



Lori Stinson, membre active de longue date de l'APTPUO (17 ans), possède une formation dans le mouvement syndical acquise alors qu'elle travaillait pour la Saskatchewan Federation of Labour. Ancienne membre du SCFP à l'University of Regina, elle a été membre de l'exécutif et du comité de négociation, en tant qu'assistante à l'enseignement et ensuite chargée de cours. Elle est actuellement sur le comité de négociation de SCFP 4600 à Carleton University.

Un programme pour le renouveau : faisons mieux

À travail égal, salaire égal. Nous devons être payés au même taux pour enseigner les mêmes cours que les professeur.e.s permanent.e.s.

Une pleine compensation pour les heures supplémentaires non payées. Nous devrions être payés pour tout travail administratif, y compris la participation aux réunions et comités du département, la rédaction de lettres de référence, l'accommodation des étudiant.e.s et la supervision des thèses. De plus, nous ne devrions pas avoir à mendier pour chaque miette : cette rémunération devrait être automatique.

Sécurité d'emploi, promotion et liberté académique pour toutes et tous. Les points d'ancienneté rendent l'embauche équitable mais ne garantissent pas la sécurité d'emploi. Nous revendiquons la sécurité d'emploi pour toutes et tous, y compris un mécanisme de promotion qui fait de nous des professeur.e.s permanent.e.s après 7 ans. C'est ce qui existe à Queen's. D'autres syndicats ont diverses solutions. Pourquoi pas nous ?

Des avantages sociaux complets pour toutes et tous. Nous méritons les mêmes avantages que nos collègues permanents, y compris une protection pour les soins dentaires, les soins de la vue, les conseils et les médicaments, des crédits *complets* pour les frais de scolarité des personnes à charge, un congé parental, une assurance-invalidité et une assurance-vie, ainsi qu'un solide régime de retraite.

L'égalité des opportunités. Nous faisons de la recherche et offrons des services à la communauté universitaire, parfois plus que nos collègues permanents, mais nous ne sommes pas rémunérés et nous n'avons pas accès aux ressources et aux possibilités adéquates, y compris les congés sabbatiques payés, les congés de cours payés et les fonds de recherche. Queen's et York offrent de tels programmes à leurs auxiliaires. Pourquoi pas à l'uOttawa ?

La force du nombre. La précarité des chargé.e.s de cours est systémique. Pourtant, l'APTPUO est le seul syndicat de chargé.e.s de cours en Ontario qui ne soit pas affilié à un syndicat national (p. ex. le SCFP) ou à une association locale de professeurs. Isolés de nos pairs, nous prenons du retard par rapport à d'autres syndicats qui bénéficient d'une stratégie commune et de la force du nombre et des ressources. Plusieurs syndicats, par exemple celui de York (SCFP) et celui de Queen's

(association de professeures), ont obtenu une sécurité d'emploi étendue, des mécanismes de promotion, la rémunération du travail de service et de nombreux avantages sociaux. Examinons si une affiliation pourrait accroître notre pouvoir de négociation.

Une communication efficace. Nous devons accroître notre visibilité en créant des forums pour partager nos luttes et présenter nos succès, que ce soit par le biais d'un bulletin d'information, de forums en ligne ou de listes de diffusion. D'autres syndicats d'auxiliaires le font. En externe, nous devons demander des comptes à l'administration, influencer les donateurs universitaires et créer une stratégie médiatique qui communique notre rôle essentiel dans l'accès des étudiants à un enseignement supérieur abordable et de qualité.

Démocratie syndicale. Nos 2500 membres veulent avoir davantage leur mot à dire dans la prise de décision. Peu d'opportunités existent en dehors des AGA et des réunions du Conseil des représentants, qui sont peu fréquentes. Trop de pouvoir est concentré dans un conseil d'administration de 7 personnes qui fonctionne comme un exécutif. Le syndicat est en sous-effectif. Nous devons limiter le nombre de mandats des membres du conseil d'administration afin d'attirer de nouveaux visages et des idées nouvelles. Explorons la négociation « ouverte », comme à York, qui permet aux membres d'assister à toute séance de négociation. Les élections, y compris les élections électroniques, doivent faire l'objet d'une surveillance indépendante. Les postes au sein du conseil d'administration (président, vice-président, etc.) devraient être élus directement par les membres, et non désignés à l'interne. Toutes les dépenses, y compris les salaires du personnel, devraient être transparentes. Au fil des ans, notre syndicat est devenu un organisme descendant. Il est temps de nous activer et de reconstruire à partir de la base. Faisons mieux !