

Universitaires précaires

Les nominations d'enseignants
contractuels, la tendance
dans les universités canadiennes

Chandra Pasma et Erika Shaker





CCPA
CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES
CENTRE CANADIEN
de POLITIQUES ALTERNATIVES

ISBN 978-1-77125-428-1

Ce rapport est disponible gratuitement à www.policyalternatives.ca.

S'IL VOUS PLAÎT FAIRE UN DON...

Aidez-nous à continuer d'offrir nos publications gratuites en ligne.

Avec votre soutien, nous pouvons continuer à produire des recherches de qualité — et assurez-vous qu'elle tombe entre les mains des citoyens, des journalistes, des décideurs et progressistes. Visitez www.policyalternatives.ca ou appelez le 613-563-1341 pour plus d'informations.

Le CCPA est un organisme de recherche indépendant. Ce rapport a été soumis à un examen par les pairs et répond aux normes de recherche du Centre.

Les opinions et recommandations formulées dans le présent rapport, ainsi que s'il y avait erreurs, sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement l'opinion des éditeurs ou des donateurs de ce rapport.



À PROPOS DES AUTEURES

Chandra Pasma est agente principale au service de la recherche au Syndicat canadien de la fonction publique. Erika Shaker est chercheuse principale en éducation au Centre canadien de politiques alternatives.

REMERCIEMENTS

Les auteures aimeraient remercier les nombreux coordonnateurs de l'accès à l'information et les membres du personnel des commissions de l'information provinciales qui les ont aidées à obtenir ces données. Nous aimerions également remercier Alice Audrain, Brian Edgcombe, Geneviève Romard et, plus particulièrement, Nicola From pour leur aide précieuse avec la préparation des données. Nous tenons également à remercier les pairs évaluateurs suivants : Pam Foster (directrice de la recherche, Association canadienne des professeures et professeurs d'université), la D^{re} Karen Foster (professeure agrégée de sociologie et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'avenir durable des régions rurales du Canada atlantique), le D^r Jamie Brownlee (auteur et chargé d'enseignement à la Carleton University), la D^{re} Bessma Momani (Département de sciences politiques à la University of Waterloo et à la Balsillie School of International Affairs) et la D^{re} Rachael Johnstone (titulaire d'une bourse de recherche postdoctorale, Balsillie School of International Affairs).

5	Résumé
8	Introduction
10	Les conséquences de la précarité dans le secteur postsecondaire
13	La difficulté à obtenir de bonnes données
15	Méthodologie
18	Tendances nationales
28	Comparaisons provinciales et tendances régionales
31	Les moteurs de la précarité
36	Conclusions
38	Recommandations
41	Annexe A: Méthodologie
47	Annexe B: Réponses
51	Annexe C: Frais
53	Annexe D: Plaintes et appels
54	Annexe E
56	Notes

Résumé

IL EXISTE DE plus en plus de preuves documentant l'augmentation du travail précaire au Canada, entre autres parmi les enseignants universitaires — qui a déjà été parmi les professions les plus sûres au pays. Mais on en sait très peu au sujet de l'importance de la précarité dans les emplois occupés par les enseignants dans les universités canadiennes. Ce rapport présente le tout premier aperçu du nombre de nominations d'enseignants universitaires à des emplois précaires, où ils sont situés, quels types de départements universitaires risquent davantage d'offrir des emplois précaires plutôt que des emplois permanents assurés aux enseignants universitaires et à quel point le travail précaire parmi les enseignants a augmenté depuis 2006-2007.

Ces renseignements ne sont pas recueillis par Statistique Canada, donc les auteures ont utilisé des données obtenues par l'entremise de demandes d'accès à l'information envoyées à 78 universités canadiennes afin d'examiner à quel point elles dépendent des nominations d'enseignants contractuels.

Voici quelques-unes de nos principales constatations :

- Nos données permettent de révéler que plus de la moitié de toutes les nominations d'enseignants au Canada le sont pour des emplois contractuels. En 2016-2017, 38 681 nominations d'enseignants, ou 53,60 pour cent l'ont été pour des postes contractuels comparative-ment à 33 490 nominations d'enseignants permanents et occupant un poste menant à la permanence.

- Parmi les enseignants contractuels, les nominations à temps partiel prédominent, représentant près de 80 pour cent de toutes les nominations contractuelles en 2016-2017.
- La dépendance des universités aux enseignants contractuels varie de façon importante en fonction de la discipline. Parmi neuf des quatorze domaines d'études que nous avons examinés, les nominations contractuelles représentent plus de la moitié de toutes les nominations d'enseignants. Parmi les trois principaux domaines, qui sont les sciences, les sciences sociales et les sciences humaines, les pourcentages de nomination d'enseignants contractuels variaient de 39 pour cent en sciences, à 50 pour cent en sciences sociales et 56 pour cent en sciences humaines.
- Il y a des différences importantes quant à la dépendance aux enseignants contractuels par les universités par province. Le Québec dépend beaucoup plus des enseignants contractuels que toute autre province, avec 61 pour cent d'enseignants contractuels. L'Ontario (54 pour cent) et la Colombie-Britannique (55 pour cent) ont également des pourcentages élevés de nominations contractuelles qui sont au-dessus de la moyenne nationale.
- Les nominations contractuelles varient également entre les universités d'une même province, même lorsque les universités se trouvent dans des endroits semblables. En général, il y a 13 universités au Canada où les nominations contractuelles représentent plus des deux tiers de toutes les nominations d'enseignants, et neuf universités où elles représentent moins du tiers des nominations.

En général, nos données suggèrent que bien que les réductions dans le financement public pourraient avoir joué un rôle dans la dépendance aux enseignants contractuels par les universités, l'austérité à elle seule ne peut expliquer cette décision puisque le rythme des nominations contractuelles varie tellement d'une université à l'autre dans des circonstances similaires. La tendance ne semble pas non plus être le résultat de l'évolution de la demande pour certaines disciplines, ni, dans l'ensemble, être le résultat des choix personnels des professeurs permanents ou des enseignants contractuels.

La dépendance aux enseignants contractuels semble plutôt largement due aux choix faits par les administrations des universités, ce qui soulève des questions sur le rôle des universités en tant qu'employeurs et pédagogues. Nos observations nous amènent à la conclusion que la forte dépen-

dance aux enseignants contractuels dans les universités canadiennes est un enjeu structurel, non pas une approche temporaire à l'embauche.

Les solutions au travail précaire des enseignants dans les universités canadiennes prennent de nombreuses formes. Les universités doivent prendre au sérieux leur responsabilité à l'égard de leurs étudiants, de leurs travailleurs et du public qui les finance. Les gouvernements ont un rôle à jouer pour assurer un financement adéquat et adopter des protections plus vigoureuses en matière de travail. Nous avons également besoin de davantage de données et de meilleures données de Statistique Canada afin de comprendre adéquatement les causes du problème et ses solutions.

Introduction

LE PUBLIC EST de plus en plus sensibilisé au sujet du problème du travail précaire dans les universités et les collèges canadiens. Les reportages des médias, les campagnes dans les médias sociaux, les séances de discussion ouverte et les colloques universitaires ont mis en lumière les effets négatifs du travail précaire sur les étudiants, les travailleurs du secteur, dont les enseignants, et la communauté élargie¹.

Malgré cette sensibilisation croissante, les données restent encore limitées sur l'ampleur et la prédominance exactes du travail précaire dans l'ensemble du secteur de l'enseignement postsecondaire au Canada. Dans ce document, nous tentons de combler les lacunes en matière d'information en examinant un élément de la précarité dans le secteur : l'utilisation des postes d'enseignants contractuels dans les universités canadiennes.

Depuis plus de vingt ans, les travailleurs universitaires, les syndicats et les associations de professeurs soulèvent des préoccupations au sujet d'un changement au sein des universités, alors qu'elles sont passées d'enseignants à temps plein occupant des emplois permanents à des enseignants embauchés à contrat². Certains de ces contrats ont une portée limitée et sont de très courte durée : un contrat pour un seul cours pour un seul semestre (ou pour un à quatre mois, selon les conditions). Certains de ces contrats sont à temps plein et couvrent des périodes plus longues, comme deux à trois ans. Mais ils sont tous caractérisés par une incertitude à long terme pour les personnes qui occupent ces postes.

Qu'est-ce que la précarité?

La précarité est un problème qui peut être difficile à définir de façon précise. Elle comprend de nombreux types d'emplois rémunérés : temps partiel, temporaire, occasionnel, contractuel, indépendant. Ces emplois sont généralement caractérisés par un salaire peu élevé, peu ou pas d'avantages sociaux et peu de stabilité ou de sécurité pour le travailleur. Cependant, qu'un emploi soit considéré comme étant précaire dépend également du contexte du travailleur et des ressources qui sont à sa disposition. Le travail précaire n'est pas simplement un terme appliqué à chaque emploi qui diffère de la norme d'un emploi permanent à temps plein. Par exemple, un travailleur contractuel qui est bien rémunéré et qui a un conjoint dont l'emploi est permanent et offre des avantages sociaux pourrait ne pas ressentir que son poste est précaire. Mais un travailleur contractuel qui reçoit un bas salaire, n'a aucuns avantages sociaux et n'a aucune idée s'il aura encore un travail dans quelques semaines pourrait se sentir très précaire. D'autres facteurs peuvent également contribuer à l'expérience de la précarité, dont la race, le sexe, le handicap et le statut d'immigration.

Bien que l'image stéréotypée des travailleurs précaires soit souvent celle de jeunes personnes qui occupent des emplois de débutants peu qualifiés, la réalité, telle que soulignée par un rapport récent du CCPA intitulé *No Safe Harbour: Precarious Employment and Economic Insecurity Among Skilled Professionals in Canada* (en anglais seulement), est que de plus en plus de travailleurs précaires occupent des emplois hautement qualifiés et professionnels. À cet égard, le secteur postsecondaire peut être considéré comme étant un genre de secteur de premier ordre, révélant des tendances qui se déroulent sur le marché du travail en général.

De nombreux termes différents sont utilisés pour qualifier les enseignants contractuels : chargés de cours à temps partiel, membres auxiliaires du corps professoral, enseignants occasionnels, chargés d'enseignement, chargés de cours ou enseignants nommés pour un temps limité. Dans ce document, nous utilisons le terme *contractuel* pour couvrir tous ces termes.

Les conséquences de la précarité dans le secteur postsecondaire

IL Y A un débat à savoir pour quelle raison les universités dépendent de plus en plus des formes précaires d'emplois pour les enseignants. Divers motifs sont invoqués pour expliquer ce changement d'enseignants permanents à enseignants contractuels : que les universités répondent à un financement public inadéquat; que les universités ne font qu'accommoder les choix personnels des professeurs, que ce soit des professeurs permanents qui sont davantage intéressés par la recherche ou qui sont peu disposés à prendre leur retraite, ou encore des professeurs contractuels qui ne veulent pas occuper des postes traditionnels; ou que l'université a adopté le modèle de production juste-à-temps et, par conséquent, cherche à faire des embauches flexibles afin de répondre à l'évolution des demandes des consommateurs (employeurs et étudiants).

Cependant, quel que soit le motif pour les postes contractuels, il est clair que l'insécurité et la prédominance de ce type d'emploi ont des conséquences sur les travailleurs et sur la qualité d'enseignement que les étudiants reçoivent.

Pour les enseignants contractuels, précarité signifie souvent pauvreté et insécurité économique. Le salaire par cours peut être aussi bas que 5 000 \$, ce qui signifie qu'une personne peut avoir une charge de cours à temps plein

Qui sont les enseignants contractuels?

Les sondages effectués auprès des enseignants contractuels suggèrent qu'une majorité d'enseignants contractuels sont des femmes. La tendance veut qu'ils soient plus jeunes, mais, dans l'ensemble, ils ne sont plus des étudiants eux-mêmes. Entre la moitié et les deux tiers des enseignants contractuels ont un doctorat. La majorité enseignent à contrat depuis cinq ans ou plus.

Certains enseignants contractuels sont des professionnels travaillant dans leur domaine qui enseignent un ou deux cours en complément de leur travail et ne souhaitent pas occuper un emploi à temps plein. D'autres sont des professeurs retraités qui reviennent enseigner un cours. Mais ils sont également nombreux à enseigner à temps partiel ou à contrat seulement parce qu'ils sont incapables de se trouver un emploi universitaire permanent à temps plein. Selon un récent sondage national de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université, plus de la moitié des enseignants contractuels souhaitent être nommés à un poste menant à la permanence ou à un emploi permanent³.

dans certaines universités et tout de même vivre dans la pauvreté⁴. Un sondage effectué auprès des enseignants contractuels de la Nouvelle-Écosse a conclu que l'insécurité d'emploi était le principal problème et la principale source de stress pour les enseignants contractuels⁵. Dans le même ordre d'idées, un sondage effectué auprès des enseignants contractuels de l'Ontario a révélé que deux tiers des enseignants contractuels ont vécu des « expériences personnelles extrêmement stressantes » en raison de la nature à court terme de leur emploi⁶. Un sondage national effectué auprès des enseignants contractuels a conclu que plus de la moitié affirment que leur capacité à faire des plans à long terme, comme d'avoir des enfants ou d'acheter une maison, est compromise par la nature contractuelle de leur emploi⁷.

Sans sécurité d'emploi, les travailleurs contractuels peuvent avoir de la difficulté à obtenir un prêt bancaire, à signer un contrat de location ou à obtenir une hypothèque⁸. Les travailleurs qui occupent un emploi précaire ont davantage de risque de souffrir de problèmes de santé mentale et physique, dont l'anxiété et la dépression⁹. Les enseignants contractuels sont fréquemment exclus du perfectionnement professionnel, des opportunités offertes par les collègues et du soutien institutionnel pour la recherche, ce qui peut faire en sorte qu'ils se sentent isolés et non soutenus¹⁰.

Lorsque des chargés d'enseignement sont informés seulement quelques semaines — et, dans certains cas, seulement un jour ou deux — avant le début du semestre qu'ils enseigneront un cours, il est difficile pour eux d'assurer que le matériel pour le cours est à jour et que toutes les ressources

nécessaires, comme les manuels, sont disponibles pour les étudiants. Et lorsque la recherche est quelque chose que les enseignants contractuels doivent faire eux-mêmes, avec peu de temps et peu ou pas de soutien ou de financement institutionnel, cela peut leur prendre de nombreuses heures non rémunérées pour se tenir à jour dans leur domaine¹¹.

Pour les étudiants, la précarité signifie un moins grand accès aux enseignants. Des études ont montré que les étudiants réussissent mieux lorsqu'ils peuvent bâtir des relations avec leurs professeurs¹², mais bâtir des relations avec des enseignants contractuels peut s'avérer difficile¹³. Parfois, le personnel contractuel n'a pas accès à un bureau sur le campus, ce qui fait qu'ils doivent tenir les rencontres avec les étudiants dans des espaces empruntés ou publics. Couper les adresses de courrier électronique des enseignants contractuels dès que le semestre est terminé ou ne pas pouvoir retracer un professeur contractuel dont le contrat n'a pas été renouvelé fait en sorte qu'il est également plus difficile pour les étudiants d'obtenir des lettres de recommandation¹⁴.

L'augmentation du nombre de postes contractuels a également une incidence sur les enseignants permanents et les enseignants occupant un poste menant à la permanence. Réduire le nombre d'enseignants qui travaillent en comité ou font du travail administratif signifie que la charge de travail est démesurément plus lourde pour les autres membres du corps professoral¹⁵. Pour les enseignants permanents et les enseignants occupant un poste menant à la permanence et les autres travailleurs universitaires, comme les moniteurs de laboratoire et les aides-enseignants, le manque de présence des enseignants contractuels (qui n'ont peut-être pas d'espace de bureau sur le campus ou qui doivent quitter immédiatement après la classe pour se rendre à un autre emploi)¹⁶ peut également signifier des charges de travail accrues pour répondre aux questions et aux préoccupations des étudiants.

Cela ne signifie pas que les enseignants contractuels sont de mauvais professeurs — en fait, la preuve indique qu'ils sont d'excellents professeurs¹⁷ — mais les conditions dans lesquelles ils doivent travailler ont une incidence sur la capacité à offrir l'enseignement de la plus haute qualité qui soit.

La difficulté à obtenir de bonnes données

IL Y A un manque de données fiables documentant le nombre de nominations d'enseignants contractuels dans les universités canadiennes, ce qui a fait en sorte qu'il a été difficile de comprendre l'ampleur du problème et de quelle façon les tendances pourraient différer à l'échelle régionale partout au pays.

Statistique Canada effectue un sondage annuel obligatoire auprès du personnel enseignant des universités, mais le Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (SPEUC) inclut seulement le personnel enseignant à temps plein. Le sondage n'inclut pas non plus la situation d'emploi du personnel enseignant à temps plein, se concentrant plutôt sur le grade universitaire. Cependant, bien que les données disponibles du SPEUC sont limitées, il est clair que le nombre d'enseignants à temps plein n'occupant pas un rang menant à la permanence augmente. En 1996-1997, les enseignants à temps plein qui n'avaient pas le rang de professeur (enseignant à temps plein, professeur agrégé ou aides-enseignants) représentaient seulement 4 pour cent des enseignants à temps plein. En 2016-2017, cette catégorie avait plus que doublé, à 10 pour cent¹⁸.

En 2016, Statistique Canada a annoncé son intention d'étendre le sondage du SPEUC aux travailleurs à temps partiel¹⁹. Le plan comprend cependant une période de consultation de quatre ans avec les universités et d'autres parties intéressées avant même que toute donnée soit recueillie.

L'Enquête sur la population active de Statistique Canada montre également une diminution de la proportion des enseignants à temps plein permanents entre 1998 et 2014. Au cours de cette même période, la proportion des postes temporaires à temps partiel a augmenté²⁰. Cependant, l'Enquête sur la population active est basée sur un très petit échantillonnage chaque mois, limitant ce que l'on peut apprendre et de quelle façon les données peuvent être ventilées en sous-catégories de chargés d'enseignement ou de différentes régions du pays²¹.

Il y a également eu une divulgation limitée des données administratives de la part des universités. Selon un rapport publié en janvier 2018 par le Conseil des universités de l'Ontario, les données provenant de 17 universités ontariennes participantes ont montré que la proportion des enseignants contractuels était de 58 pour cent, comparativement à 42 pour cent pour les enseignants permanents à temps plein ou occupant un poste menant à la permanence. Le rapport a également révélé que les enseignants contractuels enseignent maintenant 50 pour cent de tous les cours universitaires de premier cycle en Ontario²². Cependant, un nombre insuffisant d'universités publient ce genre d'information pour que nous puissions dresser un tableau complet des enseignants contractuels partout au pays.

Cela laisse l'option des lois sur l'accès à l'information pour tenter d'obtenir les données directement auprès des universités elles-mêmes. En 2010, Jamie Brownlee²³ s'est servi des demandes d'accès à l'information pour déterminer que les nominations d'enseignants contractuels dans les universités ontariennes avaient représenté plus de la moitié des nominations d'enseignants en sciences humaines et en sciences sociales en 2009-2010²⁴.

Méthodologie

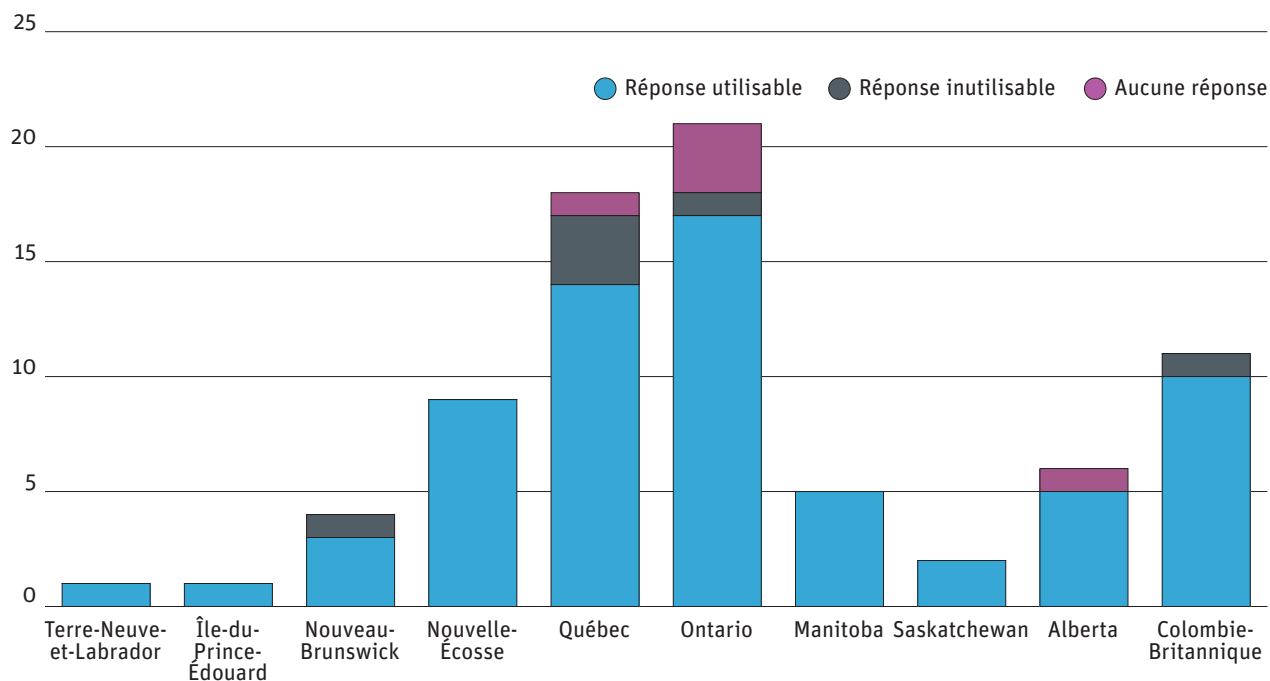
POUR RECUEILLIR DES données sur les enseignants contractuels pour cette étude, nous avons fait des demandes d'accès à l'information aux 78 universités financées par l'État au pays, demandant des statistiques sur les enseignants à temps plein permanents ou occupant des postes menant à la permanence, les enseignants contractuels à temps plein et les enseignants contractuels à temps partiel, statistiques ventilées par département, pour les années universitaires allant de 2006-2007 à 2016-2017.

Des 73 universités qui ont répondu, quatre ont envoyé seulement des informations partielles qui ne pouvaient pas être utilisées et deux ont envoyé de l'information contenant des problèmes de données qui ne pouvaient pas être réglés (voir le graphique 1 pour les réponses par province). Par conséquent, l'ensemble de nos données finales est composé de 67 universités, ou 86 pour cent de toutes les universités financées par l'État au Canada. (Pour en savoir plus au sujet des universités qui ne sont pas incluses dans notre rapport et savoir si leur inclusion aurait changé l'analyse des tendances, voir l'annexe E.)

Parmi les 67 réponses qui constituent l'ensemble de nos données finales :

- 53 incluent la période complète demandée;
- 55 offrent au moins une ventilation partielle par faculté et département;
- 49 offrent une ventilation des enseignants contractuels par situation d'emploi à temps plein ou à temps partiel.

GRAPHIQUE 1 Réponses par province



Source Demandes d'accès à l'information et calculs des auteures.

Nous avons demandé des statistiques sur les enseignants permanents à temps plein et les enseignants occupant un poste menant à la permanence parce que c'est le modèle traditionnel de sécurité d'emploi pour le personnel universitaire. Cependant, au lieu d'un système titulaire, certaines universités ont des enseignants permanents ou réguliers ayant le même statut que les enseignants titulaires dans d'autres universités. Nous avons calculé ces enseignants comme étant des enseignants permanents et occupant un poste menant à la permanence. De plus, un petit nombre d'universités ayant des enseignants permanents, ont également des enseignants n'occupant pas de postes menant à la permanence avec des contrats permanents. Étant donné que notre principale préoccupation pour cette recherche était la sécurité d'emploi, nous avons regroupé ces enseignants avec les enseignants permanents et les enseignants occupant un poste menant à la permanence dans notre analyse. Dans ce document, les termes *permanent et occupant un poste menant à la permanence* sont donc utilisés pour faire référence à tous les enseignants ayant des contrats permanents ou en voie d'obtenir la permanence.

Il est également important de mentionner que, dans l'ensemble, les chiffres que nous avons reçus représentent des *nominations* plutôt que des *individus*. Trois écoles ont indiqué qu'elles ont retiré les individus ayant été nommés dans de nombreux départements afin qu'ils n'apparaissent qu'une seule fois²⁵. Parce que l'information concerne les nominations, il y a quelques restrictions quant à ce que les données révèlent. Nous ignorons dans quelle mesure les différences entre les provinces ou les écoles représentent des approches différentes aux nominations contractuelles – comme de dépendre des nominations par cours comparativement à des nominations pour plusieurs cours. Nous ignorons tout de la composition individuelle des enseignants contractuels (dont les ventilations par sexe, race, éducation et autre emploi), et nous ignorons leurs conditions de travail (y compris la rémunération, les avantages sociaux, les heures de travail ou le soutien institutionnel).

Pour plus d'information au sujet des demandes soumises, des données reçues de chaque université, des frais payés et des plaintes aux commissaires à l'information provinciaux, ainsi que sur la façon dont nous avons conçu un seul ensemble de données à partir de 67 réponses distinctes, veuillez consulter les annexes ci-dessous.

L'ensemble complet des données est disponible à www.universitairesprecaires.ca. Cet ensemble de données sera mis à jour si de l'information additionnelle est reçue des appels en suspens.

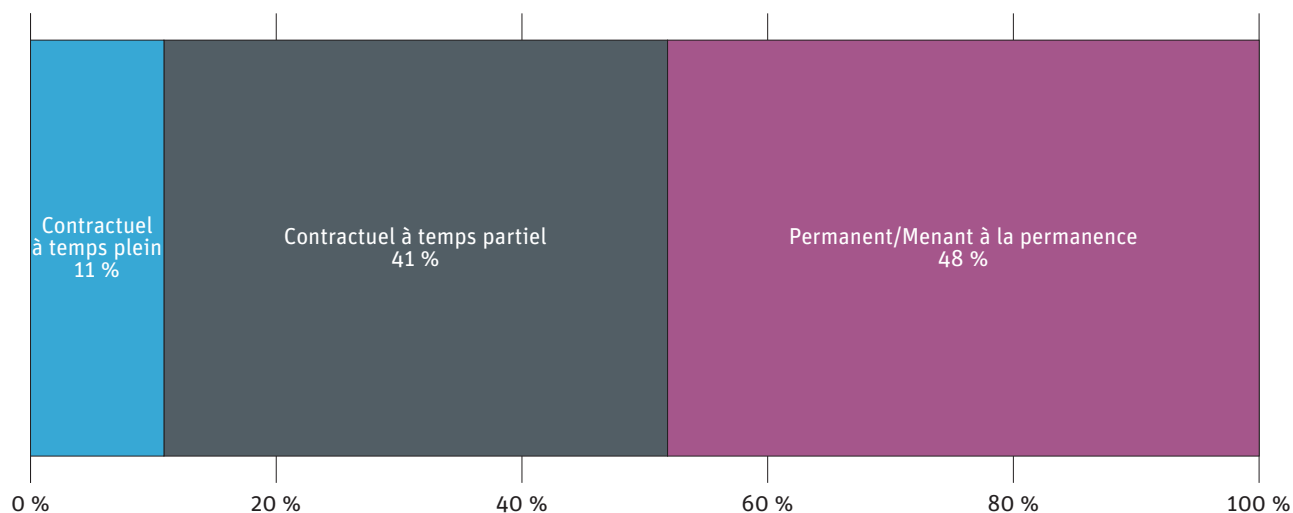
Tendances nationales

NOS DONNÉES RÉVÈLENT que plus de la moitié des nominations d'enseignants au Canada sont pour des emplois contractuels. En 2016-2017, 38 681 nominations d'enseignants, ou 53,60 pour cent ont été pour des nominations contractuelles, comparativement à 33 490 nominations d'enseignants permanents et occupant des postes menant à la permanence.

Nos conclusions montrent également que les nominations contractuelles à temps partiel prédominent. Parmi les établissements qui ont pu ventiler les nominations d'enseignants contractuels en catégories à temps partiel et à temps plein, les nominations à temps partiel représentaient près de 80 pour cent de toutes les nominations contractuelles en 2016-2017 (voir le graphique 2).

La dépendance aux enseignants contractuels semble également structurelle plutôt qu'une réponse temporaire à des circonstances changeantes. Nos données montrent que la dépendance aux nominations contractuelles dans les universités canadiennes n'a pas vraiment changé au cours des dix dernières années, au-delà d'une légère augmentation de la proportion des enseignants contractuels et une légère diminution de la proportion des enseignants permanents et occupant un poste menant à la permanence. L'équilibre s'est déplacé d'une majorité d'enseignants permanents et occupant un poste menant à la permanence à une majorité d'enseignants contractuels à un moment donné avant 2006-2007.

GRAPHIQUE 2 Total des nominations d'enseignants par situation d'emploi, contrat à temps plein et à temps partiel, 2016-2017



Source Demandes d'accès à l'information et calculs des auteures.

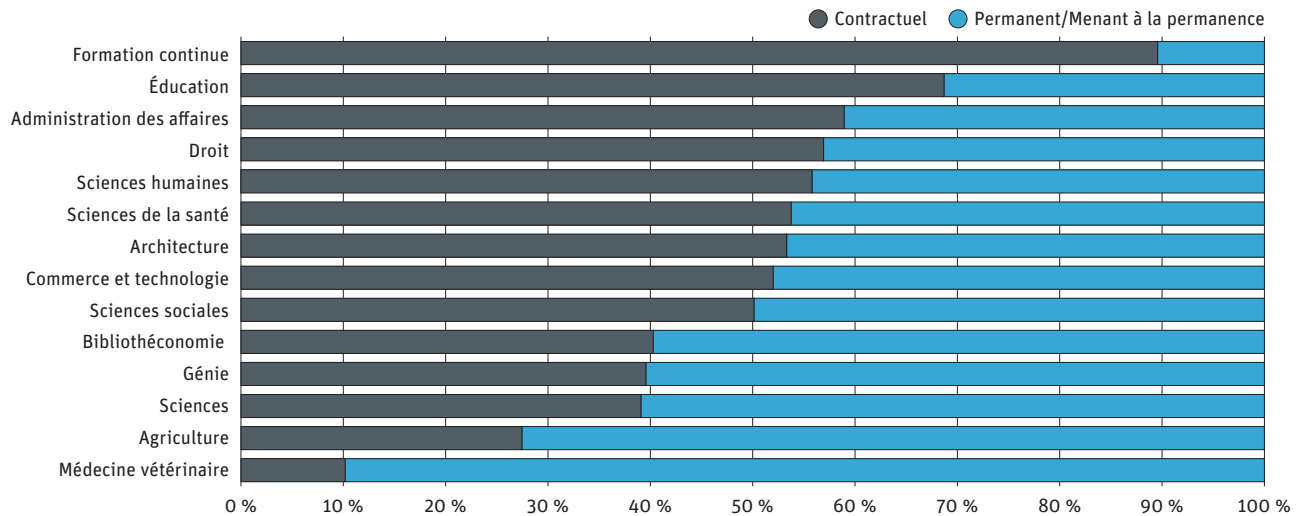
Dans un même ordre d'idées, la proportion des nominations contractuelles à temps partiel a à peine bougé, restant à près de 80 pour cent au cours des dix dernières années.

Tendances par discipline

Il y a une variation importante de l'utilisation d'enseignants contractuels par discipline (voir le graphique 3). D'un côté, 90 pour cent des nominations d'enseignants pour la formation continue sont des travailleurs contractuels, comparativement à la médecine vétérinaire où seulement 10 pour cent des nominations d'enseignants sont pour des emplois contractuels.

Dans neuf domaines d'études, les nominations contractuelles représentent la moitié ou plus de toutes les nominations : formation continue, enseignement, affaires, droit, sciences humaines, sciences de la santé, architecture, commerce et sciences sociales. Cependant, la forte dépendance aux nominations contractuelles se répand dans l'ensemble du système universitaire : ce n'est qu'en agriculture et en médecine vétérinaire que les nominations contractuelles représentent moins du tiers des nominations.

GRAPHIQUE 3 Proportion des nominations d'enseignants par situation d'emploi et domaines d'études, 2016-2017



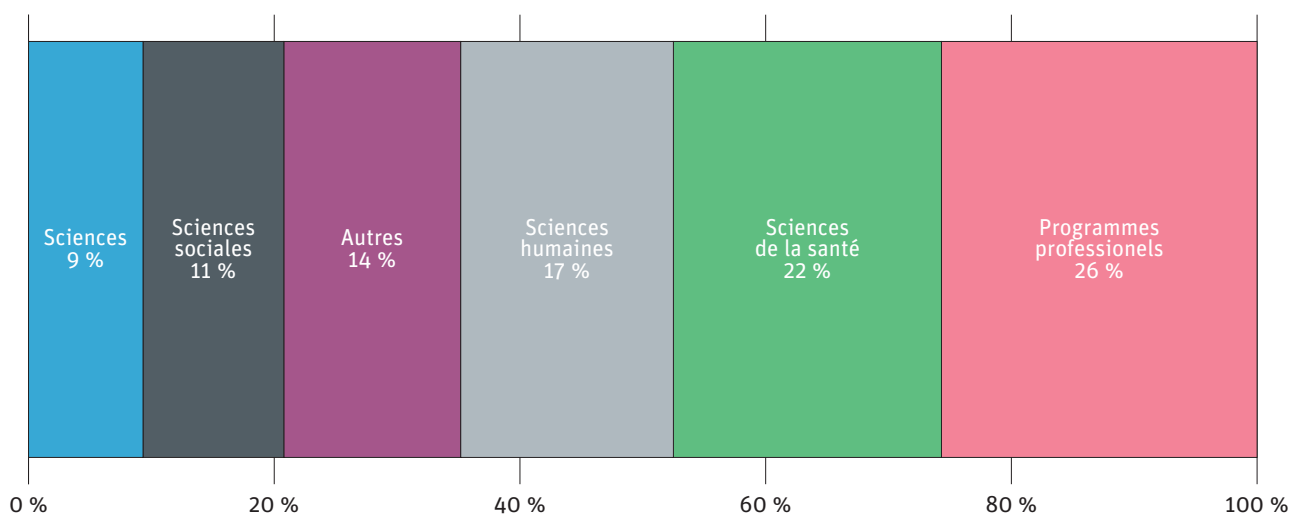
Source Demandes d'accès à l'information et calculs des auteures.

Cependant, parce que le nombre total de personnes qui travaillent dans chaque discipline varie également de façon importante, le nombre total le plus important de nominations d'enseignants contractuels se trouve dans des domaines d'études visant une profession particulière (agriculture, architecture, affaires, enseignement, génie, droit, bibliothéconomie et médecine vétérinaire), suivis par les sciences de la santé et les sciences humaines²⁶. Le plus petit nombre de nominations d'enseignants contractuels se trouve dans les sciences sociales et les sciences (voir le graphique 4).

Une défense commune de la dépendance aux enseignants contractuels par les universités est que les enseignants contractuels représentent largement des professionnels travaillant dans leur domaine qui viennent enseigner un cours ou offrent une supervision clinique pour les étudiants dans les professions de la santé. Cependant, lorsque nous enlevons tous les domaines professionnels où une telle pratique pourrait être répandue (architecture, affaires, médecine dentaire, génie, droit, médecine, métier de sage-femme et soins infirmiers), la proportion des nominations contractuelles comparée aux enseignants permanents et occupant un poste menant à la permanence change de moins d'un point de pourcentage.

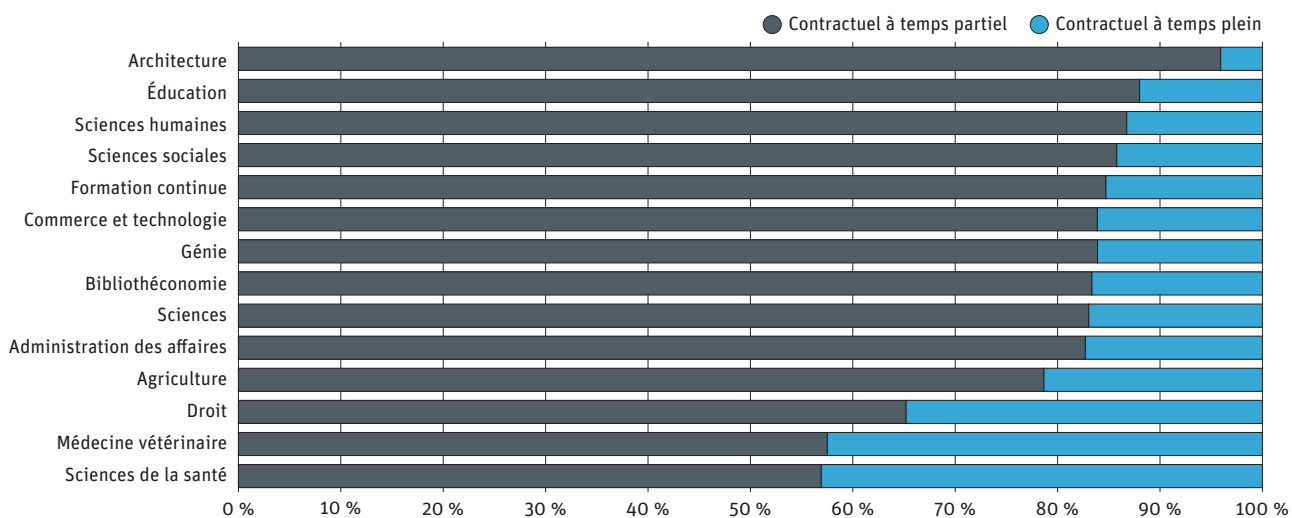
L'utilisation d'enseignants contractuels à temps plein versus d'enseignants contractuels à temps partiel varie également de manière assez signi-

GRAPHIQUE 4 Enseignants contractuels par domaine d'études, 2016-2017



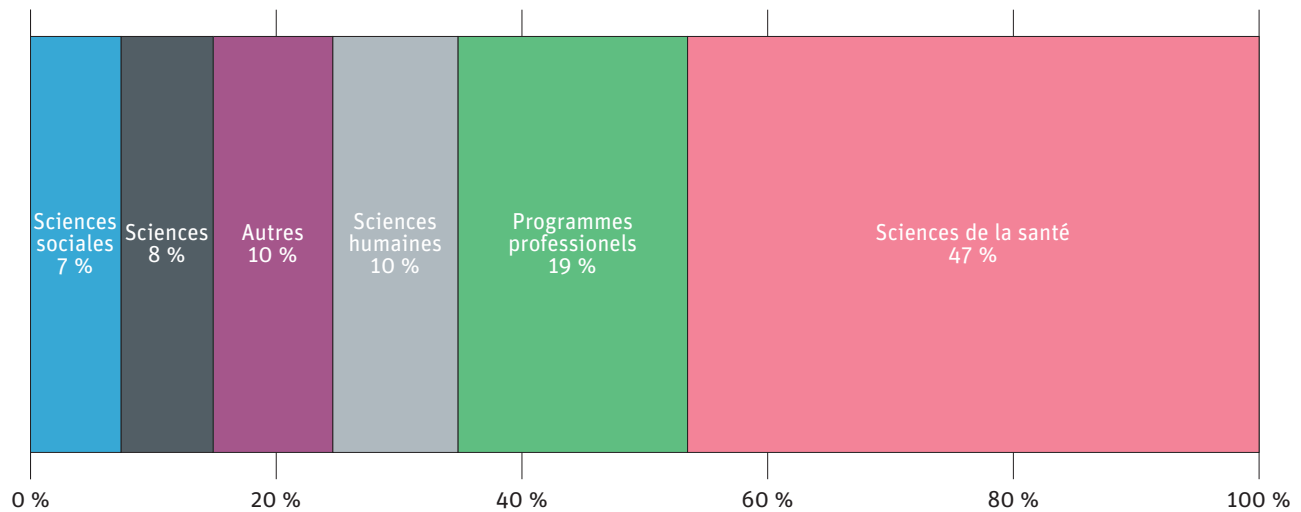
Source Demandes d'accès à l'information et calculs des auteurs.

GRAPHIQUE 5 Proportion des nominations contractuelles par statut temps plein/ temps partiel et domaine d'études, 2016-2017



Source Demandes d'accès à l'information et calculs des auteurs.

GRAPHIQUE 6 Enseignants contractuels à temps plein, ventilés par domaine d'études, 2016-2017



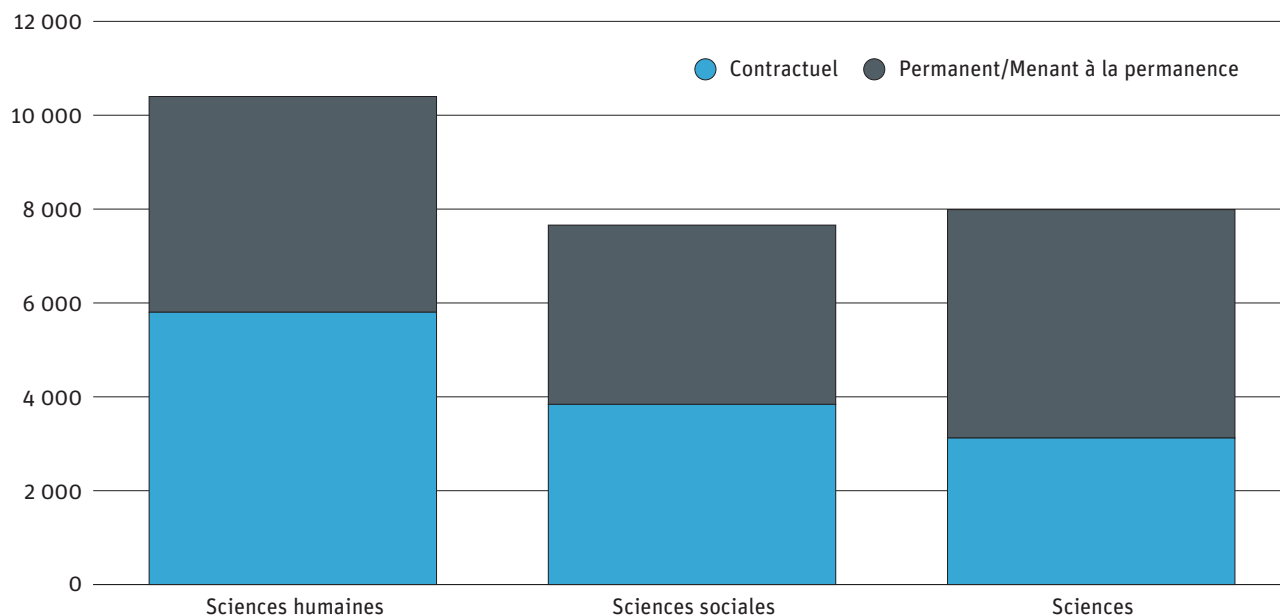
Source Demandes d'accès à l'information et calculs des auteurs.

ficative par discipline. La médecine vétérinaire compte seulement quelques nominations contractuelles, mais une proportion plus élevée que la moyenne sont des enseignants à temps plein. En enseignement, le domaine qui a la deuxième proportion la plus élevée de nominations contractuelles de tous les domaines d'études, près de 90 pour cent d'entre eux occupent un emploi à temps partiel. Le pourcentage le plus élevé de nominations à temps partiel se trouve en architecture, où 96 pour cent des nominations d'enseignants contractuels sont à temps partiel (voir le graphique 5).

En général, le nombre le plus important de nominations contractuelles à temps plein se trouve dans les sciences de la santé et les programmes professionnels. Les sciences sociales et les sciences ont le plus petit nombre total d'enseignants contractuels à temps plein (voir le graphique 6).

Dans presque chaque université, les principaux domaines d'études sont les sciences humaines, les sciences sociales et les sciences (graphique 7). En regardant ces trois domaines plus attentivement, nous constatons des variations dans l'utilisation des nominations contractuelles. Seulement 39 pour cent des nominations d'enseignants en sciences sont contractuels. Dans les sciences sociales, la moitié sont contractuels, tandis qu'en sciences humaines 56 pour cent des postes sont contractuels. Dans chaque domaine, il y a cependant une variation importante. Par exemple, dans quelques dé-

GRAPHIQUE 7 Enseignants en sciences humaines, sciences sociales et sciences par situation d'emploi, 2016-2017



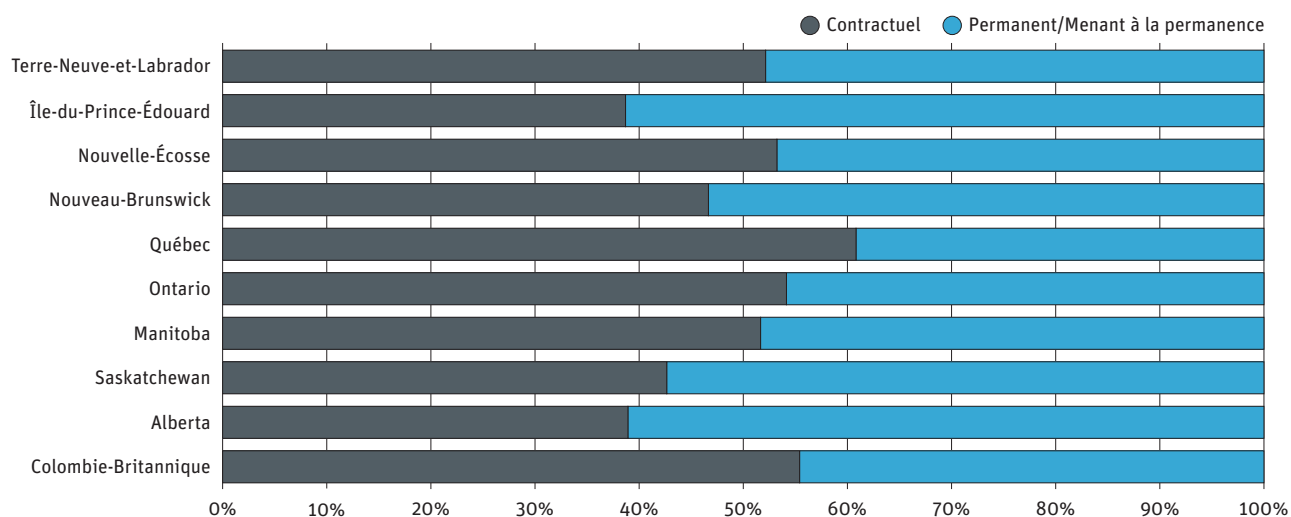
Source Demandes d'accès à l'information et calculs des auteures.

partements de sciences, plus de la moitié des nominations d'enseignants sont pour des postes contractuels. Dans le même ordre d'idées, dans certains départements de sciences humaines, plus de la moitié des nominations d'enseignants sont pour des postes permanents et des postes menant à la permanence.

Tendances provinciales

Il y a des différences importantes dans l'utilisation des nominations contractuelles par province. À 61 pour cent, le Québec dépend davantage des enseignants contractuels que d'autres provinces²⁷. L'Ontario et la Colombie-Britannique sont également au-dessus de la moyenne nationale, à 54 pour cent et 55 pour cent respectivement. Au milieu se situent le Manitoba (52 pour cent), la Nouvelle-Écosse (53 pour cent), et Terre-Neuve-et-Labrador (52 pour cent), tandis que le Nouveau-Brunswick (47 pour cent) et la Saskatchewan (43 pour cent) sont considérablement sous la moyenne nationale. L'Île-du-Prince-

GRAPHIQUE 8 Proportion des enseignants contractuels et permanents par province



Source Demandes d'accès à l'information et calculs des auteures.

Édouard (39 pour cent) et l'Alberta (39 pour cent) ont les pourcentages les plus bas de nominations d'enseignants contractuels (voir le graphique 8).

Tendances institutionnelles

En général, il y a 13 universités au Canada où les nominations contractuelles représentent plus des deux tiers de toutes les nominations d'enseignants (et six d'entre elles se trouvent au Québec). En revanche, il y a neuf universités où moins du tiers des nominations d'enseignants sont pour des postes contractuels. Cela comprend une université où il n'y a aucune nomination d'enseignants contractuels, soit l'Institut national de la recherche scientifique (voir le tableau 1).

Bien que la proportion globale des nominations d'enseignants contractuels, permanents, et occupant un poste menant à la permanence est restée stable, il y a eu des changements parmi diverses disciplines au fil du temps. Les principales disciplines que sont les sciences humaines, les sciences et les sciences sociales sont restées stables, avec une légère augmentation du nombre d'enseignants contractuels dans les sciences et une très légère diminution parmi les enseignants contractuels en sciences humaines.

Quelques-uns des domaines d'études moins importants, comme l'agriculture, l'architecture et le commerce, ont été quelque peu instables au fil

TABLEAU 1 Universités où les postes contractuels représentent plus des deux tiers ou moins du tiers des nominations d’enseignants, 2016-2017

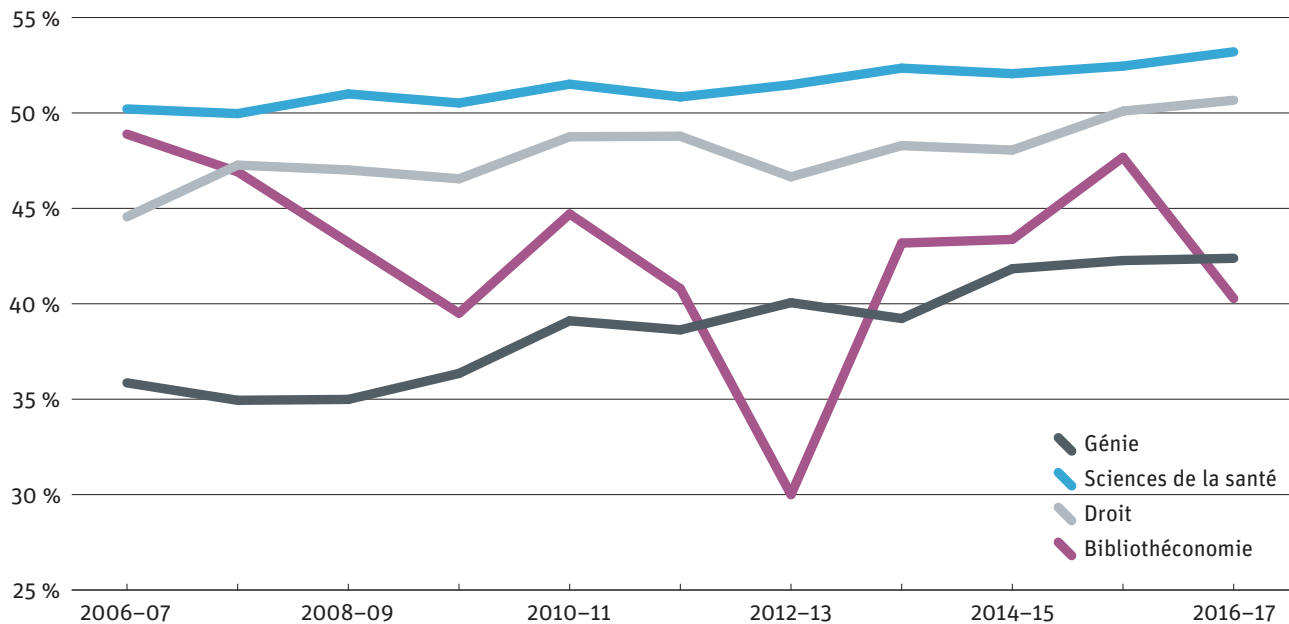
PLUS DES DEUX TIERS		MOINS DU TIERS	
Université	Proportion	Université	Proportion
Simon Fraser University	77,79 %	Institut national de la recherche scientifique	0 %
École nationale d’administration publique	74,58 %	Royal Roads University	2,94 %
Emily Carr University	74,48 %	University of Lethbridge	14,40 %
Université du Québec à Trois-Rivières	73,78 %	University College of the North	23,21 %
Nipissing University	73,49 %	Kwantlen Polytechnic University	26,54 %
Université du Québec à Rimouski	72,21 %	Vancouver Island University	27,37 %
OCAD University	71,67 %	University of Alberta	31,02 %
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	71,47 %	University of King’s College	31,58 %
École des Hautes Études Commerciales	70,60 %	University of Guelph	31,84 %
Algoma University	70,10 %		
Capilano University	69,75 %		
École Polytechnique de Montréal	67,71 %		
Grant MacEwan University	67,40 %		

Source Demandes d’accès à l’information et calculs des auteures.

du temps, mais ont néanmoins terminé avec des proportions relativement similaires à celles au début de l’établissement de l’ensemble des données. Il y a eu une légère augmentation du nombre de nominations d’enseignants permanents et occupant un poste menant à la permanence dans l’enseignement, tandis que dans le commerce, il y a eu une légère augmentation des nominations contractuelles. Il y a eu une augmentation plus importante dans trois domaines en ce qui a trait à la proportion de nominations d’enseignants contractuels : génie, sciences de la santé et droit.

En revanche, la proportion de nominations d’enseignants contractuels en bibliothéconomie a démontré une volatilité importante, mais a néanmoins diminué considérablement (voir le graphique 9).

GRAPHIQUE 9 Proportion des nominations contractuelles par domaine d'études choisi, 2006-2007 à 2016-2017



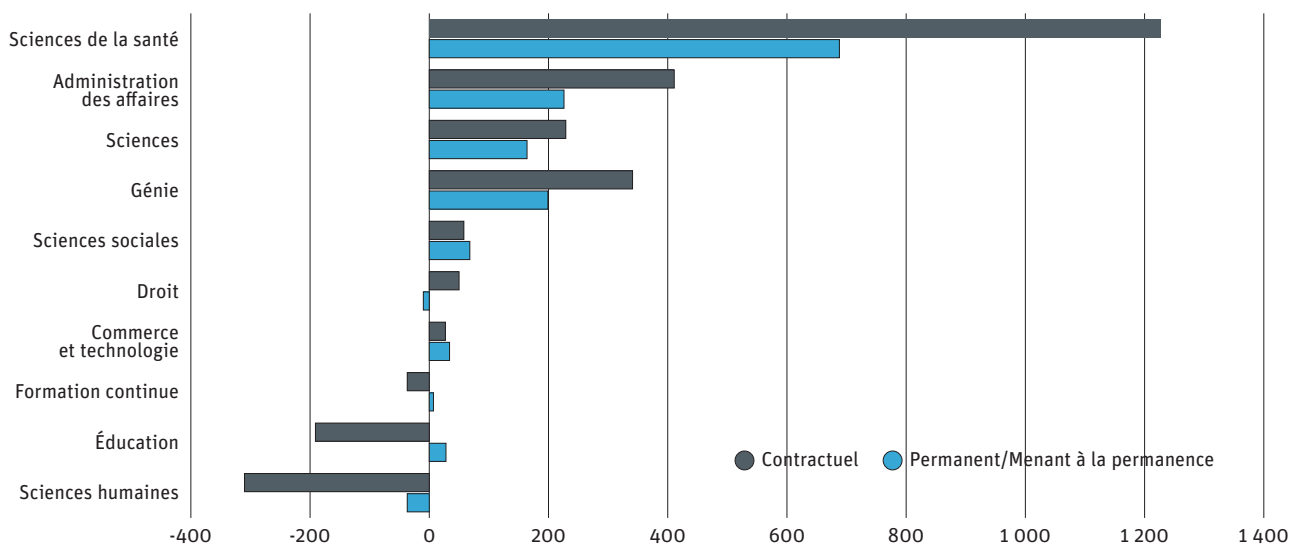
Source Demandes d'accès à l'information et calculs des auteurs.

Changement dans le nombre global

Nous avons également examiné chaque type de nomination d'enseignants au sein de chaque domaine d'études afin de voir où il y a une croissance et une diminution dans le nombre global (voir le graphique 10).

Il y a eu, dans les sciences humaines, une diminution du nombre de nominations d'enseignants permanents et d'enseignants occupant un poste menant à la permanence et de nominations contractuelles, avec une diminution beaucoup plus importante du nombre de nominations contractuelles. Il y a eu une diminution en enseignement et en formation continue en ce qui a trait aux nominations contractuelles et une augmentation du nombre de nominations d'enseignants permanents et occupant un poste menant à la permanence. Il y a eu une augmentation du nombre de nominations d'enseignants permanents et occupant un poste menant à la permanence dans le commerce et les sciences sociales, ainsi que du nombre de nominations contractuelles, avec la croissance la plus importante dans

GRAPHIQUE 10 La différence entre les nominations d’enseignants permanents/occupant un poste menant à la permanence et les nominations contractuelles, nombre total, entre 2006-2007 et 2016-2017



Source Demandes d'accès à l'information et calculs des auteures.

le nombre de nominations d’enseignants permanents et occupant un poste menant à la permanence.

Mais dans les domaines où il y a eu la plus importante croissance au cours des dix dernières années — soit les sciences de la santé, le commerce et le génie — les nominations contractuelles ont considérablement dépassé le nombre de nominations d’enseignants permanents et occupant un poste menant à la permanence. Les sciences ont également vu une tendance similaire, mais à une plus petite échelle.

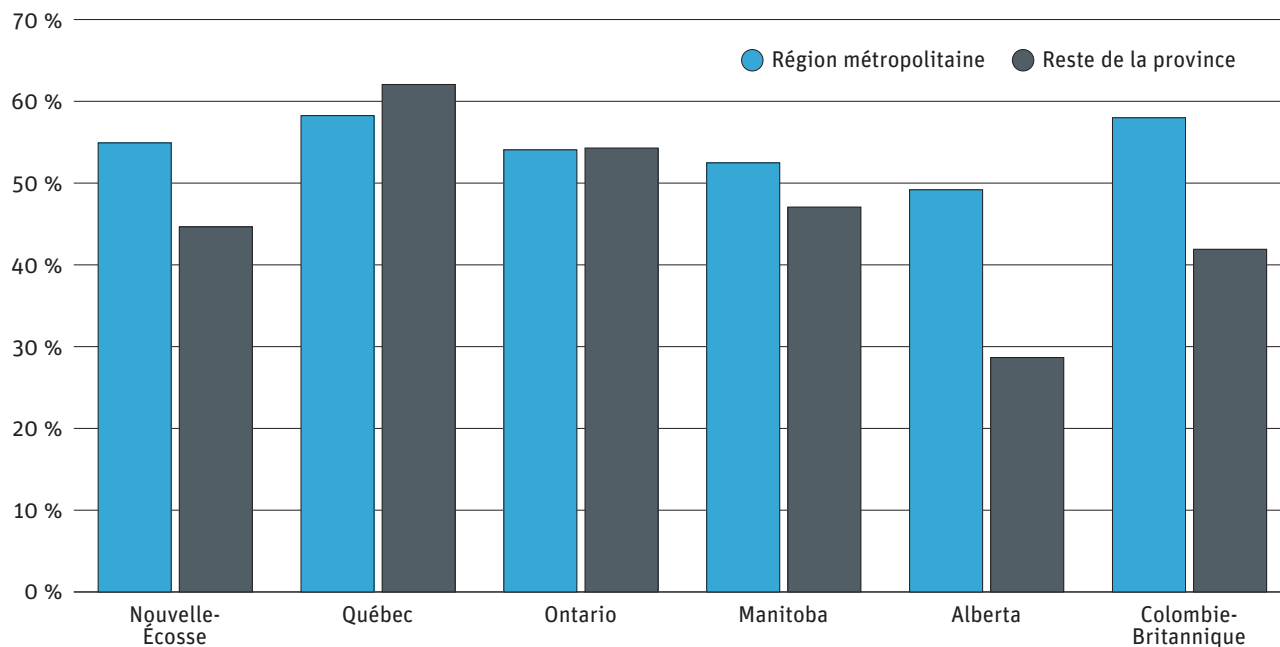
Comparaisons provinciales et tendances régionales

IL N'Y A pas de tendance particulière qui ressort des tendances provinciales. D'un côté, certaines provinces ayant des populations plus dispersées et moins d'écoles — comme l'Alberta, la Saskatchewan, l'Île-du-Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick — ont les pourcentages d'enseignants contractuels les plus bas. Mais le Manitoba et Terre-Neuve-et-Labrador, qui correspondent également à ce profil, ont des taux de nominations contractuelles plus près de la moyenne nationale.

Nous avons également examiné la question à savoir si de multiples universités regroupées dans une région métropolitaine plus densément peuplée ont des pourcentages plus élevés de nominations d'enseignants contractuels, sous prétexte qu'ils constituent un marché unique qui peut puiser dans un bassin plus important d'enseignants contractuels. Nous nous sommes demandés si les universités situées plus loin les unes des autres ou dans des endroits plus éloignés pourraient devoir offrir la permanence pour attirer des enseignants de grands centres urbains. En effet, cela semble être le cas partout au pays, avec les exceptions importantes que sont l'Ontario et le Québec (voir le graphique 11).

À Halifax (dont la Acadia University, à quatre heures de route de Halifax), les nominations contractuelles représentent près de 55 pour cent des

GRAPHIQUE 11 Pourcentages de nominations contractuelles dans un centre urbain comparativement au reste de la province, provinces choisies



Source Demandes d'accès à l'information et calculs des auteures.

nominations d'enseignants, comparativement à 45 pour cent dans le reste de la Nouvelle-Écosse. Au Manitoba, les nominations contractuelles à Winnipeg représentent 52 pour cent des nominations d'enseignants, comparativement à 47 pour cent dans le reste de la province. En Alberta, les nominations contractuelles à Calgary représentent 49 pour cent des nominations d'enseignants, comparativement à 29 pour cent dans le reste de la province. Et dans la région métropolitaine de Vancouver, les nominations contractuelles représentent 58 pour cent des nominations d'enseignants, comparativement à 42 pour cent dans le reste de la Colombie-Britannique.

En Ontario, cependant, les nominations contractuelles dans la région du Grand Toronto et de Hamilton (GTHA), incluant les universités à moins de 90 minutes de route de Toronto (Brock University, Trent University, University of Guelph, University of Waterloo, Wilfrid Laurier University et Western University), représentent 54 pour cent des nominations d'enseignants — identique au pourcentage des nominations contractuelles dans le reste de la province. Au Québec, les nominations contractuelles sont en fait moins élevées

à Montréal (58 pour cent) que dans le reste de la province, où elles représentent 62 pour cent de toutes les nominations d'enseignants.

Il y a également des pourcentages de dépendance aux enseignants contractuels très différents entre les universités d'une même province, même lorsque d'autres caractéristiques semblent assez similaires. En Colombie-Britannique, les deux plus importantes universités — soit la University of British Columbia (UBC) et la Simon Fraser University (SFU) — sont toutes deux situées dans la même région métropolitaine et, par conséquent, elles sont vraisemblablement confrontées aux mêmes conditions du marché du travail et elles reçoivent du financement basé sur la même formule provinciale. Toutefois, à la UBC, les nominations contractuelles représentent 44 pour cent des nominations d'enseignants, tandis qu'à la SFU, les nominations contractuelles représentent 78 pour cent des nominations d'enseignants.

En Alberta, la University of Lethbridge et la Mount Royal University sont toutes deux de petites universités ayant moins de 10 000 étudiants. Toutefois, à la University of Lethbridge, 14 pour cent des nominations d'enseignants sont pour des enseignants contractuels comparativement à 59 pour cent à la Mount Royal University.

En Ontario, la Queen's University et la Western University sont toutes deux des établissements de taille moyenne situés dans des villes de taille moyenne. Mais à la Queen's University, les enseignants contractuels représentent 44 pour cent des nominations, tandis qu'à la Western University ils représentent 65 pour cent.

Au Nouveau-Brunswick, la Mount Allison University et la St. Thomas University sont de petites universités, avec un peu plus de 2 000 étudiants. Mais à la Mount Allison University, les enseignants contractuels représentent 38 pour cent des nominations d'enseignants, comparativement à 56 pour cent à la St. Thomas University.

Les moteurs de la précarité

Ce que nous pouvons apprendre

LES TENDANCES RÉVÉLÉES dans l'ensemble de nos données font quelque peu la lumière sur les explications les plus souvent avancées pour la dépendance aux enseignants contractuels par le secteur postsecondaire.

Diminution du financement de l'État?

Au cours des vingt dernières années, les gouvernements fédéral et provinciaux ont réduit le financement pour l'enseignement postsecondaire, avec les plus importantes réductions ayant été faites dans la deuxième moitié des années 1990. Nos données suggèrent que le changement d'une majorité de nominations d'enseignants permanents à une majorité de nominations contractuelles s'est produit avant 2006. Il est possible que le changement ait eu lieu après les importantes réductions apportées au financement à la fin des années 1990; malheureusement, nous ne pouvons pas l'affirmer de manière irréfutable en nous basant sur l'information.

Il est certain que l'omniprésence des nominations d'enseignants contractuels suggère que les réductions du financement de l'État peuvent jouer un rôle. De l'autre côté, si le financement gouvernemental a été le moteur essen-

tiel de la dépendance constante par les universités aux enseignants contractuels, alors on pourrait s'attendre à ce que les pourcentages de nominations contractuelles soient uniformes dans les provinces où les écoles reçoivent du financement basé sur la même formule provinciale et ont les mêmes règles régissant les frais de scolarité. De nombreuses écoles dans une province sont également confrontées aux mêmes défis ou avantages pour ce qui est d'attirer les étudiants en se basant sur les caractéristiques démographiques de la population et les avantages de l'emplacement pour les étudiants internationaux. Toutefois, tel que mentionné, il peut y avoir des variations importantes en ce qui a trait aux pourcentages de nominations contractuelles dans des provinces. Ces variations s'appliquent même lorsque des écoles sont situées dans des marchés semblables et sont de taille similaire, ce qui suggère que la prédominance des enseignants contractuels n'est pas simplement due à la simple imposition externe de l'austérité.

Répondre au marché ou à la demande des employeurs?

Le fait que les sciences humaines et les sciences sociales ont des pourcentages plus élevés de nominations contractuelles que les sciences semble, à première vue, suggérer que les pourcentages de nominations contractuelles sont conformes à l'attention portée récemment aux soi-disant domaines d'études des STEM. On fait généralement la promotion de ces disciplines comme étant le meilleur atout pour des perspectives d'emploi et le nombre d'inscriptions dans ces domaines d'études augmentent plus rapidement qu'en sciences humaines et sciences sociales. Selon Statistique Canada, le nombre d'inscriptions aux programmes de sciences a augmenté de près de 31 pour cent entre 2006-2007 et 2015-2016 (les données ne sont pas encore disponibles pour 2016-2017), tandis que les inscriptions en sciences sociales et en sciences humaines ont augmenté de seulement 12 pour cent au cours de cette même période²⁸. Il se pourrait donc que les établissements offrent une plus grande sécurité aux enseignants dans des domaines où la demande augmente plus rapidement.

Toutefois, si on examine la situation plus attentivement, on constate que les modèles d'inscription à eux seuls ne peuvent pas expliquer la fréquence des nominations d'enseignants contractuels. Parmi les départements de sciences, l'utilisation d'enseignants contractuels varie considérablement par discipline. Selon Statistique Canada, les départements ayant la plus importante croissance du nombre d'inscriptions sont les mathéma-

tiques et les sciences informatiques. Toutefois, ces deux disciplines ont des pourcentages de nominations contractuelles plus élevés que la moyenne. Les sciences du vivant, qui ont la croissance d'inscription la plus faible, ont constamment des pourcentages élevés de nominations d'enseignants permanents et occupant des postes menant à la permanence.

Le domaine du génie a également connu une croissance importante en ce qui concerne la proportion des nominations d'enseignants contractuels. Les sciences de la santé, qui ont connu la plus importante croissance en ce qui a trait au nombre de postes d'enseignants contractuels, a une croissance plus lente quant au nombre d'inscriptions que les sciences, qui ont une croissance assez modérée du nombre de postes d'enseignants contractuels. Les affaires, qui ont également connu une croissance importante du nombre de postes d'enseignants contractuels, ont une croissance plus lente du nombre d'inscriptions que les sciences sociales, où la croissance du nombre de postes d'enseignants permanents et occupant des postes menant à la permanence a dépassé la croissance du nombre de postes d'enseignants contractuels.

En général, il ne semble pas y avoir de tendance constante en termes de changements dans les inscriptions et la croissance globale au sein de disciplines et la dépendance aux enseignants contractuels.

Les enseignants permanents refusent de prendre leur retraite ou la priorisation de la recherche?

Dans un même ordre d'idées, les changements au nombre total d'enseignants contractuels et permanents par discipline au cours de la période de dix ans ne dépeignent pas vraiment un tableau des nominations contractuelles favorisées par des professeurs permanents qui conservent leur poste pendant trop longtemps, obligeant les universités à se tourner vers des nominations contractuelles qui coûtent moins cher.

La croissance la plus élevée quant au nombre de postes d'enseignants contractuels a eu lieu dans des domaines d'études où le nombre de nominations d'enseignants permanents et occupant un poste menant à la permanence était également considérablement en hausse; dans les sciences sociales, le nombre de postes d'enseignants permanents et occupant un poste menant à la permanence a en fait augmenté davantage que le nombre de postes d'enseignants contractuels. En sciences humaines, où des postes d'enseignants permanents et occupant un poste menant à la permanence et

des postes d'enseignants contractuels ont été perdus, plus de postes d'enseignants contractuels ont été perdus que de postes d'enseignants permanents.

Si des enseignants contractuels étaient principalement embauchés dans les cas où les professeurs permanents refusaient de prendre leur retraite, alors dans les domaines de croissance, où les postes d'enseignants qui sont créés sont de nouveaux postes, on pourrait s'attendre à voir un nombre beaucoup plus élevé de nouveaux postes d'enseignants permanents et occupant des postes menant à la permanence que de nouveaux postes d'enseignants contractuels. Inversement, dans les domaines à faible croissance (ou dans le cas des sciences humaines, où il y a ralentissement) où peu de nouveaux postes sont créés, on pourrait s'attendre à voir le nombre de postes d'enseignants permanents et occupant un poste menant à la permanence diminuer tandis que le nombre de postes d'enseignants contractuels augmente. Nous ne voyons aucune de ces tendances, ce qui suggère que les professeurs permanents qui conservent leur poste ne peuvent pas être la principale explication pour l'utilisation de nominations contractuelles.

Nous avons également séparé le Regroupement des 15 universités de recherche du Canada (U15) pour voir s'il y avait des tendances différentes dans les universités de recherche par rapport à d'autres écoles. Toutes les universités de recherche importantes, à l'exception de deux (Université McGill et University of Toronto), font partie de l'ensemble de nos données. Pour le U15, les nominations contractuelles représentent 47 pour cent des nominations d'enseignants. Partout ailleurs, les nominations contractuelles représentent 59 pour cent des nominations d'enseignants. Cela suggère que ce n'est pas la volonté des enseignants permanents de faire de la recherche qui stimule les nominations contractuelles non plus — bien que nos données ne puissent pas déterminer si les universités qui font partie du U15 offrent un meilleur soutien pour la recherche, y compris son intégration dans leur modèle d'enseignants en voyant à ce que les enseignants permanents disposent du temps nécessaire pour ce travail.

Choix personnel des enseignants contractuels?

Il est clair que la forte dépendance aux nominations d'enseignants contractuels va bien au-delà de l'utilisation de professionnels qui apportent une expérience pratique et concrète dans la salle de classe — ceux qui pourraient ne pas être intéressés par un travail permanent dans une université. Tel que mentionné plus tôt, lorsque nous retirons tous les domaines pro-

fessionnels (architecture, affaires, médecine dentaire, génie, droit, médecine, métier de sage-femme et soins infirmiers), la proportion des nominations contractuelles versus celles d'enseignants permanents et occupant un poste permanent change de moins d'un point de pourcentage.

Dans un même ordre d'idées, lorsque nous retirons la criminologie et la justice pénale, l'économie, les affaires internationales, les études des relations de travail, les études policières, la politique publique et l'administration, ainsi que le travail social des sciences sociales – des disciplines où il risque davantage d'y avoir des professionnels qui donnent les cours – la proportion de nominations d'enseignants contractuels diminue de seulement un point de pourcentage. Dans les sciences humaines, lorsque nous retirons les communications, le journalisme et les arts visuels, la proportion des nominations contractuelles augmente en fait à 60 pour cent. La dépendance aux nominations contractuelles est un problème qui envahit tous les départements et toutes les disciplines et n'est pas limitée aux domaines et programmes professionnels.

Conclusions

EN GÉNÉRAL, NOS données suggèrent que la dépendance aux nominations d'enseignants contractuels n'est pas une approche secondaire et temporaire aux nominations d'enseignants. Plus de la moitié des nominations d'enseignants sont pour des postes contractuels et c'est le cas depuis au moins dix ans. Ce n'est pas pour combler des lacunes temporaires ou à court terme. La dépendance aux enseignants contractuels est un élément structurel de la gestion des universités.

Étant donné la manière irrégulière dont on traite les nominations d'enseignants contractuels dans tous les établissements, régions, facultés et départements, la nature structurelle de la dépendance des universités aux emplois contractuels ne semble pas être une réponse concertée au marché de l'emploi en mutation ou aux demandes des employeurs. On ne peut pas non plus tenter de l'expliquer uniquement comme étant des choix personnels d'enseignants permanents ou d'enseignants contractuels. Les établissements qui se trouvent dans des situations similaires, que ce soit en se basant sur la taille ou l'emplacement, ont pris des décisions très différentes au sujet des nominations d'enseignants, suggérant que la dépendance aux enseignants contractuels est, en grande partie, un choix qui est fait par l'administration des universités.

Mais ces choix ne sont pas sans conséquence et peuvent, en fait, façonner la façon dont le public voit les universités²⁹. Un des arguments avancés par des administrations d'universités pour justifier leur dépendance aux enseignants contractuels est que les enseignants contractuels n'ont pas les

qualifications pour mériter une permanence³⁰. Cependant, le nombre même de nominations contractuelles faites par les universités — dans certains cas plus de la moitié — suggère une déconnexion : vous ne pouvez pas simultanément insister sur le fait que plus de la moitié des enseignants nommés ne sont pas qualifiés tout en continuant d'assurer les étudiants, les parents et les gouvernements que les universités offrent un enseignement de grande qualité³¹.

Comprendre l'ampleur du problème, et le fait que les universités dépendent d'une proportion importante d'enseignants contractuels depuis si longtemps, soulève des questions au sujet du rôle de l'université en tant qu'employeur et éducateur. Nos établissements d'enseignement supérieur ont une responsabilité à l'égard des étudiants qu'ils éduquent, à l'égard des membres du corps professoral et des travailleurs de l'éducation qui remplissent la mission fondamentale de l'université, ainsi qu'à l'égard de la population qui les finance.

La solution à cette situation revêt plusieurs facettes : un financement de l'État adéquat et continu, une plus grande transparence quant aux pratiques d'embauche et un engagement à l'égard de meilleures normes du travail.

Recommandations

1. Meilleures données

L'ensemble de nos données révèle que l'ampleur de la précarité dans le secteur postsecondaire est importante. Mais bien que notre recherche soit la première du genre à l'échelle nationale, il y a des limites aux informations qui peuvent être acquises par le biais de demandes d'accès à l'information. Non seulement il nous manque des universités et des années de données, nous sommes incapables de présenter un profil démographique des enseignants contractuels, nous ne pouvons pas non plus évaluer leurs qualifications et la durée de leur contrat. Les données n'ont pas non plus été ventilées par sexe ou par race. Il reste encore beaucoup à faire pour obtenir un tableau précis et complet de la précarité dans le secteur postsecondaire.

Cela devrait débiter par une bien meilleure collecte de données et de meilleurs rapports par les gouvernements qui financent les universités publiques. Statistique Canada devrait voir à ce que des données complètes soient recueillies annuellement sur le personnel universitaire à temps partiel et que les données pour le personnel à temps plein et à temps partiel identifient clairement la situation d'emploi ventilée par sexe et autres catégories relatives à l'équité en matière d'emploi. Comme nous l'avons constaté, environ 20 pour cent des enseignants contractuels travaillent à temps plein. Nous savons également que certains établissements ont des postes permanents à temps partiel ou des postes permanents. Demander simplement la situation d'employé à temps plein ou à temps partiel ne nous dit

rien au sujet de la sécurité à long terme du travailleur, ce qui est aussi pertinent pour la question de qualité de l'enseignement que leur situation d'employé à temps plein ou à temps partiel. Dans le même ordre d'idées, le grade universitaire pourrait être une information intéressante et importante, mais ce n'est pas la même chose que de savoir si une personne occupe un emploi permanent ou précaire.

Inclure l'information sur les enseignants à temps partiel et la situation d'emploi dans le SPEUC permettrait également une bien meilleure compréhension des facteurs, comme le sexe et les salaires, parmi les enseignants contractuels. Nous savons, en nous basant sur les données du sondage, que les enseignants contractuels ont non seulement des salaires plus bas, ils risquent également davantage d'être des femmes, ce qui est conforme à d'autres études effectuées sur la précarité dans l'ensemble des secteurs. Certaines universités se sont engagées à combler l'écart hommes-femmes et l'écart de rémunération entre les sexes en embauchant plus de femmes pour des postes permanents et en assurant l'équité salariale parmi les enseignants permanents. Avoir de meilleures statistiques sur le sexe et les salaires parmi les enseignants contractuels nous permettrait d'identifier où les universités compromettent ces efforts importants en dépendant des nominations contractuelles.

Les données recueillies par Statistique Canada devraient également inclure l'information sur les nominations contractuelles et les enseignants contractuels. Cela fournira d'importants renseignements sur la nature des nominations et comment elles sont utilisées et cela fera la lumière sur le nombre de personnes ayant de nombreux contrats dans une seule et même université.

Dépendre des demandes d'accès à l'information signifie que les chercheurs dépendent des écoles elles-mêmes pour publier des données précises, les classer tel que demandé et fournir de l'information transparente sur chaque type de contrat utilisé. Faire en sorte que Statistique Canada effectue le sondage permettrait une définition commune de chaque catégorie, alors que les écoles devraient fournir l'information dans un format commun.

Les associations d'enseignants et les sections locales devraient également voir à ce que leurs conventions collectives nécessitent une divulgation systématique des chiffres concernant les enseignants et la situation d'emploi (ce qu'elles sont déjà nombreuses à faire). Ceci leur permettra de déterminer rapidement les tendances et de mieux protéger leurs membres.

2. Régler le financement inadéquat de l'État

Les conséquences du modèle d'emploi précaire sur les enseignants contractuels, les étudiants et la qualité de l'enseignement et de la recherche sont inacceptables à long terme. Une partie de la solution repose sur l'introduction, par les gouvernements fédéral et provinciaux, d'un modèle de financement durable qui suit le rythme des inscriptions et offre du soutien adéquat pour l'enseignement, la recherche et l'administration. Voir à ce que les universités aient également du financement pour régler l'important retard dans les travaux à effectuer aidera également à réduire les motivations des universités pour diminuer les coûts de la main-d'œuvre. Si les universités veulent s'imposer en tant que leaders dans nos collectivités, elles doivent avoir pour objectif d'assurer que chaque emploi est un bon emploi.

3. Des protections du travail plus musclées

Si les gouvernements fédéral et provinciaux sont sérieux au sujet de la protection de la viabilité et de la qualité des établissements d'enseignement postsecondaire comme étant des lieux d'apprentissage et de travail, ils doivent agir. Les gouvernements ont de nombreux leviers qu'ils peuvent utiliser, dont les lois du travail et les accords de financement avec les universités, afin de remédier aux conditions d'emploi des enseignants et autres membres du personnel. Cela comprend de plus grandes restrictions quant à l'utilisation de postes contractuels, assurer l'équité des salaires et des avantages sociaux pour les employés contractuels (y compris un salaire égal pour un travail de valeur égale, plutôt que de permettre des taux de salaire différents basés sur la situation contractuelle) et exiger que les universités adoptent des stratégies en matière de renouvellement du corps professoral. Ces types de mesures réduisent les motivations des administrateurs des universités pour utiliser des postes contractuels et permettent d'assurer que tous les enseignants soient traités équitablement. Ces outils aident également à protéger la qualité de l'éducation dans les universités canadiennes et à conserver des enseignants très compétents et indemnisés de manière équitable.

Annexe A

Méthodologie

NOTRE PROJET A débuté en soumettant des demandes identiques aux 78 universités canadiennes financées par l'État et couvertes par une loi sur l'accès à l'information. Voici ce qu'était la demande :

1. Le nombre de professeurs à plein temps, permanents (ou qui le deviendront) dans chaque département de l'université pour chaque année universitaire de 2006-2007 jusqu'à 2016-2017 (inclusivement). Pour plus de clarté, je demande le nombre d'*individus* dans chaque catégorie et non le nombre d'*équivalents plein temps*. Veuillez inclure les professeurs de toutes les unités de négociation, ainsi que les professeurs non syndiqués.

2. Le nombre de chargés de cours à plein temps ou ayant été nommés pour un contrat limité dans chaque département de l'université pour chaque année universitaire de 2006-2007 jusqu'à 2016-2017 (inclusivement). Pour plus de clarté, je demande le nombre d'*individus* dans chaque catégorie et non le nombre d'*équivalents plein temps*. Veuillez inclure les professeurs de toutes les unités de négociation, ainsi que les professeurs non syndiqués.

3. Le nombre de chargés de cours à temps partiel ou ayant été nommés pour un contrat limité dans chaque département de l'université pour chaque année universitaire de 2006-2007 jusqu'à 2016-2017 (inclusivement). (Ces postes sont parfois appelés professeurs « auxiliaires » ou « précaires » et leurs titulaires sont généralement employés cours par cours; ils ont des

contrats à durée limitée pour enseigner un ou plusieurs cours.) Pour plus de clarté, je demande le nombre d'*individus* dans chaque catégorie et non le nombre d'*équivalents plein temps*. Veuillez inclure les professeurs de toutes les unités de négociation, ainsi que les professeurs non syndiqués.

Nous avons également présenté une demande semblable à la University of Prince Edward Island qui, à ce moment-là, n'était pas couverte par la loi provinciale, mais venait tout juste d'adopter sa propre politique institutionnelle.

Nous avons reçu de l'information de 73 universités. Quelques universités ont fourni l'information demandée très rapidement; pour d'autres, nous avons dû avoir de nombreuses conversations pour clarifier ce qui était demandé avant qu'elles puissent fournir l'information. Plusieurs universités n'ont rien répondu et cela a nécessité de nombreux appels téléphoniques et courriels afin d'obtenir une réponse. Dans un cas, nous avons dû déposer une plainte auprès du commissaire à l'information pour « présomption de refus ». Deux universités (Université d'Ottawa et University of Windsor) avaient initialement refusé de communiquer des documents, mais l'ont fait par la suite.

Nous avons également payé des frais à 27 universités pour qu'elles communiquent leurs dossiers. Pour obtenir de l'information supplémentaire au sujet des frais, allez à l'annexe C.

Cinq universités n'ont fourni aucune information. L'Université McGill au Québec a refusé sous prétexte qu'elle n'avait pas de documents pertinents. En Ontario, les Lakehead University, Ryerson University et University of Ontario Institute of Technology ont toutes invoqué des exemptions de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* sur la base des relations de travail. La Athabasca University en Alberta a exigé des frais de 21 870 \$ pour la divulgation de l'information, ce pour quoi nous avons dû interjeter appel devant le commissaire à l'information. Les appels dans les cinq cas sont toujours en suspens. Pour obtenir de l'information supplémentaire au sujet des appels, allez à l'annexe D.

Des 73 universités qui ont répondu, quatre ont envoyé de l'information partielle qui ne pouvait pas être utilisée : l'Université de Moncton, l'Université Concordia, l'Université TÉLUQ et l'Université du Québec à Montréal. La University of Toronto nous a envoyé de l'information, mais elle n'était pas classée adéquatement et ne pouvait pas être utilisée. Nos tentatives pour régler cette situation avec la University of Toronto ont échoué. La University of Victoria a fourni des données à quatre occasions distinctes, mais après avoir

examiné l'information nous avons déterminé que nous ne pouvions pas assurer l'exactitude des données et nous ne les avons pas utilisées.

Nous avons demandé des statistiques sur les enseignants permanents à temps plein parce que c'est le modèle traditionnel de sécurité d'emploi pour le personnel universitaire. Cependant, un petit nombre d'universités ont mentionné avoir des enseignants permanents à temps partiel. Certaines écoles ont exclu les nominations d'enseignants à temps partiel de leur réponse, tandis que d'autres ont mentionné avoir été incapables de les séparer des enseignants permanents à temps plein. En nous basant sur l'information fournie par les universités qui identifiaient les enseignants permanents à temps partiel dans les données qu'elles nous ont envoyées (que nous avons exclues de l'analyse), nous croyons que les enseignants permanents à temps partiel représentent une très petite partie du nombre total d'enseignants permanents et ne faussent pas les résultats.

Peu importe le système de permanence dans les diverses universités, nous avons comptabilisé tous les enseignants ayant un contrat permanent et tous les enseignants occupant un poste menant à la permanence dans cette catégorie. De plus, un petit nombre d'universités ayant des enseignants permanents ont également des enseignants non permanents avec des contrats permanents. Étant donné que notre intérêt principal pour ce projet était la question de la sécurité d'emploi, nous avons inclus ces enseignants avec les enseignants permanents et occupant un poste menant à la permanence dans notre analyse.

Parce que certains termes sont utilisés de différentes manières dans différentes universités, nous n'avons émis aucune hypothèse quant à la catégorie à laquelle un certain type de nomination d'enseignant répondait. Afin de déterminer le classement, nous avons plutôt lu les conventions collectives, consulté les coordonnateurs de l'accès à l'information et, parfois, confirmé l'information avec les sections locales ou associations d'enseignants.

Tel que mentionné, la plupart des universités nous ont envoyé des données au sujet des nominations plutôt qu'au sujet des individus. Trois universités ont indiqué avoir retiré des individus qui ont été nommés dans plusieurs départements afin qu'ils n'apparaissent qu'une seule fois : Memorial University, University College of the North et University of Saskatchewan. Une seule université, Mount Allison University, a envoyé des données sur les équivalents à temps plein plutôt que sur les nominations individuelles. Les données concernant la Mount Allison ont été converties en nominations d'après l'information fournie par l'université.

Nous étions également tributaires des universités pour l'exactitude des données, avec des options limitées en ce qui a trait au contrôle de la qualité. Cependant, pour assurer le plus possible l'exactitude, nous avons examiné les données pour chaque université individuelle afin d'identifier toute anomalie, comme une forte variation d'une année à l'autre. Dans certains cas, les universités ont pu corriger les erreurs ou fournir des explications pour un énorme changement. Dans d'autres cas, nous avons fini par exclure une année ou deux de données parce que nous ne pouvions pas assurer l'exactitude.

Lorsque des universités ont envoyé de l'information pour de nombreux semestres, nous avons utilisé les données pour le semestre de l'automne afin de nous ajuster aux données de nombreuses autres universités qui utilisent un sondage précis sur l'automne pour recueillir des données sur les nominations d'enseignants, généralement pour le sondage de Statistique Canada relatif au SPEUC.

Les réponses utilisables ont été combinées en un seul ensemble de données, ce qui nous a permis d'examiner les tendances dans le temps et par région. Afin d'examiner les tendances par discipline, nous avons attribué un type à chaque faculté et département. Par exemple, dans le cas des facultés, les types incluaient l'agriculture, l'architecture, les affaires, la formation continue, l'enseignement, le génie, les sciences de la santé, les sciences humaines, le droit, la bibliothéconomie, autre, les sciences, les sciences sociales, le commerce et la médecine vétérinaire. Dans les cas où nous avions de l'information sur la faculté et le département, nous avons attribué le type de faculté en nous basant sur le département, plutôt que sur le nom de la faculté. Cela a permis de contourner la difficulté de savoir où affecter les facultés qui combinaient de nombreux types, comme les facultés des arts et des sciences.

Nous avons également retiré les données au sujet des nominations dans les bibliothèques (dans certaines universités, les bibliothécaires peuvent également avoir une permanence), les nominations de personnel administratif et les services aux étudiants afin de nous concentrer sur le mandat premier des enseignants : l'enseignement et la recherche. (Bien que basées sur l'information fournie, les tendances relatives aux nominations contractuelles dans les bibliothèques et les services aux étudiants sont semblables aux tendances générales.)

L'ensemble de nos données final se trouve dans le tableau 2. Les colonnes concordent avec les filtres qui peuvent être appliqués, alors les crochets représentent les universités qui ont été incluses dans l'analyse lorsqu'un filtre donné a été appliqué.

TABLEAU 2 Ensemble des données définitives

École	Dix années de données	Informations ventilées par :			Enseignants contractuels ventilés par temps plein / temps partiel
		Établissement	Faculté	Département	
Acadia University	✓	✓	✓	✓	✓
Algoma University	✓	✓	✓	✓	✓
Bishop's University	✓	✓			
Brandon University	✓	✓	✓	✓	
Brock University	✓	✓	✓		✓
Cape Breton University		✓	✓	✓	✓
Capilano University	✓	✓			
Carleton University	✓	✓	✓	✓	✓
Dalhousie University		✓	✓	✓	✓
Dominican University	✓	✓	✓	✓	✓
École de technologie supérieure	✓	✓	✓	✓	✓
École des hautes études commerciales	✓	✓			✓
École nationale d'administration publique	✓	✓			✓
École Polytechnique de Montréal	✓	✓	✓	✓	
Emily Carr University	✓	✓	✓		
Grant MacEwan University	✓	✓	✓		✓
Institut national de la recherche scientifique	✓	✓			✓
Kwantlen Polytechnic University	✓	✓	✓	✓	✓
Laurentian University		✓			
McMaster University		✓	✓		✓
Memorial University	✓	✓	✓	✓	✓
Mount Allison University	✓	✓	✓	✓	
Mount Royal University	✓	✓	✓	✓	✓
Mount Saint Vincent	✓	✓	✓		✓
Nipissing University	✓	✓	✓		✓
NSCAD University	✓	✓	✓		
OCAD University	✓	✓	✓		✓
Queen's University	✓	✓	✓		✓
Royal Roads University	✓	✓	✓		✓
Saint Mary's University	✓	✓	✓	✓	✓
Simon Fraser University	✓	✓	✓	✓	✓
St. Francis Xavier University	✓	✓	✓	✓	✓
St. Thomas University	✓	✓	✓	✓	✓
Thompson Rivers University		✓	✓		

École	Informations ventilées par :				Enseignants contractuels ventilés par temps plein / temps partiel
	Dix années de données	Établissement	Faculté	Département	
Trent University	✓	✓	✓	✓	✓
Université de Montréal	✓	✓	✓	✓	
Université de Saint-Boniface	✓	✓	✓	✓	✓
Université de Sherbrooke	✓	✓			
Université du Québec à Chicoutimi	✓	✓	✓		
Université du Québec à Rimouski		✓	✓	✓	
Université du Québec à Trois-Rivières	✓	✓	✓	✓	✓
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	✓	✓	✓		✓
Université du Québec en Outaouais		✓			
Université Laval		✓	✓	✓	✓
Université Sainte-Anne		✓			✓
University College of the North	✓	✓	✓		✓
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	✓	✓	✓	✓	✓
University of Northern British Columbia	✓	✓	✓	✓	✓
University of Ottawa	✓	✓	✓	✓	✓
University of Prince Edward Island		✓	✓	✓	✓
University of Regina	✓	✓			✓
University of Saskatchewan	✓	✓	✓	✓	✓
University of the Fraser Valley	✓	✓	✓	✓	
University of Waterloo		✓	✓	✓	✓
University of Windsor	✓	✓	✓	✓	
University of Winnipeg		✓	✓	✓	✓
Vancouver Island University	✓	✓			
Western University	✓	✓	✓	✓	✓
Wilfrid Laurier University	✓	✓	✓	✓	✓
York University	✓	✓	✓	✓	

Annexe B

Réponses

École	Années de données fournies				Niveau des données			Date à laquelle la demande a été faite	Date à laquelle la demande a été traitée
	Enseignants à temps plein	Enseignants contractuels à temps plein	Enseignants contractuels à temps partiel	Enseignants contractuels non ventilés par équivalent à temps plein / à temps partiel	Faculté	Département	Utilisables		
Terre-Neuve-et-Labrador									
Memorial University	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	21/4/2017	1/6/2017
Île-du-Prince-Édouard									
University of Prince Edward Island	2012-2013 à 2016-2017	2012-2013 à 2016-2017	2012-2013 à 2016-2017		Oui	Oui	Partiellement	5/5/2017	
Nouveau-Brunswick									
Mount Allison University	2006-2007 à 2016-2017			2006-2007 à 2016-2017	Oui	Oui	Oui	25/4/2017	31/5/2017
St. Thomas University	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	25/4/2017	18/7/2017
Université de Moncton	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017			Oui	Oui	Non	27/4/2017	
University of New Brunswick	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	25/4/2017	21/6/2017
Nouvelle-Écosse									
Acadia University	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	18/4/2017	13/6/2017
Cape Breton University	2007-2008 à 2011-2012, 2013-2014 à 2016-2017	2007-2008 à 2011-2012, 2013-2014 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Partiellement	Partiellement	Partiellement	5/5/2017	
Dalhousie University	2012-2013 à 2016-2017	2012-2013 à 2016-2017	2012-2013 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	5/5/2017	
Mount Saint Vincent University	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Non	Oui	5/5/2017	16/8/2017
NSCAD University	2006-2007 à 2016-2017			2006-2007 à 2016-2017	Partiellement	Partiellement	Oui	5/5/2017	20/7/2017
Saint Mary's University	2006-2007 à 2016-2017	n.d.	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	5/5/2017	15/6/2017

École	Années de données fournies				Niveau des données			Date à laquelle la demande a été faite	Date à laquelle la demande a été traitée
	Enseignants à temps plein	Enseignants contractuels à temps plein	Enseignants contractuels à temps partiel	Enseignants contractuels non ventilés par équivalent à temps plein / à temps partiel	Faculté	Département	Utilisables		
St. Francis Xavier University	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	5/5/2017	19/7/2017
Université Sainte-Anne	2007-2008 à 2016-2017	2007-2008 à 2016-2017	2007-2008 à 2016-2017		Non	Non	Oui	5/5/2017	
University of King's College	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Non	Non	Oui	5/5/2017	19/6/2017
Québec									
Université Bishop's	2006-2007 à 2016-2017			2006-2007 à 2016-2017	Non	Non	Oui	25/4/2017	29/6/2017
Université Concordia	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017			Oui	Oui	Non	25/4/2017	
École de technologie supérieure	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	27/4/2017	23/5/2017
École des Hautes Études Commerciales	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Partiellement	Partiellement	Oui	27/4/2017	28/6/2017
École nationale d'administration publique	2006-2007 à 2016-2017	n.d.	2006-2007 à 2016-2017		Non	Non	Oui	27/4/2017	19/5/2017
École Polytechnique de Montréal	2006-2007 à 2016-2017			2006-2007 à 2016-2017	Partiellement	Partiellement	Oui	27/4/2017	7/6/2017
Institut national de la recherche scientifique	2006-2007 à 2016-2017	n.d.	n.d.		Non	Non	Oui	27/4/2017	16/5/2017
Université McGill								25/4/2017	
Télé-université (TÉLUQ)	2006-2007 à 2016-2017						Non	27/4/2017	
Université de Montréal	2006-2007 à 2016-2017			2006-2007 à 2016-2017	Oui	Oui	Oui	27/4/2017	30/8/2017
Université de Sherbrooke	2006-2007 à 2016-2017			2006-2007 à 2016-2017	Non	Non	Oui	27/4/2017	7/7/2017
Université du Québec à Chicoutimi	2006-2007 à 2016-2017			2006-2007 à 2016-2017	Oui	Non	Oui	27/4/2017	1/6/2017
Université du Québec à Montréal	2006-2007 à 2016-2017				Oui	Oui	Non	27/4/2017	
Université du Québec à Rimouski	2006-2007 à 2016-2017			2010-2011 à 2016-2017	Non	Oui	Partiellement	27/4/2017	
Université du Québec à Trois-Rivières	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	27/4/2017	14/7/2017
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	2006-2007 à 2016-2017	n.d.	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	27/4/2017	30/8/2017
Université du Québec en Outaouais	2006-2007 à 2016-2017			2007-2008 à 2016-2017	Partiellement	Partiellement	Partiellement	27/4/2017	
Université Laval	2012-2013 à 2016-2017	2012-2013 à 2016-2017	2012-2013 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	27/4/2017	

École	Années de données fournies				Niveau des données			Date à laquelle la demande a été faite	Date à laquelle la demande a été traitée
	Enseignants à temps plein	Enseignants contractuels à temps plein	Enseignants contractuels à temps partiel	Enseignants contractuels non ventilés par équivalent à temps plein / à temps partiel	Faculté	Département	Utilisables		
Ontario									
Algoma University	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	5/5/2017	10/11/2017
Brock University	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Non	Oui	5/5/2017	23/6/2017
Carleton University	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	5/5/2017	19/6/2017
Dominican University	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	5/5/2017	29/5/2017
Lakehead University								5/5/2017	
Université Laurentienne	2006-2007 et 2007-2008, 2009-2010 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Partiellement	Partiellement	5/5/2017	29/8/2017
McMaster University	2012-2013 à 2016-2017	2012-2013 à 2016-2017	2009-2010 à 2016-2017		Oui	Non	Partiellement	5/5/2017	
Nipissing University	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Non	Oui	5/5/2017	6/6/2017
OCAD University	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	5/5/2017	23/8/2017
Queen's University	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Non	Oui	5/5/2017	20/10/2017
Ryerson University								5/5/2017	
Trent University	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	5/5/2017	20/7/2017
University of Guelph	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2010-2011 à 2016-2017		Oui	Oui	Partiellement	5/5/2017	
University of Ontario Institute of Technology								5/5/2017	
Université d'Ottawa	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Partiellement	5/5/2017	27/2/2018
University of Toronto	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Non	5/5/2017	16/6/2017
University of Waterloo	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2012-2013 à 2016-2017		Oui	Oui	Partiellement	5/5/2017	
University of Windsor	2006-2007 à 2016-2017			2006-2007 à 2016-2017	Oui	Partiellement	Oui	5/5/2017	7/3/2018
Western University	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	5/5/2017	17/8/2017
Wilfrid Laurier University	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	5/5/2017	5/9/2017
York University	2006-2007 à 2016-2017			2006-2007 à 2016-2017	Partiellement	Partiellement	Oui	5/5/2017	11/7/2018
Manitoba									
Brandon University	2006-2007 à 2016-2017			2006-2007 à 2016-2017	Oui	Oui	Oui	25/4/2017	27/10/2017
Université de Saint-Boniface	2006-2007 à 2016-2017	n.d.	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	27/4/2017	22/6/2017
University College of the North	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Non	Oui	25/4/2017	6/7/2017

École	Années de données fournies			Enseignants contractuels non ventilés par équivalent à temps plein / à temps partiel	Niveau des données			Date à laquelle la demande a été faite	Date à laquelle la demande a été traitée
	Enseignants à temps plein	Enseignants contractuels à temps plein	Enseignants contractuels à temps partiel		Faculté	Département	Utilisables		
University of Manitoba	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Partiellement	Partiellement	Partiellement	25/4/2017	1/6/2017
University of Winnipeg	2009-2010 à 2016-2017	2009-2010 à 2016-2017	2014-2015 à 2016-2017		Partiellement	Partiellement	Partiellement	25/4/2017	
Saskatchewan									
University of Regina	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Partiellement	Non	Oui	5/5/2017	6/9/2017
University of Saskatchewan	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	5/5/2017	9/6/2017
Alberta									
Athabasca University								5/5/2017	
Grant MacEwan University	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Non	Oui	5/5/2017	19/6/2017
Mount Royal University	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	5/5/2017	18/7/2017
University of Alberta	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	5/5/2017	19/6/2017
University of Calgary	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Non	Oui	5/5/2017	28/7/2017
University of Lethbridge	2006-2007 à 2016-2017	n.d.	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Non	Oui	5/5/2017	11/9/2017
Colombie-Britannique									
Capilano University	2006-2007 à 2016-2017		2006-2007 à 2016-2017		Partiellement	Non	Oui	25/4/2017	14/7/2017
Emily Carr University	2006-2007 à 2016-2017		2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	25/4/2017	24/5/2017
Kwantlen Polytechnic University	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	25/4/2017	3/5/2018
Royal Roads University	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	n.d.		Oui	Non	Oui	25/4/2017	22/6/2017
Simon Fraser University	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	25/4/2017	28/7/2017
Thompson Rivers University	2008-2009 à 2016-2017	2008-2009 à 2016-2017	2008-2009 à 2016-2017		Oui	Non	Partiellement	25/4/2017	
University of British Columbia	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	25/4/2017	31/7/2017
University of Northern British Columbia	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	25/4/2017	23/6/2017
University of the Fraser Valley	2006-2007 à 2016-2017		2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Oui	25/4/2017	31/7/2017
University of Victoria	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017	2006-2007 à 2016-2017		Oui	Oui	Non	25/4/2017	2/11/2017
Vancouver Island University	2006-2007 à 2016-2017		2006-2007 à 2016-2017		Non	Non	Oui	25/4/2017	24/1/2018

Annexe C

Frais

Établissement	Estimation des frais initiaux	Information couverte par l'estimation des frais	Réévaluation demandée	Plainte au commissaire à l'information	Frais initiaux payés	Montant remboursé	Total des frais payés
Algoma University	1 470 \$	Toute		Frais non réduits	1 470 \$	660 \$	810 \$
Athabasca University	21 870 \$	Toute		En cours			
Brandon University	892,50 \$	Toute			892,50 \$		892,50 \$
Brock University	180 \$	Toutes les années, ventilées par faculté			150 \$		150 \$
Cape Breton University	80,50 \$	Dossiers des enseignants à temps partiel			80,50 \$		80,50 \$
Dalhousie University	14 100 \$	2006-2007 à 2011-2012		La Dalhousie University a augmenté l'estimation des frais à 55 000 \$; une plainte est toujours en cours			
Kwantlen Polytechnic University	2 600 \$	Toute	Frais non réduits	Frais réduits	2 040 \$	780 \$	1 260 \$
McMaster University	420 \$	2011-2012 à 2016-2017			420 \$		420 \$
Mount Saint Vincent University	510 \$	Toute			510 \$		510 \$
NSCAD University	480 \$	Toute			480 \$		480 \$
OCAD University	300 \$	Toute			300 \$		300 \$
Queen's University	3 360 \$	Toute		Frais réduits en modifiant la portée	1 740 \$		1 740 \$
Simon Fraser University	450 \$	Toute			450 \$	225 \$	225 \$
Thompson Rivers University	75 \$	2008-2009 à 2016-2017			75 \$		75 \$
Trent University	360 \$	Toute			360 \$		360 \$
Université de Saint-Boniface	600 \$	Toute			600 \$	180 \$	420 \$

Établissement	Estimation des frais initiaux	Information couverte par l'estimation des frais	Réévaluation demandée	Plainte au commissaire à l'information	Frais initiaux payés	Montant remboursé	Total des frais payés
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	750 \$	Dossiers des enseignants à temps plein, permanents et occupant un poste menant à la permanence pour la période allant de 2006-2007 à 2010-2011			750 \$		750 \$
University of Guelph	360 \$	Tous les dossiers des enseignants à temps plein; dossiers des enseignants à temps partiel pour la période allant de 2010-2011 à 2016-2017			360 \$		360 \$
Université d'Ottawa	7 950 \$	Toute		Frais réduits	310 \$		310 \$
University of Prince Edward Island	250,25 \$	Données pour 2016-2017			250,25 \$		250,25 \$
University of Regina	2 085 \$	Dossiers pour les enseignants contractuels à temps plein et à temps partiel	Frais réduits en changeant la portée de la demande		465 \$		465 \$
University of the Fraser Valley	850,50 \$	Toute	Frais non réduits		850,50 \$		850,50 \$
University of Victoria	1 200 \$	Toute	Frais réduits		900 \$	435 \$	465 \$
University of Windsor	540,20 \$	Toute			540,20 \$		540,20 \$
University of Winnipeg	13 725 \$	2006-2007 à 2012-2013		Frais non réduits			
Western University	303,20 \$	Toute			303,20 \$		303,20 \$
Wilfrid Laurier University	922 \$	Toute			922 \$		922 \$
Total	76 684 \$				15 219 \$	2 280 \$	12 939 \$

* Remarque : cette liste ne comprend pas les frais de demande initiaux de 5 \$ par demande en Nouvelle-Écosse et en Ontario, de 20 \$ par demande en Saskatchewan et de 25 \$ par demande en Alberta, ni les frais de 25 \$ pour déposer un appel au commissaire à l'information de l'Ontario.

Annexe D

Plaintes et appels

Établissement	Raison	Date de la demande	Date de clôture	Dénouement / Statut
Algoma University	Frais excessifs	23/6/2017	27/10/2017	Réglé en médiation, frais non réduits.
Athabasca University	Frais excessifs	7/7/2017		En cours; à l'étape de l'enquête.
Université Concordia	Refus partiel	23/6/2017		En cours.
Dalhousie University	Frais excessifs	23/6/2017		En cours; à l'étape de la révision.
Kwantlen Polytechnic University	Frais excessifs	23/6/2017	2/3/2018	Frais réduits à la suite de la révision faite par le commissaire.
Lakehead University	Refus complet	23/6/2017		En cours; à l'étape de la décision.
Université McGill	Refus complet	5/6/2017		En cours.
McMaster University	Refus partiel	3/5/2018		En cours; à l'étape de la médiation.
Queen's University	Frais excessifs	23/6/2017	22/9/2017	Réglé en médiation; frais réduits en changeant la portée.
Ryerson University	Refus complet	10/8/2017	15/11/2017	Appel rejeté à l'étape de l'admission.
Ryerson University	Refus complet	28/2/2018		En cours; à l'étape de la décision.
Université de Moncton	Refus partiel	1/12/2017		En cours; à l'étape de l'enquête.
Université du Québec à Rimouski	Refus partiel	5/6/2017		En cours.
Université du Québec en Outaouais	Refus partiel	29/6/2017	14/9/2018	Réglé; plainte retirée à l'étape de la décision lorsque les syndicats de l'université ont fourni l'information que l'établissement avait refusé de fournir.
Université Laval	Refus partiel	19/5/2017		En cours.
University of Ontario Institute of Technology	Refus complet	23/6/2017		En cours; à l'étape de la décision.
Université d'Ottawa	Frais excessifs	23/6/2017	1/3/2018	Réglé en médiation, frais réduits.
Université d'Ottawa	Refus complet	25/9/2017	1/3/2018	Réglé en médiation; information divulguée.
University of Waterloo	Refus partiel	27/3/2018	21/9/2018	Réglé en médiation; des renseignements additionnels ont été divulgués.
University of Windsor	Refus complet	23/6/2017	7/3/2018	Réglé; demande d'accès à l'information et plainte retirées; l'information a été divulguée de manière informelle.
University of Winnipeg	Frais excessifs	14/8/2017	14/11/2017	Appel rejeté; frais non réduits.
Vancouver Island University	Refus présumé (n'a pas répondu)	9/1/2018	26/1/2018	Réglé; l'université a fourni une réponse.

Annexe E

AFIN DE SAVOIR ce qui aurait pu motiver le refus de certaines universités de divulguer de l'information, que ce soit par un refus catégorique ou en imposant des frais extrêmement élevés, nous avons approché les sections locales et les associations d'enseignants des écoles qui ont refusé de divulguer l'information.

Dans certains cas, les sections locales et les associations d'enseignants ont pu nous fournir l'information demandée, ce qui a démontré qu'un manque d'information ou la difficulté à recueillir l'information n'était pas le principal obstacle pour fournir les dossiers demandés.

Par exemple, à la Dalhousie University, où l'université avait affirmé qu'il en coûterait 55 000 \$ pour compiler six années de données, la section locale 3912 et la Dalhousie Faculty Association ont pu nous fournir l'information manquante en se basant sur les rapports que la Dalhousie University leur envoie chaque année.

Dans le même ordre d'idées, l'Association des professeur(e)s et bibliothécaires de McGill (APBM) a pu nous fournir un rapport qui incluait une répartition statistique des enseignants par situation d'emploi.

L'information ainsi obtenue suggère que les données contenues dans notre rapport peuvent être considérées représentatives des tendances générales, même sans l'inclusion de chaque université.

Par exemple, l'information fournie par la section locale 3912 du SCFP et la Dalhousie Faculty Association montre que la proportion globale des nominations contractuelles par rapport aux nominations d'enseignants per-

manents ou occupant des postes menant à la permanence à la Dalhousie University n'a pas changé entre les années exclues et les années incluses.

L'information fournie par l'Association des professeur(e)s et bibliothécaires de McGill suggère que 66,9 % des nominations d'enseignants à l'Université McGill sont pour des contrats, ce qui est similaire à la forte dépendance généralisée du Québec aux nominations contractuelles. L'ajout de McGill aux chiffres de la province aurait augmenté légèrement la proportion des nominations contractuelles de la province en général à 62 %.

La section locale 3911 du SFCP à la Athabasca University estime que les enseignants contractuels représentent 50 % des nominations à la Athabasca University. C'est beaucoup plus élevé que la moyenne albertaine, mais parce que le nombre total d'enseignants à Athabasca est très peu élevé, cela aurait augmenté seulement légèrement la proportion des nominations contractuelles en Alberta à 40 %.

Notes

1 Ira Basen, « Most University Undergrads Now Taught by Poorly Paid Part-Timers » (en anglais seulement), *CBC News*, 7 septembre 2014; Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario, « Faculty from Across Canada Participate in OCUFA's Fourth Social Media Day of Action » (en anglais seulement), 8 mars 2018, <https://ocufa.on.ca/blog-posts/faculty-across-canada-participate-ocufas-fourth-social-media-day-action/>; Syndicat canadien de la fonction publique, rapport intitulé *Emplois de qualité, Éducation de qualité, Avenir de qualité : Ce que nous avons entendu sur la précarité d'emploi dans le secteur post-secondaire*, juin 2017, https://scfp.ca/sites/cupe/files/report_townhalls_2017_05_18_fr.pdf; OCUFA, « Confronting Precarious Academic Work » (en anglais seulement), 2016, <https://ocufa.on.ca/conferences/confronting-precarious-academic-work/>.

2 Teresa Healy, « Public Exclusion, Underfunding and the Intensification of Work: Universities and the Erosion of Democracy in Ontario » (en anglais seulement), *Just Labour*, 2002, vol. 1, pp. 68–76; Indhu Rajagopal, « Hidden Academics: Contract Faculty in Canadian Universities » (en anglais seulement), Toronto: University of Toronto Press, 2002; Harold Bauder, « The Segmentation of Academic Labour: A Canadian Example » (en anglais seulement), *ACME*, 2006, vol. 4 (2), pp. 228–239; Vicky Smallman, « Academic Labour: The Canadian Context » (en anglais seulement), *Cinema Journal*, vol. 45, no 4 (été 2006), pp. 108–112.

3 Karen Foster et Louise Birdsell Bauer, *De l'ombre à la lumière : Les expériences du personnel académique contractuel*, Association canadienne des professeures et professeurs d'université, septembre 2018, https://www.caut.ca/sites/default/files/rapport_pac.pdf; Karen Foster, *Precarious U: Contract Faculty in Nova Scotia Universities* (en anglais seulement), Association of Nova Scotia University Teachers, 2016, <http://ansut.caut.ca/wp-content/uploads/2016/09/ANSUT-Precarious-U-Final-Report.pdf>; Cynthia C. Field et Glen A. Jones, *A Survey of Sessional Faculty in Ontario Publicly-Funded Universities* (en anglais seulement), Toronto : Centre for the Study of Canadian and International Higher Education, OISE-University of Toronto, 2016, https://www.oise.utoronto.ca/hec/UserFiles/File/Sessional_Faculty_-_OHCRIF_Final_Report_-_July_2016.pdf.

4 Association canadienne des professeures et professeurs d'université, *CAUT Facts and Figures 2017* (en anglais seulement), janvier 2017, [https://www.caut.ca/docs/default-source/Mailings-2017/caut---facts-and-figures-\(2017-01\).pdf?sfvrsn=0](https://www.caut.ca/docs/default-source/Mailings-2017/caut---facts-and-figures-(2017-01).pdf?sfvrsn=0).

- 5** Foster, *Precarious U* (en anglais seulement).
- 6** Field et Jones, *A Survey of Sessional Faculty in Ontario Publicly-Funded Universities* (en anglais seulement).
- 7** Foster et Birdsell, *Out of the Shadows* (en anglais seulement).
- 8** Jack Hauen et Zak Vescera, « Choosing ‘Between Groceries and Rent’: Low Wages, No Security for Hundreds of UBC Professors » (en anglais seulement), 27 février 2018, <https://www.ubyssey.ca/features/choosing-between-rent-and-groceries-sessional-lecturers-struggle/>; SCFP, rapport intitulé *Emplois de qualité, Éducation de qualité, Avenir de qualité*.
- 9** Marlea Clarke, Wayne Lewchuk, Alice de Wolff et Andy King, « ‘This Just Isn’t Sustainable’: Precarious Employment, Stress and Workers’ Health » (en anglais seulement), *International Journal of Law and Psychiatry*, 2007, vol. 30, pp. 311–326.
- 10** Michelle Webber, « Miss Congeniality Meets the New Managerialism: Feminism, Contingent Labour, and the New University » (en anglais seulement), *Canadian Journal of Higher Education*, 2008, vol. 38 (3), pp. 37–56; Louise Birdsell Bauer, *Permanently Precarious? Contingent Academic Faculty Members, Professional Identity and Institutional Change in Quebec Universities* (en anglais seulement), mémoire de maîtrise, Université Concordia, avril 2011, https://spectrum.library.concordia.ca/7285/1/BirdsellBauer_MA_S2011.pdf; Andrew Robinson, « A Personal Perspective of Contract Instructing in Ontario » (en anglais seulement), *Academic Matters*, printemps 2015; Erika Shaker et Robin Shaban, *No Temporary Solution: Ontario’s Shifting College and University Workforce* (en anglais seulement), Centre canadien de politiques alternatives, février 2018.
- 11** Jamie Brownlee, *Academia, Inc.: How Corporatization is Transforming Canadian Universities* (en anglais seulement), Nouvelle-Écosse et Winnipeg : Fernwood Publishing, 2015.
- 12** Paul D. Umbach et Matthew R. Wawrzynski, « Faculty Do Matter: The Role of College Faculty in Student Learning and Engagement » (en anglais seulement), *Research in Higher Education*, mars 2005, vol. 46 (2), pp. 153–184.
- 13** Pour en apprendre davantage sur les conséquences de la précarité sur les étudiants, voir Jamie Brownlee, *Academia, Inc.* (en anglais seulement), pp. 65–68.
- 14** Field et Jones, *A Survey of Sessional Faculty in Ontario Publicly-Funded Universities* (en anglais seulement).
- 15** Brownlee, *Academia, Inc.* (en anglais seulement).
- 16** Field et Jones, *A Survey of Sessional Faculty in Ontario Publicly-Funded Universities* (en anglais seulement).
- 17** David N. Figlio, Morton O. Schapiro et Kevin B. Soter, « Are Tenure Track Professors Better Teachers? » (en anglais seulement), *The Review of Economics and Statistics*, octobre 2015, vol. 97 (4), pp. 715–724.
- 18** Certains se demandent comment interpréter cette augmentation étant donné le fait que le SPÉUC se concentre sur le rang plutôt que sur la situation d’emploi. Par exemple, Alex Usher, un conseiller en éducation, affirme que l’augmentation du nombre de personnes n’ayant pas le rang d’enseignants est presque exclusivement le résultat de l’ajout d’universités qui n’utilisent pas les rangs d’enseignants pour le sondage. Les données que nous avons reçues de ces universités suggèrent que leur ajout représentait la majeure partie de l’écart en 2009-2010, l’année au cours de laquelle cette catégorie a connu une importante augmentation, mais cela ne rend pas pleinement compte de l’écart entre 2008-2009 et 2016-2017. Statistique Canada, « Nombre du personnel enseignant à plein temps dans les universités canadiennes, selon le rang, le sexe, Canada et les provinces », tableau 37-10-0076-01 (anciennement CANSIM 477-0017), consulté le 21 juillet 2018;

Alex Usher, message sur Twitter, 4 septembre 2018, 11 h 10, <https://twitter.com/AlexUsherHESA/status/1037040108271267840>.

19 Statistique Canada a fait quelques tentatives pour recueillir des données sur les enseignants à temps partiel dans le passé. Dans les années 1990, ils ont mené quelques sondages sur les enseignants à temps, mais parce qu'ils n'étaient pas obligatoires, les taux de participation ont été bas et les résultats n'étaient pas statistiquement fiables (Association des universités et collèges du Canada, « Tendances dans le milieu universitaire, volume 2 : effectifs », 2007, p. 24).

20 Almanach de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université 2015-2016, « Tableau 2.12, Estimations de la population active des professeurs et professeures d'université, du personnel enseignant des collèges et de cours professionnels, et de toutes les professions, selon la situation d'emploi et la permanence. »

21 Dans le même ordre d'idées, un examen des données de l'Enquête sur la population active de la province de l'Ontario effectuée par le Centre canadien de politiques alternatives a démontré une diminution de la proportion des chargés d'enseignement à temps plein à l'université de 19,6 pour cent en 1999 à 15 pour cent en 2016 (Erika Shaker et Robin Shaban, *No Temporary Solution: Ontario's Shifting College and University Workforce* (en anglais seulement), Centre canadien de politiques alternatives, février 2018.)

22 Conseil des universités de l'Ontario, *Faculty at Work: The Composition and Activities of Ontario Universities' Academic Workforce* (en anglais seulement), 22 janvier 2018, <http://cou.on.ca/wp-content/uploads/2018/01/Public-Report-on-Faculty-at-Work-Dec-2017-FN.pdf>.

23 Jamie Brownlee, alors étudiant de troisième cycle à la Carleton University d'Ottawa, a fait des demandes d'accès à l'information à 18 universités ontariennes pour la période allant de 2000 à 2010. M. Brownlee a demandé des données seulement pour les facultés et les départements des sciences sociales et des sciences humaines. Il a reçu des données des 18 universités, bien que les réponses de deux établissements (Lakehead University et McMaster University) n'étaient pas utilisables. La recherche de M. Brownlee a été possible uniquement parce que la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* avait récemment été étendue aux universités. L'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario avait tenté un projet semblable en 2004 avant que la *Loi* soit étendue pour couvrir les universités. Bien que les universités aient chacune une politique de divulgation volontaire, seulement sept avaient répondu à la demande, et seulement trois avaient fourni l'information demandée.

24 Jamie Brownlee, « Contract Faculty in Canada: Using Access to Information Requests to Uncover Hidden Academics in Canadian Universities » (en anglais seulement), *Higher Education*, vol. 70, n° 5, 2015, pp. 787-805.

25 La Mount Royal University nous a fourni les nominations et le nombre total d'enseignants contractuels, ce qui nous a donné un aperçu de ce à quoi pourrait ressembler l'écart. En 2016-2017, le nombre de nominations contractuelles dépassait le nombre d'enseignants contractuels de 51 — avec 410 membres enseignants contractuels et 461 nominations contractuelles. Dans d'autres écoles, bien entendu, les choses peuvent être différentes, avec des nominations contractuelles qui concordent plus ou moins avec le nombre de personnes.

26 Cela ne signifie pas que les nominations contractuelles sont principalement un problème dans les sciences de la santé et les programmes professionnels. Même lorsque l'on retire ces disciplines de l'ensemble des données, le taux des nominations contractuelles demeure supérieur à 50 pour cent. Avec 15 900 nominations dans les programmes professionnels et 13 596 nominations en sciences de la santé, ces disciplines ont tout simplement le nombre global de nominations d'enseignants le plus élevé. En revanche, il y a eu 7 989 nominations en sciences en 2016-2017 et 7 659 nominations en sciences sociales.

27 Bien que nous ne puissions pas dire ce qui constitue le taux le plus élevé de nominations contractuelles au Québec, il est intéressant de mentionner que les universités du réseau des universités québécoises dépendent beaucoup plus des nominations contractuelles (68 %) que les universités à l'extérieur du réseau des universités québécoises (58 %).

28 Statistique Canada, Tableau 37-10-0011-01, « Effectifs postsecondaires, selon le type de programme, genre de sanction d'études, Classification des programmes d'enseignement, regroupement principal (CPE_RP), régime d'études et sexe », https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3710001101&request_locale=fr, consulté le 1^{er} août 2018.

29 Un sondage de 2018 effectué par l'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario a révélé que trois quarts des répondants étaient préoccupés par les conséquences de la précarité sur la qualité de l'enseignement et que deux tiers préféreraient que les cours universitaires soient enseignés par des enseignants à temps plein ayant un emploi sûr et des avantages sociaux. Presque tous les répondants croient que les universités devraient être des employeurs modèles dans leurs collectivités. OCUFA, *The 2018 OCUFA Poll: Public Perceptions of Precarious Academic Work—Key Results Presentation* (en anglais seulement), 19 mars 2018, <https://ocufa.on.ca/assets/2018-OCUFA-POLL-OVERALLFINAL-1-1.pdf>.

30 Conseil des universités de l'Ontario, *Faculty at Work* (en anglais seulement).

31 Par exemple, à la York University où la section locale 3903 du SCFP a été en grève pendant 21 semaines plus tôt cette année, la position de l'administration était d'offrir l'occasion d'obtenir un poste permanent à pas plus de deux enseignants contractuels parce qu'il devait « recruter [des enseignants] parmi les universitaires les plus talentueux du monde ». En 2016-2017, il y a eu 2 287 nominations d'enseignants contractuels à la York University. Sa position de négociation était donc que de presque 2 300 nominations, il leur était impossible de trouver deux personnes suffisamment qualifiées pour mériter une chance de poser leur candidature pour un poste permanent. Simona Chiose, « York University, Union at Odds over Temporary Instructor, » *The Globe and Mail*, 5 mars 2018, <https://www.theglobeandmail.com/news/national/york-university-contract-faculty-go-on-strike-as-negotiating-breaks-down/article38205801/>.



CCPA

CANADIAN CENTRE
for POLICY ALTERNATIVES

CENTRE CANADIEN
de POLITIQUES ALTERNATIVES