

## La lutte des précaires de l'Université à Boston

Aux Etats-Unis, la précarité est un phénomène massif chez les professeurs d'université, et cela depuis assez longtemps pour que des luttes de précaires aient vu le jour, notamment à Boston, qui abrite la plus grande concentration universitaire du pays. Des formes d'organisation originales en sont nées, qui méritent notre attention\*.

Les précaires représentent la majorité de la force de travail enseignante dans l'enseignement supérieur, même si l'on exclut les nombreux assistants. Lors de leur grève de 1997, les travailleurs d'UPS<sup>1</sup> ont compris que, pour des raisons morales en même temps que dans leur propre intérêt, ils devaient donner la priorité aux intérêts des travailleurs à temps partiel. Tant que les enseignants n'auront pas appris la leçon, ils seront incapables de mettre fin à la dégradation du travail des universitaires ainsi qu'au contrôle croissant exercé par les multinationales sur les universités<sup>2</sup>.

Vieux de huit mois au 1<sup>er</sup> janvier 2000, le Boston Project, émanation du COCAL (Coalition of Contingent Academic Labor - Regroupement des précaires de l'enseignement supérieur) a développé une approche multi-campus sur le plan de l'organisation, une orientation mouvementiste et une ouverture à des formes de solidarité avec les autres travailleurs des campus. Construit à partir de la lutte impressionnante et victorieuse des enseignants à temps partiel syndiqués de l'université UMass Boston, il prévoit une vaste campagne à l'échelle de la ville, à la fois d'information du public, de mobilisation des étudiants et autres soutiens potentiels et d'organisation des milliers d'enseignants auxiliaires sur l'ensemble du Grand Boston.

### Une précarité massive et diversifiée

D'après le NCES (centre national de statistiques sur l'enseignement), en 1970, 22% des enseignants du supérieur étaient employés à temps partiel; en 1987, ce pourcentage était passé à 33% et, en 1992 – année correspondant à la plus récente enquête du NCES – à 42%. Si, comme c'est probable, la tendance générale à l'érosion du travail à temps plein chez les enseignants du supérieur s'est poursuivie ces dernières années, c'est bien la moitié des universitaires qui doivent actuellement travailler à temps partiel à l'échelle nationale.

Les enseignants à temps partiel ne sont pas des gens de passage occupant par hasard leur poste de travail. La durée moyenne de leur embauche sur un même établissement est de 5,4 ans. Seule une minorité d'entre eux dispose par ailleurs d'un travail à plein temps. Il s'agit donc d'universitaires de carrière se trouvant dans l'impossibilité de trouver un travail à plein temps sur un marché du travail extrêmement tendu. Ils se battent pour joindre les deux bouts en enseignant à temps partiel sur plusieurs campus à la fois, si bien qu'ils ont un nombre d'heures de cours à assumer plus important que leurs collègues à plein temps. En général, ils touchent un salaire dérisoire. Bien qu'il y ait de grandes variations d'un endroit à l'autre, la plupart des temps partiel touchent environ 2500 dollars par cours semestriel. A raison de huit cours sur deux semestres – une lourde charge selon les critères du plein temps – cela ne fait que 20 000 dollars par an. Seules quelques rares établissements offrent une forme de couverture sociale. La faiblesse des salaires fait que beaucoup de temps-partiel n'ont pas les moyens de s'offrir une assurance santé privée, ce qui les contraint à dépendre des programmes sociaux pour les soins médicaux. Mais à ces conditions matérielles d'exploitation s'en ajoutent d'autres, plus

---

\* Traduction, notes et titres sont de la rédaction.

<sup>1</sup> A l'été 1997, les travailleurs représentés par le Teamsters Union de l'entreprise United Parcel Service se sont mis en grève, avec pour principale revendication la conversion des emplois à temps partiel en temps plein. Cette grève dure a rencontré un très large soutien dans l'opinion et arraché à la direction la promesse d'une conversion des 10.000 temps partiel en temps plein. Mais cette promesse n'a pas été tenue et une nouvelle grève pourrait bien éclater prochainement.

<sup>2</sup> Nous traduisons par "universités" ce qui, dans le texte anglais, est désigné par "*colleges and universities*". (Le *college* est une université qui n'assure que les quatre ans d'enseignement du premier cycle.)

subtilement oppressives, à savoir les sous-statuts et les obstacles discriminatoires à l'avancement de carrière. Quelle que soit la qualité des notes obtenues en tant qu'étudiants et le nombre de publications produites, les enseignants à temps partiel sont généralement considérés par les administrateurs et les bureaux du personnel des départements comme occupant un rang inférieur dans leur profession. Une fois qu'ils ont enseigné à temps partiel pendant quelques années, leurs chances de décrocher un travail à plein temps sont négligeables.

Les temps-partiel ne sont qu'une des catégories d'enseignants précaires, ou auxiliaires. Les enseignants à plein temps sans perspective de titularisation représentent 70% des enseignants du supérieur à l'échelle nationale. Ils travaillent généralement en tant que maîtres de conférences ou assistants, avec, dans ce dernier cas, le salaire d'un enseignant débutant en voie de titularisation. Les établissements leur accordent généralement une assurance santé. De plus, ils disposent le plus souvent d'un espace de bureau suffisant et d'autres facilités, ont accès aux fonds de formation professionnelle et participent aux réunions du département et aux autres formes de gestion.

Dans l'ensemble, leurs conditions de travail sont donc nettement meilleures que celles de leurs collègues à temps partiel. Mais, à la différence de la majorité des temps-partiel, beaucoup sont de véritables travailleurs temporaires, contraints de changer de poste au bout d'une année ou deux. Ils ne travaillent pas assez longtemps dans la même place pour obtenir plus qu'un salaire de débutant. Après avoir couru pendant un temps après des affectations temporaires, ils finissent souvent dans les rangs des enseignants à temps partiel.

Prises ensemble, les deux principales catégories de précaires de l'enseignement supérieur représentent quasiment 60% de la force de travail universitaire. Ce chiffre impressionnant ne fait que confirmer des tendances à l'oeuvre dans l'ensemble de la société.

Le remplacement des postes de travail stables, à plein temps, correctement payés et offrant une bonne couverture sociale par des postes temporaires, à temps partiel, mal payés et sans couverture sociale est une des réponses que les capitalistes et leurs suppôts gouvernementaux ont apportées à la longue vague de déclin économique qui a démarré au milieu des années 70. Les modèles de *lean production* expérimentés dans l'industrie automobile japonaise ont été largement adoptés dans l'ensemble de l'économie industrielle. La *lean production*, avec ses méthodes de fourniture et livraison "just in time", a imposé aux industries de réduire leur force de travail stable à des proportions squelettiques, en ne lui adjoignant des travailleurs temporaires, sous-traitants ou consultants qu'en fonction des besoins. Ce qui s'est traduit par l'accélération des cadences pour les travailleurs stables, souvent sous couvert de "coopération dans la gestion du travail" et, pour tous les autres, par un travail sous-payé, sans protection sociale ni sécurité.

Avec leurs incessantes exigences de "flexibilité" du travail, les présidents et administrateurs affairistes ont adapté les valeurs de la *lean production* aux universités. Non contents d'externaliser les services de librairie, de restauration et de surveillance des campus, ils ont réduit le nombre des enseignants titulaires ou en voie de titularisation à environ 40% du corps enseignant, tout en augmentant proportionnellement le nombre d'enseignants précaires, ce qui accroît le pouvoir des administrateurs et diminue celui des enseignants.

### **Le Grand Boston et son "industrie universitaire"**

Nulle part l'importance du travail précaire en milieu universitaire n'est plus évident que dans le Grand Boston. Avec 58 établissements d'enseignement supérieur sur un rayon de dix kilomètres du centre urbain, Boston est la ville qui possède la plus forte concentration d'universités au monde. Chaque année, ce sont des milliers de maîtrises et de doctorats qui sont délivrés à des aspirants à des métiers qualifiés. Bon nombre de ces nouveaux diplômés restent dans la région de Boston, en grande partie en raison du caractère stimulant de l'environnement culturel et intellectuel bostonien. Parmi ceux qui choisissent une profession universitaire, rares sont ceux qui parviennent à s'assurer un emploi sûr à plein temps ; tous les autres constituent un contingent de travailleurs au sein duquel sont recrutés les quelque 10 000 enseignants à temps partiel de la ville.

Les universités du Grand Boston sont en partie subventionnées par les heures d'enseignement à bas prix effectuées par cette couche la plus exploitée des enseignants auxiliaires. Les droits

versés par une poignée d'étudiants – deux ou trois dans les établissements privés, plus dans le public – suffisent à payer le salaire d'un enseignant à temps partiel. L'établissement employeur s'approprie le reste de l'argent que rapporte le cours, cette somme non reversée constituant la plus-value universitaire.

Le rôle économique des enseignants précaires ne se limite pas à la fournir des heures d'enseignement supplémentaires, subventionnant ainsi les établissements qui les emploient. Ils jouent aussi un grand rôle dans les vastes réseaux qui lient l'enseignement supérieur aux entreprises privées et publiques. L'industrie universitaire n'est pas seulement l'un des premiers employeurs de Boston, elle est aussi en lien avec les principales industries de la ville – hôpitaux, services financiers, entreprises high tech, pouvoirs nationaux et locaux – à travers un dense réseau de programmes de financement et de formation, de projets de recherche, de programmes socio-économiques et de personnel tournant. Les enseignants précaires sont le support essentiel des programmes d'éducation permanente grâce auxquels les travailleurs se recyclent, et qui, dans ce réseau, représentent un nœud d'importance cruciale.

De plus, dans les programmes quotidiens réguliers, et notamment dans les établissements d'Etat, ce sont eux qui forment les futurs enseignants, infirmières, travailleurs sociaux, informaticiens, comptables, etc. de la ville. Enfin, dans le domaine des sciences naturelles, ils mènent des recherches, financées et exploitées de plus en plus souvent par des entreprises privées. Ainsi les enseignants précaires représentent-ils une force productive essentielle dans l'ensemble de l'économie politique bostonienne.

Du fait de leur position stratégique au sein du complexe universitaire public-privé, les enseignants précaires de Boston pourraient, s'ils faisaient un sérieux effort pour s'organiser, provoquer des remous à l'échelle de la ville, affectant aussi bien les étudiants, les parents, que les hommes politiques, les travailleurs du secteur public et les entreprises privées. Un mouvement de ce genre pourrait montrer combien l'intérêt public en matière d'enseignement a à souffrir de l'impératif du profit maximum et de sa tendance à confier les biens éducatifs à des intérêts privés mesquins tout en ramenant les "coûts d'enseignement" au plus bas. Il serait en bonne position pour s'allier tout naturellement aux dizaines de milliers d'étudiants, dont la plupart sont déjà des travailleurs temporaires ou à temps partiel et dont beaucoup sont confrontés, après l'obtention du diplôme, à l'incessante recherche d'un travail sans garantie, sans couverture sociale et sous-payé. Il pourrait même développer des formes originales de communauté et de solidarité qui servent d'antidotes à la culture d'égotisme carriériste et d'isolement compétitif qui se distille généralement dans les couloirs des universités. Mais pour assumer cette tâche, il faudrait que les enseignants précaires parviennent à un haut niveau d'auto-organisation. Or on sait que s'organiser n'est pas chose facile pour les précaires, et en cela les précaires de l'université ne font pas exception.

Dans la plupart des lieux de travail, la solidarité et l'engagement se nourrissent des relations qu'entretiennent les travailleurs du fait de leur proximité physique. Les campagnes d'organisation des IWW<sup>3</sup> des années dix et vingt, les occupations d'usines des années trente ainsi que, plus récemment, les grèves de P-9, de Jay et de Pitstown<sup>4</sup> étaient toutes essentiellement menées par des groupes de travailleurs qui avaient appris à dépendre les uns des autres, quotidiennement, dans les usines, les commerces de détail ou les mines. Les enseignants précaires, eux, sont atomisés. Avec leurs boulots exercés temporairement sur un seul campus ou à temps partiel sur plusieurs, ils ont peu de chances de développer ces liens de proximité au travail sur lesquels se fonde l'action concertée. Si des liens collectifs sont appelés à voir le jour, ils se tisseront non pas au travail, mais au cours de la lutte. En ce sens, la lutte qui, en 1997-98 a permis aux enseignants à temps partiel de l'université UMass Boston d'obtenir le droit à la

---

<sup>3</sup> Les IWW (Industrial Workers of the World) naissent en 1905. Ils organisent en priorité les travailleurs non qualifiés et mettent tout particulièrement l'accent sur l'organisation d'industrie et sur l'indépendance vis-à-vis des partis. Ils organisent une série de grandes grèves victorieuses dans la décennie qui précède la Première Guerre mondiale, mais sont victimes de la grande répression qui accompagne l'entrée en guerre des Etats-Unis. C'est sans doute le seul syndicat qui ait tenté de poser de façon concrète le problème de l'organisation internationale des travailleurs (il comptait des sections en Angleterre, Allemagne, Australie, Afrique du Sud et Chili).

<sup>4</sup> Trois grèves très dures ont ponctué les années 80, toutes contrôlées démocratiquement à la base. Celle des ouvriers des conserveries P-9, celle des ouvriers papetiers de Jay, dans le Maine, et celle des mineurs de Pitstown. Ces derniers sont les seuls à avoir remporté une victoire, car ils avaient occupé les mines.

retraite et à une vraie couverture santé – et qui a donné naissance au Boston Project – mérite qu'on s'y arrête.

### **Les luttes de 1986 et 1997 à l'université UMass Boston**

Comme la plupart des universités publiques du Nord-Est, l'université d'Etat UMass Boston connaît un fort taux de syndicalisation. Le syndicat FSU (Faculty Staff Union), affilié à la National Education Association, a été officiellement reconnu en 1976 en tant que négociateur collectif<sup>5</sup> du personnel enseignant de UMass. Bien que les militants syndicaux aient pris position en faveur d'une prise en compte du cas des temps-partiel dans la négociation, ils ont été contraints, face à la menace de l'administration de contester leur représentativité devant les tribunaux, d'accepter une barrière à l'adhésion des temps-partiel, ce qui a eu un impact décisif sur le caractère du syndicat. Pour être accepté dans ses rangs, les temps-partiel doivent assurer un total de cinq cours de cursus pendant trois semestres consécutifs. En 1997, 115 personnes entraient dans ce cadre, 109 autres enseignaient à "l'université de jour" sans assurer suffisamment de cours pour pouvoir adhérer, et 116 autres enseignaient dans la division de l'éducation permanente, qui n'était pas du tout syndiquée. Si ces 340 temps-partiel avaient tous été représentés par le syndicat, ils auraient constitué environ 40% des enseignants concernés par la négociation. Mais comme un tiers d'entre eux seulement a pu se syndiquer, les temps-partiel ont été largement supplantés par leurs collègues à plein temps. C'est d'ailleurs ce déséquilibre qui explique que la FSU ait, tout au long de son histoire, donné la priorité à la défense des intérêts des enseignants à plein temps, qui constituent la vaste majorité de ses membres.

Toutefois, le syndicat a fourni un cadre où les temps-partiel ont pu s'organiser pour faire valoir leurs intérêts. Pendant les négociations contractuelles de 1986, certains d'entre eux, issus de différents départements, ont constitué un Comité de professeurs d'université à temps partiel, qui a fonctionné comme un regroupement interne à la FSU. Ce Comité a organisé une campagne pour faire valoir une série de revendications – dont, essentiellement, une augmentation de salaire substantielle – qui a réussi à obtenir le soutien des étudiants, du personnel et d'un bon nombre d'enseignants à plein temps. Tout aussi important, les militants du Comité ont été assez malins pour maintenir une pression stratégique sur les négociateurs syndicaux, qui du coup pouvaient difficilement se permettre de laisser tomber les temps-partiel à la table de négociation. L'équipe de négociateurs ne comptait aucun temps-partiel dans ses rangs, mais à chaque séance le Comité a envoyé un observateur. De surcroît, il a, au moment crucial, organisé un piquet à l'entrée d'une séance, à la grande colère des négociateurs syndicaux, contraints de participer eux-mêmes au piquet. Mais cette tactique de bon sens lui a permis d'obtenir une augmentation de 2 000 à 3 000 dollars par cours semestriel pour les temps-partiel syndiqués.

Bien que le Comité ait continué à se réunir pendant quelques années après la victoire de 1986, des facteurs extérieurs ont fait qu'il est devenu difficile de poursuivre dans cette voie. Une crise sérieuse a en effet affecté le budget de l'Etat, qui s'est traduite par une réduction massive de postes : un tiers des enseignants à temps partiel de l'UMass Boston se sont retrouvés sur la touche. La volonté désespérée de s'accrocher à son boulot a alors cassé l'élan de la campagne de 1986.

Le Comité avait pourtant apporté la preuve qu'il était possible pour des auxiliaires atomisés de tisser les liens collectifs nécessaires à l'amélioration de leur condition. Une graine avait été semée qui, après des années de sommeil, allait donner des fruits.

En 1997, non seulement la crise fiscale était terminée, mais l'Etat avait accumulé un milliard de dollars d'excédent budgétaire. Bien que celui-ci ait été en grande partie remboursé au contribuable et qu'il n'en soit pas resté grand-chose pour satisfaire les besoins sociaux, les

---

<sup>5</sup> Le système américain prévoit que le syndicat qui a obtenu 50% des voix plus une aux élections syndicales – élections que la direction est tenue de mettre en place à partir du moment où au moins 30% du personnel l'exige en signant une demande dans ce sens - est seul représentatif, donc seul interlocuteur de la direction dans les négociations. Ce système fait régulièrement l'objet de litiges entre le patronat et le syndicat candidat, donc de recours auprès des tribunaux.

subventions de l'Etat à l'UMass Boston ont cessé de diminuer, ce qui autorisait les temps-partiel à formuler de nouvelles revendications.

A la rentrée 1997, des militants issus essentiellement des départements de philosophie, d'anglais et de maths ont reconstitué le Comité de professeurs d'université à temps partiel. D'emblée, celui-ci s'est fixé comme principale perspective stratégique d'amener la FSU à inverser ses priorités en centrant les négociations contractuelles sur le cas des enseignants à temps partiel. Il a appelé à plusieurs assemblées auxquelles a participé la moitié peut-être du corps enseignant à temps partiel, et qui ont élaboré un programme de négociations. Celui-ci prévoyait qu'un appel serait lancé à la communauté universitaire, si moralement convaincant que la direction du syndicat ne pourrait pas l'ignorer.

Les lois de l'Etat du Massachusetts stipulent que chaque employé de l'Etat travaillant au minimum à mi-temps a droit à une couverture santé et retraite. A UMass Boston, la plupart des temps-partiel syndiqués assurent deux cours par trimestre au lieu des trois exigés d'un plein-temps, mais l'université les a tous classés dans la catégorie des deux cinquièmes de temps. Cela, bien évidemment, pour éviter qu'ils aient droit à la couverture sociale légale. Dans bien des cas, cette exclusion a eu de sérieuses conséquences. Certains temps-partiel victimes de maladies chroniques n'ont pu bénéficier du traitement médical correspondant, d'autres ont dû dépendre des programmes d'assistance sociale. Au départ, l'administration de l'université et le comité exécutif de la FSU étaient d'accord pour justifier cette exclusion des temps-partiel de la couverture légale. A leurs yeux, les temps-partiel avait été embauchés pour assurer une seule des trois fonctions exigées des enseignants à temps plein, à savoir enseigner, mais pas pour faire de la recherche ni offrir un service. Et pourtant tous les temps-partiel ou presque se tenaient à jour dans leurs domaines, un certain nombre d'entre eux publiant même des articles et des livres ou faisant des conférences. Tous rencontraient les étudiants en dehors des cours, pendant les heures de bureau normales mais aussi de façon informelle, plusieurs participant même à des groupes de travail. Dans une enquête menée par le Comité, la grande majorité des interrogés déclaraient consacrer plus de vingt heures par semaine à leur travail à l'UMass Boston.

Malgré tout, certains au sein du comité exécutif de la FSU se refusaient à admettre que les temps-partiel travaillaient déjà au minimum à mi-temps. Le reconnaître, n'était-ce pas risquer de remettre en cause les exigences des temps-plein qui demandaient à être se voir attribuer des tâches supplémentaires plus prestigieuses ? Pour circonscrire toute opposition, le Comité a décidé d'en appeler directement aux enseignants à plein temps en leur faisant signer une pétition déclarant que la somme de travail effectuée par les temps-partiel justifiait une couverture sociale. L'écrasante majorité des temps-plein sollicités ont signé, mais sans avoir connaissance des réserves de la FSU – dans un département où un représentant de la FSU a fait connaître ses objections, aucun plein-temps n'a signé. Malgré cela, la pétition a eu un impact politique déterminant. Publiée dans le journal du campus avec 170 signatures, elle apportait la preuve que le Comité était capable de mobiliser les temps-plein, qui constituent la base du syndicat. Résultat : le comité exécutif s'est trouvé contraint d'adopter le programme de négociation des temps-partiel.

Il a fallu des mois pour consolider le soutien syndical au moyen d'assemblées, de tracts, d'affiches, de badges, d'une pétition d'étudiants comportant 2 000 signatures et d'un piquet auquel ont pris part plus de 200 temps-partiel et sympathisants. Mais le résultat a été exceptionnel. Les négociations se sont achevées en juin 1998 sur une reclassification des temps-partiel syndiqués assurant deux cours par semestre en tant qu'employés à mi-temps jouissant d'une pleine couverture médicale, dentaire et de retraite, un plancher de 4 000 dollars par cours semestriel, une augmentation salariale de 16 % sur les trois ans couverts par le contrat, à laquelle s'ajoute une progression de 200 dollars par semestre. Dans le sillage de cette victoire, la FSU a travaillé à faire en sorte que les temps-partiel puissent adhérer à plein titre au syndicat. Le comité exécutif a obtenu une réduction d'heures d'enseignement pour un des membres du Comité afin de faciliter le travail quotidien d'organisation, soutenu une initiative visant à obtenir des contrats à temps plein pour les temps-partiel et repris à son compte le projet des temps-partiel de syndicaliser le département Education permanente de l'UMass Boston. Sur un plan moins spectaculaire, un changement de culture s'est amorcé au sein du syndicat : une plus grande place a été faite au cas des temps-partiel dans les réunions du comité exécutif, dans le bulletin interne de la FSU et dans les communications adressées à des groupes extérieurs.

## **Le Boston Project : organiser la lutte à l'échelle de la ville**

La victoire contractuelle remportée à l'UMass Boston est à l'origine de la tentative actuelle d'organisation des enseignants auxiliaires à l'échelle de la ville. En avril 1999, des militants de l'UMass Boston ont accueilli le 3e congrès annuel du COCAL (Regroupement des précaires de l'enseignement supérieur), réseau national de professeurs précaires militants, implanté notamment à New York City, à Atlanta et dans la baie de San Francisco. Durant ce congrès, l'assemblée qui travaillait sur la question de l'organisation régionale a décidé de fonder le Boston Project, qui est ensuite devenu une branche du COCAL.

Sur le Grand Boston, 55 des 58 établissements d'enseignement supérieur sont privés, ce qui pose des problèmes d'organisation que les militants de l'UMass Boston n'avaient encore jamais eu à affronter. Dans 53 de ces 55 universités privées, les enseignants à temps partiel n'ont pas de représentation syndicale. Cette situation est un héritage de la décision prise en 1980 par la Cour suprême dans un conflit opposant l'université Yeshiva au National Labor Relations Board<sup>6</sup>, où la première faisait appel d'une décision du second accordant la représentation syndicale aux enseignants à temps plein. L'université faisait valoir que ses enseignants à temps plein n'étaient pas concernés par la décision du National Labor Relations Board puisqu'ils exerçaient une autorité de direction en aidant à établir le programme d'études, en embauchant et en évaluant les nouveaux enseignants et en appliquant des décisions administratives. Par cinq voix contre quatre, la Cour suprême a donné raison à l'université. Conséquence de cette décision, les syndicats enseignants des campus privés ont été massivement désertés, dans l'ensemble des Etats-Unis. Certes, la décision ne s'appliquait pas aux enseignants à temps partiel, qui n'exercent aucune sorte d'autorité de direction. Mais en désyndicalisant la grande majorité des campus privés, elle a privé les temps-partiel de la possibilité de s'organiser en regroupements à l'intérieur de syndicats de plus grande envergure, et donc de créer les liens collectifs nécessaires à la défense de leurs intérêts.

En bonne part, le Boston Project répond à la volonté de surmonter l'obstacle constitué par la décision de la Cour suprême. Au moyen d'assemblées organisées à l'échelle de la ville, de piquets et autres formes de manifestation, de comités d'organisation locale et d'un bulletin régulier, les militants du Boston Project espèrent créer le sentiment de communauté et de solidarité indispensable à tout début de lutte contre l'exploitation des précaires. De plus, au lieu de s'appuyer sur des élections employeur par employeur visant à obtenir l'accréditation du NLRB, le Boston Project met en œuvre une stratégie sur l'ensemble de la communauté dans le but de peser sur le marché du travail. Il existe plusieurs branches d'industrie où le marché du travail est de fait contrôlé non par l'employeur, mais par le syndicat. Les ouvriers du bâtiment ou les dockers se font par exemple embaucher en se rendant dans la salle d'embauche syndicale. Tous les employeurs convaincus ou invités à "aller au syndicat" se conforment au même contrat de base. De la même manière, les campagnes pour "des salaires permettant de vivre" instaurent un plancher qui s'applique à tous les travailleurs d'une communauté. C'est cette approche communautaire que le Boston Project a adoptée pour obtenir une amélioration des conditions faites aux auxiliaires.

Lors de trois assemblées organisées à l'échelle de la ville, 50 militants venus de 20 campus différents ont élaboré un programme commun pour les auxiliaires qui réussit à être à la fois radical et de bon sens. A travail égal salaire égal, couverture médicale et retraite, sécurité de l'emploi et liberté d'expression, participation à la gestion, promotion à des postes à plein temps et réduction des inégalités salariales, telles sont les revendications placées au cœur de ce programme. Les militants du Boston Project en ont fait le thème d'une ambitieuse campagne d'éducation du public. Ils en ont débattu sur les campus dans des assemblées d'enseignants auxiliaires, l'ont fait connaître aux étudiants de Northeastern University, d'Emerson College et de Mass Bay Community College en y assurant non sans mal des piquets, et l'ont popularisé à travers des interviews à la radio ou dans les journaux.

---

<sup>6</sup> L'agence gouvernementale qui fait appliquer le code du travail et dirige les élections dans le secteur privé.

Parallèlement à cet effort d'éducation sur la ville, ils ont créé des organisations de base dans nombre d'établissements. Sous forme tantôt de groupes informels de défense juridique, tantôt de comités internes au syndicat, selon les situations locales. Les auxiliaires de Suffolk University tentent par exemple de faire pression sur le conseil de l'université pour pousser les administrateurs à augmenter le salaire de base des temps-partiel, tandis que leurs collègues d'Emerson College en sont aux premières étapes d'un processus de syndicalisation. A l'UMass Boston, ayant obtenu la couverture médicale et la retraite, les auxiliaires sont engagés dans une campagne visant à faire embaucher les temps-partiel à temps plein. Les militants élaborent ensemble des stratégies au cours d'assemblées sur la ville, s'apportent un soutien mutuel quand il faut tenir des piquets, participent mutuellement aux réunions d'organisation des uns et des autres, informent de l'évolution de leurs luttes dans un bulletin largement distribué et participent à la mise au point d'une liste e-mail.

Le Boston Project se perçoit plus comme un outil au service d'un mouvement social large que comme un programme d'organisation spécifique. En tant que tel, il travaille avec plusieurs syndicats et regroupements de travailleurs. Ses militants participent régulièrement au travail de syndicalisation, aux efforts de négociation collective ou à des projets d'organisation informelle avec l'American Association of University Professors (AAUP), la Massachusetts Teachers Association (affiliée à la National Education Association) et le syndicat de l'automobile UAWU. L'AAUP a soutenu financièrement et pratiquement les activités du Project et créé un Conseil des professeurs d'université précaires pour représenter les intérêts des auxiliaires dans les établissements privés de Boston. Les militants du Boston Project collaborent aussi étroitement avec des regroupements de travailleurs comme Campaign on Contingent Work, Center for Campus Organizing, Industrial Workers of the World, Interfaith Committee on Worker Justice, Jewish Labor Committee et Jobs With Justice. Le Boston Project a bel et bien joué un rôle de fermentation dans le cadre d'un mouvement plus large de travailleurs des universités. Concrètement, il a aidé à la constitution d'un réseau de solidarité baptisé University Organizing Project, regroupant des syndicats, des comités, des collectifs d'étudiants, d'employés de bureau, de gardiens, de personnel de maintenance et de cuisine, de techniciens et de bibliothécaires ainsi que d'enseignants auxiliaires, travaillant tous sur les campus du Grand Boston.

Les méthodes novatrices du Boston Project réussiront-elles à renverser la tendance longue à la dégradation du travail des universitaires ? Seul le temps nous le dira. Mais quelle que soit l'issue de cette lutte, le Boston Project semble en position d'avoir, dans les années qui viennent, un impact grandissant sur l'industrie bostonienne de l'enseignement supérieur. Il se pourrait même qu'il annonce une nouvelle vague de radicalisation des campus, dont les bases seraient cependant très différentes de celles des années soixante.

**Gary Zabel**