

L'emploi équitable, dès maintenant!

Guide de campagne

L'EMPLOI ÉQUITABLE, DÈS
MAINTENANT!

 **ACPPU**
Association canadienne des
professeures et professeurs
d'université

Table des matières

Présentation de la campagne.....	2
Mettre en place votre campagne locale.....	3
Objectifs de la campagne	4
Objectifs nationaux	4
Objectifs locaux	5
Se mobiliser pour le personnel académique contractuel tout au long de l'année ..	7
Deux outils d'organisation : la cartographie des membres et la création d'un tableau	9
Échelle de participation et tests de structure	10
Étape 1 : Sensibiliser et identifier les sympathisants.....	11
Étape 2 : Accroître la participation	13
Étape 3 : Engagement actif	15
Étape 4 : Développement et élargissement du leadership	17
Étape 5 : Action collective et intensification	19
Semaine de l'équité d'emploi	20
Remarques finales	21
Outil interne de diagnostic de la mobilisation du personnel académique contractuel	22
Fiche de travail pour la planification de la campagne	26

Présentation de la campagne

Partout au Canada, le personnel académique contractuel enseigne une part importante des cours en éducation postsecondaire, tout en continuant souvent de faire face à de bas salaires, à des avantages sociaux limités, à une précarité d'emploi et à une exclusion de la gouvernance institutionnelle. Ces membres sont fréquemment embauchés à la dernière minute, disposent de peu de temps pour préparer leurs cours et se voient refuser des ressources essentielles telles que des locaux, du matériel et du soutien administratif. On attend également de beaucoup d'entre eux qu'ils accomplissent un volume important de travail non rémunéré, notamment la préparation des cours, la notation, l'accompagnement des étudiantes et étudiants, ainsi que des activités de service à la communauté. En période d'austérité, ils sont souvent parmi les premiers à perdre leurs attributions de cours ou leur emploi.

Le sous-financement chronique de l'éducation postsecondaire publique, combiné à la précarisation croissante du travail académique, a créé un système insoutenable. Cela nuit aux conditions de travail de l'ensemble du personnel académique et affaiblit la qualité, la continuité et l'accessibilité de l'éducation postsecondaire.

« L'emploi équitable, dès maintenant! » est une campagne nationale menée par l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) afin de garantir des conditions de travail justes, stables et équitables au personnel académique contractuel. Elle vise à renforcer la solidarité entre le personnel académique contractuel, le personnel académique régulier, les étudiantes et étudiants ainsi que les autres travailleuses et travailleurs des campus, tout en reliant les enjeux professionnels du personnel académique contractuel à la lutte plus large pour l'équité et un enseignement public de haute qualité. L'équipe chargée de l'organisation et des relations de travail de l'ACPPU est à la disposition de votre association de personnel académique pour l'aider à élaborer et à mener votre campagne locale « L'emploi équitable, dès maintenant! ». Pour savoir qui sont l'agente ou l'agent principal des relations de travail et l'agente ou l'agent aux campagnes affectés au soutien de votre association, envoyez un courriel à a.roy@caut.ca.

Dans le cadre de cette campagne, le terme « personnel académique contractuel » désigne les personnes employées par un établissement d'enseignement postsecondaire public sur la base d'un contrat à durée déterminée pour exercer des

fonctions d'enseignement, de recherche, de bibliothéconomie, d'archivistique ou d'autres fonctions académiques, sans nomination permanente ni sécurité d'emploi au-delà de la durée du contrat.

L'objectif de la campagne « L'emploi équitable, dès maintenant! » n'est pas seulement de sensibiliser à la précarité du travail académique, mais aussi de mettre en place des structures syndicales durables aux niveaux national et local, capables d'obtenir des améliorations significatives et durables pour les membres du personnel académique contractuel. Étant donné que les objectifs de la campagne profitent à l'ensemble des travailleuses et travailleurs des campus, y compris les personnes occupant des postes stables et sûrs, ainsi qu'aux étudiantes et étudiants, la solidarité et la création de coalitions sont essentielles à son succès.

Ce guide a pour but d'aider les associations de personnel académique à mettre en œuvre la campagne « L'emploi équitable, dès maintenant! » et à faire progresser l'amélioration des conditions de travail du personnel académique contractuel. Il propose un cadre flexible pouvant être adapté aux réalités locales, aux contextes institutionnels et aux calendriers de négociation.

Ce guide comprend une échelle de participation et des exemples de tests de structure conçus pour renforcer les capacités d'organisation, consolider la solidarité avec les étudiantes et étudiants, le personnel académique régulier et les alliés au sein de la communauté, et intensifier l'action collective avant et pendant les négociations collectives. Si vous débutez dans l'organisation de campagnes, ces concepts seront présentés et expliqués tout au long du guide, offrant ainsi une feuille de route pratique pour aider votre association à mettre en place et à mener à bien une campagne couronnée de succès.

Le point de départ de la campagne, son rythme d'intensification et les choix tactiques doivent refléter les priorités locales de votre association en matière d'organisation, ainsi que les contextes politiques et de négociation.

Mettre en place votre campagne locale

Pour garantir le succès de la campagne « L'emploi équitable, dès maintenant! » au sein de votre établissement, votre association doit consacrer des ressources suffisantes au développement et à la mise en œuvre de la campagne.

L'ACPPU recommande de mettre en place un comité de campagne local chargé de définir les objectifs et les activités de la campagne, de suivre la participation, de soutenir l'intensification des actions en vue des négociations collectives et de mobiliser l'opinion publique pour obtenir des avancées qui dépassent le champ d'application de la convention collective. Ce comité devrait inclure des membres du personnel académique contractuel et du personnel académique régulier, et disposer de l'autorité nécessaire pour allouer des ressources, répartir les responsabilités et prendre les décisions stratégiques indispensables à la réussite de la campagne. Une agente ou un agent aux campagnes de l'ACPPU peut accompagner votre comité de campagne tout au long du processus. Pour savoir qui est l'agente ou l'agent aux campagnes affecté à votre association de personnel académique, envoyez un courriel à a.roy@caut.ca.

La solidarité à l'échelle du campus est essentielle pour obtenir des améliorations pour le personnel académique contractuel. Les comités de campagne devraient donc envisager d'impliquer les syndicats étudiants et les organisations universitaires alliées, y compris les syndicats du personnel non enseignant. Ces alliés peuvent amplifier les messages de la campagne et mobiliser un soutien plus large sur l'ensemble du campus. Les établissements d'enseignement postsecondaire publics jouent aussi un rôle important dans leurs communautés locales; les comités de campagne peuvent donc nouer des relations au-delà du campus avec des organisations communautaires, des syndicats locaux et des travailleuses et travailleurs d'autres secteurs précaires. Ces partenaires contribueront à élargir le soutien public à la campagne et à relier les enjeux du personnel académique contractuel à des luttes plus larges en faveur de conditions d'emploi équitables.

Objectifs de la campagne

Objectifs nationaux

L'ACPPU agit à l'échelle nationale comme porte-parole du personnel académique afin de garantir un enseignement postsecondaire public de haute qualité, abordable et accessible, et de défendre l'intégrité de la profession académique. Sa campagne « Déverrouillons l'accès à l'éducation » met l'accent sur l'augmentation du financement public, tandis que la réussite de ce travail repose en partie sur l'organisation locale. Les associations de personnel académique peuvent y contribuer en rencontrant les élus locaux et en plaidant en faveur de collègues et

d'universités publics solides et bien financés, offrant de bons emplois pour toutes et tous. L'ACPPU offre aussi des ressources pour aider les associations à organiser et préparer ces rencontres. Pour obtenir de l'aide, envoyez un courriel à parl@caut.ca.

Voici quelques-unes de nos revendications directement liées aux objectifs de la campagne « L'emploi équitable, dès maintenant! » :

- Collaborer avec les gouvernements pour obtenir un financement accru et dédié à l'éducation postsecondaire, notamment :
 - Des exigences claires visant à améliorer la sécurité d'emploi et à réduire le travail précaire;
 - Des mesures solides en matière de transparence et de responsabilité afin de garantir que les fonds publics soient utilisés pour améliorer la qualité, l'accessibilité financière et l'accès à l'enseignement.
- Sensibiliser à l'impact de la précarisation sur l'enseignement et la recherche, les étudiantes et étudiants et le personnel académique, ainsi que sur la communauté.

Objectifs locaux

Les associations peuvent fixer différents objectifs de campagne en fonction des conditions de travail des membres du personnel académique contractuel au sein de leur établissement et de leur capacité actuelle à se mobiliser. Afin de maintenir une campagne ciblée ayant un message clair, l'ACPPU recommande de ne pas fixer plus de trois objectifs locaux à la fois.

Pour identifier des objectifs de campagne qui reflètent les défis spécifiques auxquels sont confrontés les membres du personnel académique contractuel au sein de votre établissement, envisagez de faire un sondage. Un sondage est un moyen efficace de mobiliser les membres dès le début, de recueillir des commentaires et de susciter l'adhésion à la campagne. Les objectifs initiaux peuvent varier considérablement d'une association à l'autre, en fonction des conditions locales et des capacités existantes.

Au début, certains objectifs peuvent être axés sur le fonctionnement interne et viser à jeter les bases nécessaires au succès de la campagne. Par exemple, un objectif interne pourrait consister à joindre un certain pourcentage de membres, à recruter un nombre cible de bénévoles ou à mobiliser les membres autour d'un

événement précis. À partir de ces premiers succès, les associations peuvent réviser leurs objectifs au besoin, élargir leur base de sympathisants et identifier les membres prêts à assumer le travail d'organisation nécessaire pour obtenir des améliorations concrètes pour le personnel académique contractuel.

Au fur et à mesure que votre campagne progresse, mettez en avant et célébrez les avancées réalisées vers l'atteinte de vos objectifs. Réexaminez et actualisez régulièrement votre stratégie afin de maintenir l'élan de la campagne et d'obtenir de nouvelles avancées pour le personnel académique contractuel. **N'hésitez pas à partager vos victoires avec l'ACPPU afin qu'elles puissent être célébrées et relayées auprès des membres à travers tout le pays : a.roy@caut.ca.** Vos victoires donneront de l'élan aux campagnes « L'emploi équitable, dès maintenant! » sur les campus de tout le pays.

En fonction des enjeux identifiés à travers le pays, vos priorités de campagne pourraient inclure :

Conditions de travail

- Renforcer la sécurité d'emploi en négociant des voies vers la permanence;
- Instaurer l'égalité salariale pour un travail égal grâce à des modèles de rémunération au prorata;
- Reconnaître et rémunérer le travail effectué en dehors des salles de classe ou au-delà du champ d'application formel des contrats, notamment la notation, le travail en comités, le mentorat des étudiantes et étudiants et la rédaction de lettres de recommandation;
- Élargir l'accès aux avantages sociaux, notamment aux retraites et à la couverture santé, dentaire et soins de la vue;
- Améliorer l'accès aux bureaux, aux technologies, au financement du développement professionnel et aux ressources institutionnelles;
- Renforcer les protections relatives à la propriété intellectuelle et à la liberté académique dans les conventions collectives.

Gouvernance collégiale

- Veiller à ce que les membres du personnel académique contractuel soient représentés au sein des instances académiques de haut niveau, notamment le Sénat, le Conseil des gouverneurs, les conseils généraux des facultés ou tout autre organe de gouvernance équivalent. Les noms de ces instances varient selon les établissements.

Sensibilisation et création de coalitions

- Sensibiliser les étudiantes et étudiants et le personnel académique à temps plein aux enjeux des membres du personnel académique contractuel et les mobiliser en tant qu'alliés;
- Renforcer la solidarité entre tous les travailleurs et travailleuses du campus et au sein des associations de personnel académique;
- Susciter un large soutien de l'opinion publique, notamment auprès des parents et des anciens, en faveur de meilleures conditions de travail pour le personnel académique contractuel, élément essentiel à la préservation d'une éducation de haute qualité pour tous.

Les objectifs ci-dessus ne peuvent être atteints que si les associations disposent des relations d'organisation et des structures de communication nécessaires pour atteindre systématiquement le personnel académique contractuel. La section suivante met en évidence les défis courants en matière d'organisation et les approches pratiques pour les surmonter.

Se mobiliser pour le personnel académique contractuel tout au long de l'année

Une stratégie d'organisation durable pour le personnel académique contractuel doit s'ancrer dans un travail d'établissement de relations tout au long de l'année, et ne pas se limiter à des actions de sensibilisation pendant les périodes de nomination active ou de négociation collective. Le maintien d'un contact régulier tout au long de l'année, y compris entre deux contrats d'enseignement, aide les associations à renforcer le sentiment d'appartenance à une communauté et à maintenir le lien entre les membres, quel que soit leur statut professionnel. Des organisatrices et organisateurs dédiés, des communications régulières, des séances virtuelles sans

rendez-vous, des communautés en ligne et des opportunités de développement du leadership peuvent contribuer à instaurer la confiance et à créer des moyens flexibles permettant aux membres de participer à la campagne « L'emploi équitable, dès maintenant! » malgré des horaires imprévisibles, des conditions d'emploi précaires et le télétravail.

Le fait de tenir à jour les coordonnées personnelles, d'affecter les membres à des organisatrices et organisateurs de département ou à des déléguées et délégués syndicaux, et d'identifier les leaders informels sur le lieu de travail peut contribuer à garantir que chaque membre soit contacté. L'ACPPU recommande d'utiliser des plans de mobilisation structurés qui combinent des entretiens individuels avec des communications coordonnées sur plusieurs canaux, notamment les courriels, les SMS, les appels téléphoniques, les plateformes de messagerie et les réseaux sociaux. Ces approches peuvent aider à tenir les membres du personnel académique contractuel et les personnes impliquées dans la campagne informés des mises à jour importantes et des opportunités de participation, tout en renforçant les liens entre les membres du personnel académique contractuel et leurs collègues du personnel académique régulier.

Ce type d'organisation sur le plan relationnel est particulièrement important pour le personnel académique contractuel, qui peut enseigner dans plusieurs établissements, disposer d'un temps limité sur le campus ou perdre l'accès aux canaux de communication institutionnels entre deux attributions de cours. Les associations qui investissent dans une organisation tout au long de l'année sont mieux placées pour se mobiliser rapidement, accroître la participation aux initiatives de campagne et développer le leadership et la solidarité nécessaires à une action collective réussie.

Pour aider votre association à évaluer sa capacité d'organisation actuelle, l'ACPPU a mis au point un outil de diagnostic interne spécialement destiné au personnel académique contractuel. Vous trouverez cet outil à la fin du présent guide. Utilisez-le pour identifier les lacunes dans les structures d'organisation de votre association, déterminer les domaines nécessitant un travail supplémentaire et établir des bases solides pour votre campagne locale « L'emploi équitable, dès maintenant! ».

Deux outils d'organisation : la cartographie des membres et la création d'un tableau

La cartographie des membres et la création d'un tableau sont des outils d'organisation complémentaires qui aident les associations de personnel académique à renforcer leur pouvoir en comprenant à la fois les relations sur le lieu de travail et la participation des membres.

La cartographie des membres permet d'identifier les réseaux informels qui existent au sein d'un lieu de travail : à qui les personnes font-elles confiance, qui influence les opinions, et comment l'information circule-t-elle entre les services, les facultés ou d'autres groupes de travail? Contrairement à un organigramme officiel, une cartographie des membres aide les organisatrices et organisateurs à identifier les leaders naturels, à mettre en lumière les groupes isolés et à s'assurer que chaque composante de l'association du personnel académique participe à l'effort d'organisation.

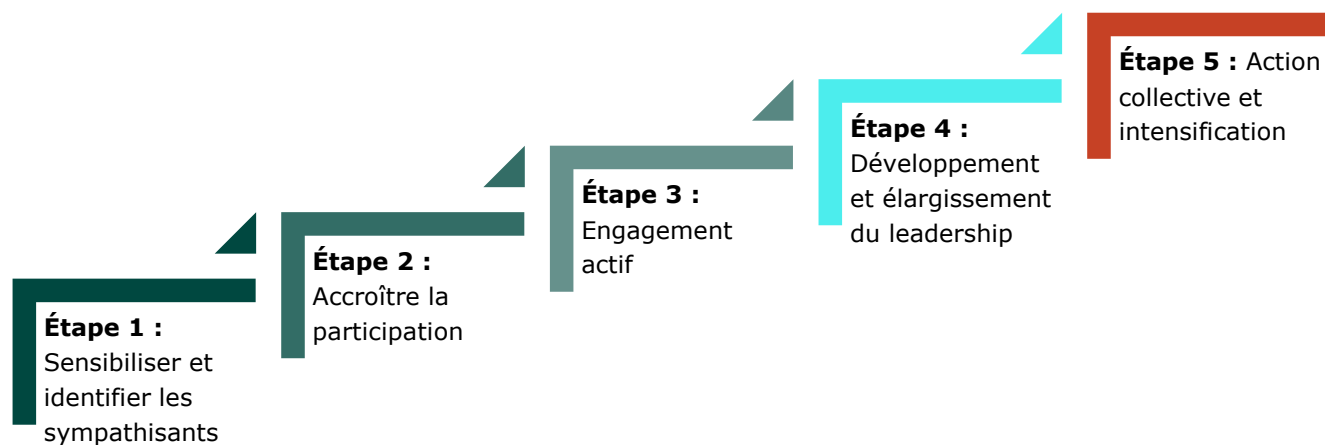
La création d'un tableau consiste à suivre de manière systématique les actions de sensibilisation auprès de chaque membre et leur participation. Un tableau d'organisation recense des informations telles que le lieu de travail, le statut professionnel, la faculté et le département d'appartenance, les entretiens individuels menés, les principaux enjeux sur le lieu de travail, le niveau de soutien et la participation aux activités de campagne.

Alors que la cartographie répond à la question « *Qui influence qui?* », le tableau d'organisation répond à la question « *Quelle est la position de chaque membre?* ». Utilisés conjointement, ces outils aideront votre comité de campagne à identifier les lacunes en matière d'organisation, à mesurer les progrès de la campagne et à s'assurer que chaque membre est mobilisé par l'intermédiaire de leaders de confiance sur le lieu de travail, ce qui permet de construire une structure organisationnelle solide pour une action collective réussie.

Une fois ces outils et structures d'organisation mis en place tout au long de l'année, les associations peuvent utiliser l'échelle de participation et les tests de structure ci-dessous pour planifier les actions de la campagne, mesurer la participation et décider quand la campagne est prête à passer à la vitesse supérieure. Reportez-vous à la « Fiche de travail pour la planification de la campagne » à la fin de ce

guide pour voir un exemple de ce à quoi peuvent ressembler la cartographie et la représentation sous forme de tableau.

Échelle de participation et tests de structure



L'échelle de participation aide les associations à faire évoluer leurs membres d'une participation à faible risque vers des niveaux croissants d'engagement, de leadership et d'action collective. Les comités de campagne peuvent s'en servir pour planifier les activités de campagne, évaluer les progrès de l'organisation et mesurer la force globale de la campagne au fil du temps.

L'échelle de participation fonctionne mieux lorsqu'elle est associée à des tests de structure. Les tests de structure sont des activités d'organisation mesurables qui aident les comités de campagne à évaluer la participation, à identifier les domaines de soutien et à déterminer si la campagne est prête à passer à la vitesse supérieure.

Un test de structure efficace fixe un objectif de participation clair et invite les membres à mener une action visible. Cet objectif doit être réalisable tout en poussant l'association à sortir de sa zone de confort. Utilisés de manière cohérente, les tests de structure renforcent la confiance et créent une dynamique propice à des actions collectives plus exigeantes, tout en aidant les organisatrices et organisateurs à identifier les points forts, les lacunes et les opportunités permettant d'approfondir la participation des membres.

Parmi les exemples de tests de structure, on peut citer la signature de pétitions, l'envoi de lettres et les appels téléphoniques, les actions d'affichage dans les

bureaux, la participation aux rassemblements, les actions de visibilité coordonnées et, lors des négociations, la participation au vote de grève.

Utilisez les étapes de la section suivante comme modèle flexible pour élaborer un plan de campagne progressif. Choisissez deux ou trois actions pour chaque étape, ou élaborer vos propres actions en fonction de votre contexte local, de vos capacités d'organisation et des objectifs de la campagne. Fixez un objectif de participation pour chaque test de structure et ne passez à l'étape suivante que lorsque vous aurez atteint ce seuil, ce qui indiquera que vous êtes prêt à franchir une nouvelle étape dans votre campagne.

Tout au long de la campagne, continuez à suivre la participation des membres et à mettre à jour votre cartographie du lieu de travail. Ce travail continu aidera le comité de campagne à comprendre où le soutien est le plus fort, où les relations doivent être renforcées et quels membres pourraient être prêts à encourager d'autres à franchir la prochaine étape sur l'échelle de participation.

Étape 1 : Sensibiliser et identifier les sympathisants

À ce stade, la campagne vise principalement à présenter les enjeux auxquels est confronté le personnel académique contractuel et à identifier les membres prêts à soutenir la campagne.

Cette phase est également l'occasion de commencer à dresser une cartographie des membres en identifiant les sympathisants existants, les leaders naturels sur le lieu de travail, les départements ou facultés faisant preuve d'une forte participation, les endroits où une action de sensibilisation reste nécessaire, ainsi que les membres désireux d'assumer des rôles plus importants dans l'organisation.

L'objectif à ce stade est d'accroître la visibilité, de mettre en place des réseaux de soutien initiaux et de recueillir des informations qui guideront les futures actions de mobilisation.

Actions suggérées	Indicateurs / Tests de structure
Envoyer un courriel de lancement présentant la campagne et le comité d'organisation ¹ (voir conseils supplémentaires plus bas)	Taux d'ouverture et de réponse aux courriels
Lancer une page web dédiée à la campagne ou une présence sur les réseaux sociaux	Trafic sur le site web et engagement sur les réseaux sociaux
Mettre en place des kiosques d'information sur le campus	Nombre de quarts assurés par les bénévoles et de contacts établis
Réaliser un sondage auprès des membres du personnel académique contractuel sur leurs priorités et leurs conditions de travail	Taux de réponse au sondage et département ou faculté des personnes ayant participé.
Lancer une pétition majoritaire en faveur de l'amélioration des conditions de travail au sein du personnel académique contractuel ²	Nombre de signatures recueillies
Lancer une déclaration de soutien pouvant être signée par le personnel académique régulier, les étudiantes et étudiants et d'autres alliés	Recenser les membres de la communauté qui s'engagent à soutenir la campagne et les impliquer dans des actions de solidarité
Organiser des entretiens individuels de prise de contact avec des collègues	Nombre d'entretiens menés et de sympathisants identifiés
Recruter les premiers bénévoles pour la sensibilisation à la campagne	Nombre de bénévoles recrutés

Conseils supplémentaires pour l'étape 1 :

1. Inclure dans le courriel une question ou une invitation à laquelle les membres peuvent répondre permettra d'évaluer leur intérêt et leur engagement au départ. Cela peut servir de point de départ pour identifier les personnes

disposées à rejoindre le comité de campagne, ou celles dont vous savez qu'elles suivent de près la campagne.

2. L'ACPPU peut aider votre comité de campagne à élaborer une pétition majoritaire sur mesure, adaptée à votre campagne. Une pétition majoritaire est une déclaration signée démontrant qu'une majorité des membres d'une association de personnel académique ou d'une unité de négociation soutient une revendication, une action ou un objectif spécifique. Les membres ont l'assurance que la pétition ne sera rendue publique qu'une fois qu'un seuil prédéterminé, généralement la majorité de l'unité de négociation ou des membres, aura été atteint, ce qui contribue à renforcer la confiance, à démontrer la force collective et à maximiser son impact.

Étape 2 : Accroître la participation

Une fois que les membres ont pris connaissance de la campagne et que les principaux enjeux sur le lieu de travail ont été identifiés, l'accent est mis sur l'augmentation de la participation et la normalisation d'une action collective visible et croissante.

À ce stade, les membres doivent commencer à passer d'un soutien passif à une participation active. Les activités de la campagne doivent permettre d'approfondir les relations, de renforcer la solidarité et d'accroître la visibilité sur l'ensemble du lieu de travail.

L'objectif est de montrer que le soutien à la campagne dépasse le cadre d'un petit comité d'organisation et qu'il devient de plus en plus collectif et public.

Actions suggérées	Indicateurs / Tests de structure
Poursuivre la collecte de signatures et/ou d'engagements par le biais d'entretiens individuels	Évolution du nombre de signatures par département ou faculté
Organiser des déjeuners-conférences ou des réunions publiques pour discuter des enjeux qui touchent le personnel académique contractuel	Suivre la participation aux événements et demander aux participantes et participants d'inviter leurs collègues. Noter également qui fait activement la promotion de

Actions suggérées	Indicateurs / Tests de structure
	l'événement et contribue à augmenter la participation.
Coordonner des journées thématiques au cours desquelles les membres portent la même couleur ou des t-shirts de la campagne ¹ (voir conseils supplémentaires plus bas)	Pourcentage de départements ou de membres participants
Demander aux membres de porter des macarons ou des autocollants, ou d'apposer des affiches sur les portes de leurs bureaux ²	Pourcentage de participation visible dans l'ensemble des départements
Poursuivre la sensibilisation de l'ensemble de la communauté à la campagne en installant des kiosques d'information sur le campus	Nombre de quarts assurés par les bénévoles et de contacts établis
Recueillir et partager les témoignages des membres ³	Nombre de témoignages soumis et partagés
Offrir des formations sur l'organisation ou la mobilisation ⁴	Participation aux formations et implication dans le suivi
Encourager les membres à adopter des motions lors de leurs assemblées départementales et de leurs conseils de faculté afin de soutenir votre campagne	Identifier les personnes qui déposent les motions et discuter individuellement avec les membres avant le vote afin de renforcer le soutien ⁵
Organiser des journées d'action sur les réseaux sociaux	Taux de participation et engagement en ligne

Conseils supplémentaires pour l'étape 2 :

1. Par exemple : portez du bleu en soutien au personnel académique contractuel.
2. Pour vous aider à repérer les membres qui portent des macarons ou apposent des affiches sur la porte de leur bureau, votre association peut les distribuer depuis son local ou lors d'un événement.

-
3. Utilisez la collecte de témoignages non seulement pour mettre en lumière les défis auxquels sont confrontés les membres du personnel académique contractuel, mais aussi pour mettre en avant leur travail remarquable et leur contribution inestimable à votre établissement.
 4. N'hésitez pas à contacter l'ACPPU pour obtenir des ressources et du soutien à cet égard.
 5. Recensez les membres disposés à présenter ces motions et à s'exprimer publiquement en faveur de leur adoption peut permettre d'identifier des leaders potentiels prêts à gravir les échelons de votre échelle d'engagement. Remerciez ces membres pour leur engagement et demandez-leur s'ils sont prêts à aller plus loin dans leur soutien à votre campagne en assumant un rôle d'organisation.

Étape 3 : Engagement actif

À ce stade, la campagne bénéficie d'un soutien visible et largement répandu en faveur de l'amélioration des conditions de travail des membres du personnel académique contractuel.

La pression sur l'employeur s'intensifie à mesure que davantage de membres participent publiquement aux activités de la campagne et assument la responsabilité de l'organisation au sein de leurs départements et facultés.

Le rôle du comité de campagne évolue progressivement : il ne s'agit plus de mener directement toutes les activités, mais plutôt de coordonner l'organisation menée par les membres et de soutenir les leaders émergents.

À ce stade, le comité devrait avoir cerné les points forts de la campagne, les domaines où un travail de sensibilisation supplémentaire est nécessaire, ainsi que les membres prêts à assumer des rôles de direction.

Actions suggérées	Indicateurs / tests de structure
Étendre les entretiens individuels de mobilisation à l'ensemble des départements	Nombre d'entretiens réalisés et couverture des départements
Demander aux membres de consacrer un bref moment pendant leurs cours à la discussion des enjeux de la campagne et inviter les étudiantes et étudiants à signer votre pétition ¹ (voir conseils supplémentaires plus bas)	Nombre de chargées ou chargés de cours participants et d'étudiantes et étudiants signataires
Organiser une participation massive aux réunions du Sénat ou du Conseil des gouverneurs ²	Nombre de participantes et de participants et représentation des départements
Organiser des ateliers de création de banderoles, des projets artistiques ou des installations publiques	Niveaux de participation et visibilité générée
Mener des actions de visibilité sur le campus, telles que la distribution de tracts ou l'affichage de masse	Nombre de participantes et de participants et sites couverts sur le campus
Encourager les membres à ajouter des messages de campagne à leurs signatures de courriels ³	Nombre de membres participants

Conseils supplémentaires pour l'étape 3 :

1. Pour suivre plus efficacement la participation à cette action, imprimez des tracts comportant un code QR renvoyant vers votre pétition et invitez les membres à venir les récupérer au bureau de votre association de personnel académique afin de les distribuer aux étudiantes et étudiants. Notez quels membres viennent chercher les tracts et assurez-vous que votre pétition recense les signataires par faculté ou département.
2. Vérifiez si un membre du Sénat ou un membre du Conseil des gouverneurs serait disposé à déposer une motion en faveur de votre campagne. Commencez par contacter les représentantes et représentants du personnel académique et

des étudiantes et étudiants, et organisez des entretiens individuels avec eux avant la réunion au cours de laquelle la motion sera examinée, afin de consolider le soutien.

3. Ajoutez des instructions expliquant comment modifier sa signature électronique. Essayez de recenser les participantes et participants à cette action en repérant les signatures modifiées. Selon la configuration de votre site web ou de votre messagerie, vous pourrez peut-être également identifier les personnes qui cliquent sur le modèle de signature électronique et le téléchargeant. Vous pouvez également demander aux responsables de faculté ou de département de recenser ces actions visibles et d'en rendre compte à votre association du personnel académique.

Étape 4 : Développement et élargissement du leadership

L'intensification de la participation ne peut être maintenue que si les membres s'approprient de plus en plus la campagne et mènent activement les efforts d'organisation.

À ce stade, un noyau dur de membres a franchi les étapes précédentes de mobilisation et est prêt à assumer des rôles de leadership plus visibles.

L'accent est désormais mis sur l'élargissement de la portée de la campagne, le renforcement du soutien des coalitions et l'établissement d'un lien direct entre les revendications de la campagne et les objectifs de la négociation collective.

Les actions menées à ce stade doivent démontrer un large soutien au sein du campus et une volonté de s'engager dans des actions collectives plus risquées.

Actions suggérées	Indicateurs / Tests de structure
Remettre publiquement à la haute direction votre pétition signée par une majorité, lors d'un rassemblement	Nombre de participantes et participants au rassemblement et nombre de signatures remises
Inviter les partenaires de la coalition, les étudiantes et étudiants et les alliés de la communauté à s'exprimer publiquement en faveur des revendications de la campagne (lors d'événements publics tels que des	Nombre de participantes et participants et de partenaires de la coalition

Actions suggérées	Indicateurs / Tests de structure
rassemblements, ou par le biais de déclarations de soutien)	
Encourager les membres à intervenir régulièrement dans les instances de gouvernance collégiales (assemblées départementales, conseils de faculté, Sénat, Conseil des gouverneurs, etc.) afin de rappeler à la communauté l'importance des revendications de cette campagne	Nombre d'interventions et de membres participants
Lancer une campagne de lettres adressées aux élus (députés fédéraux, députés provinciaux, députés régionaux, etc.) pour les alerter sur la nécessité d'améliorer les conditions de travail du personnel académique contractuel dans leur circonscription	Suivre la participation des membres et des autres partenaires de la coalition
Publier des articles d'opinion ou des déclarations publiques dans les médias universitaires et locaux	Couverture médiatique et nombre de membres disposés à rédiger et signer des articles d'opinion, ou à être cités dans des déclarations publiques
Organiser des actions de visibilité coordonnées, comme le déploiement de banderoles ou un rassemblement éclair, par exemple	Participation aux événements et suivi des personnes qui diffusent les informations et les résultats de ces actions
Mener des campagnes de photos de solidarité par départements ou par facultés	Nombre de départements et de membres participant à ces photos de solidarité
Accompagner les nouveaux organisateurs et organisatrices et planifier des formations avancées sur l'organisation et la mobilisation	Nombre d'organisatrices et d'organiseurs formés assumant des responsabilités

Actions suggérées	Indicateurs / Tests de structure
Lancer une organisation explicite de soutien aux négociations, notamment en identifiant les membres prêts à faire campagne pour obtenir un mandat de grève fort	Nombre de responsables identifiés pour la négociation et le soutien à la grève

Étape 5 : Action collective et intensification

À ce stade, l'association fait preuve d'une force collective significative et bénéficie d'un large soutien en faveur de l'amélioration des conditions de travail du personnel académique contractuel.

La campagne bénéficie désormais d'une grande visibilité sur l'ensemble du campus et est de plus en plus liée aux objectifs de la négociation collective.

Les actions collectives deviennent plus coordonnées, plus publiques et plus perturbatrices. Les membres assument activement des rôles de direction, les partenaires de la coalition s'engagent publiquement et l'association montre qu'elle est prête à accroître la pression sur l'employeur.

Le cas échéant, cette étape peut également inclure les préparatifs d'un vote de grève ou d'une autre mobilisation liée aux négociations.

Les messages de la campagne doivent clairement établir un lien entre les revendications de négociation et des améliorations concrètes des conditions de travail des membres du personnel académique contractuel, et démontrer la volonté des membres de mener des actions collectives pour obtenir satisfaction.

Actions suggérées	Indicateurs / Tests de structure
Organiser une nouvelle action de visibilité à grande échelle, telle qu'une marche, afin de démontrer un soutien durable	Taux de participation
Organiser des actions de soutien aux négociations, telles que des piquets d'entraînement, des actions de solidarité ou une participation massive aux assemblées d'information sur les négociations de l'association	Taux de participation et engagement des bénévoles
Mobiliser les partenaires de la coalition pour obtenir des soutiens publics et mener des actions de solidarité	Nombre de soutiens publics et d'organisations alliées participantes
Lancer des campagnes médiatiques coordonnées mettant en avant les demandes de négociation	Couverture médiatique et mobilisation du public
Organiser des activités de préparation à la grève et des actions de sensibilisation au vote de grève	Taux de participation au vote de grève et taux de soutien
Communiquer publiquement les acquis de la négociation et les victoires de la campagne	Participation des membres et portée de la communication

Semaine de l'équité d'emploi

La Semaine de l'équité d'emploi est l'événement annuel de l'ACPPU destiné à sensibiliser le public à la précarité de l'emploi sur les campus et à soutenir les efforts de mobilisation de votre association locale visant à améliorer les conditions de travail des membres du personnel académique contractuel. Elle se déroule généralement au cours de la troisième semaine d'octobre. Pendant cette semaine, les associations membres organisent des événements locaux pour faire connaître l'excellent travail et les défis des membres du personnel académique contractuel, tandis que l'ACPPU organise des événements nationaux, notamment une journée d'action sur les réseaux sociaux. La Semaine de l'équité d'emploi constitue chaque

année un moment clé pour donner un nouvel élan à votre campagne. Organisez sur votre campus des événements qui soutiennent les objectifs généraux de votre campagne.

Remarques finales

Chaque campagne évoluera différemment en fonction des conditions locales, des capacités d'organisation et du calendrier des négociations. L'objectif de ce guide n'est pas de prescrire une voie unique, mais d'aider les associations à mettre en place les structures d'organisation, les réseaux de leadership et le pouvoir collectif nécessaires pour obtenir des améliorations significatives pour le personnel académique contractuel.

Les campagnes les plus efficaces sont celles qui s'appuient sur un dialogue continu, forment de nouveaux leaders à chaque étape, mesurent régulièrement la participation et intensifient l'action collective de manière stratégique.

En mettant en place des structures d'organisation solides avant que les négociations ne s'intensifient, les associations se placent dans une position plus forte pour obtenir des améliorations significatives et durables pour les membres du personnel académique contractuel.

Si vous avez des questions, si vous avez besoin d'un soutien supplémentaire ou si vous souhaitez obtenir des conseils sur la manière de mener une action de campagne particulière, contactez Anne-Marie Roy, agente aux campagnes à l'ACPPU : a.roy@caut.ca.

Une fois encore, n'hésitez pas à partager vos victoires de campagne avec l'ACPPU afin qu'elles puissent être célébrées et relayées auprès des membres à travers tout le pays.

Outil interne de diagnostic de la mobilisation du personnel académique contractuel

Effectifs et coordonnées

1. Combien de membres du personnel académique contractuel font partie de votre association de personnel académique?
2. De combien d'adresses courriel institutionnelles disposez-vous environ pour vos membres du personnel académique contractuel?
3. De combien d'adresses courriel personnelles disposez-vous pour vos membres du personnel académique contractuel?
4. Disposez-vous des coordonnées à jour des anciens membres du personnel académique contractuel susceptibles d'octroyer à nouveau un contrat à l'avenir?
5. Quel pourcentage des cours de votre établissement sont enseigné par du personnel académique contractuel?
6. Combien de membres du personnel académique travaillent à temps plein en cumulant plusieurs contrats, et combien obtiennent des contrats en complément à un autre emploi à temps plein?
7. Quel est le taux de roulement du personnel académique contractuel dans votre établissement?

Représentation et leadership

8. Y a-t-il une représentation des membres du personnel académique contractuel au sein de votre comité exécutif? S'agit-il d'un rôle spécifique ou d'un poste général? Dans ce dernier cas, l'association prend-elle des mesures pour garantir la représentation des membres du personnel académique contractuel?
9. Les membres du personnel académique contractuel sont-ils représentés et participent-ils activement aux comités, conseils et instances de gouvernance de l'association, ainsi qu'aux groupes de travail dédiés aux questions relatives au personnel académique contractuel, et occupent-ils des postes de direction tels que présidentes et présidents de comité, membres de l'équipe de négociation, déléguées et délégués syndicaux ou organisatrices et organisateurs?

-
10. Votre association recrute-t-elle et encadre-t-elle activement des membres du personnel académique contractuel pour qu'ils deviennent des dirigeantes et dirigeants de l'association?

Communication et mobilisation

11. Comment décririez-vous la mobilisation globale des membres du personnel académique contractuel au sein de votre association?
- a. Très élevée
 - b. Élevée
 - c. Modérée
 - d. Faible
 - e. Très faible
12. À peu près quel pourcentage des membres du personnel académique contractuel ouvrent ou lisent régulièrement les courriels de l'association?
13. Quels moyens de communication utilisez-vous pour atteindre les membres du personnel académique contractuel (courriel, SMS, réseaux sociaux, contacts au sein des départements, démarchage en personne, etc.)? Lequel s'est avéré le plus efficace?
14. À quelle fréquence votre association communique-t-elle avec les membres du personnel académique contractuel tout au long de l'année? Cela inclut-il les périodes entre les sessions universitaires?

Participation

15. Quel pourcentage approximatif des membres du personnel académique contractuel a répondu à votre dernier sondage sur les négociations collectives?
16. Quel pourcentage approximatif des membres du personnel académique contractuel a assisté à votre dernière assemblée générale?
17. Quel pourcentage approximatif des membres du personnel académique contractuel a participé à au moins une activité de l'association au cours de

l'année écoulée (assemblée, campagne, atelier, rassemblement, événement social, etc.)?

18. Les membres du personnel académique contractuel ont-ils participé à des activités récentes d'organisation ou de mobilisation? Si oui, lesquelles?

Capacité d'organisation

19. Votre association recense-t-elle et cartographie-t-elle ses membres? Cette cartographie inclut-elle tous les membres du personnel académique contractuel? Si ce n'est pas le cas, quels obstacles avez-vous rencontrés?
20. Quelles stratégies d'organisation utilisez-vous pour mobiliser spécifiquement les membres du personnel académique contractuel?
21. Les nouveaux membres du personnel académique contractuel sont-ils contactés après la signature de leur premier contrat afin de s'assurer qu'ils savent qu'ils font partie de votre association?

Négociation collective et questions liées au lieu de travail

22. Les membres du personnel académique contractuel ont-ils été activement consultés lors de l'élaboration des priorités de négociation?
23. Les membres du personnel académique contractuel étaient-ils représentés au sein de l'équipe de négociation?
24. Quelles sont les trois principales questions liées au lieu de travail qui touchent actuellement les membres du personnel académique contractuel au sein de votre établissement?

Obstacles et opportunités

25. Quels sont les principaux obstacles à l'organisation et à la participation des membres du personnel académique contractuel au sein de votre établissement?
26. Quels sont les groupes de membres du personnel académique contractuel les plus difficiles à atteindre (par campus, faculté, statut professionnel, personnel enseignant en ligne, etc.)?

27. Quel soutien ou quelles ressources supplémentaires l'ACPPU pourrait-elle fournir pour renforcer les efforts d'organisation des membres du personnel académique contractuel menés par votre association?

Fiche de travail pour la planification de la campagne

Cette fiche aide les associations locales à transformer le guide de la campagne « L'emploi équitable, dès maintenant! » en un plan de campagne concret et adapté à leur établissement.

N'hésitez pas à partager cette fiche de planification avec l'ACPPU et à demander de l'aide pour réviser ou mettre en œuvre n'importe quelle partie de votre plan de campagne : a.roy@caut.ca.

Nom de l'organisatrice ou de l'organisateur :	
Courriel de l'organisatrice ou de l'organisateur :	
Association de personnel académique :	
Calendrier prévisionnel des négociations (le cas échéant)	
Nombre total de membres représentés par l'association :	
Nombre de membres du personnel académique contractuel représentés par l'association :	

Objectifs de la campagne

Identifiez jusqu'à trois avancées spécifiques que votre association souhaite obtenir pour le personnel académique contractuel.

1.
2.
3.

Étapes de la campagne

Utilisez cette section pour planifier deux ou trois actions pour chaque étape de votre campagne.

Pour chaque étape, notez les actions que votre comité de campagne prévoit de mener, les objectifs de participation, un calendrier et le résultat attendu. Revoyez et mettez à jour régulièrement votre plan au fur et à mesure que la campagne évolue. Fixez-vous des objectifs réalistes pour chaque test de structure et inspirez-vous du guide de campagne pour choisir des actions mesurables à chaque étape.

Étape 1 : Sensibiliser et identifier les sympathisants

Tests de structure			
Action	Objectif de participation	Calendrier	Résultat

Étape 2 : Accroître la participation

Tests de structure			
Action	Objectif de participation	Calendrier	Résultat

Étape 3 : Engagement actif

Tests de structure			
Action	Objectif de participation	Calendrier	Résultat

Étape 4 : Développement et renforcement du leadership

Tests de structure			
Action	Objectif de participation	Calendrier	Résultat

Étape 5 : Action collective et intensification

Tests de structure			
Action	Objectif de participation	Calendrier	Résultat

Cartographier, répertorier et identifier les leaders de votre campagne

Commencez par dresser la liste des facultés, départements, campus ou autres groupes professionnels qui composent vos effectifs. Pour chaque groupe, identifiez les membres susceptibles de contribuer efficacement à la mise en place de la campagne, notamment les leaders potentiels sur le lieu de travail, les personnes de confiance et les membres déjà mobilisés.

Il est normal de ne pas avoir identifié de leaders dans chaque département au début d'une campagne. Utilisez le tableau pour repérer les lacunes et mettez-le à jour au fur et à mesure que vous menez davantage de discussions, tissez des liens et mobilisez de nouveaux membres. Au fil du temps, vous devriez voir davantage de membres gravir les échelons de la participation et davantage de départements s'associer à la campagne.

Reproduisez le tableau ci-dessous pour chaque groupe au sein de votre lieu de travail. Mettez à jour les tableaux au fur et à mesure que la campagne progresse et consultez-les lorsque vous lancez des appels à

l'action ou identifiez des leaders prêts à gravir l'échelle de participation. N'hésitez pas à créer de nouvelles colonnes dans vos tableaux à mesure que des informations pertinentes apparaissent.

Personnel académique : Arts et sciences humaines										
Département : Changement social										
Nom	Courriel professionnel	Courriel personnel	Téléphone	Responsable	Conversation en tête-à-tête	Enejuux clés	Act. 1	Act. 2	Act. 3	Notes
Anne Roy	aroy@mvu.ca	aroy@caut.ca	111-111-1111	Jane B.	Oui	Sécurité d'emploi et accès aux avantages sociaux de santé et soins dentaires	x	x		Donne des cours hybrides dans plusieurs universités.