

Mise à jour 2021 sur l'éducation dans les collèges de l'Ontario

Kevin Mackay et Martin Devitt

Mise à jour 2021 sur l'éducation dans les collèges de l'Ontario

Contents

Partie 1 : Introduction.....	3
Contexte.....	3
Commanditaire	3
Méthodologie.....	3
Une victoire historique	4
Les nouveaux défis.....	4
Histoire de la négociation collective.....	8
Partie 2 : Contexte politique et économique actuel.....	9
Aperçu national et impact de la COVID-19.....	9
Appui fédéral à l'éducation postsecondaire	9
Aperçu provincial et impact de la COVID-19	10
Attaque contre les droits de négociation dans le secteur public	11
Négociations dans le secteur de l'éducation en période de COVID-19.....	12
Partie 3 : Réseau collégial de l'Ontario	14
Financement du réseau collégial	14
Ententes de mandat stratégiques.....	15
Les priorités de la direction des collèges : austérité, « versatilité » et micro-titres	17
Étudiants étrangers.....	20
Partenariats public-privé.....	21
Syndicalisation du personnel scolaire contractuel	22
Augmentation du nombre de gestionnaires supérieurs et de leurs salaires	22
Les un pour cent.....	25
Partie 4 : Menaces envers la qualité de l'éducation.....	26
Charge de travail.....	26
Évaluation et préparation des cours.....	26
Accommodements des étudiants	29
Systèmes de gestion de l'apprentissage et communication électronique	29

Enseignement sur une année complète et perte de temps pour le renouvellement et l'élaboration des cours	30
Personnel scolaire contractuel	32
Niveaux de dotation en personnel dans les collèges de l'Ontario	33
Changements en pourcentage dans le temps	33
Enseignement en ligne.....	33
eCampus Ontario	34
Le passage vers l'enseignement en ligne à cause de la pandémie de COVID-19	34
Précarité et charge de travail accrues du personnel scolaire contractuel	35
L'expérience étudiante en ligne.....	36
Les tests en ligne.....	37
Sous-traitance du travail du personnel scolaire	38
Les bibliothécaires	38
Les conseillers	39
Dégrouper le travail du personnel scolaire	40
Intimidation/santé et sécurité psychologiques en milieu de travail	42
Prise de décision académique et assurance de la qualité	42
Propriété intellectuelle	42
Gouvernance partagée	44
Partie 5 : Vers un réseau collégial public, équitable et de haute qualité	46
Rejeter le néolibéralisme et accroître le soutien public.....	46
Créer de bons emplois, et non pas des emplois précaires	47
Améliorer la qualité de l'éducation	49
Notes de références.....	52

Partie 1 : Introduction

Contexte

La *Mise à jour 2021 sur l'éducation dans les collèges de l'Ontario* fait suite au *Rapport sur l'éducation dans les collèges de l'Ontario* de 2014.¹ Depuis les sept années qui ont suivi la publication du premier rapport, le réseau collégial a subi de profonds changements. Ces changements sont dus à la grève du personnel scolaire de 2017, à l'arrivée d'un nouveau gouvernement provincial conservateur et à la pandémie de COVID-19. Il est nécessaire de contextualiser ces événements importants et d'évaluer leur impact sur l'expérience du personnel scolaire et des étudiants, la qualité de l'enseignement collégial et l'avenir de tout le système.

En outre, il est nécessaire de documenter les menaces perpétuelles posées par la vision néolibérale de l'éducation qui est toujours mise de l'avant par les gouvernements provinciaux et les administrateurs des collèges. Cette vision est celle d'un secteur de l'éducation postsecondaire caractérisé par le sous-financement, une concurrence intense, la privatisation, l'internationalisation, la déqualification des emplois, l'apprentissage en ligne, la hausse des frais de scolarité, le dégroupement du travail du personnel scolaire et la précarisation de la main-d'œuvre. À l'opposé, le *Rapport sur l'éducation dans les collèges de l'Ontario*, paru en 2014, présentait une vision dans laquelle le personnel scolaire, les administrateurs et la province étaient des partenaires égaux pour bâtir un réseau collégial de grande qualité, fondé sur l'équité et financé par des fonds publics. Cette *Mise à jour 2021* décrit en détail les défis, les anciens et les nouveaux, et met de l'avant la vision du personnel scolaire et formule des recommandations stratégiques pour les surmonter.

Commanditaire

La *Mise à jour 2021* a été parrainée par l'Exécutif divisionnaire du personnel scolaire des CAAT, dont les membres sont représentés par le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (OPSEU/SEFPO). Elle vise à appuyer les négociations contractuelles du personnel scolaire des collèges de l'Ontario durant l'été 2021.

Méthodologie

Les auteurs de la *Mise à jour 2021*, Kevin MacKay et Martin Devitt, ont tous les deux été membres de l'Exécutif divisionnaire du personnel scolaire des CAAT, chacun ayant effectué deux mandats au sein de l'Exécutif divisionnaire, y compris un mandat de vice-président. Kevin MacKay, qui a été membre de l'équipe de négociation du personnel scolaire en 2017, est l'auteur du *Rapport sur l'éducation dans les collèges de l'Ontario*, paru en 2014. Les deux auteurs représentent également le personnel scolaire des CAAT et de l'OPSEU/SEFPO en tant que délégués à l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU). Ils apportent leur propre expérience et perspective provinciales dans l'analyse des statistiques du réseau collégial, des directives de politique provinciale et des documents de position de l'employeur. Par

ailleurs, les deux auteurs ont consulté les dirigeants des sections locales du personnel scolaire des CAAT et des membres du secteur de l'éducation postsecondaire au niveau provincial et national.

Une victoire historique

En décembre 2017, le personnel scolaire des collèges de l'Ontario terminait une grève de cinq semaines – la plus longue de l'histoire du réseau collégial. L'arbitrage contractuel et la décision de l'arbitre Kaplan comprenaient des gains importants sur des questions qui touchaient le personnel scolaire depuis longtemps.² Après plusieurs décennies de lutte, le personnel scolaire des collèges obtenait enfin la liberté académique – le droit d'enseigner et de parler librement est désormais enchâssé dans la convention collective (CC) du personnel scolaire des collèges. Le personnel scolaire a également obtenu la protection de la sécurité d'emploi pour le personnel scolaire contractuel avec l'instauration du Registre des employés à charge partielle. Cette nouvelle disposition constitue l'étape clé d'un processus inachevé visant à atteindre l'équité pour le personnel scolaire autre qu'à temps plein. D'une importance cruciale, le moratoire sur l'article 2 de la CC a été levé avec succès, ce qui permet au syndicat local de déposer des griefs pour demander l'embauche de personnel à temps plein. Trois questions importantes de négociation ont été abordées grâce à la création du groupe de travail provincial, afin de discuter des effectifs de personnel à temps plein, de la gouvernance partagée et des droits de propriété intellectuelle avec les intervenants du secteur et de faire des recommandations au Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle (MESFP). La nécessité de mettre à jour la définition de classe et la charge de travail des conseillers a également été reconnue dans une lettre d'entente qui engage le Conseil des employeurs des collèges (Le Conseil) et l'Exécutif divisionnaire du personnel scolaire des CAAT à discuter de ces questions au Comité des relations employés/employeur (CREE). Enfin, l'application à l'échelle du système du projet de loi 148, la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*,³ a été prise en compte dans une lettre d'entente. Ce processus devait conduire à des gains importants en matière d'équité salariale pour le personnel scolaire des collèges autre qu'à temps plein.

Les nouveaux défis

Depuis la signature du contrat 2017, beaucoup de choses ont changé dans le réseau collégial de l'Ontario et le personnel scolaire a été confronté à des défis inattendus. Tout d'abord, après l'élection du premier ministre conservateur, Doug Ford, en 2018, le nouveau gouvernement a retiré son appui au groupe de travail provincial. Les réunions du groupe de travail ont été interrompues et le nouveau ministère des Collèges et Universités (MCU) a mis fin au processus. Le gouvernement Ford a de surcroît annulé *le projet de loi 148*, privant ainsi les membres du personnel scolaire contractuel de l'équité salariale dont ils avaient tant besoin.

À cause de l'annulation du groupe de travail provincial, le personnel scolaire est toujours aux prises avec des problèmes importants qui sont irrésolus depuis la dernière

ronde de négociation. Tout d'abord, la nécessité d'une gouvernance partagée demeure plus importante que jamais, dans la mesure où la liberté académique du personnel scolaire dans la salle de classe ne permet pas de parler d'une voix égale dans l'élaboration des politiques académiques au sein de nos établissements. En permettant au personnel scolaire et aux étudiants de contribuer de manière significative aux décisions académiques, la gouvernance partagée conduit à une meilleure pédagogie et recherche en instaurant un système important d'équilibre des pouvoirs qui assure l'intégrité de l'enseignement postsecondaire. Le Collège Sheridan demeure le seul des 24 collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario à avoir un sénat élu en fonction. Ce modèle de gouvernance collégiale, qui a fait ses preuves à Sheridan et qui est accepté comme la norme dans les établissements d'enseignement postsecondaire dans le monde entier, doit être étendu à tous les collèges de l'Ontario.

Les niveaux élevés de personnel scolaire autre qu'à temps plein sont un autre problème urgent qui continue de nuire à la qualité de l'éducation dans les collèges. On n'accorde pas le temps nécessaire aux membres, qualifiés et dévoués, du personnel scolaire contractuel pour préparer et dispenser les cours, pour faire les évaluations et pour participer au leadership académique. Un niveau de dotation approprié de personnel scolaire à temps plein est essentiel pour assurer la cohérence et la qualité des programmes des collèges et pour procurer aux étudiants la meilleure expérience d'apprentissage possible.

L'insuffisance de protection de la propriété intellectuelle (PI) du personnel scolaire continue d'être un problème grave qui entrave la recherche et la création de matériel de cours dans les collèges. Faire avancer le respect des droits de propriété intellectuelle permettrait aux établissements d'attirer et de garder d'excellents étudiants et membres du personnel scolaire. Cela se traduirait également par une meilleure pédagogie, puisque le personnel scolaire serait encouragé à exploiter toute son expertise académique lors de l'élaboration des matériels de cours. Enfin, le mandat d'élargir la recherche dans les collèges communautaires est gravement compromis lorsque les chercheurs qui font partie du personnel scolaire ne bénéficient pas du même niveau de protection de la propriété intellectuelle que leurs collègues des universités.

La diminution du nombre de bibliothécaires dans le réseau collégial et la sous-traitance qui menace les conseillers continuent d'être également des préoccupations majeures. Plusieurs collèges de l'Ontario n'ont actuellement aucun bibliothécaire, alors même que les activités académiques qui dépendent le plus de leur expertise – la recherche et les programmes de grade universitaire – sont en augmentation constante. Depuis la parution du Rapport 2014, le nombre de conseillers à temps plein au sein du personnel scolaire stagne et leur travail est de plus en plus menacé – soit par le dégroupement de leurs tâches qui sont assignées à du personnel de soutien, soit par la sous-traitance de leur travail à des prestataires tiers. Le manque de conseillers à l'échelle du système est particulièrement préoccupant étant donné que le nombre d'étudiants qui demandent des accommodements académiques, qui présentent des problèmes de santé mentale et qui ont accès à des services de counseling, ne cesse d'augmenter. Ce décalage

entre les effectifs du personnel scolaire et les besoins des étudiants laisse présager une crise de santé mentale dans les collèges.

La pandémie de la COVID-19 est l'autre événement important qui a touché le réseau collégial de l'Ontario. En mars 2020, les collèges ont été forcés de mettre fin à l'enseignement sur les campus d'un bout à l'autre de la province en raison des confinements généraux liés à la pandémie. La majorité des commerces et entreprises ont fermé leurs portes de mars à mai 2020, jusqu'à ce que la province commence à les rouvrir en juin. Les collèges ont maintenu quelques cours sur les campus (laboratoires, etc.) à l'automne 2020, mais la plupart des cours sont restés en ligne. Durant les semestres d'hiver et du printemps 2021, la majeure partie de l'enseignement a eu lieu en ligne. Le personnel scolaire a clairement compris et soutenu l'expansion urgente de l'apprentissage en ligne. Cependant, il semblerait que les administrateurs voient le passage forcé vers l'enseignement en ligne comme une « opportunité » pour procurer plus de « flexibilité » dans la prestation des cours. La menace est que de nombreux établissements tentent de prolonger l'enseignement en ligne des cours généraux à option et de certains cours magistraux plus longtemps que nécessaire pour protéger la santé publique. Demain, le vrai danger est que les gestionnaires des collèges adoptent l'enseignement en ligne comme « la nouvelle norme ».

Le passage massif à l'enseignement en ligne a eu plusieurs autres effets. Les effectifs des classes ont augmenté et les charges de travail sont de plus en plus lourdes du fait que l'enseignement en ligne demande plus de temps. Il y a également eu des menaces de mises à pied de personnel scolaire à temps plein en raison de la baisse des inscriptions, mais il semble qu'on ait généralement réussi à les éviter puisque les inscriptions n'ont pas chuté autant que prévu par les administrateurs des collèges. Malgré l'absence de mises à pied de personnel à temps plein, plusieurs collèges ont gelé l'embauche de personnel scolaire, aggravant encore plus le ratio déjà élevé entre les professeurs à temps plein et les professeurs autres qu'à temps plein. Dans le même temps, les collèges ont continué d'embaucher davantage d'administrateurs et d'augmenter la rémunération des cadres supérieurs de l'administration.

Le personnel scolaire des collèges a également été confronté à la réapparition d'un autre problème : les partenariats entre les collèges publics et le secteur privé (les P3). Les collèges communautaires de l'Ontario et les collèges privés d'enseignement professionnel ont noué quelques partenariats à petite échelle depuis 2005, l'année où le Collège Cambrian s'est associé au Collège Hanson pour offrir des programmes sur les campus de Brampton et de North York. D'autres collèges publics ont suivi le mouvement, ouvrant des campus en partenariat privé dans la RGT. Malgré une contestation judiciaire, l'OPSEU/SEFPO n'a pas réussi à arrêter les campus P3; cependant, après un lobbying important, le gouvernement libéral provincial a ordonné la fin des partenariats en 2018. Depuis l'arrivée au pouvoir du premier ministre Ford en 2018, le gouvernement provincial encourage de nouveau les P3.⁴ En 2019, le ministère des Collèges et Universités a émis une directive exécutoire indiquant que l'ouverture de tout nouveau campus collégial public devait se faire dans le cadre d'un partenariat avec le secteur privé. Cette directive précise également que les nouveaux campus P3

devront accueillir des étudiants étrangers dans le but de doubler leur nombre d'inscriptions sur le campus privé par rapport à leur nombre sur les campus du collège public ayant conclu le partenariat.⁵ Depuis l'envoi de cette directive, neuf collèges communautaires ont déjà lancé des campus P3 dans la RGT.

Malgré le fait que plusieurs problèmes subsistent après la ronde de négociations contractuelles de 2017, la grève de cinq semaines a contribué à ranimer le niveau d'engagement et de solidarité du personnel scolaire d'un bout à l'autre de la province. Face à l'offre finale forcée de l'employeur, le 6 novembre 2017, 86 pour cent des membres du personnel scolaire ont rejeté l'offre. 95 pour cent des membres admissibles ont participé au scrutin, illustrant l'unité qui existait au sein du personnel scolaire même après quatre semaines de grève.⁶ L'histoire de la négociation collective du personnel scolaire des collèges, mise à jour depuis le Rapport 2014, est illustrée à la figure 1, ci-dessous.

Histoire de la négociation collective

ABOUTISSEMENT DES NÉGOCIATIONS	DATE DE DÉBUT DU CONTRAT	DATE DE FIN DU CONTRAT	VOTE DE GRÈVE	GRÈVE
6 sept. 72 ¹	6 sept. 72	31 août 73	Non	Non
6 sept. 75	6 sept. 73	31 août	-	-
6 sept. 75 ²	6 sept. 75	31 août 76	Oui	Non
15 fév 77	6 sept. 76	31 août 77	Oui	Non
13 oct. 78	1 ^{er} sept. 77	31 août 79	Oui	Non
1 ^{er} mai 80	6 sept. 79	31 août 81	Oui	Non
8 oct. 81 ³	6 sept. 81	31 août 82	Non	Non
25 fév. 83	6 sept. 82	31 août 84	Oui	Non
Décision arbitrale ⁴	6 sept. 84	31 août 85	Oui	Oui
22 mai 86	6 sept. 85	31 août 87	Oui	Non
30 mai 88	1 ^{er} sept. 87	31 août 89	Oui	Non
27 fév. 90	1 ^{er} sept. 89	31 août 91	Oui	Oui
9 nov. 92	1 ^{er} sept. 91	31 août 94 ⁵	Non	Non
12 nov. 98	6 sept. 96	31 août 01	Oui	Non
24 oct. 01	1 ^{er} sept. 01	31 août 03	Non	Non
21 avril 04	6 sept. 03	31 août 05	Oui	Non
7 juillet 06	6 sept. 05	31 août 09	Oui	Oui
24 fév. 10 ⁶	6 sept. 09	31 août 2012	Oui	Non
6 sept. 2012	6 sept. 2012	31 août 2014	Non	Non
6 sept. 2014	6 sept. 2014	6 sept. 2017	Non	Non
20 déc. 2017	1 ^{er} oct. 2017	6 sept. 2021	Oui	Oui

Fig. 1

Partie 2 : Contexte politique et économique actuel

Aperçu national et impact de la COVID-19

En 2019, l'économie canadienne a enregistré une croissance de 1,7 pour cent et le chômage a continué de diminuer, atteignant 5,7 pour cent à la fin de l'année. Ces tendances économiques prometteuses devaient se poursuivre et, en octobre 2019, la Banque du Canada prévoyait une autre croissance de 1,7 pour cent en 2020.⁷ Mais, en l'espace de quelques mois, la courbe s'est inversée en raison des confinements à l'échelle du pays en réponse à la COVID-19, qui ont entraîné une réduction de 6,6 pour cent du PIB en 2020.⁸ Plus de trois millions d'emplois ont été perdus rien qu'en mars et avril 2020. À la fin d'avril, le taux de chômage atteignait le niveau record de 13,7 pour cent.⁹

Les programmes de soutien du gouvernement durant 2020-2021 ont contribué à amortir le choc du chômage de masse et l'insolvabilité des entreprises. Ces programmes, couplés à une réduction des recettes publiques, ont conduit à des déficits budgétaires massifs. Dans le discours du Trône d'octobre 2020, le gouvernement Trudeau prévoyait un déficit budgétaire fédéral de 381,6 milliards de dollars pour l'année. À cette époque, le marché de l'emploi avait graduellement repris de la vigueur, environ 80 pour cent des emplois perdus à cause de la COVID-19 ayant été recréés, le taux de chômage était tombé à 8,9 pour cent. Malgré cette reprise modeste, en janvier 2021, on prédisait que le déficit budgétaire augmenterait pour se situer entre 388,8 et 398,7 milliards de dollars à la fin de l'année. C'est-à-dire une dette nationale projetée à hauteur de 1 400 milliards de dollars.¹⁰

Lorsque la première vague de COVID-19 a frappé en mars et avril 2020, les établissements d'enseignement postsecondaire ont été forcés de mettre fin à l'enseignement en présentiel d'un bout à l'autre du Canada. Les répercussions financières et opérationnelles de la pandémie sur le territoire canadien. De nombreux collèges et universités ont enregistré des baisses importantes des inscriptions et des déficits budgétaires, tandis que d'autres ont réussi à maintenir leurs revenus et effectifs d'étudiants.

Appui fédéral à l'éducation postsecondaire

Il y a eu peu de changements dans les niveaux de financement fédéral pour le secteur canadien de l'enseignement postsecondaire lors de l'arrivée au pouvoir de l'actuel gouvernement Trudeau. Depuis l'année scolaire 2008-2009, les paiements de transferts fédéraux sont demeurés à 0,20 pour cent du PIB. Ce chiffre est en baisse par rapport au sommet de 0,49 pour cent du PIB en 1984-1985. Le financement fédéral a diminué sous le gouvernement conservateur de Brian Mulroney et a chuté encore plus fortement sous les gouvernements libéraux de Jean Chrétien et Paul Martin – atteignant le niveau le plus bas de 0,14 pour cent du PIB en 2006-2007.¹¹ Le Canada continue d'être à la traîne en ce qui concerne le financement gouvernemental de l'enseignement postsecondaire par rapport à des pays comparables. Il se classe au 27^e rang sur la liste

des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en ce qui concerne le pourcentage de financement public de l'éducation postsecondaire par rapport à celui du financement privé.¹²

Aperçu provincial et impact de la COVID-19

L'économie de l'Ontario a été durement frappée par la pandémie de COVID-19. Le budget provincial de 2020 a été retardé jusqu'en novembre, date à laquelle il a été annoncé des dépenses de 187 milliards de dollars et un déficit prévu de 38,5 milliards de dollars – le plus élevé de l'histoire de la province.¹³ Le PIB de la province a chuté de 6,5 pour cent en 2020, soit un peu moins que la moyenne nationale. Plus de 355 000 emplois ont été perdus et le chômage a augmenté à 9,1 pour cent – un taux nettement plus élevé que le taux d'avant la pandémie à 5,5 pour cent. En plus des pertes d'emplois, plus de 765 000 Ontariennes et Ontariens ont vu leurs heures de travail diminuer.¹⁴

Le secteur de l'éducation de l'Ontario a été particulièrement touché par la COVID-19. En mars 2020, les écoles de l'Ontario de la maternelle à la 12^e année ont suspendu leurs classes en présentiel et sont passées à l'enseignement entièrement en ligne. Les collèges et les universités ont suivi dans cette voie, ne continuant à enseigner en présentiel qu'un nombre limité de cours avec des exigences rigoureuses et intensives. Les écoles de la maternelle à la 12^e année ont brièvement rouvert de septembre à décembre 2020, avant de fermer de nouveau en raison d'un autre confinement à l'échelle de la province en janvier 2021.¹⁵ En février 2021, les écoles de la maternelle à la 12^e année ont rouvert une fois de plus dans une grande partie de la province. La question de l'enseignement en classe pendant la pandémie a été une source constante de conflit entre les travailleurs de l'éducation de première ligne, la province et les administrateurs scolaires. Ces conflits ont porté sur la taille de classes sécuritaires, la distanciation physique et les protocoles d'EPI pendant les classes en présentiel et la ventilation adéquate des bâtiments.¹⁶

Dans l'ensemble, le gouvernement Ford a été sévèrement critiqué pour sa gestion de la pandémie, qui a mis en lumière l'impact désastreux des politiques néolibérales sur la santé publique. Les taux de mortalité dévastateurs dans les foyers de soins de longue durée de l'Ontario sont liés à la décision prise par le gouvernement Ford en 2018 de réduire les inspections de la qualité des services aux résidents (IQSR), qui étaient jusque-là obligatoires dans tous les foyers de soins de longue durée.¹⁷ De plus, la province a tardé à dépenser les fonds fédéraux d'aide en réponse à la COVID-19, n'ayant pas encore affecté les 6,4 milliards de dollars d'aide fédérale en date de février 2021.¹⁸ Le manque d'investissement dans la protection des foyers de soins de longue durée et du personnel de première ligne a été souligné dans le rapport accablant rendu par la Commission d'enquête provinciale chargée d'enquêter sur les décès liés à la COVID-19 dans les foyers de soins de longue durée. La Commission a mis en lumière le fait que les foyers étaient aux prises avec un manque de personnel et d'EPI, et avec des tests de dépistage à la COVID-19 et protocoles de prévention des infections désuets.¹⁹ Enfin, les décisions économiques du gouvernement conservateur, comme

l'annulation de l'augmentation prévue du salaire minimum à 15 \$, l'élimination des jours de congé de maladie payés et la réduction du financement de la santé publique, n'ont fait qu'exacerber l'impact de la pandémie sur les citoyens les plus vulnérables de l'Ontario.²⁰

Attaque contre les droits de négociation dans le secteur public

Outre la pandémie, le secteur de l'éducation de l'Ontario est confronté à un climat politique hostile du fait que le gouvernement provincial a déjà affiché à maintes reprises sa volonté de perturber le processus de négociation collective et d'avoir recours à des lois pour faire respecter les termes des contrats. Ces ingérences des gouvernements libéral et conservateur successifs violent les droits à la négociation collective qui sont enchâssés dans la *Charte canadienne des droits et libertés*.

En 2012, le gouvernement libéral de Dalton McGuinty était intervenu dans la négociation collective des enseignants de l'Ontario. Le projet de loi 115, la *Loi de 2012 donnant la priorité aux élèves* interdisait les augmentations de salaire pendant deux ans et les grèves. Si les contrats ne pouvaient pas être négociés à une certaine date, le projet de loi permettait également à la province de forcer les syndicats du personnel enseignant à accepter un contrat déterminé par le gouvernement.²¹ En 2015, le gouvernement libéral de Kathleen Wynne a de nouveau interféré dans les négociations avec les enseignants, légiférant le retour au travail du personnel enseignant dans trois conseils scolaires.²² En avril 2016, la *Cour suprême du Canada* a confirmé le droit de négocier collectivement et déclaré que le projet de loi 115 constituait une violation de la *Charte*. Le gouvernement de l'Ontario a fini par devoir verser 100 millions de dollars de compensation aux syndicats représentant le personnel enseignant de l'Ontario.²³

Malgré une décision de justice indiquant que les lois sur le retour au travail et le gel des salaires violent la *Charte canadienne des droits et libertés*, les gouvernements provinciaux ont continué de s'immiscer dans les négociations collectives du secteur de l'éducation. En juin 2019, le gouvernement Ford a adopté une loi visant à plafonner les salaires de tous les travailleurs du secteur public. Le projet de loi 124, la *Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures*, impose un plafond de un pour cent (1 %) pendant trois ans pour ce qui est des augmentations salariales et des avantages sociaux pour les travailleurs du secteur public.²⁴ Une coalition de plus de 40 syndicats a immédiatement déposé une contestation judiciaire contre le projet de loi 124, invoquant le fait qu'il viole les droits à la négociation collective qui sont garantis par la *Charte*.²⁵ En 2017, L'OPSEU/SEFPO a également déposé deux contestations fondées sur la *Charte* contre l'ingérence de la province dans le processus de négociation. Le 19 novembre 2017, après cinq semaines de grève, le gouvernement Wynne a adopté une loi spéciale, le projet de loi 178, pour forcer le personnel scolaire des collèges à retourner au travail et renvoyer toutes les questions de négociation en suspens à l'arbitrage exécutoire. L'OPSEU/SEFPO soutient que cette loi spéciale de retour au travail viole ses droits à négocier collectivement.²⁶ L'autre contestation fondée sur la *Charte* est dirigée contre le gouvernement Ford en raison de l'abolition du groupe de travail provincial : *les Collèges publics de l'Ontario : les 50*

prochaines années. Le groupe de travail, qui avait été mis en place par la négociation collective, avait été enclavé dans la CC. Compte tenu de cela, l'OPSEU/SEFPO soutient que cette annulation unilatérale par la province constitue une autre violation du droit de négocier collectivement.²⁷

Négociations dans le secteur de l'éducation en période de COVID-19

Les enseignants de l'Ontario étaient en négociation lorsque la pandémie mondiale a frappé en février 2020. La Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (FEEO), la Fédération des enseignantes/enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEESO) et l'Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens (OECTA) avaient coordonné des moyens d'action dans les écoles de toute la province. Ces moyens d'action visaient à mettre en lumière les problèmes importants auxquels ils étaient confrontés, tels que la taille des classes, l'apprentissage forcé en ligne, l'ancienneté du personnel à temps partiel, l'emploi à temps plein, ainsi que le sous-financement chronique du système d'éducation de la maternelle à la 12^e année. Des problèmes qui se recoupent de façon frappante avec ceux du personnel scolaire des collèges.²⁸ En mars, la province a conclu une entente avec l'OECTA, signant un accord avec des concessions sur l'ancienneté, l'augmentation de la taille des classes et l'introduction de deux classes obligatoires en ligne.²⁹ En avril, des accords similaires ont été conclus avec la FEEO et la FEESO. Ces accords ont permis au personnel enseignant d'obtenir une augmentation de salaire annuelle de un pour cent et une augmentation des avantages sociaux de quatre pour cent par an. La province s'est également engagée à octroyer 85 millions de dollars dans un fonds de « soutien aux élèves » pour embaucher des centaines de nouveaux spécialistes de l'éducation pour soutenir les élèves ayant des besoins particuliers.³⁰

Depuis le début de la pandémie, le secteur des universités de l'Ontario a réussi à organiser avec succès des campagnes et des négociations collectives. En mars 2020, le personnel académique du Renison University College (associé à l'Université de Waterloo) a voté en faveur de l'accréditation de la Renison Association of Academic Staff (RAAS).³¹ Après 45 séances de négociation, la RAAS a négocié une première convention collective en février 2021.³² En juillet 2020, le personnel académique du King's University College, à l'Université Western Ontario, a également voté en faveur de l'accréditation de la Kings University College Faculty Association (KUCFA).³³ En septembre 2020, la KUCFA a négocié une convention collective de deux ans.³⁴

Deux unités de négociation du personnel académique des universités ont également ratifié des contrats. L'association du personnel académique du Brescia University College, à London, Ontario, qui a fait des gains importants en ce qui concerne la sous-traitance du travail du personnel académique et le droit de premier refus pour les affectations d'enseignement pour le personnel académique contractuel.³⁵ En juin 2020, la Brock University Faculty Association (BUFA) a conclu ses négociations en signant un accord avec des gains importants. Du fait que les éléments monétaires étaient en dehors de la table en raison du projet de loi 124, la BUFA a décidé de se focaliser sur les priorités non monétaires importantes comme la gouvernance collégiale, la

planification et l'autochtonisation. La nouvelle convention collective garantit des droits substantiels aux membres autochtones du personnel académique, comme une meilleure consultation des membres autochtones de la communauté universitaire dans le cadre de son processus de nomination axé sur les Autochtones et la prise en compte des connaissances et de l'expérience autochtones dans les décisions d'embauche, de promotion et de titularisation des professeurs et des bibliothécaires de l'université. La convention collective prévoit également une plus grande flexibilité dans les horaires, crée une banque de cours garantis pour compenser les niveaux extraordinaires de résultats de recherche et permet aux bibliothécaires de l'université d'être reconnus pour le travail de recherche effectué en dehors de la bibliothéconomie. Enfin, le protocole d'accord engage l'université à préserver les dispositions sur la recherche pour les postes académiques et administratifs de niveau supérieur qui relèvent du président, d'un vice-président ou du bibliothécaire de l'université.³⁶

Les associations du personnel académique de Renison, Kings, Brescia et Brock ont toutes souligné les difficultés inhérentes à l'organisation, à la mobilisation et à la négociation dans un environnement virtuel. Cependant, malgré ce défi logistique majeur, les associations ont inauguré des méthodes novatrices pour mobiliser leurs membres et des stratégies de communication efficaces pour obtenir des gains importants.

Partie 3 : Réseau collégial de l'Ontario

Malgré les défis opérationnels et financiers imposés par la pandémie mondiale, les collèges de l'Ontario semblent avoir été relativement épargnés par la tempête. En dépit de l'impact économique désastreux de la COVID-19, la fin prévisible de la pandémie laisse entrevoir un fort rebond économique au second semestre 2021, au fur et à mesure que la vaccination s'accélère à l'échelle nationale. Cela a amené les analystes du gouvernement et de l'industrie à souligner l'importance du rôle des collèges communautaires dans la formation de la main-d'œuvre pour répondre au boom du marché de l'emploi.³⁷ Toutefois, il y a une différence capitale entre la façon dont la province, le Conseil des employeurs des collèges (Conseil) et le personnel scolaire des collèges perçoivent le rôle des collèges communautaires publics dans le redressement de l'Ontario. Les directives politiques du gouvernement Ford ont donné la priorité à l'austérité, à la privatisation, à l'augmentation du nombre d'étudiants étrangers et à plus de concurrence. Le Conseil continue de miner la syndicalisation du personnel scolaire contractuel et de favoriser les formations professionnelles de courte durée menant à des « micro-titres » par opposition aux diplômes, grades et certificats de carrière existants. De son côté, le personnel scolaire continue de défendre la vision d'un réseau collégial solide et durable, telle qu'elle a été énoncée dans le *Rapport sur l'éducation dans les collèges de l'Ontario* de 2014. Il s'agit d'un réseau collégial financé par les fonds publics, axé sur les étudiants et le personnel scolaire, qui répond aux besoins de la communauté et s'engage à créer de bons emplois, et non pas des emplois précaires.

Financement du réseau collégial

Lorsque les collèges ont été fondés en 1967, environ 75 pour cent de leurs fonds d'exploitation provenaient de subventions du gouvernement provincial versées par le ministère des Collèges et Universités (MCU) et le ministère de la Formation professionnelle (MFP). L'achat de places au sein des programmes d'apprentissage par le gouvernement fédéral et les frais de scolarité constituaient les autres sources de revenus les plus importantes. À l'origine, les frais de scolarité représentaient entre 10 et 15 pour cent des revenus d'exploitation³⁸. Depuis, la tendance consistant à réduire le financement public et à augmenter les frais de scolarité se poursuit. En 2015-2016, les subventions gouvernementales représentaient 46,3 pour cent des revenus d'exploitation des collèges et les frais de scolarité, 45 pour cent.³⁹ À partir de l'année scolaire 2018-2019, les subventions gouvernementales ont chuté à 37 pour cent des revenus totaux des collèges, soit une baisse de 25 pour cent. La même année, les frais de scolarité ont atteint 45 pour cent du revenu global, soit une augmentation de 27 pour cent.⁴⁰ La hausse des frais de scolarité en pourcentage du revenu global est encore plus alarmante si l'on considère qu'en 1988-1989, les frais de scolarité ne représentaient que 10 pour cent du revenu total.⁴¹ Il s'agit d'une augmentation de 450 pour cent en 20 ans.

Plus récemment, en 2019-2020, les paiements de transferts du gouvernement fédéral ont chuté à 10 pour cent, tandis que le gouvernement de l'Ontario réduisait dans le même temps les frais de scolarité de 10 pour cent. Le financement gouvernemental ne

représente aujourd'hui que 30 pour cent et les frais de scolarité représentent un énorme 53 pour cent des fonds d'exploitation (les 17 pour cent restants sont composés de sources alternatives générées par les collèges).⁴² L'Ontario continue d'être la pire province du Canada en ce qui concerne le financement postsecondaire, contribuant 9 600 \$ par étudiant local et équivalent à temps plein. En revanche, la Saskatchewan, la province ayant le financement le plus élevé, dépense 80 pour cent de plus par étudiant.⁴⁰

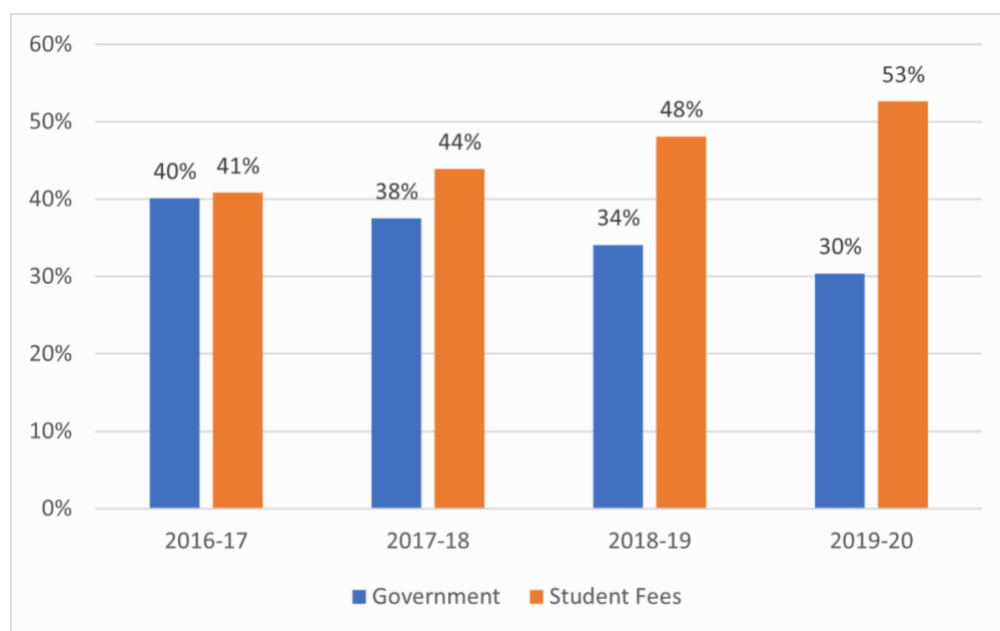


Fig. 2. – Revenus des collèges de l'Ontario provenant de sources choisies.⁴²

Ententes de mandat stratégiques

En 2012, le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) de l'Ontario a publié un rapport intitulé *Renforcer les centres de créativité, d'innovation et de savoir en Ontario*, un document d'orientation sur le secteur de l'éducation postsecondaire. Dans ce rapport, le MFCU faisait valoir que l'enseignement postsecondaire devait s'acclimater à un niveau de financement public réduit de façon permanente, à un environnement d'apprentissage hautement technologique et à un marché mondial de l'éducation concurrentiel. Un processus de « différenciation » institutionnelle était préconisé, dans lequel chaque collège et université devait présenter des ententes de mandat stratégiques (EMS) indiquant leurs domaines de spécialisation. Le but était de réduire les « doubles emplois » dans les programmes des différents établissements.⁴³

Le rapport ministériel de 2012 adopte clairement un paradigme néolibéral dans lequel les collèges et universités sont privés de financement public et contraints de s'adapter à un environnement toujours plus concurrentiel. Pour survivre, les établissements devront compter sur « l'innovation » pour combler les insuffisances budgétaires – l'apprentissage en ligne, l'augmentation des frais de scolarité et de la taille des classes.

Un autre changement important préconisé par le MFCU était de passer d'un financement stable basé sur les inscriptions à un modèle de financement fondé sur le rendement. C'est-à-dire qu'une part croissante du financement des établissements serait liée à des « indicateurs de rendement » basés sur leur domaine de spécialisation.⁴⁴

Lors de sa publication, le rapport 2012 du MFCU a été accueilli par de vives critiques de la part des établissements d'enseignement postsecondaire et des organisations représentant le personnel académique et la population estudiantine. Il a été perçu comme un moyen de justifier le retrait de longue date du gouvernement du financement de l'éducation, d'accroître la privatisation de l'éducation et de la recherche, de tirer vers le bas la qualité de l'éducation et de discipliner les travailleurs des collèges. La Division du personnel scolaire des CAAT a clairement indiqué que le processus proposé par les EMS menaçait la vision et le mandat inhérents aux collèges communautaires publics. Elle a souligné le fait que l'austérité, la concurrence et la « différenciation » auraient un effet darwinien. C'est-à-dire que les divers besoins sociaux et économiques des communautés locales seraient supplantés par la prestation de programmes spécialisés visant à séduire une population étudiante internationale et à faire de larges marges de profit.⁴⁴

Lors de la première étape du processus des EMS, de 2014 à 2017, les collèges devaient indiquer leur spécialisation, leur plan pour réduire le chevauchement des programmes entre les écoles et les indicateurs de rendement utilisés pour mesurer l'atteinte des objectifs des EMS. Lors de la deuxième étape des EMS, de 2017 à 2020, dix indicateurs de rendement ont été introduits et les collèges ont dû rendre compte de l'état de leurs indicateurs de rendement et de leur viabilité financière. Les deuxièmes EMS ont également mis en branle le mouvement vers le modèle de financement axé sur le rendement, en commençant par lier 1,2 pour cent du financement global aux résultats des établissements. Pour les troisièmes EMS, de 2020 à 2025, le gouvernement Ford a introduit un modèle de financement « Fabriqué en Ontario », qui relie 60 pour cent du financement des établissements aux indicateurs de rendement.⁴⁵ En raison de la pandémie de COVID-19, le MCU de l'Ontario a cependant reporté la mise en œuvre du financement axé sur le rendement à l'année scolaire 2022-2023.⁴⁶

Malgré un répit temporaire dans la mise en œuvre complète du financement axé sur le rendement, cette menace imminente oblige déjà les petits et moyens collèges à rationaliser leurs programmes et à annuler leurs plus petits programmes. Au fil du temps, cette tendance récompensera les programmes lucratifs, à gros profits, et pourrait en réalité entraîner une homogénéité de l'offre dans les collèges communautaires. Les programmes éclectiques qui répondent aux besoins de diverses communautés sont moins susceptibles d'être lucratifs et plus susceptibles d'être sous le couperet. Cela engendre une contradiction croissante au sein du réseau collégial public, dans lequel les collèges profitent des avantages locaux – d'allégements fiscaux et d'accès à la terre, tout en redonnant de moins en moins aux communautés et aux économies locales.

En ayant un impact sur la diversité des programmes et des cours offerts par les collèges et en nuisant aux établissements « sous-performants » au lieu de les aider et d'encourager l'excellence, le financement axé sur le rendement, qui est tout simplement défectueux depuis sa conception, aura un effet contraire à celui qui est revendiqué par la province. Par définition, un établissement qui rencontre des difficultés a besoin *d'aide* et *de stabilité*, et non pas qu'on lui mette des battons supplémentaires dans les roues. Au lieu de cela, les établissements en difficulté seront pénalisés par une réduction des financements – une situation qui peut frapper de manière disproportionnée les collèges qui sont les plus petits ou qui desservent des économies ou des populations locales en difficulté.

Les priorités de la direction des collèges : austérité, « versatilité » et micro-titres

Immédiatement après la grève du personnel scolaire en 2017, le Conseil a chargé la firme juridique PriceWaterhouseCoopers (PWC) de produire un rapport sur la viabilité financière du réseau collégial de l'Ontario. Le rapport prévoyait de graves insuffisances budgétaires dans la plupart des collèges d'ici 2024, créant ainsi un contexte de pénurie et d'austérité pour la prochaine ronde de négociations.⁴⁷ Malgré les prévisions du rapport de PWC, la plupart des collèges de l'Ontario ont continué à enregistrer des excédents budgétaires records au cours de l'exercice 2018-2019 et à accroître leurs fonds d'immobilisations déjà importants. Durant les cinq dernières années, le réseau collégial de l'Ontario a généré des excédents budgétaires de près de 1,5 milliard de dollars. La figure 3 ci-dessous illustre les excédents budgétaires annuels des 24 collèges publics de l'Ontario de 2015 à 2020.

Excédent/déficit budgétaire annuel des collèges communautaires de l'Ontario						
Collège	Excédent budgétaire annuel/(Déficit)					Total 5 ans
	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	
Algonquin	11 715 792 \$	5 579 000 \$	13 514 863 \$	14 960 326 \$	14 740 035 \$	60 510 016 \$
Boréal	103 285 \$	20 082 \$	305 515 \$	5 554 793 \$	964 114 \$	6 947 789 \$
Cambrian	1 843 320 \$	1 976 709 \$	8 309 911 \$	7 368 559 \$	9 183 303 \$	28 681 802 \$
Canadore	331 349 \$	(626 784 \$)	2 283 499 \$	7 899 800 \$	816 863 \$	10 704 727 \$
Centennial*	9 946 301 \$	16 435 207 \$	4 740 461 \$	59 565 700 \$	28 549 502 \$	119 237 171 \$
Conestoga	3 981 833 \$	6 165 795 \$	19 342 990 \$	39 236 329 \$	32 165 638 \$	100 892 585 \$
Confederation	981 260 \$	914 795 \$	1 422 836 \$	17 782 747 \$	4 821 764 \$	25 923 402 \$
Durham	5 791 500 \$	6 946 094 \$	7 303 871 \$	17 429 337 \$	2 014 453 \$	39 485 255 \$
Fanshawe	3 667 363 \$	7 917 309 \$	22 874 260 \$	30 373 423 \$	26 780 735 \$	91 613 090 \$
Fleming	2 742 453 \$	4 763 735 \$	7 813 033 \$	13 478 379 \$	2 180 950 \$	30 978 550 \$
George Brown	8 311 530 \$	14 940 591 \$	24 004 000 \$	31 254 000 \$	14 935 000 \$	93 445 121 \$
Georgian	152 685 \$	3 012 914 \$	1 694 449 \$	16 754 849 \$	5 161 548 \$	26 776 445 \$
Humber	29 668 874 \$	23 291 492 \$	32 518 037 \$	32 134 321 \$	25 564 876 \$	143 177 600 \$
La Cité	2 237 280 \$	1 357 746 \$	3 519 672 \$	11 372 995 \$	3 779 489 \$	22 267 182 \$
Lambton	5 206 283 \$	10 973 052 \$	21 915 900 \$	15 247 057 \$	25 170 613 \$	78 512 905 \$
Loyalist	1 412 096 \$	2 417 510 \$	3 111 337 \$	9 154 470 \$	6 862 394 \$	22 957 807 \$
Mohawk	6 348 549 \$	23 308 655 \$	12 470 590 \$	21 643 090 \$	6 298 147 \$	70 069 031 \$
Niagara	2 174 078 \$	3 465 452 \$	13 954 096 \$	32 371 955 \$	17 782 389 \$	69 747 970 \$
Northern	337 394 \$	2 693 140 \$	10 711 619 \$	14 843 608 \$	18 588 025 \$	47 173 786 \$
St. Clair	1 048 214 \$	7 877 057 \$	13 305 511 \$	40 237 770 \$	31 083 010 \$	93 551 562 \$
St. Lawrence	3 426 731 \$	6 391 342 \$	11 607 078 \$	13 237 764 \$	7 804 866 \$	42 467 781 \$
Sault	324 845 \$	595 446 \$	2 216 844 \$	10 740 656 \$	7 340 726 \$	21 218 517 \$
Seneca	19 065 596 \$	16 945 657 \$	18 115 621 \$	22 891 354 \$	21 263 419 \$	98 281 647 \$
Sheridan	15 744 293 \$	21 323 213 \$	33 185 274 \$	48 010 208 \$	28 720 402 \$	146 983 390 \$
TOTAL excédent sur 5 ans du réseau collégial de l'Ontario						1 491 605 131 \$

* Estimation de l'excédent budgétaire 2017/2018 du Collège Centennial. Les chiffres réels n'étant pas disponibles

Fig. 3 – Données des états financiers vérifiés des collèges

Outre le fait de prêcher pour l'austérité tout en enregistrant simultanément des excédents budgétaires records, les gestionnaires des collèges ont continué à faire passer leurs autres messages. En 2020, Collèges Ontario, le groupe de pression représentant les collèges de la province, a commandé un rapport intitulé *L'avenir des travailleurs de l'Ontario*.⁴⁸ Selon ce rapport, l'économie post-pandémie devra être plus « versatile » et « flexible » et une grande partie de la main-d'œuvre devra se recycler constamment pour remplir des créneaux d'emploi en mutation. Le rapport tire parti de la pandémie de COVID-19 et du chômage massif pour remettre sur la table les positions de principe que Collèges Ontario appuie depuis longtemps. Les gestionnaires

demandent plus de pouvoir et moins de contrôle de la part du personnel scolaire et du gouvernement, des changements à la CC du personnel scolaire afin de pouvoir accroître la précarisation, les charges de travail et l'enseignement en ligne.

Compte tenu de ces prescriptions politiques, les collèges ontariens ont pour ordre de favoriser les « micro-titres » qui visent « des connaissances ou des compétences très pointues et fortement influencées par les besoins du marché ou de la société ». La priorisation des micro-titres par rapport aux diplômes, aux grades et aux certificats d'études supérieures qui sont déjà décernés par les collèges constitue un dégroupement de l'éducation – un processus parallèle au dégroupement du travail du personnel scolaire. Plutôt que de se focaliser sur des titres de compétence solides, largement respectés, qui préparent les étudiants à une carrière, Collèges Ontario envisage un système d'éducation postsecondaire entièrement axé sur le marché pour préparer les étudiants à des emplois précaires et à bas salaires. Les micro-titres transfèrent également le coût de l'éducation plus directement aux étudiants, tout en leur demandant d'anticiper les aléas futurs du marché du travail et les compétences qui seront nécessaires. Ces changements peuvent avoir de graves répercussions sur la sécurité publique et le fardeau de la dette des étudiants.

Weelahan et Moodie (2019) font remarquer que les micro-titres acquis lors d'études collégiales ne permettent pas aux étudiants de bénéficier des mêmes avantages que les diplômes plus traditionnels. Ils soulignent le fait que non seulement l'enseignement postsecondaire doit préparer les étudiants au marché de l'emploi, mais il doit également les préparer à devenir des citoyens actifs grâce à des programmes d'études plus approfondis. Les micro-titres manquent leur cible dans chacun de ces domaines. Premièrement, parce que les employeurs accordent encore de l'importance aux titres de compétence et de qualifications traditionnels qui montrent que l'étudiant possède une vaste gamme de compétences et de connaissances de l'industrie. Deuxièmement, les micro-titres n'offrent pas les mêmes possibilités de poursuivre des études supplémentaires que les diplômes et les grades. Enfin, le remplacement des diplômes et des grades par un portefeuille de micro-titres « empilables » ne répond plus aux exigences générales des qualifications traditionnelles en matière d'éducation. L'éducation est rendue plus modulaire, plus spécifique et moins holistique. Pour les étudiants, cela signifie tourner le dos à toute l'étendue de la formation traditionnelle et professionnelle au profit d'un sac à surprises rempli de micro-compétences ciblées par les employeurs. Ces effets négatifs seront également plus susceptibles de toucher les étudiants et les travailleurs défavorisés, creusant encore plus les disparités d'accès à l'éducation et freinant le progrès socio-économique.⁴⁹

Le gouvernement Ford a déjà utilisé son pouvoir législatif pour adopter la vision de Collèges Ontario et décomposer les qualifications traditionnelles. Les changements apportés au programme Deuxième carrière en sont un exemple, puisque ce précieux programme de formation permettant aux travailleurs de se recycler pour embrasser une nouvelle profession est désormais limité aux programmes d'une durée d'un an ou moins.⁵⁰

Étudiants étrangers

Le *Rapport sur l'éducation dans les collèges de l'Ontario* de 2014 faisait déjà état de l'augmentation des inscriptions d'étudiants étrangers dans l'ensemble du secteur de l'éducation postsecondaire canadien. C'est également la réalité pour les collèges de l'Ontario. Entre 2009 et 2019, le nombre d'inscriptions d'étudiants étrangers à temps plein dans les collèges de l'Ontario a augmenté de 860 pour cent.^{51,52} En 2018, plus de 22 pour cent des étudiants étaient des étudiants étrangers.^{53,54}

Depuis l'année scolaire 2015-2016, le nombre total d'inscriptions dans les collèges a diminué de trois pour cent (voir Fig. 4).

Année scolaire	Nombre d'étudiants à temps plein
2015-2016	223 782
2016-2017	218 721
2017-2018	216 488
2018-2019	217 242

Fig. 4 – Données des analyses de l'environnement – Collèges Ontario^{52,53,55,56}

Du fait que les frais de scolarité représentent une part toujours plus importante des revenus d'exploitation des collèges et que les inscriptions d'étudiants nationaux ont diminué, la croissance du nombre d'étudiants étrangers fait partie de la stratégie poursuivie par les gouvernements provinciaux et les administrations collégiales. Les frais de scolarité des étudiants étrangers ne sont pas réglementés par le gouvernement provincial. En sus des frais nationaux, les collèges peuvent facturer une surprime aux étudiants étrangers. Le Service d'admission des collèges de l'Ontario (OCAS) note qu'en 2021, les frais de scolarité moyens pour les étudiants nationaux des collèges sont de :

- 2 400 \$/année pour les programmes menant à un diplôme
- 3 600 \$/année pour les programmes menant à un certificat d'études supérieures
- 6 100 \$/année pour les programmes menant à un baccalauréat
- 5 500 \$/année pour les programmes conjoints (comme le baccalauréat en sciences infirmières)⁵⁷

En plus de ces frais, les étudiants étrangers paient une surprime semestrielle qui peut facilement tripler le montant à payer. Bien que l'OCAS mentionne qu'en 2021, les frais de scolarité moyens payés par les étudiants étrangers sont de 14 000 \$ par année, ils peuvent être beaucoup plus élevés pour les programmes menant à un grade et les programmes conjoints.⁵⁸

Les possibilités de financement et les problèmes d'internationalisation qui en résultent ne s'arrêtent pas à nos frontières. Les collèges de l'Ontario collaborent avec des institutions du monde entier pour profiter des marchés internationaux, mais pas sans courir des risques. Le Collège Niagara a été sous la menace d'une censure de la part

de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) en raison de son partenariat avec le système collégial de l'Arabie saoudite en 2017.⁵⁹

Les changements apportés à la composition du corps étudiant ont également commencé à avoir des répercussions sur la relation entre enseignement et apprentissage. Les étudiants étrangers constituent un nombre croissant de l'effectif des classes et, dans certains programmes, la vaste majorité. Aider les étudiants étrangers à s'adapter à la culture, à la langue, au style d'apprentissage et aux normes des collèges canadiens demande du temps supplémentaire qui n'est pas pris en compte dans la charge de travail du personnel scolaire, alors qu'il s'agit d'un élément essentiel du travail du personnel scolaire. La charge de travail du personnel scolaire étant déjà maximisée, on doit mieux soutenir l'apprentissage des étudiants étrangers pour assurer leur réussite, mais aussi celle des programmes et départements qui ont été mis en place autour de leurs inscriptions.

Partenariats public-privé

L'exploitation du marché des étudiants étrangers est plus facile pour les collèges situés dans les grandes villes où ces étudiants préfèrent vivre et étudier. Les plus petits collèges situés dans les régions rurales ont beaucoup plus de mal à réaliser les mêmes gains financiers grâce aux étudiants étrangers, ce qui les a poussé à créer des partenariats avec des collèges privés dans les grandes villes. Ces campus public-privé peuvent facturer des frais de scolarité internationaux encore plus élevés que ceux de nos collèges publics, tout en offrant un accès limité aux soutiens et services comparés à ceux qui sont offerts aux étudiants des collèges publics. Dans le cadre de cette sous-traitance à un collège partenaire privé, les programmes d'études des collèges publics sont dispensés selon des normes et conditions différentes de celles des CAAT. De plus, les conditions de travail sont bien inférieures à celle du secteur public en ce qui concerne la rémunération, les avantages sociaux et les droits. À la fin de leur programme, les étudiants étrangers qui ont payé plus et reçu moins sont ensuite invités par le collège « hôte » à monter sur la scène de la cérémonie de remise des diplômes pour recevoir la même qualification que les étudiants qui ont complété des programmes en bénéficiant de tous les avantages et de la rigueur du système public des CAAT. Afin d'écartier tout risque de détérioration de l'image de marque de l'éducation postsecondaire de l'Ontario, le gouvernement libéral de Kathleen Wynne avait mis un terme à ces partenariats avec les collèges privés en 2018. En revanche, les conservateurs de Ford ont immédiatement levé cette suspension pour encourager l'expansion rapide de ces P3.

La directive exécutoire, émise par le MCU en 2019, indiquant que l'ouverture de tout nouveau campus collégial doit se faire dans le cadre d'un P3, est un autre exemple qui montre comment le gouvernement Ford appuie la politique de privatisation des collèges. De nombreux campus P3 ouvrent leurs portes une fois de plus dans la RGT, spécialement pour cibler les étudiants étrangers. La directive exécutoire sur les campus P3 contient une exigence concernant les effectifs d'étudiants étrangers qui doivent croître au point d'atteindre le double du nombre d'étudiants étrangers du campus

d'origine.⁵ L'intention est clairement de privatiser l'éducation de la majeure partie des nouveaux étudiants étrangers. En février 2021, le Collège Mohawk a annoncé un partenariat avec triOS, un collège privé.⁶⁰ Le Collège Cambrian a renouvelé son partenariat précédent avec le Collège Hanson,⁶¹ tandis que le Collège Niagara vient d'annoncer un partenariat avec la Toronto School of Management.⁶²

Syndicalisation du personnel scolaire contractuel

Lorsque la *Loi sur la négociation collective dans les collèges (LNCC)* a été rédigée en 1975, mettant à jour la *Loi sur la fonction publique de l'Ontario* et la *Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne*, les travailleurs engagés à temps partiel ou pour une période limitée n'ont pas été inclus dans l'unité de négociation du personnel scolaire. Les membres du personnel scolaire à temps partiel enseignent entre 1 et 6 heures par semaine, tandis que ceux qui sont engagés pour une période limitée occupent des postes contractuels à temps plein et enseignent 13 heures par semaine ou plus. Lors du réexamen de la *LNCC* en 2008, la disposition excluant de la syndicalisation le personnel scolaire engagés à temps partiel ou pour une période limitée a été supprimée. Depuis, l'OPSEU/SEFPO a organisé deux campagnes de syndicalisation distinctes. La première campagne a été lancée en 2008 et a abouti à un vote d'accréditation au début de 2009. Après le vote, le Conseil a utilisé tous les moyens juridiques disponibles pour contrecarrer le dépouillement des bulletins de vote, ce qui a entraîné le blocage de l'accréditation.⁶³

La seconde campagne a commencé en 2016. En 2018, le nombre de travailleurs ayant signé une carte syndicale était suffisamment élevé pour forcer un vote d'accréditation. Le Conseil a de nouveau lancé des contestations judiciaires, contestant chaque bulletin de vote et faisant obstacle au processus d'accréditation devant les tribunaux. Le Service juridique et l'Unité de la syndicalisation de l'OPSEU/SEFPO continuent de travailler à la résolution des questions en suspens afin d'obtenir l'ouverture des urnes du vote d'accréditation et le dépouillement des bulletins de vote. L'OPSEU/SEFPO est résolu à mener cette bataille juridique jusqu'au bout et à obtenir l'accréditation syndicale des plus de 10 000 membres du personnel scolaire contractuel.⁶⁴

Augmentation du nombre de gestionnaires supérieurs et de leurs salaires

Il y a dix ans, la forte hausse des salaires des présidents des collèges de l'Ontario faisait les manchettes au pays. *Maclean's* signalait même que le salaire de certains présidents de collège commençait à dépasser celui des présidents des universités de l'Ontario.⁶⁵ Les présidents des collèges Seneca et Conestoga gagnaient plus que leurs collègues présidents des universités de Toronto et Wilfred Laurier (406 000 \$ et 387 000 \$ contre 380 000 \$ et 362 000 \$ respectivement). Si l'histoire d'il y a dix ans concernait la rémunération des présidents de collège, l'histoire aujourd'hui concerne le gonflement du nombre de gestionnaires supérieurs dans les collèges. Ce phénomène voit non seulement l'expansion des départements administratifs traditionnels et classiques comme les services du registraire, le bureau international, le bureau académique et des doyens, la recherche et les ressources humaines, mais inclut

maintenant une foule de nouveaux services semi-opaques tels que « le déploiement stratégique », « l'excellence académique » et « les services de formation », pour n'en nommer que quelques-uns.

La rémunération des cadres supérieurs est une structure pyramidale basée sur un organigramme qui gonfle les postes de direction, en ajoutant de nouvelles couches de gestion au sommet de la pyramide et en élargissant le nombre de gestionnaires de même rang, comme les doyens et les vice-présidents. Il s'agit d'une tendance qui fait curieusement l'objet de peu d'attention à une époque caractérisée par la limitation des financements, l'austérité et la réduction des coûts institutionnels. Ainsi, bien qu'il y ait des rationalisations et des gains d'efficacité à faire dans les postes de première ligne, comme ceux occupés par le personnel scolaire et de soutien, ou pour la maintenance des bâtiments, il semble que la redondance ne pose que peu, ou pas, de problèmes pour les postes d'administrateur de niveau moyen à élevé. Du point de vue de l'allocation des ressources, la pyramide des effectifs s'est inversée, avec une augmentation des postes et des salaires au sommet et moins d'argent pour les travailleurs de première ligne qui effectuent le véritable travail d'éducation.

Collège	Nbre de gestionnaires 2009	Rémunération totale 2009	Nbre de gestionnaires 2019	Rémunération totale 2019	Évolution 2009-2019	Évolution %
Algonquin	60	8 074 841 \$	126	16 594 966 \$	8 520 125 \$	106 %
Boréal	15	2 099 326 \$	29	4 051 534 \$	1 952 208 \$	93 %
Cambrian	21	2 659 805 \$	43	5 809 543 \$	3 149 738 \$	118 %
Canadore	15	2 008 061 \$	24	3 190 752 \$	1 182 691 \$	59 %
Centennial	56	7 263 410 \$	104	14 631 288 \$	7 367 878 \$	101 %
Conestoga	40	5 483 165 \$	78	11 174 863 \$	5 691 698 \$	104 %
Confederation	23	3 203 867 \$	28	3 841 507 \$	637 640 \$	20 %
Durham	36	4 888 698 \$	80	11 183 674 \$	6 294 976 \$	129 %
Fanshawe	37	4 752 066 \$	75	10 113 051 \$	5 360 985 \$	113 %
Fleming	27	3 817 772 \$	48	6 420 662 \$	2 602 890 \$	68 %
George Brown	62	8 174 518 \$	130	17 656 352 \$	9 481 834 \$	116 %
Georgian	44	5 550 825 \$	58	8 388 443 \$	2 837 618 \$	51 %
Humber	83	11 621 369 \$	63	23 362 658 \$	11 741 289 \$	101 %
La Cité	26	3 676 620 \$	37	5 017 411 \$	1 340 791 \$	36 %
Lambton	17	2 273 195 \$	31	4 224 591 \$	1 951 396 \$	86 %
Loyalist	18	2 362 850 \$	26	3 643 519 \$	1 280 669 \$	54 %
Mohawk	45	5 898 417 \$	88	12 118 506 \$	6 220 089 \$	105 %
Niagara	30	4 077 834 \$	72	9 897 831 \$	5 819 997 \$	143 %
Northern	13	1 772 132 \$	15	2 175 186 \$	403 054 \$	23 %
St. Clair	17	2 353 971 \$	32	4 570 000 \$	2 216 029 \$	94 %
St. Lawrence	20	2 729 345 \$	48	6 775 189 \$	4 045 844 \$	148 %
Sault	13	1 795 049 \$	22	3 108 297 \$	1 313 248 \$	73 %
Seneca	77	10 441 670 \$	138	19 125 913 \$	8 684 243 \$	83 %
Sheridan	56	7 755 413 \$	148	21 320 651 \$	13 565 238 \$	175 %
Total	851	114 734 219 \$	1 543	228 396 387 \$	113 662 168 \$	Moyenne 92 %

Fig. 5 – Données de 2009-2019 – Sunshine Lists

Les informations de la figure ci-dessus proviennent de la Sunshine List de l'Ontario et montrent l'augmentation, de 2009 à 2019, du nombre de gestionnaires supérieurs des collèges (présidents, doyens associés, doyens, directeurs, registraires, gestionnaires et vice-présidents) qui touchent plus de 100 000 \$.⁶⁶ N'ont été retenus que les postes de gestionnaires supérieurs clairement identifiables.

Au Collège Sheridan, par exemple, l'augmentation du nombre de gestionnaires supérieurs est de 5 à 12 vice-présidents (VP) et vice-présidents associés (VPA), de 13 à 23 doyens associés (DA), de 11 à 54 gestionnaires et de 13 à 34 directeurs. Et cette tendance ne concerne pas que les grands collèges. Au Collège St. Lawrence, les VP sont passés de 3 à 6, tandis que les directeurs sont passés de 7 à 21. Dans l'ensemble, le nombre de cadres supérieurs qui touchent plus de 100 000 \$ par année a presque

doublé de 2009 à 2019, ce qui représente une augmentation de la rémunération à l'échelle du système de plus de 92 pour cent. Il devient évident que les ressources sont consacrées à la rémunération des gestionnaires supérieurs plutôt qu'à l'éducation en première ligne.

Les un pour cent

Bien que les retraites ne fassent pas partie du processus de négociation et que le personnel de soutien, le personnel scolaire et les gestionnaires appartiennent tous au même régime de retraite, il convient de noter qu'il existe une partie spéciale du régime de retraite des CAAT, appelée la Convention de retraite (CR). La *Loi de l'impôt sur le revenu (LIR)* du Canada impose une limite à l'égard du montant de la pension qui peut être versée au titre d'un régime de pension agréé. « C'est-à-dire que les gains admissibles, qui excèdent le montant maximal autorisé par la LIR, soit 183 838,00 \$, pourraient donner droit à une pension supérieure à la pension maximale. »⁶⁷ La CR, qui a été créée pour payer cette différence, est financée à partir des cotisations de l'employeur, mais ne bénéficie évidemment qu'aux personnes qui sont au sommet absolu de l'échelle salariale. En 2009, seuls 72 gestionnaires supérieurs atteignaient le seuil d'admissibilité. À peine 10 ans plus tard, 157 gestionnaires supérieurs peuvent désormais bénéficier de cette prestation additionnelle.⁶⁶ De toute évidence, les un pour cent des plus hauts gestionnaires des collèges ne se contentent pas de prendre soin de leurs salaires, ils ont également mis en place un système distinct pour bonifier leurs retraites.

Partie 4 : Menaces envers la qualité de l'éducation

Le personnel scolaire des collèges a cerné plusieurs enjeux depuis la signature de la CC de 2017. Bon nombre de ces enjeux sont des problèmes non résolus qui auraient dû être traités par le groupe de travail provincial, tandis que d'autres sont issus du processus d'établissement des revendications de 2021, durant lequel chaque section locale du syndicat a tenu une assemblée générale des membres et formulé ses revendications pour la négociation collective. Bien que ces réunions d'établissement des revendications et activités de préparation aient eu lieu virtuellement, les sections locales de la province ont noté des niveaux sans précédent de participation et d'engagement du personnel scolaire. Les questions soulevées durant le processus d'établissement des revendications mettent en évidence les menaces qui pèsent sur la charge de travail du personnel scolaire, la sécurité d'emploi, la prise de décision académique, la protection de la propriété intellectuelle, les questions d'équité, l'intimidation et le harcèlement en milieu de travail.

Charge de travail

La charge de travail du personnel scolaire est source de conflit dans les collèges depuis leur création. Les charges de travail très lourdes ont mené à la grève du personnel scolaire de 1984 et ont conduit, par voie d'arbitrage, à la mise en place de la formule servant à déterminer la charge de travail et du Formulaire de charge de travail (FCT). Ces dispositions ont permis de répartir la charge de travail de façon plus équitable et de décrire plus précisément le travail effectué par le personnel scolaire. Malgré les améliorations apportées par le FCT, le personnel scolaire a estimé dans son ensemble que la mise en œuvre de ce modèle ne permettait toujours pas de prendre en compte le temps de travail effectif des professeurs, à la fois dans la salle de classe et en dehors de celle-ci (p. ex., la préparation, l'évaluation, le soutien des étudiants, les tâches administratives). Tandis que le financement du système a continué de diminuer et que la complexité technologique de l'environnement éducatif s'est accrue, l'écart s'est creusé entre le nombre réel d'heures travaillées et le nombre d'heures pris en compte dans la formule servant à déterminer la charge de travail. En outre, les membres du personnel scolaire contractuel, qui ne bénéficient pas de la protection de la charge de travail, sont payés uniquement pour leurs heures passées à enseigner pendant le semestre, et qu'ils ne sont pas payés pour la préparation et les évaluations requises, pour le travail effectué au-delà de la fin du semestre et pour le soutien supplémentaire aux étudiants (p. ex., en dehors de la classe, lettres de référence, etc.). Il est important de souligner le fait que plus de 70 pour cent des membres du personnel scolaire qui enseignent sont engagés avec des contrats de courte durée.

Évaluation et préparation des cours

Les facteurs d'évaluation qui sont appliqués à chaque cours enseigné par le personnel scolaire varient en fonction du temps requis pour les méthodes d'évaluation, qui vont des essais et des projets aux tests à choix multiples, en passant par les évaluations en classe. En fonction du type d'évaluation, un temps supplémentaire est prévu pour la

correction. Le temps hebdomadaire alloué à la correction est de 1,8 minute par étudiant pour les évaluations d'essais ou de projets, de 54 secondes par étudiant pour la correction de tests à choix multiples et de 33 secondes par étudiant pour les évaluations en classe.⁶⁸ L'exemple d'une classe typique de 50 étudiants permet de bien voir comment le temps alloué à la correction varie en fonction du type d'évaluation. S'il s'agit d'évaluer des essais ou des tests à choix multiples, le temps alloué au personnel scolaire pour la correction s'élèverait respectivement à 1,5 heure ou à 45 minutes par semaine. Dans le cas d'une évaluation en classe, cette allocation serait de 27,5 minutes.

Compte tenu de la formule actuelle servant à déterminer la charge de travail, les cours incluant des évaluations d'essais et de projets nécessitent plus de travail et sont plus coûteux. En outre, les cours dispensés dans plus d'une langue ou les évaluations impliquant l'examen d'enregistrements d'étudiants, tels que les programmes de langage gestuel américain, ne sont pas pris en compte par les facteurs d'évaluation actuels. En conséquence, les gestionnaires cherchant à réduire les coûts de prestation des cours sont incités à encourager l'adoption de méthodes d'évaluation moins coûteuses en temps, ou à appliquer tout simplement des facteurs moins importants pour les évaluations plus exigeantes en la matière. C'est la raison pour laquelle la disparition des travaux écrits dans de nombreux cours est un véritable motif de préoccupation, à l'heure même où la communication écrite est l'une des compétences clés relatives à l'employabilité dans tous les programmes collégiaux.

Sur les FCT du personnel scolaire, du temps est aussi alloué à la préparation de chaque cours, tel que le montre la figure 6 ci-dessous. Ce facteur de préparation varie selon que le cours est dispensé par un membre du personnel scolaire pour la première fois et selon que plusieurs sections du même cours sont dispensées pendant un même semestre. Si le cours est dispensé par un professeur pour la première fois, on considère qu'il s'agit d'un « cours nouveau », ce qui constitue le facteur de préparation le plus élevé. Un cours qui a déjà été dispensé par le passé, mais pas durant les trois années scolaires précédentes, correspond au facteur « cours établi A ». Un cours qui a déjà été dispensé durant les trois années scolaires précédentes est classé comme « cours établi B ». On entend par « cours répété A » une section d'un cours qui est également dispensé à un autre groupe d'étudiants, et par « cours répété B » une section d'un cours qui est également dispensé dans le cadre du même programme ou de la même année d'études. Enfin, la catégorie « cours spécial » désigne un cours atypique qui peut être comptabilisé comme un « cours établi A » ou un « cours établi B ». Chaque catégorie désignée dans la convention collective inclut des heures de préparation du matériel de cours, qui sont exprimées par rapport à une heure de contact d'enseignement (HCE).⁶⁸

TYPES DE COURS	RAPPORT ENTRE LES HEURES DE CONTACT D'ENSEIGNEMENT ASSIGNÉES ET LES HEURES DE PRÉPARATION
Nouveau	1 : 1,10
Cours établi A	1 : 0,85
Cours établi B	1 : 0,60
Cours répété A	1 : 0,45
Cours répété B	1 : 0,35

Fig. 6

À titre d'exemple, dans la pratique, un professeur se voit attribuer 3,3 heures de préparation par semaine pour dispenser la première section d'un cours incluant 3 HCE qui n'a jamais été dispensé auparavant. Pour dispenser la section suivante durant le même semestre, mais dans le cadre d'un programme différent, un professeur se voit allouer 1,35 heure de préparation. Pour dispenser une autre section du même cours à des étudiants inscrits au même programme, le temps de préparation assigné est de 1,05 heure.

Le *Rapport sur l'éducation dans les collèges de l'Ontario* de 2014 détaille les pressions exercées par les administrateurs des collèges pour maximiser le FCT, accroître les heures supplémentaires, et utiliser des méthodes d'évaluation qui prennent moins de temps et sont moins coûteuses. La limite maximale de 44 heures par semaine et de 47 heures pour les heures supplémentaires a été initialement instaurée en 1985 dans le cadre de la formule générale servant à déterminer la charge de travail. Cette limite supérieure élevée avait pour but de donner aux collèges la flexibilité nécessaire pour surmonter les problèmes de dotation en personnel qui pourraient survenir de temps à autre et ne devaient pas être utilisées comme une charge de travail normale ou récurrente. Au fil du temps, cela a changé, surtout au cours de la dernière décennie. L'optimisation d'une charge de travail de 44 heures hebdomadaires reflète désormais les demandes des gestionnaires intermédiaires pour lesquelles ils sont évalués.

À l'heure actuelle, la pression continue de s'accroître pour faire baisser les facteurs d'évaluation, ainsi que pour maximiser la taille des sections en gonflant des classes et en réduisant le nombre de cours différents enseignés par le personnel scolaire. En faisant enseigner des sections répétées d'un même cours, non seulement les gestionnaires peuvent augmenter les maximums du FCT, mais ils peuvent également essayer de « nouveaux modes de prestations ». Cela comprend des sections combinant plusieurs classes pour former une très grande classe, où le personnel scolaire n'enseigne que la partie théorique du cours. Toute démonstration intégrée et pratique de la théorie est séparée de la classe, divisée en classes ou en laboratoires « en petits groupes », et enseignée par des instructeurs ou des techniciens – décomposant ainsi l'enseignement et l'apprentissage et dégroupant le travail du personnel scolaire à d'autres catégories de travailleurs du collège.

Accommodements des étudiants

Les conseillers viennent en aide à un nombre croissant d'étudiants qui ont besoin d'accommodements académiques. En 2005, 10 pour cent des étudiants des collèges communautaires ont déclaré avoir eu recours à des services pour des besoins particuliers ou pour une incapacité.⁴¹ En 2018, ce nombre avait augmenté à plus de 15 pour cent.⁵² En 2016, afin qu'ils soient en conformité avec le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, la *Commission ontarienne des droits de la personne* a écrit à tous les collèges pour les informer que les étudiants n'ont plus besoin de divulguer leur diagnostic de problèmes de santé mentale pour recevoir les soutiens et les accommodements dont ils ont besoin pour réussir leurs études collégiales.⁶⁹ Cela a entraîné une augmentation du nombre d'étudiants ayant accès aux services d'accessibilité des collèges.

Le processus d'accommodements des étudiants implique différents départements en dehors de la salle de classe, y compris les services de counseling, d'évaluation et de tests. Parce qu'ils sont responsables de l'examen de la documentation médicale des étudiants, du counseling des étudiants en détresse et de la collaboration avec leurs collègues du personnel scolaire pour déterminer les accommodements appropriés, les conseillers sont la clé de voûte du processus ayant trait à l'accessibilité. En raison de l'augmentation du nombre d'étudiants qui demandent des accommodements, les conseillers en accessibilité sont aux prises avec une hausse exponentielle du nombre de cas. Il n'est pas rare qu'un conseiller ait la responsabilité de 500 étudiants ou plus. Il y a également eu des répercussions sur la charge de travail du personnel scolaire qui enseigne, puisqu'il leur appartient de répondre aux besoins des étudiants qui ont divers accommodements individuels en classe. Ce travail exige souvent d'être en liaison avec les conseillers, d'être formé à une nouvelle technologie et du temps pour apporter un soutien individuel à l'étudiant. Cela se traduit par une augmentation de la charge de travail, tant pour les professeurs que pour les conseillers, qui n'est reflétée ni dans le FCT ni dans l'actuelle définition de classe des conseillers, et qui a pourtant un impact profond sur l'apprentissage des étudiants.

Systèmes de gestion de l'apprentissage et communication électronique

Le système de gestion de l'apprentissage (SGA) regroupe en ligne tous les cours, qu'ils soient dispensés en classe, de manière hybride ou en ligne. Bien qu'il soit devenu un élément standard du travail du personnel scolaire, il n'est pas spécifiquement mentionné dans notre Formulaire de charge de travail ni dans notre CC. Chaque cours a un site hébergé sur un serveur central. Et ces sites doivent être conçus, gérés et maintenus par le personnel scolaire. Le degré de soutien technique disponible varie considérablement d'un collège à l'autre, mais le travail incombe en fin de compte au personnel scolaire. Le système de gestion de l'apprentissage requiert des heures de travail par semaine pour la préparation et la maintenance. Et ce temps supplémentaire n'a pas été pris en compte dans la formule servant à déterminer la charge de travail originale lors de son adoption en 1985.⁷⁰ Deux heures par semaine sont attribuées au personnel scolaire qui enseigne pour les « tâches administratives normales », ce qui,

dans le passé, voulait dire aller aux réunions, effectuer les tâches de classement et de bureau et, plus récemment, communiquer par courriel. En raison de l'environnement d'apprentissage hautement technologique, les « tâches administratives normales » du personnel scolaire se sont étendues pour inclure l'affichage et la maintenance des travaux en ligne, la mise en place des activités interactives comme les forums de discussion virtuels, l'enregistrement de vidéos, la mise à jour des hyperliens et les problèmes de bande passante Internet, les pannes de réseau, les formats de fichiers incompatibles et une foule d'autres préoccupations techniques des étudiants. Lorsqu'elles sont combinées, toutes ces tâches dépassent de beaucoup les « tâches administratives normales » qui ont été attribuées à l'époque de l'enseignement pré-technologique. De nos jours, deux heures ne suffisent jamais.

Le système de gestion de l'apprentissage et l'obligation pour tous les cours d'avoir une présence en ligne ont également eu un impact sur les quatre heures consacrées à l'« aide normale individualisée aux étudiants » en dehors de la classe. Par le passé, de nombreux membres du personnel scolaire réservaient des heures de bureau hebdomadaires pour répondre aux questions des étudiants. Mais parce que la norme est maintenant de communiquer par courriel, on s'attend à ce que la réponse soit apportée dans les plus brefs délais. Le passage à la communication électronique a engendré une augmentation exponentielle du nombre de courriels que la plupart des membres du personnel scolaire reçoivent chaque semaine. Mais cela a également conduit à une moins bonne communication. La communication en personne, notamment en classe, permet aux étudiants de poser immédiatement de nombreuses questions, et au personnel scolaire de faire des commentaires qui bénéficient à toute la classe. À cet égard, non seulement la prolifération des courriels a fait exploser le temps de travail du personnel scolaire, mais elle a de surcroît modifié l'enseignement et l'apprentissage de la classe en tant que groupe. Contrairement aux échanges linéaires et électroniques de questions et de réponses écrites, un cours traditionnel en classe permet à tous les étudiants d'apprendre des questions, des erreurs et des idées des autres, de créer des groupes de pairs et d'améliorer leur habileté pour communiquer. À première vue, la communication par courriel, individuelle et personnelle, avec les étudiants peut sembler être une bonne chose. En réalité, les questions sont répétitives, du fait que les étudiants posent souvent les mêmes questions. Il s'agit en outre d'un moyen de communication imparfait, car un échange de courriels ne permet pas d'atteindre la plénitude, la profondeur et l'ampleur d'une conversation orale. Relativement à la charge de travail, la nature linéaire des courriels accapare plus de temps à la fois pour le personnel scolaire et pour les étudiants. Et c'est de surcroît un outil inéquitable, puisque tous les étudiants ne profitent pas du même laps de temps.

Enseignement sur une année complète et perte de temps pour le renouvellement et l'élaboration des cours

La plupart des collèges ont maintenant adopté un calendrier semestriel 7-1-7. Plutôt que deux semestres de 15 semaines et un semestre de printemps plus court de six semaines, le semestre 7-1-7 comprend un cycle de sept semaines d'enseignement, d'une semaine de lecture et de sept semaines d'enseignement qui se déroule sur toute

l'année et maximise le nombre de semaines que le personnel scolaire peut enseigner durant une année scolaire. En outre, les étudiants ont moins de temps pour atteindre les objectifs du cours. Étant donné que chaque FCT est maximisé avec du temps effectif d'enseignement (de contact) et que chaque semestre est maximisé avec le modèle 7-1-7, il n'y a plus de période dédiée annuellement au développement des programmes d'études, qui est pourtant une tâche distincte de la préparation quotidienne des cours. Auparavant, le personnel scolaire enseignait deux semestres, puis un demi-semestre (soit mai-juin ou juillet-août) de « période de non-contact », libre de tout enseignement. Cette période était destinée à l'élaboration des nouveaux cours, aux réunions académiques et à la mise à jour du matériel de cours existants. Avec la fin de cette période, les membres du personnel scolaire doivent maintenant se battre avec leurs superviseurs pour que les heures de développement soient ajoutées à leur FCT – un processus inégal et litigieux qui fait que le travail de développement nécessaire n'est souvent pas fait ou que le personnel scolaire le fait gratuitement.

Le modèle 7-1-7 présente des avantages en ce qui concerne le profit et l'efficacité et permet ostensiblement une « expérience d'apprentissage constante »; cependant, il ne tient pas compte du fait que les étudiants suivent toujours l'année scolaire et ont besoin de trouver un emploi ou un stage en milieu de travail dans le cadre de leurs études durant le semestre de printemps/été. En outre, les membres du personnel scolaire à temps plein sont maintenant appelés à enseigner des cours atypiques afin de remplir leur charge de travail sur le FCT et de maximiser leurs tâches d'enseignement. Cela ne laisse pas de temps sur le FCT pour le développement et la mise à jour des programmes d'études et la formation à de nouvelles approches pédagogiques telles que la conception universelle de l'apprentissage qui profite à tous les étudiants.

Le développement de nouveaux cours / le renouvellement de cours joue un rôle primordial pour mettre à jour les programmes d'études afin qu'ils soient en phase avec les innombrables domaines d'études qui relèvent des collèges. Au lieu de cela, l'élaboration des programmes d'études est exclue de la charge de travail du personnel scolaire, dégroupé et confié à d'autres départements à l'intérieur, ou même à l'extérieur, des collèges. Les collèges ont créé des départements, tels les centres d'excellence académique, qui rassemblent, hébergent et dirigent les programmes d'études, sans impliquer, dans la plupart des cas, le personnel scolaire à temps plein. On peut maintenant voir le développement d'un programme d'études être assigné à un membre du personnel scolaire contractuel, puis être « remis » à un autre membre du personnel scolaire pour qu'il l'enseigne. Il arrive également que le développement soit entièrement sous-traité à des sociétés de conception pédagogique, comme l'a fait le Collège Centennial pour passer rapidement à l'enseignement en ligne durant la pandémie. Non seulement on affaiblit la qualité globale et la prestation des cours, mais on sape de surcroît l'expertise du personnel scolaire. En fin de compte, cette rationalisation et déqualification se révèlent contreproductives, car elles nuisent à la qualité de l'apprentissage en classe, à la qualité des programmes et à la qualité et à la réputation de tout le réseau collégial.

Personnel scolaire contractuel

En raison de la baisse du financement gouvernemental de l'éducation postsecondaire, les collèges ont dû se tourner vers d'autres sources de revenus : les frais de scolarité des étudiants étrangers et les P3. Les collèges ont également fait face à l'austérité gouvernementale en modifiant leur main-d'œuvre – la composition du personnel scolaire. De nos jours, le personnel scolaire est composé en grande majorité d'employés autres qu'à temps plein. Au cours de la dernière décennie, la croissance du nombre de membres du personnel scolaire à temps plein a été beaucoup plus faible que celle du nombre d'administrateurs et d'étudiants dans les collèges. Pour faire face au manque de personnel scolaire à temps plein, les collèges comptent de plus en plus sur une main-d'œuvre précaire, flexible, occasionnelle, qui leur coûte moins cher et dont ils peuvent disposer à leur bon gré.

Les collèges perpétuent le mythe selon lequel les employés contractuels sont précaires par choix – soit parce qu'ils ont un autre emploi à temps partiel ailleurs dans l'industrie, soit parce qu'ils ne veulent tout simplement pas travailler à temps plein. Un important rapport de l'ACPPU, paru en 2018, a conclu que ce n'était pas le cas. Sur plus de 2 600 membres du personnel académique contractuel dans l'enseignement postsecondaire, plus de la moitié (53 pour cent) cherchent un emploi à temps plein et seulement 25 pour cent indiquent sans équivoque qu'ils ne veulent pas un emploi à temps plein, les autres étant indécis.⁷¹ Les principales conclusions montrent que les femmes et les personnes racialisées constituent la majeure partie du personnel contractuel, qu'elles travaillent plus et qu'elles sont moins bien rémunérées, et que 87 pour cent du personnel académique contractuel croit que leur statut d'emploi a des répercussions négatives sur leur santé mentale. « Les résultats du sondage mettent à mal le stéréotype de l'enseignant contractuel, c'est-à-dire un travailleur heureux de cumuler les emplois. »⁷¹

L'un des principaux enjeux de la ronde de négociation et de la grève historique de 2017 concernait le statut précaire des membres du personnel scolaire contractuel des collèges. Ils n'ont qu'un contrat semestriel et peuvent passer du statut de membre syndiqué à charge partielle (7-12 heures par semaine) au statut de travailleur non syndiqué engagé à temps partiel (6 heures et moins par semaine) et pour une période limitée (plus de 12 heures par semaine). C'est la raison pour laquelle la Division du personnel scolaire des CAAT représente quelque 17 000 membres contractuels durant une année, à mesure qu'ils passent du statut d'employé à charge partielle syndiqué au statut d'employé non syndiqué. Un chiffre à mettre en parallèle avec les quelque 7 800 membres du personnel scolaire à temps plein.

Les membres du personnel scolaire à charge partielle, qui ont joué un rôle majeur dans la grève de 2017, tant sur les piquets de grève que dans le cadre du processus de négociation, ont obtenu quelques gains à la suite de l'accord. C'était la première fois qu'il y avait un Comité consultatif sur la négociation collective, qui comprenait, de par sa conception, une diversité de voix représentant le personnel à charge partielle. Et une disposition sur le registre des employés à charge partielle a été enchâssée dans la convention collective afin que l'assignation du travail se fasse selon l'ancienneté – une

nouvelle disposition importante qui sera améliorée dans les rondes à venir. La nouvelle convention collective comprenait également une accélération de l'ancienneté, doublant le taux mensuel auquel un employé à charge partielle accumule de l'ancienneté.

Niveaux de dotation en personnel dans les collèges de l'Ontario

Année	Per. scol. Tplein	Per. scol. Tpart.	Admin. Tplein	Admin. Tpart.
2015-2016	7 667	15 423	2 915	N/D ³⁹
2016-2017	7 569	N/D	N/D	N/D ⁷²
2017-2018	7 624	16 237	3 015	N/D ⁷³
2018-2019	7 806	16 548	3 174	N/D ⁴⁰

Source :

Changements en pourcentage dans le temps

- Personnel scolaire à temps plein : augmentation de 1,8 pour cent de 2015-2016 à 2018-2019
- Personnel scolaire à temps partiel : augmentation de 7,2 pour cent de 2015-2016 à 2018-2019
- Administrateurs à temps plein : augmentation de 8,8 pour cent de 2015-2016 à 2018-2019

Enseignement en ligne

Quel que soit le mode de prestation, tous les cours des collèges ont aujourd'hui une présence en ligne dans le système de gestion de l'apprentissage, ce qui se traduit, comme mentionné précédemment, par une charge de travail accrue pour le personnel scolaire qui doit assurer la mise en place et la maintenance constante de son propre système de gestion de l'apprentissage. Les cours enseignés entièrement en ligne ne sont plus seulement des options pour les étudiants qui ne peuvent pas venir sur le campus, mais sont maintenant obligatoires pour tous les étudiants. Des cours sont également dispensés à la fois en ligne et dans une salle de classe traditionnelle. On appelle ce mode de prestation *hybride* ou *mixte*. La forme du contact d'enseignement en ligne peut être synchrone ou asynchrone. La prestation synchrone fait référence au fait que le personnel scolaire enseigne en direct, en temps réel, aux étudiants à une heure définie à l'avance par le biais de la technologie en ligne. La prestation asynchrone utilise la technologie en ligne pour présenter le matériel aux étudiants qui peuvent y accéder au moment de leur choix. Dans l'ensemble du réseau collégial, il y a eu une augmentation de l'offre de cours en ligne et hybrides. L'incitation financière qui a motivé ce changement est claire. Il s'agit de libérer des salles de classe et des laboratoires qui sont en nombre limité et un problème de plus en plus préoccupant sur de nombreux campus. Et cela permet en outre aux administrateurs de précariser encore plus la main-d'œuvre et de rationaliser et d'optimiser la charge de travail du personnel scolaire.

On doit faire une distinction entre le passage de longue date à l'enseignement en ligne et celui à l'apprentissage à distance en situation d'urgence liée à la pandémie de COVID-19. Un enseignement en ligne de qualité doit se fonder sur un programme d'études bien documenté et développé, avec un nombre d'étudiants adéquat dans les cours et accorder assez de temps au personnel scolaire et aux étudiants pour maîtriser les nouvelles technologies dans les environnements d'apprentissage virtuel. En revanche, la réponse à la pandémie de COVID-19 a été, et dans de nombreux cas continue d'être, un enseignement à distance en situation d'urgence. Le personnel scolaire a compris la nécessité de cette décision. Toutefois, en raison de l'insuffisance de la préparation et du développement des programmes d'études lors des premières étapes, la prestation de l'enseignement virtuel s'apparente plus à de l'éducation à distance qu'à un véritable enseignement en ligne.⁷⁴

eCampus Ontario

Durant la dernière décennie, il y a eu une réduction de l'éducation à distance, de la formation continue et des cours communautaires sans crédit (comme les cours d'encadrement) dans les collèges, qui ont été remplacés par des offres de cours en ligne menant à des crédits. Chaque collège offre ces cours en ligne par le biais de eCampus Ontario, qui agit comme un consortium, rassemblant les cours en ligne des 24 collèges et agissant ensuite comme un 25^e collège « fantôme ». En 2015, le gouvernement de l'Ontario a créé eCampus Ontario en engageant 72 millions de dollars sur cinq ans pour centraliser tous les cours postsecondaires en ligne.⁷⁵ eCampus propose plus de 13 700 cours collégiaux et plus de 560 programmes collégiaux. Doté d'un conseil d'administration, d'un mandat et d'une mission, eCampus n'offre en réalité que des cours sélectionnés sur les sites Web des 24 collèges. Ces cours, qui ont souvent été élaborés par du personnel scolaire qui enseigne dans les départements de la formation continue du collège hôte, sont dispensés par des employés à temps partiel qui ne sont pas couverts par la CC du personnel scolaire.⁷⁶

Le passage vers l'enseignement en ligne à cause de la pandémie de COVID-19

Au début de la pandémie en mars 2020, le personnel scolaire a eu une semaine pour faire la transition des cours vers la prestation en ligne afin de terminer le semestre d'hiver. Durant les semestres du printemps et d'été, on a accordé du temps au personnel scolaire pour faire la transition de leurs cours en ligne, mais le temps accordé a varié considérablement entre les établissements et même entre les différents départements d'un même collège. À l'automne, il est vite devenu évident que le temps alloué était insuffisant par rapport au temps nécessaire pour maîtriser de nouvelles technologies, adapter le matériel et résoudre les problèmes auxquels de nombreux étudiants ont été confrontés. Ce qui est également devenu évident, c'est que la direction des collèges a mis à profit la réponse à la pandémie pour rechercher des gains d'efficacité en matière de charge de travail. En temps normal, les effectifs d'une classe sont limités par les murs physiques de la salle de classe, mais étant donné que ces limites n'existent plus en ligne, les effectifs des classes ont été considérablement augmentés sans tenir compte du fait que le contenu des cours ne convient pas

forcément à des classes plus nombreuses. Des professeurs en communications de plusieurs collèges ont rapporté que les effectifs de leurs classes allaient de 35 à 50 étudiants lorsque les cours sont passés en ligne, indépendamment du contenu du cours ou des méthodes d'évaluation. Sans l'implication du personnel scolaire dans la prise de décision académique, les gestionnaires des collèges sont en mesure de dicter unilatéralement la taille des classes, quel que soit le sujet du programme d'études.

Précarité et charge de travail accrues du personnel scolaire contractuel

La situation concernant l'augmentation de la taille des classes est particulièrement critique pour le personnel scolaire contractuel du fait qu'ils n'ont pas de FCT et qu'il y a donc aucune limite aux effectifs des classes en ligne. Si plusieurs sections d'un cours sont assignées à un membre du personnel scolaire contractuel, le gestionnaire peut regrouper les sections au sein d'un seul gros cours et réduire ainsi le nombre total de cours qu'il enseigne. Sans les limites physiques d'une salle de classe, il n'y a plus de barrières pour limiter les effectifs des classes. Au lieu d'enseigner trois ou quatre classes, dont certaines seraient des sections répétées de la même classe, le personnel scolaire contractuel enseigne maintenant une ou deux énormes classes. Par conséquent, les membres du personnel scolaire contractuel qui seraient normalement classés à charge partielle (enseignent de sept à 12 heures par semaine) peuvent plus facilement être classés à temps partiel (enseignent jusqu'à six heures par semaine). Ce changement a de profondes implications, car les employés à charge partielle sont membres du syndicat, couverts par la CC, et ont droit à l'ancienneté, aux soins de santé, à la retraite ainsi qu'à d'autres avantages. En revanche, les employés à temps partiel sont exclus de l'adhésion syndicale et des avantages sociaux. Plus important encore, en perdant le statut d'employé à charge partielle, l'employé ne peut pas se prévaloir des droits d'ancienneté acquis à la suite de la grève historique de 2017 qui a vu l'ouverture d'un registre des employés à charge partielle basé sur l'ancienneté. Sous couvert de la réponse à la pandémie, les collèges ont augmenté la charge de travail du personnel scolaire contractuel et aggravé leur précarité.

L'expérience étudiante en ligne

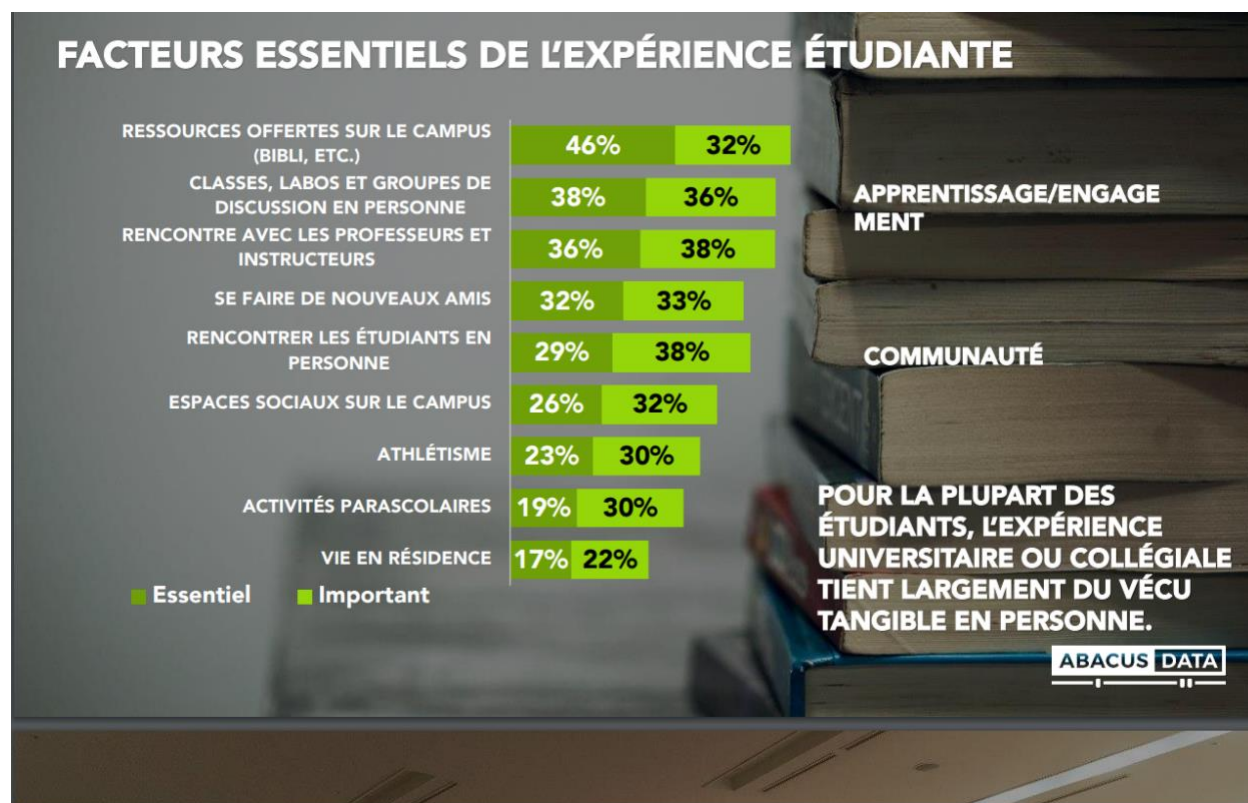


Fig. 7 – Sondage d'Abacus Data sur l'apprentissage en ligne

Lorsque les classes ont commencé à passer à l'apprentissage en ligne au printemps 2020, un sondage national commandé par l'ACPPU auprès des étudiants de niveau postsecondaire a révélé que 56 pour cent des étudiants pensent que l'apprentissage à distance est moins bon que l'enseignement et l'apprentissage traditionnels en présentiel.⁷⁷ Le sondage a en outre révélé que ce ne sont pas seulement les cours en salle traditionnels que les étudiants apprécient, mais également les ressources qui sont offertes sur les campus, les rencontres avec le personnel scolaire et les espaces sociaux leur permettant de rencontrer d'autres étudiants et de se faire de nouveaux amis. Les effets continus de la pandémie ont montré que le passage massif à l'enseignement en ligne a eu un impact négatif sur la qualité de l'enseignement postsecondaire en Ontario. En novembre 2020, l'Union des Associations des Professeurs des Universités de l'Ontario (OCUFA) a commandé un sondage auprès du personnel scolaire et des étudiants concernant leurs expériences sur l'apprentissage en ligne. Tenant compte des réponses du sondage, l'OCUFA a recommandé trois changements clés dans le système d'éducation postsecondaire pour la période post-pandémie de COVID-19⁷⁸:

1. Davantage de ressources et de soutien pour le système
2. Reconnaissance de la charge de travail accrue du personnel scolaire
3. Des classes plus petites et davantage de personnel scolaire

Le sondage de l'OCUFA a également montré que 62 pour cent des étudiants et 76 pour cent du personnel académique de l'enseignement postsecondaire de l'Ontario croyaient que le passage à l'enseignement en ligne avait un impact négatif sur la qualité globale de l'éducation.⁷⁹ Le stress des pressions financières ressenti par une main-d'œuvre majoritairement occasionnelle, l'équilibre travail-vie personnelle dû aux conditions de travail changeantes et les difficultés liées à la garde des enfants ont tous eu des répercussions sur le personnel scolaire et les étudiants. Les gestionnaires n'ont pas créé les conditions pour améliorer ces facteurs. Au lieu de cela, les effectifs des cours sont généralement plus élevés, les contrats ont été réduits et les soutiens ne sont pas en place.

Les tests en ligne

Les collèges ont utilisé des services de test et de surveillance en ligne principalement pour les examens à enjeux élevés avec des organes directeurs externes tels que les soins infirmiers et l'ingénierie. Ils l'ont fait par l'entremise de leur association avec eCampus Ontario et des sociétés privées, à but lucratif, installées aux États-Unis comme *Proctortrack* et *Respondus*. Mais le recours à de telles méthodes soulève de nombreuses préoccupations. Premièrement, il y a des préoccupations concernant la vie privée, l'utilisation et le stockage sécuritaires de données biométriques personnelles par une société. Le logiciel de test enregistre les visages, les frappes sur le clavier, la voix et d'autres mouvements d'identification uniques de l'étudiant. Deuxièmement, le logiciel de surveillance engendre chez les étudiants des niveaux de stress et d'anxiété plus élevés qu'en temps normal, ayant des répercussions à la fois sur le bien-être des étudiants et sur la validité des tests. Pour finir, le recours à ces technologies soulève des problèmes d'équité. Les étudiants doivent se munir d'appareils qui répondent aux spécifications requises par le logiciel, vivre dans des logements qui permettent d'apprendre avec une caméra en marche et avoir accès à un service Internet haute vitesse. Tous ces prérequis ont un impact disproportionné sur les étudiants à faible revenu.⁸⁰

Les logiciels et les méthodes de test qui menacent la vie privée, le bien-être et l'équité ne sont pas la solution. Si les collèges continuent d'avoir recours à *Proctortrack* et *Respondus*, il y aura toujours des préoccupations concernant l'intégrité académique et les tests en ligne, en particulier avec la popularité des sites Web de « partage de notes » qui compromettent les tests et les évaluations en ligne d'un cours. Cependant, des alternatives existent déjà. Il s'agit d'accorder du temps additionnel au personnel scolaire pour préparer des évaluations alternatives. Une fois que la pandémie sera terminée et qu'il sera de nouveau sécuritaire d'être sur les campus, les étudiants en ligne pourraient être tenus de se rendre dans une salle pour passer leurs tests. Au lieu d'accroître les effectifs des classes à un moment où il n'y a pas de limites physiques à la taille des classes, on devrait maintenir les effectifs des classes en ligne à des niveaux raisonnables afin d'éviter d'avoir recours aux tests à choix multiples. Pour mettre en place ces alternatives, les administrateurs des collèges doivent appuyer l'intégrité académique en engageant des ressources supplémentaires dans la salle de classe.

Nous faisons ici écho à ce qu'a écrit Bonnie Stewart, professeure adjointe de pédagogie en ligne et d'apprentissage en milieu de travail, Faculté de l'éducation, Université de Windsor : « L'intégrité académique, c'est important. Mais l'intégrité fonctionne dans les deux sens »⁸¹ [traduction libre].

Sous-traitance du travail du personnel scolaire

Les bibliothécaires

Le personnel scolaire compte beaucoup moins de bibliothécaires et de conseillers que de professeurs, mais leurs rôles respectifs au sein des collèges n'en sont pas moins essentiels. Les bibliothécaires sont confrontés aux mêmes problèmes de charge de travail que les professeurs. Non seulement les bibliothécaires, qui font partie du personnel scolaire, ont la responsabilité de venir en aide à des centaines d'étudiants dans des dizaines de programmes, mais ils enseignent également en dispensant une « instruction bibliographique » en salle de classe. Bien qu'ils fassent partie de l'Unité de négociation du personnel scolaire, les bibliothécaires et les conseillers n'ont pas de FCT, mais une semaine de travail de 35 heures. Les bibliothécaires soulignent le fait que s'ils consignaient leurs tâches dans le FCT, leur charge de travail hebdomadaire excéderait de loin le maximum de 44 heures qui limite les charges de travail du personnel scolaire qui enseigne.

Alors que le nombre d'étudiants n'a cessé d'augmenter et que les demandes auxquelles répondent les bibliothécaires sont devenues plus technologiques, avec un accent plus important sur les bases de données, le nombre de bibliothécaires à temps plein a stagné au cours des cinq dernières années.⁸² Les gestionnaires des collèges ont traité cette disparité entre la dotation en personnel et la charge de travail de la même façon qu'avec les professeurs et les conseillers. Pour faire une partie du travail, ils ont embauché des bibliothécaires à temps partiel. Cependant, chaque fois que cela est possible, ils les ont engagés « par contrat ». C'est-à-dire qu'ils divisent le travail d'un bibliothécaire à temps plein et « dégroupent » son travail en différentes parties à des bibliotechniciens qui font partie de l'Unité de négociation du personnel de soutien ou à des tiers ne faisant pas partie de notre unité de négociation. Onze des 24 collèges n'ont actuellement aucun bibliothécaire au sein de leur personnel scolaire. De plus, il y a actuellement 16 collèges qui offrent 146 diplômes différents de baccalauréats ou de baccalauréats spécialisés.⁸³ Cette capacité d'octroi de diplômes est réglementée par le gouvernement par l'entremise de la Commission d'évaluation de la qualité de l'éducation postsecondaire (CEQEP). Cinq des 16 collèges qui décernent ces diplômes d'études supérieures (grades) n'ont pas de bibliothécaire au sein de leur personnel scolaire.

Collège	Grades	Bibliothécaires
Collège Algonquin	11	3
Collège Canadore	1	0*
Collège Centennial	2	8
Collège Conestoga	16	0*
Collège Durham	4	2
Collège Fanshawe	8	2
Collège George Brown	12	8
Collège Georgian	8	2
Collège Humber	30	9
La Cité collégiale	1	1
Collège Mohawk	1	4
Collège Niagara	3	0*
Collège Seneca	18	11
Collège Sheridan	27	12
Collège St. Clair	2	0*
Collège St. Lawrence	2	0*
Total	146	62

Fig. 8 – Données sur la dotation en personnel, 2017-2018, Conseil des employeurs des collèges⁸⁴

La figure 8 montre la sous-dotation chronique de bibliothécaires à temps plein dans les collèges de l'Ontario, alors même qu'ils sont en première ligne de la transition vers l'apprentissage numérique. Au lieu d'augmenter la dotation en personnel à temps plein, le passage des collections physiques aux collections numériques a été utilisé pour dégrouper le travail des bibliothécaires et le sous-traiter à du personnel de soutien et administratif. Si le changement des ressources des bibliothèques, des piles de livres aux moteurs de recherche numériques, a été significatif, le changement dans l'espace physique a été tout aussi spectaculaire – des étagères de rangées de livres aux espaces communs d'apprentissage. Ces nouveaux espaces communs, lieux de rencontre et d'apprentissage, qui sont si importants pour que les étudiants puissent accéder à la Wi-Fi, effectuer des travaux individuels et se réunir en groupes, sont également gérés par les bibliothécaires, ce qui s'ajoute à la variété de leurs tâches. Ce travail deviendra un élément central de l'apprentissage numérique à l'avenir, qu'il soit en ligne ou en classe. Compte tenu de cela, non seulement la pénurie de bibliothécaires au sein du personnel scolaire ne répond pas aux besoins changeants des étudiants, mais elle nuit de surcroît à la qualité de l'éducation qui est indispensable dans un système d'éducation postsecondaire de haute technologie.

Les conseillers

Les principaux changements auxquels font face les conseillers dans leur travail sont liés à la réduction du personnel, à l'élargissement de leurs champs de pratique et à

l'augmentation de leur charge de travail. Selon les rapports les plus récents du Conseil des employeurs des collèges, le nombre de conseillers à temps plein dans l'ensemble du réseau collégial est passé de 250 en 2012-2013 à 243 en 2017-2018, soit une baisse de 2,8 pour cent.⁸⁴ Le nombre d'étudiants a augmenté de 2,1 pour cent durant la même période, ce qui a entraîné une augmentation du ratio étudiants/conseillers en plein milieu de ce que beaucoup de gens considèrent comme une crise de santé mentale dans l'enseignement postsecondaire.⁸⁵ De plus, la complexité des problèmes des étudiants et une forte dépendance à l'égard des ressources en santé mentale des collèges signifient que la demande pour les services de counseling est souvent supérieure à la disponibilité des conseillers. Au lieu d'embaucher un nombre suffisant de conseillers qualifiés au sein du personnel scolaire, de nombreux collèges se sont servis de cette excuse pour restructurer et dégroupier le travail des conseillers. Leur travail est ensuite assigné à d'autres catégories de personnel ou, dans certains cas, sous-traité à des prestataires privés tout en licenciant les conseillers internes en place. La Cité collégiale, qui a fermé l'ensemble de son service de conseillers au profit de la sous-traitance à un fournisseur externe, est un exemple de ce dernier point.⁸⁶ Les formes les plus subtiles de sous-traitance consistent à orienter les étudiants vers les fournisseurs communautaires de services de santé mentale. Non seulement on transfère les coûts sur les communautés, mais on fait également porter un fardeau excessif sur les services communautaires locaux, ce qui entraîne des temps d'attente plus longs et fait courir des risques plus élevés à des étudiants qui sont déjà vulnérables.

Les administrateurs des collèges ont eu recours à la même technique de précarisation qu'ils ont utilisée pour les bibliothécaires et les professeurs – c'est-à-dire assigner davantage de travail aux conseillers à temps partiel afin de dégroupier encore davantage le travail de ces conseillers. Un conseiller typique doit pouvoir aborder tout un éventail de problèmes avec l'étudiant, ses problèmes d'apprentissage et de santé mentale, car ils ont tous des répercussions sur sa vie d'étudiant. Mais en séparant et en cloisonnant ces problèmes, le dégroupement du travail limite la capacité des étudiants à recevoir un soutien exhaustif. Accessibilité, soutien aux autochtones, programmes d'aide par les pairs, planification de l'éducation, crise financière et toxicomanie sont tous des domaines propres aux services confidentiels dispensés par les conseillers, qui doivent assurer une liaison avec un éventail d'autres services du collège pour chaque étudiant. À l'heure actuelle, la plupart des conseillers à temps plein des collèges de moyenne et grande taille ne dispensent que des services de counseling de base en matière de santé mentale et sont obligés de proposer aux étudiants une approche de type menu à la carte avec différentes personnes offrant différents services.

Dégroupement du travail du personnel scolaire

Avant la pandémie, les collèges faisaient déjà appel à d'autres catégories d'employés pour assumer ce qui est traditionnellement le travail des professeurs. Des technologues, des facilitateurs, des tuteurs et des instructeurs – dont beaucoup sont employés sur une base contractuelle – effectuent différentes parties du travail d'un professeur à temps plein. Isolés dans un « centre d'excellence en enseignement » doté

de peu de personnel scolaire à temps plein, les concepteurs des programmes d'études conçoivent le matériel de cours et contribuent également à rassembler, à archiver et à administrer d'autres programmes d'études. Afin de pouvoir réaliser des économies financières par le biais d'un personnel moins bien rémunéré, on demande à des technologues d'enseigner, sous la supervision d'un professeur, des classes de laboratoire et de corriger des tests à choix multiples/vrai/faux, ce qui encourage la sous-division des cours en salle traditionnel/laboratoire ou en salle/séminaire traditionnel. Mais en ayant deux ou trois professeurs, instructeurs ou technologues qui dispensent différentes sections d'un cours, les étudiants ne reçoivent pas toujours la meilleure forme d'enseignement ni la forme la plus appropriée. Un seul professeur responsable de tous les aspects de la prestation d'un cours est sans aucun doute le gage d'une expérience éducative plus cohérente et intégrée.

L'externalisation des évaluations à des correcteurs, les centres d'évaluation et les outils d'évaluation des éditeurs qui accompagnent les manuels scolaires sont au nombre des autres moyens qui sont couramment employés pour dégrouper le travail du personnel scolaire. Cette fracturation des évaluations nuit à l'apprentissage des étudiants, au même titre que la prolifération des « agents d'aide scolaire » – une autre source de dégroupement. En supprimant le rôle de conseiller pédagogique que jouent les professeurs et en sous-traitant ce rôle à des travailleurs de soutien ou administratifs, on crée une déconnexion dans la relation étudiant-enseignant. Les professeurs connaissent les forces et les faiblesses académiques de leurs étudiants et passent suffisamment de temps avec eux pour être en mesure de les conseiller au mieux et de les aider à naviguer dans leurs parcours collégial. De nos jours l'étudiant est confronté à une prolifération de « prestataires de services », alors que dans le passé le professeur constituait le pôle vers qui se tournait l'étudiant pour obtenir des conseils. De nos jours, un étudiant peut avoir affaire à un agent d'aide scolaire, un animateur/tuteur, un instructeur, un coordonnateur de stage et un technologue de laboratoire, tous effectuant le travail du personnel scolaire.

Le dégroupement est désormais devenu une procédure d'exploitation uniformisée pour les conseils d'administration des collèges qui ont, forts de leur logique d'entreprise, la tâche de générer des profits. Mais l'éducation reste pourtant un secteur à but non lucratif, où les collèges, qui ont engendré des excédents budgétaires pendant des années, sont dans une situation financière sûre. Dans ce contexte, l'austérité budgétaire ne suffit pas à expliquer la propension de l'administration à dégrouper le travail. Il s'agit clairement d'une question de contrôle. À mesure que des responsabilités sont transférées à des travailleurs précaires et moins bien rémunérés ou même externalisées à des sous-traitants tiers et à des partenaires privés, les collèges peuvent décerner des diplômes tout en ayant plus leur mot à dire sur les notes, l'orientation académique, les programmes d'études et les activités quotidiennes – des questions qui faisaient autrefois partie du rôle du personnel scolaire à temps plein. En fin de compte, ce dégroupement du travail concentre encore plus la prise de décision académique entre les mains de la haute administration des collèges, sans aucune contribution significative du personnel scolaire, encore moins des étudiants. Ne vous y trompez pas, le dégroupement *n'a rien à voir* avec un apprentissage centré sur les étudiants.

Intimidation/santé et sécurité psychologiques en milieu de travail

Nombre de membres du personnel scolaire décrivent leur relation avec les gestionnaires des collèges, avant et surtout après la grève de 2017, comme ayant des répercussions négatives et continues sur leur santé et sécurité psychologiques. Ces répercussions sont liées à la pression visant à maximiser les charges de travail totales, à augmenter la taille des classes, à aggraver la précarité des employés contractuels et à dégrader le travail du personnel scolaire. L'essor généralisé de la mentalité d'entreprise dans les collèges a créé non seulement un milieu de travail fragmenté et déprofessionnalisé, mais également les conditions pour accroître les risques psychosociaux. Le manque de soutien, de confiance, de respect, de sécurité envers le personnel scolaire et l'absence de reconnaissance de leur expertise peuvent contribuer à l'instauration d'une culture de conflit, d'insécurité et d'intimidation. De plus en plus de membres du personnel scolaire se décrivent comme de simples rouages de « la machine de l'éducation » et estiment que les gestionnaires cherchent intentionnellement à démoraliser les professeurs, les conseillers et les bibliothécaires et à banaliser les fonctions qu'ils occupent. Sans surprise, cela entraîne une augmentation du nombre de plaintes et de cas de stress physique et psychologique, d'intimidation et de harcèlement.

Prise de décision académique et assurance de la qualité

Propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle (PI) est depuis longtemps protégée dans les CC du personnel académique des établissements d'enseignement postsecondaire au Canada et du monde entier. Les droits de propriété intellectuelle encouragent la liberté de pensée et l'innovation du personnel scolaire dans la recherche et l'enseignement et contribuent, en définitive, par enrichir la vie sociale, économique et politique bien au-delà de nos établissements.⁸⁷

Depuis leur création, les collèges de l'Ontario ont adopté une logique d'entreprise en ce qui concerne la propriété intellectuelle en se fondant sur la *Loi sur le droit d'auteur* du Canada. Dans ce cadre, l'employeur conserve tous les droits de propriété intellectuelle pour tout travail effectué par un employé dans le cadre de ses tâches habituelles. En ce qui concerne les programmes d'études, la direction des collèges les considère simplement comme un produit de travail et revendique la propriété exclusive. Cela a permis aux collèges de l'Ontario de conclure des partenariats privés en concédant des licences et en vendant des programmes d'études qui avaient été créés par le personnel scolaire – les mêmes cours et programmes qui sont aujourd'hui dispensés par les collèges privés. Ce n'est pas seulement la question de la compensation financière qui préoccupe les membres du personnel scolaire, mais surtout le contrôle du matériel qu'ils créent et la prise de décision académique concernant l'utilisation de leur matériel.

Les préoccupations relatives à la propriété intellectuelle ont été mises en évidence durant la pandémie, lorsque le passage massif vers l'enseignement en ligne en situation d'urgence a obligé le personnel scolaire à publier tous leurs cours et documents de cours sur le système de gestion de l'apprentissage des collèges. Ces documents sont stockés, partagés et publiés dans le système de gestion de l'apprentissage, ce qui entraîne une foule d'implications en ce qui concerne la propriété intellectuelle et la sécurité d'emploi. Tout d'abord, on viole la liberté académique du personnel scolaire en facilitant la « transmission » des cours sans le consentement de leur créateur. Par exemple, les gestionnaires de collège partagent régulièrement le matériel des programmes d'études sur le système de gestion de l'apprentissage avec des employés contractuels et précaires qui sont embauchés à la dernière minute. Malgré leurs objections pédagogiques, on a demandé à des membres du personnel scolaire de concevoir des cours autonomes, sans avoir à les enseigner. Ces « modules autodidactes » ou « cours en boîte » détachent en tout ou en partie l'enseignement des heures créditées. Si le personnel scolaire jouissait de ses droits de propriété intellectuelle, comme c'est le cas dans tous les milieux académiques au Canada, les étudiants seraient mieux servis. Lorsque le personnel scolaire peut apporter son expertise librement et totalement aux programmes d'études, l'expérience d'apprentissage des étudiants ne peut qu'être enrichie.

La *Loi sur le droit d'auteur* fédérale reconnaît que l'éducation en ligne pose des problèmes relativement à la propriété intellectuelle. Lorsque les membres du personnel scolaire développent des cours en ligne, ils incorporent généralement d'autres matériels protégés par des droits d'auteur dans leurs cours. Ces matériels proviennent généralement de sources académiques, de médias ou d'autres documents protégés par des droits d'auteur et utilisés soit sous licence, soit en vertu de la clause sur l'utilisation équitable de la *Loi sur le droit d'auteur* du Canada, qui permet une utilisation limitée du matériel protégé par des droits d'auteur à des fins académiques.⁸⁸ Combinés dans un cours dispensé par le personnel scolaire, ces éléments constituent une nouvelle création protégée par le droit d'auteur. Toutefois, la clause sur l'utilisation équitable exige qu'un cours contenant du matériel protégé par le droit d'auteur soit retiré du système de gestion de l'apprentissage dans les 30 jours suivant la fin du cours.⁸⁹ Selon la *Loi sur le droit d'auteur*, les collèges ne peuvent pas continuer à utiliser les mêmes contenus de cours publiés semestre après semestre. Il existe d'autres motifs de préoccupation concernant l'enregistrement et le stockage et le partage des classes synchrones avec les étudiants participants. D'une part, ces exemples montrent que les politiques en matière de propriété intellectuelle des collèges sont probablement déjà en violation avec la loi fédérale sur le droit d'auteur; d'autre part, ils montrent que ces politiques doivent être mises à jour et enchâssées en langage clair dans la CC à des fins d'application.

De plus, la question de la propriété intellectuelle est étroitement liée à la fois à la gouvernance partagée et à la liberté académique. Ces principes se conjuguent pour assurer une éducation de qualité. C'est la raison pour laquelle ils sont tous les trois protégés dans les CC des collèges et universités d'un bout à l'autre du Canada. La liberté de partager et de développer des programmes d'études et des recherches à des

fins éducatives signifie que la liberté académique va de pair avec la propriété intellectuelle. Afin d'être inclus dans le processus de prise de décision académique concernant les programmes d'études et la recherche, le personnel scolaire doit également être impliqué dans la gouvernance partagée, avec les étudiants et les administrateurs. Sans cette fondation tripartite, la privatisation de la propriété intellectuelle du personnel scolaire et les prises de décisions unilatérales des conseils d'administration empreints d'une mentalité d'entreprise continueront à éloigner les collèges de l'Ontario d'un modèle qui cherche à innover et à offrir aux étudiants une expérience d'apprentissage de la plus haute qualité. Le cas historique de M^{me} Bryson, en Colombie-Britannique, met en lumière cette connexion. On a demandé à la professeure Bryson de transférer les droits de son matériel de cours d'ALS à l'administration, mais elle a refusé. Non seulement la décision arbitrale a confirmé son droit de refus, mais elle a également entériné le fait que la propriété de son droit d'auteur était fondée sur sa production en tant qu'universitaire, et non pas seulement en tant qu'employée. En d'autres termes, la propriété du droit d'auteur d'un travail produit en cours d'emploi « est importante pour défendre, promouvoir et sauvegarder la liberté d'enseignement »⁹⁰ [traduction libre].

Gouvernance partagée

Le présent rapport met en évidence les problèmes de dégroupement du travail du personnel scolaire et ses effets négatifs sur l'apprentissage des étudiants. Pour les conseils d'administration, l'expansion de l'enseignement en ligne permet de faciliter encore plus le dégroupement et l'affirmation des droits de propriété intellectuelle selon un modèle d'entreprise. En revanche, un système de gouvernance partagée, conjugué à la liberté académique et à la propriété intellectuelle, peut protéger l'intégrité des programmes et les normes académiques que les étudiants exigent et méritent.

La gouvernance partagée est un système de prise de décision académique qui s'est développé dans les établissements d'enseignement postsecondaire du monde occidental au fil des siècles. Il s'agit de faire en sorte que le personnel scolaire, les étudiants et les administrateurs prennent les décisions académiques ensemble. Dans une structure de gouvernance partagée, les trois groupes abordent des questions telles que les programmes d'études, les résultats des programmes, les manuels scolaires, les appels concernant les évaluations et les comités d'embauche, entre autres. En impliquant le personnel scolaire et les étudiants dans les décisions académiques des collèges, dans la façon dont les cours et les programmes sont conçus, non seulement on améliore la qualité de l'éducation, mais on répond également mieux aux besoins des étudiants et des employeurs. On aboutit à une meilleure créativité et diversification; on crée davantage de possibilités pour tout le monde et on façonne, en définitive, le développement de l'enseignement postsecondaire.

Les collèges de l'Ontario demeurent le seul système d'établissements postsecondaires au Canada à ne pas avoir instauré la gouvernance partagée. L'ACPPU souligne le fait que « L'importation de structures de l'univers des entreprises va à l'encontre de la riche tradition de la gouvernance collégiale au Canada ».⁹¹ Malgré cela, 23 collèges sur 24

disposent actuellement d'un système de gouvernance d'entreprise qui défend les valeurs financières et entrepreneuriales et qui bâillonne la voix du personnel scolaire. La seule exception est le Collège Sheridan, qui connaît non seulement du succès financièrement, mais est également le seul collège à figurer sur la liste Forbes des 50 meilleurs employeurs au Canada, classé quatorzième en 2021.⁹²

À la suite de la grève de 2017, la gouvernance partagée était au nombre des questions qui devaient être examinées par le groupe de travail provincial que le gouvernement Ford a annulé précipitamment le premier jour de son mandat. Au lendemain de cette annulation, les collèges ont exercé des pouvoirs encore plus unilatéraux. Dans le rapport de Collèges Ontario, *L'avenir des travailleurs de l'Ontario*, ils soutiennent que les administrateurs ont besoin d'un plus grand pouvoir autocratique sur le personnel scolaire, sur les étudiants et même sur le gouvernement afin de pouvoir déterminer leurs programmes sans le consentement du ministère des Collèges et des Universités. La gouvernance partagée contribuerait à instaurer un système de freins et de contrepoids nécessaire pour corriger cet excès.

De pair avec la liberté académique, qui est maintenant enchâssée dans notre CC, et la propriété intellectuelle, qui est un enjeu à la table de négociation, la gouvernance partagée est l'élément qui contribue à faire en sorte qu'un apprentissage avancé soit, au bout du compte, *avancé*. C'est la marque de fabrique des collèges et des universités de l'Occident et la clé de voûte qui permet de dispenser une éducation qui se fonde sur l'apprentissage et l'expérience d'experts de l'éducation. La liberté académique des membres du personnel scolaire, leur liberté d'expression et de recherche, doit être associée à leur droit d'affirmer et de développer leur autonomie intellectuelle. La liberté académique et la propriété intellectuelle sont les fondations qui permettent au personnel scolaire, aux étudiants et aux gestionnaires de se réunir (gouvernance partagée) et de prendre des décisions académiques dans le meilleur intérêt d'une éducation de qualité.

Partie 5 : Vers un réseau collégial public, équitable et de haute qualité

Le *Rapport sur l'éducation dans les collèges de l'Ontario* de 2014 a été rédigé au moment des célébrations prévues pour le 50^e anniversaire du réseau collégial. À l'époque, le personnel scolaire estimait que les questions de longue date liées à un modèle d'éducation néolibéral en échec et à un style de gestion autocratique démodé avaient atteint un point critique. Le réseau était devant un choix clair – glisser plus loin sur la pente de l'austérité, de la privatisation, de la précarité et d'une moindre qualité ou passer à un modèle d'éducation de grande qualité financé par des fonds publics et axé sur les étudiants et le personnel scolaire. Sept ans plus tard, confrontés aux répercussions d'une pandémie mondiale qui s'est intercalée, les collèges de l'Ontario se retrouvent en face du même choix. Les recommandations suivantes peuvent nous aider à les remettre dans la bonne direction.

Rejeter le néolibéralisme et accroître le soutien public

Recommandation n° 1 – *Augmenter les paiements de transferts fédéraux pour l'enseignement postsecondaire aux niveaux de 1992, ou à 0,4 pour cent du PIB. Augmenter les subventions du gouvernement provincial aux collèges de l'Ontario à hauteur de 50 pour cent des revenus d'exploitation.*

Il incombe aux gouvernements provincial et fédéral de rétablir un niveau de financement durable pour le secteur de l'éducation postsecondaire en général et pour les collèges de l'Ontario en particulier. Nous avons besoin d'établissements d'enseignement postsecondaire de haute qualité pour dispenser l'éducation, la formation et les compétences nécessaires pour assurer l'avenir de nos citoyens et de notre main-d'œuvre. Nous avons en outre besoin que nos collèges et universités poursuivent la recherche et l'innovation. Nous ne pouvons plus prétendre que transformer l'éducation postsecondaire en une « guerre darwinienne de tous contre tous » conduit à de meilleurs résultats scolaires ni à améliorer le bien-être de la société. Les données montrent plutôt que cela conduit à des administrations pléthoriques, à l'exploitation d'un nombre croissant d'étudiants étrangers, à une main-d'œuvre de plus en plus précaire et à une expérience éducative appauvrie.

Recommandation n° 2 – *Mettre fin au modèle de financement fondé sur le rendement*

Le gouvernement Ford s'est inspiré d'une idée déjà mauvaise en liant 60 pour cent du financement des collèges et universités aux indicateurs de rendement. On doit abandonner ce modèle de financement concurrentiel et revenir à un modèle de financement basé sur les inscriptions, en rapport avec les besoins des communautés que les collèges desservent. Les modèles de financement fondés sur la croissance ou qui reposent indûment sur le recrutement d'étudiants étrangers, les frais de scolarité et les investissements privés rendent le système vulnérable aux forces externes et

ignorent le fait que l'enseignement postsecondaire public est un investissement à long terme dans l'économie de la province.

Recommandation n° 3 – *Mettre fin aux campus public-privé qui exploitent les étudiants étrangers.*

Le gouvernement libéral de Kathleen Wynne avait fait ce qu'il fallait en annulant les campus public-privé en 2018. Non seulement les campus P3 dispensent une expérience éducative médiocre aux étudiants étrangers, mais ils drainent de surcroît les ressources du réseau collégial public vers les collèges privés d'enseignement professionnel. Les campus P3 sont aux prises avec des problèmes de qualité de l'éducation et une main-d'œuvre précaire et à bas salaires.

Recommandation n° 4 – *Améliorer l'accès à l'éducation en réduisant les frais de scolarité et la dette des étudiants*

Un certain nombre de changements sont nécessaires pour réduire le fardeau financier des étudiants qui poursuivent des études postsecondaires et améliorer l'accès des étudiants défavorisés. Premièrement, les frais de scolarité des collèges devraient être réduits aux niveaux de 1992, comme l'ont demandé la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants (FCEE) et la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants-Ontario (FCEE-O). Deuxièmement, le gouvernement fédéral doit mettre en place un programme de réduction des prêts aux étudiants de façon à réduire de moitié la dette globale des étudiants canadiens, comme l'ont également demandé la FCEE et la FCEE-O. Enfin, les gouvernements fédéral et provincial devraient coopérer pour créer un programme complet de subventions pour les frais de scolarité, fondé sur les besoins.¹

Créer de bons emplois, et non pas des emplois précaires

Recommandation n° 5 – *Adhésion syndicale du personnel scolaire à temps partiel et engagé pour une période limitée*

La province doit autoriser immédiatement le dépouillement des bulletins de vote déposés par les milliers de membres du personnel scolaire contractuel des collèges. Les tactiques juridiques du Conseil des employeurs des collèges visant à retarder le comptage constituent une violation des droits à la représentation syndicale du personnel scolaire des collèges en situation précaire.

Recommandation n° 6 – *Augmenter le nombre de membres du personnel scolaire à temps plein afin de tendre vers l'équité*

Un niveau de dotation suffisant de personnel scolaire à temps plein est essentiel pour assurer la qualité de l'éducation dans les collèges et procurer aux étudiants la meilleure expérience d'apprentissage possible. Les collèges doivent maintenir un ratio minimum de 70/30 entre le nombre de membres du personnel scolaire à temps plein et autre qu'à

temps plein. On doit ajouter dans la CC du libellé sur la conversion du personnel scolaire autre qu'à temps plein afin qu'ils puissent suivre un cheminement régulier vers un emploi à temps plein. On doit également ajouter du libellé pour lutter contre le racisme structurel concernant les embauches, le maintien en poste et le perfectionnement professionnel.

Recommandation n° 7 – Améliorer l'équité salariale, l'ancienneté et la protection de la charge de travail pour le personnel scolaire contractuel

On doit consolider les progrès concernant l'ancienneté du personnel scolaire à charge partielle acquis lors de la grève de 2017. On doit mettre en œuvre les dispositions du projet de loi 148 du gouvernement Wynne – la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois* – pour le personnel scolaire contractuel des collèges. Les membres du personnel scolaire contractuel devraient être payés pour tout le travail qu'ils effectuent, y compris la préparation, l'évaluation, l'administration et les réunions avec les étudiants et les départements. Les membres du personnel scolaire contractuel devraient avoir droit aux mêmes protections de la charge de travail que le personnel à temps plein.

Recommandation n° 8 – Mettre fin à la sous-traitance du travail des conseillers au sein du personnel scolaire et aborder leur problème de charge de travail

Afin de répondre aux besoins croissants de nos étudiants en matière de santé mentale, chaque collège a besoin d'un effectif complet de conseillers parmi son personnel scolaire. Afin de limiter le nombre de cas et prévoir suffisamment de temps pour les notes de suivi et les autres tâches administratives requises par les organismes de réglementation professionnelle, on doit en outre élaborer une formule de charge de travail pour les conseillers semblable au FCT.

Recommandation n° 9 – Faire en sorte que chaque collège ait suffisamment de bibliothécaires

Chaque collège doit avoir au moins un bibliothécaire, ainsi qu'une formule pour déterminer l'effectif requis de bibliothécaires dans chaque collège en reliant le nombre de programmes de grade universitaire et la taille du portefeuille de recherche dans l'établissement au nombre de bibliothécaires au sein du personnel scolaire.

Recommandation n° 10 – Mettre en place des charges de travail soutenables

On doit modifier l'article 11 de la CC afin de refléter plus précisément le temps supplémentaire consacré à la communication électronique, à l'utilisation du système de gestion de l'apprentissage et à l'enseignement en ligne. On doit rétablir la période de développement/renouvellement des cours du printemps/été pour tous les membres du personnel scolaire qui enseignent, en veillant à ce que les programmes, les cours et le matériel de cours soient mis à jour. On doit mettre fin au dégroupement du travail du personnel scolaire, des conseillers et des bibliothécaires à temps plein. Ce

dégrouper a entraîné une augmentation des postes contractuels au sein de notre système et de la sous-traitance au secteur privé.

Recommandation n° 11 – *Promouvoir l'accès et la qualité, et non pas les micro-titres*

La province et les collèges doivent réinvestir dans les programmes de formation de base et de soutiens aux frais de scolarité visant à améliorer l'accès à l'éducation collégiale pour les étudiants issus de milieux défavorisés et pour les travailleurs qui ont besoin de se recycler. On doit élargir les programmes de deuxième carrière afin d'inclure les diplômés et grades pluriannuels.

Recommandation n° 12 – *Reconnecter les collèges aux communautés*

En recherchant de l'argent auprès d'étudiants étrangers pour faire face à l'austérité, les collèges se sont graduellement éloignés de leur mandat initial – c'est-à-dire des institutions ancrées profondément dans leurs communautés et économies locales. Il est impératif de rétablir le lien entre le collège et la communauté et de réactiver le mandat original du réseau collégial. Cela implique de se focaliser sur les possibilités d'éducation, la création de bons emplois, l'aide aux économies locales et les partenariats avec les entreprises locales et les organisations communautaires.

Améliorer la qualité de l'éducation

Recommandation n° 13 - *Instaurer un système de gouvernance partagée dans les collèges*

Les conseils d'administration des collèges fonctionnent selon un modèle d'entreprise. C'est la raison pour laquelle nous assistons à l'essor de la mentalité d'entreprise dans tous les aspects de l'enseignement supérieur : le recours abusifs à des employés contractuels et précaires, le dégroupement du travail académique qui désavantage les étudiants et le personnel scolaire, la marchandisation des programmes d'études et une protection de la propriété intellectuelle basée sur le modèle des entreprises, et les campus P3 qui désavantagent les étudiants et sapent la qualité de l'éducation. Des décennies de politiques néolibérales ont désormais montré que l'enseignement postsecondaire, en particulier l'enseignement postsecondaire financé par les fonds publics, décline lorsqu'il est sous la coupe des intérêts des entreprises. Les réunions des conseils d'administration se font trop souvent à huis clos et les personnes directement touchées par leurs décisions – le personnel scolaire, le personnel et les étudiants des collèges – sont exclus de leurs délibérations. Les parties prenantes doivent être profondément impliquées dans l'enseignement et l'apprentissage. C'est la raison pour laquelle, au Canada, aux États-Unis et en Europe, la tradition de la gouvernance partagée est reconnue comme un moyen efficace de gouverner les établissements d'enseignement. Un système de gouvernance partagée ne fonctionne pas du tout comme une structure d'entreprise qui défend les intérêts d'un seul groupe. La gouvernance partagée est tout d'abord une assemblée des parties prenantes, qui réunit des représentants du personnel scolaire, des étudiants et de l'administration, qui

sont tous élus de manière démocratique. Cette diversité d'intérêts peut ainsi examiner et approfondir la question de l'éducation, et non pas seulement la question du bénéfice net. Des décennies d'austérité ont créé une situation dans laquelle la volonté de réduire les coûts a pris sans cesse le pas sur la qualité de l'éducation. Il n'est cependant pas nécessaire d'opposer ces deux priorités : la responsabilité fiscale et la qualité académique. Le modèle de gouvernance partagée permet à ces priorités de fonctionner de concert afin que toutes les voix puissent être entendues et que les meilleures décisions puissent être prises.

Recommandation n° 14 – Renforcer les droits de propriété intellectuelle du personnel scolaire

De pair avec la gouvernance partagée et la liberté académique, le personnel scolaire doit bénéficier des droits de propriété intellectuelle afin de pouvoir entreprendre des travaux de recherche novateurs et créer et développer des programmes d'études d'avant-garde. Si, à la différence de tous les autres systèmes d'enseignement postsecondaire, nous continuons à avoir des droits de propriété intellectuelle qui se fondent sur un modèle d'entreprise, alors la privatisation de l'éducation publique et des programmes d'études du personnel scolaire ne fera que s'intensifier. Ce n'est pas une condition propice à une éducation de grande qualité et c'est pourquoi les droits de propriété intellectuelle du personnel scolaire doivent être renforcés et enchâssés dans la CC.

Recommandation n° 15 – Affirmer le rôle central de l'enseignement traditionnel en salle, en présentiel, et reconnaître la responsabilité du personnel scolaire à déterminer les méthodes d'enseignement

La transition massive vers l'enseignement en ligne durant la pandémie, bien que compréhensible à court terme, a eu des répercussions à la fois sur la précarité et la qualité de l'éducation dans les collèges. De plus, la rétroaction des étudiants et des parents en Ontario indique clairement que l'apprentissage en ligne ne remplace tout simplement pas l'éducation en présentiel. Une fois que la pandémie sera terminée et qu'il sera de nouveau sécuritaire pour les étudiants et les employés de retourner sur les campus, les collèges devront renouveler leur engagement concernant le rôle central de l'enseignement traditionnel en salle, en présentiel, et reconnaître son importance pour la stabilité de notre système et la confiance des étudiants, de leurs familles et des employeurs. En outre, le personnel scolaire doit avoir la capacité de déterminer la méthode d'enseignement qui fonctionne le mieux pour leurs cours – en présentiel, en ligne ou hybride.

Recommandation n° 16 – Rétablir le groupe de travail provincial

À la suite de la grève historique de cinq semaines en 2017, un groupe de travail provincial a été mis en place pour examiner la dotation en personnel, la gouvernance et la propriété intellectuelle, la santé mentale, l'accès et la flexibilité. Le rétablissement du groupe de travail serait une façon concrète d'aborder bon nombre des questions en

suspens qui sont identifiées dans le présent rapport et de travailler en collaboration avec toutes les parties prenantes pour s'assurer que l'Ontario dispose d'un réseau collégial public de classe mondiale.

Recommandation n° 17 – *Créer des postes d'ombudsman à chaque collège*

La création de postes de protecteurs indépendants à la fois au niveau collégial et ministériel contribuerait à assurer une meilleure protection des lanceurs d'alerte dans nos établissements. Par ailleurs, tous les employés seraient mieux à même de voir si les politiques et les procédures des collèges sont transparentes, équitables et responsables.

Notes de références

1. MACKAY, K. *Rapport sur l'éducation dans les collèges de l'Ontario*, https://sefpo.org/wp-content/uploads/2018/08/2014-05_caat-a_report_on_education_in_ontario_fr_d.pdf. 2014.
2. KAPLAN, W. *In the Matter of the Colleges of Applied Arts and Technology Labour Dispute Resolution Act, 2017 and in the Matter of an Interest Mediation-Arbitration Between Ontario Public Service Employees' Union and College Employer Council*, 2017.
3. ONTARIO. *Projet de loi 148, Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*, Ontario.ca. <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/s17022>. 2014.
4. USHER, A. *Ontario Doubles Down on Dodgy Colleges*, HESA, <https://higheredstrategy.com/ontario-doubles-down-on-dodgy-colleges/>. 2019.
5. ONTARIO. *Ministère des Collèges et Universités. Partenariats entre les collèges publics et le secteur privé*, Directive exécutoire du ministre, <http://www.tcu.gov.on.ca/pepg/audiences/colleges/public-college-private-partnerships-mbpd.html>.
6. GLOBAL NEWS. *Ontario college faculty reject latest contract offer, but talks resume*, <https://globalnews.ca/news/3863819/ontario-faculty-strike/>.
7. AIELLO, R. *2021 budget the time to keep promises, act on COVID-19 recovery: MPs*, CTVNews, <https://www.ctvnews.ca/politics/2021-budget-the-time-to-keep-promises-act-on-covid-19-recovery-mps-1.5313039>. 2021.
8. THE CONFERENCE BOARD OF CANADA. *Canada's Economic Recovery Forecast To Stall In Winter Months*, GlobeNewswire News Room,

<http://www.globenewswire.com/news-release/2020/09/30/2101290/0/en/Canada-s-Economic-Recovery-Forecast-To-Stall-In-Winter-Months.html>. 2020.

9. GLOBAL NEWS. *Canada's unemployment rate reaches record 13.7%*, <https://globalnews.ca/news/7029601/canada-may-unemployment-rate/>.
10. AIELLO, R. *Federal deficit on track to exceed \$381B, as spending increases in wake of second COVID-19 wave*, CTVNews, <https://www.ctvnews.ca/politics/federal-deficit-on-track-to-exceed-381b-as-spending-increases-in-wake-of-second-covid-19-wave-1.5209807>. 2020.
11. ACPPU. *Almanach de l'enseignement postsecondaire*. <https://www.caut.ca/fr/latest/publications/almanac>.
12. ACPPU. *Canada et le monde*. <https://www.caut.ca/fr/resources/almanac/1-canada-world>.
13. CBC NEWS. *Faits saillants du budget de l'Ontario de 2020*, CBC News, Dernière mise à jour : 5 novembre 2020, 17 h 46 HE, 2020, CBC, <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/ontario-budget-2020-highlights-1.5791542>. 2020.
14. GLOBAL NEWS. *Coronavirus: Ontario loses 355,000 jobs in 2020, single largest decline on record: FAO*, <https://globalnews.ca/news/7648080/ontario-loses-thousands-jobs-2020-largest-decline-coronavirus/>.
15. CITY NEWS TORONTO. *Ontario students begin return to class today as some boards reopen schools*, <https://toronto.citynews.ca/2020/09/08/some-ontario-schools-reopen/>.

16. JEFFORDS, S. *Ontario teachers' unions ask province for workplace safety orders as schools reopen*, Toronto. <https://toronto.ctvnews.ca/ontario-teachers-unions-ask-province-for-workplace-safety-orders-as-schools-reopen-1.5078842?cache=y%3FclipId%3D104070>. 2020.
17. SHERRIFF-SCOTT, I. 4 décembre 2020, 14 h 41, *Ontario must fix 'gap' in nursing-home inspections, say investigators*, iPolitics, <https://ipolitics.ca/2020/12/04/ontario-must-fix-gap-in-nursing-home-inspections-say-investigators/>. 2020.
18. TORONTO STAR. *Ontario sitting on billions in COVID-19 relief money for essential workers, health care, analysis shows*, thestar.com, <https://www.thestar.com/news/canada/2021/01/26/ontario-sitting-on-billions-in-covid-19-relief-money-for-essential-workers-health-care-analysis-shows.html>. 2021.
19. SHERRIFF-SCOTT, I. 23 octobre 2020, 11 h 53, *Premier Ford reacts to damning report on long-term care in Ontario*, iPolitics, <https://ipolitics.ca/2020/10/23/premier-ford-reacts-to-damning-report-on-long-term-care-in-ontario/>. 2020.
20. TORONTO STAR. Opinion. *Doug Ford didn't protect long-term-care facilities from COVID-19. Neither did the rest of us*, thestar.com, <https://www.thestar.com/politics/political-opinion/2020/04/15/doug-ford-didnt-protect-long-term-care-facilities-from-covid-19-neither-did-the-rest-of-us.html>. 2020.
21. ONTARIO. *Projet de loi 115 : Loi de 2012 donnant la priorité aux élèves*. Ontario.ca. <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/s12011>. 2014.
22. CBC NEWS. *Ontario to force striking teachers back to work*. CBC News, CBC News. Dernière mise à jour : 25 mai 2015, 10 h 48 HE, CBC,

<https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/back-to-work-legislation-for-ontario-s-striking-high-school-teachers-1.3086318>. 2015.

23. SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS GÉNÉRAUX DU SECTEUR PUBLIC. *Court rules Ontario's Bill 115 violated constitutional rights of education worker*, <https://nupge.ca/content/court-rules-ontario%E2%80%99s-bill-115-violated-constitutional-rights-education-workers>.
24. ONTARIO. Assemblée législative de l'Ontario, *Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures*, <https://www.ola.org/fr/affaires-legislatives/projets-loi/legislature-42/session-1/projet-loi-124>.
25. FÉDÉRATION DU TRAVAIL DE L'ONTARIO. *Coalition of Ontario Unions Files Charter Challenge to Protect Free and Fair Collective Bargaining*, GlobeNewswire News Room, <http://www.globenewswire.com/news-release/2020/03/04/1995159/0/en/Coalition-of-Ontario-Unions-Files-Charter-Challenge-to-Protect-Free-and-Fair-Collective-Bargaining.html>. 2020.
26. OPSEU/SEFPO. *Le SEFPO dépose une contestation fondée sur la Charte pour défendre le droit de grève*, <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/le-sefpo-depose-une-contestation-fondee-sur-la-charte-pour-defendre-le-droit-de-greve-670774573.html>.
27. OPSEU/SEFPO. *M. Ford retourne les collèges à l'âge des ténèbres, nous dit le président Thomas*, <https://sefpo.org/news/thomas-ford-is-taking-ontario-colleges-back-to-the-dark-ages/17857/>.

28. TORONTO STAR. *Ontario high school teachers ratify three-year deal*, *Thestar.com*. <https://www.thestar.com/politics/provincial/2020/05/16/ontario-high-school-teachers-ratify-three-year-deal.html>. 2020.
29. TORONTO STAR. *Catholic teachers reach tentative contract deal with province*, *thestar.com*. <https://www.thestar.com/politics/provincial/2020/03/12/catholic-teachers-reach-tentative-contract-deal-with-province.html>. 2020.
30. GLOBAL NEWS. *Ontario elementary teachers ratify contract deal with Ford government*, *Globalnews.ca*. <https://globalnews.ca/news/6876954/ontario-elementary-teachers-etfo-ratify-contract-deal/>.
31. OCUFA. *Renison Association of Academic Staff votes in favour of union certification*, <https://ocufa.on.ca/blog-posts/renison-association-of-academic-staff-votes-in-favour-of-union-certification/>. 2020.
32. OCUFA. *Renison Association of Academic Staff ratifies its first collective agreement*, <https://ocufa.on.ca/blog-posts/renison-association-of-academic-staff-ratifies-its-first-collective-agreement/>. 2021.
33. OCUFA. *King's University College Faculty Association certified as a union by Ontario Labour Board*, <https://ocufa.on.ca/blog-posts/kings-university-college-faculty-association-certified-as-a-union-by-ontario-labour-board/>. 2020.
34. KING'S UNIVERSITY COLLEGE FACULTY ASSOCIATION. *Bulletin de négociation n° 6. Excellence and Equity for Our Faculty*, <https://www.kucfa.ca/?p=459>.

35. OCUFA. *New Brescia Faculty Association agreement delivers big win for contract faculty*, <https://ocufa.on.ca/blog-posts/new-brescia-faculty-association-agreement-delivers-big-win-for-contract-faculty/>. 2020.
36. BROCK UNIVERSITY FACULTY ASSOCIATION. *BUFA Voice*, n° 27, 2020.
37. Powering Canada's post-COVID recovery.
38. CONSEIL DES EMPLOYEURS DES COLLÈGES.
<https://thecouncil.on.ca/articles/56?locale=fr>.
39. COLLÈGES ONTARIO. *2017 Environmental Scan: College Resources*, p. 15, 2017.
40. COLLÈGES ONTARIO. *2020 Environmental Scan: College Resources*, p. 16, 2020.
41. COLLÈGES ONTARIO. *2006 Environmental Scan*, p. 163. 2006.
42. USHER, A. *The Miracle of Ontario College Funding*, HESA.
<https://higherstrategy.com/the-miracle-of-ontario-college-funding/>. 2021.
43. ONTARIO. Publications Ontario, *Renforcer les centres de créativité, d'innovation et de connaissances de l'Ontario*, <https://www.publications.gov.on.ca/strengthening-ontarios-centers-of-creativity-innovation-and-knowledge>.
44. MACKAY, K. *Rapport sur l'éducation dans les collèges de l'Ontario*. 2014.
45. ONTARIO. Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle. *Transition vers les troisièmes ententes de mandat stratégiques pour les universités et les collèges de l'Ontario*, p. 11.

46. ONTARIO. *Ententes de mandat stratégiques des collèges et des universités*, Ontario.ca, <https://www.ontario.ca/fr/page/tous-ententes-de-mandat-strategiques-des-colleges-et-universites>.
47. COLLÈGES ONTARIO. PriceWaterhouseCoopers (PWC) report. *Fiscal Sustainability of Ontario Colleges*, Collèges Ontario, <https://www.collegesontario.org/en/resources/fiscal-sustainability-of-ontario-colleges>.
48. COLLÈGES ONTARIO. *L'avenir des travailleurs de l'Ontario*. <https://www.collegesontario.org/fr/ressources/l-avenir-des-travailleurs-de-l-ontario#:~:text=Ce%20livre%20blanc%20de%20l,la%20pand%C3%A9mie%20de%20COVID%2D19>.
49. WHEELAHAN, L. et MOODIE, G. *What should vocational qualifications look like if the links between qualifications and jobs are so weak?* Knowledge, curriculum, and preparation for work, p. 127–146 (Brill/Sense, 2018).
50. ONTARIO. Ministère des Collèges et Universités. *Reconception de Deuxième carrière*, <http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/publications/sc-qs-as-second-career-redesign-external-fr.pdf>. 2020.
51. COLLÈGES ONTARIO. *2013 Environmental Scan: Student and Graduate Profiles*, 2013.
52. COLLÈGES ONTARIO. *2020 Environmental Scan: Graduate and Student Profiles*, 2020.
53. COLLÈGES ONTARIO. *2019 Environmental Scan: Graduate and Student Profiles*, p. 40, 2019.

54. STATISTIQUE CANADA. Tableau : 37-10-0011-01. *Effectifs postsecondaires, selon le domaine d'études, le régime d'études, le type de programme, le genre de sanction d'études et le genre de la personne*, 2019.
55. COLLÈGES ONTARIO. *2018 Environmental Scan: Graduate and Student Profiles*, p. 40, 2018.
56. COLLÈGES ONTARIO. *2017 Environmental Scan: Graduate and Student Profiles*, p. 43, 2017.
57. COLLÈGES DE L'ONTARIO. *Payer ses études collégiales : droits de scolarité et aide financière*, ontariocolleges.ca, <https://www.ontariocolleges.ca/fr/les-colleges/payer-ses-etudes>.
58. COLLÈGES DE L'ONTARIO. *Faire demande à un collège à titre d'étudiant étranger*. ontariocolleges.ca, <https://www.ontariocolleges.ca/fr/faire-demande/candidats-etrangers>.
59. ACPPU. *Le Collège Niagara menacé de boycott pour ses activités en Arabie saoudite*, <https://www.caut.ca/fr/bulletin/2017/01/le-college-niagara-menace-de-boycott-pour-ses-activites-en-arabie-saoudite>.
60. COLLÈGE MOHAWK. *Introducing our Mississauga Campus*, <https://www.mohawkcollege.ca/mississauga-campus>.
61. COLLÈGE CAMBRIAN. *Cambrian at Hanson*, <https://cambrianinternational.ca/international/international-students-programs/cambrian-at-hanson/>.
62. COLLÈGE NIAGARA. Toronto. <https://www.niagaracollegeutoronto.ca/>.

63. SYNDICAT NATIONAL DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS GÉNÉRAUX DU SECTEUR PUBLIC. *Ontario colleges continue to block union vote count*, <https://nupge.ca/content/ontario-colleges-continue-block-union-vote-count>.
64. OPSEU/SEFPO. *Le SEFPO aux collèges : « Cessez l'obstruction et comptez les bulletins de vote »*, <https://www.newswire.ca/news-releases/opseu-to-colleges-drop-the-obstruction-and-count-the-ballots-668982123.html>.
65. KELLER, T. 31 mars 2009. *College presidents: gaining on their more highly paid university peers*, Macleans.ca, <https://www.macleans.ca/education/uniandcollege/college-presidents-gaining-on-their-higher-paid-university-peers/>. 2009.
66. ONTARIO. Sunshine List. *Comparative Public Sector Salary Disclosure Data*, Ontario, <https://www.sunshinelist.ca/>.
67. RÉGIME DE RETRAITE DES CAAT. *La Convention de retraite des CAAT (CR)*, <https://www.caatpension.ca/members/caat-rca?l=fr-CA>.
68. OPSEU/SEFPO. *Trouvez votre convention collective*, <https://sefpo.org/information/general/find-your-collective-agreement/12967/>.
69. TORONTO STAR. *York University student wins mental-health fight*, thestar.com, <https://www.thestar.com/news/gta/2016/01/12/york-university-student-wins-mental-health-fight.html>. 2016.
70. SECTION LOCALE 110 DE L'OPSEU/SEFPO. *CAAT-A Collective Agreement Archive*, <https://www.opseu110.ca/for-stewards/caata-collective-agreements-and-benefit-booklets/>.

71. FOSTER. K et BIRDSELL BAUER. L. *De l'ombre à la lumière : les expériences du personnel académique contractuel*, ACPPU, 2018,
https://www.caut.ca/sites/default/files/rapport_pac.pdf.
72. COLLÈGES DE L'ONTARIO. *2018 Environmental Scan: College Resources*.
p. 14, 2018.
73. COLLÈGES DE L'ONTARIO. *2019 Environmental Scan: College Resources*.
p. 16, 2019.
74. NEWFOUNDLAND AND LABRADOR UNIVERSITY. *Centre for Innovation in Teaching and Learning*, Memorial University of Newfoundland, <https://citl.mun.ca/>.
75. OCUFA. *Government of Ontario announces "eCampus Ontario"*,
<https://ocufa.on.ca/blog-posts/online-education/government-of-ontario-announces-ecampus-ontario/>. 2015.
76. eCAMPUS ONTARIO. *Search eCampusOntario websites*,
<https://search.ecampusontario.ca/?itemTypes=2&sourceWebsiteTypes=1&institutions=353&institutions=358&institutions=361&institutions=363&institutions=365&institutions=366&institutions=367&institutions=370&institutions=374&institutions=375&institutions=376&institutions=377&institutions=380&institutions=385&institutions=387&institutions=389&institutions=394&institutions=396&institutions=398&institutions=406&institutions=407&institutions=408&institutions=409&institutions=411&sortCol=2>.
77. ABACUS DATA. *Sondage de l'ACPPU auprès des étudiants*,
https://www.caut.ca/sites/default/files/acppu_sondage_mai_2020.pdf. 2020.
78. OCUFA. *OCUFA 2020 Faculty Student Survey*, 2020.

79. OCUFA. *Pandemic has caused decline in education quality according to new poll of university students and faculty*, <https://ocufa.on.ca/?p=13510>. 2020.
80. WONG, J. CBC News. Dernière mise à jour : 25 octobre 2020, 4 h HE, *Post-secondary students decry cyber exam monitoring tools, urge changes to how they're assessed*, CBC. <https://www.cbc.ca/news/canada/post-secondary-assessment-integrity-proctoring-1.5767953>. 2020.
81. ACADEMIC MATTERS. *Online exam monitoring can invade privacy and erode trust at universities*, <https://academicmatters.ca/online-exam-monitoring-can-invade-privacy-and-erode-trust-at-universities/>. 2020.
82. CONSEIL DES EMPLOYEURS DES COLLÈGES.
<https://thecouncil.on.ca/articles/129?locale=fr>.
83. COMMISSION D'ÉVALUATION DE LA QUALITÉ DE L'ÉDUCATION POSTSECONDAIRE. <http://www.peqab.ca/CurrentConsent.html>.
84. CONSEIL DES EMPLOYEURS DES COLLÈGES. *Statistiques annuelles sur la dotation en personnel dans les collèges*,
<https://thecouncil.on.ca/articles/129?locale=fr>. 2018.
85. MACLEANS. *Inside the mental health crisis at Canadian universities*,
Macleans.ca. <https://www.macleans.ca/education/inside-the-mental-health-crisis-at-canadian-universities/>.
86. OPSEU/SEFPO. *La sous-traitance du Service de counselling du collège est une trahison, selon le président Thomas*, <https://sefpo.org/news/outsourcing-of-college-counselling-services-a-betrayal-thomas/51960/>.

87. INSIDE HIGHER ED. *Essay on faculty members and intellectual property rights*, <https://www.insidehighered.com/views/2012/06/21/essay-faculty-members-and-intellectual-property-rights>.
88. BRANCH, L. S. Codification des lois fédérales du Canada, *Loi sur le droit d'auteur*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-42/page-8.html>. 2020.
89. BRANCH, L. S. Codification des lois fédérales du Canada, *Loi sur le droit d'auteur*. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-42/page-10.html>. 2020.
90. BRYSON, D. M. *The University of British Columbia*. p. 98.
91. ACPPU. Rapport de l'ACPPU. *Les structures des conseils d'administration de trente une universités canadiennes*. Association canadienne des professeures et professeurs d'université, https://www.caut.ca/sites/default/files/acppu-rapport-les-structures-des-conseils-dadministration-de-trente-et-une-universites-canadiennes_2018-05v2.pdf. 2018.
92. FORBES. *Canada's Best Employers 2021*, <https://www.forbes.com/canada-best-employers/>.

La distribution de cette publication a été autorisée par



Warren (Smokey) Thomas,
président de l'OPSEU/SEFPO



Eduardo (Eddy) Almeida,
Premier vice-président/trésorier de
l'OPSEU/SEFPO



www.opseu.org