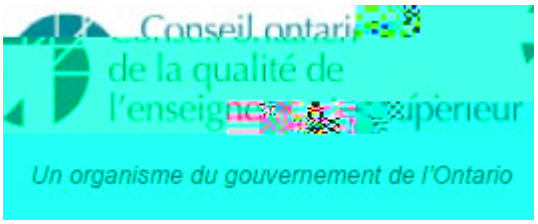

Les « autres » professeurs d'université : enseignants non à temps plein dans les universités de l'Ontario

Cynthia C. Field, Glen A. Jones, Grace Karram Stephenson et Artur Khoyetsyan, Université de Toronto

Publié par le

Conseil ontarien de la qualité de l’enseignement supérieur

1, rue Yonge

Les « autres » professeurs d’université :

Liste des figures

Figure 1 : Inscriptions dans les universités de l'Ontario (ETP, tous les cycles), 2003-2004 à 2012-2013.....9
Figure 2 : Nombre de professeurs occupant un poste menant à la permanence dans les universités de l'Ontario, 1990-2011..... 10
Figure 3 : Changement en pourcentage du nombre de chargé de cours, d'étudiants diplômés enseignants et d'inscriptions depuis 2002-2003 32
Figure 4 : Variation du pourcentage des nominations de chargé de cours et des nominations à un poste menant à la permanence, 2002-2013..... 33
Figure 5 : Variation de pourcentage – nombre de nominations par catégorie, Université de Toronto, 2004-2012 35
Figure 6 : Variation de pourcentage – professeurs permanents/occupant un poste menant à la permanence, chargés de cours et étudiants à temps plein – Université McMaster, 2010-2013..... 37
Figure 7 : Nombre de cours enseignés par des chargés de cours c. professeurs permanents/occupant un poste menant à la permanence, Université Carleton, 2010-2013 39
Figure 8 : ETP – professeurs à temps plein et chargés de cours (temps partiel) employés par l'Université Nipissing, 2005-2013 40

Liste des tableaux

Tableau 1 : Estimations de la population active des professeurs d'université selon la situation d'emploi et la permanence 12
Tableau 2 : Représentation des chargés de cours 18
Tableau 3 : Salaires des chargés de cours des universités de l'Ontario 19
Tableau 4 : Accès des chargés de cours des universités de l'Ontario à un régime d'assurance-maladie 21
Tableau 5 : Accès des chargés de cours des universités de l'Ontario à un régime de retraire 22
Tableau 6 : Aide relative aux droits de scolarité des chargés de cours établie dans les conventions collectives 23
Tableau 7 : Accès des chargés de cours à un bureau et à la technologie explicitement mentionné dans les conventions collectives 24
Tableau 8 : Modalités de travail des étudiants diplômés enseignants selon l'université 27
Tableau 9 : Salaires des étudiants diplômés enseignants et des chargés de cours à l'Université Queen's, à l'Université de Toronto et à l'Université York 27
Tableau 10 : Nominations de chargé de cours et d'étudiant diplômé enseignant, professeurs occupant un poste menant à la permanence et inscriptions à l'Université York, 2002-2013 31
Tableau 11 : Nominations au poste de directeur de cours de chargés de cours de l'Université York selon la faculté, 2002-2013 34
Tableau 12 : Nombre d'enseignants dans les différentes catégories, Université de Toronto, 2004-2012 35
Tableau 13 : Nombre total d'étudiants à temps plein, de chargés de cours et de professeurs à temps plein à l'Université McMaster University, 2010-2013 36
Tableau 14 : Nombre total de chargés de cours, de professeurs permanents/occupant un poste menant à la permanence et d'étudiants diplômés enseignants à l'Université Carleton, 2010-2013 37
Tableau 15 : Nombre de chargés de cours et de professeurs à temps plein par unité scolaire, automne-hiver 2012-2013, Université Carleton 38
Tableau 16 : Nombre de cours enseignés par des professeurs permanents/occupant un poste menant à la permanence et par les chargés de cours, Université Carleton, 2010-2013 38
Tableau 17 : Nombre moyen de cours enseignés par les chargés de cours et professeurs permanents/occupant un poste menant à la permanence, Université Carleton, 2010-2013 39

Résumé

Un nombre croissant de recherches démontrent que le travail et les conditions de travail des professeurs d'université de nombreux pays ont connu des changements majeurs au cours des dernières décennies. Dans certains cas, ces changements ont mené à l'augmentation de l'embauche d'enseignants pour des postes autres qu'à temps plein et des interrogations ont été soulevées, en particulier aux États-Unis, au sujet des conditions de travail des membres à temps partiel du corps professoral et des répercussions de ces changements sur la qualité de l'éducation. Le nombre de membres à temps plein du corps professoral des universités de l'Ontario n'a pas connu la croissance fulgurante du nombre d'étudiants, ce qui soulève la question de savoir si les universités ont embauché un plus grand nombre de professeurs n'exerçant pas à temps plein et si l'équilibre entre le nombre de professeurs à temps plein et non à temps plein change. Il existe toutefois très peu de recherches empiriques sur les enseignants n'exerçant pas à temps plein en Ontario. Cette étude explore ce dossier de façon préliminaire en posant les quatre questions suivantes :

a) Quelles catégories d'enseignants n'occupant pas un poste à temps plein les universités ontariennes emploient-elles?

b) Quelles sont les conditions d'emploi des enseignants qui ne sont pas à temps plein?

c) Le nombre d'enseignants qui ne sont pas employés à temps plein par les universités de l'Ontario a t-il changé au fil du temps?

d) Le ratio entre les enseignants à temps plein et ceux non à temps plein a-t-il changé au fil des ans dans les universités ontariennes?

La méthode de recherche a mis l'accent sur la collecte et l'analyse de données accessibles au public en procédant à l'examen détaillé des conventions collectives et des documents connexes ainsi que sur l'analyse des données des établissements sur l'emploi. La plupart des universités ne communiquent pas de données sur les nominations d'enseignants qui ne sont pas à temps plein.

Quelles catégories d'enseignants n'occupant pas un poste à temps plein les universités ontariennes emploient-elles?

Chaque université de l'Ontario est une société autonome qui a la capacité de prendre des décisions indépendantes concernant l'embauche. Les membres du corps professoral de la plupart des universités sont syndiqués et il existe des di(m)-bu8(i)-8(onne)-12e8lte dbauceignanUj

Les «

Les « autres

hiérarchisées, les nominations initiales se faisant au rang de professeur adjoint. Des examens subséquents du rendement peuvent mener à l'avancement au rang de professeur auxiliaire et, enfin, à celui de professeur titulaire. On attend des professeurs qui occupent un poste menant à la permanence au Canada qu'ils mènent, selon une combinaison quelconque, des activités de recherche, d'enseignement et de service (Jones, Gopaul, Weinrib, Metcalfe, Fisher, Gingras et Rubenstein, 2014). En plus des postes traditionnels débouchant sur la permanence, certaines universités de l'Ontario ont créé des postes centrés sur l'enseignement – des postes permanents dont les titulaires doivent accorder une importance prépondérante à l'enseignement (Vajoczki, Fenton, Menard et Pollon, 2011).

Le nombre de membres du corps professoral des universités ontariennes qui occupent un poste menant à la permanence est présenté à la figure 2. Il est évident que ce nombre a connu des hauts et des bas au cours de la période de 21 ans saisie par le tableau : l'effectif professoral a augmenté au début des années 1990 puis diminué au milieu des années 1990. L'année universitaire 1997-1998 affichant le plus faible total de cette période, alors que l'on comptait 10 290 membres du corps professoral occupant un poste menant à la permanence, mais ce nombre s'est élevé chaque année depuis, pour atteindre 14 184 en 2010-2011. La croissance du nombre de membres du corps professoral durant cette période a été lente et uniforme : 29 % sur les dix ans de 2001-2002 à 2010-2011.

Figure 2 : Nombre de professeurs occupant un poste menant à la permanence dans les universités de l'Ontario, 1990-2011

Source : Statistique Canada, données du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges

Ces données font ressortir une différence clé entre les changements que connaît la profession universitaire en Ontario, où le nombre de postes menant à la permanence augmente progressivement depuis plus d'une décennie, et ceux qui surviennent dans d'autres administrations où il connaît un déclin. Toutefois, le nombre de postes à temps plein menant à la permanence n'a pas augmenté au même rythme que les inscriptions en Ontario. Le nombre d'étudiants à temps plein dans les universités ontariennes s'est élevé de 52 % entre 2000-2001 et 2009-2010, tandis le nombre de professeurs à temps plein occupant un poste menant à la permanence n'a augmenté que de 30 %. En d'autres mots, malgré un nombre plus élevé de professeurs à temps plein permanents, les universités subissent encore des pressions considérables pour répondre aux

Si le pourcentage d'enseignantes à temps plein au Canada a augmenté de 13 à 34 % entre 1970 et 2008, on retrouve toujours un pourcentage plus élevé d'hommes dans les postes supérieurs et de leadership du milieu universitaire (Baker, 2013). Les femmes sont représentées de façon disproportionnée dans les postes de niveaux subalternes et non permanents (ACPPU, 2013). La majorité des professeurs qui ne sont pas nommés à temps plein sont des hommes (Omiecinski, 2003; Rajagopal, 2002), mais la majorité des « nouveaux » professeurs à temps partiel sont des femmes. En d'autres mots, la majorité des personnes qui enseignent à temps partiel tout en poursuivant une carrière à l'extérieur du milieu universitaire sont de sexe masculin, tandis que la majorité des professeurs à temps partiel qui occupent des emplois précaires sont de sexe féminin.

Rajagopal (2002), Muzzin et Shahjahan (2005) et Grant (2004) ont constaté que d'autres écarts importants existent entre ces groupes « traditionnel et nouveau » de professeurs à temps partiel en terme de discipline. Rajagopal a également relevé des différences entre les disciplines ce qui porte à croire que les modes de dotation peuvent varier en fonction du programme d'études ou du département. Les ententes en matière de dotation des programmes professionnels, qui peuvent exiger des enseignants qu'ils supervisent des stages, peuvent être tout à fait différentes des ententes visant un programme de musique par exemple, dans le cadre duquel des instructeurs spécialisés enseignent la prestation musicale, ou à des programmes de sciences comportant des séances de laboratoire. Muzzin et Shahjahan ont trouvé que les deux tiers des enseignants à temps partiel dans les disciplines pharmaceutiques sont membres de groupes minoritaires en termes ethniques ou de sexe.

Le troisième thème est que l'on sait relativement peu de choses sur les répercussions sur l'enseignement supérieur au Canada de l'utilisation croissante de professeurs qui ne sont pas à temps plein. Peu de recherches ont porté sur ces travailleurs et sur leurs expériences ou sur l'incidence des changements touchant la main-d'œuvre universitaire sur la qualité de l'expérience étudiante, l'équilibre entre les activités d'enseignement et de recherche au sein des établissements ou la culture des unités scolaires (Jones, 2013; Muzzin, 2009).

L'Association des universités et collèges du Canada (AUCC) a signalé qu'il est important de comprendre à quel point les universités dépendent des services des chargés de cours à temps partiel et de quelle manière cette pratique

Toronto et il y avait environ deux fois plus de professeurs cliniques que de professeurs occupant un poste traditionnel menant à la permanence. Bien qu'il s'agisse d'une catégorie importante de professeurs d'université, les ententes visant les professeurs cliniques sont très différentes d'une faculté de médecine à l'autre de la province et il est essentiellement impossible de faire des comparaisons significatives entre établissements. Ces nominations peuvent également être continues. Une deuxième catégorie « d'autres enseignants » englobe les personnes qui détiennent la permanence dans une université mais dont le poste n'est pas à temps plein. À l'Université de Toronto par exemple, parmi les 2 304 personnes qui occupaient un poste menant à la permanence en 2011, 166 appartenaient à la catégorie à temps partiel, ce qui laisse entendre qu'une entente de temps réduit a été négociée une fois la permanence obtenue. Parmi les 483 postes centrés sur l'enseignement, 156 étaient à temps partiel. Ce sont des personnes qui ne sont pas à temps plein, selon notre définition générale du terme, mais dont les conditions d'emploi se distinguent nettement de celles des chargés de cours.

Cette catégorie inclut également un éventail de sous-catégories d'enseignants qui ne sont pas à temps plein, comme les professeurs invités qui peuvent enseigner un cours pendant leur visite, des personnes qui enseignent et qui, bien que faisant partie du corps professoral, n'occupent pas un poste menant à la permanence et des professeurs qui détiennent des nominations conjointes dans plus d'une université.

La nature de ces postes « d'autres enseignants » étant propre à chaque université, il est difficile de faire des comparaisons entre universités. Partant de cette réalité, les prochaines parties du rapport mettront l'accent sur les conditions d'emploi de deux de ces trois catégories d'enseignants non employés à temps plein : les chargés de cours et les étudiants diplômés enseignants.

4. Chargés de cours

Cette section porte sur notre deuxième question de recherche, les conditions d'emploi des chargés de cours. Nos données sur les conditions d'emploi proviennent principalement des conventions collectives pertinentes et il est intéressant de souligner que les 20 universités visées par notre analyse peuvent être précisément divisées en deux en ce qui concerne la représentation des chargés de cours (voir le tableau 2). Dans dix universités, l'association des professeurs représente à la fois les professeurs à temps plein et ceux à temps partiel; par conséquent, les conditions d'emploi des chargés de cours sont régies par la même convention que les professeurs à temps plein dont le poste mène à la permanence. Dans les dix autres universités, les chargés de cours sont représentés par un syndicat distinct. Dans le cas de l'Université de Toronto, les enseignants nommés en vertu de contrats de moins d'une année sont représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), tandis que ceux nommés pour au moins une année (même à temps partiel) sont représentés par l'association des professeurs de l'Université de Toronto. Notre analyse des conditions d'emploi se concentre sur les conventions conclues avec les associations énumérées au tableau 2 (voir à l'annexe

Source : OCUFA, 2013

Remarques :

1. EDC : équivalent demi-cours
2. Statut de membre de l'effectif pour un cours particulier à la troisième nomination en six ans; dans le cas des retraités peut inclure deux possibilités d'affectations régulières à temps plein.
3. Seuil du droit de premier refus : cours enseigné trois fois au cours de 72 mois (pas nécessairement consécutifs). Le compt s15(26Td (2.)Tj 05(

4.3 Régimes de retraite

Les chargés de cours de certaines universités ontariennes ont accès à un régime de retrait; cette information est résumée au tableau 5. Douze universités permettent à leurs chargés de cours de participer à un régime de retraite; cependant, les conditions et les prestations de chaque régime sont différentes. Un établissement limite la participation aux personnes qui n'ont pas accès à un régime de pension chez un autre employeur. Les régimes limitent souvent la participation aux personnes qui ont été employées pendant une période minimale spécifique ou qui satisfont à certaines exigences en matière de charge minimale d'enseignement. Par exemple, les employés occasionnels de l'Université de Waterloo peuvent participer au régime de retraite de l'établissement s'ils ont travaillé de façon continue pendant deux années et gagné un revenu supérieur à un seuil minimal. Dans deux universités, les chargés de cours ne peuvent pas participer aux régimes de retraite. Les conventions collectives ou les documents connexes de cinq universités ne mentionnent aucunement de prestations de retraite pour les chargés de cours.

Tableau 5 : Accès des chargés de cours des universités de l'Ontario à un régime de retraire

Établissement	Admissibles	Non admissibles	Aucune mention
Algoma	9		
Brock	9		
Carleton			x
Guelph	9		

4.5 Espace de bureau et technologie

L'accès à un espace de bureau et à la technologie est traité de manière explicite par les conventions collectives des chargés de cours de 15 universités de l'Ontario. Ces engagements explicites sont résumés au tableau 7. Que la convention collective d'une université ne couvre pas cette question ne signifie pas que ses chargés de cours n'ont pas accès à un bureau ou à la technologie pertinente, mais que ces éléments ne sont pas garantis dans les conditions d'emploi.

En règle générale, les chargés de cours ont accès à un bureau partagé ainsi qu'à la technologie de base liée à leur travail. À titre d'exemple, les chargés de cours de l'Université Western peuvent devoir par(-1(d)-16e f 575.28 34.(

cours ont rarement accès à la gamme complète des avantages sociaux dont bénéficient les membres à temps plein du corps professoral occupant un poste menant à la permanence. Les chargés de cours de quelques universités détiennent une certaine sécurité d'emploi liée à l'ancienneté ou au rang, mais ils n'ont pas le niveau de sécurité d'emploi lié à la permanence.

5. Étudiants diplômés enseignants

Les étudiants diplômés participent souvent à la formation des étudiants du premier cycle et ils sont fréquemment embauchés comme assistants d'enseignement, ce qui leur permet de toucher un revenu d'emploi et assure un soutien important à la fonction enseignement de l'université. Comme nous l'avons relevé dans le cadre de notre examen des conventions collectives et politiques des établissements, certains étudiants diplômés se voient également confier la pleine responsabilité de l'enseignement d'un cours de premier cycle; nous désignons ce groupe d'enseignants n'occupant pas un poste à temps plein étudiants diplômés enseignants.

Les ententes contractuelles qui régissent ces postes ont été faciles à repérer pour certains établissements, mais Tw [24(ent)-pmésonvaed0 Td [(pour)-18(c)-8(d w 1.386 0 Td [(c)-20(y)2(0ent)-13(u)-1(u)-12)-8(s)-8nteseia 5.241

6. L’emploi d’enseignants non à temps plein dans les universités de l’Ontario

Parmi nos questions de recherche, deux mettaient l’accent sur les tendances en matière d’embauche : Le nombre d’enseignants qui ne sont pas employés à temps plein par les universités de l’Ontario a t-il changé au fil du temps? Le ratio entre les enseignants à temps plein et non à temps plein a-t-il changé au fil des ans dans les universités ontariennes? La question sous-jacente étant de savoir si les universités se tournent de plus en plus vers le recours à un effectif enseignant occasionnel à temps partiel. Comme nous l’avons souligné plus tôt dans le rapport, le nombre de professeurs à temps plein occupant un poste menant à la permanence est à la hausse, mais le nombre de professeurs à temps partiel dans des postes précaires connaît-il une croissance plus rapide?

Bien qu'il n'existe pas de données pour l'ensemble du système, un certain nombre d'universités font preuve d'une grande transparence et affichent publiquement leurs données sur l'embauche de chargés de cours et d'étudiants diplômés enseignants. Les rapports sur les Données universitaires communes de l'Ontario (DUCO) constituent une source importante d'information. Malheureusement, la plupart des universités de l'Ontario ne déclarent pas le nombre d'enseignants qui ne sont pas à temps plein à la partie H1 du modèle normalisé des DUCO, ne fournissant plutôt des données que sur les professeurs à temps plein. Toutefois,

L'augmentation en pourcentage des nominations de chargés de cours à l'Université York a dépassé de beaucoup l'augmentation du nombre d'étudiants durant la même période. Les inscriptions ont augmenté de 30 % entre 2002-2003 et 2004-2005, et sont demeurées relativement stables les années subséquentes, n'augmentant que de 1 à 3 % par année jusqu'en 2012-2013. En revanche, le nombre de nominations au poste de chargé de cours a connu une croissance annuelle de 10 à 15 % entre 2005 et 2013.

Le nombre d'étudiants diplômés enseignants est demeuré relativement stable durant la même période. Comme nous l'avons déjà souligné, la convention collective de l'Université York limite le nombre d'étudiants diplômés qui peuvent être embauchés pour enseigner chaque année. En utilisant 2002 comme année de référence, la figure 3 montre de quelle manière le nombre de chargés de cours, d'étudiants diplômés enseignants et d'étudiants a changé au fil du temps.

Figure 3 : Variation en pourcentage du nombre de chargés de cours, d'étudiants diplômés

Figure 4 : Variation en pourcentage des nominations de chargé de cours et des nominations à un poste menant à la permanence, 2002-2013

Source de données : Dossier d'information institutionnelle de l'Université York (2013)

L'Université York communique également de l'information sur le nombre de nominations à un poste de directeur de cours par faculté; cette information est résumée au tableau 11. Au cours des dix dernières années, c'est à la faculté des études professionnelles et des arts libéraux que l'on trouve le plus grand nombre de nominations au poste de chargé de cours. Il est intéressant de noter qu'il existe des différences majeures entre les tendances d'emploi des facultés et que l'équilibre entre professeurs à temps plein et

s les universités de l’Ontario

de chargés de cours selon la faculté

Tableau 12 : N

Figure 6 : Variation de pourcentage – professeurs permanents/occupant un poste menant à la permanence, chargés de cours et étudiants à temps plein – Université McMaster, 2010-2013

6.4 Université Carleton

Le bureau de la recherche et de la planification institutionnelles de l'Université Carleton publie des données détaillées sur le nombre de chargés de cours ainsi que sur les facultés et départements pour lesquels ils travaillent et les cours enseignés. À l'instar de l'Université McMaster, ces renseignements ne remontent pas plus loin que 2010, mais ils

Tableau 15 : Nombre de chargés de cours et de professeurs à temps plein par unité scolaire, automne-hiver 2012-2013, Université Carleton

Faculté (unité)

de 2005 à 2013 sont disponibles et présentées à la figure 8. L'Université Nipissing

7. Conclusions

Cette étude explore de façon préliminaire l'embauche d'enseignants autres qu'à temps plein dans les universités de l'Ontario en répondant à quatre questions clés par le biais de l'analyse détaillée de documents, de rapports et de données publics. Un résumé des constatations liées à chaque question sera présenté, suivi d'observations finales et de suggestions pour de futures recherches.

7.1 Quelles catégories d'enseignants n'occupant pas un poste à temps plein les universités ontariennes emploient-elles?

Chaque université de l'Ontario est une société autonome qui a la capacité de prendre des décisions indépendantes concernant l'emploi. Les membres du corps prof-12(nda)-1( )-12(l)3(')3(em)-2ltnes eof-it el-5(p)-5Ft -12(ant

nombre d'étudiants diplômés enseignants a augmenté à l'Université de Toronto, mais est demeuré relativement stable à l'Université York.

7.4 Le ratio entre les enseignants à temps plein et non à temps plein a-t-il changé au fil des ans dans les universités ontariennes?

Il semble y avoir des écarts majeurs entre les ratios des établissements, ce qui produit des tendances très différentes. Les conventions collectives de quatre universités limitent le pourcentage de cours qui peuvent être enseignés par des chargés de cours. Ce ratio entre chargés de cours et professeurs à temps plein paraît croître dans certaines universités tandis qu'il diminue ou demeure stable dans d'autres. Il est impossible de distinguer des tendances claires à partir des données publiques limitées dont nous disposons.

7.5 Domaines dans lesquels d'autres recherches devraient être réalisées

Cette étude ne constitue qu'une exploration préliminaire, fondée sur l'analyse de données publiques limitées, des conditions de travail et des tendances de recrutement liées aux enseignants qui n'occupent pas un poste à temps plein dans les universités de l'Ontario. Il est évident que d'autres recherches doivent être menées pour analyser en détail ces changements et pour comprendre leurs répercussions sur l'enseignement supérieur en Ontario. Les domaines à étudier devraient inclure :

a) Une enquête à l'échelle provinciale sur les chargés de cours afin d'en savoir davantage sur leurs antécédents (scolaires et professionnels), leur situation d'emploi et leur charge de cours ainsi que sur leurs perceptions et expériences.

b) Une étude plus détaillée des modes de dotation des établissements reposant sur la collecte et l'analyse de données relatives aux tendances de l'emploi dans toutes les universités ontariennes.

c) Une analyse détaillée des modes de dotation de certaines unités scolaires de différentes universités ainsi que de leurs répercussions sur la qualité de l'enseignement et la réussite des étudiants.

7.6 Observations finales

Cette analyse préliminaire sur les enseignants qui ne sont pas à temps plein dans les universités de l'Ontario laisse entendre que plusieurs des hypothèses populaires concernant l'utilisation accrue de professeurs à temps partiel peuvent être fausses, bien que d'autres recherches soient nécessaires. Les constatations de notre étude portent à croire que les conditions d'emploi des chargés de cours dans les universités ontariennes sont très différentes de celles qui prévalent dans de nombreuses universités américaines. Si le nombre de chargés de cours augmente dans certaines universités – une tendance qui n'est pas particulièrement surprenante compte tenu de l'augmentation extraordinaire du nombre d'inscriptions cette dernière décennie – il est intéressant de noter qu'il n'augmente pas dans toutes les universités. Mais ce qui compte sans doute davantage c'est que le ratio chargés de cours-professeurs à temps plein dans un poste menant à la permanence a augmenté dans certaines universités mais est demeuré stable ou a diminué dans d'autres, suggérant que les établissements prennent des décisions très différentes au chapitre de la dotation des postes d'enseignement. Les données publiques sur le pourcentage de cours enseignés par des chargés de cours sont limitées, mais notre analyse des tendances d'embauche laisse entendre que les ratios varient de façon dramatique selon l'université. À l'une des universités, le pourcentage estimé de cours enseignés par les chargés de cours durant les s-8(our)-6((ent)-1(es)(not)-1(r)-6(e a)31)-8(r)-6 sse

En plus des différences entre les pratiques d’emploi et les tendances par établissement, l’ana

Références bibliographiques

Association canadiennes des professeures et professeurs d'université (ACPPU) (2013). *Almanac of post-secondary education, 2012-2013*. En ligne : http://www.caut.ca/docs/almanac/2012-2013-caut-almanac-of-post-secondary-education-in-canada.pdf?sfvrsn=0

Association des universités et collèges du Canada (AUCC) (2011). *The Revitalization of Undergraduate Education*. En ligne : [http://www.aucc.ca/wp-content/uploads/2011/09/the-revitalization-of-undergraduate-education-in-canada-2011.pdf].

Baker, M. (2012). *Academic Careers and the Gender Gap,* Vancouver : UBC Press.

Baldwin, R. G., J. L. Chronister, A. E Rivera et T. G. Bailey (1993). « Destination unknown: An exploratory study of full-time faculty off the tenure track », *Research in Higher Education*, vol. 34, n° 6, p. 747-761.

Bauder, H. (2006). « The segmentation of academic labour: A Canadian example », *ACME*, vol. 4, n° 2, p. 228-239.

Chronister, J. L., B. D. Gansneder, R. G. Baldwin et E.P. Harper (2001). « Full-time women faculty off the tenure track: Profile and practice », *The Review of Higher Education, v*ol. 24, n° 3, p. 237-257.

Coalition on the Academic Workforce (2012). *A portrait of part-time faculty members: A summary of findings on part-time faculty respondents to the Coalition on the Academic Workforce survey of contingent faculty members and instructors.* En ligne : http://www.academicworkforce.org/survey.html

Cummings, W. K., J. C. Shin et U. Teichler (éd.) (2014). *Teaching and Research in Contemporary Higher Education: Systems, activities and rewards,* Dordrecht, Pays-Bas : Springer.

Curtis, J. W. (2005). « Inequities persist for women and tenure-track-faculty », *Academe, v*ol. 91, n° 2, p. 20-98.

Dobbie, D. et I. Robinson (2008). « Reorganizing higher education in the United States and Canada: The erosion of tenure and the unionization of contingent faculty », *Labor Studies Journal*, vol. 33, n° 2, DOI. 10.1177/0160449X07301241

Drakich, J. et E. Maticka-Tyndale (2012). *Faculty work life and job satisfaction: University of Windsor*, enquête réalisée par les étudiants du séminaire sur les méthodes de recherche pour étudiants des cycles supérieurs (46/48-507-508). En ligne : http://www.docstoc.com/docs/159806739/Faculty-Work-Life-and-Job-Satisfaction-University-of-Windsor-2012

Grant, M. M. (2004). *Under the Microscope: 'Race', gender and medical laboratory science in Canada.* Dissertation soumise pour un doctorat en philosophie de l'IEPO, University of Toronto.

Huberman-Arnold, D. (1999). « The ups and downs of two faculty unions at one university »,