



## RECOMMANDATIONS

# La COVID-19 et les conséquences pour le personnel des établissements d'enseignement postsecondaire

L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) a réalisé un sondage auprès du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire afin de comprendre les répercussions de la COVID-19 sur leur vie professionnelle. Il en ressort que la pandémie a aggravé des problèmes de longue date dans l'éducation postsecondaire. Voici nos recommandations pour régler les problèmes amplifiés par la COVID-19 auxquels font face les enseignants et le personnel des établissements d'enseignement postsecondaire.

## Recommandations à l'intention des établissements :

### Santé et sécurité

- Faire participer le comité mixte de santé et de sécurité (CMSS) en milieu de travail et les associations de personnel académique au processus décisionnel en ce qui concerne la réouverture des campus à l'automne.
- Travailler en étroite collaboration avec l'association du personnel académique, les autres syndicats du campus et le CMSS sur un plan de sécurité en milieu de travail détaillé jusqu'à ce que les risques d'exposition à la COVID-19 soient maîtrisés et que le milieu de travail et la collectivité puissent reprendre des activités normales.
- Réduire le risque posé par la COVID-19 en instaurant des protocoles de distanciation physique recommandés dans les salles de classe, les résidences, les bibliothèques et d'autres espaces sur le campus; renforcer les protocoles de désinfection et prendre des mesures pour bien former et protéger le personnel qui procède au nettoyage; trouver l'équipement de protection individuelle (EPI) approprié et efficace que devront utiliser les étudiants et le personnel; et définir des critères et protocoles pour le cas où un étudiant ou un membre du personnel serait infecté par la COVID-19 ou présumé l'être.
- Prendre des mesures pour que tout le personnel académique contractuel bénéficie de congés payés.

- Faire en sorte que le personnel académique contractuel ait accès à des prestations d'assurance-maladie complémentaires et à ce qu'il soit assuré entre les contrats.
- Améliorer les prestations de santé mentale pour tout le personnel.

## Charge de travail

- Le personnel académique, et notamment, le personnel académique contractuel, devrait être convenablement rémunéré pour le temps de préparation ou d'enseignement supplémentaire qui peut se révéler nécessaire en raison de la poursuite de l'enseignement temporaire à distance. Dans tous les cas, le personnel académique devrait disposer de suffisamment de temps et de ressources pour approfondir ses compétences en enseignement à distance.
- Prendre les mesures d'adaptation voulues pour répondre aux besoins du personnel handicapé ou ayant des responsabilités familiales, par exemple en lui allouant des assistants supplémentaires, en réduisant la taille des classes ou en allégeant sa charge d'enseignement.
- Conformément aux principes de gouvernance collégiale, l'organe de gouvernance académique compétent devrait être chargé de toutes les décisions relatives à l'annulation de cours, à leur modification ou à la poursuite temporaire de l'enseignement à distance ou de l'enseignement mixte.
- Négocier tout changement aux méthodes et modes d'enseignement avec l'association de personnel académique. Le principe de la liberté académique ainsi que des clauses particulières de la convention collective confèrent au personnel académique le droit de sélectionner le matériel de cours, de décider de l'approche pédagogique et de choisir les méthodes et modes d'enseignement et d'évaluation des cours qui leur sont confiés, sous réserve des politiques de l'établissement définies par

les organes de gouvernance académique compétents.

- Fournir des protections explicites pour éviter le partage de données, la surveillance et l'enregistrement des cours en ligne; et prévoir la conservation des droits de propriété intellectuelle relatifs au contenu de ces cours.
- Donner à tout le personnel, y compris au personnel académique contractuel, accès à des ressources technologiques, ainsi qu'un accès aux bibliothèques et aux archives pour faciliter le passage à l'enseignement à distance.

## Sécurité de l'emploi

- Les organes de gouvernance académique doivent étudier les propositions relatives aux choix de cours, au regroupement de programmes, aux changements aux départements, à la taille des classes et à la modification du calendrier universitaire et communiquer régulièrement les décisions à tout le personnel.
- Renforcer les clauses relatives à la sécurité de l'emploi concernant le personnel académique contractuel.
- Établir avec les associations du personnel académique et les autres syndicats des campus une procédure écrite officielle à utiliser en cas de nécessité financière et prévoyant la communication de l'information, le processus de consultation et le calendrier à suivre.
- Recueillir et rendre publiques des données sur l'effectif par statut d'emploi et des données démographiques afin de surveiller les résultats en matière d'équité de toute évolution de l'effectif.
- Fournir aux associations de personnel des renseignements en temps opportun sur le financement public, les inscriptions universitaires et les autres sources de revenus, ainsi que des projections détaillées des recettes et dépenses.

## Recommandations à l'intention des gouvernements

- Définir une stratégie nationale qui prévoit un financement public stable et suffisant pour soutenir un enseignement postsecondaire de qualité, ainsi qu'un financement fédéral accru dans le cadre d'un paiement de transfert consacré à l'éducation. Ce plan devrait régler les questions d'abordabilité, d'accessibilité et de travail décent.
- Fournir un financement provisoire aux établissements d'enseignement postsecondaire qui se trouvent dans une situation financière difficile à cause de la COVID-19. Cette mesure aidera à continuer d'offrir une éducation de qualité et à protéger des emplois de la même façon que la subvention salariale fédérale versée pour aider les entreprises et les établissements d'enseignement privés.
- S'engager à uniformiser et à élargir la collecte de données sur l'effectif de l'enseignement postsecondaire et la population étudiante.
- Augmenter les fonds de recherche afin d'accélérer la recherche canadienne qui est bloquée ou perdue à cause de la pandémie.
- Augmenter les bourses d'études pour les Canadiens à revenu faible et intermédiaire, tout en réduisant les frais de scolarité pour tous dans le cadre d'une stratégie nationale.
- Améliorer les normes d'emploi et de travail afin de garantir un salaire égal pour un travail égal, indépendamment du statut de temps partiel ou de temps plein. Exiger des employeurs qu'ils donnent le premier accès et le premier choix aux travailleurs à temps partiel lorsque des heures de travail supplémentaires sont offertes en milieu de travail, au lieu de créer d'autres postes à temps partiel pour combler les besoins et exiger des employeurs qu'ils prennent d'abord en considération les travailleurs temporaires qui occupent déjà un poste donné lorsqu'il devient possible d'en faire un poste permanent.
- Inclure la santé mentale dans les normes et lois en matière de santé et de sécurité au travail.
- Ratifier la Convention sur la violence et le harcèlement de l'Organisation internationale du travail.
- Définir des normes nationales pour la prestation de services de santé mentale.
- Accroître les services de garde, les rendre plus abordables et en améliorer la qualité en se penchant sur les questions relatives à l'effectif de ce secteur.

