

Compromettre la qualité

Comment l'Ontario se rend coupable de trahir les étudiants de ses collèges communautaires – et les gens qui les aident à apprendre

Je crois à
LA JUSTICE
pour les employés à temps partiel des collèges !

*Organisation des employés à temps partiel et de session
des collèges d'arts appliqués et de technologie*

Printemps 2007

De mauvaises conditions d'emploi pour le personnel à temps partiel se traduisent par des mauvaises conditions d'apprentissage pour tous les étudiants des collèges

Par Roger Couvrette

Les étudiants des collèges communautaires de l'Ontario se font littéralement voler.

Plus de la moitié des employés des collèges qui ont pour tâche d'aider les étudiants à apprendre ne disposent pas du soutien dont ils ont besoin pour assurer le meilleur travail possible.

À cause d'un texte de loi ontarien étrange et dépassé, il est illégal pour le personnel scolaire et de soutien à temps partiel de devenir membres d'un syndicat. Pour les étudiants, cela signifie que les gens qui sont là pour les aider à apprendre touchent des salaires extrêmement peu élevés et travaillent dans les pires conditions. En outre, comme ce document le démontre de façon détaillée, ces mauvaises conditions de travail pour le personnel se traduisent par des mauvaises conditions d'apprentissage pour les étudiants.

Ce sont les étudiants qui en font les frais.

Compromettre la qualité, c'est en fait ce à quoi s'attend le personnel à temps partiel des collèges de l'Ontario.

Dans leurs propres mots, ces membres du personnel nous décrivent la façon dont leurs collèges les traitent et comment cela affecte profondément la qualité de l'éducation qui est dispensée à leurs étudiants.

L'éducation est notre avenir. Lorsque les étudiants de nos collèges ne reçoivent pas l'éducation à laquelle ils ont droit, l'Ontario en paye le prix pendant des années, et des années à venir.

Heureusement qu'il y a une échappatoire. Vous pouvez nous aider.

Vous éduquer vous-même, constitue un premier pas.

Familiarisez-vous avec les questions de préoccupation en lisant ce document. Visitez ensuite le site Web à www.collegeworkers.org pour participer à notre campagne pour obtenir un traitement équitable pour les employés à temps partiel des collèges en Ontario.

En travaillant ensemble, nous pouvons réussir – et arrêter ainsi que les étudiants se fassent dérober de la qualité de leur éducation une fois pour toutes.

Roger Couvrette est président de l'Organisation des employés à temps partiel et de session des collèges d'arts appliqués et de technologie



« Lorsque les étudiants de nos collèges ne reçoivent pas l'éducation à laquelle ils ont droit, l'Ontario en paie le prix pendant des années, et des années à venir. »

Compromettre la qualité : Comment l'Ontario se rend coupable de trahir les étudiants de ses collèges communautaires – et les gens qui les aident à apprendre

Table des matières

De mauvaises conditions d'emploi pour le personnel à temps partiel se traduisent par des mauvaises conditions d'apprentissage pour tous les étudiants des collèges	1
Les collèges de l'Ontario sont sous-financés – très nettement d'ailleurs	3
Les collèges ont réduit leurs coûts en embauchant plus de personnel à temps partiel.....	3
Pour quelle raison les collèges tirent profit des travailleurs à temps partiel et de session.....	4
Profil type de l'employé à temps partiel.....	5
La loi en question ne viole-t-elle pas la Constitution (ou une autre loi)?	6
Employés à temps partiel et taux de réussite aux diplômes.....	7
Le rôle que joue le personnel de soutien pour assurer la qualité de l'éducation.....	9
Compromettre la qualité : récits de faits véridiques au sujet du travail à temps partiel et de l'apprentissage.....	11
Mark Dion enseigne dans le domaine des sciences et de la santé	12
Leanne Booth est préposée à la librairie du collège	13
Samantha Jones est représentant du service à la clientèle.....	14
Susan Cue enseigne l'anglais langue seconde	15
Anita Samskara enseigne les sciences de l'informatique.....	17
Dolores Finnegan est administratrice de tests.....	18
April Tempo est une aide pédagogique	19
Rebecca Wise enseigne la psychologie et le travail social.....	20
Cindy Reasons enseigne l'ALS et la formation continue.....	21
Elaine Stein travaille et enseigne comme technologue pour aider les étudiants ayant des besoins spéciaux et des difficultés d'apprentissage	23
Bill Smith enseigne la sécurité et la santé au travail.....	23
Stephanie Pro enseigne l'anglais et la rédaction.....	25
Rhonda Chong enseigne les arts libéraux.....	26
George Electric enseigne les métiers de l'électricité.....	28
Holly Withers enseigne les sciences de l'informatique et l'anglais.....	29
Marsha Wellread enseigne la rédaction de scénarios.....	30
La campagne SEFPO-OPSECAAT.....	31
Sommaire.....	33
Recommandations pour l'amélioration de la qualité.....	34
Questions et réponses	Annexe

À des fins de simplification et à moins d'indication contraire, le masculin est utilisé dans ce texte, pour toute information se rapportant aux hommes et aux femmes.

Les collèges de l'Ontario sont sous-financés – très nettement d'ailleurs

L'Ontario est la province qui a le second revenu par tête le plus élevé au Canada – seulement derrière l'Alberta riche en pétrole.

Essayez de deviner à quel rang se classe l'Ontario parmi les provinces en ce qui concerne les dépenses par étudiant dans les collèges communautaires? Sommes-nous au premier rang, au deuxième, au cinquième?

Que diriez-vous si l'on vous apprenait que nous nous situons au neuvième rang environ?

C'est incroyable, mais cependant c'est vrai : le financement des collèges par étudiant en Ontario est classé au 9^e rang parmi les provinces canadiennes. Par rapport aux 60 états américains et aux provinces canadiennes, nous sommes classés au 47^e rang.

Cela n'a pas été toujours le cas. Mais à la fin des années 1980, juste au moment où la demande pour l'éducation dans les collèges atteignait un sommet du point de vue croissance, le financement du gouvernement a fait défaut. La récession au début des années 1990, suivie par l'élection des Conservateurs de Mike Harris en 1995, a conduit à des coupures de financement profondes.

Le nouveau financement depuis 2004 a ramené le financement par étudiant dans les collèges en Ontario à un niveau moyen de 80 pour cent du niveau national, selon l'ACAATO, le groupe de pression des collèges. Mais nous sommes toujours classés au 9^e rang au Canada.

Les collèges ont réduit leurs coûts en embauchant plus de personnel à temps partiel

Au fur et à mesure que le financement par étudiant diminuait, les collèges cherchaient par tous les moyens de réduire les coûts, et ils ont procédé aux coupures. Voici ce que déclarait l'ACAATO dans un rapport de 2006 : Cette période prolongée de ressources limitées a donné lieu à des réductions du temps d'enseignement pour les étudiants, à une réduction du nombre du personnel enseignant et de soutien à plein temps, à une réduction des services de soutien au personnel enseignant et à des restrictions d'investissements dans les ressources d'apprentissage et la technologie de l'information Au cours de la période de 15 ans allant de l'exercice 1988-89 à celui de 2003-04, le nombre d'étudiant, équivalents à temps plein (ETP), dans les collèges de l'Ontario a augmenté de 53 %, alors que le nombre de personnel enseignant à temps plein a diminué et est passé à 22 %¹.

Les collèges ont utilisé de nombreuses méthodes de réduction des coûts. Leur méthode préférée est de loin celle qui consiste à embaucher de plus en plus de personnel enseignant et de soutien à temps partiel.

Le financement des collèges par étudiant en Ontario est classé au 9^e rang parmi les provinces canadiennes

Le financement des collèges par étudiant en Ontario est classé au 9^e rang parmi les provinces canadiennes

¹ Les collèges de l'Ontario : bâtir un avantage compétitif unique pour le 21^e siècle. Toronto: Association des Collèges d'arts appliqués et de technologie, février 2006, aux pages 11 et 12.

Aujourd'hui les collèges communautaires emploient plus d'employés à temps partiel que d'employés à temps plein.... Plus de 17 000 employés à temps partiel travaillent dans l'ensemble de l'Ontario

L'Ontario assure le fonctionnement de 24 collèges communautaires desservant 150 000 étudiants, à tout moment. Ces étudiants reçoivent un enseignement et des services de soutien par :

- 9 100 membres du personnel scolaire à temps plein;
- 7 100 membres du personnel de soutien à temps plein; et
- 1 800 membres du personnel administratif à plein temps (c'est-à-dire des membres de la direction).

Dans le passé, à un certain moment, pratiquement tous les employés des collèges travaillaient à temps plein. Mais actuellement, les collèges emploient plus d'employés à temps partiel que d'employés à temps plein. Pour la plus grande partie de l'année, plus de 17 000 employés à temps partiel sont employés dans l'ensemble de l'Ontario. Si l'on se base sur les chiffres d'octobre 2005, au minimum, ces employés se répartissent comme suit :

- 6 000 membres du personnel scolaire enseignant des cours donnant lieu à des crédits pendant six heures hebdomadaires ou moins;
- 2 000 membres du personnel scolaire enseignant des cours n'ouvrant pas droit à des crédits (« au titre de la formation permanente ») pendant six heures hebdomadaires ou moins;
- 750 «employés par session» qui enseignent plus de 12 heures hebdomadaires mais qui n'ont pas travaillé plus de 12 mois au cours des 24 derniers mois;
- 4 100 membres du personnel de soutien travaillant 24 heures hebdomadaires ou moins; et
- 3 700 étudiants employés qui travaillent comme personnel de soutien.

Pour quelle raison les collèges tirent profit des travailleurs à temps partiel et de session (et comment ils s'en tirent impunément)

Pratiquement tous les employés à temps partiel et par session sont payés moins que les employés à temps plein qui assurent les mêmes tâches. Les employés à temps partiel ne bénéficient pas d'avantages sociaux tels que l'assurance maladie, les soins dentaires ni de l'assurance vie. Ils ne bénéficient pas non plus de la sécurité d'emploi et quand ils perdent leur emploi, il ne reçoivent pas d'indemnité de séparation.

Il n'est donc pas étonnant que les collèges veuillent engager autant d'employés à temps partiel que possible : ils coûtent pas cher.

Profil type de l'employé à temps partiel

La *Loi sur la négociation collective dans les collèges* exclut spécifiquement certains employés de bénéficier de leurs droits syndicaux. Voici ce que nous entendons par profil type d'un « employé à temps partiel » :

- membres du personnel scolaire enseignant à temps partiel (pendant six heures hebdomadaires ou moins);
- membres du personnel scolaire enseignant à temps partiel (au titre de la formation permanente, pendant six heures hebdomadaires ou moins);
- personnel scolaire employé par session (qui enseignent plus de 12 heures hebdomadaires par contrat temporaire pour un ou deux semestres);
- personnel scolaire à temps partiel qui travaille comme conseillers pédagogiques et comme bibliothécaires;
- personnel de soutien à temps partiel (travaillant 24 heures hebdomadaires ou moins); et
- étudiants employés comme personnel de soutien (travaillant 24 heures hebdomadaires ou moins).

Le personnel scolaire employé par session ne peut travailler plus de 12 mois. Si ces employés dépassent cette durée d'emploi, leur poste doit être converti en un poste de personnel scolaire à temps plein (syndiqué).

Aussi étrange que cela paraisse, un groupe de travailleurs à temps partiel est autorisé à se syndiquer. Les membres du personnel scolaire « à charge partielle » sont rémunérés pour 7 à 12 heures de travail hebdomadaire. Parce qu'ils sont syndiqués, ils sont rémunérés d'après le barème de rémunération dans la convention collective du SEFPO. Ils bénéficient aussi de l'assurance maladie complémentaire payée par l'employeur, un subside pour frais scolaires, des congés payés et d'autres avantages sociaux.

Aux termes de la convention collective, le personnel scolaire à charge partielle de travail à les mêmes droits sans égard au collège dans lequel ils travaillent. La rémunération et les conditions de travail des autres employés à temps partiel, toutefois, varie très largement – d'un collège à un autre et même au sein du même collège. De nombreux membres du personnel scolaire à charge de travail partielle se retrouvent à être à temps partiel pour une session, enseigner par session lors d'une autre et à charge partielle de travail lors d'une autre encore.

Grâce à l'action du syndicat, les employés à temps plein ont été capables de négocier de bons emplois. Les employés à temps partiel ne peuvent tout simplement pas faire cela, pour une seule et bonne raison : en Ontario il est contraire à la loi pour les membres du personnel à temps partiel d'être représentés par un syndicat. La *Loi sur la négociation collective dans les collèges*, qui existe depuis plus de 30 ans, exclut spécifiquement certaines catégories d'employés des collèges d'adhérer à un syndicat (voir texte dans le cadre ci-dessus en grisé).

Cela semble injuste? C'est le cas. L'Ontario est la seule province au Canada où il est illégal pour le personnel à temps partiel des collèges d'adhérer à un syndicat.

L'Ontario est la seule province au Canada dans laquelle il est illégal pour le personnel à temps partiel des collèges d'adhérer à un syndicat.

Les travailleurs à temps partiel des collèges ne bénéficient pas de certaines dispositions de protection juridiques prévues par la Loi sur les normes d'emploi (LNE). Les employés à temps partiel des collèges n'ont pas le droit légalement à bénéficier de la rémunération des jours fériés, de vacances, ou de rémunération de congés payés

Dans le secteur de l'éducation, tous les membres du personnel scolaire et de soutien dans les conseils scolaires ont le droit de se syndicaliser; de même que le personnel enseignant et le personnel de soutien des universités. De nos jours, tous les collèges sont impliqués dans des entreprises conjointes avec les universités.

Dans certains cas, les membres syndiqués du personnel de l'université à temps partiel travaillent de concert avec les membres du personnel à temps partiel non syndiqués des collèges. Sans exception, les membres du personnel à temps partiel syndiqués travaillent dans des meilleures conditions. Ce qui est dû à la loi bien entendu.

Pour aggraver encore plus la situation, les travailleurs à temps partiel des collèges sont exclus de certaines dispositions de protection juridiques prévues par la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE). Par exemple, les employés à temps partiel des collèges n'ont pas le droit légalement à bénéficier de la rémunération des jours fériés, de vacances, ou de rémunération de congés payés.

La loi en question ne viole-t-elle pas la Constitution (ou une autre loi)?

La discrimination à l'égard des travailleurs à temps partiel des collèges aux termes de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* est injuste de façon si évidente que de nombreuses personnes ne peuvent pas croire que ce soit légal.

En 1948, les Nations Unies ont adopté la Déclaration universelle des droits de l'homme. Ce texte stipule, à l'Article 23, que « Toute personne a le droit de constituer des syndicats et d'y adhérer pour la protection de ses propres intérêts. » Le Canada avait ratifié cette Déclaration, mais le texte de cette Déclaration n'a pas force de loi au Canada.

En 1982, le Canada a adopté la Charte des droits et libertés. Cette Charte garantit le droit « à la liberté d'association », mais lors de cas d'essai de son application, jusqu'ici, les tribunaux n'ont pas interprété cette Charte afin de faire valoir que cela signifiait qu'elle conférait le droit à la négociation collective.

Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* interdit la discrimination à l'égard des gens en ce qui a trait à « la race, les origines, le lieu de provenance, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, les croyances, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation conjugale, le statut familial, les invalidités ou le fait de bénéficier de l'aide publique. » Le Code ne fait pas mention du statut des travailleurs.

Au mois de novembre 2006, un comité de l'Organisation Mondiale du Travail (OIT), un organisme des Nations Unies, a examiné la loi

ontarienne en question. Dans sa décision l'OIT a déclaré «le Comité ne voit aucune raison pour laquelle les principes des droits essentiels d'association et à la négociation collective accordés à tous les travailleurs ne devraient pas s'appliquer aussi aux employés à temps partiel » et avait recommandé à l'Ontario de modifier la loi en conséquence.

Malheureusement la décision de l'OIT n'a pas force de loi au Canada.

Employés à temps partiel et taux de réussite des diplômés

Par Scott Jaschik

Si les collèges communautaires veulent s'assurer que plus d'étudiants obtiennent leurs diplômes ou finissent leurs programmes, que devraient faire ces établissements? Ajouter de nouveaux tests ou des programmes d'évaluation?

La réponse est peut-être plus simple que cela. Une analyse nationale portant sur les taux d'obtention des diplômes et d'achèvement des programmes auprès des collèges communautaires a déterminé que les établissements ayant le pourcentage le plus élevé de personnel scolaire à plein temps montrent les taux d'achèvement de programmes et de diplômes les plus élevés. Cette étude a été effectuée par Dan Jacoby, le professeur d'études en matière de relations de travail du programme Harry Bridges auprès de l'université de Washington, et son exposé sur cette recherche va être publié dans le *Journal of Higher Education*.

Les chiffres réels diffèrent selon le type d'établissement. Mais en utilisant les techniques d'analyse de régression, Jacoby a documenté le rapport entre le personnel à temps plein et les taux de réussite aux diplômes ou d'achèvement de programmes auprès des collèges communautaires en travaillant sur divers objectifs pédagogiques et diverses données démographiques sur les étudiants. Dans un entretien, il a déclaré qu'il a réalisé que les taux de réussite aux diplômes constituaient un critère de mesure imparfait en ce qui concerne les collèges communautaires car il y a trop des étudiants fréquentant les programmes qui ne sont pas là pour obtenir forcément un diplôme. Il a donc, élargi son champ d'examen aux critères de mesure relatifs à l'achèvement de programmes et il est persuadé que parce que certains étudiants veulent obtenir des diplômes, cette analyse est une excellente mesure de la réussite des étudiants.

Malgré le fait que l'utilisation de professeurs adjoints¹ soit largement répandue et en croissance dans tous les secteurs de l'enseignement

¹ Le terme «professeur adjoint» utilisé dans cet article renvoie au personnel scolaire à temps partiel et par session qui n'a pas des emplois à temps plein.

Le présent article est une traduction du texte réimprimé avec l'autorisation de Inside Higher Education, un site Web basé à Washington, D.C. Inside Higher Education se qualifie lui-même comme étant «la source en ligne, de nouvelles, d'opinions et d'emplois pour tout le secteur de l'enseignement supérieur.» Pour plus de renseignements et pour vous inscrire à leur bulletin d'information quotidien gratuit, visitez leur site Web à www.insidehighered.com

«De nombreux professeurs adjoints n'ont pas de bureaux, ils ne sont pas sur le campus lorsqu'ils n'enseignent pas, et ne sont pas impliqués de façon cohérente avec les activités des départements ce qui leur permet de pleinement venir en aide aux étudiants.»

supérieur, cet usage prévaut en particulier dans les établissements offrant des programmes de deux ans. Dans de nombreux cas, les collèges communautaires recherchent l'embauche de personnel à temps partiel qui sont des professionnels provenant de secteurs d'activités différents pour enseigner des cours orientés vers des carrières. Mais les collèges communautaires remplissent aussi de nombreuses sections (une majorité dans certains domaines de sujets spécifiques sur certains campus) avec du personnel à temps partiel. Les administrateurs fréquemment déclarent qu'étant donné la croissance de leurs effectifs d'étudiants et leurs budgets restreints, ils n'ont que peu de choix.

Jacoby a déclaré qu'il espérait que sa recherche pourrait inciter à plus de réflexion sur cette pratique. «Il faut que les gens réalisent que le rendement des collèges n'est pas indifférent à l'utilisation de personnel à temps partiel,» ajoute-t-il. « En utilisant beaucoup de personnel à temps partiel, le collège devient moins efficace» dit-il.

Un ancien membre du personnel à temps partiel lui-même, Jacoby a souligné qu'il ne pensait pas que les instructeurs à temps partiel étaient moins efficaces dans la salle de classe ou moins intelligents que leurs collègues à temps plein. Mais il n'y a pas de doute que d'autres réalités entrent en ligne de compte : de nombreux professeurs adjoints n'ont pas de bureaux, ils ne sont pas sur le campus lorsqu'ils n'enseignent pas, et ne sont pas impliqués de façon cohérente avec les activités des départements ce qui leur permet de pleinement venir en aide aux étudiants, a-t-il déclaré.

Keith Hoeller, co-fondateur de la Washington State Part-Time Faculty Association, a déclaré qu'il pensait que les constatations de Jacoby étaient relativement significatives. « Tout le monde croit fictivement que l'on peut réduire les coûts en utilisant beaucoup de professeurs adjoints,» a déclaré Hoeller. «On pense qu'en autant que vous placez quelqu'un devant une salle de classe durant les heures de cours, le reste va se faire tout seul.»

Hoeller a affirmé qu'un important fait à prendre en considération est que les taux peu élevés d'achèvement de programmes coûtent cher — aux étudiants et à leurs familles qui ont payé des frais de scolarité et aux contribuables qui ont subventionné l'enseignement. Tout le monde économise de l'argent si les étudiants avancent dans le réseau des collèges, a déclaré Hoeller, par conséquent l'utilisation de personnel à temps partiel peut ne pas vraiment faire économiser d'argent.

Cette étude est aussi un rappel, précisait-il, qu'il existe un palier intermédiaire entre le fait d'avoir du personnel scolaire à temps plein et celui de rémunérer des professeurs adjoints pour les heures de cours en classe. Il a en fait suggéré que l'écart dans le taux d'obtention de diplômes disparaîtrait si les professeurs adjoints étaient rémunérés pour leur temps sur le campus en général, de manière à offrir plus de temps de

présence au bureau, plus de temps pour rencontrer les étudiants et participer plus pleinement à la vie sur les campus où ils enseignent.

«Pour l'instant, les professeurs adjoints sont sous-utilisés» nous déclarait-t-il. «Les collègues ne les payent que pour leur temps passé dans la salle de classe, alors que le personnel scolaire titulaire est rémunéré pour toutes les heures qu'ils passent sur le campus.» Si les collègues commençaient à rémunérer le personnel à temps partiel pour le temps qu'ils ne sont pas dans la salle de cours, ajoutait-il « Nous serions heureux de faire un travail égal pour un salaire égal.»»

Le rôle que joue le personnel de soutien pour assurer la qualité de l'éducation

Par Jean Fordyce

Les milliers de gens qui travaillent comme personnel de soutien dans les collèges de l'Ontario se consacrent à un seul objectif commun : s'assurer que les étudiants obtiennent la meilleure éducation possible. Voici juste quelques unes des tâches qui sont effectuées par le personnel de soutien pour aider les étudiants :

- **Les techniciens et les technologues** assurent le fonctionnement des laboratoires et aident les étudiants avec l'équipement de façon que le matériel informatique et les logiciels fonctionnent comme ils devraient. Mais les tâches des techniciens et des technologues consiste en bien d'autres choses que de prendre soin du matériel informatique. Dans les laboratoires culinaires, par exemple, les techniciens et les technologues travaillent avec les étudiants pour s'assurer que les postes de travail des étudiants disposent des ingrédients corrects pour les cours de Chef ou de Gestion culinaire.
- **Pour les cours d'Éducation dès la petite enfance, le personnel de soutien** travaille directement avec les étudiants et les enfants, montrant aux étudiants comment mettre sur pied des programmes d'activités journalières pour les enfants et évaluer le rendement des étudiants dans l'environnement de laboratoire.
- **Les bibliotechniciens** aident les étudiants à acquérir des compétences pour effectuer des recherches et les aider à trouver les informations dont ils ont besoin pour leurs cours et les projets qui leur sont alloués par les instructeurs.
- **Les préposés au matériel de reproduction** s'assurent que les étudiants ont des copies des documents pour les cours dont ils ont besoin. Ce qui inclut des copies de documents spécifiques comme des bleus pour des étudiants en architecture.

Les membres du personnel de soutien à temps plein qui restent passent trop de temps à former les nouveaux membres à temps partiel au lieu de faire leur propre travail et aider les étudiants à réussir.

- **Les agents de services de soutien** sont là quand les étudiants ont besoin de leur assistance. Les Conseillers pour la réussite des étudiants aident les étudiants à réussir en leur apprenant de bonnes habitudes d'étude et comment faire des plans de travail afin de compléter leurs études avec succès.
- **Les agents de coopération** assurent la liaison et la compatibilité entre étudiants et employeurs participant aux programmes de coopération. Les agents visitent les lieux de travail et évaluent les étudiants en apprentissage sur le terrain.
- **Les agents de placement** aident les étudiants à trouver des emplois après leur diplôme.
- **Les préposés et les secrétaires** constituent le cadre de soutien principal de chaque étudiant lors de son expérience dans les collèges. Les agents d'aide financière travaillent avec les étudiants afin de la aider à obtenir l'aide financière du gouvernement du Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario.
- **Les préposés aux admissions** aident les étudiants à s'inscrire dans leurs cours, à payer leurs frais de scolarité, quitter un cours et obtenir des remboursements. Les secrétaires aident les étudiants à comprendre toute une gamme de politiques et de procédures des collèges, par exemple, comment faire pour en appeler d'une note basse.

Le personnel de soutien des collèges qui travaillent 24 heures par semaine ou moins font leur travail dans des conditions qui sont loin d'être idéales. Le personnel de soutien à temps partiel reçoit un salaire moindre que leurs collègues à temps plein, pas d'avantages sociaux et aucune sécurité d'emploi. Par conséquent, de nombreuses personnes qualifiées et ayant des connaissances requises quittent leurs emplois dans les collèges dès la première occasion. Les membres du personnel de soutien à temps plein qui restent passent trop de temps à former les nouveaux membres à temps partiel au lieu de faire leur propre travail et aider les étudiants à réussir.

Jean Fordyce est président de la section locale 109 du SEFPO à Fanshawe College à London, Ontario.

Compromettre la qualité :

Récits de faits véridiques au sujet de travail à temps partiel et de l'apprentissage

Les récits dans les pages ci-après vous donnent un aperçu de la vie dans les collèges par le personnel à temps partiel. Ces témoignage, montrent mieux que des chiffres ne pourraient le faire, les raisons pour lesquelles les étudiants tout comme le personnel finissent par payer le prix fort pour la façon d'effectuer des coupures dans les collèges. Pour leur propre protection nous avons changé les noms des membres du personnel.

Mark Dion

enseigne dans le domaine des sciences et de la santé

En tant qu'instructeur dans des cours qui confèrent aux étudiants les principes de base en matière de culture scientifique leur permettant de s'orienter vers des programmes comme les soins infirmiers, Mark joue un rôle considérable et fondamental dans la vie de nombreux étudiants. Il est titulaire d'une maîtrise en biologie et il a de l'expérience professionnelle en laboratoire. Depuis ses débuts au collège il y a six ans, Mark a également travaillé au sein du collège afin d'améliorer et essentiellement faire une révision générale des pièces et des morceaux de programme qu'il avait hérité. Il n'a pas été payé pour faire cela.

Malgré le fait que Mark et plusieurs autres membres du personnel à temps partiel ont joué un rôle majeur dans la conception du programme de base de sciences de leur collège, Mark ne peut pas citer un seul exemple de membre du personnel à temps partiel dans son collège qui ait été promu à un statut d'employé à plein temps.

“Nous soutenons un système pourri juste parce que nous ne supportons pas d’être anti-professionnels. Pour nous justifier, on se dit que nous sommes là pour former de futures infirmières et de futurs infirmiers - c’est important “

Il ne devrait pas être requis de faire une demande pour les tâches d'un poste que vous avez exercé à plein temps pendant cinq ou six ans. C'est anti professionnel. Il n'y a aucune considération pour les conditions auxquelles ont à faire face les employés à temps partiel, et ce qui pourrait et devrait être fait de façon différente....C'est une question de droits de la personne grave.

Mark dit qu'il ne va pas faire une demande d'emploi à plein temps au collège encore une fois. Il cherche ailleurs. En attendant, il doit faire face à des effectifs de classe surchargés – en moyenne entre 30 et 35 étudiants mais parfois cela peut aller jusqu'à 50 étudiants par classe – et le stress de devoir travailler pendant de si nombreuses heures non rémunérées. D'après ses propres estimations, le tarif horaire de Mark est en fait 25 pourcent inférieur environ à ce que paye le collège. Tout cela se déroule dans un environnement où il n'y a même pas la moindre place pour offrir des critiques constructives, ni d'organiser un syndicat de façon à ce que les employés à temps partiel puissent exercer de la pression pour améliorer les choses.

Nous nous regardons les uns les autres et nous disons que nous ne pouvons plus endurer cette situation. Nous soutenons un système pourri juste parce que nous ne supportons pas d’être anti-professionnels. Pour nous justifier, on se dit que nous sommes là pour former de futures infirmières et de futurs infirmiers – c’est important que nous fassions l'impossible et que l'on se dépasse.

Leanne Booth

Préposée à la librairie du collège

Leanne a travaillé à la librairie du collège depuis 14 ans. Elle est démoralisée, et il en va de même, affirme-t-elle, d'autres collègues employés à temps partiel. Ce n'est pas nécessairement juste une question de paye qui constitue le problème (elle vient en fait d'avoir une augmentation récemment, mais celle-ci a été annulée par une diminution de ses heures de travail). En outre, contrairement à certains employés à temps partiel, elle bénéficie de certains avantages sociaux et elle cotise au régime de pension.

Le problème est le suivant : Après avoir dévoué pratiquement la moitié de sa vie au travail au service du collège, Leanne n'a pas eu en retour d'engagement de la part de son employeur.

Dans le passé, Leanne a travaillé jusqu'à 32 à 38 heures par semaine (bien que les employés à temps partiel soient supposés de ne travailler que 24 heures par semaine) mais maintenant elle constate que ses heures sont tombées à 18 par semaine. Et ce n'est là que la partie quantifiable.

Leanne constate que le népotisme est le véritable problème sur son lieu de travail; un problème sur lequel elle n'a aucune emprise pour faire changer la situation.

Les amis des chefs de service obtiennent les heures de travail et les employés avec le plus d'ancienneté sont oubliés. Cela démolit le moral. Si les attitudes des employés sont négatives, les étudiants le ressentent. Il serait aussi bon d'avoir plus de formation pour aider les clients de manière à nous permettre d'être en mesure de mieux aider les étudiants.

Une chose qui aiderait beaucoup à changer cette situation, déclare-t-elle, c'est une liste syndicale d'ancienneté. Les travailleurs ayant 10 ou 15 ans d'ancienneté dans leur poste pourraient enfin obtenir une certaine sécurité d'emploi et une certaine sécurité pour ce qui est du nombre d'heures de travail, au lieu d'être déplacé comme un pion sur un échiquier.

Elle a vu des postes à plein temps dans la librairie apparaître et disparaître, et elle a abandonné depuis longtemps l'idée de faire une demande pour ces postes. Il y a dix ans, elle a essayé de faire une demande pour un emploi à temps plein, mais une autre personne à qui elle avait servi de mentor initialement avait obtenu l'emploi, un ami du chef de service.

«Les amis des chefs de service obtiennent les heures de travail et les employés avec le plus d'ancienneté sont oubliés. Cela démolit le moral. Si les attitudes des employés sont négatives, les étudiants le ressentent.»

Leanne est une travailleuse capable et dévouée, mais elle en a assez d'être patiente. Elle veut un vrai changement dans sa situation de travail.

Samantha Jones

représentante du service à la clientèle

Samantha est une représentante du service à la clientèle dans le bureau du Registraire. C'est sa première année de travail au collège, mais déjà elle constate les iniquités auxquelles ont à faire face les employés de soutien à temps partiel.

Heureusement, elle a aussi un autre travail auprès d'une chaîne de magasins au détail connue, où elle a des avantages sociaux. Mais elle n'est pas sûre de combien de temps elle pourra maintenir deux emplois juste pour joindre les deux bouts.

Dans son poste au collège, Samantha est devenue la personne experte pour les multitâches. Non seulement elle travaille avec les étudiants au comptoir, pour les aider avec des renseignements au sujet de leurs cours et leurs emplois du temps, mais elle traite aussi les paiements au collège et travaille au centre d'appels. En fait, elle occupe trois fonctions, nous dit-elle.

Samantha est considérée comme une employée à temps partiel, mais elle travaille 54 heures toutes les deux semaines (24 heures une semaine et 30 heures l'autre semaine) donc techniquement, elle devrait payer des cotisations au SEFPO et être couverte par la convention collective des employés à temps partiel. Mais ce n'est pas le cas.

Cela signifie aussi qu'elle n'a pas d'avantages sociaux, pas d'escompte pour étudiants et elle doit attendre une autre année avant de faire partie du régime de pension. Cela signifie aussi qu'elle travaille côte à côte avec un employé à temps partiel qui a un salaire de quatre dollars de l'heure supérieur à celui qu'elle a obtenu. Outre à travailler à deux emplois, Samantha subit également un certain nombre d'autres frustrations.

Il est satisfaisant d'aider les étudiants, mais ce qui est frustrant quelques fois c'est que quand les étudiants en question reviennent pour de l'aide, je ne suis plus là ou je suis en train de travailler à l'une des autres tâches. Avec le système de téléphone que nous avons, on ne peut pratiquement pas me contacter. Je n'ai aucun moyen de dire si j'ai des messages qui m'attendent. C'est en fait difficile d'aider les étudiants dans ces conditions.

Travailler dans le bureau du registraire est instructif en d'autres façons. Elle voit bon nombre d'étudiants qui paient leurs frais scolaires et ensuite abandonnent leurs cours car ils n'obtiennent aucun soutien par le collège.

«On ne peut pratiquement pas me contacter. Je n'ai aucun moyen de dire si j'ai des messages qui m'attendent. C'est en fait difficile d'aider les étudiants dans ces conditions.»

On s'aperçoit vraiment de ce qu'est les collèges. Les étudiants payent leur frais scolaire et n'obtiennent rien en retour. Ce serait intéressant de voir combien de personnes ne réussissent pas et abandonnent leurs cours ou sont obligées de répéter une année de cours et à payer de nouveau pour cela.

Malgré cela, Samantha apprécie son travail et elle espère de passer à temps plein. Mais elle est victime d'un cercle vicieux en attendant. Occuper deux emplois c'est dur et elle a dû prendre des congés maladie, bien entendu non couverts par son employeur au collège. En plus de cela, elle soupçonne que le collège ne prenne pas sa candidature en considération pour un emploi à plein temps, à cause du nombre de jours de congé maladie qu'elle a dû prendre.

Susan Cue

Enseigne l'anglais langue seconde

Susan est passionnée par ce qu'elle fait. C'est une jeune enseignante dévouée, ferme et déterminée dans sa conviction que l'éducation est à la base du véritable progrès social. Avec plus de sept ans d'expérience dans l'enseignement au Canada et à l'étranger, titulaire d'un certificat d'enseignement d'ALS et d'une maîtrise en linguistique, Susan est non seulement passionnée, mais elle a aussi de l'expérience et des qualifications à l'appui. Bien que pour elle, trouver du travail pour enseigner l'ALS en Ontario dans le réseau des collèges ce n'était pas très difficile au départ, Susan a été assujettie à «la règle des 10 mois» : pour éviter d'avoir à embaucher des enseignants à plein temps, plusieurs des collèges de l'Ontario offrent près du nombre d'heures pour un emploi à temps plein, mais seulement pour 10 mois sur 24. La raison pour cela, est que la convention collective du SEFPO (pour les employés à temps plein) requiert que les postes d'instructeurs par session qui travaillent plus de 12 mois sur 24 mois doivent être convertis en postes à temps plein.

Alors que un certain nombre de membres du personnel scolaire à temps partiel trouvent du travail temporaire ailleurs, ou se déplacent sur le circuit entre les collèges, la plupart d'ailleurs ne font pas long feu, nous dit Susan.

Il y a quelque chose de vraiment décevant au sujet de travailler pour une organisation qui est aussi prête à user et abuser de vous, à vous laisser tomber sans rien pendant toute une année tous les 10 mois. Je suis une jeune enseignante et j'aime vraiment mon travail, mais je vais quitter ce secteur d'activité – je n'ai aucunement envie de gaspiller ma passion pour cela. Devoir faire face à l'insécurité c'est impossible. Je n'ai encore pas d'enfants, mais si j'en avais, ce serait intolérable.

«j'aime vraiment mon travail, mais je vais quitter ce secteur d'activité – je n'ai aucunement envie de gaspiller ma passion»

Quand on m'a embauché, j'ai eu l'impression qu'il y avait abondance de travail, ensuite j'ai appris par les autres employés par session la Règle, et qu'en fait il y avait abondance de travail seulement tous les 12 mois.

La Règle, selon Susan, a de sérieuses répercussions sur la qualité :

L'enseignement pourrait être tellement meilleur. Mon second semestre fut nettement meilleur que mon premier – la pratique c'est bien connu assure la perfection. Je continue de m'améliorer. L'arrêt brusque de votre progrès ne peut que désorienter le progrès de tout enseignant.

«Il y a quelque chose de vraiment décevant au sujet de travailler pour une organisation qui est aussi prête à user et abuser de vous.»

Les effectifs des classes, en particulier pour un cours de langues, sont certainement trop élevés qu'ils devraient être et la quantité de temps de préparation non rémunérée et de temps pour la correction des tests qu'elle est obligée d'assurer afin que l'expérience des étudiants soit de haute qualité. Susan contribue personnellement environ de 12 à 15 heures hebdomadaires en plus de ses 20 heures de temps en salle de cours.

Anita Samskara **enseigne les sciences informatiques**

Anita est venue à l'enseignement au collège après 16 ans comme technologue auprès de l'une des plus grosses sociétés privées au Canada. La combinaison des qualifications et de l'expérience d'Anita sont certainement des avantages très appréciables pour le collège. Néanmoins, elle a le sentiment qu'on l'utilise, mais qu'elle n'est pas appréciée à sa juste valeur :

Il n'y a aucune sécurité d'emploi. C'est être comme une esclave.... On peut me renvoyer demain. On n'a pas de droits.... Mon destin est totalement dans les mains de l'administration. Je serais plus heureuse comme bénévole, au moins je n'aurais pas les pressions – c'est plus facile de faire don de son temps que de se sentir trompée à chaque instant. Il y a des chances qu'une autre organisation obtienne mes services car je n'en peux plus de cette situation.

Entre temps de préparation et de correction Anita estime qu'elle gagne un peu plus de 10 \$ de l'heure.

Au coeur de la frustration d'Anita se trouve la réalité que les employés à temps partiel ne sont jamais consultés lorsque les cours sont élaborés de nouveau, ils ne reçoivent jamais d'occasions de perfectionnement professionnel et ils n'ont aucun moyen de communiquer les sujets de préoccupation ni leurs critiques sans que cela ne pose des risques considérables pour eux-mêmes. En fin de comptes, c'est un système dans lequel le taux de rotation est élevé, la frustration est constante et l'insécurité et l'angoisse semblent, malheureusement, faire partie intégrante du travail.

Cela n'a pas de bons sens, traiter les gens comme des robots ou des esclaves. Cela se répercute vraiment sur notre capacité à enseigner, à faire un excellent travail. Car si nous ne faisons pas un excellent travail nos étudiants ne feront pas preuve d'excellence non plus dans leurs études. Toutefois, les pouvoirs en place protègent le système. Ils usent et abusent de leurs pouvoirs. J'ai vraiment un sentiment de crainte et d'insécurité à la pensée d'avancer même la moindre des critiques légères au travail. J'ai comme l'impression que je pourrais être ciblée.

Dans le secteur privé, Anita a passé plus d'une dizaine d'années comme déléguée syndicale dans un syndicat du secteur privé. Elle sait très bien que les conditions de travail sont meilleures dans un environnement dans lequel les travailleurs ont des droits.

Les conditions de travail au collège sont comparables à celles des travailleurs du 19^e siècle. Ce n'est pas une façon responsable de laisser faire les choses.

Dolores Finnegan

est administratrice de tests

Dolores a travaillé comme administratrice de tests dans un grand collège pendant six ans. Son poste est considéré comme « permanent à temps partiel » – elle travaille 24 heures du mardi au vendredi chaque semaine.

Elle n'a pas eu d'augmentation de salaire en quatre ans. Pas besoin de dire ce qu'elle en pense, elle trouve difficile de vivre avec un salaire de 460 \$ par semaine dans un centre urbain important.

Sur ce montant je dois payer 45 \$ toutes les deux semaines pour les frais de stationnement, mais cela n'est rien en

«Je sais que je suis une bonne travailleuse, que je travaille dur, tout le monde le sait. Pourquoi le collègue ne pourrait-il pas donner une chance à quelqu'un de passer outre les barrières? »

comparaison de ce que je dois payer pour mes médicaments personnels tous les mois. Je n'ai aucune couverture sociale par un régime quel qu'il soit, aussi je dois déboursier des centaines de dollars chaque mois en produits pharmaceutiques (162 \$ par mois juste pour un médicament spécifique), sans parler de tous les autres frais médicaux et dentaires.

Un poste équivalent à plein temps au collège pourrait lui valoir un salaire plus élevé et l'accès à un régime d'avantages sociaux. Cela lui permettrait aussi d'avoir la sécurité d'emploi et un accès approprié au régime de pension du collège.

Pour l'instant elle ne peut pas se permettre de faire prélever un montant même minime pour cotiser à un régime de pension même si ses années de service la rendent admissible à contribuer au régime de pension du collège.

Récemment le collège a engagé deux employés à plein temps dans ce programme, deux retraités au lieu d'encourager Dolores à faire une demande pour ce poste. On lui a dit qu'elle n'a pas les qualifications en informatique requises pour faire la demande pour les postes à temps plein mais elle a alors indiqué au chef de service qu'elle était tout à fait disposée à prendre des cours de perfectionnement professionnel si cela était nécessaire. Malgré que Dolores s'entende bien avec son superviseur immédiat, il peut faire ce qu'il veut en attendant, nous affirme-t-elle.

Je sais que je suis une bonne travailleuse, que je travaille dur, tout le monde le sait. Pourquoi le collège ne pourrait-il pas donner une chance à quelqu'un de passer outre les barrières?

April Tempo

est une aide pédagogique

April a été employée au collège pendant huit ans et elle en a assez de ne pas avoir droit à la parole au travail. La seule personne à laquelle elle peut s'adresser lorsqu'elle a un problème est son chef de services. Bien que celui-ci dise constamment que les travailleurs peuvent aller le voir s'il y a un problème, quand ils vont le voir, il les décourage et leur dit qu'ils font preuve d'une «mauvaise attitude».

C'est une question de respect et de protection. Je veux juste savoir s'il y a quelqu'un qui est là pour moi lorsque j'ai un problème. En outre, je veux avoir un certain sens de sécurité dans

«Je veux avoir un certain sens de sécurité dans ma vie. Pour l'instant, nous pourrions être tous renvoyés demain si le chef de service ne nous aime pas!»

ma vie. Pour l'instant, nous pourrions être tous renvoyés demain si le chef de service ne nous aime pas!

Dans le département de April, il y a deux aides pédagogiques à plein temps et deux à temps partiel. April travaille de personne à personne avec des étudiants frappés ayant des handicaps pendant 20 heures hebdomadaires. Les étudiants ont des heures programmées régulièrement qui sont insérées dans un calendrier. Toutefois, April n'est en fait pas payée que jusqu'à ce que les étudiants aient confirmés ces heures avec le département. Parfois cela prend trois semaines avant que les étudiants confirment, même si elle a travaillé avec eux tout ce temps là. Si un étudiant manque deux dates sur le calendrier, le service lui est supprimé. Cela affecte le nombre d'heures de travail d'April et son chèque de paye – elle perd les heures en question pour tout le semestre. D'autre part, April est payée au moins 5 \$ de l'heure de moins que la personne qui fait le même travail mais à plein temps.

Un certain nombre d'autres choses qu'elle a constatées dernièrement l'ont mise en colère en ce qui concerne les injustices en général dans tout le système. Une femme qu'elle connaissait venait de donner sa « démission » après 13 ans au collège. La direction avait engagé une nouvelle personne pour faire ce même travail qu'elle avait fait pendant 13 ans et lui a dit qu'elle aurait les «heures qui restaient »!

Ils deviennent de plus en plus hargneux en traitant avec nous. Récemment ils ont engagé un surveillant à plein temps travaillant 35 heures par semaine. Ce travail d'habitude était partagé entre d'autres employés à temps partiel...

Leurs heures ont été réduites de 24 heures par semaine à 10 heures par semaine – soudainement, comme ça, sans avertissements, rien! Et, bien entendu, ils n'avaient aucun droit à ce travail; il y a vraiment quelque chose de pourri dans le système et la façon dont les gens sont traités.

April a tenu tête à la direction et elle a le soutien de la section locale du personnel de soutien du SEFPO au collège. Cela a eu pour effet, que quelques changements ont été faits lors des dernières années. Mais la question de préoccupation principale est que le personnel à temps partiel ne sait toujours pas d'une année sur l'autre s'il aura un travail ou pas.

Vous ne pouvez pas vous imaginer de quelle façon nous sommes tous affectés. Ils pourraient supprimer tous nos emplois demain matin et cette insécurité nous mine vraiment le moral. Nous avons besoin de la protection d'un syndicat pour la sécurité d'emploi – et pour une certaine forme de reconnaissance de l'ancienneté. À l'heure qu'il est, c'est à la tête du client, si on vous apprécie, on vous donne des heures à faire, si non, tant pis pour vous!

«Ce collège est potentiellement un endroit étonnant. Mais maintenant la tension et l'exploitation dans le système sont si palpables que aussi étonnant que soit le potentiel de cet établissement, celui-ci ne mène nulle part.»

Rebecca Wise

enseigne la psychologie et le travail social

La première année d'enseignement pour Rebecca au collège lui a certainement ouvert les yeux – si bien ouverts en fait, qu'elle n'est pas sûre qu'il y aura une suite à cette première année d'enseignement. Rebecca est très qualifiée pour enseigner et elle possède une vaste expérience. Mais deux maîtrises et sept ans d'expérience dans l'enseignement ne se sont pas traduits en un environnement d'enseignement décent.

Rebecca avait été engagée juste une semaine avant qu'elle ne commence à enseigner un cours qu'elle n'avait jamais enseigné auparavant. Ce qui signifie qu'elle a dû consacrer beaucoup plus que ses heures à plein temps pour être prête. Bien sûr, pour être bien préparée et pour prendre le temps d'offrir plus que des tests à choix multiples à ses étudiants signifiait que les questions de charge de travail auxquelles elle avait à faire face ne disparaissaient pas par magie.

Selon ses propres estimations, il faut que Rebecca investisse en général deux heures de temps de préparation et de correction pour chaque heure qu'elle passe à enseigner un cours en classe, et cela, fait-elle noter, ne comprend pas le temps des contacts avec les étudiants ni celui pour répondre aux courriels.

Rebecca n'a jamais eu à faire à un effectif de classe de moins de 45 étudiants, et elle a eu des classes avec des effectifs de plus de 65, plus d'une fois. Alors que ses efforts étaient reconnus par le personnel scolaire à plein temps, l'administration n'avait offert aucun soutien ni reconnaissance quelconques.

J'ai passé toutes mes vacances de Noël, je dis bien TOUTES les vacances de Noël, pour me préparer au second semestre, et j'étais prête, de nouveau, je n'avais été prévenue que très tard dans le semestre. Mais pour cet effort il n'y avait pas eu de reconnaissance ni monétaire ni verbale. Tout ce que j'ai eu c'était l'impression que c'était ce que l'on attendait de moi, que c'était la norme. En outre mon expérience ni mes capacités n'ont jamais vraiment été utilisées par l'Administration; je viens juste d'avoir un manuel de cours et un jeu de résultats d'enseignement, au sujet desquels on ne m'avait jamais consultée. Je possède une expérience considérable et des compétences appréciables. On pourrait au moins me consulter pour avoir ma contribution.

La bonne volonté de Rebecca pour enseigner dans le réseau des collèges de l'Ontario dépend de l'obtention de la protection d'un syndicat.

«Enseigner à temps partiel me convient. J'aime la souplesse. Mais bien des gens n'aiment pas cela et les choses ne se déroulent pas toujours de façon très équitable. On devrait nous donner l'occasion de nous syndiquer»

Ce collège est potentiellement un endroit étonnant. Mais maintenant la tension et l'exploitation dans le système sont si palpables que aussi étonnant que soit le potentiel de cet établissement, celui-ci ne mène nulle part. Je ne veux pas être à la merci de ce type d'environnement, surtout pas dans une capacité où je me sens menacée chaque fois que j'essaie de faire quelque chose pour résoudre des problèmes.

Cindy Reasons

enseigne l'ALS et la formation permanente

Cindy a travaillé dans le réseau des collèges de l'Ontario depuis 14 ans, et elle est en terrain familier :

Après 14 ans je sais à quoi m'attendre. Je suis chanceuse – je connais les gens et je sais que je peux trouver du travail.

Mais si vous ne connaissez pas les gens, tout devient bien plus difficile. C'est la raison pour laquelle les nouveaux dans le système ont tendance à avoir plus de mal. C'est aussi probablement la raison pour laquelle il y a si peu de personnes qui sont restées dans le système pour un bon bout de temps.

Dans les postes dont elle a été titulaire auprès de plusieurs collèges, Cindy a constaté plusieurs pratiques douteuses : des emplois qui ne sont jamais affichés publiquement, des gens dont les contrats se terminent sans explication et des décisions d'embauche qui sont basées sur des relations personnelles.

L'une de mes collègues n'a jamais été réembauchée par un des anciens administrateurs – ils ne s'entendaient pas. Depuis que cet administrateur a quitté, elle a pu retrouver un emploi de façon suivie. Elle est très qualifiée et obtient d'excellentes évaluations de rendement. Elle était victime de discrimination personnelle.

Cindy estime qu'elle passe environ 50 pour cent de son temps à préparer et à corriger qu'elle ne passe à enseigner en salle de classe. Et elle ne fait pas ce que font beaucoup des autres instructeurs. Elle ne veut plus se rendre disponible pour les étudiants tout simplement, pas plus qu'elle n'est absolument obligée de le faire – elle refuse de porter le fardeau d'un système non équitable.

Cindy n'a jamais eu d'occasions de perfectionnement professionnel sauf un après-midi payé à l'un des collèges chaque semestre – et pas sur un sujet portant sur l'ALS ou l'éducation permanente. Cindy n'envisage pas qu'il y ait des chances que les choses s'améliorent de façon significative à moins que les employés à temps partiel des collèges puissent avoir le droit à la négociation collective.

«Je suis payée pour travailler 24 heures, mais j'en travaille de 34 à 37. Je dois faire preuve d'une très grande souplesse pour satisfaire les besoins des étudiants, pour accommoder leurs emplois du temps. Je ne suis pas payée pour tout cela, mais si je ne suis pas là suffisamment de temps, cela affecte le rendement des étudiants.»

Je crois tout juste que la situation serait meilleure pour nous. Enseigner à temps partiel me convient. J'aime la souplesse. Mais bien des gens n'aiment pas cela et les choses ne se déroulent pas toujours de façon très équitable. On devrait nous donner l'occasion de nous syndiquer.

Elaine Stein

«Si je suis moins présente, cela affecte le rendement des étudiants.»

travaille et enseigne comme technologue pour aider les étudiants ayant des besoins spéciaux et des difficultés d'apprentissage

Le travail d'Elaine consiste surtout à s'occuper d'aider les étudiants ayant des besoins spéciaux ou des étudiants qui arrivent au collège sans être suffisamment familiarisés avec les logiciels de base (comme les programmes de traitement de texte) afin d'être vraiment excellents.

Ce que cela signifie c'est qu'Elaine est constamment en train d'essayer de satisfaire les besoins et les emplois du temps des autres, en particulier en raison du fait qu'elle est la seule technologue sur son campus satellite. Si Elaine ne peut pas se libérer lorsque les étudiants sont libres, ils passent à travers les failles. Par conséquent, bien qu'elle ne soit payée que pour les heures pendant lesquelles elle aide effectivement les étudiants, elle est souvent forcée d'attendre inutilement entre deux rendez-vous.

Je suis payée pour travailler 24 heures, mais j'en travaille de 34 à 37. Je dois faire preuve d'une très grande souplesse pour satisfaire les besoins des étudiants, pour accommoder leurs emplois du temps. Je ne suis pas payée pour tout cela, mais si je ne suis pas là suffisamment de temps, cela affecte le rendement des étudiants.

En ce qui concerne le perfectionnement professionnel, Elaine nous dit que les beaux discours du collège et la réalité sont deux choses différentes. Trop souvent Elaine s'informe et essaye de prendre des cours de perfectionnement professionnel seulement pour découvrir que quoi qu'elle décide de faire ce sera en fait sur son propre temps et en payant de sa poche.

Par exemple, mon chef de service nous encourage à améliorer nos techniques d'apprentissage, mais je dois payer de ma poche. On me fait des promesses au sujet du perfectionnement professionnel, mais cela n'arrive jamais. Dès que je commence à parler sérieusement de suivre un cours, tout encouragement cesse subitement.

Heureusement, Elaine a le sentiment qu'elle a un peu de marge de manoeuvre pour offrir des critiques constructives. Bien que son chef de service ne veuille pas offrir à Elaine un poste à plein temps, il maintient une politique de porte ouverte et encourage Elaine à l'utiliser si elle le désire. Mais Elaine est moins intéressée à la thérapie qu'à être capable de transformer son expérience et ses avis en véritables améliorations et cependant cela n'arrive pas.

J'ai le sentiment que je peux faire des critiques mais que cela tombe dans les oreilles d'un sourd. Mon chef de service est plus concerné par répondre aux besoins de ses employés à plein temps syndiqués, qui bénéficient eux d'un processus de griefs, avant de satisfaire aux besoins de quelqu'un qu'il n'est pas obligé de réembaucher au prochain semestre.

Au cours de ses 10 ans d'emploi au collège, Elaine a été relativement heureuse car elle apprécie les étudiants et aime son travail.

Mais sa patience a des limites : elle ne se sent pas appréciée à sa juste valeur, ni respectée ou incluse. Après avoir consacré autant de temps et d'énergie, elle se sent très insécure.

Ce n'est pas pour l'argent seulement – comprenons-nous bien, je veux être payée pour les heures que je travaille, mais ce que je gagne de l'heure est satisfaisant. Ce que je veux en réalité c'est une certaine protection, un peu de respect pour mes efforts. Je travaille fort sinon plus fort que certains employés à temps plein et je contribue avec mon expertise par ailleurs. Je pense que je mérite une certaine protection.

«Pour survivre j'ai dû emménager de nouveau chez mes parents. »

Bill Smith

enseigne la santé et la sécurité au travail

Bill ne fait pas qu'enseigner les éléments de base de la lecture, écriture et la communication efficace, il enseigne aussi les éléments essentiels de première ligne aux gens qui un jour seront appelés à sauver des vies. Seulement en raison de l'importance de son travail devrait signifier automatiquement que Bill obtient les ressources et le soutien nécessaires pour un enseignement exceptionnel, mais ce n'est malheureusement pas le cas. Normalement il y a environ 20 étudiants de trop dans chacune de ses classes. Même lorsqu'il s'agit de santé et de sécurité au travail, il ne dispose pas du temps qu'il estime être nécessaire de dévouer à chaque étudiant.

Lorsque les effectifs des classes augmentent, la rémunération de Bill demeure la même. Ce que cela signifie c'est qu'alors que les charges de travail pour la correction et la préparation souvent augmentent, Bill ne

bénéficie pas pour autant de rémunération pour compenser ni aucun soutien supplémentaire. En outre, le collègue maintient Bill dans l'expectative en changeant ses affectations entre travail par session et à temps partiel d'un semestre à un autre. Il ne sait jamais ce que lui réserve le semestre suivant.

«Ce que je veux en réalité c'est une certaine protection, un peu de respect pour mes efforts. Je travaille fort sinon plus fort que certains employés à temps plein et je contribue avec mon expertise par ailleurs.»

Pour survivre j'ai dû emménager de nouveau chez mes parents. La façon dont ils traitent leur personnel, le collègue rend vraiment votre existence chaotique, dans l'insécurité constante. Ce que je veux dire, c'est qu'un semestre je peux subvenir à mes besoins et le prochain cela m'est totalement impossible. Cela n'est pas grand-chose en termes d'incitatif ni de motivation à la loyauté ni même pour la confiance en soi. On vous fait sentir constamment que vous êtes «jetables».

Après trois ans et demi d'enseignement, Bill cherche du travail ailleurs.

C'était bon pour un galop d'essai et acquérir une expérience dans l'enseignement. Mais ce n'est pas une carrière. Ce n'est pas une vie, les gens préféreraient avoir un emploi à long terme... La façon dont ils me traitent en ce moment est absolument intolérable. Je ferais mieux de travailler chez McDonald. C'est malheureusement comme cela que je vois la situation.

En ce qui concerne l'élaboration de programmes de cours, Bill est rarement consulté – les manuels de cours sont remis avec des aperçus de cours périmés, et les instructeurs sont supposés remplir les espaces vides. Lorsque le soutien lui sera fourni, Bill va faire son possible et plus encore, mais si cela n'est pas le cas, il ne veut pas investir autant d'heures sans être rémunéré pour cela :

Le dernier semestre j'étais instructeur par session et vu que je n'avais pas à faire des efforts constants pour la rémunération, j'ai pu faire une révision complète du cours. J'ai fait la mise à jour de tout le cours et je me suis débarrassé des anciennes présentations périmées en PowerPoint. Mais avant de faire cela, et encore maintenant, quand je n'ai rien qui se rapproche d'un travail à temps plein, je ne peux absolument pas consacrer du temps à maintenir les cours à jour. La qualité en prend pour son rhume, je sais, mais malheureusement je n'ai pas le temps de faire du travail pour lequel je ne suis pas rémunéré.

Malgré sa frustration évidente, Bill fait remarquer qu'il n'est pas celui qui va payer le prix le plus lourd de cette situation. « Les étudiants se sont habitués à ce modèle en quelque sorte de type service à la clientèle, à l'établissement scolaire comme une usine, » nous dit Bill. Leur éducation leur est fournie au rabais. L'expérience qu'ils acquièrent n'est pas aussi bonne qu'elle pourrait être.»

Stephanie Pro

enseigne l'anglais et la rédaction

Stephanie est une instructrice à temps partiel indispensable vu son expérience professionnelle. Son emploi quotidien en tant que spécialiste de la formation et du perfectionnement professionnel pour le gouvernement signifie qu'elle est parfaitement bien adaptée à enseigner à des étudiants de collège. Toutefois, toutes ses connaissances, sa passion et son expérience ne signifient pas qu'elle peut dispenser une éducation de qualité :

Les barrières systémiques pour faire un travail exceptionnel sont énormes. Lorsque chacune des conditions de travail auxquelles vous avez à faire face – de l'élaboration des programmes, au temps en classe, aux heures de contact personnel, à l'espace de bureau – est conçue d'abord pour faire des économies et seulement en deuxième lieu pour dispenser une éducation de qualité, que pensez vous qu'il va arriver à la qualité? Vous pourriez embaucher le meilleur enseignant au monde et il aurait du mal à faire un travail exceptionnel.

Stephanie avait été engagée initialement à court terme pour enseigner quatre sections du même cours. Bien que cela signifiait que Stephanie était classée comme instructrice à charge de travail partielle, par conséquent membre du syndicat, son poste avait été converti en poste à temps partiel lors de son second semestre. D'une charge de travail de quatre classes elle était passée à juste une classe. Stephanie fit un travail non payé énorme avant de commencer, sans salaire à la fin du cours – même pas la promesse de travail suivi et continu.

À mes débuts dans l'enseignement, je n'avais aucune idée de ce que je devais enseigner. À moins d'une semaine avant le commencement des cours, on m'avait tout simplement remis un aperçu de cours et on s'attendait à ce que je j'enseigne à une classe sur cette base. Ils ne m'ont même pas remis un manuel de cours. J'ai passé des heures et des heures à préparer mes cours, toutes des heures non rémunérées, pour la préparation de quatre sections seulement et tout cela pour voir mon revenu réduit de 75 % le semestre suivant.

Stephanie passe au moins 11 heures par semaine à travailler, pour lesquelles elle n'est payée que pour quatre heures. Occupée avec les corrections et la préparation des cours, Stephanie n'a pas le temps de maintenir des heures de contact régulières et ne peut pas toujours répondre avec promptitude au courriel des étudiants. «C'est simple, je n'ai pas le luxe de continuer à faire du travail non rémunéré», nous dit-elle. La

«Ils pourraient supprimer tous nos emplois demain matin et cette insécurité nous mine vraiment le moral. Nous avons besoin de la protection d'un syndicat pour la sécurité d'emploi – et pour une certaine forme de reconnaissance de l'ancienneté. À l'heure qu'il est, c'est à la tête du client, si on vous apprécie, on vous donne des heures à faire, si non, tant pis pour vous! »

plupart des employés à temps partiel souffrent pour d'autres raisons, nous dit Stephanie.

Nous n'avons pas de réunions du personnel, aucun soutien pour le perfectionnement professionnel, pas l'ombre d'un engagement de la part de l'administration. Je n'ai en fait même pas de rapports avec l'administration, sauf pour ce qui est des craintes et de l'appréhension. Je ne suis pas vraiment à l'aise pour exprimer mes préoccupations, même si je ne suis pas une personne timide.

«À moins d'une semaine avant le commencement des cours, on m'avait tout simplement remis un aperçu de cours et on s'attendait à ce que je j'enseigne à une classe sur cette base. Ils ne m'ont même pas remis un manuel de cours.»

Stephanie ne veut pas considérer la possibilité d'un travail à plein temps au collège dans lequel elle travaille. « C'est un environnement empoisonné ! » affirme-t-elle.

Rhonda Chong

enseigne les arts libéraux

Rhonda est bouleversée et en colère au sujet de la situation des employés à temps partiel dans les collèges de l'Ontario. Avec huit ans d'expérience dans le secteur public, Rhonda a pris l'habitude des pratiques relatives aux ressources humaines qui étaient appliquées de façon uniforme et visaient à améliorer les conditions de travail, non simplement à l'exploitation des travailleurs.

Les conditions sont aussi incroyablement arbitraires au collège. Les administrateurs fréquemment arrangent la vérité à leur façon; ils ne donnent aucune rétroaction de façon professionnelle, ni par les voies officielles. Vous entendez des rumeurs et vous avez le sentiment que vous ne pouvez vous fier à personne. En outre, je ne parle même pas des pratiques d'embauche actuelles. J'ai été embauchée seulement avec un peu plus d'une semaine de préavis. Et c'est là la norme, ils sont tellement désorganisés. Ils continuent de me promettre qu'il y a toujours abondance de travail. Mais tout à coup j'apprends qu'un de mes collègues à qui on avait dit la même chose n'est pas réembauché car les effectifs sont en baisse. Plutôt que de partager la charge de travail, certains individus sont visés. Qui vous dit que je ne serai pas la prochaine sur la liste?

Pour Rhonda ces pratiques non seulement ne sont pas conformes à l'éthique, mais elles sont inefficaces. « Des gens intelligents, éduqués et capables ne peuvent être dupes que pour un temps seulement » dit-elle. Rhonda n'a pas envie de rester très longtemps sauf si elle obtient un poste à plein temps. Si elle s'en va, avec elle les collèges vont perdre deux diplômes d'études supérieures, quatre ans d'expérience de l'enseignement et huit ans en tant que gestionnaire principal du gouvernement.

Rhonda a le sentiment qu'il est difficile d'atteindre chacun des 40 et plus étudiants auxquels elle enseigne dans chaque classe. Elle n'est pas en mesure de tenir des heures de bureau officielles; car elle n'a pas de bureau. C'est pour cela qu'après ses cours, dans les couloirs, Rhonda accorde aux étudiants le temps dont ils ont besoin et qu'elle peut leur consacrer. Elle passe au moins deux heures par semaine au téléphone avec des étudiants et à répondre à leurs courriels.

Le temps de Rhonda est aussi utilisé par des réunions d'orientation non payées et auxquelles elle se sent obligée de participer (car elle est intéressée dans un poste à plein temps).

Elle a aussi entrepris de mettre sur pied un programme d'évaluation des pairs par des bénévoles ce qui équivaut à 14 heures non payées qui viennent s'ajouter aux autres chaque semestre. Malgré son remarquable niveau d'engagement, Rhonda déclare qu'elle ne peut toujours pas satisfaire les besoins de ses étudiants, en particulier ceux qui ont des besoins spéciaux.

Il y a des locaux disponibles pour les étudiants ayant des besoins spéciaux, mais pour s'y retrouver en tant qu'employé à temps partiel c'est pratiquement impossible. Cela prend du temps et personne ne semble vraiment se soucier du fait que nous ne sommes pas du personnel scolaire à temps plein, que nous ne sommes pas payés en plus pour la coordination de ce type d'activités. Aussi cela crée une tension inutile et rend le travail d'autant plus difficile.

George Electric

enseigne les métiers de l'électricité

Comme c'est le cas avec de si nombreuses qualifications professionnelles relatives aux métiers, le travail d'électricien n'est pas chose facile. « cela semble peut-être évident » dit George, « mais il faut que nous soyons bien sûrs que tout s'allume et s'éteint en toute sécurité, pendant ainsi qu'après l'installation. L'endroit et la façon dont nous installons les câbles et les fils et les conduits sont vraiment importants et les détails comptent vraiment ». Après avoir passé son existence à travailler comme maître électricien, George sait de quoi il parle – heureusement pour ses étudiants. Plutôt que de se fier au seul revenu qu'il tire de son enseignement comme enseignant de collège à temps partiel. George enseigne parce qu'il aime ce travail et il aime les étudiants et il aime les choses bien faites et qui fonctionnent correctement.

Pour enseigner les qualifications essentielles qu'un électricien doit absolument acquérir, je devrais n'avoir au maximum que 35 étudiants par classe, alors qu'en moyenne j'en ai environ 42 et j'en

« Des gens intelligents, éduqués et capables ne peuvent être dupes que pour un temps seulement »

ai eu jusqu'à 74. Avec 74 étudiants dans une salle de classe, je me fais du souci pas seulement au niveau de la sécurité une fois qu'ils auront obtenu leur diplôme; je suis aussi concerné par la sécurité en classe durant les cours.

Malgré toutes ses années d'expérience, George s'est retrouvé au début à devoir investir trois fois plus d'heures en dehors de la salle de classe qu'il en enseignait en salle de classe.

Bien que ce nombre d'heures ait diminué, il n'y voit pas là une amélioration majeure.

J'assure mes heures de bureau par rendez-vous. S'ils veulent me parler ils peuvent me contacter. Je m'assure que les étudiants comprennent bien la situation. Je ne vis pas de ce travail, par conséquent je me dis que le travail de préparation c'est pour mon plaisir et celui des étudiants avec lesquels je travaille. Mais si je devais dépendre de ce travail, je ne resterais pas longtemps. Cela me mettrait en colère.

«Avec 74 étudiants dans une salle de classe, je me fais du souci pas seulement au niveau de la sécurité une fois qu'ils auront obtenu leur diplôme; je suis aussi concerné par la sécurité en classe durant les cours. »

Le perfectionnement professionnel est un autre élément de souci pour George. Le changement constant dans son secteur de l'industrie signifie que les instructeurs doivent maintenir à jours leurs connaissances. Mais ils ne bénéficient d'aucune ressource pour ce faire, ni d'argent à cet effet. En outre, à moins qu'ils ne le fassent de leur propre initiative, sans salaire, il n'y a pas de cours pour tenir à jour ou perfectionner leurs connaissances.

Comment puis-je maintenir mes connaissances à jour si on ne me donne pas accès aux outils de perfectionnement professionnel dont j'ai besoin? Cette année pour la première fois, nous avons été payés pour une session d'introduction à certains accessoires d'enseignement – webCT etc. Mais on ne va très loin avec un cours d'introduction et rien d'autre n'a suivi.

Toutefois, ce qui trouble George le plus, c'est le fait que les employés à temps partiel ne disposent d'aucun dispositif auquel ils peuvent avoir recours.

La préoccupation la plus sérieuse est celle du manque de protection. Ma propre situation est en quelque sorte spéciale car je connais le Doyen et ce sont eux qui m'ont demandé de venir enseigner ici. Je n'avais pas besoin de ce travail. Mais quand nous avons une question à débattre avec nos supérieurs? Comment faire? Que se passe-t-il si je suis protégé un semestre parce que je suis employé à charge partielle et pas le prochain si je suis à temps partiel? Ce n'est pas ce que j'appelle une bonne recette.... je connais un employé à temps partiel qui est venu me voir après qu'il m'ait vu soulever des points de préoccupation et il m'a demandé : «Tu ne crains pas de pas avoir de travail le semestre

prochain?» C'est comme ça que ça se passe par ici – on n'a aucun recours. C'est ce qui rend la vie des gens impossible.

Holly Withers

enseigne les sciences de l'informatique et l'anglais

Holly vient juste de terminer sa première année d'enseignement des sciences de l'informatique et l'anglais et elle n'est pas certaine qu'elle va revenir. Bien qu'elle soit passionnée pour ce qui est de l'enseignement, les obstacles qu'elle a dû surmonter au début de sa carrière l'ont incitée à réfléchir sur la question de savoir si le réseau des collègues était ce qui lui fallait comme milieu de travail.

Je ne vais jamais être en mesure de rembourser mes prêts pour étudiante au tarif auquel je suis payée. Je suis loin de gagner une rémunération qui me permette de vivre...vu le nombre d'heures de travail que j'investis je gagne à peu près deux dollars de l'heure.

En dehors de la paye, la première question de préoccupation que Holly soulève très rapidement est celle du temps de préparation des cours et de la correction des tests; elle ne reçoit qu'un soutien minime ni avis à ce propos en outre, elle n'a eu virtuellement aucune reconnaissance pour ses efforts relatifs à la révision et à la mise à jour de la documentation pour les cours dont elle a hérité.

Je n'avais pas vraiment compris quand j'ai été embauchée. Avant d'aller donner le cours d'anglais je devais avoir eu une semaine de réunions préparatoires, mais cela n'a jamais été le cas. On m'a juste donné l'aperçu du cours et on m'a dit «Voilà à toi de jouer! » Je pensais qu'ils avaient au moins préparé le premier cours, mais rien de cela non plus. Mais cela semble être la norme. De toute façon, j'ai du passer trois fois plus de temps à préparer et à corriger que je n'ai passé à enseigner réellement.

Les ordinateurs sur lesquelles elle formait les étudiants étaient des « dinosaures » et les logiciels totalement dépassés aussi.

On m'avait dit que je n'avais pas besoin de changer le programme, mais que je pouvais le faire si je voulais. Je l'ai fait parce que le cours était complètement désuet. J'enseignais aux étudiants sur du matériel et des logiciels désuets. Je voulais montrer aux étudiants le type de qualifications que je pouvais leur faire acquérir avant qu'ils ne finissent leurs études. Je ne pouvais pas juste me croiser les bras et leur apprendre des qualifications dépassées et inutiles.

« Les employés à temps partiel ne sont jamais consultés lorsque les cours sont élaborés de nouveau, ils ne reçoivent jamais d'occasions de perfectionnement professionnel et ils n'ont aucun moyen de communiquer les sujets de préoccupation ni leurs critiques sans que cela ne pose des risques considérables. »

Ce qui est pire encore, Holly ne se sent pas à l'aise de fournir de la rétroaction au collègue – elle a un sentiment d'insécurité extrême.

Quand tout va mal, je ne suis pas à l'aise pour offrir mes critiques. Je sais que je ne suis personne pour le collègue. On peut totalement se passer de moi.

Marsha Wellread

« Avant d'aller donner le cours d'anglais je devais avoir eu une semaine de réunions préparatoires, mais cela n'a jamais été le cas. On m'a juste donné l'aperçu du cours et on m'a dit «Voilà à toi de jouer ! »

enseigne la rédaction de scénarios

Titulaire de diplômes en histoire de l'art et production de films, diplôme obtenu auprès du Centre national du film, des années d'expérience en tant que rédactrice et directrice et deux ans comme instructrice au collège, « Marsha » est une ressource de valeur. Mais ses qualifications ne peuvent pas être utilisées correctement dans ses collèges :

Au maximum absolu je devrais n'avoir que 20 étudiants par salle de classe, au lieu de cela j'ai souvent des effectifs de classes allant jusqu'à 38 étudiants. Pour un sujet de cours comme la rédaction créative, où ce qui est important c'est de présenter des critiques détaillées, c'est de la folie.

Marsha a le sentiment qu'il ne lui est pas possible de fournir le type de soins et d'attention aux cours dont ses étudiants ont besoin. Marsha travaille trois fois plus le nombre d'heures pour lequel elle est rémunérée, de manière qu'en fait, son tarif horaire de rémunération n'est que d'environ un tiers du tarif spécifié dans son contrat.

En vérité, je ne peux pas me permettre le temps de garder des heures de bureau – aussi j'évite de le faire. Pour compenser, j'ai dû réduire le temps d'enseignement de mes cours, je donne des projets à faire en classe aux étudiants et puis je fais un roulement dans la classe de façon à ce que je puisse avoir un peu de temps en tête à tête avec chaque étudiant. Même cela ce n'est jamais suffisant.

De telles conditions ne permettent pas d'avoir beaucoup de temps pour bâtir des capacités à la pensée critique chez les étudiants. Marsha n'a pas non plus le temps de consacrer du temps à son perfectionnement professionnel et à améliorer ses propres capacités créatives. En tant qu'employée à temps partiel, Marsha n'a aucun soutien pour le perfectionnement professionnel. Malgré le fait que ses évaluations relatives aux étudiants et de supervision sont constamment excellentes, Marsha a le sentiment qu'elle pourrait en faire plus. « C'est triste que je ne travaille pas dans un environnement où j'ai de la place pour donner le meilleur de moi-même et faire un meilleur travail, sans parler de mes propres progrès et du développement de mes capacités.»

Heureusement la superviseure du département de Marsha est une activiste solide du syndicat et ainsi cette dernière n'a pas à craindre constamment pour son travail. Néanmoins, le bas salaire signifie que Marsha ne va pas passer plus de temps qu'il est absolument nécessaire au collège :

Je ne fais pas partie d'une communauté ici dans ce collège. En fait, c'est un environnement de travail qui est absolument empoisonné. Nous sommes tous découragés par les conditions auxquelles nous devons faire face. En outre, sans service de garde d'enfants, ni de stationnement, ni de couverture de soins médicaux nous sommes complètement en proie au stress par d'autres choses également. C'est pourquoi il n'existe pas vraiment un solide sentiment de collégialité dans ce collège. Je pense que nous nous sentons tous vraiment isolés les uns des autres, sous-estimés et anxieux de quitter le plus tôt possible. Deux semaines de travail comme directrice de production de film me rapportent presque autant qu'un semestre d'enseignement au collège. Bien que le travail ne soit pas moins générateur de stress, il ne l'est certainement pas plus, mais en plus j'ai le respect, le soutien et certains avantages sociaux également. Je ne peux que considérer mon travail au collège que comme un pis aller à court terme. En fin de compte, avec mon expérience je vais m'en aller ailleurs.

«En vérité, je ne peux pas me permettre le temps de garder des heures de bureau – aussi j'évite de le faire. Pour compenser, j'ai dû réduire le temps d'enseignement de mes cours. »

La campagne OPSECAAT-SEFPO

En 2005, le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario avait lancé une campagne pour l'amélioration de la vie au travail des employés à temps partiel et de session des collèges communautaires. Le but de cette campagne est de forcer un changement dans la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* afin de permettre aux employés à temps partiel de se syndicaliser et de négocier collectivement des améliorations pour eux-mêmes.

Depuis le début de la campagne le syndicat a fait ce qui suit :

- lancé un site Web à www.collegeworkers.org avec une pétition en ligne pour la signature des gens qui soutiennent leur action;
- publié un bulletin pour la campagne intitulé *Les emplois à temps partiel*;
- préparé un document de référence avec questions et réponses sur les revendications des employés à temps partiel (voir annexe);
- produit de nombreux documents et matériel pour la campagne, y compris des affiches, des prospectus, des cartes postales, des autocollants magnétiques, des tasses à café, des bannières et même des frisbees avec l'inscription « Je crois à la justice. »
- exercé des pressions sur les membres du conseil des ministres et les députés;
- travaillé avec le député du Parti Néo-Démocrate, Rosario Marchese pour présenter un projet de loi privé à l'Assemblée législative de l'Ontario;
- travaillé avec le Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public pour déposer une plainte contre le
- gouvernement de l'Ontario auprès de l'Organisation internationale du Travail des Nations Unies;
- parrainé des activistes des employés à temps partiel pour diffuser les messages de cette campagne dans les communautés de l'ensemble de l'Ontario au cours de l'été 2006;
- recueilli des milliers de cartes postales pour livraison au gouvernement Libéral;
- marché dans les parades de la journée de la Fête du Travail afin de promouvoir la question des employés à temps partiel.

Car en 2007, le SEFPO a parrainé la création de l'OPSECAAT, l'Organisation des employés à temps partiel et de session des collèges

d'arts appliqués et de technologie. Une organisation de bénévoles, l'OPSECAAT va chercher à donner une voix qui leur soit propre aux travailleurs à temps partiel et de session des collèges pour ce qui est des questions relatives à leurs rapports avec les collèges et le gouvernement de l'Ontario. La première activité de cette association a été d'organiser une campagne de recrutement des membres afin de toucher chaque employé à temps partiel et de session dans chacun des collèges.

Pour plus de renseignements sur cette campagne, visitez le site Web : www.collegeworkers.org

Sommaire

En 2006, le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario a effectué une étude approfondie au sujet des travailleurs à temps partiel dans les collèges communautaires de l'Ontario. Les entretiens aux pages précédentes proviennent de cette étude. En fin de comptes, cette étude a permis de recueillir les faits suivants :

Les employés à temps partiel sont surmenés et sous-payés

Alors que les instructeurs à temps partiel et les enseignants ne sont payés que pour leurs heures en salle de classe, la plupart passent environ trois fois autant d'heures à préparer leurs cours en classe, à évaluer le travail des étudiants et à fournir des conseils de la rétroaction aux étudiants en dehors des heures de cours en classe.

Les effectifs des classes sont surchargés

Les employés à temps partiel – et leurs étudiants – sont fréquemment forcés de tolérer des effectifs de classes surchargés. C'est un défi pour une qualité élevée de l'enseignement et même, dans certains cas une menace pour la sécurité.

Les heures de contact en dehors des cours en salle de classe sont soit inexistantes soit limitées

Les périodes de contact en dehors de la salle de classe entre les employés à temps partiel et leurs étudiants sont extrêmement limitées ou tout à fait inexistantes. Les employés à temps partiel ne peuvent tout simplement pas se permettre d'y consacrer leur propre temps.

Les collèges n'embauchent pas suffisamment à l'avance du début de semestre

Les administrateurs des collèges ont tendance à embaucher des employés avec au maximum deux semaines de préavis. Cela augmente le fardeau de la préparation des cours et à un impact négatif sur la qualité de l'enseignement. Les enseignants se sentent bousculés et « stressés ». Ils ne peuvent pas accorder le même type d'attention aux détails qu'ils estiment nécessaire afin de dispenser un enseignement de haute qualité en classe.

Le perfectionnement professionnel des travailleurs des collèges à temps partiel est inadéquat

En Ontario, peu de collèges communautaires prennent des dispositions pour le perfectionnement professionnel de leurs employés à temps partiel. Les occasions qui sont données à ce sujet au personnel scolaire et de soutien à plein temps ne sont pas offertes aux employés à temps partiel.

Les résultats de l'enseignement ne font qu'effleurer le problème

Avec des salles de classes aux effectifs surchargés et peu de consultations constructives, nombreux sont les enseignants et le personnel de soutien employés à temps partiel qui affirment qu'ils sont à peine capables d'aider leurs étudiants à développer des compétences essentielles dans les matières qui leur sont enseignées.

Les employés à temps partiel ne se sentent pas en sécurité dans leurs emplois

Un nombre incroyable de travailleurs à temps partiel des collèges déclarent que leur environnement de travail est « empoisonné ». Dans la plupart des cas, il y a des divisions profondes entre les employés à temps partiel et les administrateurs et les employés à temps partiel ont le sentiment qu'on leur manque totalement de respect. Ce qui rend difficile pour les employés à temps partiel d'être fiers de leur travail.

La rotation de personnel parmi les employés à temps partiel est élevée

Le personnel scolaire qui a une expérience considérable quitte le réseau des collèges régulièrement après de courtes périodes de temps d'enseignement. Nombreux sont ceux qui quittent une fois qu'ils ont réalisé que leurs chances d'obtenir un emploi à temps plein, avec des avantages sociaux, sont pratiquement nulles.

Recommandations pour l'amélioration de la qualité

Pour améliorer la qualité de l'éducation dans nos collèges communautaires, le SEFPO fait les recommandations suivantes :

Modifier la loi pour permettre aux employés à temps partiel des collèges de se syndiquer

Modifier la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* pour permettre aux employés à temps partiel des collèges de se syndiquer est le moyen le plus sûr de donner à ces travailleurs les outils dont ils ont besoin pour commencer à améliorer leurs conditions de travail – et la qualité de l'éducation qu'ils dispensent.

Payer les employés à temps partiel pour toutes les heures qu'ils travaillent

Payer les employés à temps partiel pour les innombrables heures de travail qu'ils consacrent à la préparation, la correction et à traiter avec les étudiants en dehors de la salle de classe ce qui va permettre aux employés à temps partiel de consacrer leur temps et leur énergie requis pour dispenser une éducation de haute qualité.

Convertir les postes à temps partiel en postes à temps plein

Ce n'est pas une bonne raison du point de vue pédagogique d'engager un nombre excessif de personnel scolaire à temps partiel comme mesure d'économie de coûts. Pour le bien d'une éducation de qualité, le remplacement du travail à temps partiel par des postes à plein temps doit être une priorité en tête de liste.

Plafonnement des effectifs dans les salles de classe

Des effectifs raisonnables en salle de classe rendent possible aux enseignants d'enseigner et aux étudiants d'apprendre. C'est pourquoi le personnel scolaire à plein temps a été en mesure, grâce à la négociation collective, d'obtenir le plafonnement des effectifs dans les salles de classe. Malheureusement cela a limité les effectifs en salle de classe auxquels a à faire face le personnel scolaire à temps partiel. Le plafonnement des effectifs des salles de classe doit être un principe qui s'applique à toutes les classes.

Fournir des occasions de perfectionnement professionnel pour tout le personnel scolaire

Tous les membres du personnel scolaire ont besoin d'avoir l'occasion de se tenir à jour des changements dans leurs domaines d'enseignement. Des résultats d'apprentissage de haute qualité impliquent un engagement à une amélioration continue. Cet engagement ne peut être encouragé que par des programmes de perfectionnement professionnel.

Prévoir une protection contre l'embauche et les congédiements arbitraires

Des politiques de ressources humaines détaillées et équitables minimiseraient l'angoisse et l'insécurité qui hantent actuellement les employés à temps partiel. Un traitement équitable ne peut qu'améliorer la concentration des employés à temps partiel sur le dévouement à leur travail.

Prévoir les dispositions pour la révision des programmes et des cours

Toutes les disciplines enseignées dans nos collèges sont en évolution constante et nécessitent sans arrêt d'être réexaminés et révisés. Les personnes responsables de dispenser le contenu des cours doivent être consultées sur la façon dont ces matériaux sont perçus par les étudiants, et la façon dont les résultats de l'apprentissage peuvent être améliorés et quelle nouvelles ressources peuvent aider à enseigner ces nouveaux éléments de matériel de cours. Les collèges doivent élaborer des mesures pour conférer aux employés à temps partiel l'occasion d'avoir leur mot à dire sur l'élaboration des programmes d'études.

Questions et réponses

relatives à la campagne du SEFPO sur le droit d'adhérer légalement à un syndicat pour les employés à temps partiel des collèges

1. Pourquoi le SEFPO lance-t-il une campagne en vue de légaliser la syndicalisation des employés à temps partiel des collèges communautaires ?

L'Ontario est la seule province au Canada où les employés à temps partiel des collèges n'ont pas le droit d'adhérer à un syndicat. Les collèges de l'Ontario profitent de la situation en exploitant les employés à temps partiel (tant le personnel scolaire que de soutien); ils représentent pour eux une main-d'œuvre à bon marché, qui ne peut se prévaloir de meilleurs salaires et conditions de travail garanties par la négociation collective. C'est de l'injustice pure et simple et c'est contraire aux droits fondamentaux des employés à temps partiel. Ils font le même travail que les employés à temps plein et ils méritent d'avoir le même droit à la négociation.

2. Pourquoi la syndicalisation des employés à temps partiel des collèges contrevient-elle à la loi ?

Les règlements qui régissent la syndicalisation et la négociation collective dans les collèges communautaires de l'Ontario sont énoncés dans la *Loi sur les négociations collectives dans les collèges* (LNCC), loi qui a été adoptée en 1975. La LNCC précise qui peut être membre des unités de négociation du personnel scolaire et de soutien et qui ne peut pas l'être.

Comme dans la plupart des unités de négociation, les dirigeants et les personnes qui s'occupent au nom de l'employeur de questions liées aux relations de travail sont exclus. La LNCC exclut également certains professionnels (architectes, ingénieurs, dentistes, médecins, avocats), ainsi que les personnes suivantes :

Personnel scolaire :

- les enseignants exerçant leurs fonctions au plus six heures par semaine;
- les conseillers et bibliothécaires travaillant à temps partiel; et
- les enseignants, conseillers et bibliothécaires employés pendant au plus 12 mois au cours d'une période de 24 mois.

Personnel de soutien :

- les personnes qui, sur une base régulière, sont employées au plus 24 heures par semaine;
- les étudiants qui participent à un programme coopératif de formation en enseignement;
- les diplômés des collèges d'arts appliqués et de technologie au cours des douze mois suivant immédiatement la fin de leurs études au collège si leur travail est une condition de l'obtention d'un certificat, d'une inscription ou d'un permis;
- les personnes engagées pour des projets de nature non répétitive.

3. Combien y a-t-il d'employés à temps partiel dans les collèges de l'Ontario ?

Le nombre varie de jour en jour et d'un collège à l'autre, mais nous estimons qu'il y en a environ 17 000 employés à temps partiel à l'heure actuelle. Ils sont plus nombreux, en fait, que les 15 000 employés du personnel scolaire et de soutien à plein temps que représente le SEFPO.

4. Combien d'employés à temps partiel des collèges pourraient être syndiqués si la loi était modifiée ?

Le SEFPO estime qu'environ 16 000 employés sont privés de droits syndicaux en raison de la LNCC. Ce nombre varie largement dans le courant d'une année, mais en général, les chiffres sont à peu près les suivants :

- 6 000 enseignants qui dispensent des cours donnant droit à des crédits au maximum pendant six heures par semaine;
- 2 000 enseignants qui dispensent des cours qui ne donnent pas droit à des crédits (éducation permanente) chaque semaine;
- 750 employés engagés pour une période limitée et qui enseignent pendant plus de 12 heures par semaine, mais qui n'ont pas travaillé plus de 12 mois au cours des 24 derniers mois;
- 4 100 employés de soutien qui exercent leurs fonctions au plus 24 heures par semaine;
- 3 700 étudiants engagés au sein du personnel de soutien.

5. Si la loi enfreint les droits fondamentaux des employés à temps partiel dans les collèges, pourquoi ne pas la contester en vertu de la Charte des droits et libertés ?

Le Premier ministre Dalton McGuinty n'a pas besoin d'une décision de la Cour suprême pour accorder le droit d'association aux employés à temps partiel dans les collèges. Il peut le faire à n'importe quel moment.

Les contestations fondées sur la Charte prennent du temps et rien ne garantit que les tribunaux forceraient McGuinty à adopter une nouvelle loi. Voici quelques exemples de contestations fondées sur la Charte au Canada :

- En 1999, un sergent de la GRC s'était plaint que le Code canadien du travail et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, qui interdisait aux agents de la GRC d'adhérer à un syndicat et de participer aux négociations collectives, violaient ses droits en vertu de la Charte. La Cour suprême en a décidé autrement.
- L'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (*TUAC*) a contesté la législation qui empêchait les travailleurs agricoles de l'Ontario de se syndiquer; mais en 2001, la Cour suprême statuait que le droit à la liberté d'association des travailleurs agricoles conférés en vertu de la Charte ne se traduisait pas forcément par un droit d'affiliation à un syndicat et de droits à la négociation collective.
- Le 2 octobre 2005, le Syndicat des employés des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick contestait la loi provinciale interdisant aux employés occasionnels de la province de s'affilier au syndicat avant d'avoir accumulé six mois de service. Une victoire du syndicat pourrait créer un précédent important pour les employés à temps partiel des collèges de l'Ontario, vu la similarité des cas. La victoire n'est toutefois pas garantie. Et personne ne sait quand l'affaire sera entendue.

6. Quelle est la position du gouvernement en ce qui concerne les droits syndicaux des employés à temps partiel dans les collèges ?

Chris Bentley, ministre de la Formation et des Collèges et Universités (ancien ministre du Travail) a déclaré que le gouvernement n'avait pour le moment aucune intention de remanier la loi. Pendant la campagne électorale de 2003, Dalton McGuinty, chef du parti libéral, avait dit ce qui suit :

« Le fait que le personnel scolaire à temps partiel des collèges ne jouisse pas du même droit d'association que les enseignants, professeurs et autres travailleurs dans les collèges nous préoccupe beaucoup. Tout en reconnaissant les contraintes financières auxquelles se heurtent ces établissements, nous attendons avec impatience de pouvoir discuter avec les travailleurs et les collèges des possibilités d'amender la législation applicable pour permettre aux chargés d'enseignement à temps partiel d'exercer leur droit d'accepter ou de refuser l'accréditation syndicale. » (Traduction libre)

Traduction : McGuinty ne semble pas se rendre compte que les employés à temps partiel des collèges ne sont pas forcément tous des « chargés d'enseignement »; il se rend néanmoins compte de trois choses : 1) il est inadmissible d'interdire aux employés à temps partiel de s'affilier à un syndicat; 2) la syndicalisation pourrait coûter plus cher; et 3) il préfère « discuter » que d'apporter des changements concrets en modifiant la loi.

7. La syndicalisation des employés à temps partiel ne risque-t-elle pas d'augmenter les coûts pour les collèges ? Quelles raisons les contribuables auraient-ils d'appuyer la modification de cette loi ?

« C'est trop cher ! » Les employeurs ont dit la même chose lorsqu'il s'agissait d'abolir l'esclavage et d'introduire le salaire minimum ou l'équité salariale. L'augmentation des coûts ne justifie pas de bafouer des droits humains fondamentaux. Les Ontariens tiennent à ce que leurs amis, leurs voisins et leurs parents soient traités équitablement, quel que soit l'endroit où ils travaillent. Quoi qu'il en soit, personne ne s'attend à ce que la syndicalisation des employés à temps partiel constitue un fardeau déraisonnable pour les contribuables.

8. Les employés à temps partiel des universités ontariennes ont-ils le droit d'adhérer à un syndicat ?

Oui. Depuis que les collèges forment des partenariats avec les universités, un grand nombre d'employés à temps partiel des collèges travaillent en étroite collaboration avec des employés à temps partiel dans les universités. Les premiers ne peuvent pas s'affilier à un syndicat; les deuxièmes peuvent le faire. Le fait que les employés à temps partiel soient mieux payés et jouissent de meilleures conditions de travail dans les universités ne nous étonne pas.

9. Quel impact une modification du texte de loi en question aura-t-il sur les employés qui travaillent à temps plein ?

En soi, la modification d'un texte de loi n'aura aucun impact direct sur les employés à temps plein. Toutefois, si les employés à temps partiel adhèrent au syndicat, l'employeur ne pourra plus se servir aussi facilement d'eux pour éroder les salaires et conditions de travail du personnel à temps plein.

10. Si les employés à temps partiel voulaient vraiment changer la loi, pourquoi ne lanceraient-ils pas eux-mêmes cette campagne ? Pourquoi le SEFPO s'en mêle-t-il ?

Par définition, les employés à temps partiel des collèges ne jouissent d'aucune sécurité d'emploi et d'aucune protection s'ils demandent à être syndiqués. Aucun d'entre eux n'a le temps ou l'argent qu'il faut pour organiser une campagne de syndicalisation de 16 000 personnes dans 24 collèges. Le SEFPO n'a pas d'égal lorsqu'il s'agit de mobiliser des gens autour de questions d'intérêt collectif, sans compter qu'il a les ressources pour le faire.

11. Que pouvons-nous faire sur la scène internationale ?

La Déclaration universelle des droits de l'homme dit que « Toute personne a le droit de se joindre à d'autres personnes pour fonder un syndicat et s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. » Par l'entremise du SNEGSP, notre syndicat national, le SEFPO a déposé plainte auprès de l'Organisation internationale du travail, un organisme des Nations Unies. Le SNEGSP demande à l'OIT de faire pression auprès du gouvernement de l'Ontario pour qu'il autorise la syndicalisation des employés à temps partiel dans les collèges.

12. Combien de temps durera cette campagne ?

Nous n'en savons rien. Dalton McGuinty pourrait y mettre fin demain même en modifiant la loi. Le SEFPO fera tout en son pouvoir – peu importe le temps qu'il faudra – pour rendre justice aux employés à temps partiel dans les collèges.

13. Les employés à temps partiel des collèges mis à part la LNCC sont-ils concernés par d'autres lois en Ontario ?

Oui. La plupart des gens considèrent la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) comme la législation qui régit les droits de tous les travailleurs en Ontario. Et dans la plupart des cas, c'est bel et bien le cas. Mais vu que les employés à temps partiel des collèges sont considérés comme des employés de la Couronne, ils ne sont pas couverts par certaines dispositions de la LNE et ont en fait moins de droits que les autres travailleurs. À la différence de la plupart des travailleurs, les employés à temps partiel ne bénéficient pas de la rémunération des jours fériés, des congés annuels payés et des autres avantages sociaux que la plupart des travailleurs tiennent pour acquis.

14. Le SEFPO appuie-t-il un changement de la LNE pour renforcer les droits des employés à temps partiel des collèges ?

Oui. Toutefois, s'ils étaient syndiqués, les employés à temps partiel auraient un moyen de négocier des améliorations qui seraient *meilleures* que celles que leur permettrait d'obtenir la LNE une fois amendée.

15. Quelles sont les prochaines étapes de la campagne ?

Pour le moment, les deux principaux objectifs de cette campagne consistent à : 1) entrer en contact avec les employés à temps partiel; et 2) faire pression auprès des députés provinciaux. Ces deux tâches sont étroitement liées. Il est essentiel que les employés à temps partiel exposent leurs expériences et leurs problèmes devant les politiciens. Au cours des quelques prochains mois, les employés à temps partiel et leurs collègues à temps plein rencontreront les délégués provinciaux. Si vous tenez à vous engager dans cette action, envoyez un message à : collegeworkers@opseu.org et nous vous mettrons en rapport avec votre comité de pression local.



*Organisation des employés à temps partiel et de session des collèges
d'arts appliqués et de technologie*

www.collegeworkers.org

