

Précarité des emplois dans le secteur de l'anthropologie au Canada :

Rapport préliminaire
du Comité de travail
de la CASCA

2024

Deidre Rose
Eric Henry
Capitu Petersen

RÉSUMÉ

En 2023, le Comité de travail de la CASCA a lancé un projet de recherche visant à documenter la vie professionnelle et universitaire des professeures et professeurs aux emplois précaires au Canada. Ce projet comprenait des réponses à une vaste enquête (n=65) et des entrevues semi-structurées avec des participantes et participants sélectionnés (n=11) afin d'obtenir une vue détaillée de la manière dont l'expérience de la précarité affecte les anthropologues canadiennes et canadiens. Les résultats sont classés en plusieurs volets du milieu de travail universitaire, notamment l'enseignement, le soutien institutionnel et la recherche d'emploi. Dans l'ensemble, nos résultats brossent un tableau sommaire de l'expérience du travail en marge de l'université. La précarité universitaire a un effet délétère sur la discipline, les établissements universitaires et les universitaires qui travaillent dans des conditions précaires. En outre, la plupart des personnes interrogées n'avaient pas l'impression d'être soutenues, se sentaient marginalisées et avaient peu d'espoir de pouvoir accéder à des postes permanents d'enseignement et de recherche à temps plein au Canada. Sans surprise, le manque de soutien institutionnel, les problèmes de santé mentale et d'anxiété et le sous-emploi ont été exacerbés pendant la pandémie de COVID-19.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	1
INTRODUCTION.....	2
MÉTHODOLOGIE	3
PARTICIPANTS	3
EMPLOI ET REVENU.....	4
ENSEIGNEMENT ET VIE PROFESSIONNELLE	6
LE MARCHÉ DE L'EMPLOI.....	11
RÉPERCUSSIONS DE LA PANDÉMIE.....	12
CONCLUSION.....	14
REMERCIEMENTS	14
RÉFÉRENCES.....	14

INTRODUCTION

Au cours des trente dernières années, on a assisté à une nette augmentation du recours à des travailleuses et travailleurs universitaires occasionnels pour mener à bien la mission d'enseignement du secteur de l'éducation postsecondaire (voir par exemple le Conseil des académies canadiennes 2021; Foster et Bauer 2018; MacDonald 2013). Des données récentes ont montré que, dans plusieurs universités canadiennes, jusqu'à trois quarts des nouvelles nominations de professeures et professeurs sont des postes contractuels, et que seules neuf universités au Canada recrutent moins d'un tiers de leurs nouvelles professeures et nouveaux professeurs sur une base contractuelle (Pasma et Shaker 2018, 23). À la suite d'une table ronde sur la précarité universitaire au congrès annuel 2017 de la CASCA, et à la suite d'une motion présentée (et appuyée avec une écrasante majorité) à l'assemblée générale annuelle, la CASCA a créé le Comité de travail dont le mandat consistait à en apprendre davantage sur la situation de la précarité d'emploi en anthropologie au Canada (Henry 2018).

Les premiers membres du comité ont établi trois objectifs :

1. Recueillir et diffuser aux membres de la CASCA des renseignements sur les pratiques de travail et la précarité de l'emploi dans le domaine de l'anthropologie au Canada, en particulier dans l'enseignement supérieur.
2. Se coordonner avec d'autres organisations universitaires et syndicales travaillant sur ces questions afin d'élaborer des stratégies visant à promouvoir des pratiques de travail équitables pour les anthropologues.
3. Défendre les intérêts des anthropologues occupant des emplois précaires au Canada.

Il est apparu clairement que les expériences de la précarité sont diverses, alors que certaines et certains gagnent confortablement leur vie et que d'autres doivent compter sur un deuxième ou un troisième emploi pour arriver à joindre les deux bouts (Béguet et coll. 2019; Rose, 2018). Néanmoins, l'étendue et la portée du problème restaient floues en raison du manque de données empiriques sur la situation précise des anthropologues canadiennes et canadiens occupant des postes précaires. Cette situation a mené à la mise sur pied d'un projet de recherche lancé cette année et intitulé « Précarité des emplois dans le secteur de l'anthropologie au Canada », qui combine des méthodologies quantitatives et qualitatives pour brosser un portrait complet de la précarité des emplois universitaires au Canada.

MÉTHODOLOGIE

Les membres du comité, avec l'aide de leur auxiliaire de recherche de premier cycle, ont préparé une enquête de 62 questions couvrant de nombreux aspects de la vie universitaire : statut d'emploi, situation financière, expériences d'enseignement, situation du marché du travail actuel et impacts de la pandémie. Des entrevues de suivi ont été réalisées pour ajouter des détails ou des nuances à nos conclusions. Le projet a reçu l'approbation éthique du comité d'éthique de la recherche de l'Université Saint Mary's (dossier n° 23-078). Grâce au généreux soutien de l'équipe de direction de la CASCA, tous les instruments de recherche ont été traduits professionnellement en français, et les entrevues en français ont été menées par notre auxiliaire de recherche bilingue. Les transcriptions des entrevues ont été codées et organisées par sujet.

Une fois l'enquête traduite et prête, des invitations à y participer ont été envoyées dans les deux langues officielles par le biais des comptes de médias sociaux de la CASCA, publiées sur le site Web de la CASCA et envoyées aux directrices et directeurs des départements d'universités canadiennes où on enseigne l'anthropologie.¹ Des appels ont également été partagés avec le Réseau des anthropologues en situation précaire et par le biais de nos propres réseaux personnels. Une analyse préliminaire des résultats de notre enquête suggère que bien peu de choses ont changé depuis la création du comité en 2017, et que la précarité universitaire a un effet délétère sur la discipline, les établissements universitaires et les universitaires qui travaillent dans des conditions précaires. Nous vous présentons ici nos premières conclusions.

PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS

Seuls les anthropologues canadiennes et canadiens n'occupant pas un emploi permanent à temps plein, que ce soit dans le monde universitaire ou dans le secteur privé, pouvaient participer à la recherche. Aux fins de notre recherche, « Canadienne ou Canadien » s'entend d'une personne qui répond à au moins un des critères suivants :

- Titulaire d'un doctorat en anthropologie d'un établissement canadien
- Travaille actuellement dans un département d'anthropologie au Canada
- Est actuellement membre de la CASCA

Les critères d'admissibilité des participantes et participants ont été conçus de manière à limiter notre cueillette de données aux anthropologues qui travaillent dans des conditions précaires, tout en reconnaissant que les anthropologues peuvent ne pas suivre le parcours professionnel universitaire standard à titre de professeurs permanents.

¹Nous remercions l'administratrice de la CASCA, Karli Whitmore, pour son aide généreuse dans la diffusion de l'invitation à participer à un large public.

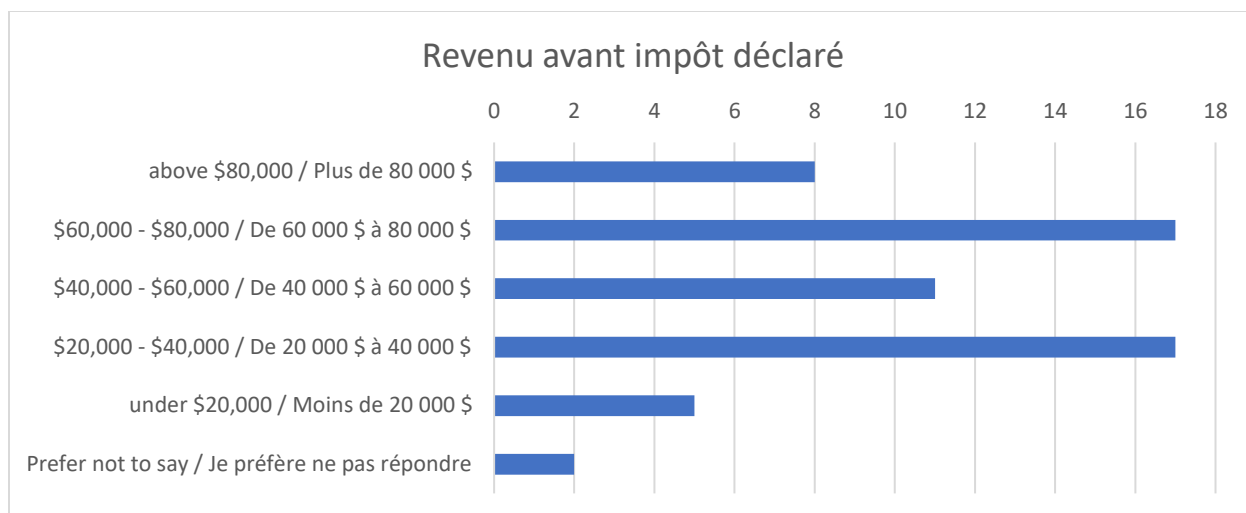
Au total, nous avons reçu 65 enquêtes dûment remplies (58 en anglais, 7 en français) et nous avons réalisé 17 entrevues (14 en anglais, 3 en français).²

- La plupart des personnes interrogées sont titulaires d'un doctorat en anthropologie et ont entre 35 et 44 ans, et près de la moitié (49 %) s'identifient à un ou plusieurs groupes en quête d'équité.
- 55 % des personnes interrogées se sont identifiées comme des femmes, 40 % comme des hommes et 2 % comme des personnes bispirituelles, non binaires ou du troisième sexe. Les autres ont préféré ne pas indiquer leur genre.
- 92 % des personnes interrogées travaillent dans un établissement universitaire, mais 33 % occupaient également d'autres emplois en dehors du milieu universitaire (généralement à temps partiel) à titre de consultantes et consultants, de gestionnaires de projet, d'enseignantes et enseignants et dans des emplois non liés à leur diplôme, par exemple vendeuses et vendeurs au détail, employées et employés de bureau ou travailleuses et travailleurs manuels.
- 25 % des personnes interrogées travaillant dans un milieu universitaire ont déclaré travailler dans plus d'un établissement.
- 57 % sont syndiquées (la plupart par le biais du SCFP, d'une association de professeurs ou d'une association d'étudiants).
- 20 % travaillaient tout en poursuivant des études supérieures.

EMPLOI ET REVENU

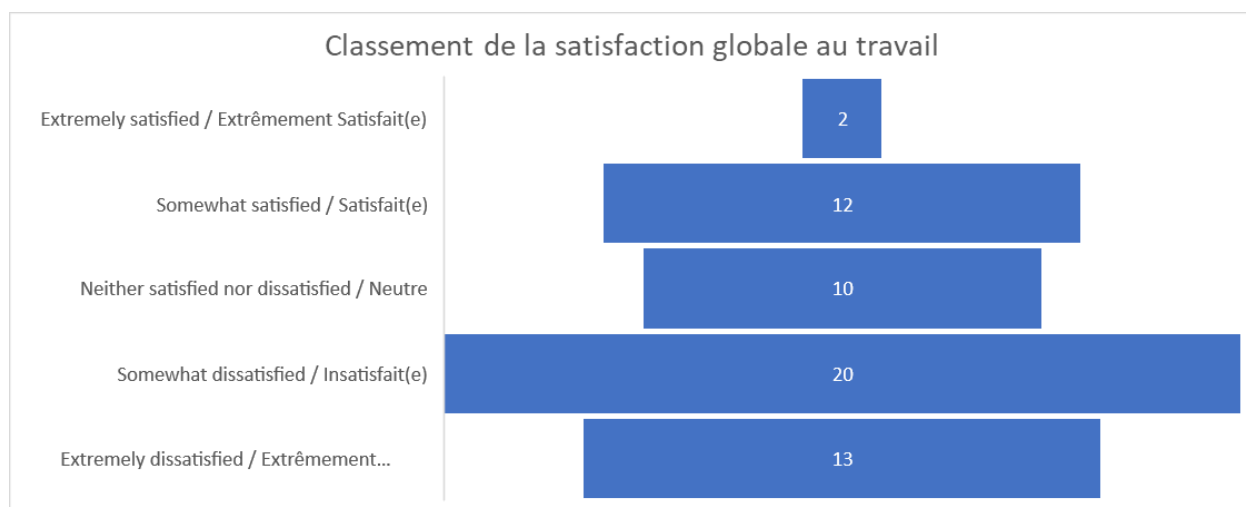
Les personnes interrogées ont fait état d'un large éventail de niveaux de revenus, comme le montre le tableau suivant :

² Malgré la rareté apparente des réponses en français, plusieurs universitaires travaillant dans des établissements francophones et bilingues (Université de Montréal, Université d'Ottawa) ont choisi de répondre à la version anglaise de l'enquête.



- 40 % ont déclaré un revenu avant impôt inférieur à 40 000 \$.
- 30 % des personnes interrogées étaient l'unique source de revenus de leur ménage. Si l'on tient compte des autres sources de revenus du ménage, 22 % des ménages où l'anthropologue occupe un emploi précaire gagnent encore moins de 40 000 \$ par an avant impôts. À des fins de référence, Statistique Canada (2023) définit un ménage à faible revenu comme un ménage dont le revenu après impôt est inférieur à 34 200 \$.
- 29 % des personnes interrogées ont déclaré un revenu entre 60 000 \$ et 80 000 \$, bien que la quasi-totalité d'entre elles bénéficiaient d'une bourse postdoctorale ou de recherche ou étaient titulaires d'un poste de professeure ou professeur à durée limitée; par conséquent, très peu d'entre elles pouvaient être considérées comme étant en permanence à ce niveau de revenu.

La rémunération des enseignantes et enseignants contractuels reste terriblement basse. Comme bon nombre des personnes que nous avons interrogées l'ont fait remarquer, les conventions collectives des enseignantes et enseignants à temps partiel limitent souvent le nombre de cours qu'un enseignant peut dispenser au cours d'une année. Le but de cette disposition est de décourager les universités d'embaucher une professeure ou un professeur pour une charge d'enseignement complète, mais sur la base d'un salaire par cours. Cette situation a cependant pour conséquence de limiter le salaire que les enseignantes et enseignants contractuels peuvent gagner dans un établissement donné. La valeur d'un contrat d'enseignement d'une durée d'un semestre varie de 5 850 \$ au bas de l'échelle à plus de 18 000 \$ au haut de l'échelle pour les enseignantes et enseignants contractuels ayant de l'ancienneté. Les professeures et professeurs à temps partiel qui ont participé à notre enquête ont déclaré donner entre un et douze cours par année, avec une médiane de quatre cours par année pour l'ensemble des personnes interrogées occupant un emploi d'enseignante ou d'enseignant.



L'expérience de conditions d'emploi précaires a un effet extrêmement démoralisant. Les personnes que nous avons interrogées ont fréquemment décrit leur vie professionnelle comme étant « sombre », « sans espoir » et « effrayante ». Comme l'a dit une femme ayant plus de dix ans d'expérience dans l'enseignement sous contrat :

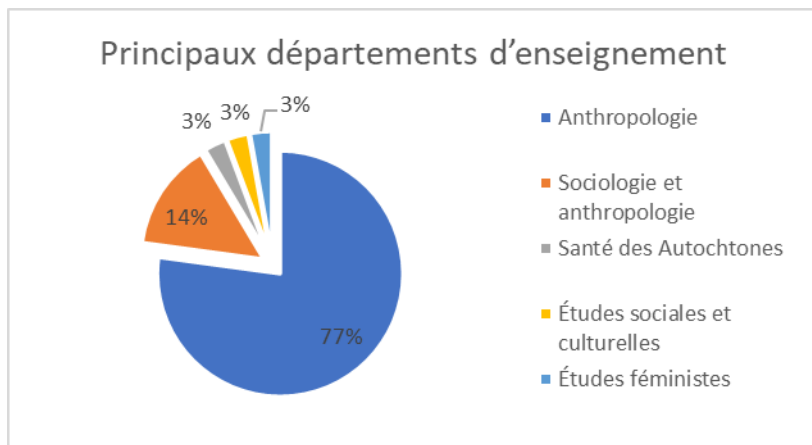
Précarité et charge de travail très dense combinées, ce n'est pas facile tous les jours. Heureusement, nous aimons notre métier, mais sincèrement l'instabilité constante est difficile (toujours toujours des contrats).

Un homme qui avait obtenu son diplôme de doctorat il y a quelques années seulement a résumé l'état d'esprit de ses pairs en ces termes : « C'est triste. Très peu d'emplois, très précaires, des salaires très, très bas pour des enseignants précaires, des avantages sociaux inexistants. Les enseignants du primaire moins diplômés sont nettement mieux payés, bénéficient de meilleurs avantages sociaux, d'emplois stables, de plus de possibilités, etc. »

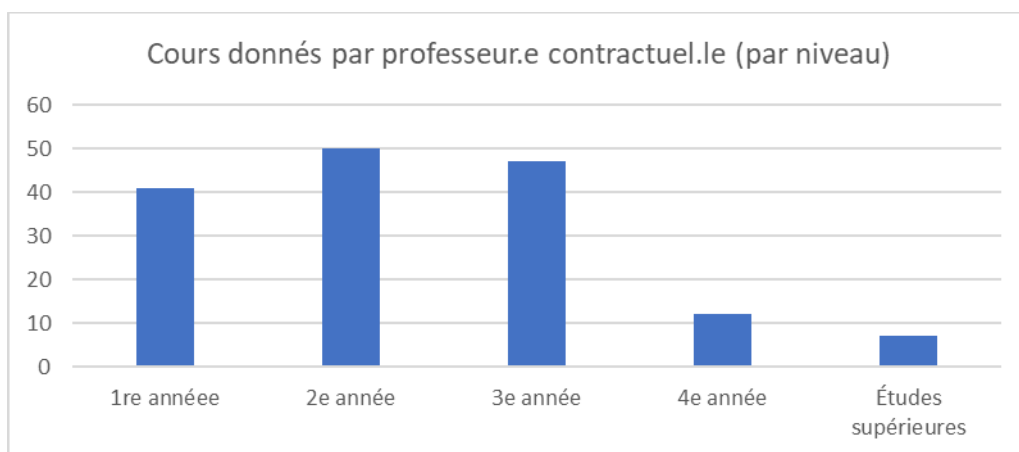
ENSEIGNEMENT ET VIE PROFESSIONNELLE

Soixante-trois pour cent (63 %) des personnes que nous avons interrogées ont déclaré avoir enseigné dans un établissement universitaire au cours de la dernière année et, pour ces dernières (n=39), nous avons recueilli des informations sur leurs expériences professionnelles au sein du monde universitaire. Collectivement, ces personnes interrogées cumulaient 414 années d'expérience dans l'enseignement universitaire, avec une moyenne de 8,3 années d'expérience pour chacune d'entre elles; bien que beaucoup d'entre elles commençaient tout juste leur carrière en enseignement, six des personnes interrogées enseignaient depuis plus de 20 ans! Cela représente un important bassin d'expérience et d'expertise qui, comme l'ont affirmé bon nombre des personnes interrogées, est souvent gaspillé. Comme l'a résumé une personne interrogée : « Malgré tous mes prix d'enseignement et toutes les félicitations des

étudiants que je reçois chaque semestre, j'ai plus l'impression d'être un fantôme dans le département que n'importe quoi d'autre. »



La majorité des personnes interrogées (91 %) enseignent principalement au département d'anthropologie ou dans les départements d'anthropologie et de sociologie combinés, et les autres travaillent dans les départements de santé des Autochtones, d'études sociales et culturelles et d'études féministes. Vingt-trois pour cent (23 %) ont également donné des cours dans d'autres départements comme études communautaires, philosophie, religion et santé publique. Les enseignantes et enseignants aux emplois précaires sont principalement embauchés à contrat pour donner des cours de premier cycle, et seule une poignée d'entre eux donnent des cours au niveau de la quatrième année du premier cycle ou plus. Le nombre plus faible de cours de première année confiés à des enseignantes et enseignants contractuels dans nos données doit être mis en équilibre avec le nombre d'inscriptions nettement plus élevé, de sorte que les enseignantes et enseignants contractuels se taillent souvent la part du lion dans l'enseignement en première et deuxième année de premier cycle.

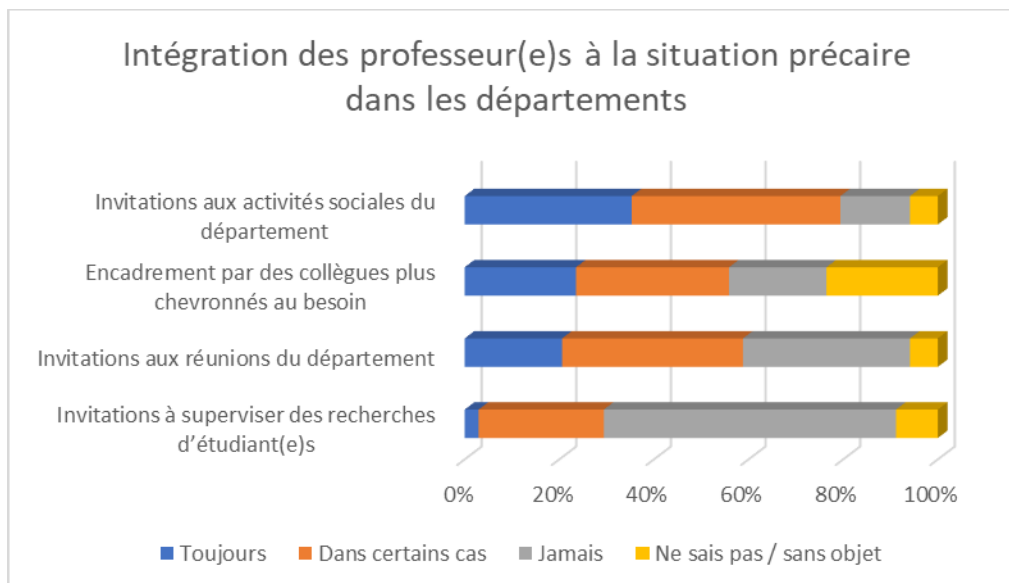


Puisque la plupart des professeurs et professeurs contractuels ne donnent pas les mêmes cours chaque année et remplacent plutôt les professeurs et professeurs à temps plein en

congé ou comblent des lacunes dans le programme d'études, de nombreux cours représentent de nouvelles offres qui nécessitent un investissement important en temps pour être enseignés avec succès. Nous avons demandé aux personnes interrogées d'indiquer le nombre d'heures hebdomadaires d'enseignement, de notation, de préparation et d'autres tâches qu'elles consacraient à chaque cours au cours du semestre. Les réponses variaient de 10 heures (pour les cours enseignés précédemment) à 35 heures (pour les nouveaux cours), avec une moyenne d'un peu plus de 20 heures par semaine, par cours. Pour les professeures et professeurs contractuels qui enseignent à temps plein (36 % des personnes que nous avons interrogées ont déclaré enseigner cinq cours ou plus chaque année, et la personne interrogée à la charge la plus élevée a déclaré donner 12 cours différents au cours d'une année), les engagements en matière de temps peuvent être stupéfiants. Comme l'a déclaré un répondant :

En fait, tu peux vraiment travailler sans fin pour développer un cours. J'ai une année, j'ai calculé le nombre d'heures que j'avais mises pour construire un cours pour le donner pour l'enseigner, pour corriger et le salaire que j'avais reçu et ça faisait que j'étais payé trois dollars de l'heure. . .

Malgré ces contributions, la plupart des professeures et professeurs contractuels se sentent isolés au sein de leur département. En réponse aux questions sur leur intégration au sein de leur département d'origine, une minorité de personnes interrogées a déclaré être invitée à participer à des activités sociales ou à des réunions de département. Les possibilités de mentorat ou de supervision de recherches d'étudiantes et d'étudiants étaient aussi extrêmement limitées.

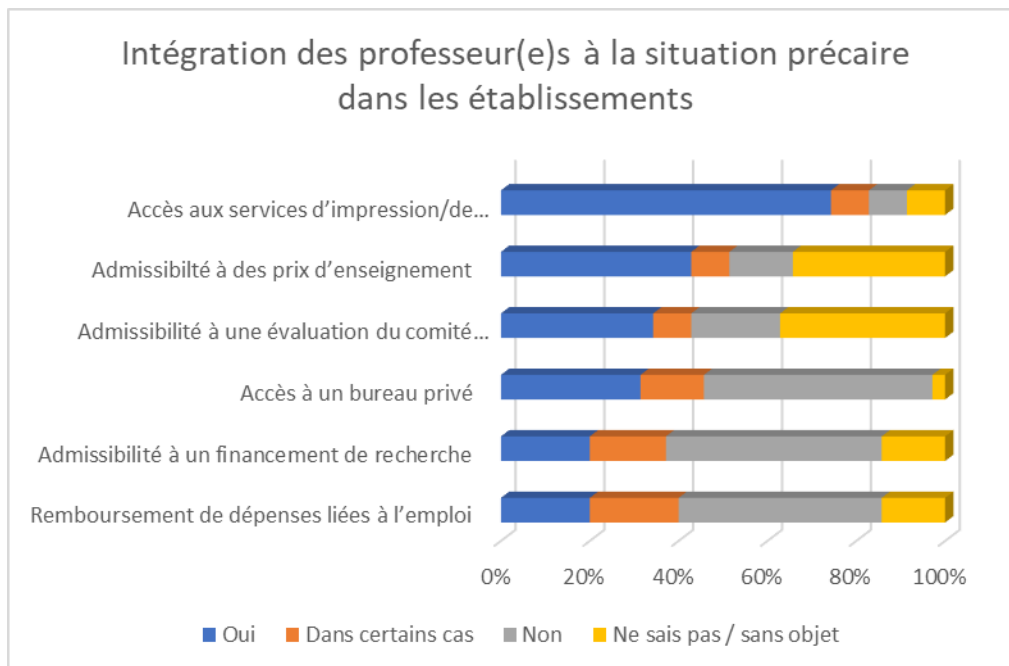


Au niveau des établissements, de nombreux éléments de la vie professionnelle que les professeures et professeurs à temps plein considèrent comme acquis n'étaient pas à la portée des professeures et professeurs contractuels. Une fois de plus, une minorité de professeures et

professeurs contractuels ont pu demander un financement pour la recherche, des bourses d'enseignement ou même le remboursement de dépenses liées à leur travail. Seuls 31 % des professeures et professeurs contractuels avaient un accès régulier à un bureau privé pour travailler. Et même l'une des nécessités les plus élémentaires de l'enseignement – la possibilité d'imprimer ou de copier des documents de cours – n'était pas du tout disponible ou ne l'était que sporadiquement pour 17 % des personnes interrogées. Plusieurs de ceux et celles qui ont reçu des indemnités d'impression ou de copie ont fait état de limites sévères, comme une indemnité d'impression de seulement 30 pages par classe.

Les craintes liées à la sécurité d'emploi découragent bon nombre de professeures et professeurs contractuels de signaler des incidents dans lesquels l'établissement n'assume pas ses responsabilités. Dans les réponses à notre enquête, neuf personnes ont déclaré des écarts de salaire et six personnes ont signalé des violations de leur contrat d'enseignement; seules deux personnes ont déposé un grief pour y remédier. Comme l'a indiqué un répondant : « Je ne me sens pas suffisamment en sécurité pour déposer un grief. »

Un autre élément significatif des conclusions concernant la relation entre les professeures et professeurs contractuels et les établissements est le manque de diffusion de renseignements sur les ressources disponibles. 37 % des personnes interrogées ignoraient si elles pouvaient demander une autorisation éthique au comité d'éthique de la recherche de leur université (un élément nécessaire pour mener de futures recherches), et 34 % ne savaient pas si elles pouvaient demander des bourses d'enseignement universitaire (qui sont proposées dans presque l'ensemble des universités et des collèges). Dans les entrevues, plusieurs personnes interrogées ont fait état de nombreux cas où elles ont été laissées dans l'ignorance des mesures de soutien dont elles pouvaient profiter.



Nous avons questionné les répondantes et répondants sur le sentiment de sécurité et les incidents de harcèlement par d'autres membres de la communauté universitaire. En général, les professeures et professeurs contractuels se sentent relativement en sécurité sur le campus, mais un nombre important d'entre eux ont signalé des comportements agressifs ou irrespectueux de la part d'autres professeures et professeurs ou membres du personnel (23 %) et d'étudiantes et étudiants (37 %). Il s'agit notamment d'accusations de vol de fournitures de bureau, d'étudiants contestataires, de faux rapports de mauvaise conduite et ainsi de suite. Puisque les professeures et professeurs contractuels sont souvent perçus comme des « professeures et professeurs inférieurs », ils reçoivent plus que leur part de comportement irrespectueux.



LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

La crise financière de 2008 a mis fin à une lente tendance à la hausse du recrutement de nouvelles professeures et nouveaux professeurs dans les universités canadiennes (Conseil des académies canadiennes 2021). Parallèlement à l'élimination de la retraite obligatoire, l'absence d'augmentation du nombre de nominations de professeures et professeurs a limité les possibilités pour les jeunes diplômées et diplômés d'accéder à des postes menant à la permanence. Au même moment, de nombreuses universités canadiennes ont élargi leurs programmes d'études supérieures afin d'augmenter leurs revenus, et les inscriptions au doctorat ont augmenté de 19 % au Canada au cours des années 2010 (Statistique Canada 2022). Cette situation a eu pour résultat qu'un trop grand nombre de nouvelles et nouveaux titulaires de doctorats postulaient pour un nombre insuffisant d'emplois.

Les réponses concernant les perspectives d'emploi étaient peu encourageantes. Comme l'a mentionné un répondant :

Je crois que la situation actuelle de l'emploi dans le domaine de l'anthropologie au Canada est catastrophique. Je suis « TSTD » [tout sauf la thèse de doctorat] et je dois dire que mon programme ne m'a pas préparé à la rareté des postes permanents à temps plein, à la durée pendant laquelle je devrais « payer mon tribut » en tant que chargé de cours donnant 5 à 6 cours pour environ 36 000 \$ par année, ni à la compétitivité pour l'obtention de postes permanents (500 à plus de 1 000 candidats, d'après ce que l'on m'a dit). J'ignore si les choses ont changé, mais je me demande si les programmes d'études supérieures préparent les étudiants à la situation actuelle du marché du travail. Informe-t-on les étudiants de la situation et disposent-ils des compétences (rédaction de demandes de subvention, publication, mise en réseau, logiciels de recherche et outils d'intelligence artificielle) nécessaires pour être concurrentiels? Les programmes d'études supérieures continuent-ils d'accepter le même nombre de nouveaux étudiants en sachant pertinemment ce que sont leurs chances (ou l'absence de celles-ci) dans le marché d'aujourd'hui? Pose-t-on même ce genre de questions?

Néanmoins, 72 % (n=47) des personnes interrogées étaient actives sur le marché du travail, postulant pour un éventail de postes au sein des universités et ailleurs, notamment dans la fonction publique, dans la conservation, dans la recherche privée et dans l'administration.³ Pour les personnes interrogées souhaitant décrocher un emploi menant à la permanence, le nombre moyen de postes pour lesquels elles postulent chaque année est de quatre. En moyenne, les personnes interrogées passaient environ 50 heures chaque année simplement à postuler pour des emplois à temps plein. Comme l'a écrit un nouveau diplômé : « Je ne peux

³ 57 % de nos répondants ont déclaré avoir postulé pour un emploi universitaire au cours de l'année écoulée, et 43 % ont déclaré avoir postulé pour un emploi non universitaire.

pas me permettre de passer des heures et des heures à rédiger des demandes d'emploi, car c'est du temps perdu à ne pas gagner l'argent qui sert à payer mon loyer. »

Ce n'est pas seulement le manque d'emplois qui a frustré les personnes que nous avons interrogées, mais bien d'autres éléments du processus de recherche d'emploi. Nombre d'entre elles ont été découragées par le fait que leurs sujets de recherche ou leurs spécialisations sont rarement privilégiés dans les offres d'emploi, que la plupart des demandes d'emploi exigent des lettres de recommandation et des relevés de notes universitaires dès le premier tour (même pour les postes contractuels), et que les diplômes canadiens ne sont pas aussi valorisés que les diplômes étrangers. Plusieurs ont cité des cas où des recherches d'emploi à l'échelle nationale ont abouti à l'embauche d'un conjoint ou d'une personne en interne, leur laissant le sentiment d'avoir perdu des heures de leur temps.

RÉPERCUSSIONS DE LA PANDÉMIE

Un groupe de questions liées à la COVID a suscité des réponses diverses, mais la majorité des personnes interrogées ont fait état d'inégalités flagrantes dans le traitement, allant du manque de formation et de soutien à la fourniture inadéquate d'équipements de protection individuelle (EPI), en passant par la perte d'emploi et le fait d'être les premières à devoir reprendre l'enseignement en personne lorsque les universités ont commencé à rouvrir leurs portes. Comme l'a résumé un répondant : « Les universitaires à l'emploi précaire ont été les plus touchées et touchés par la pandémie. »

L'aspect financier en est le parfait exemple. Sur les 38 personnes ayant répondu à notre enquête qui ont enseigné pendant la pandémie, un tiers a vu au moins un contrat de cours annulé. Cette situation s'explique par diverses raisons, par exemple le faible nombre d'inscriptions, la limitation du nombre de cours en ligne et des considérations budgétaires institutionnelles. Bien que la plupart des personnes interrogées aient perdu un ou deux cours, l'une d'entre elles a déclaré avoir perdu cinq contrats d'enseignement et une autre a indiqué que tous ses cours avaient été annulés au printemps 2020.

Celles et ceux qui ont enseigné se sont souvent sentis abandonnés par leur établissement. Cinquante-deux pour cent (52 %) n'ont reçu aucune formation ni aucun conseil sur la manière de passer à l'enseignement en ligne (et parmi celles et ceux qui en ont reçu, une seule personne a été rémunérée pour le temps passé à la préparation). Seuls 23 % de ces personnes ont été régulièrement invitées à participer à des réunions de professeures et professeurs au cours desquelles l'enseignement en ligne a été abordé. Un quart d'entre elles ont déclaré ne pas avoir été en mesure d'accéder, pendant la pandémie, aux services du campus (comme les services de

TI ou les bureaux d'aide à l'apprentissage) qui auraient pu les aider à passer à l'enseignement en ligne.

De nombreuses professeures et professeurs en situation précaire ont fait état de dépenses non remboursées, par exemple le paiement d'une mise à niveau vers Internet haute vitesse ou l'achat d'une licence Zoom Pro pour s'assurer que l'enseignement en ligne était réalisable. D'autres ont fait le suivi de la quantité de travail supplémentaire qu'elles et ils ont effectué sans être rémunérés pour faciliter une transition efficace vers les cours en ligne ou hybrides. « J'ai environ 192 heures de travail non rémunéré pour 2021, que [mon université] a refusé de me payer. »

Après le retour à l'enseignement en personne, d'autres problèmes se sont posés concernant les charges imposées aux professeures et professeurs contractuels. Il n'a pas toujours été facile de se procurer des masques de protection et d'autres EPI : plusieurs ont indiqué que leur université ne leur fournissait qu'un seul masque de protection en tissu par semestre. Dans certaines universités, les départements avaient tendance à confier les cours en présentiel à des professeures et professeurs contractuels tout en laissant aux professeures et professeurs à temps plein le choix du mode d'enseignement. Parmi les personnes interrogées ayant enseigné après la pandémie, une seule a été autorisée à continuer de proposer tous ses cours en ligne; 77 % n'ont eu cette possibilité pour aucun de leurs cours.

Parmi les personnes interrogées ayant reçu un résultat positif à un test de dépistage de la COVID, 47 % n'ont bénéficié d'aucune forme de congé ou d'aménagement, et 20 % ont pu profiter d'un congé pour certains cours, mais pas pour d'autres. Une personne a signalé qu'après être tombée malade à cause de la COVID, on lui a refusé la possibilité d'annuler ses cours. « Cela m'a coûté presque le double du temps que je consacrais habituellement à la préparation des cours, car je devais enregistrer des diapositives, créer un contenu de cours interactif et surveiller les réponses des étudiants tout au long de la semaine. »

Malgré les difficultés, il est important de reconnaître que la pandémie a offert certaines possibilités aux professeures et professeurs contractuels. Le passage à l'enseignement en ligne a fait de la géographie un facteur moins limitant pour postuler pour certains postes d'enseignement, et les enseignantes et enseignants travaillant dans plusieurs établissements pouvaient souvent le faire sans se soucier des trajets ou du stationnement. De nombreuses universités ont également augmenté le financement des assistantes et assistants à l'enseignement et des correctrices et correcteurs pour les aider à dispenser les cours.

CONCLUSION

La santé mentale, le stress et le désespoir sont évoqués dans de nombreux récits, et la plupart des personnes interrogées ont exprimé leur reconnaissance pour le travail effectué par le Comité de travail et pour le soutien de l'équipe de direction de la CASCA dans le cadre de cette recherche. Comme l'a indiqué un répondant :

J'ai enseigné plus de 30 cours d'anthropologie dans le même établissement, sous différents contrats (et dix autres cours dans d'autres départements). Je n'ai pas de sécurité d'emploi ni de véritable reconnaissance. J'ai supervisé des étudiants sans recevoir de rémunération. Mon bureau actuel peut être mieux décrit comme un placard à côté d'une photocopieuse... À quelques exceptions près, je ne ressens pas de soutien ou de solidarité de la part de mes collègues permanents ou en voie d'obtenir leur permanence, et je ne ressens qu'un soutien limité de la part de mes syndicats. J'adore enseigner, mais je ressens beaucoup de fatigue.

L'anxiété liée à la surcharge de travail, à la rémunération inadéquate et au manque de soutien des établissements et des départements qui ressort de cette réponse est la norme plutôt que l'exception. Bien que certains de ces problèmes sont d'ordre structurel et institutionnel, il faut en faire davantage pour préparer les futures diplômées et futurs diplômés et soutenir les collègues aux emplois précaires qui sont confrontés à ces réalités.

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier les participantes et participants qui ont pris le temps de répondre à l'enquête et celles et ceux qui nous ont raconté leur histoire lors d'une entrevue. Nous tenons également à remercier l'équipe de direction de la CASCA pour son soutien dans la traduction et la diffusion de l'enquête auprès des membres et des autres réseaux de la CASCA.

RÉFÉRENCES

- Béguet, Véronique, Eric Henry, Pauline McKenzie Aucoin, Shiva Nourpanah, Deidre Rose, Marty Zelenietz. 2019. [Best Practices for a Non-Alienating Workplace: Treating Contingent Faculty with Resepct](#). *Culture* 13(2).
- Conseil des académies canadiennes. 2021. [Formés pour réussir : Le comité d'experts sur la transition des titulaires de doctorat vers le marché du travail](#). Ottawa : Conseil des académies canadiennes.
- Foster, Karen et Louise Birdsell Bauer. 2018. [Out of the Shadows: Experiences of Contract Academic Staff](#). Ottawa : Association canadienne des professeures et professeurs d'université.

- Henry, Eric 2018. [Introducing the Labour Committee](#). *Culture* 12(1).
- MacDonald, Moira. 2013. [Sessionals Up Close](#). *University Affairs*.
- Pasma, Chandra et Erika Shaker. 2018. [Contract U: Contract Faculty Appointments at Canadian Universities](#). Ottawa : Centre canadien de politiques alternatives.
- Rose, Deidre 2018. [The Neo-liberal U and Me](#). *Culture* 12(1).
- Statistique Canada. 2022. Tableau 37-10-0234-01 [Effectifs postsecondaires, selon le domaine d'études détaillé, l'établissement, et les caractéristiques du programme et de l'étudiant](#).
- Statistique Canada. 2023. [Enquête canadienne sur le revenu, 2021](#).