

ACPPU Actualités négociation

Négocier un dégrèvement pour activités syndicales

Les associations de personnel académique comptent beaucoup sur les services bénévoles de leurs membres plus que ne le font la plupart des associations analogues. Heureusement, ceux-ci excellent généralement dans les domaines de la recherche, des communications et de la défense des intérêts, ce qui confère au travail de nos associations une qualité supérieure. Par contre, ces membres occupent des postes qui exigent beaucoup d'eux, notamment une cinquantaine d'heures de travail par semaine. En toute justice, nos collègues qui assument des fonctions bénévoles au sein de nos associations devraient être rémunérés pour ce travail. Il y a deux façons de le faire : en leur allouant des heures libres ou en leur versant une allocation. Si l'allocation est parfois la seule solution convenable*, l'ACPPU recommande fortement, pour des raisons pratiques et politiques, qu'un dégrèvement soit accordé aux membres afin qu'ils puissent participer à des activités syndicales.

Du point de vue pratique, les dégrèvements sont plus avantageux que les allocations parce que celles-ci occasionnent le plus souvent davantage de problèmes qu'elles n'en résolvent. La charge de travail universitaire

exige déjà beaucoup plus – souvent jusqu'à 50 p. 100 – qu'une semaine de travail « normale » de 35 heures. Le fait de rémunérer correctement les membres pour le travail effectué au sein d'une association ne fait qu'alourdir encore leur charge de travail, ce qui conduit inévitablement à l'épuisement professionnel ou à un rendement de qualité moindre, faute de temps. Du point de vue politique, le fait de toucher une allocation pour les services rendus à l'association peut donner l'impression que les membres s'impliquent parce qu'ils en tirent des avantages ou peut pousser un membre à accuser le bureau de favoritisme dans le choix des personnes dont les services sont retenus. Bien qu'elles ne soient pas vraiment fondées, ces doléances entraînent néanmoins des difficultés d'ordre politique. Il convient plutôt d'accorder aux bénévoles ce dont ils ont le plus besoin (le temps nécessaire pour bien s'acquitter de leurs fonctions) en réduisant leur charge de travail. Cela engendre des coûts, tout comme les allocations, mais ces dépenses peuvent être gérées grâce à l'insertion dans les conventions collectives de dispositions adéquates sur le dégrèvement pour activités syndicales.

* Voir la section du document qui porte sur le personnel académique contractuel.

« Dégager » les membres du personnel académique d'une partie de leur travail consiste, en premier lieu, à analyser que leur revenu limité les empêche d'embaucher les professionnels dont elles ont besoin. À cela s'ajoutent les besoins variés et changeants de l'association. Les associations de petite taille ont la tâche particulièrement difficile parce que leur bassin de bénévoles est réduit et rondes de négociation qui reviennent tous les deux ou trois ans, avec tout le surmenage que cela implique. L'association doit donc procéder à une « vérification des besoins » dans le cadre de ses exercices de planification habituels avant d'entamer des pourparlers sur le dégrèvement pour activités syndicales. C'est une fois seulement que les besoins auront été bien recensés qu'on pourra apporter à la table des propositions concernant les coûts et l'organisation d'un tel dégrèvement.

Beaucoup estiment que la responsabilité financière du dégrèvement en cause est évidente. Des employeurs soutiennent que l'association doit assumer entièrement les frais des services bénévoles de ses membres puisqu'elle est la seule à en bénéficier. En réalité, les choses ne sont pas aussi simples, car ce sont bien les deux parties qui profitent de la négociation d'une nouvelle convention. Puisque la structure globale des relations de travail repose sur la notion des bienfaits partagés, ce dégrèvement devrait toujours être prévu dans nos conventions collectives. Celle de l'Université de Calgary est exemplaire puisqu'elle déclare, au paragraphe 10.11, ce qui suit :

*The Governors have an interest in maintaining the Association's ability to adequately represent academic staff members in matters affecting the mutual interest of the Governors and the academic staff. To this end, the Governors acknowledge the right of the Association to secure release time for academic staff members in order to further the work of the Association.**

* Paragraphe 10.11.1, « Collective Agreement Between The Faculty Association of the University of Calgary and the Governors of the University of Calgary, July 1, 2013 to June 30, 2015 ». Ci-après TUCFA.

Pour renforcer le principe des bienfaits partagés, un dégrèvement pour activités syndicales devrait être prévu dans les articles de la convention portant sur les « droits et privilèges » ou sur la « sécurité du syndicat ».[†]

Une fois ce principe accepté, on pourra raisonnablement proposer dans le cadre de négociations collectives que l'employeur assume directement une partie des frais qu'entraîne le dégrèvement pour activités syndicales. Comme il sera difficile de convaincre la partie patronale de payer la totalité de ces frais, les dispositions de la convention collective devraient prévoir le retrait temporaire, aux frais de l'employeur, de certaines tâches confiées à un membre ainsi qu'une décharge additionnelle que le syndicat pourra « acheter » en remboursant à l'employeur les frais de remplacement d'un membre, au besoin.

La plupart des conventions reconnaissent déjà que la charge de travail académique comporte trois volets fondamentaux et connexes, soit les fonctions relatives à l'enseignement, à la recherche et aux services. Lorsqu'il s'agit de négocier un dégrèvement pour activités syndicales, la question devient complexe parce que ces activités se font, pour la plupart, sans supervision et selon un horaire variable. Bien que la notion de service figure rarement dans les conventions collectives, c'est dans celles-ci que le travail au sein d'une association est normalement reconnu. L'enseignement y est explicitement mentionné parce qu'il est assujéti à un horaire et qu'il est facile d'en calculer les coûts. Quant à la recherche, on l'associe rarement au dégrèvement pour activités syndicales parce qu'elle n'est pas fonction d'un horaire ni supervisée, et qu'elle est difficile, sinon impossible, à consigner.

† Les pratiques au Canada varient. Beaucoup de conventions comportent des clauses distinctes portant sur les « droits et privilèges », tandis que certaines associations préfèrent omettre ce genre de clause et faire en sorte que le dégrèvement pour activités syndicales et d'autres questions semblables (comme la vérification du prélèvement des cotisations selon la formule Rand) fassent l'objet d'une clause sur la « sécurité du syndicat ».

Dégrèvement pour services

La négociation d'un dégrèvement adéquat pour les activités syndicales doit idéalement commencer par la reconnaissance du fait que travailler au sein de l'association fait partie de la charge de travail normale. Les conventions collectives, nous l'avons vu, ne parlent pas de services lorsqu'il s'agit de ce dégrèvement, mais traitent plutôt de son incidence sur les décisions relatives au renouvellement d'un contrat ou à l'obtention de la permanence ou d'une promotion. Encore une fois, le paragraphe 10.12 de la convention de l'Université de Calgary offre un bon exemple :

*In assessments of members' performance, service to the Association shall be considered as Service within the meaning of Section 3.4 of the Procedures Pertaining to Appointment, Promotion, and Tenure of Academic Staff.**

Les associations doivent veiller à ce que des dispositions de ce genre soient interprétées dans leur sens large. Ainsi, on constate à la lecture du paragraphe 28.08 de la convention de l'Université de Windsor que la notion de service dépasse les limites de l'association locale :

Service of any member of the Faculty Association to the National Union of the Canadian Association of University Teachers (N.U.C.A.U.T.), Canadian Association of University Teachers (C.A.U.T.) and the Ontario Confederation of University Faculty Associations (O.C.U.F.A.) shall be considered by the University in the evaluation of the member as Other Service to the profession or community.†

Ce genre de disposition représente, à notre avis, un objectif minimal à atteindre lors des négociations.

Par ailleurs, le service ne comporte pas toujours le même niveau d'exigence, ce que toutes les universités et tous les collègues du pays reconnaissent. Les doyennes et doyens et autres cadres administratifs supérieurs des universités qui occupent des postes d'enseignement ou de recherche sont entièrement dégagés de leurs fonctions académiques en échange des « services » administratifs qu'ils assurent

dans qu'ils assurent dans l'exercice de celles-ci. Il en va de même, mais dans une moindre mesure, pour les directrices et directeurs de département, les vice-doyennes et vice-doyens, et, la plupart du temps, les présidentes et présidents de comités de département pour les études de premier cycle ou de cycle supérieur. Ces dégrèvements sont accordés selon le principe voulant que ces formes de « service » demandent beaucoup plus de temps et d'effort que le simple fait de siéger à un comité de département. On peut en dire autant des services rendus au sein de l'association : assumer la présidence ou les fonctions d'agente ou agent de griefs ou de négociatrice ou négociateur en chef de l'association est nettement plus exigeant qu'exercer les activités de service ordinaires du personnel académique. Il faut faire insérer dans la convention collective la reconnaissance générale de cette réalité, comme le fait celle de l'Université d'Ottawa, au paragraphe 22.1.2.3, qui déclare que les activités de service :

... ne peu [ven]t être assignée [s] à un professeur syndiqué à moins que :

(a) le membre ne s'engage à accepter l'assignation et l'arrangement en question; et

(b) l'assignation ne rende pas la charge globale du membre sensiblement plus lourde que celle de ses collègues dans un groupe de pairs pertinent. ‡

L'alinéa (b) donne ainsi au membre qui s'implique dans l'association des motifs raisonnables d'exercer son droit de refus [prévu à l'alinéa (a)] par rapport à d'autres activités de service départementales, facultaires ou universitaires que la doyenne ou le doyen souhaiterait lui assigner.

Unités d'enseignement

Dans les conventions collectives canadiennes, le dégrèvement pour activités syndicales prend normalement la forme d'un dégagement des fonctions d'enseignement. Les cours représentant des unités de travail précises, il est facile d'en calculer les coûts et de

* Paragraphe 10.11.1, TUCFA.

† Paragraphe 28.08, « Collective Agreement between the Faculty Association and the Board of Governors of the University of Windsor, July 1, 2014 to June 30, 2017 ». Ci-après WUFA.

‡ Paragraphe 22.1.2.3, « Convention collective entre l'Université d'Ottawa et l'Association des professeurs de l'Université d'Ottawa (APUO) 1^{er} mai 2012 au 30 avril 2016 ».

satisfaire sans difficulté aux exigences des conventions en matière de transparence. Il faut tenir compte de deux choses lorsqu'on envisage un dégagement des fonctions d'enseignement : 1) le temps nécessaire pour le dégrèvement et 2) qui y a droit.

Le temps nécessaire peut sembler compliqué à calculer, mais en fait, il est fort simple à établir dans les négociations collectives d'aujourd'hui. Les besoins d'une association peuvent fluctuer considérablement selon la taille de celle-ci, le cycle des négociations et l'état des relations patronales-syndicales au sein de l'établissement concerné.* Cela dit, aucune convention au pays ne prévoit un dégrèvement suffisant pour les besoins des associations. Dans le contexte actuel, la ligne de conduite à privilégier est simple : les associations doivent tenter d'obtenir beaucoup plus de temps que ce à quoi elles ont droit en ce moment.

Elles doivent aussi se demander qui a droit à un dégrèvement. Dans ce cas-ci, si la question paraît simple au départ, dans les faits, elle peut devenir assez compliquée, compte tenu des différences entre les associations et des fluctuations survenant dans le travail de chacune d'elles.

Bénéficiaires

Il est impossible de faire des recommandations particulières au sujet des personnes qui devraient avoir droit à un dégrèvement pour activités syndicales et du temps dont elles ont besoin, selon le poste. Les personnes assumant la présidence de l'association, de même que celles qui occupent les postes d'agentes ou agents de griefs et de négociatrices et négociateurs en chef, doivent avoir la priorité. Puis, il faut songer aux personnes qui siègent à des comités dont la charge de travail est lourde. Nous pensons au comité de négociation, au comité des griefs et au comité de direction, mais les porte-parole de

l'association au comité chargé du régime de retraite ou au sein d'un comité syndical-patronal ne sont pas à négliger. La taille de l'association, sa structure (agente ou agent de griefs uniquement ou comité des griefs) et les fluctuations dans son travail (année de négociation) y sont pour beaucoup dans ces questions, et les pratiques varient d'un établissement à l'autre. Il faut donc adapter les conditions exigées aux besoins locaux.

Bon nombre d'associations précisent dans leur convention collective quelles sont les personnes concernées et le temps qui doit leur être alloué. Prenons, par exemple, la convention de l'Université de Windsor :

28.06 (a) In recognition of the duties of the President of the Association, he/she shall be entitled to a reduction of four (4) courses. In the event that the President is a non-teaching member, she/he shall be entitled to a reduction of two-thirds (2/3) of the weekly hours or twenty-four (24) hours per week, as appropriate.

(b) The Chairperson of the Grievance Committee shall be entitled to a one-half (1/2) reduction of his/her normal teaching load, but in no event shall the teaching load be reduced below two (2) semester courses. In the case of a non-teaching member, she/he shall be entitled to a reduction of one-sixth (1/6) of the weekly hours or six (6) hours per week, as appropriate, if, in either case the reduction does not necessitate a replacement.

Un dégagement additionnel des fonctions d'enseignement correspondant à deux cours est aussi prévu au paragraphe 28.06 :

(c) The University shall also provide two (2) course reduction(s) (or the weekly hour equivalent) to be allocated at the discretion of the Faculty Association with three (3) months' prior notice to the University.†

Ainsi, le dégrèvement pour activités syndicales est souvent exprimé en termes de cours. Or, l'association à

* Une culture patronale-syndicale positive qui favorise la communication ouverte et transparente entre l'association et l'administration peut grandement contribuer à réduire le nombre de griefs déposés et le temps et les efforts que l'association doit investir dans la résolution des griefs et l'arbitrage.

† Paragraphe 28.06, WUFA.

l'Université de Windsor représente aussi les bibliothécaires et le personnel académique non enseignant. L'alinéa 28.06 (a) prévoit donc des équivalences pour ces personnes qui travaillent au sein de l'association sans toutefois avoir de charge d'enseignement. Quelles que soient les pratiques en vigueur, toutes les associations doivent faire en sorte que la convention prévoie toutes les éventualités en recourant au « ou » dans un paragraphe, comme dans l'extrait ci-dessus, ou en rédigeant des alinéas particuliers lorsque la situation est plus complexe, par exemple lorsque des conseillères et conseillers, des enseignantes et enseignants de langues, des instructrices et instructeurs cliniques ou d'autres catégories de personnel sont en cause.

Dans certaines conventions, il est expressément reconnu que le dégrèvement pour activités syndicales se fait plus nécessaire lorsque des négociations ont lieu. Le paragraphe 40.04 de la convention collective de l'Université Brock prévoit sept cours entiers chaque année et l'option d'acheter cinq cours entiers additionnels dans les années de négociation.*

Les associations devraient aussi envisager de revendiquer le droit de décider à qui un dégrèvement pour activités syndicales sera accordé, comme c'est le cas à l'Université Brock, dont la convention prévoit au paragraphe 40.04 la durée du dégageant, mais non les personnes qui y auront droit, stipulant plutôt ce qui suit :

the actual division of such load reductions among the officers and/or representatives of the Union shall be decided by the Union. The Union undertakes to inform the University by May 1 of its intentions for the following academic year respecting both purchase and division of release time.†

Évidemment, ce sont la présidente ou le président de l'association et l'agente ou l'agent principal de griefs qui recevront les dégrèvements les plus substantiels, comme

c'est le cas à l'Université de Windsor, mais ce genre de libellé est à privilégier, car il permet à l'association de définir en toute liberté ses besoins, lesquels varieront d'année en année.

Personnel académique contractuel (PAC)

Les membres du PAC font face à des difficultés propres, surtout lorsque leur association n'a pas encore réussi à négocier un modèle proportionnel pour ses membres à temps partiel. La plupart d'entre eux continuent d'être embauchés par cours, une situation qui engendre deux difficultés particulières : 1) la négociation de dégrèvements pour services n'a aucun sens et 2) la négociation de dégrèvements pour services entraîne une perte de revenu plutôt qu'une réduction de la charge de travail visant à compenser les services offerts à l'association. Essentiellement, il s'agit pour les membres du PAC d'obtenir un traitement juste comparativement aux membres de l'association qui travaillent à temps plein.

L'ACPPU soutient depuis longtemps que tous les membres du personnel académique ont le droit et le devoir de s'engager dans les affaires académiques au sein de leur établissement. Les conventions collectives reflètent d'ailleurs ce principe en reconnaissant que les services constituent un élément clé de la charge de travail. Notre salaire annuel est notre rémunération. Si l'ACPPU s'oppose au système de rémunération par cours, c'est parce que les contrats d'enseignement par cours ne font mention ni des services ni de la recherche.‡

Certaines conventions collectives du PAC reconnaissent que ces membres ont le droit de participer à la gouvernance collégiale, mais seulement quelques-unes garantissent la rémunération de ce travail. La convention du personnel à temps partiel de l'Université Wilfrid-Laurier offre un bon point de départ à cet égard.

* Paragraphe 40.04, « Collective Agreement between Brock University and the Brock University Faculty Association (BUFA) July 1, 2014 to June 30, 2017 ».

† Ibid.

‡ « Postes à rémunération proportionnelle et personnel académique contractuel », *L'actualité en négociation*, n° 24, octobre 2007.

Cette convention va plus loin que la plupart des autres en reconnaissant que les membres du PAC ont le droit de prendre part à la gouvernance académique. On y lit ce qui suit au paragraphe 11.2.1 :

*The Parties recognize the contribution of part-time contract academic staff and part-time professional librarians in the fulfillment of the academic objectives of the University, and acknowledge that this contribution may take the form of representation on the collegial bodies of the University.**

Le paragraphe 11.2.2 précise ensuite que ce droit comprend le droit de vote aux conseils facultaires et bibliothécaires de même qu'au sein des départements et d'autres entités. L'alinéa 11.2.2 (f) prévoit que les unités de moins de dix membres à temps partiel auront droit à une personne chargée de les représenter tandis que celles comptant dix membres à temps partiel ou plus en auront deux. Bien que le paragraphe 11.2.3 stipule que le consentement des membres est essentiel à leur participation aux activités des instances collégiales, il précise que ce travail ne fait pas partie des attributions de leur poste.

Cette convention montre la voie lorsqu'il s'agit de rémunérer les services : dans le cas où la doyenne ou le doyen ou encore la directrice ou le directeur demande à un membre d'assumer des responsabilités académiques autres que celles qui sont rattachées à l'enseignement, ces responsabilités sont rémunérées au taux de 35,00 \$ l'heure.† La convention de l'Université Nipissing va encore plus loin.

Pour les membres du PAC rémunérés par cours, le dégagement des fonctions d'enseignement entraîne une perte de revenu ainsi qu'une réduction de la charge de

travail. En dépit de leurs nombreux inconvénients, les allocations sont souvent nécessaires pour que le PAC soit sur un pied d'égalité avec le personnel à temps plein, dont les membres ne subissent aucune perte de revenu lorsqu'ils ont droit à un dégrèvement pour activités syndicales. À l'Université Nipissing, la question a été réglée sans détour par la négociation d'une allocation par cours pour la rémunération du travail réalisé au sein de l'association. Le paragraphe 5.1 de la convention crée le poste d'agente ou agent de l'unité de négociation du PAC, dont la ou le titulaire est chargé de négocier avec l'employeur, au nom de l'association, les questions se rapportant à la convention collective. Le paragraphe 5.4 stipule ensuite que :

Remuneration for the CASBU Officer will be the amount of the base three-credit course stipend as stipulated in Article 21, divided equally between the University and NUFA, paid over a seven-month period, October-April, and added to the Member's monthly cheque.‡

Ainsi, tout membre du PAC qui s'engage au sein de l'association voit réduire sa charge d'enseignement à raison d'un cours, mais continue de toucher le même revenu, tout comme un membre à temps plein qui est dégagé de certaines fonctions d'enseignement.

À l'Université de Toronto, la convention collective de la section locale 3902 du SCFP va plus loin encore. Le paragraphe 6.05 a été négocié pour donner au syndicat la plus grande capacité décisionnelle possible.

The University will pay to the Union by the 30th of April of each year an amount equivalent to two (2) times the minimum stipend rate for a Sessional Lecturer II for a 'Y' course for the purposes of the costs associated with the administration of the Collective Agreement.§

* Paragraphe 11.2.1, « Collective Agreement between Wilfrid Laurier University and Wilfrid Laurier University Faculty Association for Part-time Contract Academic Staff And Part-time Librarians, September 1, 2013 to August 31, 2016 ». Ci-après WLUFA.

† Paragraphe 16.5.1, WLUFA.

‡ Paragraphe 5, « Collective Agreement between Nipissing University and Contract Academic Staff Bargaining Unit (May 1, 2014 to April 30, 2016) ». Idéalement, l'employeur devrait assumer ces frais à lui seul.

§ Paragraphe 6.05, Collective Agreement between the University of Toronto and The Canadian Union of Public Employees, Local 3902 (Unit 3), University of Toronto Education Workers, September 01, 2012 to August 31, 2014). Un cours « Y » est un cours d'une année complète donnant droit à six crédits à l'Université de Toronto.

Le syndicat est libre de dépenser ces sommes comme il l'entend, mais à l'heure actuelle, il les combine à d'autres fonds qui peuvent servir à verser des honoraires aux représentantes et représentants syndicaux, dont la ou le porte-parole du PAC. En outre, le paragraphe 19.04 prévoit que l'Université verse l'équivalent de cinq heures de rémunération au taux d'un chargé de cours adjoint à un maximum de cinq membres du syndicat pour chaque participation à des négociations planifiées avec l'employeur. De plus, les membres dont les obligations d'enseignement et les obligations syndicales sont incompatibles peuvent prendre part aux négociations sans perte de salaire.*

Les conventions de la section locale 3902 du SCFP et de l'Université Nipissing ont pour effet de mettre au moins quelques membres du PAC sur un pied d'égalité avec leurs collègues qui travaillent à temps plein. Les articles 6 et 19 de la première et le paragraphe 5.4 de la seconde accordent à tous les membres du PAC une réduction de la charge d'enseignement en échange de services rendus à l'association, et ce, sans qu'ils soient pénalisés financièrement. Ces associations font œuvre pionnière à ce chapitre, et leurs conventions peuvent servir de modèles pour négocier des dégrèvements pour activités syndicales qui soient intéressants et qui correspondent mieux aux droits des membres à temps plein en la matière.

Temps de dégagement additionnel pour activités syndicales

Nous avons déjà vu que l'association aura sans doute besoin de plus de congés que ce que l'employeur est prêt à financer. Ainsi, les dispositions au sujet des dégrèvements pour activités syndicales devraient permettre à l'association d'acheter du temps de dégagement supplémentaire. C'est ce que prévoit, d'ailleurs, la clause sur les droits de l'association (Association Rights) de la convention collective de

l'Université de Western Ontario : l'employeur accorde une réduction de la charge d'enseignement pouvant atteindre sept cours d'une année ou l'équivalent aux professeurs et professeures qui agissent à titre de dirigeant ou de représentant de l'association. La convention stipule ensuite ce qui suit :

In addition, the Association may purchase further teaching or equivalent research load reductions from the Employer for its officers and/or representatives calculated at the minimum half-course rate for Members with Preferred Status, to a maximum of eighteen half courses. †

Bien que l'Université de Western Ontario accorde aux membres du PAC qui ont de l'ancienneté – c'est-à-dire à ceux qui ont un droit de premier refus – une rémunération supérieure au taux de départ, les associations ont tendance à se satisfaire de l'allocation minimale pour les membres du PAC bénéficiant d'un dégrèvement pour activités syndicales. L'ACPPU recommande cependant d'insister pour que l'université paie des frais de remplacement à un taux préférentiel qui soit supérieur au maximum. Des motifs d'ordre pratique et politique viennent justifier cette position. D'un point de vue pratique, une rémunération préférentielle accorderait aux membres du PAC les paiements compensatoires auxquels ils ont droit pour les vacances annuelles et les avantages sociaux que reçoivent leurs collègues qui travaillent à temps plein. D'un point de vue politique, l'association montrerait ainsi qu'elle trouve les allocations en vigueur trop basses et qu'elle tient à en négocier de meilleures. Accepter moins que le taux maximum donne l'impression que l'association veut garder les allocations du PAC inférieures à ce qu'il est juste d'exiger.

* Alinéas 19.04 (a) et (b), *ibid.* Le paragraphe 19.05 stipule que les membres participant au règlement d'un grief toucheront leur plein salaire.

† Clause « Association Rights », « Faculty Collective Agreement between The University of Western Ontario and The University of Western Ontario Faculty Association July 1, 2010 to June 30, 2014 ».

Conclusion

Les établissements d'enseignement postsecondaire ont un fonctionnement optimal lorsque les relations patronales-syndicales y sont positives. Il faut pour cela que les membres de l'association s'impliquent afin de négocier de bonnes conditions d'emploi et de veiller à ce que la convention collective soit appliquée de manière juste et équitable. Comme les deux côtés de la table profitent de ces activités, il faut que la reconnaissance et la rémunération adéquate des postes clés deviennent prioritaires. Nos membres sont déjà absorbés par des travaux académiques exigeants et sont nombreux à ne pas pouvoir trouver le temps additionnel qu'il leur faudrait pour contribuer au travail de leur association. Nous ne pouvons pas vraiment faire changer les choses à l'heure actuelle, mais cela ne devrait pas nous empêcher de contester la culture de bénévolat qui prédomine en faisant pleinement reconnaître le travail qui se fait au sein des associations comme un service académique qui est nécessaire au bon fonctionnement de chaque établissement. Les conventions collectives doivent donc intégrer le service aux associations dans la charge de travail académique et faire en sorte que le dégagement de fonctions d'enseignement fasse partie de la rémunération globale prévue.