polytechnique) | | | |
| Cours professionnels (université) | | | |

A10. Donnez-nous quelques renseignements sur les cours que vous avez dispensés dans l'année académique 2016-2017. Fournissez des détails pour un maximum de huit cours.

| Cours | A10. Trimestre (sélectionnez tous les trimestres applicables – p. ex. automne et hiver pour un cours d'une année) | | | | A10. Niveau | | A10a. Nombre d'étudiants | | | | A10a. Cours en ligne? | | A10b. Avec assistant-enseignement, correction ou laboratoire? | | A10b. Déjà donné le cours? | |
|-------|---|---|----|-----|-----------------------|------------|--------------------------|---------|-----------|------|-----------------------|---|---|---|----------------------------|---|
| | A | H | Pr | Été | 1 ^{er} cycle | Cycle sup. | <40 | 41 à 99 | 100 à 199 | 200+ | O | N | O | N | O | N |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | | | | | | | | | |

A11. De quels programmes faisaient partie les cours que vous avez donnés dans l'année académique 2016-2017? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent.

- Perfectionnement et initiation aux loisirs
- Éducation
- Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications
- Sciences humaines
- Sciences sociales et de comportements et droit
- Commerce, gestion et administration publique
- Sciences physiques et de la vie et technologies
- Mathématiques, informatique et sciences de l'information
- Architecture, génie et services connexes
- Agriculture, ressources naturelles et conservation
- Santé et domaines connexes

- Services personnels, de protection et de transport
- Métiers et formation professionnelle
- Autres

A12. Exception faite de votre emploi d'enseignant contractuel dans l'année académique 2016-2017, avez-vous occupé un autre emploi ailleurs?

- a) Oui
- b) Non [Si la réponse est non, passer à A17]

A13. Combien d'autres emplois, outre celui d'enseignant contractuel, avez-vous occupés en 2016-2017?

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) Plus de 3

Commentaires : _____

A14. [Adapter en fonction de la réponse à A13]

Vous avez répondu avoir occupé X emplois outre celui d'enseignant contractuel. Combien d'heures de travail par semaine ces autres emplois représentaient-ils habituellement?

[indiquer un nombre compris entre 1 et 168]

A15. [Adapter en fonction de la réponse à A13]

[Si >1 autre emploi :] Considérons l'emploi auquel vous avez consacré le plus de temps, à part votre emploi d'enseignant contractuel. Lequel des énoncés suivants le décrit le mieux?

OU

A16. [Si 1 seul autre emploi :] Lequel des énoncés suivants décrit le mieux l'emploi que vous avez occupé en plus de celui d'enseignant contractuel?

- a) Salarié, à temps plein, permanent
- b) Salarié, à temps plein, non permanent (c.-à-d. temporaire, occasionnel ou contractuel)
- c) Salarié, à temps partiel, permanent
- d) Salarié, à temps partiel, non permanent (c.-à-d. temporaire, occasionnel ou contractuel)
- e) Taux horaire, à temps plein, permanent
- f) Taux horaire, à temps plein, non permanent (c.-à-d. temporaire, occasionnel ou contractuel)
- g) Taux horaire, à temps partiel, permanent
- h) Taux horaire, à temps partiel, non permanent (c.-à-d. temporaire, occasionnel ou contractuel)

A17. J'appartiens à la catégorie :

- a) Enseignant contractuel donnant de 0 à 1 cours par semestre
- b) Professionnel (avocat, physiothérapeute, TI, instituteur, comptable) qui enseigne à temps partiel
- c) Enseignant contractuel donnant en moyenne deux cours ou plus par semestre
- d) Enseignant à temps plein avec un contrat à durée limitée
- e) Enseignant contractuel ayant une charge partielle
- f) Enseignant à temps partiel non régulier
- g) Étudiant du cycle supérieur ET enseignant contractuel
- h) Étudiant postdoctoral ayant des tâches d'enseignement
- i) Autre. Veuillez préciser : _____

Partie 3 : Conditions et charge de travail

A18. Lequel des énoncés suivants décrit le mieux le bureau qui vous était alloué sur le campus en 2016-2017?

- a) J'avais mon propre bureau en tant qu'enseignant contractuel.
- b) Je partageais un bureau avec d'autres enseignants contractuels ou étudiants.
- c) J'avais un bureau en tant qu'étudiant du cycle supérieur, et je l'utilisais aussi dans mon poste d'enseignant contractuel.
- d) J'avais un bureau en tant qu'étudiant du cycle supérieur et un autre en tant qu'enseignant contractuel.
- e) J'avais un bureau dans plusieurs départements en tant qu'enseignant contractuel.
- f) Je n'avais accès qu'à une salle commune du personnel.
- g) Je n'avais aucun bureau sur le campus.

Commentaires : _____

A19. Parmi les ressources énumérées ci-dessous, indiquez celles auxquelles vous avez eu accès en tant qu'enseignant contractuel en 2016-2017. Si vous êtes un étudiant au cycle supérieur, veuillez ne pas tenir compte des ressources à votre disposition en tant qu'étudiant.

Pour chaque ressource, il y aura les boutons suivants : « Accès suffisant », « Accès limité, insuffisant », « Aucun accès », « Ne sais pas » et « S.O. ».

Bibliothèque : prêts pour tout le trimestre

Bibliothèque : accès en ligne à des revues spécialisées et à des périodiques

Séminaires/ateliers de perfectionnement professionnel

Financement des déplacements à des conférences

Allocation/financement pour le perfectionnement professionnel

Imprimante (pour le matériel didactique)

Financement des déplacements pour la recherche

Adresse électronique institutionnelle

Ressources d'enseignement et d'apprentissage

Installations sportives

Stationnement

Autre (veuillez préciser) :

A20. Dans une semaine *type* de votre emploi d'enseignant contractuel, combien d'heures consacriez-vous, selon vous, à vos fonctions d'enseignant contractuel?

Tenez compte, par exemple, des heures passées à ce qui suit : faire des recherches/lire sur le sujet du cours, préparer des cours magistraux, répondre aux courriels des étudiants, préparer les ressources (fiches d'étude, vidéos, notes de cours, etc.) pour les étudiants, mettre à jour Blackboard, Moodle ou d'autres ressources en ligne, créer des présentations visuelles PowerPoint (ou un logiciel semblable), concevoir des contrôles/examens/tests, concevoir des devoirs (rédiger les instructions, planifier, réfléchir), noter les travaux des étudiants, enseigner en classe, offrir des heures de consultation à son bureau, diriger des laboratoires/travaux, rencontrer les assistants à l'enseignement/assistants de laboratoire, envoyer des courriels aux assistants à l'enseignement/assistants de laboratoire, rencontrer les étudiants en dehors des heures de bureau, concevoir et faire passer des examens différés, gérer les mesures d'adaptation pour les étudiants, naviguer dans l'appareil bureaucratique de l'établissement (p. ex. bureau du doyen, Ressources humaines, intégrité académique, etc.) et assister aux séances/ateliers de formation des enseignants.
Heures : _____

A21. Quand vous étiez actif en tant qu'enseignant contractuel, à quelle fréquence exerciez-vous vos fonctions pendant plus de huit (8) heures par jour?

- a) La plupart du temps
- b) Quelques fois par semaine
- c) Quelques fois par mois
- d) Une fois ou deux par trimestre
- e) Jamais

A22. Quand vous étiez actif en tant qu'enseignant contractuel, à quelle fréquence faisiez-vous le soir du travail en lien avec votre emploi d'enseignant contractuel?

- a) La plupart du temps
- b) Quelques fois par semaine
- c) Quelques fois par mois
- d) Une fois ou deux par trimestre
- e) Jamais

A23. À quelle fréquence faisiez-vous la fin de semaine du travail en lien avec votre emploi d'enseignant contractuel?

- a) La plupart des fins de semaine
- b) Occasionnellement
- c) Jamais

A24. Quand avez-vous su avec certitude quels cours vous donneriez dans l'année académique 2016-2017? Par exemple, si vous étiez engagé pour donner des cours à la pièce, vous l'auriez probablement su quand vous avez reçu votre offre d'emploi; si vous aviez obtenu une nomination à durée limitée ou à une charge d'enseignement partielle, vous l'avez peut-être su quand le calendrier de l'année académique a été finalisé.

- a) Moins d'une semaine avant le premier jour de classe
- b) 1 à 2 semaines avant le premier jour de classe
- c) 3 à 6 semaines avant le premier jour de classe
- d) 6 semaines à 3 mois avant la première semaine de classe
- e) Plus de trois mois avant la première semaine de classe
- f) Ne sais pas encore. Veuillez expliquer :

A25. Dans quelle mesure la matière des cours donnés en 2016-2017 vous était familière?

- a) Très familière – c'était en grande partie mon champ d'expertise
- b) Assez familière – je connaissais les rudiments et j'ai dû les enrichir en lisant et en étudiant un peu
- c) Peu familière – je connaissais les rudiments et j'ai dû les enrichir en lisant et en étudiant beaucoup
- d) Pas du tout familière – j'ai dû lire et étudier simplement pour apprendre les rudiments

Commentaires : _____

A26. Étiez-vous chargé de concevoir les plans de cours, les plans de leçon ainsi que les devoirs et les examens pour les cours que vous avez donnés en 2016-2017?

| Objet | Oui, je suis responsable de tout | Non, ils m'ont été/me sont fournis | Je suis chargé d'en concevoir certains; d'autres me sont fournis |
|--|----------------------------------|------------------------------------|--|
| Plans de cours | | | |
| Plans de leçon (cours magistraux, vidéos, activités en classe, etc.) | | | |
| Devoirs/examens | | | |

A27. Vous livriez-vous à l'une ou l'autre des activités savantes suivantes en 2016-2017?

- a) Travail sur le terrain (entrevues, recherche par sondage, etc.)
- b) Recherche en laboratoire (expérimentations, observation, etc.)
- c) Rédaction d'articles pour des revues à comité de lecture (avant ou après la soumission)
- d) Rédaction de livres évalués par un comité de lecture
- e) Activités liées à des brevets
- f) Rédaction d'articles pour des publications sans comité de lecture
- g) Demandes de subvention de recherche destinées à des organismes externes
- h) Demandes d'approbation auprès d'un comité d'éthique de la recherche
- i) Activités de recherche financées par le secteur privé [Autre activité courante?]
- j) Autre : _____
- k) Sans objet

A28. Aviez-vous obtenu, en tant que chercheur principal, une subvention de recherche importante d'un organisme externe (p. ex. CRSNGC, CRSH, IRSC) en 2016-2017?

- a) Oui
- b) Non
- c) Sans objet

A29. Avez-vous déjà obtenu, en tant que chercheur principal, une subvention de recherche importante d'un organisme externe (p. ex. CRSNGC, CRSH, IRSC)?

- a) Oui
- b) Non
- c) Sans objet

A30. Avez-vous obtenu, en tant que cochercheur, une subvention de recherche importante d'un organisme externe (p. ex. CRSNGC, CRSH, IRSC)?

- a) Oui
- b) Non
- c) Sans objet

A31. Avez-vous déjà obtenu, en tant que cochercheur, une subvention de recherche importante d'un organisme externe (p. ex. CRSNGC, CRSH, IRSC)?

- a) Oui
- b) Non
- c) Sans objet

A32. Avez-vous participé à l'une ou l'autre des activités de service suivantes en tant qu'enseignant contractuel? Indiquez toutes les réponses qui s'appliquent.

| | Nombre de comités | Avec rémunération | Sans rémunération |
|---------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Comité à l'échelle du département | | | |
| Comité à l'échelle de la faculté | | | |
| Comité à l'échelle de l'établissement | | | |
| Comité syndical | | | |
| Autre comité | | | |

A33. Indiquez, s'il y a lieu, le nombre de jurys de thèse dont vous avez été membre, à titre d'enseignant contractuel.

| Niveau | Membre du jury | Codirecteur | Directeur |
|-------------------------------------|----------------|-------------|-----------|
| Diplôme spécialisé de premier cycle | | | |
| Maîtrise | | | |
| Doctorat | | | |
| Postdoctorat | | | |

A34. Avez-vous occupé l'un ou l'autre des postes administratifs suivants dans un département ou établissement où vous enseigniez sur une base contractuelle?

- a) Directeur
- b) Conseiller ou coordonnateur au premier cycle
- c) Conseiller ou coordonnateur au cycle supérieur
- d) Coordinateur de programme
- e) Directeur intérimaire
- f) Conseiller ou coordonnateur de programme de spécialisation
- g) Fonctions administratives supplémentaires *non indiquées dans le contrat d'enseignement ou non liées à un poste administratif officiel* : p. ex. mentorat auprès d'étudiants au cycle supérieur, organisation de colloques, activités de communication au nom du département, examen des programmes, examen des demandes des étudiants.
- h) Autre : _____

A35 - Si la réponse à un choix de A34 est oui. Avez-vous reçu un supplément de rémunération (en sus de votre rémunération en tant qu'enseignant contractuel) pour ces fonctions?

- a) Oui
- b) Non
- c) Certaines fonctions ont été rémunérées, d'autres non.

Commentaires : _____

A36. Comment décririez-vous votre participation aux réunions de département ordinaires en 2016-2017? [Si votre participation a varié selon le département ou l'établissement, ou si elle a changé de manière importante avec le temps, veuillez fournir des commentaires détaillés.]

- a) J'ai assisté à la plupart des réunions ordinaires, sinon à toutes.
- b) J'ai assisté à quelques réunions ordinaires.
- c) J'ai assisté à des réunions dans le passé, mais il est peu probable que je le fasse dans l'avenir.
- d) Je n'ai pas assisté aux réunions de département ordinaires par choix.
- e) Je n'ai pas reçu d'invitation aux réunions de département ordinaires.
- f) On m'a encouragé à ne pas assister aux réunions de professeurs, p. ex. parce qu'on n'y parle pas de ce qui me préoccupe.
- g) On m'a explicitement interdit d'assister aux réunions de département ordinaires.

Commentaires : _____

A37. Comment décririez-vous votre participation aux activités sociales du département (p. ex. séries de conférences, groupes de lecture ou réceptions) [Si votre participation a varié selon le département ou l'établissement, ou si elle a changé de manière importante avec le temps, veuillez fournir des commentaires détaillés.]

- a) J'ai participé à toutes les activités sociales du département.
- b) J'ai participé à quelques activités sociales du département.
- c) J'ai choisi de ne pas participer à la plupart, sinon à toutes, les activités sociales du département.
- d) De manière générale, je n'ai pas reçu d'invitation aux activités sociales du département.

Commentaires : _____

Partie 4 : Accès à un cheminement de carrière académique

Poser la question si A3 = A – le répondant enseigne à l'université.
Si A3 = B ou C, passer à la Q23.

A38. Voulez-vous être nommé à un poste menant à la permanence à l'université?

- a) Oui
- b) Non
- c) Incertain

Si A3 = B, passer à la Q23.

Si la réponse est oui à **A38** :

A39. Sur une échelle de 1 à 10, où 1 = ne suis pas du tout disposé, et 10 = suis très disposé, si l'on vous offrait une nomination à un poste menant à la permanence, dans quelle mesure seriez-vous disposé à déménager...

- a) dans une autre ville dans votre province?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- b) dans une autre province au Canada? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- c) aux États-Unis? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- d) dans un autre continent? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Si A3 = B, passer à la Q23.

Aussi si la réponse est oui à **A38** :

A40. Selon vous, quelle est la probabilité que vous soyez nommé à un poste menant à la permanence dans les deux prochaines années?

- a) Très probable
- b) Assez probable
- c) Assez improbable
- d) Très improbable

Si A3 = B, passer à la Q23.

Si A38 = non :

A41. Pourquoi ne voulez-vous pas être nommé à un poste menant à la permanence?

Commentaires : _____

Si A3 = B, passer à la Q23.

Si A38 = incertain :

A42. Pourriez-vous nous expliquer pourquoi vous n'êtes pas certain de vouloir être nommé à un poste menant à la permanence?

Commentaires : _____

Poser la question si A3 = B ou C – le répondant enseigne au collège/à la polytechnique ou à l'université et au collège/à la polytechnique.

Si A3 = B, passer à la Q24.

A43. Voulez-vous obtenir un poste à temps plein permanent dans un collège ou une polytechnique?

- a. Oui
- b. Non
- c. Incertain

Commentaires : _____

Si la réponse est oui :

A44. Sur une échelle de 1 à 10, où 1 = ne suis pas du tout disposé, et 10 = suis très disposé, si l'on vous offrait un poste à temps plein permanent dans un collège ou une polytechnique, dans quelle mesure seriez-vous disposé à déménager...

- a) dans une autre ville dans votre province?
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- b) dans une autre province au Canada? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- c) aux États-Unis? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- d) dans un autre continent? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Si la réponse est oui :

A45. Selon vous, quelle est la probabilité que vous obteniez un poste à temps plein permanent dans un collège ou une polytechnique dans les deux prochaines années?

- a) Très probable
- b) Assez probable
- c) Assez improbable
- d) Très improbable

Si A43 = non :

A46. Pourquoi ne voulez-vous pas obtenir un poste à temps plein permanent?

Commentaires : _____

Si A43 = incertain :

A47. Pourriez-vous nous expliquer pourquoi vous n'êtes pas certain de vouloir obtenir un poste à temps plein permanent?

Commentaires : _____

Partie 5 : Salaire et avantages sociaux

A48. À votre connaissance, quel était votre revenu personnel annuel brut (avant impôts), de toutes provenances, en 2016?

- a) Inférieur à 10 000 \$
- b) Entre 10 000 \$ et 15 000 \$
- c) Entre 15 001 \$ et 20 000 \$
- d) Entre 20 001 \$ et 25 000 \$
- e) Entre 25 001 \$ et 30 000 \$
- f) Entre 30 001 \$ et 40 000 \$
- g) Entre 40 001 \$ et 50 000 \$
- h) Entre 50 001 \$ et 60 000 \$
- i) Entre 60 001 \$ et 70 000 \$
- j) Entre 70 001 \$ et 80 000 \$
- k) Entre 80 001 \$ et 90 000 \$
- l) Entre 90 001 \$ et 100 000 \$
- m) Entre 100 001 \$ et 110 000 \$
- n) Entre 110 001 \$ et 120 000 \$
- o) Entre 120 001 \$ et 130 000 \$
- p) 130 000 \$ et +

A49. Environ quel pourcentage de votre revenu avant impôts représentait votre salaire d'enseignant contractuel en 2016? _____

A50. À votre avis, dans quelle mesure comptiez-vous sur votre salaire d'enseignant contractuel en 2016-2017?

- a) Sans ce salaire, je ne pourrais pas payer mes factures chaque mois.
- b) J'ai eu accès à des fonds supplémentaires (économies, revenu d'un autre emploi ou autre revenu du ménage) sur lesquels j'ai pu compter pendant une courte période.
- c) J'ai eu accès à des fonds supplémentaires (économies, revenu d'un autre emploi ou autre revenu du ménage) sur lesquels je pouvais compter indéfiniment.

Commentaires : _____

A51. Par rapport à votre revenu d'emploi total, veuillez évaluer l'importance que vous attachez aux préoccupations suivantes :

1 = important, 2 = assez important, 3 = ni important ni sans importance, 4 = plutôt sans importance, 5 = sans importance (il y aura des boutons)

- a) Insécurité d'emploi
- b) Faible salaire
- c) Aucun avantage
- d) Travail non rémunéré
- e) Garde des enfants
- f) Frais de transport
- g) Charge de travail
- h) Horaire des cours
- i) Temps de déplacement entre la maison et le lieu de travail
- j) Autre. Veuillez préciser : _____

A52. Aviez-vous accès, grâce à votre poste d'enseignant, aux avantages suivants en matière de soins de santé ou de soins dentaires en 2016-2017?

[Dans chaque case aux A52 et A53, on verra les options Oui, Non et Incertain/Sans objet. Il faudra peut-être revoir la présentation, mais cela sera possible.]

| Avantage | Couverture personnelle | Couverture des personnes à charge |
|---|------------------------|-----------------------------------|
| Régime de soins de santé | | |
| Régime de soins dentaires | | |
| Régimes de soins de santé et de soins dentaires | | |
| Compte de dépenses de santé | | |
| Autre : _____ | | |

A53. Aviez-vous accès à des avantages en matière de soins de santé ou de soins dentaires grâce à votre conjoint ou à un autre emploi en 2016-2017?

[Dans chaque case aux A52 et A53, on verra les options Oui, Non et Incertain/Sans objet. Il faudra peut-être revoir la présentation, mais cela sera possible.]

| Avantage | Couverture personnelle | Couverture des personnes à charge |
|---|------------------------|-----------------------------------|
| Régime de soins de santé | | |
| Régime de soins dentaires | | |
| Régimes de soins de santé et de soins dentaires | | |
| Compte de dépenses de santé | | |
| Autre : _____ | | |

A54. Bénéficiez-vous d'un régime de retraite en vertu de l'un ou l'autre de vos contrats d'enseignement en 2016-2017?

- a) Oui, un régime à prestations déterminées
- b) Oui, un régime à cotisations déterminées
- c) Incertain
- d) Non
- e) Autre (p. ex. cotisation à un REER individuel) : _____

A55. Aimerez-vous indiquer d'autres avantages associés à votre poste d'enseignant (p. ex. allocation de transport, mise à niveau d'ordinateur, allocation pour classe nombreuse)?

Commentaires : _____

Partie 6 : Vos expériences au travail

A56. Donnez votre opinion à l'égard des énoncés suivants sur le salaire, les avantages et les conditions de travail. [programmer une échelle – Pas du tout d'accord, Pas d'accord, Neutre, D'accord, Très d'accord, S. O.]

- a) Je reçois une juste rémunération pour mon travail.
- b) J'ai besoin de plus de temps pour préparer le matériel didactique avant le début des cours.
- c) Les évaluations des étudiants sont exactes et reflètent mon rendement.
- d) Les évaluations des étudiants devraient être considérées comme un indicateur principal dans la réembauche des professeurs.
- e) Je peux suivre par moi-même l'évolution de la recherche ou des connaissances dans mon domaine.
- f) Je suis satisfait de la couverture du régime de soins de santé dont je bénéficie pour ma charge d'enseignement.
- g) J'ai besoin d'avoir plus accès à des ressources institutionnelles pour assurer à mes étudiants une qualité d'éducation égale à celle d'un professeur régulier.
- h) Je ne peux offrir aux étudiants de ma classe l'attention qu'ils méritent.
- i) Mes conditions de travail sont correctes. Il n'y a rien à changer.
- j) J'ai l'impression d'être maître de mon travail en tant qu'enseignant contractuel.
- k) Des occasions de perfectionnement professionnel me sont offertes.
- l) La nature intermittente de mon emploi d'enseignant est une source importante de stress et de préoccupation.
- m) J'ai assez confiance en mes possibilités d'être réembauché pour prendre des engagements financiers importants (p. ex. achat d'une maison).
- n) Mon emploi d'enseignant me permet de concilier le travail et la vie personnelle.
- o) Mon emploi d'enseignant a eu un effet positif sur ma carrière.
- p) En raison de sa nature contractuelle, mon emploi limite ma capacité de planifier à long terme (avoir des enfants, acheter une maison).

Commentaires : _____

A57. Les énoncés suivants visent à déterminer dans quelle mesure vous pensez que les autres enseignants contractuels et vous êtes bien intégrés et appréciés dans vos établissements d'enseignement.

- a) Je sens que les établissements où j'enseigne me soutiennent.
- b) J'ai l'impression d'être bien informé de ce qui se passe dans l'établissement.
- c) J'ai mon mot à dire dans les décisions académiques de mon établissement.
- d) Les étudiants me respectent autant qu'ils respectent mes collègues permanents.
- e) J'ai l'impression d'être invisible; personne ne porte attention à moi.
- f) Je pense que les enseignants contractuels devraient être représentés au sein des organes décisionnels de l'établissement, comme le sénat ou le conseil d'administration.
- g) Les enseignants contractuels doivent se regrouper et militer collectivement pour être reconnus par l'établissement.
- h) Je sens que la communauté académique et enseignante de mon établissement reconnaît la valeur de mes contributions.
- i) Je pense que mon établissement est un employeur modèle et qu'il est partisan de l'offre de bons emplois dans la communauté.
- j) Mon établissement convertit les postes d'enseignant contractuel en postes d'employé à temps plein pour fidéliser les enseignants.
- k) Mon établissement me traite équitablement.

Commentaires : _____

A58. Avez-vous déjà parlé de vos préoccupations à l'égard de vos conditions de travail en tant qu'enseignant contractuel? À qui? Qu'est-ce que cela a donné?

Commentaires : _____

A59. Vous sentez-vous forcé d'accomplir des tâches en tant qu'enseignant contractuel pour lesquelles vous n'êtes pas rémunéré? Si c'est le cas, de quel genre de tâches s'agit-il? D'où viennent les pressions?

Commentaires : _____

A60. Sur une échelle de 1 à 10, où 1 = pas du tout stressant, et 10 = extrêmement stressant, dans quelle mesure votre travail d'enseignant contractuel est-il stressant?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Commentaires : _____

A61. Diriez-vous que votre travail d'enseignant contractuel a eu des répercussions sur votre santé physique? Veuillez donner des explications.

Commentaires : _____

A62. Diriez-vous que votre travail d'enseignant contractuel a eu des répercussions sur votre santé mentale? Veuillez donner des explications.

Commentaires : _____

A63. Qu'aimez-vous dans votre travail d'enseignant contractuel?

Commentaires : _____

Partie 7 : Données démographiques

Parlez-nous maintenant de vous. Toutes vos informations demeureront strictement confidentielles et seront utilisées uniquement comme données agrégées.

A64. Quel est le plus haut grade que vous avez obtenu ou le plus haut niveau de scolarité que vous avez atteint? Si vous suivez actuellement un programme d'études, indiquez le plus haut grade obtenu.

- a) Aucun certificat, diplôme ou grade
- b) Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent
- c) Titre d'études postsecondaires
- d) Certificat d'une école de métiers
- e) Certificat ou diplôme d'une école de métiers (autre qu'un certificat d'apprenti inscrit)
- f) Certificat d'apprenti inscrit
- g) Diplôme d'études collégiales
- h) Certificat universitaire inférieur au baccalauréat
- i) Baccalauréat
- j) Certificat universitaire supérieur au baccalauréat
- k) Diplôme en médecine
- l) Maîtrise
- m) Doctorat acquis
- n) Bourse postdoctorale

A65. Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous?

- a) 20 à 25 ans
- b) 26 à 35 ans
- c) 36 à 45 ans
- d) 46 à 55 ans
- e) 56 à 65 ans
- f) Plus de 65 ans

A66. Êtes-vous un parent/tuteur?

- a) Oui
- b) Non

A67. Vous identifiez-vous comme (sélectionnez autant de réponses que vous voulez) :

- a) une femme
- b) un homme
- c) une personne transgenre
- d) une personne non binaire ou d'un troisième genre
- e) LGBTAB-S (lesbien, gai, bisexuel, transgenre, allosexuel et bi-spirituel)
- e) Préfère ma propre description _____
- f) Préfère ne pas le dire

A68. Vous identifiez-vous comme Autochtone (Métis, Premières nations, Inuit)?

- a) Oui
- b) Non

A69. En vous reportant aux catégories d'origine raciale et ethnique employées par Statistique Canada dans son recensement, êtes-vous...

- a) Blanc
- b) Sud-Asiatique (p. e x. Indien d'Asie, Pakistanais, Sri-Lankais, etc.)
- c) Chinois
- d) Noir
- e) Philippin
- f) Latino-Américain
- g) Arabe
- h) Asiatique du Sud-Est (p. ex. Vietnamien, Cambodgien, Laotien, Thaïlandais, etc.)
- i) Asiatique occidental (p. ex. Iranien, Afghani, etc.)
- j) Coréen
- k) Japonais
- l) Autre – Préciser

A70. Êtes-vous atteint de l'une ou l'autre des déficiences ci-dessous? Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent.

- a) Une déficience sensorielle (vue ou ouïe)
- b) Une mobilité réduite
- c) Un trouble de l'apprentissage (p.ex. TDAH, dyslexie)
- d) Un trouble mental
- e) Une maladie physique chronique (p. ex. fibromyalgie, Parkinson)
- f) Une déficience non indiquée ci-dessus
- g) Aucune déficience
- h) J'ai une déficience, mais je préfère ne pas le dire.

Le texte de conclusion 2 suit la fin du sondage.

Texte de conclusion 1 :

Merci de nous avoir accordé du temps; nous n'avons plus d'autres questions. Le reste du sondage s'applique uniquement aux enseignants contractuels (c.-à-d. aux enseignants qui n'ont pas de contrat d'emploi permanent) qui ont donné au moins un cours en 2016-2017 dans un établissement d'enseignement postsecondaire au Canada.

Texte de conclusion 2 :

Merci de nous avoir accordé du temps; nous n'avons plus d'autres questions. Si vous avez des questions au sujet de votre participation, des prochaines étapes ou des résultats du sondage, nous vous invitons à communiquer avec la chercheuse principale, Karen Foster (karen.foster@dal.ca).

ANNEXES

Annexe C – Liste des établissements représentés

Acadia University
Algoma University College
Athabasca University
Brandon University
British Columbia Institute of Technology
Brock University
Canadian Mennonite University
Capilano College
Carleton University
Collège militaire royal du Canada
Collège universitaire de Saint-Boniface
Dalhousie University
École nationale d'administration publique
Emily Carr Institute of Art and Design
First Nations University of Canada
Grant MacEwan University
Huron University College
Institut d'études pédagogiques de l'Ontario (OISE)
Institut universitaire de technologie de l'Ontario
King's University College
Kwantlen University College
Lakehead University
Luther College
McMaster University
Memorial University of Newfoundland
Mount Allison University
Mount Royal College
Mount St. Vincent University
Nipissing University
Nova Scotia College of Art and Design
Queen's University
Ryerson University
Saint Mary's University
Simon Fraser University
St. Francis Xavier University
St. Thomas More College
St. Thomas University
Thompson Rivers University
Trent University
Université Concordia

Université d'Ottawa

Université de l'École d'art et de design de l'Ontario

Université de Moncton - Campus de Moncton

Université de Sherbrooke

Université de Sudbury

Université du Québec à Montréal

Université du Québec à Rimouski

Université du Québec à Trois-Rivières

Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

Université Laurentienne

Université Laval

Université McGill

Université Sainte-Anne

Université Saint-Paul

University Canada West

University College of Cape Breton

University College of the Fraser Valley

University of Alberta

University of British Columbia

University of Calgary

University of Guelph

University of King's College

University of Lethbridge

University of Manitoba

University of New Brunswick - Fredericton Campus

University of New Brunswick - Saint John Campus

University of Northern British Columbia

University of Prince Edward Island

University of Regina

University of Saskatchewan

University of St. Jerome's College

University of Toronto

University of Victoria

University of Waterloo

University of Western Ontario

University of Windsor

University of Winnipeg

Vancouver Island University

Wilfrid Laurier University

York University

PERSPECTIVES. SÉCURITÉ. RESPECT.
JUSTICEPOURTOUS.ACPPU.CA

 **ACPPU**
Association canadienne des
professeures et professeurs
d'université
www.caut.ca