

# LIBELLÉ SUR LA RECONNAISSANCE DU SERVICE DES CHARGÉS DE COURS

## Introduction

L'un des plus grands obstacles à la mobilité professionnelle des chargées et chargés de cours est la vocation exclusive d'enseignement de leurs nominations. Pourtant, malgré leurs descriptions de travail limitées, bon nombre d'universitaires engagés selon la charge de cours passent beaucoup de temps à fournir des services au département, à l'université et à la collectivité en général. Leur travail est rarement rémunéré ou reconnu, des conseils prodigués aux étudiants et étudiantes à la supervision des thèses des diplômés spécialisés, en passant par la participation aux comités, l'organisation de conférences ou d'activités culturelles pour le département, la participation à l'exécutif de l'association du personnel universitaire ou l'aide apportée aux clubs étudiants.

Dans certaines universités, les chargées et chargés de cours n'ont pas voix au chapitre de la gouvernance du département et de l'université, tandis que dans d'autres universités, il a le droit de participation mais n'est pas rémunéré pour son travail. La participation peut souvent varier selon le département – certains départements comptent sur la pleine participation de tous les membres du département, sans égard au statut, et font des encouragements dans ce sens; d'autres permettent un représentant votant pour le personnel universitaire rémunéré selon la charge de cours; tandis que d'autres n'autorisent pas les chargées et chargés de cours à participer du tout. L'exclusion complète ou partielle contribue à l'érosion de la gouvernance collégiale et à la marginalisation professionnelle des chargées et chargés de cours.

L'absence de reconnaissance du service est injuste pour les chargées et chargés de cours rémunéré selon la charge de cours. Elle est également injuste pour les personnes ayant des affectations permanentes dont la charge de travail a grandement augmenté compte tenu du fait que les universités comptent de plus en plus sur le personnel universel contractuel pour l'enseignement des cours de premier cycle. Le personnel universitaire titulaire ou se dirigeant vers le titulariat finit par avoir un plus grand nombre d'étudiants à conseiller, plus de travail de comité à faire et de plus lourdes responsabilités administratives.

L'ACPPU croit que le personnel universitaire devrait être traité de manière égale, sans égard au statut. Selon la politique sur l'équité envers les chargées et chargés de cours :

- (b) Les membres contractuels du corps universitaire ont droit à une rémunération juste, établie selon leur expérience, leur rendement et leurs responsabilités, qui devrait comprendre une rémunération et un soutien pour la préparation des cours, la participation des étudiantes et étudiants, les activités de recherche, le service à l'université et le perfectionnement professionnel. La rémunération offerte aux membres contractuels devrait être calculée au prorata par rapport à la rémunération totale, y compris les programmes d'avantages sociaux, d'un poste à temps plein comportant des responsabilités et des qualifications semblables.

(c) Toutes les nominations des universitaires devraient reconnaître que la nature du travail universitaire comprend l'enseignement, les activités de recherche et les activités professionnelles ainsi que la participation aux activités de service. Les ententes doivent offrir une protection appropriée aux universitaires contractuels pour leur permettre de participer pleinement à une carrière universitaire.

Notre objectif à long terme consiste à modifier la nature de la nomination selon la charge de cours afin que le service à l'université et la collectivité (ainsi que les activités savantes et professionnelles) fassent partie du travail de tout universitaire. La rémunération selon la charge de cours devrait être établie au prorata au rang équivalent d'un membre à temps plein du personnel universitaire.

Cependant, nous sommes loin d'avoir atteint notre objectif à long terme d'un modèle prorata pour les nominations contractuelles. Pour atteindre cet objectif, il faudra réaliser des progrès graduels en négociation, en négociant un libellé sur la reconnaissance du service qui permet de se rapprocher considérablement du modèle prorata. La présente édition de *L'actualité en négociation* examine quelques-uns des progrès réalisés par les associations et les syndicats du personnel universitaire représentant les universitaires contractuels rémunérés selon la charge de cours.

### **Descriptions de travail et charge de travail**

Tel qu'indiqué ci-dessus, le libellé idéal de la convention collective comprendrait un système entièrement fondé sur le prorata. Un contrat selon la charge de cours serait assorti d'attentes appropriées en matière d'activités savantes et professionnelles et de service au sein de l'université ou de la collectivité. Il devrait assurer un traitement établi au prorata du salaire d'un membre du corps professoral à plein temps de rang équivalent.

Certaines associations (Brandon, Mount Allison) ont réussi à négocié des traitements liés aux salaires des professeurs à plein temps. Il s'agit d'un bon point de départ vers un système entièrement fondé sur le prorata — au fur et à mesure que des tâches additionnelles s'ajoutent à la description de travail des universitaires contractuels, le pourcentage sur lequel se fonde le traitement augmentera proportionnellement au montant de travail additionnel.

### **Service universitaire et administratif : reconnaissance, participation et droit de vote**

En tant qu'étape intermédiaire vers l'intégration des universitaires contractuels dans le processus collégial, certains contrats de travail comportent une entente générale entre l'université et le syndicat stipulant la nécessité de cette représentation et de cette reconnaissance.

Le libellé de la convention collective devrait clairement articuler le droit des universitaires contractuels à participer aux organes décisionnels — d'avoir voix au chapitre et de pouvoir voter lors des réunions du département et de la faculté, d'avoir une représentation au sénat et d'être capable de participer aux comités. Pour que le principe puisse être efficace, la convention doit aussi contenir des références précises quant à la façon dont se fera la participation des universitaires contractuels à la prise de décisions.

Le meilleur libellé sur la reconnaissance de service se trouve dans les conventions collectives du Québec. Bishop's, Concordia, l'Université de Montréal et l'Université du Québec à Montréal garantissent toutes aux universitaires contractuels la reconnaissance de leur travail dans la gouvernance du département, de l'université et du syndicat et les rémunèrent pour ce travail. Les conventions prévoient aussi la représentation des universitaires contractuels au sein des conseils et des comités universitaires d'importance.

L'«intégration» fait partie des revendications de nombreuses universités du Québec depuis plusieurs rondes de négociation et cette démarche a connu un certain succès. En vertu de la convention de l'Université de Montréal, un comité conjoint de six personnes est mis sur pied afin de promouvoir l'intercollégialité des professeurs et des universitaires contractuels à la fois par l'intégration du personnel contractuel dans les comités de la faculté et du département ainsi que l'encouragement et le soutien de projets conjoints entre les professeurs et le personnel contractuel en vue d'améliorer les programmes et projets universitaires.

À l'Université du Québec à Montréal, des quotas précis ont été fixés quant au nombre d'universitaires contractuels qui doivent siéger aux divers comités de la faculté.

La convention de Bishop's pour ses universitaires contractuels inclut à la fois le principe et le mécanisme visant à assurer la participation des universitaires contractuels dans un vaste éventail d'organes :

#### *Article 12 Representation*

*a) The Corporation and the Association agree upon the importance of the representation and integration of Members into the University and Faculty bodies.*

*b) The Corporation and the Association agree upon the importance of (a) the quality of teaching and (b) the development of teaching skills of Members and their representation on committees of the University related to teaching.*

#### *12.1 Departmental Committee*

##### *12.1.1*

*a) Every Member shall be a member of some department or program, whether or not they are currently teaching.*

*b) In each department or program there shall be a Department or Program Committee composed of all the regular faculty members of the department and all the Members in the department or program.*

*c) Members in a Department or Program Committee shall have altogether at least one vote per regular load equivalent or part of a regular load equivalent (a regular load equivalent is 24 credits). If more than 24 credits are taught by Members in the department or program during the academic year, Members will have 2 votes in the Department or Program Committee.*

*d) The Members in a Department or Program Committee shall select their voting representative(s) in a manner of their choosing and shall forward their name(s) to the chair of the department or program and of the pertinent division or school by September 20th of each academic year.*

*e) The Department or Program Committee shall elect its chairperson and determine its policies by a majority vote of the Committee, as per the voting rights in Article 12.1.1c.*

*f) All Members, whether or not they are currently teaching, shall be notified of and have the right to participate in all meetings of the Department or Program Committee of the department or program to which they belong. They shall have the right to make representations on all issues.*

#### *12.2 Division or school*

*Members who have voting rights as representatives in their Department or Program Committee in accordance with 12.1.1c shall have the right to vote in their respective division or school meetings. All Members, whether or not they are currently teaching, shall be notified of and have the right to participate in the meetings of their division or school.*

#### *12.3 Faculty Council*

*All Members, whether or not they are currently teaching, shall be voting members of Faculty Council, except in the case of votes for those representative positions on Senate or the Executive Committee of Corporation already designated for regular faculty and for those positions on committees under the collective agreement of the regular faculty members.*

#### *12.4 Senate*

*Two Members shall be elected to Senate as per 6.1.5.3 of the Rules, Orders and Regulations of the University.*

#### *12.5 Executive Committee*

*Members shall have representation at the Executive Committee of Corporation as determined from time to time by the appropriate bodies.*

Convention collective de l'Association of Professors of Bishop's University, juillet 2003 à juin 2006

La convention collective des universitaires à temps partiel de Concordia reconnaît le principe de la représentation, énumère les organes et les comités universitaires où les universitaires contractuels doivent être représentés, sans limiter la représentation en cas de modifications futures :

#### *16.01*

*L'Employeur et l'Association conviennent de l'importance de la représentation et de l'intégration des professeures et professeurs réguliers à temps partiel au sein des structures universitaires, facultaires et, dans la mesure du possible, départementales.*

#### *16.02*

*Les parties conviennent de l'importance de la qualité de l'enseignement et du perfectionnement des professeures et professeurs réguliers à temps partiel, dans la perspective de l'attribution de prix pour la qualité de l'enseignement et de prix d'excellence, du développement du programme et de la recherche.*

#### *16.03*

*Les présentes dispositions confirment la représentation des professeures et professeurs réguliers à temps partiel là où elle existe déjà et là où elle est explicitement prévue par la convention collective;*

*elles garantissent aussi leur représentation dans les organes ou comités de l'Université, conformément aux annexes B et E. Les parties conviennent qu'avant l'échéance de la présente convention collective, la représentation des professeures et professeurs réguliers à temps partiel sera concrétisée dans les organes et comités de l'Université où cette représentation est actuellement inexistante. De plus, les parties conviennent de veiller à la représentation intégrale des professeures et professeurs réguliers à temps partiel au Conseil d'administration, au Sénat et aux conseils facultaires selon les besoins, sous réserve de l'approbation du Conseil d'administration, du Sénat et des conseils facultaires.*

L'Association des professeurs(es) à temps partiel de l'université Concordia, de 1997 au 15 avril 2002

L'annexe B fournit plus de détail concernant la représentation au sein d'organes et de comités universitaires et renforce le rôle de l'association dans le processus visant à assurer la représentation des universitaires contractuels. Même si l'annexe énumère un vaste éventail de comités et d'organes (du conseil d'administration au sénat, en passant par les comités consultatifs, les comités de recherche administrative, les comités et les groupes de travail ad hoc, ainsi que les comités ministériels), elle stipule clairement que la liste n'est pas exclusive.

*B-1 Les professeures et professeurs réguliers à temps partiel membres de l'Association doivent être représentés dans les organes et comités suivants de l'Université et jouir de tous les droits et privilèges accordés à tous les autres membres de comités. La liste de ces organes et comités ne se limite pas à ceux qui sont énumérés ici et doit englober tous les organes et comités appropriés nouvellement créés.*

*B-2 L'Association doit recevoir, préalablement aux réunions des organes et comités de l'Université, l'avis de convocation, l'ordre du jour, les documents qui l'accompagnent et le procès-verbal de la réunion précédente dans le cas des réunions du Conseil d'administration, du Sénat et des conseils facultaires. Ces avis de convocation, ordres du jour, documents et procès-verbaux doivent également être transmis aux représentantes ou représentants des professeures et professeurs réguliers à temps partiel dans tous les organes et comités universitaires au sein desquels ils sont présents.*

*B-3 L'Employeur doit s'assurer que l'Association est représentée dans tout organe, comité ou groupe de travail nouvellement créé à l'Université, sous réserve de l'approbation des organes respectifs.*

*B-4 Advenant qu'aucune professeure ou aucun professeur régulier à temps partiel ne se présente à un poste à combler par élection, l'Association doit nommer un membre pour représenter les intérêts de ses professeures et professeurs à temps partiel dans tous les comités ou organes mentionnés cidessous.*

*B-5 Les professeures et professeurs à temps partiel membres de l'Association, s'ils sont disposés à faire partie des organes et comités de l'Université, sont élus ou nommés, selon le cas, par l'Association pour faire partie des organes et comités universitaires suivants ...*

L'Association des professeurs(es) à temps partiel de l'université Concordia, de 1997 au 15 avril 2002

## Rémunération en fonction du service

Les universitaires contractuels membres peuvent être rémunérés pour leur travail de service selon un taux horaire ou un traitement partiel approprié. Les membres peuvent également obtenir des crédits d'ancienneté pour le travail de service. Certaines conventions font appel aux trois modes de rémunération, selon le travail effectué.

Certaines conventions (Queen's, Alberta) prévoient la possibilité de rémunération du travail administratif s'il est assigné au membre. Cependant, ce libellé ne couvre pas les tâches qui peuvent être implicitement attendues mais non décrites dans la lettre d'offre d'emploi ou les rôles de comité qu'un universitaire contractuel membre peut assumer dans d'autres instances. Ces limitations devraient être évitées.

La nouvelle convention de Bishop's prévoit un salaire horaire et un traitement partiel, selon le comité. La convention tient aussi compte du temps de préparation pour les réunions.

### *Article 14 Administrative stipends*

*Members who perform administrative duties or duties other than those normally part of their teaching duties shall be remunerated as follows:*

*a) Members who serve on the Contract Faculty Evaluation Committee shall receive an annual stipend equal to one quarter of the regular salary paid for a three-credit course.*

*b) Members who serve as members of other University bodies shall be paid at a rate of \$22.00 per hour. Hours compensated shall not be limited to hours of attendance at meetings but shall include reasonable time for preparation (normally one half hour for every hour of meeting).*

*c) The University bodies referred to in "b" shall include, but not be limited to, the Contract Faculty Appeals Committee, the Senate, and the Principal Search Committee.*

*d) Subject to prior agreement between the Corporation and the Member, other forms of University service may also be remunerated at the same hourly rate.*

*e) This article shall not apply to attendance as an ordinary member at Department, Program, Division, School or Faculty Council meetings.*

*f) Members in the English Writing Proficiency Program shall be paid 85% of their hourly wage for consultations and other duties.*

Convention collective de l'Association of Professors of Bishop's University, de juillet 2003 à juin 2006

Bon nombre de conventions des universités francophones du Québec, qui sont pour la plupart représentées par La Fédération nationale des enseignants et enseignantes du Québec (CSN), prévoient la rémunération pour la participation aux réunions des départements et de l'institution ainsi que les réunions conjointes. À l'heure actuelle, la rémunération ne comprend pas le temps

de préparation à ces réunions, sauf pour l'Université Laval, qui paie une demi-heure pour chaque heure de réunion. Les tarifs peuvent varier (Laval dispose des meilleures tarifs, à 1/150 d'un contrat rémunéré selon la charge de cours, ce qui représente entre 40 \$ et 45 \$ l'heure ou 1,5/150 pour les représentants du conseil d'administration). Les représentants reçoivent aussi des crédits d'ancienneté.

Le syndicat des professeurs à temps partiel de Concordia reçoit un bloc de « crédits » qui sont distribués aux membres qui représentent l'Association au sein des organes et des comités universitaires. L'Association détermine le traitement partiel que chaque représentant recevra et informe l'Employeur du nom des membres qui devraient être rémunérés.

#### *16.04*

*L'Employeur accorde à l'Association des dégagements équivalant à vingt-sept (27) crédits par année universitaire en vertu desquels seront rémunérés pour leur travail les professeures et professeurs réguliers à temps partiel qui sont élus ou nommés avec l'approbation de l'Association pour siéger à des comités ou faire partie d'organes universitaires, conformément à la liste de l'annexe E.*

L'Association des professeurs(es) à temps partiel de l'université Concordia, de 1997 au 15 avril 2002

La CUPFA reçoit aussi une banque de crédits d'ancienneté à distribuer aux membres qui représentent l'Association au sein des comités. Les membres peuvent recevoir des crédits d'ancienneté en plus d'une rémunération financière, ou dans le cas des comités de département, ils peuvent recevoir uniquement des crédits d'ancienneté.

#### *16.05*

*Au plus tard le 1er février, l'Association reçoit une banque de points d'ancienneté qui doivent être distribués aux professeures et professeurs réguliers à temps partiel qui occupent, dans les structures de leur département ou de leur unité d'enseignement, les fonctions énumérées à l'annexe E. Au plus tard le 1er juillet, l'Association informe le bureau universitaire approprié responsable des listes d'ancienneté des noms des membres à qui sont ainsi octroyés des points d'ancienneté et des départements ou unités d'enseignement auxquels ils sont attachés.*

L'Association des professeurs(es) à temps partiel de l'université Concordia, de 1997 au 15 avril 2002

[consulter l'annexe E de la convention de la CUPFA pour plus de détail sur la répartition des crédits financiers et des crédits d'ancienneté]

Les associations devraient se rappeler que le service peut inclure un vaste éventail de tâches au-delà de la participation aux comités. Par exemple, les tarifs horaires ou les traitements partiels pourraient aussi s'appliquer au travail réalisé après l'expiration d'un contrat (comme le travail lié aux appels relatifs aux notes ou aux examens reportés), la rédaction de lettres de référence, la supervision des thèses et autres tâches liées au conseil des étudiants.

## Service à l'Association

La plupart des conventions des associations des universitaires prévoient une forme quelconque de congé professionnel pour le service à l'Association, habituellement les postes généralement reconnus comme accaparants, comme ceux de président ou de négociateur en chef. Dans les conventions où les universitaires contractuels sont membres d'une unité qui représente l'ensemble du personnel universitaire, à moins que le libellé ne les exclue explicitement, ils ont droit à un congé pour activités professionnelles offert à tout autre membre qui occupe un poste à titre de représentant du syndicat. Habituellement, un universitaire contractuel membre qui assume un poste de leadership au sein d'une association du personnel universitaire obtiendra un «congé d'enseignement» sous forme de traitement (ou de traitement partiel, selon le poste).

Les conventions devraient contenir des dispositions particulières pour rémunérer les représentants des chargés et chargés de cours siégeant au sein de l'exécutif et de l'équipe de négociation.

### 4.12

*Advenant le cas où le membre et l'Université en conviennent, l'Université peut assumer la responsabilité financière et administrative totale de la commercialisation de l'œuvre. Si l'Université n'intervient pas activement dans la commercialisation de l'œuvre, le membre peut choisir de la commercialiser à ses propres frais. Le cas échéant, la professeure ou le professeur à temps partiel devra faire chaque année état de la gestion de l'œuvre et aucun permis ne pourra être obtenu ni aucune affectation opérée à l'insu de l'Université.*

### 4.13

*Les produits nets sont définis comme équivalant au montant brut tiré par l'Université et le membre des redevances et des droits de licence liés à la commercialisation de l'œuvre, moins les coûts spécifiquement reliés à la protection de la propriété intellectuelle et à l'obtention d'une licence pour l'œuvre, que ces frais soient engagés par l'Université ou par le membre.*

Convention collective de l'Association of Professors of Bishop's University, juillet 2003 à juin 2006

La convention de Concordia prévoit certains « crédits financiers », qui sont répartis entre les membres de l'exécutif, des équipes de négociation et des représentants des comités.

### 7.19 Dégagements équivalant à des crédits

#### a) Dégagements équivalant à des crédits visant à faciliter le travail de l'Association

*Afin de lui faciliter la tâche, l'Employeur convient d'accorder à l'Association des dégagements équivalant à dix-neuf (19) crédits pour chaque trimestre universitaire, conformément aux dispositions de l'annexe E. Ces dégagements équivalant à des crédits accordés aux membres de l'Association ne sont pas assujettis aux limites prescrites à l'article 9.02 ou aux dispositions relatives au calcul de la moyenne des crédits admissibles figurant à l'article 9.04.*

#### b) Dégagements équivalant à des crédits visant à faciliter la préparation des négociations

*Afin de faciliter la préparation des négociations, l'Employeur convient d'accorder à l'Association des dégagements équivalant à douze (12) crédits pour chaque trimestre pendant le trimestre universitaire précédant immédiatement l'échéance de la convention collective. Ces dégagements équivalant à des crédits accordés aux membres de l'Association ne sont pas assujettis aux limites*

prescrites à l'article 9.02 ou aux dispositions relatives au calcul de la moyenne des crédits admissibles figurant à l'article 9.04.

c) *Dégagements équivalant à des crédits visant à faciliter les négociations, pendant un an<sup>1</sup>*  
*Afin de faciliter la négociation de la convention collective et après l'étape de préparation de la négociation évoquée à l'article précédent, l'Employeur convient d'accorder à l'Association des déagements équivalant à un total annuel de trente-six (36) crédits pendant la durée des négociations. Ces déagements équivalant à des crédits et ces négociations ne doivent pas excéder une période d'un an à partir du moment où sont véritablement entamées les négociations. Ces déagements équivalant à des crédits accordés aux membres de l'Association ne sont pas assujettis aux limites prescrites à l'article 9.02 ou aux dispositions relatives au calcul de la moyenne des crédits admissibles figurant à l'article 9.04 .*

d) *Insuccès des négociations*

*Si les négociations ne permettent pas de parvenir à une entente après un an à compter du début de la période de négociation, les parties conviennent qu'un médiateur soit choisi et nommé de concert par les deux parties, les coûts afférents devant être assumés par l'Employeur. Advenant que les parties s'entendent pour prolonger les négociations, des déagements équivalant à des crédits seront accordés en proportion de la durée du prolongement par trimestre [déagements équivalant à douze (12) crédits par trimestre universitaire].*

e) *Dégagements équivalant à des crédits visant à faciliter les négociations – conclusion*

*Afin de faciliter la rédaction du texte définitif de la convention, la production des versions officielles et la ratification de la convention collective, l'Employeur convient d'accorder des déagements équivalant à neuf (9) crédits pour chaque trimestre universitaire suivant la période d'un an au cours de laquelle se sont déroulées les négociations ou au cours de laquelle les négociations ont été conclues par un médiateur. Les négociations sont considérées comme étant achevées lorsque les parties signent la convention collective. Les déagements équivalant à des crédits accordés aux membres de l'Association ne sont pas assujettis aux limites prescrites à l'article 9.02 ou aux dispositions relatives au calcul de la moyenne des crédits admissibles figurant à l'article 9.04.*

7.20

a) *Au moins un (1) mois avant le début de chaque trimestre universitaire, l'Association doit fournir par écrit à l'Employeur le nom de ses représentantes et représentants à qui seront octroyés les déagements décrits à l'article 7.19. Les représentantes et représentants désignés doivent signer un contrat pour chacun des déagements qui leur sont octroyés.*

b) *Le contrat stipule que la professeure ou le professeur à temps partiel est exempté des obligations de son contrat d'enseignement tant qu'il ou elle représente l'Association. Le contrat offre le même traitement, les mêmes points d'ancienneté et les mêmes avantages sous forme de déagement rémunéré équivalant à ce que prévoient les contrats d'enseignement à temps partiel.*

c) *Les déagements rémunérés et les crédits accordés en compensation de service à l'Association afin de faciliter le travail de cette dernière et la négociation de la convention collective seront pris en*

---

<sup>1</sup> Bon nombre de conventions de la FNEEQ-CSN des universités du Québec ne possèdent aucune période définie pour la négociation des crédits financiers; l'abolition d'une limite de «un an» sur les crédits financiers aide à exercer plus de pression sur l'employeur pour l'obtention d'un règlement rapide.

*compte dans l'évaluation de la qualité de l'enseignement prévue aux articles 9.01 et 10.16. Les activités menées par les professeures et professeurs à temps partiel pour le compte de l'Association seront considérées comme étant réalisées pour le compte de l'Université, du département, de la faculté, de l'unité d'enseignement ou de la collectivité, aux fins de cette évaluation.*

*7.21*

*L'Association communique par écrit à l'Employeur le nom des membres de son conseil de direction et de ses représentantes et représentants, ainsi que le poste qu'ils occupent, en l'informant des modifications prévues dans les trente (30) jours. L'Employeur doit s'assurer que tous les bureaux universitaires touchés soient informés des noms et des postes des dirigeantes et dirigeants et des représentantes et représentants de l'Association.*

*7.22*

*L'Association et l'Employeur s'informent réciproquement, par écrit, de toute modification apportée à la composition de leur équipe de négociation respective.*

*7.23*

*Tous les dégagements et les dégagements équivalant à des crédits dont se sont prévalus les dirigeantes et dirigeants de l'Association ou ses représentantes ou représentants dans l'exercice de leurs activités pour l'Association entrent dans le décompte respectif de leurs points d'ancienneté cumulatifs à l'Université. Ces points d'ancienneté doivent être ajoutés à la liste du département ou de l'unité d'enseignement de la personne en cause.*

L'Association des professeurs(es) à temps partiel de l'université Concordia, de 1997 au 15 avril 2002

## **Conclusion**

Ce n'est pas une coïncidence que les universités du Québec aient réalisé les progrès les plus importants dans ce domaine. C'est le résultat de plusieurs rondes de négociation qui ont fait de l'« intégration » des chargées et chargés de cours une priorité importante au sein de la collectivité universitaire ainsi que d'une solide coordination entre les syndicats représentant les universitaires contractuels.

Au cours des dernières années, les associations du personnel universitaire représentant les universitaires contractuels dans le reste du Canada ont commencé à mettre de plus en plus l'accent sur l'atteinte du modèle au prorata pour les nominations à des postes d'universitaires contractuels. Qu'il s'agisse des fonds de recherche communs, des déplacements pour des conférences, des indemnités de perfectionnement professionnel, des traitements fondés sur un pourcentage d'un salaire à plein temps, de l'accès à la gouvernance ou de la rémunération du service, les associations devraient considérer chaque gain comme une étape importante vers l'atteinte du but du traitement égal pour les chargées et chargés de cours.

Les employeurs sont réticents à admettre que bon nombre d'universitaires contractuels effectuent déjà du service professionnel ou s'adonnent à des activités savantes ou professionnelles ou ils prétendent que de telles tâches doivent être accomplies bénévolement, car les universitaires contractuels sont embauchés uniquement pour l'enseignement. De bonnes données sur vos membres et leurs activités peuvent aider à riposter aux revendications de l'employeur et donner

du poids à l'argument en vue de la modification de la nature de la nomination des universitaires contractuels. Il est également important d'encourager vos membres à profiter des avantages que vous négociez - assurez-vous qu'ils connaissent leurs droits et comment y avoir accès. Les associations du personnel universitaire ont utilisé des livrets pour les universitaires contractuels membres, des réunions de département et autres outils de communication pour aider à faire passer l'information.

*Comme il s'agit d'un domaine émergent pour bon nombre d'associations, nous vous encourageons à communiquer avec le groupe de négociation collective de l'ACPPU lorsque vous commencez à vous préparer aux négociations visant les chargées et chargés de cours.*