En tête

Syndicat du personnel scolaire

La Cité collégiale

Volume 14 No 3

Décembre 2003

NOUVELLES DES NÉGOCIATIONS
Équipe de négociation

La charge de travail est un enjeu principal …

les parties sont fort éloignées l'une de l'autre

La charge de travail est souvent un enjeu principal dans les négociations des professeurs. Dans cette ronde de négociations, l'équipe de négociation du personnel scolaire et celle de l'employeur ont chacune présenté à la table des propositions relatives à la charge de travail

La direction veut introduire un système de négociation individuelle

La direction veut introduire un système de négociation individuelle pour la charge de travail, en supprimant tous les facteurs de la formule existante, à part le nombre d'heures d'enseignement par an. Les

Suite à la page 2

LA VOIX DE LA SALLE DE CLASSE

P. 10

Le médiateur a demandé aux parties de retourner à la table de négociation le 18 décembre

Ce sont les peuples qui font les rois et les rois sont faits pour les peuples et les peuples ne sont pas faits pour les rois.

Lamennais

* Sympatico (carte virtuelle)

Joyeux Noël et Bonne Année !

Dans ce numéro

Les négociations provin-	**1 - 7**
- charge de travail	**1 - 4**
- salaire	**4, 5**
- temps partiel	**6, 7**
Témoignages canadiens	**8, 9**
La voix de la salle de	**10-18**
Maudite convention, tu ...	**19**
Lessons from « VOICES »	20

La charge de travail …

suite de la page 1

bulletins précédents ont traité de l'impact que cette proposition aurait sur la charge de travail. Regardons maintenant ce que le syndicat a présenté à la table pour résoudre les problèmes relatifs à la charge de travail auxquels font face les professeurs, les conseillers et les bibliothécaires.

Une clause « d'échelle mobile »

Décrite comme une «clause d'échelle mobile», le syndicat a proposé l'introduction d'un facteur dans la formule qui reconnaît l'effet d'un travail exigeant avec un grand nombre d'étudiants. Quand le nombre total d'étudiants dépasse 150 par semaine, selon le syndicat, le professeur devrait recevoir 0,03 heure de plus pour chaque étudiant de plus dont il s'occupe. Le personnel scolaire sait que le fait d'avoir des classes plus nombreuses signifie une augmentation inévitable de la charge de travail.

Une « clause d'échelle mobile »

. Quand le nombre total d'étudiants dépasse 150 par semaine, selon le syndicat, le professeur devrait recevoir 0,03 heure de plus pour chaque étudiant de plus dont il a la charge.

…

elle est basée sur un concept similaire qui a déjà été mis en place dans le système des cégeps du Québec.

La clause d'échelle mobile a pour but de répondre à cette réalité dans les collèges et elle est basée sur un concept similaire qui a déjà été mis en place dans le système des cégeps du Québec. En indiquant plus de temps sur le formulaire de charge de travail (FCT), le travail supplémentaire relatif au grand nombre d'étudiants est reconnu et valorisé. L'équipe du personnel scolaire a aussi proposé un changement, important mais simple, à l'évaluation des étudiants : le professeur doit déterminer la méthode d'évaluation. Il semble que c'est quelque chose qui va de soi dans l'enseignement postsecondaire. Ce qui est regrettable, c'est que ce n'est pas la norme dans les collèges. Afin de maximiser la grandeur des classes, le nombre de cours et le nombre de sections sans

. Le professeur doit déterminer la méthode d'évaluation. Il semble que c'est quelque chose qui va de soi dans l'enseignement postsecondaire.

payer les heures supplémentaires ou dépasser les limites permises de la charge de travail, de plus en plus d'administrateurs des collèges essaient de diriger le personnel scolaire en ce qui concerne la méthode d'évaluation des étudiants. Le personnel scolaire est obligé de faire de plus en plus d'évaluations en cours d'apprentissage ou à court développement en dépit des effets sur l'apprentissage. Ces décisions sont prises pour des raisons strictement fiscales et non pédagogiques. L'équipe du personnel scolaire croit que les professeurs connaissent bien les méthodes d'évaluation qui conviennent le mieux aux cours suivis par leurs étudiants. La méthode d'évaluation fait partie intégrante de tout programme d'études. Elle est essentielle à l'apprentissage et ne devrait pas servir d'outil permettant à la direction

. Afin de maximiser la grandeur des classes, le nombre de cours et le nombre de sections sans payer les heures supplémentaires ou dépasser les limites permises de la charge de travail, de plus en plus d'administrateurs des collèges essaient de diriger le personnel scolaire en ce qui concerne la méthode d'évaluation des étudiants. Le personnel scolaire est obligé de faire de plus en plus d'évaluations en cours d'apprentissage ou à court développement en dépit des effets sur l'apprentissage. Ces décisions sont prises pour des raisons strictement fiscales et non pédagogiques.

La charge de travail …

suite de la page 2

de réduire le nombre d'heures de travail allouées.

Les conseillers et les bibliothécaires

Les conseillers et les bibliothécaires ont depuis longtemps été exclus du système par lequel les tâches sont mesurées et évaluées. L'équipe du personnel scolaire a proposé que les conseillers et les bibliothécaires reçoivent un relevé plus officiel des tâches à accomplir et du temps alloué à chacune de ces tâches. Il semble que ce soit beaucoup trop demander – que les administrateurs leur donnent les mêmes renseignements fournis aux professeurs. Quelle est la difficulté d'indiquer aux conseillers et bibliothécaires ce qu'on leur demande de faire durant l'année scolaire ? Le syndicat veut aussi que les conseillers et les bibliothécaires aient accès au système d'arbitrage relatif à la charge de travail pour résoudre toute dispute concernant les tâches assignées. Pourquoi sont-ils exclus d'un processus peu dispendieux qui donne des réponses rapides ?

Quelquefois, des questions relatives à la charge de travail touchent à un grand nombre de professeurs ou ont un impact général sur tout le personnel scolaire. Quand cette situation se présente, le syndicat doit être en mesure d'agir par l'intermédiaire du système de résolution de la charge de travail afin d'avoir une interprétation contractuelle de la part des employés qui sont touchés. La résolution de la charge de travail peut être effectuée en six semaines. La direction veut mettre ces questions dans un système de grief ou d'arbitrage beaucoup plus compliqué et beaucoup plus coûteux qui prendrait des années plutôt que des mois. Nous optons pour la résolution et non pour ces délais coûteux.

L'enseignement électronique

L'enseignement électronique s'est beaucoup développé depuis le lancement de la formule de charge de travail. En conséquence, la formule ne correspond plus exactement à ce que représente l'enseignement par diffusion électronique. Le syndicat a proposé un libellé contractuel afin de reconnaître et de créditer ce genre d'enseignement.

Les professeurs à charge partielle

Les professeurs à charge partielle peuvent avoir jusqu'à 12 heures de contact par semaine mais n'obtiennent aucun crédit pour les tâches d'évaluation, de rétroaction, de préparation ou tout autre travail supplémentaire. En conséquence, les professeurs à charge partielle peuvent en réalité assumer une charge pleine (44 heures par semaine) mais être payés à des taux grandement réduits; ils ne bénéficient d'aucune

La charge de travail …

suite de la page 3

sécurité d'emploi. Le syndicat a proposé que les tâches à charge partielle soient basées sur l'ensemble de la charge de travail, et non pas juste sur les heures de contact.

Postsecondaire et non postsecondaire

La distinction de la charge de travail entre les professeurs du postsecondaire et ceux qui ne font pas partie de l'enseignement postsecondaire n'a aucune justification. Au mieux il s'agit d'un anachronisme qui ne doit pas être utilisé dans notre convention collective. Le syndicat a proposé de placer tous les professeurs selon les règles du jeu équitables en ce qui concerne la formule de charge de travail.

Les concessions relatives à la charge de travail proposées par la direction sont totalement hors de la réalité de la charge de travail dans les collèges aujourd'hui. Les propositions présentées par le personnel scolaire représentent les types de changements nécessaires pour améliorer et protéger la qualité de l'éducation.

. Les concessions relatives à la charge de travail proposées par la direction sont totalement hors de la réalité de la charge de travail dans les collèges aujourd'hui.

Notre revendication salariale dans son contexte

Notre revendication salariale dans cette ronde de négociations est une augmentation générale de 5 pour 100 chaque année dans un contrat de deux ans, plus un échelon additionnel dans chaque année. Dans les numéros précédents de ce bulletin, nous nous sommes concentrés sur les niveaux salariaux et les augmentations accordées dans les écoles secondaires. Nos salaires devraient se situer entre les salaires des enseignants d'école secondaire et ceux des professeurs d'université. La revendication du personnel scolaire dans cette ronde de négociations consiste à faire avancer ses salaires plus proche du milieu de ces deux groupes. Le salaire maximum d'un enseignant d'école secondaire (sans allocation) s'élève à 78 381 $ (août 2004) alors que le salaire minimum d'un professeur d'université est de 107 600 (mai 2003). Dans cet article, nous traiterons de notre

Université	*Première Année*	*Moyenne d'augmentation salariale par an*
Trent	*6,2*	*6,2*
Ryerson	*2,0*	*2,7*
York	*3,0*	*3,2*
Brock	*4,3*	*3,8*
Lakehead	*6,9*	*4,9*
Western	*3,5*	*3,1*
Carleton	*5,0*	*3,7*

Notre revendication salariale

(suite de la page 4)

revendication salariale par rapport aux règlements universitaires et à d'autres facteurs qui ont un impact sur notre position économique.

a) Règlements universitaires
Les augmentations salariales récentes dans les universités varient de 2,7 pour 100 pour les professeurs de Ryerson à 6,9 pour 100 pour les professeurs de Lakehead University (voir le tableau).

b) Inflation
L'inflation en Ontario pour l'année à ce jour s'élève à 2,7 pour 100. En janvier, elle s'est élevée à 4,4 pour 100, mais a baissé à 1,7 pour 100 en août.

c) Règlements salariaux dans le secteur public
En 2003, les négociations du secteur public, y compris les écoles primaires, les écoles secondaires et les universités, ont donné lieu à des augmentations salariales dont la moyenne s'élève à 3,5 pour 100.

d) Prévisions de l'inflation
Les économistes de la Banque TD prévoient l'inflation à 2 pour cent en 2004.

e) D'autres facteurs
Les données relatives à l'inflation sont d'ordre général. Le 1er janvier 2004, les cotisations au Régime de retraite des CAAT seront augmentées de 7,6 pour 100 à 9,1 pour 100. On nous a signalé que les primes de l'assurance-invalidité prolongée, qui sont augmentées de 30 pour 100 en 2003, seront augmentées encore plus l'année prochaine.

THE SUNSHINE CLUB*

14 des 24 présidentes et présidents actuels des collèges, qui étaient en poste au cours de la période de 1999 à 2002, se sont partagés près de 700 000 dollars en augmentations de salaire pendant ces trois années, totalisant environ 50 000 dollars chacun, en moyenne. Et ce montant n'inclut pas les allocations reçues individuellement. De fait, les pourcentages d'augmentations salariales reçues individuellement furent les suivants:

35,0% 43,8% 17,7% 54,5% 23,9%
44,4% 32,5% 58,9% 48,6% 29,7%
37,8% 24,4% 31,2% 39,5%

Or, pendant la même période, les professeurs, conseillers et conseillères et bibliothécaires des collèges ont dû recourir au mandat de grève pour se voir accorder, en bout de ligne, un maigre 10,4% d'augmentation salariale pour l'ensemble de ces trois années, soit environ 7 000 dollars.**

*** Terme emprunté à la section locale 237 (collège Conestoga) qui désigne les employé(e)s des collèges communautaires de l'Ontario dont le salaire annuel est de 100 000 $ et plus.**
**** cf. Nouvelles des négociations, numéro 9**

Un nombre excessif de personnel à temps partiel risque de nuire à la qualité de l'éducation

Le nombre de professeurs à temps plein est souvent utilisé comme une mesure de la qualité dans un système d'éducation. Plus le nombre de professeurs est élevé, par rapport à celui des étudiants, plus la qualité de l'éducation est supérieure. Pourtant les collèges de l'Ontario dépendent de plus en plus des professeurs à temps partiel et à période limitée. Les pratiques d'embauche sont déterminées par des priorités fiscales avec peu de considération envers la qualité de l'éducation.

L'embauche continue d'un grand nombre de professeurs à temps partiel risque de nuire à la qualité de l'éducation. Ce sont les étudiants qui en souffrent. Le travail que font ces professeurs à temps partiel est limité et ils ne nouent pas de relations durables avec les étudiants. Pourquoi embaucher autant de professeurs à temps partiel ou de professeurs à période limitée ? C'est très simple. Ils sont payés une fraction de ce que reçoivent leurs collègues à temps plein.

Les professeurs à temps partiel ne sont payés que pour les heures d'enseignement. Ils doivent préparer les cours, corriger les devoirs et assister aux réunions s'ils y assistent, mais ils ne sont pas payés pour le temps consacré à ces activités. Ils font rarement les heures de bureau. Les consultations individuelles dont bénéficieraient les étudiants retombent sur les épaules du personnel scolaire à temps plein. Résultat : augmentation de la charge de travail. De plus, le personnel scolaire à temps plein est souvent obligé d'aider ce groupe de travailleurs à temps partiel : les renseigner sur les cours ou sur les étudiants.

Et les professeurs à période limitée ? Comme les professeurs à temps partiel, beaucoup d'entre eux sont d'excellents professeurs, mais quand le semestre ou la session prend fin, leurs contrats prennent fin aussi. Les examens supplémentaires, les projets à faire à l'extérieur des collèges ou toutes les autres tâches à accomplir après la fin du contrat des professeurs à période limitée retombent sur le personnel scolaire à temps plein. Les professeurs à période limitée font face à la même limite que les professeurs à temps partiel, et le fait d'embaucher de plus en plus de professeurs à période limitée crée un fardeau considérable pour les professeurs à temps plein. Une fois de plus, les étudiants en souffrent.

Ni les professeurs à période limitée ni les professeurs à temps partiel sont des membres entièrement intégrés de la communauté du personnel scolaire des collèges. Leurs tâches sont temporaires. Beaucoup choisiraient de faire carrière dans l'enseignement, mais les pratiques d'embauche actuelles ne leur donnent pas l'occasion de le faire.

Les professeurs à période limitée ou à temps partiel connaissent la frustration permanente avec les limites qui leur sont imposées, alors que le

Ratio entre le personnel scolaire et les étudiants

	1988	2000
Enseignants	1 : 12	1 : 23
Conseillers	1 : 330	1 : 685
Bibliothécaires	1 : 1800	1 : 4000

Un nombre excessif de personnel à temps partiel risque de nuire à la qualité de l'éducation

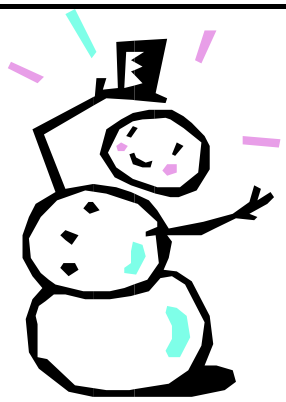
personnel scolaire à temps plein doit lutter avec le dilemme suivant : faire du travail supplémentaire par souci des étudiants ou accepter le fait que personne ne s'occupe du travail qui doit être fait. Les étudiants en souffrent quand on ne peut pas répondre à leurs besoins en apprentissage.

Il est temps pour la direction d'assumer la responsabilité de cette négligence grave infligée à la qualité de l'éducation.

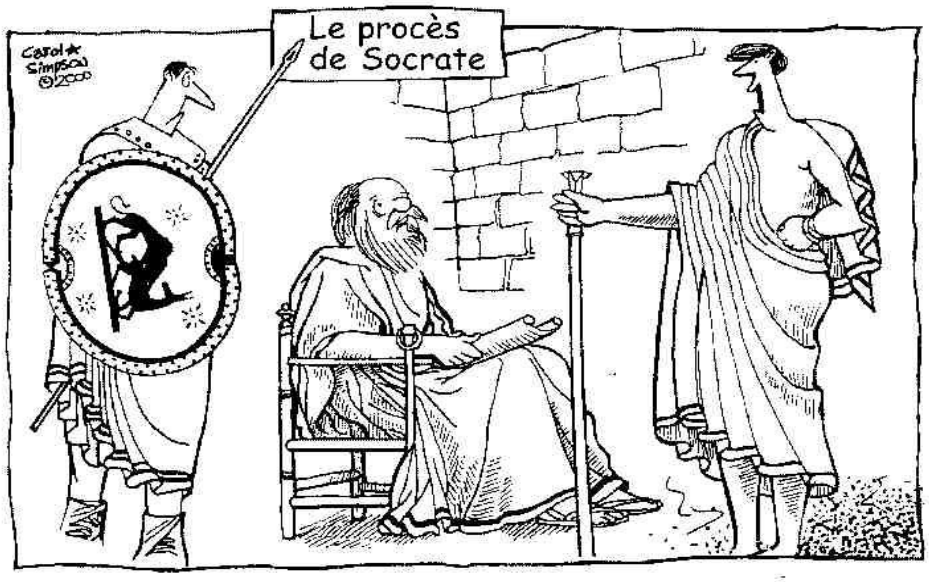
Il est temps pour la direction d'assumer la responsabilité de cette négligence grave infligée à la qualité de l'éducation. Il est temps d'arrêter l'abus sans cesse croissant du système collégial.

La proposition du syndicat est de créer des postes à temps plein là où il y a suffisamment de travail à temps plein – et de réduire au minimum l'embauche des professeurs à période limitée ou à temps partiel.

Les revendications du personnel scolaire relatives à la dotation en personnel se rapportent au maintien de la qualité de l'éducation dans les collèges. La direction prétend se préoccuper des résultats d'indicateur principal de rendement, mais elle ne voit pas la logique évidente voulant que l'insatisfaction des étudiants est directement liée à l'embauche excessive des professeurs qui ne travaillent pas à temps plein. Il est temps de mettre fin à cette négligence de la qualité de l'éducation.



Joyeux Noël !



« … et c'est bien vrai que vous n'avez jamais administré un seul test normalisé ? »

Les Ontariens sont les moins satisfaits de leur emploi !

Selon l'étude:

Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001) : Rapport 1

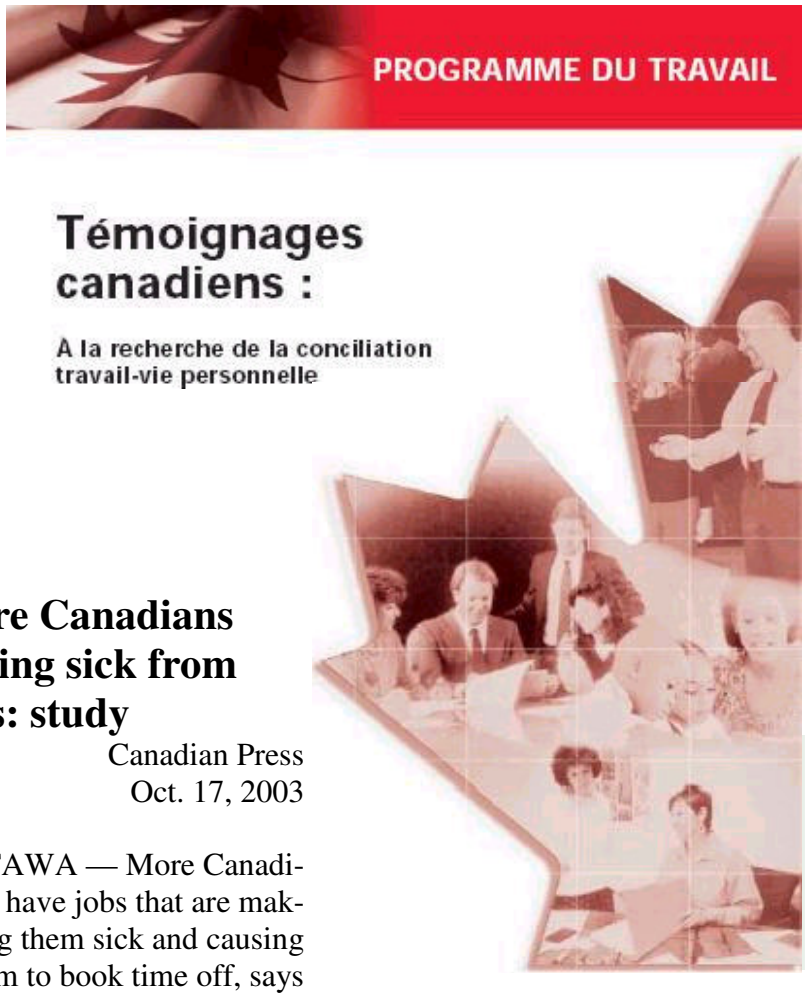
Chris Higgins, professeur, Richard Ivey School of Business, University of Western Ontario
Linda Duxbury, professeur, School of Business, Carleton University

Rapport final mars 2002

L'Ontario serait la province canadienne où les travailleurs seraient les plus malheureux, les plus déprimés et les moins satisfaits de leur emploi,

L'étude a été conduite auprès de 100 organisations d'importance majeure au sein du secteur public, du secteur privé, ainsi que les organismes sans but lucratif.

« The findings are considered accurate within 1.5 percentage points, 19 times out of 20. »



More Canadians getting sick from jobs: study

Canadian Press
Oct. 17, 2003

OTTAWA — More Canadians have jobs that are making them sick and causing them to book time off, says the co-author of a Health Canada study.

Linda Duxbury, a business professor at Carleton University in Ottawa, said the biggest factor for absenteeism is what she calls "role overload" -- that frazzled, overwhelming feeling that has workers booking off work for mental and physical fatigue.

"What worries me is the increase in absenteeism due to emotional and mental fatigue which is soaring. These are people whose jobs are literally making them sick," she said.

Duxbury and Chris Higgins of the University of Western Ontario business school surveyed nearly 32,000 working Canadians in The 2001 National Work-Life Conflict Study. (…)

Working Ourselves to Death

Extraits tirés de *The Early Edition Vancouver, 30 S*eptember - 4 October
[Traduction libre]

« Employees experiencing high work/life conflict have absenteeism rates three times those of employees who don't."

Ontario: Home of the whiner …

Ontarians may be the highest paid workers in Canada, but we are also the most unhappy, depressed, least satisfied with our jobs and the most likely to want to quit.

Ottawa Citizen - 17 novembre 2003

52% des travailleurs ont apporté du travail à faire à la maison, le soir et pendant les fins de semaines

Le temps dévolue aux affaires familiales a chuté de 33% chez les femmes et de 15% chez les hommes

45% des travailleurs sont hautement satisfaits de leur emploi, comparé à 62% en 1991

Le conflit travail/vie personnelle conduit à plus de visites chez le médecin et augmente de 425 millions de dollars annuellement les coûts de l'assurance-maladie.

50% des travailleurs sont hautement dévoués aux buts de l'organisation, comparé à 62% en 1991.

L'absentéisme causé par le conflit travail/vie personnelle coûte aux firmes canadiennes près de 4 milliards de dollars annuellement.

« Nous sommes confrontés présentement à une pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Tout à coup, les employeurs se rendent compte qu'il ne suffit plus de parler de meilleures pratiques mais qu'il faut maintenant passer de la parole aux actes.

Les gens qui n'arrivent pas à concilier leur vie professionnelle et personnelle éprouvent moins de satisfaction au travail. Ils sont moins dévoués et leur loyauté est moins assurée. Ils se disent plus souvent surmenés et s'absentent plus fréquemment du travail. L'absentéisme causé par l'incapacité des employés à concilier travail et vie personnelle coûte aux employeurs canadiens environ quatre milliards par année en frais directs. »

Extrait de l'étude.

Chers collègues,

Nous revendiquons toujours aujourd'hui ce que nous revendiquions au cours des années 90. Nous sommes toujours aux prises avec des salles de classe de plus en plus nombreuses, un plus grand nombre de cours à enseigner et des charges de travail de plus en plus lourdes, une baisse du temps de contact avec les étudiants, des programmes d'études généralement de moindre qualité, une baisse de la qualité du travail des étudiants, etc.

En 1999, Le Centre de recherche sur le travail et le syndicalisme de l'Université York a mené une étude sur la qualité de l'éducation dans les collèges communautaires de l'Ontario. Cette étude fut confiée au docteur Jerry White (Département de sociologie, l'université de Western Ontario), membre du conseil d'administration du Centre. «L'étude a été financée par l'intermédiaire d'un plan de subvention innovateur. Le Conseil de recherches en sciences humaines en a assuré les ressources en nature et une partie du financement. Le Syndicat des employé-e-s de la fonction publique (SEFPO) y a accordé une subvention. L'université de Western Ontario y a fourni du soutien administratif et assuré des ressources en nature. L'auteur principal est entièrement responsable du contenu de ce rapport, de son interprétation et de sa présentation.»

Veuillez trouver ci-dessous un résumé de l'étude qui démontre, sans l'ombre d'un doute, qu'il nous faudra revendiquer de façon ferme le retour à la qualité d'enseignement que nous avons déjà connue. … Peut-être avez-vous oublié l'existence de cette étude !

Bonne lecture.

F. B.

LA VOIX DE LA SALLE DE CLASSE

Résumé de l'étude sur la qualité de l'éducation en Ontario

INTRODUCTION

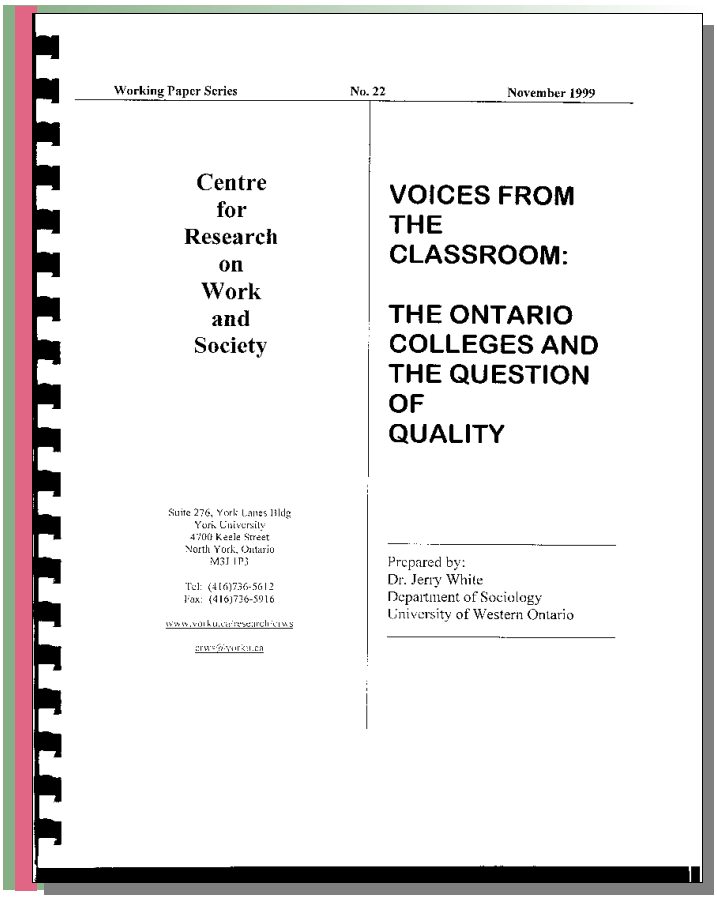
Depuis une dizaine d'années, la qualité de l'éducation en Ontario fait l'objet de discussions publiques et d'une controverse. Cette controverse s'est intensifiée lorsque les associations d'enseignants primaires, secondaires et postsecondaires ont commencé à tenir des débats sur les orientations de l'éducation avec les instances décisionnaires. Les Canadiens en général, et les Ontariens en particulier, ont exprimé de grandes inquiétudes quant à l'éducation, s'intéressant particulièrement à la formation et l'éducation de la main-d'oeuvre du Canada. L'idée que le rendement économique d'une nation est de plus en plus déterminé par la qualité de ses ressources humaines du fait de la mondialisation et d'une concurrence croissante, a cristallisé cet intérêt. (Riddle, 1994 :125)

Des centaines de milliers de jeunes Ontariens entreprennent des activités de formation et d'éducation continue chaque année. La qualité de ces activités influe sur l'économie et sur la prospérité de la société dans son ensemble. À cause des récessions et de la turbulence des années 80 et du début des années 90, qui ont créé un chômage coriace, même quand l'économie

LA VOIX DE LA SALLE DE CLASSE

Résumé de l'étude sur la qualité de l'éducation en Ontario

se redressait, la préoccupation majeure de beaucoup de Canadiens est d'entrer sur le marché du travail – et de s'y adapter. Cette préoccupation a suscité l'intérêt des politiciens, si bien que la politique gouvernementale s'est de plus en plus focalisée sur l'éducation et la formation. Le dialogue est loin d'être clos, et en fin de compte il contribuera à modeler les lignes de conduite de bien des paliers de compétence.



Working Paper Series No. 22 November 1999

Centre for Research on Work and Society

Suite 276, York Lanes Bldg
York University
4700 Keele Street
North York, Ontario
M3J 1P3

Tel: (416)736-5612
Fax: (416)736-5916

www.yorku.ca/research/crws

crws@yorku.ca

VOICES FROM THE CLASSROOM:

THE ONTARIO COLLEGES AND THE QUESTION OF QUALITY

Prepared by:
Dr. Jerry White
Department of Sociology
University of Western Ontario

Au cours des 15 dernières années, deux études majeures du système collégial de l'Ontario ont été effectuées, toutes deux commandées par des gouvernements conservateurs. Les deux études, tant celle de 1985 que celle de 1996, ont indiqué des directions semblables; elles prédisaient que la demande de formation collégiale allait s'accroître et avertissaient que sans changements significatifs dans l'évolution du secteur postsecondaire et dans l'allocation des ressources, la qualité des études collégiales et leur accessibilité seraient minées (ministère de l'Éducation et de la Formation, 1996 :2). Les deux rapports demandaient aux universitaires et autres chercheurs de continuer à évaluer le système, d'aider les gens à comprendre les problèmes, et espérait-on, à y trouver des solutions.

La présente étude est un autre apport à cette compréhension. Elle utilise des méthodologies et de l'information très semblables à celles des études précédentes, y compris les documents provenant des ministères pertinents, les rapports annuels des 25 collèges examinés, et des interviews. Cependant, cette étude va au-delà des études précédentes (elles étaient fondées sur quelques interviews avec des personnes qui travaillaient en salle de classe et dans l'administration), car elle comprend une enquête détaillée menée auprès d'un échantillon stratifié au hasard de 517 professeurs titulaires de collège. Le présent rapport est, en partie, leur opinion sur l'effet des changements qui ont eu lieu depuis cinq ans. Il ne s'agit pas d'une étude anecdotique, l'échantillon stratifié au hasard ayant été choisi de manière scientifique, et seules les réponses qui satisfaisaient aux conditions rigoureuses des tests de signification statistique ayant été rapportées.

L'une des forces principales du présent rapport vient du fait que l'on a interviewé des membres de la faculté parce que ce sont les personnes à l'interne qui sont dans la meilleure position pour décrire ce qui se passe aujourd'hui dans les collèges. En tant que partici-

LA VOIX DE LA SALLE DE CLASSE

(suite de la page 11)

pants qui doivent composer avec une situation mouvante et qui sont capables de comparer, en termes pratiques, l'ancien système au nouveau, ils sont à même de bien saisir la situation. Nous n'avons pas cherché à obtenir l'opinion des étudiants parce que, même si leur expérience est importante, elle est d'une courte durée, et donc elle ne permet guère de faire des comparaisons.

RÉSUMÉ

OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

Cette recherche a deux objectifs :

1. Examiner le système collégial et déterminer les facteurs responsables des changements qui se produisent dans les collèges au cours des dix dernières années;
2. Étudier les conséquences de ces changements par rapport à la qualité de l'éducation en Ontario.

POINTS SAILLANTS DES RÉSULTATS

Le système collégial : Origine, philosophie, finances et utilisation.

Dans la province de l' Ontario, le système collégial comprend 25 collèges avec une inscription totale de plus de 200 000 étudiants et des frais d'exploitation de plus de 345 millions de dollars. Les collèges emploient plus de 20 000 Ontariennes et Ontariens.

Le système a été établi en 1965 pour atteindre deux objectifs :

1. assurer l'éducation de la main-d'oeuvre qui permettrait à la province de diversifier son économie;
2. fournir de l'enseignement supérieur aux étudiants dont les talents, capacités et intérêts se trouvent en dehors des programmes universitaires.

Dès le début, il existe des visions différentes de la fonction des collèges : Doivent-ils fournir aux employeurs des travailleurs spécialement formés ? Doivent-ils fournir aux étudiants une formation scolaire plus générale ?

Dès le début, il existe des visions différentes de la fonction des collèges : Doivent-ils fournir aux employeurs des travailleurs spécialement formés ? Doivent-ils fournir aux étudiants une formation scolaire plus générale ? Ou peuvent-ils combiner les deux fonctions ?

Des subventions ?

Les ressources des collèges

Résumé : les tendances relatives au revenu

Financement provincial :

1987-1993 : les budgets d'exploitation augmentés

1993-1998 : la baisse du financement tous les ans

1992-1998 : les subventions d'exploitation réduites de plus de 20,9 %

1999 : les niveaux de subvention similaires à la fin des années 1980

En dépit de l'augmentation du pourcentage de fonds provenant des frais de scolarité – de 13,7 % de tout revenu en 1993 à 20,7 % en 1997 – ainsi que du montant réel du revenu - de 231 millions de dollars en 1993 à

LA VOIX DE LA SALLE DE CLASSE

(suite de la page 12)

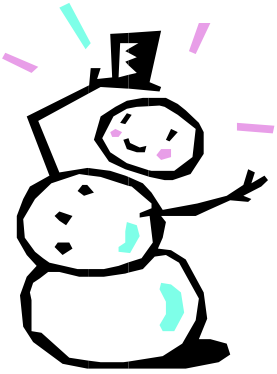
309 millions de dollars en 1997 – il y a eu en réalité une baisse de revenu pendant la même période. La raison principale de cette baisse est la réduction de paiements de transfert du gouvernement provincial.

La réduction de fonds, en elle-même, nous explique seulement une partie de l'histoire du financement. Il est nécessaire d'examiner les pressions faites sur les collèges dans les domaines de dépenses, de revenu et d'inscription.

Résumé : les tendances relatives aux dépenses

Les collèges ont réduit leurs dépenses afin de rester dans les limites de financement. Les frais d'exploitation ont baissé de 378,4 millions de dollars en 1994-1995 à 342,1 millions de dollars en 1996-1997. **Cette réduction de dépenses a été réalisée par l'intermédiaire des économies faites dans la rémunération (salaires) offerte au personnel scolaire et de soutien.** La rémunération du personnel syndiqué peut être réduite au moyen de mise à pied ou de non remplacement de retraités. Dans le cas des collèges, il s'agissait de **réductions du nombre d'enseignants et de personnel de soutien.**

Les ressources humaines des collèges (personnel scolaire et personnel de soutien) qui sont essentielles à l'offre des programmes d'études aux étudiants sont devenues de plus en plus restreintes. L'effet de cette restriction sur la qualité de l'éducation est étroitement lié à la demande de ces ressources qui peut être mesurée par un examen des chiffres d'inscription.



Résumé : les tendances relatives à l'inscription

À l'exception de 1994-1995, **l'inscription aux collèges a augmenté chaque année** au cours des cinq années faisant l'objet de cette étude. L'inscription des étudiants à temps plein a augmenté tous les ans y compris l'année 1994-1995. **Entre 1991-1992 et 1995-1996, l'inscription a augmenté de plus de 9 % ou plus de 18 000 étudiants à temps plein et à temps partiel se sont inscrits aux collèges.** Il y a eu quelques difficultés dans l'obtention des chiffres réels des étudiants pour la période 1996-1998, mais selon le ministère de l'Éducation, la tendance d'augmentation du nombre d'étudiants inscrits aux collèges a continué de façon régulière.

En conclusion, il y a eu une augmentation de pressions faites sur les collèges sous forme d'augmentation du nombre d'étudiants et de baisse des ressources, en particulier, des frais d'exploitation provenant du gouvernement provincial.

L' ÉTUDE

Financer l'étude

Le Centre de recherche sur le travail et le syndicalisme de l'Université York a mené l'étude sous la direction du docteur Jerry White (Département de sociologie, l'université de Western Ontario), membre du conseil d'administration du Centre. L'étude a été financée par l'intermédiaire d'un plan de subvention innovateur. Le Conseil de recherches en sciences humaines en a assuré les ressources en nature et une partie du financement. Le Syndicat des employées et employés de la fonction publique (SEFPO) y a accordé une subvention. L'université de Western Ontario y a fourni du soutien administratif et assuré des ressources en nature. L'auteur principal est entièrement responsable

LA VOIX DE LA SALLE DE CLASSE

(suite de la page 13)

du contenu de ce rapport, de son interprétation et de sa présentation.

- 78 % de personnes interrogées ont signalé une augmentation du nombre d'étudiants au cours des cinq dernières années.

(…)

- Parmi ceux qui ont signalé une augmentation, presque la moitié ont indiqué que l'effectif de classe avait augmenté de plus de 20 %.

La méthodologie

Une liste complète de professeurs, conseillers et bibliothécaires a été établie par collège. À partir de cette liste, 700 personnes faisant l'objet d'un interview ont été choisies au hasard par le chercheur. Le taux de réponse s'élève à 86% et 517 personnes d'un échantillon stratifié au hasard ont été interviewées. Deux cas ont été enlevés car les personnes interviewées avaient travaillé moins de cinq ans dans le système collégial. Toute analyse est basée sur les 515 cas valables figurant dans la base de données.

Les interviews ont été effectuées par téléphone entre le 3 mars et le 24 avril 1999. Selon la langue préférée de la personne interrogée, les interviews ont été menées en français ou en anglais. Tous les renseignements sur la méthodologie se trouvent dans le rapport.

POINTS SAILLANTS DU SONDAGE

L'effectif de classe

La plupart des professeurs ont signalé un effectif de classe plus important.

- 78 % de personnes interrogées ont signalé une augmentation du nombre d'étudiants au cours des cinq dernières années.

- 17 % n'ont signalé aucun changement.

- 3 % ont signalé une baisse.

- Parmi ceux qui ont signalé une augmentation, presque la moitié ont indiqué que l'effectif de classe avait augmenté de plus de 20 %.

Ces données recueillies correspondent à une augmentation du nombre total d'étudiants et à l'encombrement des salles de classe en général.

- **Plus de 2/3 des professeurs ont indiqué qu'ils avaient plus d'étudiants.**

- 90 % de ces professeurs ont signalé une augmentation du nombre d'étudiants de plus de 10 %.

- **46 % ont signalé des augmentations du nombre d'étudiants de plus de 20 %.**

- 60 % des professeurs signalent qu'il n'y a quelquefois pas assez de chaises pour les étudiants

- 60 % des professeurs signalent qu'il n'y a quelquefois pas assez de chaises pour les étudiants.

LA VOIX DE LA SALLE DE CLASSE

(suite de la page 14)

- 11 % connaissent souvent des salles de classe encombrées avec peu d'espace pour les étudiants.

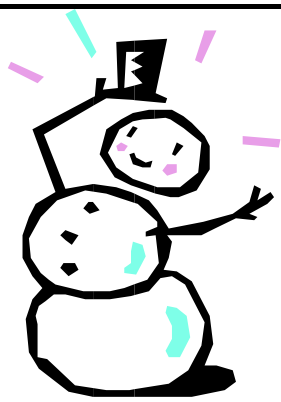
On a demandé aux personnes interrogées si les changements d'effectif de classe au cours des cinq dernières années ont eu un effet sur la qualité de l'éducation.

- Presque 86 % des participants au sondage ont répondu que les changements d'effectif de classe ont un effet négatif sur la qualité de l'éducation.

- Presque 86 % des participants au sondage ont répondu que les changements d'effectif de classe ont un effet négatif sur la qualité de l'éducation.

Le temps de contact entre les professeurs et les étudiants

Une partie importante du travail des professeurs comprend le contact avec les étudiants en dehors de la salle de classe, leur permettant de donner des conseils sur les études ou sur leurs carrières. On a demandé aux personnes interrogées si elles ont connu des changements relatifs au temps de contact qu'elles avaient avec les étudiants en dehors de la salle de classe.



- **56,6 % des professeurs ont signalé une baisse du temps de contact avec les étudiants en dehors de la salle de classe.**
- **34 % ont témoigné peu de changements.**
- **9 % ont témoigné une amélioration.**

Les changements de programmes d'études et de méthodes d'enseignement

Un examen de la documentation sur les programmes d'études indique que les collèges ont suivi des étapes visant à réduire le nombre de semaines attribué à l'enseignement d'un grand nombre de cours. Cette étude a confirmé ce résultat car 75 % des professeurs ont répondu qu'ils avaient connu cette réduction. Parmi ceux qui ont connu une baisse du nombre de semaines attribué à chaque cours :

- **71 % ont signalé une baisse de la qualité du programme d'études en raison de la réduction du nombre de semaines attribué à chaque cours.**
- 26 % n'ont signalé aucun effet sur la qualité.
- 3 % ont trouvé que la qualité a été améliorée.

Les cours « autodidacte » et «auto-apprentissage »

Les professeurs ont signalé un changement de l'orientation de l'éducation vers la méthode «auto-apprentissage» ou «autodidacte» par laquelle les étudiants apprennent eux-mêmes de façon indépendante. On a demandé aux professeurs l'effet de ce changement sur la qualité de l'enseignement de leurs programmes d'études particuliers.

- 89 % des professeurs ont signalé que leurs programmes d'études ont été touchés par l'introduction des cours «autodidacte» ou «auto-

LA VOIX DE LA SALLE DE CLASSE

(suite de la page 15)

apprentissage».

Parmi les professeurs dont les programmes d'études ont été touchés :

- 61,6 % ont indiqué que le changement vers l'auto-apprentissage a un effet négatif sur la qualité de l'enseignement de leurs programmes.

La disponibilité du matériel audiovisuel

- **53 % des personnes interrogées ont signalé de la difficulté dans l'obtention du matériel audiovisuel quelquefois ou tout le temps.**
- 42 % n'ont pas eu de difficulté à trouver du matériel audiovisuel.

Examens et évaluations

Les chercheurs ont étudié si des classes avec un plus grand nombre d'étudiants ont obligé les professeurs à changer leurs méthodes d'évaluation.

Presque la moitié de professeurs ont signalé qu'ils ont donné moins de devoirs aux étudiants car ils n'avaient pas le temps de les corriger.

Parmi les professeurs qui n'ont signalé aucun changement d'approche, beaucoup enseignaient dans des domaines (tels que la technologie, les arts des médias) dont l'évaluation des étudiants se faisait traditionnellement sans devoirs.

La qualité du travail des étudiants

On a demandé aux professeurs de se prononcer sur la qualité du travail des étudiants. Presque 65 % des professeurs ont témoigné une baisse de la qualité du travail des étudiants.

LES COLLÈGES EN TANT QUE LIEUX DE TRAVAIL DES PROFESSEURS

La charge de travail

Notez qu'en moyenne, une semaine de travail comprend le temps de préparation des cours, l'évaluation des étudiants, le temps de donner les cours, les fonctions administratives ainsi que le perfectionnement professionnel. On a demandé aux personnes interrogées si en moyenne leur charge de travail d'une semaine avait changé au cours des cinq dernières années. Quatre-vingt huit pour cent des personnes interrogées – dans toutes les disciplines – ont signalé une augmentation de la charge de travail en une semaine de travail moyenne.

Le niveau de stress des professeurs

Les chercheurs ont examiné si les changements qui se sont produits dans les collèges au cours des cinq dernières années avaient eu un effet sur le niveau de stress des professeurs.

- **plus de 78 % des professeurs ont noté que leur niveau de stress a augmenté.**
- 2,5 % ont signalé que leur niveau de stress avait diminué.
- presque 19 % n'ont signalé aucun changement.

Cette augmentation de niveau de stress était constante dans tous les secteurs des collèges.

La satisfaction professionnelle des professeurs

Presque 64 % des professeurs

LA VOIX DE LA SALLE DE CLASSE

(suite de la page 16)

interrogés ont signalé une baisse de satisfaction professionnelle. Dans certaines disciplines (par ex. sciences de la santé, sciences humaines), ils ont signalé une baisse de satisfaction professionnelle plus importante que d'autres (par ex. les arts des médias).

Le moral dans les collèges

On a demandé aux personnes interrogées de se prononcer sur l'effet des changements récents sur le moral du personnel.

Plus de 86 % des professeurs ont signalé une baisse de moral dans leurs collèges.

Les résultats du sondage indiquent aussi une baisse de moral de façon générale dans chaque domaine ou discipline.

Moins de professeurs à temps plein

L'étude a noté la pratique courante d'embaucher moins de professeurs à temps plein (qui sont protégés par les contrats) et plus de remplaçants, par ex. les moniteurs ou les techniciens. **Presque 81 % des personnes interrogées ont constaté que cette pratique a eu un effet négatif sur la qualité de l'éducation offerte par les collèges.** Cette tendance actuelle s'applique à toutes les disciplines.

Presque 64 % des professeurs interrogés ont signalé une baisse de satisfaction professionnelle.

CONCLUSIONS SUR LA QUALITÉ

Évaluer la qualité de l'éducation est un travail compliqué. Il est plus facile d'identifier des tendances et des orientations plutôt que de donner une «note» précise à la qualité de l'enseignement de n'importe quel programme d'études. Toutefois, il existe certains outils qui peuvent nous aider à accomplir cette tâche : nous pouvons analyser les observations des personnes qui livrent les programmes, examiner les évaluations précédentes du système collégial et les comparer avec les résultats de la présente étude.

Dans le cadre de l'étude sur les collèges de 1985, exécutée sur demande du premier ministre Williams Davis, des entrevues ont été menées auprès des professeurs et du personnel de soutien. Il a été décidé que la qualité des études collégiales peut être évaluée selon les

points de repère suivants :

- l'inscription et les ressources et leur impact sur l'effectif de classe et l'encombrement de la salle de classe;
- les médias et les ressources disponibles dans la salle de classe;
- le dialogue et l'interaction entre les professeurs et les étudiants en salle de classe ou en dehors;
- les moyens (devoirs et examens, etc.) utilisés pour évaluer les étudiants (et si les professeurs sont obligés de préparer des exercices à choix multiples plutôt que des tests de rédaction).

L'étude sur le système collégial, effectuée en 1996 par le gouvernement Harris, dépendait en grande partie des interviews ménagées en public ou en privé avec des personnes intéressées et des soumissions publiques plutôt que des expériences des personnes qui travaillaient dans la salle de classe. Le groupe de travail sur l'éducation a conclu que la trajectoire du développement et les questions subséquentes d'accès et de qualité

LA VOIX DE LA SALLE DE CLASSE

(suite de la page 17)

dépendent de la façon dont les ressources sont allouées.

La présente étude adopte une approche hybride afin d'examiner les tendances relatives à l'inscription, aux dépenses et au revenu et de mener un sondage auprès d'un échantillon modèle de responsables de l'enseignement dans les collèges.

Cette étude nous amène à conclure que la qualité de l'éducation a baissé dans les années 1990 et qu'elle continuera à le faire à moins que le secteur ne soit proprement financé de nouveau.

Selon la présente étude, le gouvernement provincial a réduit les paiements de transfert aux collèges alors que l'inscription aux collèges a augmenté de façon régulière. En conséquence, le système collégial a dû accommoder plus d'étudiants avec moins d'argent. Les résultats de l'étude indiquent aussi que le personnel scolaire des collèges a été réduit et qu'il reçoit actuellement une rémunération moins élevée. Cette tendance s'est traduite par un effectif de classe plus important et un manque de services offerts aux étudiants, bien que les frais de scolarité n'aient pas été réduits. En réalité, les étudiants paient plus pour leur éducation et plus de frais de scolarité sont utilisés pour couvrir les dépenses en exploitation. De plus, un plus grand nombre d'étudiants reçoivent de l'aide financière dans le cadre du programme d'aide aux étudiants.

La qualité de l'éducation du point de vue des professeurs

On a demandé aux personnes interrogées de faire une évaluation de la qualité générale de l'éducation dans les collèges.

- 68,4 % des personnes interrogées constatent que la qualité générale de l'éducation dans les collèges a baissé au cours des cinq dernières années.

CONCLUSIONS

Les résultats de l'étude indiquent que **la qualité de l'éducation a baissé** dans les collèges en Ontario au cours des dix dernières années. Ce changement a donné lieu à **une baisse du moral** du personnel scolaire et à une détérioration des collèges en tant que lieux de travail pour les enseignants. En ce qui concerne les personnes qui travaillent en salle de classe, **le niveau de stress a augmenté**. Pour remédier à la situation actuelle, il sera nécessaire d'investir dans les fonds d'exploitation permettant l'embauche de plus de professeurs titulaires de collège et d'autre personnel pour les bibliothèques et les services de consultation. Il y a toute raison de croire que le personnel de soutien a aussi souffert, le nombre ayant diminué, le moral baissé et le niveau de stress augmenté.

Cette étude nous amène à conclure que la qualité de l'éducation a baissé dans les années 1990 et qu'elle continuera à le faire à moins que le secteur soit proprement financé de nouveau.

Centre de recherche sur le travail et le syndicalisme

Université York

MAUDITE CONVENTION, TU NOUS EMPÊCHES DE TOURNER EN ROND!

Il n'est pas rare d'entendre ce genre de commentaires venant de certains de nos administrateurs ou malheureusement de certains de nos collègues! Ceci principalement lors de la période du renouvellement de nos charges de travail (FCT).
Que ce soit une enseignante ou un enseignant en période d'essai qui ne peut être en temps supplémentaire, une enseignante ou un enseignant qui aimerait donner ses cours selon le principe de la moyenne mobile (rolling average), une enseignante ou un enseignant qui pourrait convenir de faire du travail non consigné sur sa charge de travail, ou encore une enseignante ou un enseignant qui accepte des préparations et/ou sections, bien au-delà des limites permises, ce sont toutes de "bonnes raisons" pour justifier l'utilisation des grains de sable dans l'engrenage! Cependant cela devient problématique pour l'ensemble du personnel scolaire protégé par cette convention collective.
Arrêtons-nous un moment pour nous demander ce que représente notre convention collective?
C'est avant tout un contrat signé de bonne foi par le *Conseil ontarien des affaires collégiales pour les collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario* c'est-à-dire le Patronat, d'une part, et par le *Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario (pour le personnel scolaire), d'autre part.*.

À ma connaissance, aucune de ces deux parties n'a été obligée de signer cette convention collective avec un fusil sur la tempe!

À ma connaissance, aucune de ces deux parties n'a été obligée de signer cette convention collective avec un fusil sur la tempe! Plutôt, les deux parties en sont arrivées à définir des conditions de travail satisfaisantes pour le Patronat et le Syndicat, suite à un long processus de négociation!
Parmi les deux camps, certains diront que ces conditions de travail ne sont pas parfaites, j'en conviens. Cependant, par la signature des deux parties impliquées, ces mêmes règles deviennent les lois régissant le fonctionnement de notre milieu de travail, où tous se doivent de les respecter!

Professeur Pierre St-Gelais

Incluses dans ces conditions de travail, nous retrouvons celles ayant trait au processus de discussion de notre charge de travail (FCT) avec notre superviseur(e) immédiat(e). Tous, Directrices, Directeurs, Enseignantes et Enseignants, doivent avoir à coeur de respecter ces clauses. **En procédant ainsi, c'est l'enseignement qui en sort gagnant!**

À tous et toutes, je vous souhaite un bon semestre d'hiver 2004!

Pierre St-Gelais, Responsable des griefs, Section locale 470 du SEFPO

Il y a trois ans, l'étude du professeur Jerry White allait servir à l'établissement des revendications du personnel scolaire lors de la dernière ronde de négociations.

Les résultats de cette étude demeurent tout aussi vrais aujourd'hui ...

LESSONS FROM "VOICES"
Setting the stage for bargaining in 2001

In 1999, the Centre for Research on Work and Society published a study into the consequences of the changes in the college system in Ontario in terms of quality of education. "Voices from the Classroom" was the result of over five hundred interviews with academic employees of the colleges. The study points to some important trends in the college system that will inform our discussions during the preparation for the upcoming negotiations.

Un résumé de l'étude se retrouve aux pages 10 à 18 des présentes.

"Voices" makes a compelling case that the stress that college system has been under during the past five years has had a detrimental effect on our working conditions. Most of us are working harder and enjoying it less. Sadly, we also feel that the changes in the colleges have adversely affected the quality of education that we are able to deliver to our students. This decline has serious long-term implications for the colleges.

The colleges have loaded their financial problems onto our backs. We see the results in our workload and in our classrooms. Almost ninety percent of the respondents reported an increase in their workload for an average workweek. Most professors reported larger class sizes and this was paralleled by an increase in the total number of students being taught by professors.

Not surprisingly, we are feeling the pressure personally. Over three-quarters of those surveyed felt that their stress levels had increased over the last five years. Disturbingly, over forty percent of the respondents reported that the changes in the college had resulted in a decline in their health and home life.

Unfortunately, despite our best efforts and the personal costs that we have incurred trying to maintain the quality of education in the system, we believe that the quality of education in the colleges has declined. In the survey, over two-thirds of the respondents felt that the quality of education in the colleges had declined in the last five years.

The disconnection between our increased efforts and the results that we are seeing in the classroom is also having detrimental effects on the morale in the college system. Over sixty percent of us reported a decrease in our job satisfaction. Almost ninety percent of faculty reported a decline in the morale at their college.

The figures show us that there are serious problems in the colleges that are affecting us on the job and at home. We must address these problems now.

Fortunately, "Voices" gives us some direction regarding how we should proceed to improve the situation. We need the tools to address the increased use of non-full time faculty that has contributed to the decline of quality in the system. Over eighty percent of those surveyed reported that the practice of employing fewer full time professors had negatively affected the quality of education at their college.
We also need to increase our control over our work. Over ninety percent of those surveyed felt that more faculty control over curriculum was an important factor for improving the quality of education in the colleges.

Armed with the information provided in "Voices" we should approach this round of negotiations with renewed determination to negotiate improvements in our collective agreement that will result in positive gains in the areas that mean the most to our members.

En tête

Mise en page et production - Fernand Bégin

CANADIAN ASSOCIATION CALM OF LABOUR MEDIA