



Canadian Association of University Teachers
Association canadienne des professeures et professeurs d'université

Note 20:39

Date : 6 août 2020

Destinataires : Présidents et agents administratifs
Associations locales, fédérées et provinciales

Expéditeur : David Robinson, directeur général

Objet : **Dix mesures pour promouvoir l'équité durant la COVID-19**

La pandémie de COVID-19 amplifie les inégalités en milieu de travail académique. Par exemple :

- Dans le personnel académique, les femmes, les personnes racialisées et les Autochtones sont les plus exposés à des annulations de cours, aux pertes d'emploi, au gel des embauches et aux reports de permanence et de promotion, car ils sont surreprésentés parmi les travailleuses et travailleurs précaires et dans les rangs inférieurs¹;
- Le personnel académique handicapé peut éprouver plus de difficultés lors du passage rapide à l'enseignement à distance;
- L'inégalité entre les sexes concernant la responsabilité de soins affecte de manière disproportionnée les femmes dans l'enseignement, la recherche et le service²;
- Des problèmes de santé mentale tels que l'anxiété sont en augmentation chez le personnel académique³ et ils auront un impact disproportionné chez les personnes ayant des affections antérieures à la COVID-19;
- Le personnel académique racialisé, par exemple les personnes d'origine est-asiatique, peut être en butte à un racisme accru⁴ à cause de la pandémie et comme contrecoup au soulèvement mondial qui a suivi le meurtre de George Floyd aux États-Unis.

1. *Éducation postsecondaire : qu'en est-il de la diversité et de l'équité au sein du corps enseignant?*, ACPPU, avril 2018, https://www.caut.ca/sites/default/files/diversite_et_equite_au_sein_du_corps_enseignant_de_lacppu_2018-04final.pdf

2. Giuliana Viglione, *Are women publishing less during the pandemic? Here's what the data say*, Nature, 20 mai 2020, consulté en ligne : <https://www.nature.com/articles/d41586-020-01294-9>.

3. *CAUT Survey of COVID-19 impacts on academic staff*, ACPPU, 2020.

4. Jessica Leach, *From SARS to COVID-19: Putting the spotlight on anti-Asian racism*, Ryerson Today, 14 mai 2020, consulté en ligne : <https://www.ryerson.ca/news-events/news/2020/05/from-sars-to-covid-19-putting-the-spotlight-on-anti-asian-racism/>.

La planification des mesures d'urgence et les procédures adoptées ne devraient pas faire fi du fait que nos milieux de travail doivent être divers, équitables et inclusifs. En veillant à ce que ces objectifs ne soient pas mis de côté pendant la crise, les mesures d'urgence seront plus efficaces. Il sera aussi plus facile de continuer de promouvoir l'équité tandis que les établissements sortiront de la crise.

Pour aider à régler les problèmes d'équité sur le campus qui sont exacerbés par la COVID-19, l'ACPPU propose les mesures suivantes aux associations membres :

1. Créer ou mobiliser les comités de l'équité et les communautés au sein de votre association afin de cerner les problèmes et de proposer des solutions.

Tout le monde est touché par la pandémie, mais pas de la même façon. Aussi, les changements apportés aux politiques et aux pratiques en raison de la pandémie n'ont pas les mêmes conséquences pour tout le monde. L'état d'urgence sanitaire limitant les contacts directs, les associations de personnel académique devraient trouver des moyens d'entendre ce qu'ont à dire les différentes communautés de membres. Elles devraient veiller, dans leurs sondages, à demander aux membres de s'identifier. Les résultats devraient être ventilés, tout en protégeant les renseignements personnels. Des assemblées publiques ou des forums peuvent aussi être organisés pour les membres ou pour des communautés de membres en particulier. Des comités permanents ou spéciaux et/ou des caucus de membres autochtones et de différents membres militant pour l'égalité devraient guider ce travail d'écoute et formuler des recommandations sur les questions relatives à l'équité.

2. Développer une optique de l'équité tenant compte de la COVID-19.

Les associations devraient développer une optique de l'équité pour aider à poser des questions, à contester des idées reçues et à cerner les conséquences possibles de politiques, programmes et initiatives, en tenant compte de la diversité de leurs membres. Si l'analyse comparative entre les sexes devient plus courante peut-être, il est important de reconnaître en quoi la race et les facteurs identitaires individuels et de groupe influent sur l'incidence que les changements aux politiques et les mesures de réduction des coûts a sur chacun⁵. Il est essentiel que les plans relatifs à la pandémie et à la reprise des activités soient réalisés à travers l'optique de l'équité. Une optique de l'équité tenant compte de la COVID-19 aidera à veiller à ce que les plans relatifs à l'équité qui existaient peut-être avant la pandémie soient non pas mis au placard ou différés, mais bien renforcés.

3. Militer en faveur de soutiens et aider les membres à obtenir des mesures d'adaptation raisonnables pour les responsabilités de soignant liées à la pandémie.

Au Canada, les droits de la personne proscrivent la discrimination fondée sur la situation familiale et obligent les employeurs à accorder des mesures d'adaptation raisonnables. Ainsi, la Commission ontarienne des droits de la personne a publié la déclaration suivante au sujet de la situation actuelle : *Les employeurs devraient tenir compte des besoins des employés ayant des responsabilités de soignant jusqu'au point de préjudice injustifié, ce qui pourrait inclure le fait de leur permettre de rester à la maison. Ces responsabilités de soignant, liées au motif de l'état familial énoncé dans le Code, pourraient découler de la maladie ou de la quarantaine auto-imposée d'un membre de la famille, ou de la fermeture d'écoles en raison de la COVID-19.*

Les aides aux personnes ayant des responsabilités de soignant pourraient comprendre l'accès à des services de garderie ou le financement de ces services, l'allègement ou le report de la charge d'enseignement, des classes moins nombreuses, plus d'assistants d'enseignement et les reports de permanence et de promotion.

5. Rachael Johnstone et Bessma Momani, *A GBA+ case for understanding the impact of COVID-19*, Policy Options, 9 juin 2020, consulté en ligne : <https://policyoptions.irpp.org/magazines/june-2020/a-gba-case-for-understanding-the-impact-of-covid-19/>.

4. Réclamer des fonds supplémentaires et se prononcer en faveur de mesures d'adaptation pour les membres ayant des incapacités.

Les membres handicapés ou neurodivergents peuvent avoir besoin de plus d'aide pour enseigner à distance. Les associations de personnel académique devraient demander des fonds supplémentaires et des aides au personnel, comme des ressources d'apprentissage et d'enseignement, des technologies d'adaptation et davantage d'assistants ou d'assistantes à l'enseignement.

Pour mettre de la pression sur l'administration afin que les demandes de mesures d'adaptation soient approuvées plus rapidement, il devrait être convenu qu'un membre peut prendre un congé rémunéré partiel ou complet en attendant l'approbation d'une demande de mesures d'adaptation.

5. Trouver des façons d'aider à déstigmatiser la santé mentale et les autres handicaps afin d'encourager le personnel académique à demander les mesures d'adaptation dont il a besoin.

Il est difficile dans le contexte de l'emploi de dire qu'on souffre d'une incapacité, notamment lorsqu'il s'agit de problèmes de santé mentale ou de maladies mentales. Cela vaut tout particulièrement pour le personnel académique contractuel et les membres qui n'ont pas encore leur permanence, car leur statut est précaire. Bien que la discrimination fondée sur une incapacité soit illégale, celle-ci peut être invisible si elle est structurelle, ou ne pas être signalée. Il est important pour les associations de personnel académique de rappeler aux membres et à l'administration l'existence du processus de demande de mesures d'adaptation, et de dire aux membres qu'elles feront en sorte qu'ils ne soient pas victimes de discrimination.

6. Insister pour l'indemnisation supplémentaire et la sécurité de l'emploi du personnel académique contractuel.

Les études montrent que les membres autochtones et militant pour l'égalité sont plus susceptibles de travailler à temps partiel ou une partie de l'année. L'enseignement à distance nécessite des heures supplémentaires de préparation de cours. Il est important de demander que le personnel académique contractuel (PAC) soit rémunéré pour l'élaboration des cours et les coûts technologiques, et de trouver des moyens de renforcer la sécurité de l'emploi.

Il se peut que le statut d'employé du PAC soit protégé entre les contrats par des droits inscrits dans la convention collective. Cela crée une attente opposable de renouvellement de contrat fondé sur l'historique des renouvellements, les droits d'ancienneté ou le droit de premier refus de contrats. Une décision administrative de ne pas renouveler un contrat peut être contestée et pourrait, selon les clauses de la convention collective, être assujettie à la preuve de difficultés ou de nécessité financière. Les associations de personnel académique devraient essayer de veiller à ce que tout poste du PAC supprimé soit rétabli. Des protocoles devraient être en place pour que le PAC puisse demander à assurer les mêmes cours une fois qu'ils sont redonnés.

7. Négocier ou déposer un grief pour faire cesser les sondages d'évaluation auprès des étudiants.

En temps normal, on reproche généralement aux sondages d'opinion auprès des étudiants d'offrir une piètre mesure, qui plus est faussée, de l'efficacité de l'enseignement. D'après l'ACPPU, les résultats de ces sondages ne devraient pas être utilisés dans les décisions relatives à la permanence, au renouvellement, à la promotion et au mérite. Les faiblesses de ces sondages d'opinion sont encore plus grandes aujourd'hui, car l'expérience des étudiants s'est dégradée du fait du passage rapide des cours en personne à un enseignement à distance en raison de la pandémie de COVID-19.

Certaines universités et certains collèges reconnaissent ce problème et ne font pas de sondages d'opinion auprès des étudiants pendant la pandémie. Lorsque de tels sondages ont lieu, les résultats ne devraient être communiqués qu'aux enseignantes et enseignants pour leur usage personnel. Certaines associations ont négocié des politiques prévoyant que les sondages qui contiennent des commentaires discriminatoires, confinant au harcèlement ou par ailleurs

déplacés soient supprimés sans être transmis aux enseignantes et enseignants ou inclus dans des résultats agrégés.

8. Revoir les calendriers et critères relatifs à la permanence et aux promotions⁶.

Bon nombre d'associations ont négocié la suspension du calendrier des ententes relatives à la permanence et aux promotions. C'est essentiel, car la COVID-19 a d'énormes répercussions sur la recherche, l'enseignement et le service.

Des études passées sur les politiques de suspension de calendrier montrent toutefois qu'elles peuvent avoir des effets différents sur les hommes et les femmes lorsqu'intervient une responsabilité de soignante ou soignant⁷. Il est donc important d'élargir la discussion des critères utilisés pour la permanence et les promotions afin de mieux tenir compte des facteurs qui influent sur le parcours de carrière dans l'enseignement, la recherche et le service.

9. Lutter contre les mises à pied et le gel des embauches.

Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, des universités et des collèges ont demandé aux associations de personnel académique et à d'autres syndicats universitaires de discuter de mesures de réduction de coûts éventuelles. Les associations devront analyser soigneusement les hypothèses financières formulées par l'administration, tout en sachant bien que la situation demeure très fluide.

Lorsque de véritables difficultés financières peuvent être démontrées, les associations devront envisager les mesures qui ont le moins d'incidence sur les droits, la sécurité de l'emploi et les objectifs en matière d'équité des membres. Par exemple, la plupart des établissements ont préparé des plans en matière d'équité, de diversité et d'inclusion au vu des changements apportés au Programme des chaires de recherche du Canada⁸. Par ailleurs, certaines associations ont négocié l'embauche ciblée de groupes sous-représentés. Ces plans ne doivent pas être mis en suspens et tout doit être fait pour éviter des mises à pied et un gel des embauches.

10. Insister pour que l'employeur recueille des données démographiques sur la communauté universitaire et les communique.

Les conséquences de la COVID-19 pour la vie professionnelle du personnel académique différeront en fonction de nombreux facteurs, dont l'identité. Il faudrait recueillir des données démographiques sur l'effectif par race, genre, incapacité, indigénité, âge, etc. afin de mieux comprendre qui risque d'être le plus touché et d'aider à prendre des décisions fondées sur des données probantes. Les associations de personnel académique peuvent aider dans ce processus en sensibilisant les membres et en encourageant ceux-ci à s'identifier dans le cadre d'un examen des systèmes d'emploi ou d'une analyse de l'effectif.

6. Mala Htun, *Tenure and promotion after the pandemic*, Science, 5 juin 2020, consulté en ligne : <https://science.sciencemag.org/content/368/6495/1075?>

7. Heather Antecol, Kelly Bedard et Jenna Stearns, « Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies? », *American Economic Review*, Vol. 108, no 9, septembre 2018, consulté en ligne : <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.20160613>.

8. *Plan d'action en matière d'équité, de diversité et d'inclusion*, Programme des chaires de recherche du Canada, mise à jour en septembre 2018, consulté en ligne : <https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/action-plan-plan-action-fra.aspx>.

Ressources

Lettres d'entente/Déclarations communes négociées en réponse à la COVID-19 en ce qui concerne les évaluations des étudiants, le personnel académique contractuel, la permanence, les promotions et bien d'autres sujets, Section membres du site Web de l'ACPPU. <https://www.caut.ca/fr/content/covid-19-ressources-pour-les-associations-membres>

Note 20:26 - Directives de l'ACPPU pour la réouverture des universités et collèges du Canada, ACPPU, le 13 mai 2020, Section membres du site Web de l'ACPPU. https://www.caut.ca/sites/default/files/note_2026_directives_de_lacppu_pour_la_reouverture_des_universites_et_colleges_du_canada_2020-05-14.pdf

Note 20:33 - Principes clés des associations de personnel académique face aux affirmations de difficultés et de nécessité financières, ACPPU, le 23 juin 2020, Section membres du site Web de l'ACPPU. https://www.caut.ca/sites/default/files/note_2033_principes_cles_des_associations_de_personnel_academique_face_aux_affirmations_de_difficultes_et_de_necessite_financieres_2020-06-23.pdf