



Viabilité des universités : dépenses

Harvey P. Weingarten, Linda Jonker, Amy Kaufman et Martin Hicks
Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

Le 6 mars 2018



Higher Education
Quality Council
of Ontario

Publié par le

Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

1, rue Yonge, bureau 2402
Toronto (Ontario) CANADA M5E 1E5

Téléphone : 416 212-3893
Télécopieur : 416 212-3899
Site Web : www.heqco.ca
Courriel : info@heqco

Citer ce document comme suit :

Weingarten, H. P., Jonker, L., Kaufman, A. et Hicks, M. (2018). *Viabilité des universités : dépenses*. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.



Les opinions exprimées dans le présent rapport de recherche sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement les points de vue ou les politiques officiels du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur ou des autres organismes ou organisations ayant offert leur appui, financier ou autre, à ce projet. © Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2018

Introduction

Le présent rapport constitue le troisième d'une série réalisée par le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES) sur la viabilité financière et éducative du système d'enseignement supérieur de l'Ontario.

Notre premier rapport, intitulé [*Comprendre la viabilité du système d'éducation postsecondaire de l'Ontario et de ses établissements : Cadre*](#) (Weingarten, Hicks et Moran, 2016), a examiné les éléments de la viabilité et a défini une série d'outils et de stratégies pour la mesurer. Nous avons formulé trois principes. Premièrement, la viabilité ne consiste pas seulement à atteindre un équilibre budgétaire, mais concerne plutôt la qualité et l'expérience des étudiants; deuxièmement, les régimes de viabilité optimale sont tournés vers l'avenir; et troisièmement, le gouvernement et les établissements d'enseignement individuels doivent collaborer pour surmonter les défis associés à la viabilité.

Le deuxième volet de notre analyse portait sur les perspectives de revenus du système public d'enseignement supérieur. Nos études : [*Viabilité des universités : Données sur les signaux*](#) (Weingarten, Hicks, Jonker et Moran, 2017) et [*Viabilité des collèges : Données sur les signaux*](#) (Weingarten, Kaufman, Jonker et Hicks, 2017) ont évalué les risques posés à la viabilité des établissements dans l'optique des tendances d'inscription et démographiques, de la demande étudiante et du rendement financier.

Les données ont révélé que les collèges et universités de l'Ontario sont relativement stables, mais laissent supposer que le maintien du statu quo comporte des risques pour la viabilité. La hausse des droits de scolarité étant plafonnée à 3 %, les données démographiques nationales indiquent que le taux d'inscription n'augmentera pas au cours des 10 prochaines années et la province a signalé que le système devrait s'attendre à une réduction du taux d'augmentation des subventions de fonctionnement¹. Les données révèlent également que les perspectives pourraient varier considérablement d'un établissement à l'autre selon leur situation.

Le présent rapport, qui représente la prochaine étape de notre analyse, s'attarde aux dépenses du secteur. Les questions que nous cherchions à résoudre sont simples : De quel ordre sera la hausse des coûts de fonctionnement des établissements d'enseignement? Quels sont les facteurs qui interviennent dans les dépenses de fonctionnement des universités? Les établissements ont-ils la souplesse et les outils voulus pour gérer l'accroissement des dépenses sans défoncer leur budget?

Dans les réponses à ces questions, nous mettons l'accent sur les dépenses les plus importantes qu'assument les universités : les charges salariales. Les professeurs et le personnel sont les principales ressources des universités ontariennes. La rémunération de cette main-d'œuvre hautement qualifiée représente la plus importante dépense budgétaire des établissements postsecondaires. Nos universités comptent sur les professeurs, les instructeurs et le personnel pour servir les étudiants, exécuter les missions institutionnelles et répondre aux priorités de la province. Notre rapport analyse les données disponibles pour mieux comprendre la structure et les tendances des charges salariales.

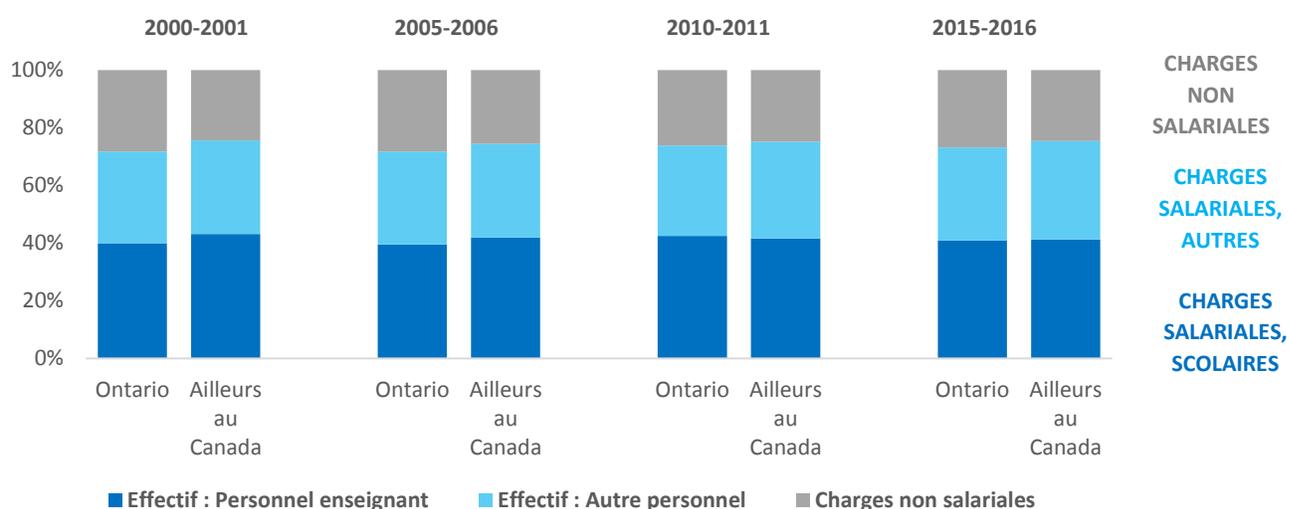
¹ Pour la première fois depuis plus d'une décennie, le budget 2017 de l'Ontario ne renfermait aucune augmentation des subventions de fonctionnement en prévision de l'accroissement des inscriptions.

Le dernier volet de notre projet sur la viabilité, qui sera publié prochainement, se veut un document de synthèse qui réunit les fils conducteurs des documents précédents sur la viabilité et examine s’il est possible de maintenir l’équilibre entre les revenus et les dépenses dans le secteur, et la façon d’y parvenir, tout en protégeant la qualité de l’enseignement offert aux étudiants de l’Ontario.

Aperçu des dépenses

L’Ontario et les autres provinces ont des ratios de charges salariales (salaires et avantages sociaux versés aux employés universitaires) relativement stables au fil du temps, qui sont comparables à toutes les autres dépenses de fonctionnement. Les charges salariales représentent la part du lion des dépenses de fonctionnement globales (73 % en 2015-2016 en Ontario)². C’est pourquoi nous nous attardons à ces dépenses dans le reste du rapport. Les charges non salariales comptent également pour beaucoup dans la gestion des dépenses et la viabilité des établissements, mais comme elles représentent 27 % seulement des dépenses de fonctionnement globales, une variation de 10 % des charges non salariales se traduit par un changement de moins de 3 % de l’ensemble des dépenses³.

Figure 1 : Dépenses de fonctionnement des universités – Ontario et ailleurs au Canada



Source : Association canadienne du personnel administratif universitaire (ACPAU)

² Les universités canadiennes déclarent leurs revenus et dépenses selon la comptabilité par fonds. Le plus important fonds (65 % des dépenses totales à l’échelle nationale) est le fonds de fonctionnement, qui est un fonds non affecté servant à comptabiliser les principales activités opérationnelles d’un établissement, c.-à-d. l’enseignement et la recherche (ACPAU, 2015). La plupart des autres fonds sont spécialisés et de portée limitée, p. ex. recherche subventionnée, fonds de capital et fonds de dotation. C’est pourquoi nous avons choisi de nous concentrer sur le fonds de fonctionnement pour présenter nos données. Pour les intéressés : lorsqu’elles sont prises en compte par rapport aux dépenses totales (tous les fonds), les charges salariales diminuent, se situant à environ 60 % à l’échelle du Canada. Cela s’explique surtout par le fait que la majorité des autres fonds compris dans les dépenses totales — comme les fonds de capital et de dotation — sont des montants réservés qui sont affectés à des fins particulières, comme le suggèrent leurs noms.

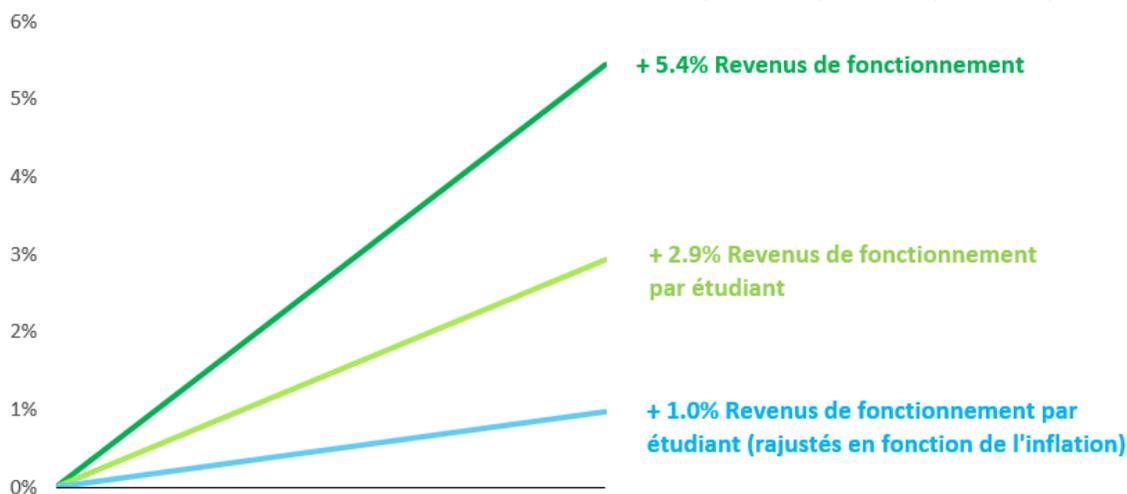
³ Il existe d’autres sources d’information sur des initiatives importantes pour la gestion des charges non salariales dans le système de l’Ontario. Voir, par exemple, les publications suivantes du Conseil des universités de l’Ontario (CUO) : [Faster Cheaper Smarter: Improving Efficiency at Ontario Universities](#) (CUO, 2015); [Innovative Ideas: Improving Efficiency at Ontario Universities](#) (CUO, 2011).

Les charges salariales dans le secteur universitaire sont circonscrites dans le temps et ont leur propre réalité. Ce n'est pas notre intention de porter un jugement ni d'exprimer d'opinion sur les charges salariales « trop élevées » ou « trop faibles ». Il n'y a pas de mesure absolue de ces charges. Au contraire, du point de vue de la viabilité, il est utile de faire le point sur les coûts actuels et d'examiner les tendances existantes afin de contribuer à la discussion sur la façon de maintenir un équilibre entre les revenus, les dépenses et les résultats de qualité à l'avenir.

L'équation est simple : pour assurer la viabilité, l'augmentation des charges salariales au fil du temps doit correspondre à la hausse des revenus, sans lui être supérieure. Si les charges salariales sont plus élevées, une crise financière pourrait s'ensuivre. Le scénario le plus probable, comme nous l'avons fait valoir dans notre document-cadre, est que la viabilité éducative est mise en péril lorsque les établissements cherchent à équilibrer les dépenses et les revenus en recourant à des stratégies qui peuvent compromettre la qualité de l'enseignement et menacer l'expérience étudiante.

En période d'augmentation des revenus, il est moins urgent de gérer le volet des dépenses dans l'axe revenus-dépenses. Comme le montre la figure 2, l'Ontario a connu une hausse constante des revenus des universités au cours des 10 dernières années. Toutefois, la province a également connu un accroissement du nombre d'inscriptions — la mesure de la quantité d'activités d'enseignement à exécuter (et de leur qualité) à l'aide des revenus. Rajustée en fonction des inscriptions, l'augmentation des revenus de fonctionnement par étudiant est beaucoup plus modeste⁴.

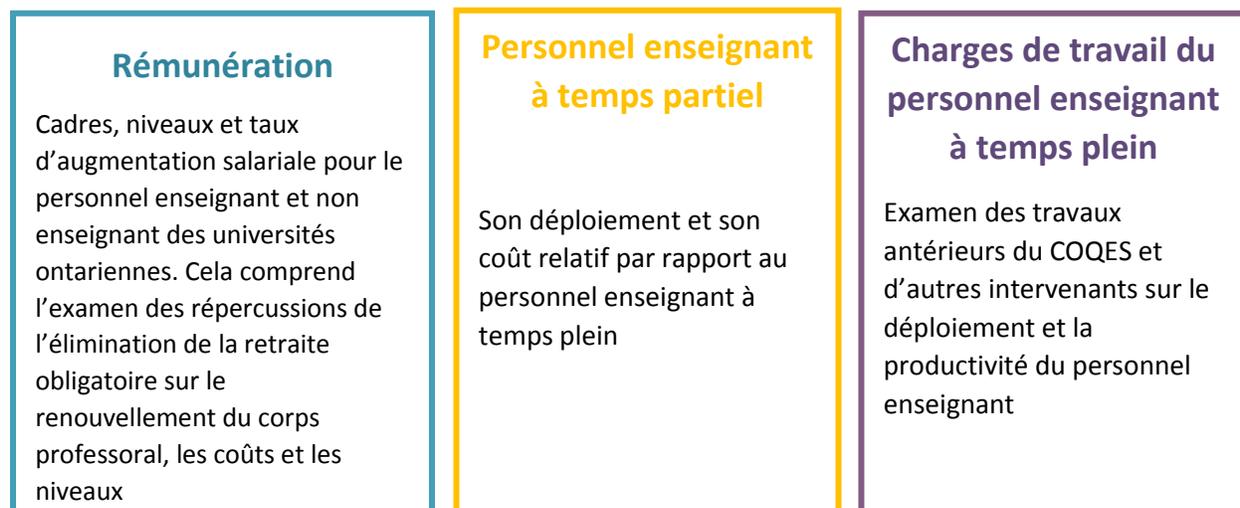
Figure 2 : Augmentation moyenne des revenus de fonctionnement annuels des universités de l'Ontario, 2005-2006 à 2015-2016



Source : ACPAU et ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation professionnelle. Les taux d'augmentation moyenne sont basés sur un taux de croissance annuel composé.

⁴ Au cours des trois dernières années, les revenus de fonctionnement par étudiant (non ajustés en fonction de l'inflation) ont augmenté à un taux moyen de 2,4 % par année.

Comme mentionné précédemment dans notre série sur la viabilité, il n'est pas réaliste de s'attendre à ce que le taux d'augmentation se maintienne au cours de la prochaine décennie. C'est précisément pour cette raison qu'il importe de comprendre l'autre élément de l'équation : les dépenses. Le présent document examinera les dimensions suivantes :



La plupart des données comprises dans le rapport sont du domaine public ou proviennent de sources publiques. Notre objectif est de présenter des données pertinentes sur les charges salariales. Nous présenterons les commentaires, l'analyse et les recommandations dans le rapport de synthèse qui suivra. La sélection des données analysées n'est évidemment pas aléatoire et, même sans commentaires, il sera évident pour le lecteur que l'ensemble de l'information vise à contribuer à l'importante initiative de maintenir l'équilibre entre les revenus et les dépenses sans nuire à l'expérience étudiante.

Rémunération

Cadres de rémunération des universités

En vertu de la loi, chaque université est un employeur indépendant. En fin de compte, le conseil d'administration de chaque établissement d'enseignement est responsable des questions d'emploi, ainsi que de toutes les affaires de l'Université. En fait, l'essentiel de la politique des ressources humaines et de sa mise en œuvre est confié au recteur et à l'équipe de la haute direction. Pour ce qui est des divers types d'employés des universités de l'Ontario, le cadre fondamental se dessine comme suit :

Le recteur de l'université est assujéti à un contrat de travail individuel passé avec le conseil d'administration.

Les administrateurs principaux (p. ex. doyens, vice-recteurs et autres cadres, avec des variantes entre les établissements) sont des employés non syndiqués qui sont assujettis aux conditions d'emploi dont la responsabilité a été déléguée au recteur par le conseil.

Le personnel enseignant à temps plein compte, dans chaque établissement, des employés syndiqués ou qui ont formé des associations reconnues volontairement par l'université aux fins de la négociation des conditions de travail.

Le personnel enseignant à temps partiel est habituellement représenté par divers syndicats agissant auprès de différents établissements, et compte les étudiants diplômés qui exercent des fonctions d'enseignement⁵.

Tous les autres membres du personnel travaillent dans des milieux syndiqués et non syndiqués dans chaque université.

Les universités font partie du secteur parapublic de l'Ontario⁶ et, à l'occasion, elles peuvent être visées par les mesures salariales et de compression des coûts du secteur public. Par exemple, les universités ont été intégrées au cadre du contrat social et des restrictions salariales du secteur public de l'Ontario au début des années 1990. Récemment, le gouvernement de l'Ontario s'est activement employé à restreindre l'augmentation des charges salariales dans le secteur parapublic. Dans le cas des employés représentés par des syndicats ou des associations de professeurs, le gouvernement a signalé son intention d'imposer des contraintes, mais n'est pas intervenu dans le processus de négociation collective. Pour les employés non représentés, le gouvernement a adopté, depuis 2010, plusieurs séries de mesures législatives visant à plafonner les taux d'augmentation salariale que les organismes du secteur parapublic, y compris les collèges et universités, peuvent accorder⁷. Les restrictions visent particulièrement les cadres supérieurs qui gagnent plus de 100 000 \$ par année. Les dispositions législatives n'imposent pas de gel réel des salaires et ont fait l'objet de diverses interprétations, mais elles exposent collectivement une volonté claire de limiter l'augmentation des charges salariales.

Mesure de la rémunération

Sources des données

Il n'existe pas de base de données unique pour effectuer un suivi de la rémunération dans le secteur universitaire de l'Ontario. Nous avons recueilli nos données de deux sources principales. La première est la liste de divulgation des traitements dans le secteur public (liste « Sunshine ») de l'Ontario, qui publie chaque année les noms, emplois et traitements des employés du secteur parapublic de la province qui gagnent 100 000 \$ ou plus. Le seuil de 100 000 \$ représente une limite évidente de cet ensemble de

⁵ Sont compris les étudiants diplômés s'acquittant principalement de l'enseignement d'un cours, mais sont exclus les aides-enseignants de premier cycle et de cycles supérieurs.

⁶ En Ontario, le secteur parapublic englobe les organismes qui reçoivent un financement du gouvernement provincial, sans cependant en faire partie. Il s'agit, par exemple, des hôpitaux, des universités, des collèges et des conseils scolaires. La rémunération constitue la principale dépense de l'ensemble de ces entités.

⁷ Voir la [Loi de 2010 sur les mesures de restriction de la rémunération dans le secteur public visant à protéger les services publics](#), la [Loi de 2010 sur la responsabilisation du secteur parapublic](#) et la [Loi de 2014 sur la rémunération des cadres du secteur parapublic](#).

données, mais cela ne pose pas de problème pour l'examen des recteurs et des principaux administrateurs des universités, car leurs traitements sont supérieurs à ce seuil. En ce qui concerne les professeurs à temps plein, une analyse approfondie est possible, car 85 % figuraient dans la liste Sunshine en 2016. Pour les autres groupes de personnel, la liste Sunshine est d'utilité limitée, car elle ne comprend pas une proportion importante de ces employés.

Notre autre source de données principale est le Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (SIPEUC), un répertoire annuel des traitements des professeurs à temps plein établi par Statistique Canada. Les données du SIPEUC ont été publiées jusqu'en 2010, leur publication a été suspendue de 2011 à 2015, puis rétablie en 2016. Pendant l'interruption, les universités ont créé le *National Faculty Data Pool* (NFDP) afin de pouvoir continuer à recueillir des données. Le SIPEUC et le NFDP sont des sources de données très riches sur la rémunération des membres du corps professoral à temps plein au Canada.

Nous avons également tiré des données d'autres sources provinciales et internationales, comme précisé dans le rapport.

Nous nous attarderons à la mesure des niveaux de salaires absolus et aux tendances salariales (changements) au fil du temps.

Niveaux de salaires absolus

Les salaires sont ce qu'ils sont. Étant donné qu'au départ, la majorité des établissements sont parvenus à l'équilibre budgétaire (voir *Viabilité des universités : Données sur les signaux*), les questions prospectives importantes visent à déterminer si les salaires augmentent à un rythme abordable, compte tenu des prévisions de revenus et de la marge de manœuvre pour assurer l'abordabilité.

Il est donc utile d'évaluer les niveaux de salaires absolus dans le secteur. À tout le moins, cela nous permet de comprendre l'ampleur du rajustement potentiel : Où se situe l'Ontario sur le marché du travail national ou mondial de l'enseignement supérieur?

Tendances salariales

Comme nous l'avons dit, c'est le changement dans la rémunération au fil du temps et sa relation avec la variation des revenus qui détermineront en définitive la viabilité des universités. Comment s'y prendre alors pour mesurer les changements dans la rémunération?

Nous pourrions mesurer la variation sur 12 mois des charges salariales totales. Ces données sont facilement accessibles dans les rapports financiers publiés par les universités, mais les dépenses totales sont le produit du coût moyen par employé (salaire) et du nombre d'employés. Dans un environnement où les revenus sont comprimés, le taux de changement de l'un de ces éléments (p. ex. le changement du salaire moyen par employé) entraînera un changement de l'autre élément (le nombre d'employés que l'université peut se permettre de conserver). Ce sont les genres de compromis que doivent parfois faire les établissements. Nous voulons donc analyser et mieux comprendre cette relation. C'est pourquoi nous devons isoler le changement des salaires par employé.

Nous pourrions rendre compte de la variation des salaires moyens par employé, mais cela est en partie fonction du roulement du personnel. Dans le calcul, nous avons tenu compte, pour chaque année, des départs à la retraite des employés ayant plus d'ancienneté (mieux rémunérés) et de leur remplacement par des employés subalternes (moins rémunérés). La moyenne déclarée est donc fonction de la variabilité dans la tendance des remplacements, comme la variabilité observée plus loin dans le rapport qui résulte de l'élimination de la retraite obligatoire. Nous aimerions isoler cette variable pour obtenir une mesure de la hausse des salaires à un niveau élémentaire.

Ainsi, nous ne mesurons que la variation sur 12 mois des coûts salariaux individuels. On peut alors se demander, en ce qui concerne les employés permanents, de quel ordre est l'augmentation ou la réduction de leur salaire? Concernant les professeurs à temps plein, ces données seraient idéalement disponibles dans le SIPEUC et le NFDP, qui renferment des données sur tous les professeurs à temps plein. Les universités n'ont pas publié les données provenant de leurs fonds du NFDP. Toutefois, il est possible de les assembler en mettant en correspondance plusieurs années de données tirées de la liste Sunshine. C'est l'approche que nous avons adoptée en l'absence d'autres sources. La liste Sunshine constitue également une bonne source pour le suivi des charges salariales associées aux recteurs et aux administrateurs principaux, car celles-ci sont saisies intégralement dans la liste et il n'existe pas d'autre base de données publique pour faire un suivi des salaires de ces employés.

Un autre avantage de l'utilisation de la liste Sunshine est qu'elle suit tous les facteurs contribuant aux augmentations salariales. La structure de rémunération type dans les conventions collectives du secteur parapublic comprend deux composantes de base. La première est un rajustement « de base » ou en fonction du « coût de la vie ». Il s'agit souvent d'un pourcentage appliqué au salaire de tous les membres de l'unité de négociation. C'est généralement la composante qui est communiquée au public à la fin de la négociation. La deuxième composante est une augmentation « d'avancement » ou « d'ancienneté ». Il peut s'agir d'un pourcentage supplémentaire, d'un montant forfaitaire ou d'une série d'échelons. Cette composante peut être fondée en tout ou en partie sur le mérite et être assujettie à une évaluation du rendement. La liste Sunshine divulgue la rémunération réelle globale versée aux termes de toutes les dispositions des conventions collectives ou des contrats d'emploi.

Donc, pour résumer, notre approche simple consiste à mesurer et à déclarer la variation réelle des salaires individuels (moyenne établie pour des groupes d'employés) du personnel permanent.

Préparation des données tirées de la liste Sunshine

Chaque organisme public visé par la *Loi sur la divulgation des traitements dans le secteur public*, y compris les 20 universités publiques de l'Ontario, est tenu de déclarer 7 éléments de données pour chaque employé qui gagne 100 000 \$ ou plus au cours d'une année civile : secteur, employeur, nom de famille, prénom, titre du poste, traitement versé et avantages imposables.

Puisque nous mesurons le changement dans les salaires individuels, nous avons établi des liens entre les employés pour lesquels des données ont été déclarées dans la liste Sunshine pendant plusieurs années en utilisant leur nom de famille, leur prénom et leur employeur (université). Dans le cas des recteurs, nous avons analysé 10 années de données. Pour tous les autres employés dont le salaire est déclaré, nous nous sommes limités à la dernière période de quatre ans, soit de 2013 à 2016, car l'analyse

associée à une période plus longue aurait été ardue. Certaines données ont dû être épurées en raison d'incohérences dans les noms enregistrés au fil des ans.

Afin de niveler les disparités entre les établissements dans la classification des titres de poste des employés, nous les avons regroupés dans les cinq catégories indiquées dans le tableau 1 ci-dessous. Chaque université possède son propre système interne de classification des titres de poste et peut catégoriser ses différents types d'employés selon un cadre différent.

Tableau 1 : Catégories d'employés selon les titres des postes dans la liste Sunshine

Catégorie d'emploi	Description
Recteur	Comprend les recteurs des 20 universités publiques. Les recteurs et les directeurs des établissements affiliés, constitutifs et fédérés et leurs campus sont compris dans la catégorie « administrateur principal ».
Administrateur principal	Sont compris les doyens, les vice-recteurs (p. ex. études, recherche, affaires étudiantes, administration et finances), les vice-recteurs associés et adjoints, les bibliothécaires des universités et en chef, les doyens de faculté et les recteurs et directeurs d'établissements affiliés, constitutifs et fédérés et leur campus.
Personnel enseignant	Comprend les professeurs adjoints, agrégés et titulaires. Les membres du personnel enseignant ayant d'importantes responsabilités administratives (p. ex. doyens de faculté et vice-doyens) sont compris dans la catégorie « administrateur principal ». Les membres du personnel enseignant exerçant d'autres fonctions administratives, comme les directeurs des départements et des programmes d'études de premier cycle et de cycles supérieurs, les directeurs de laboratoire ou de centre, et les doyens adjoints et associés et les vice-doyens sont inclus dans la catégorie « personnel enseignant ».
Autres membres du personnel enseignant et bibliothécaires	Comprend les chargés de cours, les professeurs à la leçon, les instructeurs, les professeurs invités, les bibliothécaires et les enseignants en clinique.
Personnel	Comprend les directeurs et les directeurs exécutifs (p. ex. recherche et planification, recrutement et admission des étudiants, planification et fonctionnement, ressources humaines, services de logement), les gestionnaires (communication, service à la clientèle, systèmes opérationnels), les registraires, les chercheurs et les autres membres du personnel.

Nous avons utilisé les salaires versés (rémunération inscrite sur les feuillets T4) dans notre examen des niveaux de rémunération et des tendances salariales et nous avons exclu les avantages imposables de notre analyse. Avant d'analyser les changements salariaux, nous avons exclu les cas où le titre du poste d'un employé avait changé. Nous avons également exclu les cas où le salaire déclaré a diminué de moins de 20 % ou a augmenté de plus de 35 % par rapport à l'année précédente. Ces mesures ont été prises pour limiter l'effet des promotions et des arrivées et départs au cours d'une année.

Pour faciliter la lecture, nous résumons nos constatations ci-dessous et nous présentons, à l'annexe A, des renseignements supplémentaires et des notes techniques sur notre méthodologie de collecte des données dans la liste Sunshine et d'autres sources.

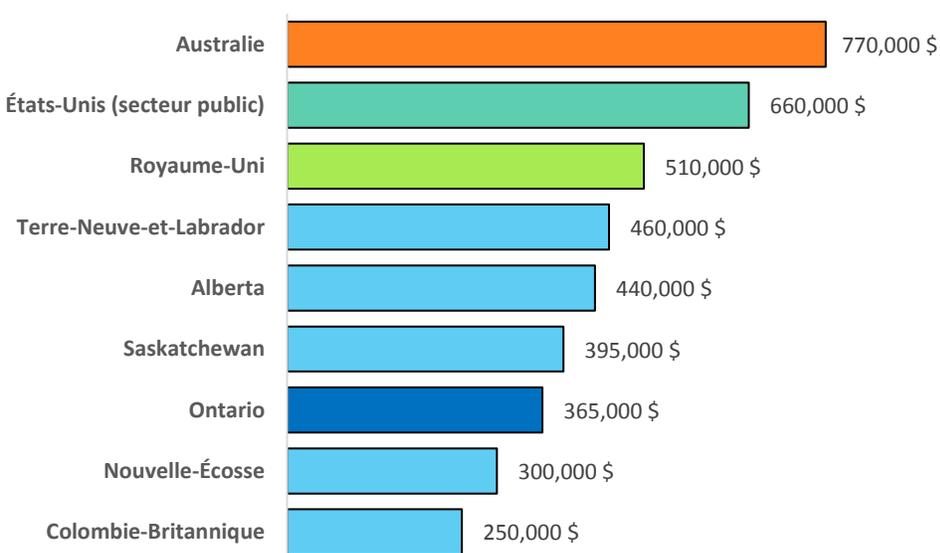
Une dernière note au sujet des salaires : les salaires déclarés dans la liste Sunshine concordent avec l'année civile, tandis que les salaires annuels déclarés dans le SIPEUC/NFDP correspondent (approximativement) à l'année scolaire.

Recteurs

Recteurs : Salaires absolus

Dans la figure 3, nous avons regroupé les renseignements publiés sur les salaires des recteurs en 2016 pour un nombre de provinces canadiennes et de pays comparables. Tous les chiffres ont été convertis en dollars canadiens en utilisant l'indice de parité des pouvoirs d'achat de l'OCDE pour tenir compte du coût de la vie relatif dans chaque administration⁸.

Figure 3 : Traitements moyens des recteurs des universités, 2016



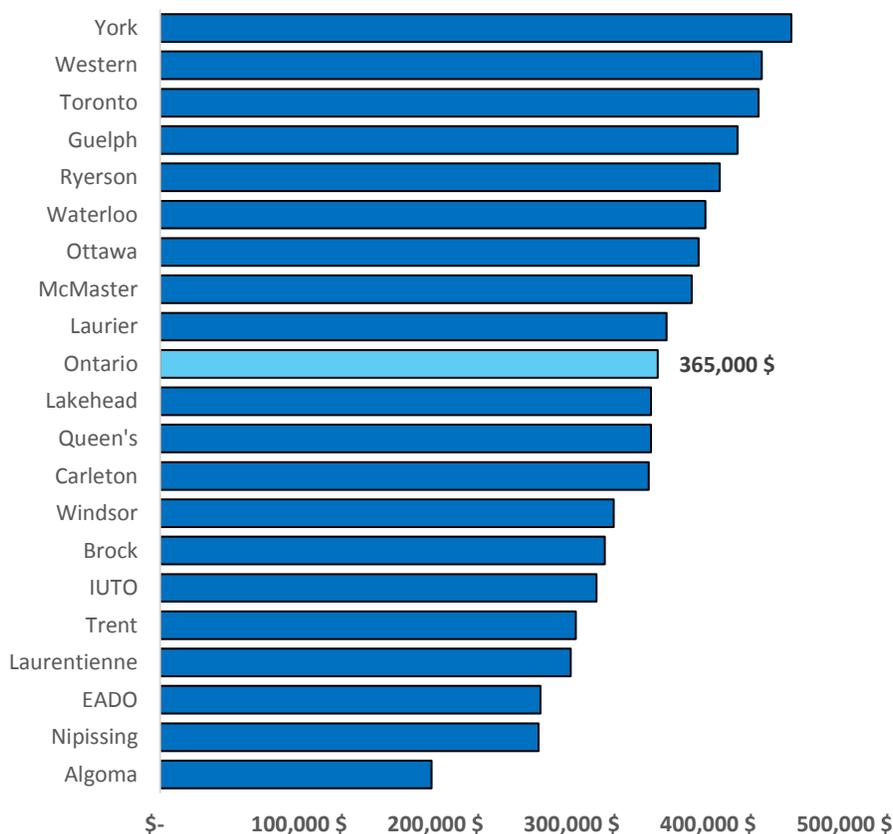
Source : Voir l'annexe A2

Pour l'Ontario, nous avons utilisé la liste Sunshine pour examiner les salaires déclarés des recteurs de chaque université et au fil du temps. Les recteurs ont des périodes d'emploi plus courtes (en raison de leur rôle) que la plupart des autres employés à temps plein d'un établissement. Ils ont chacun un contrat

⁸ L'indice de parité des pouvoirs d'achat est fondé sur une approche permettant de fixer les taux de change entre les différents pays en comparant le prix d'un panier de biens standards dans chaque devise. Cette méthode reflète plus fidèlement le pouvoir d'achat associé à chaque devise et établit la valeur réelle ou littérale de chaque devise comparativement au taux de change officiel.

de travail; en Ontario, ces contrats ne sont habituellement pas publics (sauf en de rares cas). Les contrats peuvent prévoir des paiements après mandat (Taylor-Vaisey, 2008) qui sont déclarés dans la liste Sunshine s'ils sont supérieurs à une rémunération directe annuelle de 100 000 \$⁹. Les traitements déclarés des recteurs des 20 universités ontariennes publiques sont présentés à la figure 4.

Figure 4 : Traitements des recteurs des universités de l'Ontario, 2016



Source : Liste Sunshine de l'Ontario, 2016

La figure 4 montre la rémunération déclarée des recteurs en exercice des 20 universités publiques. Sont exclus les paiements après mandat déclarés qui ont été versés aux anciens recteurs de ces établissements. Sont aussi exclus les traitements des recteurs d'établissements affiliés et fédérés, par exemple, le Collège Victoria de l'Université de Toronto, l'Université Saint-Paul affiliée à l'Université d'Ottawa et le Collège universitaire Brescia de l'Université Western (pour en savoir plus sur les établissements affiliés, voir Trick, 2015). Lorsque les paiements après mandat et les salaires versés aux recteurs des établissements affiliés et fédérés sont ajoutés à ceux des recteurs des établissements

⁹ Pour un exemple plus récent que l'article de *Maclean's* paru en 2008, consulter le contrat de l'ancien recteur de l'Université d'Ottawa, accessible au public, qui prévoit un congé administratif de 19 mois, payé selon le traitement de base du poste de recteur, après l'achèvement du mandat : <http://www.uottawa.ca/president/sites/www.uottawa.ca.president/files/allan-rock-employment-contract.pdf>.

publics, la rémunération des recteurs déclarée dans la liste Sunshine en 2016 totalisait 12,6 millions de dollars. Ce montant compte pour 0,2 % des dépenses totales des universités au titre des salaires et traitements¹⁰.

Dans ce rapport, l'analyse de la liste Sunshine porte sur les salaires déclarés et exclut les avantages imposables déclarés. Les recteurs sont le seul groupe d'employés universitaires pour lesquels les avantages imposables déclarés représentent un facteur important de la rémunération globale. L'annexe A1 présente des données sur ces montants supplémentaires.

Recteurs : Tendances salariales

À l'aide de la liste Sunshine, nous avons examiné la hausse des traitements des recteurs en exercice sur une période de 10 ans, soit de 2006 à 2016. En chiffres absolus (non rajustés en fonction de l'inflation), les traitements des recteurs en exercice ont augmenté de 2 % en moyenne par année au cours des 10 dernières et ont diminué de 0,7 % en moyenne pendant les 5 dernières. L'annexe A2 présente les salaires déclarés sur 12 mois qui expliquent les tendances générales. La baisse observée au cours des 5 dernières années est attribuable à un petit nombre de réductions des salaires totaux versés et déclarés sur 12 mois, avec des taux modestes d'augmentation pour la majorité des recteurs. Nous ne pouvons analyser la nature ou les raisons des baisses enregistrées, car les contrats sur lesquels elles sont fondés ne sont pas du domaine public. Nous avons exclu de notre analyse les années où, en raison de changement dans les postes des recteurs, des salaires annuels partiels étaient inscrits dans la liste Sunshine.

Tableau 2 : Changement des traitements des recteurs titulaires (en exercice)

Changement du traitement annuel pour la période	2006 à 2011 (cinq ans)	2011 à 2016 (cinq ans)	2006 à 2016 (10 ans)
Augmentation annuelle moyenne du traitement des recteurs en exercice	4,8 %	- 0,7 %	2 %

Source : Liste Sunshine de l'Ontario. Voir l'annexe A2 pour d'autres renseignements sur la méthode employée pour calculer les taux d'augmentation.

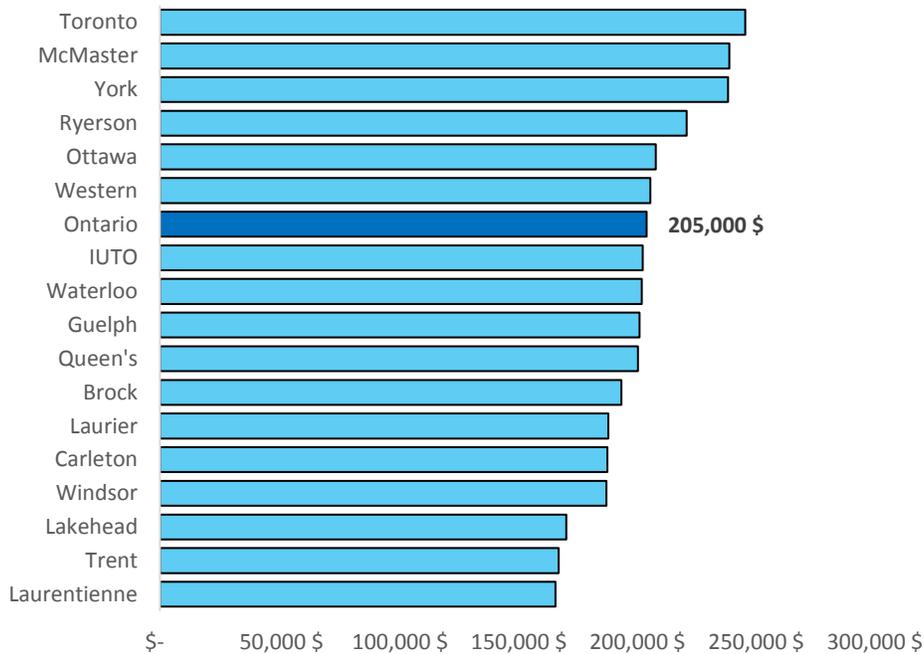
¹⁰ Selon les données salariales déclarées dans la liste Sunshine de l'Ontario et les données sur les dépenses déclarées par le Council of Ontario Finance Officers (COFO).

Administrateurs principaux

Administrateurs principaux : Salaires absolus

La figure 5 montre les salaires moyens des administrateurs principaux par établissement pour 2016. Nous n'avons pas été en mesure de trouver ou de générer de données comparables pour ce groupe d'employés pour un échantillon représentatif d'autres administrations.

Figure 5 : Salaires moyens des administrateurs principaux des universités de l'Ontario, 2016



Source : Liste Sunshine de l'Ontario. Sont exclus les établissements comptant moins de 15 administrateurs principaux (Algoma, Nipissing et Université de l'École d'art et de design de l'Ontario [EADO]).

Administrateurs principaux : Tendances salariales

En utilisant les données de la liste Sunshine pour ce personnel, nous avons calculé que la hausse moyenne annuelle des salaires des administrateurs principaux permanents se chiffrait à 3,4 % durant la période de 3 ans de 2013 à 2016.

Personnel enseignant à temps plein

Personnel enseignant à temps plein : Salaires absolus

Les données compilées par le COFO pour 2015 montrent que le personnel enseignant à temps plein est le plus important groupe d'employés des universités et compte pour 34 % des dépenses globales de

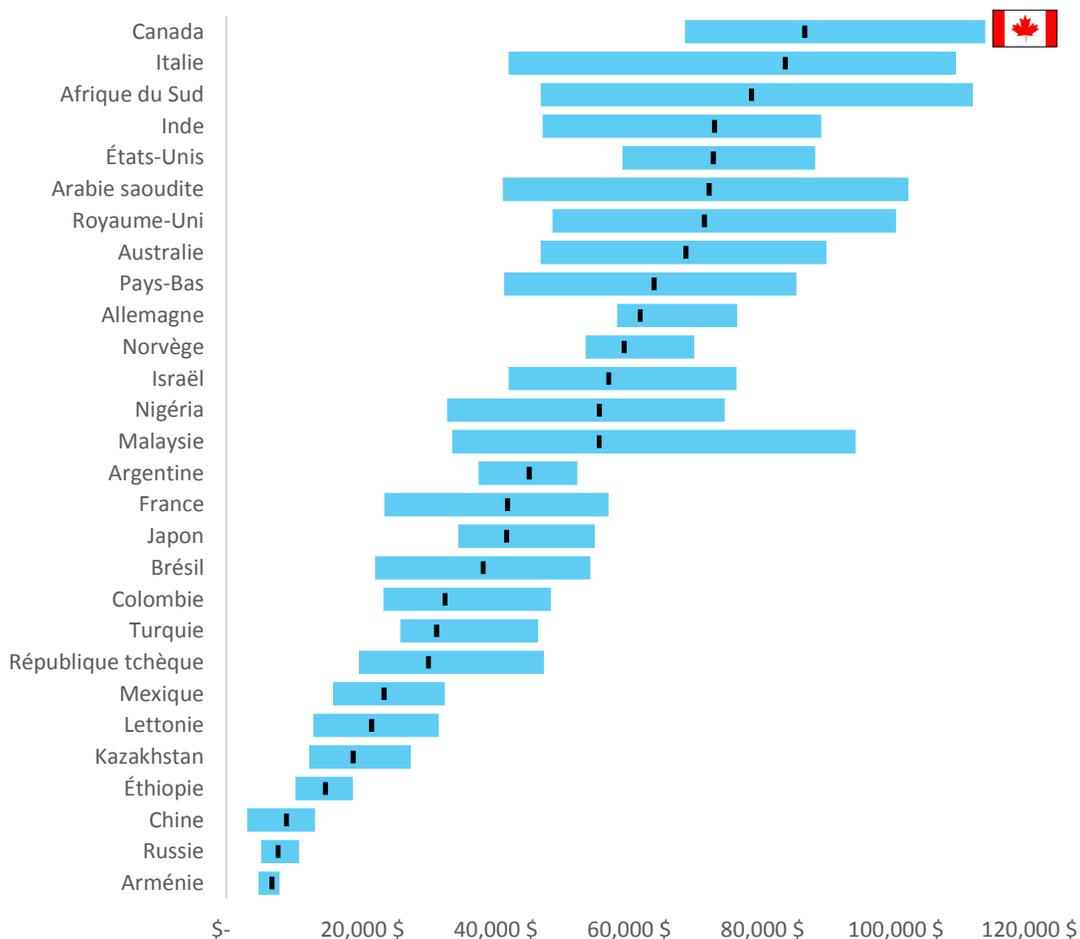
fonctionnement des établissements de l'Ontario¹¹ (COFO, 2017). Ils représentent également les ressources humaines les plus importantes pour les universités, car ils forment le personnel d'exécution principal des missions d'enseignement et de recherche.

Une étude réalisée en 2012 sur les salaires, les contrats et les avantages du personnel enseignant dans les universités publiques de 28 pays a révélé, après conversion des salaires en dollars américains et à l'aide de l'indice de parité des pouvoirs d'achat¹² pour faciliter les comparaisons entre les pays, que les professeurs canadiens à temps plein étaient les mieux rémunérés en ce qui concerne à la fois les salaires de premier échelon (représentés par l'extrémité gauche de chaque barre bleue dans la figure 6), les salaires moyens (représentés par le trait noir de chaque barre bleue) et les salaires d'échelon supérieur (représentés par l'extrémité droite de chaque barre bleue).

¹¹ Les traitements et salaires des membres du personnel enseignant à temps plein comprennent ceux des membres à temps plein de rang professoral et des membres à temps plein et à temps partiel sans rang professoral qui participent aux activités d'enseignement et de recherche (p. ex. les chercheurs-boursiers postdoctoraux et les instructeurs). Les avantages sociaux ont été calculés au prorata de ceux des enseignants à temps plein selon leur proportion du total des salaires et traitements.

¹² Voir la note infrapaginale 7 pour une explication.

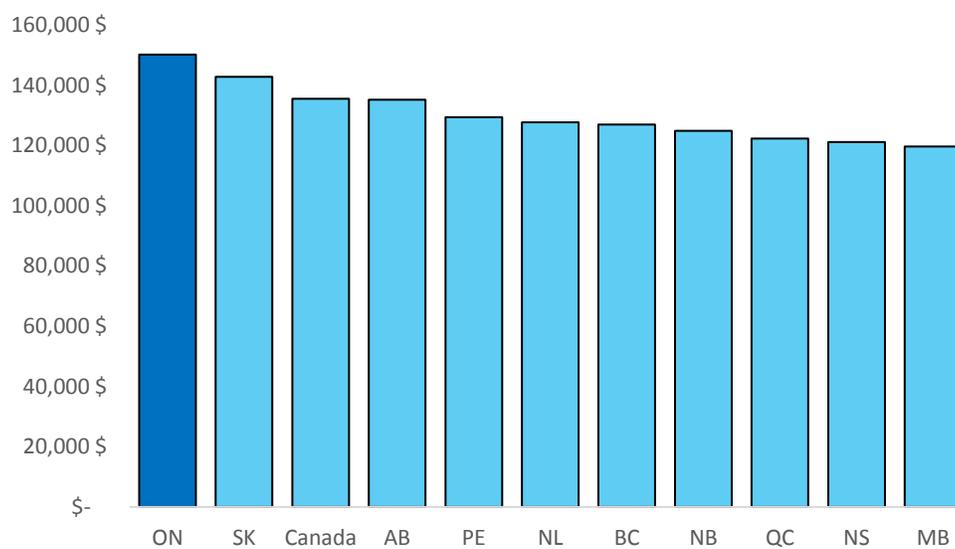
Figure 6 : Salaires annuels de premier échelon, moyens et d'échelon supérieur des membres du personnel enseignant des universités publiques
(en dollars américains, rajustés en fonction de la parité des pouvoirs d'achat)



Source : *Paying the Professoriate: A Global Comparison of Compensation and Contracts* (Altbach, Reisberg, Yudkevich, Androushchak et Pacheco, 2012).

La figure 7 montre qu'au Canada, l'Ontario affiche les salaires moyens du personnel enseignant les plus élevés parmi les provinces.

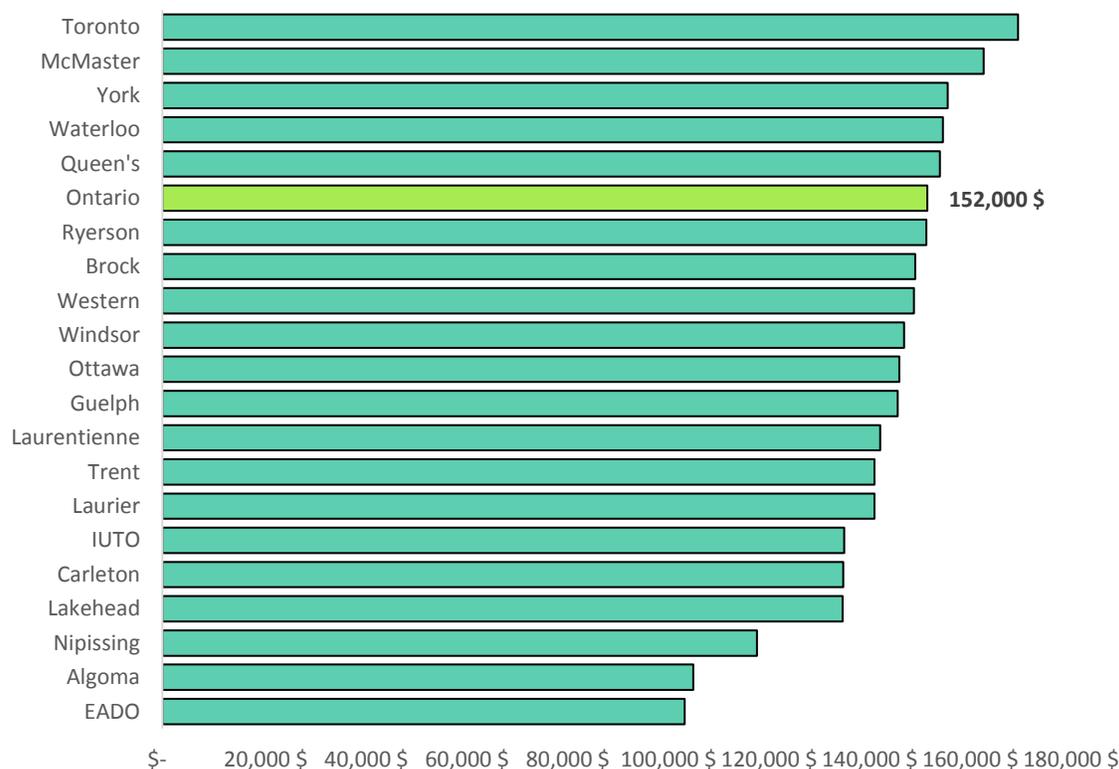
Figure 7 : Salaires moyens du personnel enseignant à temps plein par province, 2016



Source : SIPEUC

La figure 8 présente les salaires moyens du personnel enseignant à temps plein de chaque université ontarienne.

Figure 8 : Salaires moyens du personnel enseignant à temps plein par université ontarienne, 2016



Source : SIPEUC et NFDP

Personnel enseignant à temps plein : tendances salariales

Il y a environ 15 000 membres du personnel enseignant à temps plein en Ontario, dont un peu plus de 85 %, ou 12 795, ont touché 100 000 \$ ou plus en 2016 et dont le traitement a été déclaré dans la liste Sunshine.

Les 15 % restants sont principalement des membres subalternes du corps professoral dont les salaires n'atteignent toujours pas le seuil de 100 000 \$. Est-ce que leur omission fausse les taux globaux d'augmentation des salaires des membres permanents du corps professoral qui peuvent être calculés à partir de la liste Sunshine? Notre examen des conventions collectives des universités révèle que, pour la plupart, les augmentations annuelles négociées s'appliquent uniformément à l'ensemble du corps professoral, peu importe l'ancienneté ou l'échelon salarial de base. À titre d'exemple, mentionnons l'augmentation typique du coût de la vie, qui est appliquée en pourcentage fixe à tous les salaires de base du corps professoral. Il y a certaines divergences, comme le versement occasionnel de paiements forfaitaires, la rémunération au mérite ou au rendement et les paiements extraordinaires visant à

corriger les iniquités salariales sous-jacentes, mais leur poids est négligeable dans les calculs globaux des augmentations salariales. Dans la comparaison du salaire moyen des membres du corps professoral inscrits sur la liste Sunshine (155 000 \$) avec la moyenne ontarienne de l'ensemble du personnel enseignant à temps plein (152 000 \$), l'écart est inférieur à 3 000 \$¹³. Les 85 % du corps professoral saisis dans la liste Sunshine constituent, à notre avis, un échantillon représentatif.

Les salaires des membres permanents du corps professoral à temps plein ont enregistré une hausse annuelle moyenne de 4,1 % de 2013 à 2016¹⁴.

Autres groupes d'employés

Nous examinons l'écart salarial pour les enseignants à temps partiel dans une section ci-après du rapport. Nous ne disposons pas de sources de données cohérentes pour comparer les salaires absolus des autres catégories d'employés des universités de l'ensemble des administrations. En Ontario, une comparaison partielle des salaires moyens de divers employés des universités peut être effectuée à l'aide de la liste Sunshine provinciale. Comme mentionné, les données sont cependant faussées pour les groupes d'employés dont un fort pourcentage de membres gagnent moins que le salaire seuil de 100 000 \$.

Résumé des constatations de la liste Sunshine — Tous les employés des universités (gagnant 100 000 \$ ou plus)

Le tableau 3 résume la moyenne des salaires déclarés des employés et les variations salariales pour tous les employés permanents compris dans la liste Sunshine de 2016, regroupés en cinq catégories de personnel.

¹³ Il existe certaines différences mineures entre les deux sources de données examinées. Le salaire moyen du corps professoral à temps plein dans le SIPEUC est fondé sur l'année scolaire et comprend le salaire d'un petit sous-ensemble de membres de rang inférieur à professeur adjoint (p. ex. chargés de cours, instructeurs et autre personnel enseignant), et les doyens ne sont pas compris dans la moyenne globale de la liste Sunshine.

¹⁴ Idéalement, nous aurions aimé faire un suivi sur plus de trois ans, comme pour les recteurs. Le facteur prohibitif de cet exercice est la somme considérable de travail à accomplir pour aligner et épurer les données de la liste Sunshine pour plusieurs années consécutives. Évidemment, il aurait été plus simple d'utiliser le NFDP pour mener une analyse à plus long terme afin de saisir l'intégralité (100 %) du corps professoral. Nous recommandons fortement aux universités ontariennes de diffuser ces données précisément à cette fin.

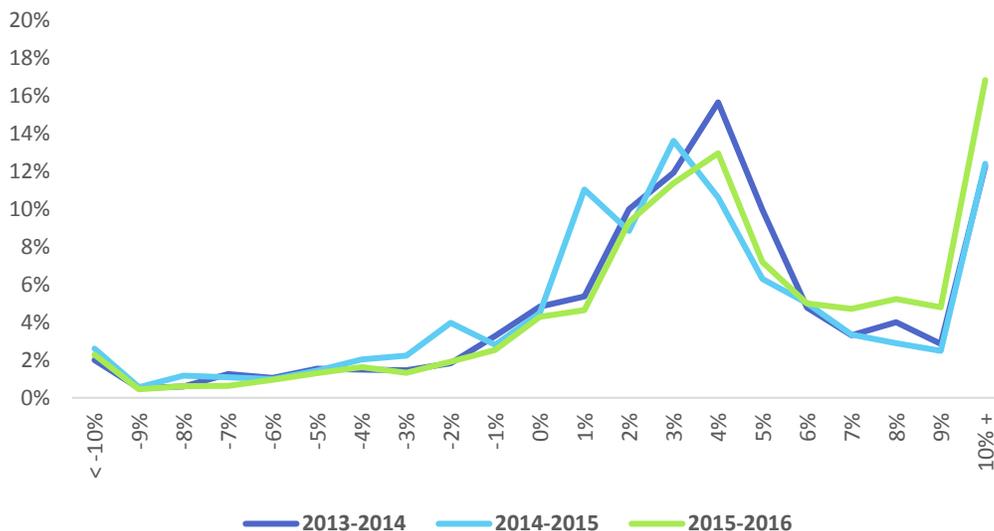
Tableau 3 : Universités de l'Ontario — Résumé des constatations de la liste Sunshine par catégorie d'employé

	N ^{bre} sur la liste Sunshine de 2016	% saisi dans la liste Sunshine	Salaire moyen en 2016 (plus de 100 000 \$)	Variation salariale des membres permanents			
				2013 à 2014	2014 à 2015	2015 à 2016	Moyenne annuelle sur 3 ans
Recteurs	22	100 %	365 000 \$	-1,0 %	1,7 %	-0,6 %	0,0 %
Administrateurs principaux	532	100 %	205 000 \$	3,9 %	3,2 %	3,2 %	3,4 %
Personnel enseignant	12 795	85 %	155 000 \$	3,9 %	3,4 %	4,8 %	4,1 %
Autres membres du personnel enseignant et bibliothécaires	1 323	Inconnu	S.O.	3,7 %	2,4 %	5,5 %	3,9 %
Tous les autres employés	3 242	Inconnu	S.O.	3,8 %	3,0 %	3,5 %	3,5 %
Total	17 914	Inconnu	150 000 \$	3,9 %	3,2 %	4,6 %	3,9 %

Source : Liste Sunshine de l'Ontario, 2016. Voir l'annexe 2A pour plus de détails.

La répartition des variations des salaires de tous les employés déclarés dans la liste Sunshine de 2013 à 2016 est présentée à la figure 9. Le taux d'augmentation annuelle moyenne des salaires au cours de la période de trois ans était de 3,9 %.

Figure 9 : Répartition des changements salariaux, tous les employés permanents des universités figurant dans la liste Sunshine de l'Ontario de 2013 à 2016



Source : Liste Sunshine de l'Ontario

La figure 9 montre une répartition assez uniforme (avec pics) des augmentations salariales pour chacune des trois années que nous avons suivies selon la hausse moyenne calculée de 3,9 %, et une autre hausse (pic) de 10 % ou plus. Le premier pic se passe d'explication. En examinant le second pic, nous avons fait les constatations suivantes :

- Comme pour toutes nos analyses de la liste Sunshine, nous avons exclu les employés dont le revenu a diminué de moins de 20 % ou a augmenté de plus de 35 %, et ceux pour lesquels un changement de titre de poste a été enregistré dans la liste.
- Nous avons également constaté que la plupart des employés dont le salaire avait augmenté de 10 % ou plus n'avaient reçu pareille augmentation qu'une fois au cours des 3 années examinées.
- Il n'y a pas de pic correspondant à l'extrémité inférieure (- 10 % ou moins).
- La répartition des employés du groupe de 10 % ou plus est en grande partie corrélée avec la répartition des employés dans nos cinq groupes (p. ex. le corps professoral à temps plein compte pour 68 % du personnel des universités dans la liste Sunshine et pour 79 % du personnel des universités compris dans le groupe dont le salaire a augmenté de 10 % ou plus).

Nous avons appliqué un autre critère pour éliminer les nouveaux employés en fonctions pendant une partie de l'année et qui ont donc connu un changement élevé sur 12 mois. Nous avons aussi éliminé les employés non déclarés dans la liste Sunshine l'année précédente.

- Avant d'analyser les variations salariales individuelles de 2015 à 2016, nous avons éliminé tous les employés qui ne figuraient pas dans la liste Sunshine pour l'établissement en 2014.

- Avant d'analyser les variations salariales individuelles de 2014 à 2015, nous avons éliminé tous les employés qui ne figuraient pas dans la liste Sunshine pour l'établissement en 2013.

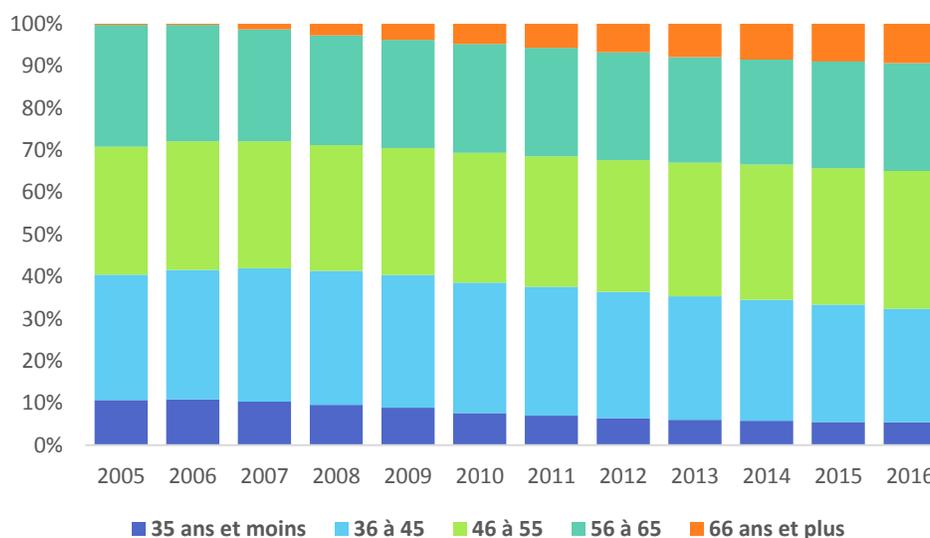
Il en a résulté une différence négligeable dans la courbe de répartition des variations salariales observées et, en particulier, le pic de droite. Selon les universités, il y a plusieurs raisons possibles de ce pic, notamment la rémunération supplémentaire des enseignants qui donnent des cours additionnels en plus de leurs cours habituels (charge d'enseignement supérieure), la rétribution administrative, la rémunération réduite au cours de l'année précédente pour un congé sabbatique ou autre, le changement de catégorie au mérite sans promotion, ou d'autres fonds de recherche, rétributions ou contrats.

Élimination de la retraite obligatoire

Avant décembre 2006, l'âge de la retraite obligatoire en Ontario était de 65 ans. Il n'est pas étonnant que les dossiers disponibles du corps professoral à temps plein (SIPEUC et NFDP — aucune donnée équivalente n'a été ou n'est publiée pour d'autres types d'employés des universités) montrent que presque aucun membre n'a maintenu son statut à temps plein après 65 ans¹⁵.

Après l'élimination de la retraite obligatoire, le nombre de professeurs à temps plein âgés de 66 ans et plus est passé de près de zéro à 1 239 en 2016 ou 9 % de l'effectif professoral à temps plein total.

Figure 10 : Répartition par âge du personnel enseignant à temps plein de l'Ontario



Source : NFDP

¹⁵ De 1990 à 2006, le nombre a fluctué énormément sur 12 mois, passant d'un creux de 12 à un pic de 75, ce qui donne à penser que le nombre comprend beaucoup d'enseignants âgés de 66 ans dont les noms figuraient dans les registres durant le traitement des formalités administratives pour leur départ à la retraite.

La figure 10 révèle une forte corrélation négative (- 0,99) entre l'augmentation du nombre de membres du corps professoral âgés de 66 ans et plus et la diminution du nombre de membres âgés de 35 ans et moins. La corrélation n'implique pas la causalité. D'autres facteurs influent toujours sur les fluctuations du renouvellement du corps professoral à l'extrémité inférieure de la plage d'âge, notamment la hausse globale des inscriptions et des revenus à l'échelle du système; la forme et les bulles du profil démographique des membres du corps professoral en place à toutes les étapes de leur carrière; les changements dans le ratio d'instructeurs à temps plein et à temps partiel; et même la mesure dans laquelle les universités embauchent des professeurs à temps plein à mi-carrière par opposition aux enseignants récemment diplômés (p. ex. embauche pour un rendement attesté en recherche).

Toutefois, si nous supposons à des fins d'illustration que la retraite obligatoire n'avait pas été éliminée, les membres du corps professoral avaient continué de se retirer à 65 ans et avaient été remplacés par des membres de la fourchette d'âge de 35 ans et moins, nos constatations auraient été les suivantes :

- Les universités auraient maintenu le même effectif global à temps plein que celui d'aujourd'hui, mais auraient réalisé des économies salariales de 89 millions de dollars en 2016.
- La répartition générale des âges du corps professoral de l'Ontario figurant à la figure 10 aurait été beaucoup plus stable entre 2005 et 2016, car de nouveaux titulaires de doctorat (jusqu'à 1 239) auraient été embauchés dans des postes de professeur.
- Par ailleurs, pour des dépenses salariales annuelles équivalentes à celles d'aujourd'hui, les universités auraient pu augmenter leur effectif total de 781 ou de 6 % en 2016.

Comme le montre le tableau 4, ces calculs s'expliquent par le fait que les membres du corps professoral de 35 ans et moins touchent un salaire de 61 %¹⁶ inférieur à celui des membres de 66 ans et plus (113 000 \$ contre 185 000 \$).

¹⁶ Cela est fonction des salaires de premier échelon et des dispositions des conventions collectives relatives à l'avancement d'échelon. À titre de comparaison, aux termes des grilles salariales négociées pour les enseignants de l'Ontario, les nouveaux enseignants touchent un salaire équivalent à près de 60 % de celui des enseignants chevronnés ayant des qualifications similaires. Une différence réside dans le fait que pour les enseignants, la progression du salaire de départ aux salaires supérieurs s'effectue sur une période de 10 ans alors qu'ils passent d'un échelon à l'autre d'une grille prédéterminée. À compter de la 11^e année (supposant encore qu'aucune qualification supplémentaire n'est acquise), les augmentations se limitent aux seuls rajustements négociés du coût de la vie. Comme prévu dans la majorité des conventions collectives du corps professoral des universités de l'Ontario, la progression dans les rangs (l'équivalent de la grille des enseignants) est plus lente au cours de la carrière. De même, les membres du corps professoral titulaires d'un grade récemment embauchés touchent un salaire équivalant à environ 60 % de celui versé aux professeurs chevronnés. À l'instar des professeurs, le personnel enseignant des collèges est assujéti à une grille salariale négociée et les augmentations se limitent aux rajustements du coût de la vie, une fois que l'échelon supérieur de la grille est atteint.

Tableau 4 : Salaires et coûts moyens des membres du corps professoral par groupe d'âge, 2016

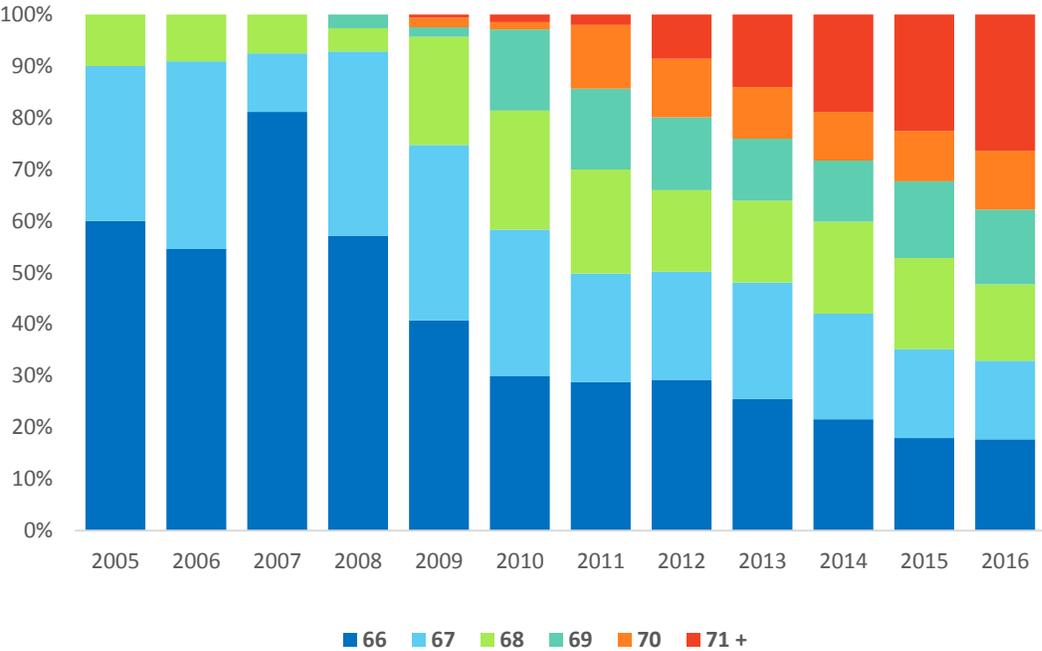
	N^{bre} de membres du corps professoral	% du corps professoral	Salaires moyen	Dépenses salariales (M\$)	% consacré aux salaires
35 ans et moins	717	5 %	113 429 \$	81,3	4 %
36 à 45	3 594	27 %	131 088 \$	471,1	23 %
46 à 55	4 350	33 %	152 762 \$	664,5	33 %
56 à 65 ans	3 405	26 %	169 100 \$	575,8	28 %
66 et plus	1 239	9 %	184 947 \$	229,1	11 %
Total	13 305	100 %	151 969 \$	2 021,8	100 %

Source : NFDSP

Nous nous intéressons principalement à ces tendances dans l'optique de la viabilité. L'élimination de la retraite obligatoire a modifié et continue de modifier le profil démographique du corps professoral. Le virage avantage les membres du corps professoral ayant plus d'ancienneté et touchant un salaire plus élevé, au détriment des membres subalternes relativement peu coûteux. Ce virage comporte une incidence à la fois financière et sur le renouvellement du corps professoral.

À l'heure actuelle, l'Ontario traverse une période de transition alors que le comportement au regard de la retraite des membres du corps professoral s'ajuste à la suite la modification législative apportée en décembre 2006. À moins que le cadre juridique ou politique ne soit de nouveau modifié, la période de transition se poursuivra jusqu'à ce que les tendances de la retraite se stabilisent. Les données de la figure 11 montrent que nous n'avons pas encore atteint la fin de la courbe d'accroissement dans le groupe d'enseignants à temps plein de plus de 66 ans dans les universités de l'Ontario. Il n'est pas possible de modéliser le moment où la tendance se stabilisera et il est peu probable qu'elle se stabilise de manière aussi prévisible qu'elle l'a fait pour la limite stricte de 65 ans qui existait auparavant. Par exemple, une correction imprévue sur le marché des placements peut déclencher une augmentation temporaire du nombre d'employés ayant plus de 65 ans, car les adhérents à un régime de retraite à cotisations déterminées prolongent leur période d'emploi afin de recouvrer les pertes dans leur portefeuille de placements de retraite. Malgré ces restrictions, on peut prévoir qu'une fois que la tendance se sera stabilisée, toutes choses étant égales, un plus grand nombre de jeunes professeurs sera embauché.

Figure 11 : Répartition par âge du personnel enseignant à temps plein de 66 ans et plus de l'Ontario



Source : NFD

Instructeurs à temps partiel

Introduction

Le rôle et les contributions des instructeurs à temps partiel sont un aspect central de la question de la viabilité. D'une part, comme nous le verrons, il coûte moins cher aux universités de l'Ontario d'engager des instructeurs à temps partiel que des enseignants à temps plein. D'autre part, des préoccupations sont régulièrement soulevées au sujet de l'incidence des instructeurs à temps partiel sur la qualité de l'expérience étudiante.

Une publication de 2014 du COQES, intitulée [Les « autres » professeurs d'université : enseignants non à temps plein dans les universités de l'Ontario](#) (Field, Jones, Karram, Stephenson et Khoyetsyan, 2014), a situé une grande partie du contexte du déploiement des instructeurs à temps partiel en Ontario¹⁷. Nous résumons brièvement ici certaines des principales observations et constatations du rapport :

- L'absence de base de données nationale sur les instructeurs à temps partiel complique l'examen de leur prévalence dans les universités canadiennes et de sa variation au fil du temps¹⁸. Plusieurs études montrent que le recours aux instructeurs à temps partiel a augmenté. Ces études tendent à se baser sur les effectifs pour exposer leur thèse.
- Les instructeurs à temps partiel sont loin de former un groupe homogène. Ils comprennent les enseignants à temps partiel « traditionnels » qui font carrière à l'extérieur du secteur universitaire et qui mettent à contribution leur expérience du monde réel dans le milieu scolaire, de même que les instructeurs à temps partiel « contemporains » qui poursuivent une carrière universitaire, mais qui choisissent de travailler à temps partiel ou qui ne peuvent trouver de poste professoral à temps plein. Ils comprennent aussi les étudiants diplômés auxquels on a confié la responsabilité principale de donner un cours.
- Les instructeurs à temps partiel sont habituellement syndiqués, mais pas nécessairement aux termes de la même convention collective ni auprès de la même association que leurs homologues à temps plein.
- En Ontario, les niveaux d'inscription augmentent à un rythme plus rapide que l'accroissement du nombre de postes à temps plein (52 et 30 % respectivement de 2000 à 2009). Cet écart soulève la question suivante : est-ce que les instructeurs à temps partiel ont été embauchés pour atténuer les effets sur les classes de taille moyenne?

¹⁷ Nous utilisons le terme « à temps partiel » d'une manière non technique dans le document pour désigner les membres du corps professoral autres que ceux nommés aux postes à temps plein menant à la permanence et ne menant pas à la permanence, comme les professeurs du volet enseignement. L'expression « non à temps plein » est plus précise, mais moins intuitive. Les autres termes couramment utilisés pour décrire les instructeurs à temps partiel comprennent les chargés de cours, les instructeurs à la leçon, les professeurs auxiliaires ou ceux ayant une charge d'enseignement partielle ou un statut précaire, et les travailleurs professionnels. Les termes employés pour les classifications des employés et les principes d'organisation du déploiement des instructeurs varient d'une université à l'autre. Nous incluons également les étudiants diplômés auxquels on confie un cours, mais nous excluons les aides-enseignants qui secondent un autre membre du corps professoral principal dans la prestation d'un cours.

¹⁸ Comme mentionné ci-haut, Statistique Canada a récemment rétabli l'enquête annuelle du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges (SIPEUC) après une interruption de cinq ans. Le gouvernement fédéral a signalé son intention d'en élargir la portée pour inclure (entre autres) les instructeurs à temps partiel.

- L'examen des données disponibles sur un échantillon d'universités de l'Ontario démontre que la prévalence de l'instruction à temps partiel varie considérablement d'un établissement à l'autre.
- En Ontario, les instructeurs à temps partiel sont généralement rémunérés en fonction des cours donnés, selon un taux fixe par cours semestriel.

Quelques statistiques

Il est difficile d'évaluer la prévalence des instructeurs à temps partiel parce qu'un simple dénombrement de ces derniers fausse leur charge d'enseignement proportionnelle et leur incidence.

Nous avons été secondés par quatre universités ontariennes (désignées dans le rapport par les lettres A à D), qui nous ont fourni des données sur leur effectif professoral, le pourcentage de cours de premier cycle et le pourcentage d'étudiants de premier cycle pris en charge par les membres du corps professoral à temps plein et à temps partiel pour l'année scolaire 2013. Afin de niveler les disparités entre les établissements dans la classification des instructeurs, nous avons réduit à quatre les catégories résultantes d'enseignants : titulaires de postes à temps plein permanents menant à la permanence; titulaires de postes à temps plein ne menant pas à la permanence ou du volet enseignement; étudiants diplômés à temps partiel; et tous les autres types d'instructeurs à temps partiel¹⁹.

La figure 12 résume les données provenant des quatre établissements participants. Alors que les instructeurs à temps partiel (y compris les étudiants diplômés chargés principalement de donner un cours, mais excluant les aides-enseignants de premier cycle ou de cycles supérieurs) représentent environ 50 % de l'effectif professoral (employés uniques) déclaré par les quatre établissements, ils sont chargés d'environ 40 % des cours et des étudiants de premier cycle (selon le nombre d'inscriptions aux cours)²⁰. Si les données sur les cours des cycles supérieurs étaient comprises, la proportion d'instructeurs à temps partiel dans notre échantillon diminuerait davantage, car les professeurs à temps plein donnent habituellement la majorité des cours aux cycles supérieurs²¹.

Les quatre universités de l'échantillon ne reflètent pas nécessairement le système dans son ensemble. L'exercice a montré qu'en utilisant un système de déclaration mieux concerté, coordonné et universel, il était possible de recueillir des données pertinentes pour faire un suivi du nombre d'instructeurs à temps partiel et de leurs activités dans la province, comme c'est le cas pour le corps professoral à temps plein. Il a aussi révélé que le déploiement des instructeurs à temps partiel en Ontario est important.

¹⁹ Toute tentative de présenter des sous-catégories d'instructeurs à temps partiel ne permettrait pas d'établir une correspondance exacte avec la nomenclature personnalisée de l'enseignement à temps partiel qu'utilise chacun des quatre établissements participants. Nous avons donc regroupé et normalisé les termes (à un niveau supérieur) pour observer l'écart entre les établissements dans le déploiement des instructeurs à temps partiel.

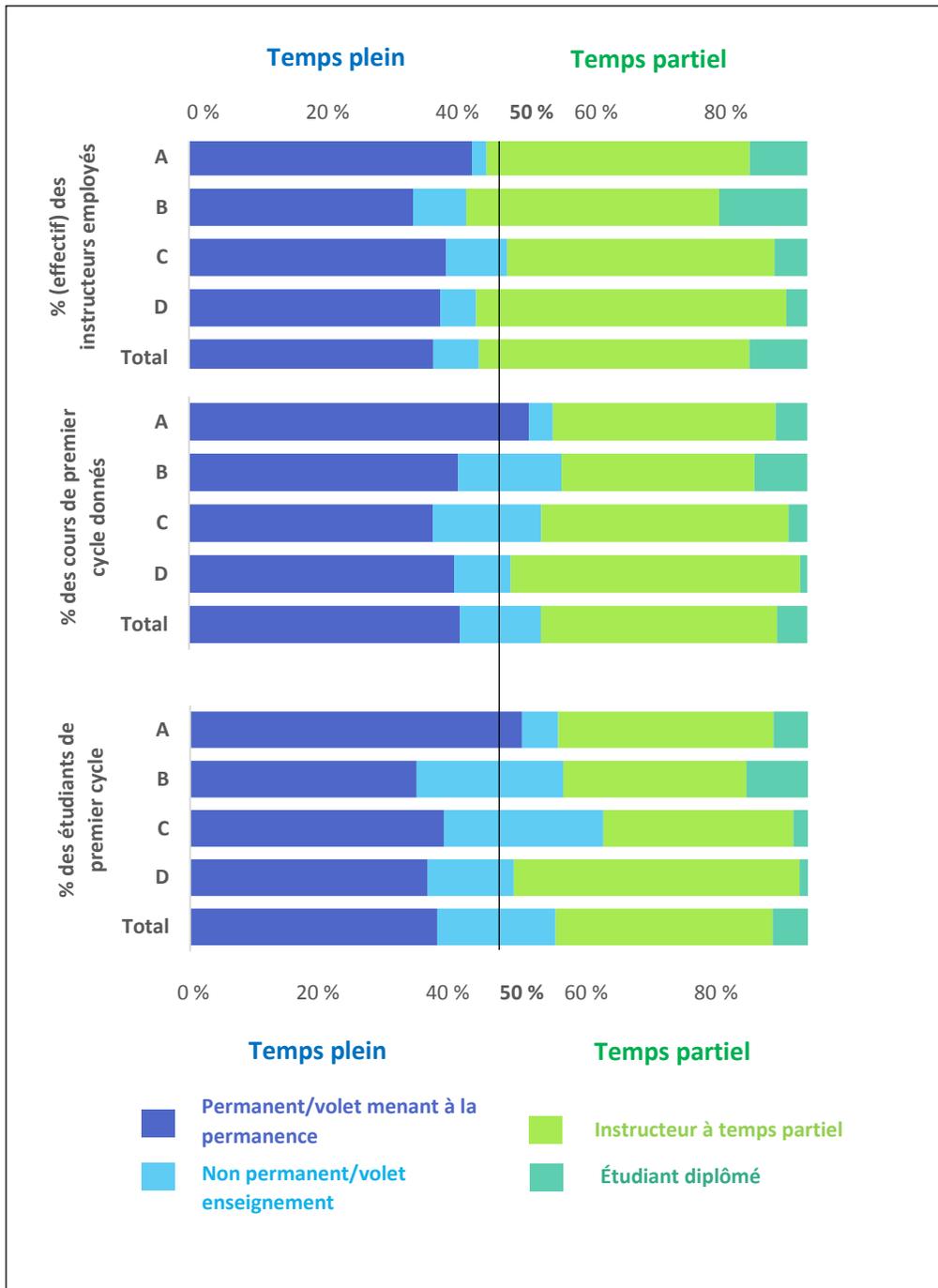
²⁰ Un récent rapport du Government Accountability Office des États-Unis a examiné le déploiement d'instructeurs à temps partiel dans trois États, au moyen de mesures similaires. Dans les établissements offrant des programmes de quatre ans en Géorgie, au Dakota du Nord et en Ohio, les instructeurs à statut précaire (y compris les professeurs à temps plein dans un poste sans permanence) représentent 55, 55 et 63 % respectivement de tous les postes d'enseignants, mais seulement 45, 45 et 54 % des cours donnés et 57, 50 et 60 % des heures-crédits d'enseignement (United States Government Accountability Office, 2017).

²¹ Dans notre rapport de 2014, *Charges d'enseignement et résultats de recherche du corps professoral des universités de l'Ontario : répercussions sur la productivité et la différenciation* (Jonker et Hicks, 2014), nous avons constaté que les enseignants à temps plein de notre échantillon dans trois disciplines à dix universités donnaient 63 % des cours de premier cycle et 89 % des cours de cycles supérieurs.

Peu après la conclusion de cet exercice, le Conseil des universités de l'Ontario a publié un examen de la charge de travail professorale, qui comprend des constatations semblables fondées sur des données plus exhaustives provenant de 17 des 20 universités ontariennes (CUO, 2018). Le CUO signale que les instructeurs à temps partiel représentent 52 % de l'effectif professoral total et qu'ils sont chargés de 46 % des étudiants de premier cycle et de 50 % des cours²².

²² Le rapport du CUO présente également un examen approfondi des catégories d'instructeurs à temps partiel, de leur scolarité, de la variation dans leur recours par discipline et de la charge de cours moyenne, ainsi qu'une analyse de la proportion d'instructeurs à temps partiel qui cherchent un poste d'enseignement à temps plein.

Figure 12 : Données sur le personnel enseignant à temps plein et à temps partiel provenant de quatre universités ontariennes



Source : Calculs du COQES fondés sur les données fournies par les quatre établissements participants.

Facteurs à considérer relativement aux coûts

Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles les universités engagent des instructeurs à temps partiel. Comme souligné dans le nouveau rapport sur la charge de travail du CUO, les étudiants apprennent les connaissances de pointe auprès de diplômés récents, de boursiers de niveau postdoctoral et même d'étudiants de cycles supérieurs, et ils tirent parti des connaissances pratiques approfondies et de l'expérience pratique courante que les professionnels en exercice mettent à contribution dans les classes. Les instructeurs à temps partiel apportent également aux universités la souplesse nécessaire pour offrir aux étudiants un plus grand nombre de cours, en enseignant des modules supplémentaires, en donnant des cours dans de nouveaux programmes où la demande demeure inconnue et dans des programmes agréés, ce qui permet de réduire les coûts plus élevés depuis l'élimination de la retraite obligatoire (CUO, 2018).

Comme l'indique la dernière partie du passage ci-dessus, un important facteur (pour la viabilité, point focal du rapport), qui sous-tend la décision de déployer des instructeurs à temps partiel, a trait aux coûts. Cela découle du fait que les instructeurs à temps partiel sont embauchés principalement pour donner des cours. Comme le souligne le nouveau rapport du CUO, les professeurs permanents à temps plein sont chargés de donner des cours, de superviser les projets de recherche d'étudiants de premier cycle et de cycles supérieurs, d'élaborer des programmes d'études et de leur examen, ainsi que de maintenir un portefeuille de recherche actif et d'exécuter des activités de service pour leurs différentes communautés. Les instructeurs à temps partiel, par contraste, sont embauchés pour donner des cours particuliers, donc exclusivement pour enseigner (CUO, 2018).

Selon les données de l'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario (OCUFA), les instructeurs à temps partiel à l'échelle du système ontarien touchent une rémunération moyenne par cours de 7 500 \$ (voir l'annexe A2). Le nouveau rapport sur la charge de travail du CUO nous apprend également que les professeurs à temps plein occupant des postes menant à la permanence donnent en moyenne 3,2 cours par année. Donc, il en coûte en moyenne 24 000 \$ au système pour engager un instructeur à temps partiel ou plus pour donner un nombre équivalent de cours à celui d'un professeur à temps plein.

Par contraste au salaire moyen d'un enseignant subalterne ou débutant de 113 000 \$, le salaire moyen à mi-carrière d'un professeur à temps plein occupant un poste menant à la permanence est de 152 000 \$, qui exécute diverses fonctions (services, recherche et tâches liées à l'enseignement, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la classe).

Donc, si une université souhaite accroître strictement sa capacité de donner des cours, l'embauche d'instructeurs à temps partiel représente une option rentable.

Tableau 5 : Options et considérations relatives à l'embauche

Objectif d'embauche	Option rentable ²³
L'université embauche du personnel enseignant pour donner 3,2 cours semestriels, principalement de premier cycle, ainsi que pour assurer la souplesse du déploiement au cours des prochaines années.	Instructeur(s) à temps partiel : 24 000 \$
L'université embauche du personnel enseignant pour donner 3,2 cours semestriels, superviser les travaux de recherche d'étudiants de premier cycle et de cycles supérieurs, contribuer à l'élaboration des programmes d'études et à leur examen, maintenir un portefeuille de recherche actif et effectuer des activités de service. L'université accepte également de prendre un engagement d'embauche auprès d'enseignants pour la durée de leur carrière et est en mesure de le faire.	Personnel enseignant à temps plein occupant des postes menant à la permanence ²⁴ : (personnel subalterne) – 113 000 \$ (salaire moyen à mi-carrière) – 152 000 \$

Considérations relatives à la qualité

Une préoccupation de longue date suscitée par le recours à du personnel enseignant à temps partiel tient au fait que leur déploiement dans les classes réduit la capacité de l'université à atteindre ses objectifs généraux. Cet argument est formulé dans le passage ci-dessous, extrait de la convention collective des professeurs à temps plein de l'Université Brock (cité également dans le rapport du COQES, [Les « autres » professeurs d'université : enseignants non à temps plein dans les universités de l'Ontario](#), Fields et coll., 2014) :

Les parties conviennent que la mission éducative de l'Université ne peut être menée à bien que si la plupart des cours avec crédit sont enseignés par des membres permanents à temps plein du corps professoral, parce que ce n'est que dans de telles conditions que l'Université peut s'assurer que la norme est que les personnes qui donnent les cours mènent également activement des travaux de recherche et d'érudition; que les membres du corps professoral sont raisonnablement disponibles pour tenir des consultations avec les étudiants, superviser des thèses et des cours de lectures; que ses programmes scolaires sont intègres; qu'elle peut continuer à compter sur les membres du corps professoral pour exécuter les nombreuses tâches administratives essentielles à son fonctionnement.

Puisque les instructeurs à temps partiel sont embauchés strictement pour donner des cours, une question plus pointue à se poser est la suivante : Quelle est l'incidence du recours à des instructeurs à temps partiel sur la qualité de l'enseignement et sur l'expérience étudiante?

²³ Au moment de rédiger le rapport, la province venait de promulguer la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*. La Loi renferme de nouvelles mesures législatives portant sur la parité des taux de rémunération des employés ayant différents statuts d'emploi mais qui exécutent essentiellement des fonctions identiques. Notre discussion en ces pages sur la rémunération et les fonctions du personnel enseignant à temps plein et à temps partiel n'a aucune pertinence pour l'interprétation de ces mesures législatives et leur applicabilité au contexte universitaire et ne se veut pas une source de commentaires ou de conseils pour de futures discussions à ce sujet.

²⁴ Pour simplifier, nous avons exclu de l'analyse une troisième option émergente : l'embauche de personnel enseignant à temps plein dans des postes ne menant pas à la permanence qui sont plus axés sur l'enseignement et moins sur la recherche. La nouvelle étude du CUO sur la charge de travail signale que ce personnel compte pour 6 % de l'effectif professoral total dans la province. Le degré dans lequel la rémunération et la répartition des tâches de ce personnel diffèrent de celles des enseignants à temps plein occupant les postes menant à la permanence varie grandement entre les différentes universités.

À l'annexe B, nous examinons certains rapports qui portent sur cette question. Il est particulièrement difficile de répondre à cette question, car il n'existe aucun indicateur consensuel de la qualité globale d'une éducation postsecondaire. Cela dit, les données probantes disponibles ne sont pas concluantes à propos de l'incidence du statut d'emploi d'un enseignant sur la qualité de l'enseignement.

Charges de travail du personnel enseignant à temps plein

Dans l'optique de la viabilité, le coût des membres du corps professoral est fonction non seulement de leur rémunération, mais également de leur charge de travail et de leur productivité : l'effort de travail et les résultats obtenus pour les échelons de rémunération touchée.

Conventions collectives

Dans le cas des professeurs à temps plein, s'il existe une relation entre la rémunération et la charge de travail ou les attentes professionnelles, cette relation peut se révéler dans les conventions collectives qui régissent les conditions d'emploi selon deux dimensions :

- **Attentes professionnelles générales.** Le CUO nous rappelle qu'un membre du corps professoral ordinaire consacre 40 % de ses efforts à l'enseignement, 40 % à la recherche et 20 % aux services²⁵. Ces attentes traditionnelles sont énoncées explicitement dans les conventions collectives des professeurs à temps plein de 7 universités (sur 20)²⁶. Nous estimons que cette norme, ou une variante approximative, bien que tacite, est clairement comprise par les parties de l'ensemble du système.

Un examen approfondi des charges de travail du corps professoral doit donc englober les trois composantes de l'emploi (ce qui n'est pas le cas des instructeurs à temps partiel qui, en général, se concentrent seulement sur l'enseignement). À tout le moins, un examen exhaustif de la charge de travail devrait porter à la fois sur l'enseignement et la recherche, puisqu'il s'agit des missions jumelles des universités de l'Ontario et représentent 80 % des attentes en matière de travail à l'endroit du corps professoral.

- **Attentes en matière d'enseignement.** Parmi les trois composantes de l'emploi de professeur, l'enseignement est la plus facile à quantifier, habituellement au moyen d'attentes relatives à la charge de travail. Parmi les conventions collectives des professeurs à temps plein de l'Ontario, cinq précisent une charge d'enseignement normale maximale de cinq cours semestriels, cinq précisent moins de cinq cours et sept renvoient aux normes ou pratiques qu'utilisent les départements pour définir les charges d'enseignement. L'annexe C résume les dispositions relatives à la charge de travail des conventions collectives des professeurs universitaires de l'Ontario.

²⁵ Voir *Faculty At Work : A Preliminary Report on Faculty Work at Ontario's Universities, 2010-2012* (CUO, 2014).

²⁶ Carleton utilise une différente répartition dans la convention collective de ses professeurs : 50 % d'enseignement, 35 % de recherche et 15 % de services. De toute évidence, la proportion 40/40/20 ne s'applique pas au petit nombre de professeurs à temps plein qui sont engagés pour le volet enseignement ou à forte intensité d'enseignement. La moitié des conventions collectives des professeurs à temps plein de l'Ontario renferment des dispositions relatives à de tels postes.

Études de la charge de travail en Ontario

Quatre récents examens en Ontario ont porté sur les données sur les charges de travail du personnel enseignant à temps plein.

1. Dans son rapport de 2012, [*La productivité du système public d'enseignement postsecondaire de l'Ontario*](#) (COQES, 2012), le COQES a publié les données d'une étude pilote menée en 2010 dans quatre universités ontariennes sur la charge de travail moyenne des professeurs à temps plein. Les données ont été ventilées selon deux dimensions. La première présentait la ventilation par discipline : les sciences contre les sciences sociales. La deuxième visait à répondre à la question de savoir si les professeurs étaient actifs en recherche ou non.
2. En 2014, nous avons publié [*Charges d'enseignement et résultats de recherche du corps professoral des universités de l'Ontario : répercussions sur la productivité et la différenciation*](#) (Jonker et Hicks, 2014). Nous avons réuni des données publiques sur un échantillon de charges d'enseignement, le nombre de travaux de recherche et la rémunération des professeurs à temps plein dans les départements d'économie, de chimie et de philosophie de 10 universités ontariennes.

Notre examen de la charge de travail a conclu que si les professeurs à temps plein qui ne sont pas actifs en recherche donnaient le double des cours comparés à leurs collègues actifs en recherche, la capacité d'enseignement globale des professeurs à temps plein en Ontario augmenterait de près de 10 %, une incidence sur l'enseignement équivalente à l'ajout d'environ 1 500 membres du corps professoral à l'échelle de la province.

3. En 2014, le CUO a aussi publié [*Faculty at Work : A Preliminary Report on Faculty Work at Ontario's Universities, 2010-2012*](#) (CUO, 2014). L'étude a étendu la portée du projet pilote dans les quatre universités mentionné ci-dessus afin d'inclure les données de la quasi-totalité du système, et a déclaré les charges d'enseignement moyennes pour 17 universités participantes (sur 20). Le rapport a également commenté les activités de recherche et de services du corps professoral.
4. En 2018, le CUO a publié [*Faculty at Work : The Composition and Activities of Ontario Universities' Academic Workforce*](#) (CUO, 2018). Cette étude a approfondi celle de 2014 en intégrant des données sur la composition de l'effectif professoral et sur les activités d'enseignement, de recherche et de services du personnel enseignant à temps plein et à temps partiel dans les 17 universités participantes pour l'année scolaire 2014-2015. Il s'agit de la revue la plus récente et la plus approfondie des données sur la charge de travail dans le système universitaire de l'Ontario.

Le tableau 6 résume les résultats de ces quatre études.

Contexte global

L'annexe D présente un examen détaillé des initiatives visant à mesurer la charge de travail des professeurs dans plusieurs administrations.

Tableau 5 : Résultats des études sur la charge de travail du personnel enseignant à temps plein de l'Ontario

Nombre moyen annuel de cours semestriels de premier cycle et de cycles supérieurs	1 Étude pilote auprès de 4 établissements Données de 2010-2011			2 Échantillon du COQES de 3 disciplines dans 10 établissements Données de 2012-2013			3 Rapport du CUO sur la charge de travail des enseignants dans 17 établissements Données de 2011-2012			4 Rapport du CUO sur la charge de travail des enseignants dans 17 établissements Données de 2014-2015		
	Sciences	Sciences sociales	Tous les professeurs	Économie	Chimie	Philosophie	Sciences	Sciences sociales	Tous les professeurs	Postes menant à la permanence	Postes à temps plein, sans permanence	Temps partiel
Professeurs actifs en recherche	2,6	3,4	3,0	2,9	2,4				3,3			
Professeurs non actifs en recherche	3,4	3,9	3,8	3,4	3,3				4,1			
Tous les professeurs	2,7	3,7	3,4	3,0	2,4	2,9	3,1	4,0	3,6	3,2	4,6	2,3
Personnel enseignant actif en recherche (%)				73 %	93 %		92 %	85 %	87 %			

Remarque : Les cellules grises dénotent des données non disponibles ou non publiées.

Définition de l'expression « actif en recherche » employée dans chaque étude	Étude 1 :	Financement externe ou dossier de publication, activités créatives, direction d'une revue ou présentation d'exposés à des conférences évaluées par les pairs
	Étude 2 :	Financement du conseil subventionnaire ou publication dans des revues à comité de lecture sur une période de six ans
	Étude 3 :	Financement ou extraits externes, y compris articles, livres et chapitres évalués par des pairs durant l'année de collecte des données
	Étude 4 :	S.O. – Les résultats sont présentés selon trois catégories générales d'enseignants et n'indiquent pas le pourcentage (ou les activités) des enseignants actifs ou non en recherche.

Observations sommaires

1. Une analyse de la viabilité doit tenir compte des revenus et des dépenses qui doivent être équilibrés en permanence, sinon la qualité de l'enseignement s'en ressent.
2. Les charges salariales comptent pour 73 % des dépenses de fonctionnement des universités.
3. L'augmentation annuelle des salaires des employés permanents a atteint en moyenne 3,9 % au cours des trois dernières années pour toutes les catégories de personnel des universités.
4. Ce taux d'augmentation est supérieur au taux d'augmentation annuelle des revenus de fonctionnement par étudiant (2,9 % au cours des 10 dernières années; 2,4 % au cours des 3 dernières).
5. Il est peu probable que les augmentations de revenus soient aussi élevées dans un avenir prévisible que celles de la dernière décennie.
6. Depuis l'élimination de la retraite obligatoire en 2006, le pourcentage de membres du corps professoral à temps plein de plus de 65 ans est passé de 0 à 9 %. La proportion continue de croître et il est trop tôt pour dire quand se stabiliseront les tendances de la transition relative à la retraite. Au cours de la même période, le pourcentage de professeurs à temps plein âgés de 35 ans et moins a diminué, passant de 11 à 5 %.
7. Les professeurs ayant le plus d'ancienneté coûtent 60 % de plus que les professeurs subalternes. Si la retraite obligatoire n'avait pas été éliminée, les universités de l'Ontario auraient embauché 1 239 jeunes enseignants et auraient économisé par le fait même 89 M\$ en 2016.
8. Les instructeurs à temps partiel (y compris les étudiants diplômés) donnent environ la moitié des cours de premier cycle en Ontario.
9. Il n'existe aucune preuve définitive que la qualité de l'enseignement soit affaiblie (ou augmentée) par le déploiement d'instructeurs à temps partiel.
10. L'embauche d'instructeurs à temps partiel est une option rentable pour les universités qui veulent accroître le nombre de cours donnés.
11. On estime que le personnel enseignant à temps plein de l'Ontario donne environ 3,5 cours semestriels par année (en moyenne).
12. Un examen de la charge de travail réalisé en 2014 par le COQES a conclu que si les professeurs à temps plein non actifs en recherche devaient donner deux fois plus de cours que leurs homologues actifs en recherche, la capacité d'enseignement globale des professeurs à temps plein en Ontario hausserait de près de 10 %, ce qui comporte une incidence sur l'enseignement équivalente à l'ajout d'environ 1 500 membres du corps professoral à l'échelle de la province.

Bibliographie

- Altbach, P., Reisberg, L., Yudkevich, M., Androushchak, G. et Pacheco, I. (dir.) (2012). *Paying the Professoriate: A Global Comparison of Compensation and Contracts*. New York : Routledge
- Association canadienne du personnel administratif universitaire. (2015). *Information financière des universités et collèges 2015-2016*. <https://www.caubo.ca/fr/knowledge-centre/surveysreports/fiuc-reports/>
- Council of Ontario Finance Officers (COFO). (2017). *Financial Report of Ontario Universities, 2015-16*. <http://cou.on.ca/numbers/cofo/financial-reports-highlights/>
- Conseil des universités de l'Ontario. (2011). *Innovative Ideas: Improving Efficiency at Ontario Universities*. <http://cou.on.ca/wp-content/uploads/2015/05/COU-Innovative-Ideas-Improving-Efficiency-at-Ontario-Universities.pdf>
- Conseil des universités de l'Ontario. (2014). *Faculty at Work : A Preliminary Report on Faculty Work at Ontario's Universities, 2010-2012*. <http://cou.on.ca/reports/faculty-at-work/>
- Conseil des universités de l'Ontario. (2015). *Faster Cheaper Smarter: Improving Efficiency at Ontario Universities*. <http://cou.on.ca/wp-content/uploads/2015/12/COU-Improving-Efficiency-at-Ontario-Universities-Dec2015.pdf>
- Conseil des universités de l'Ontario. (2018). *Faculty at Work : The Composition and Activities of Ontario Universities' Academic Workforce*. <http://cou.on.ca/wp-content/uploads/2018/01/Public-Report-on-Faculty-at-Work-Dec-2017-FN.pdf>
- Field, C. C., Jones, G. A., Karram Stephenson, G., et Khoyetsyan, A. (2014). *Les « autres » professeurs d'université : enseignants non à temps plein dans les universités de l'Ontario*. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/Non-full-time%20instructors%20FR.pdf>
- Gouvernement de l'Ontario. (2010). *Loi de 2010 sur la responsabilisation du secteur parapublic*.
- Gouvernement de l'Ontario. (2010). *Loi de 2010 sur les mesures de restriction de la rémunération dans le secteur public visant à protéger les services publics*.
- Gouvernement de l'Ontario. (2014). *Loi de 2014 sur la rémunération des cadres du secteur parapublic*.
- Gouvernement de l'Ontario (2016). *Divulgence des traitements dans le secteur public 2016 : employés de tous les secteurs et employés en détachement*. <https://www.ontario.ca/fr/page/divulgence-des-traitements-dans-le-secteur-public-2016-employes-de-tous-les-secteurs-et-employes-en>
- Crespo, M. et D. Bertrand. (2012). *La productivité du système public d'enseignement postsecondaire de l'Ontario, Rapport préliminaire*. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement

- supérieur.
<http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/HEQCO%20Productivity%20Report%20FR.pdf>
- Jonker, L. et Hicks, M. (2014). *Charges d'enseignement et résultats de recherche du corps professoral des universités de l'Ontario : répercussions sur la productivité et la différenciation*. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.
<http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/FINAL%20Teaching%20Loads%20and%20Research%20Outputs%20FR.pdf>
- Jonker, L. et Hicks, M. (2016). *Différenciation du système universitaire de l'Ontario : Situation actuelle et orientation future*. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.
<http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/Diff%3%A9renciation-du-syst%3%A8me-universitaire-de-lOntario.pdf>
- Taylor-Vaisey, N. (1^{er} juillet 2008). « All the presidents' contracts ». *Maclean's*.
<http://www.macleans.ca/education/uniandcollege/handshakes-aplenty-retiring-presidents-cash-in/>
- Trick, D. (2015). *Les universités affiliées et fédérées en tant que sources de différenciation universitaire*. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <http://www.heqco.ca/fr-ca/Research/ResPub/Pages/Les-universites-affiliees-et-federees-en-tant-que-sources-de-differenciation-universitaire.aspx>
- United States Government Accountability Office. (2017). *Contingent Workforce: Size, Characteristics, Compensation, and Work Experiences of Adjunct and Other Non-Tenure-Track Faculty*. Washington (DC). <https://www.gao.gov/assets/690/687871.pdf>
- Weingarten, H. P., Hicks, M. et Moran, G. (2016). *Comprendre la viabilité du système d'éducation postsecondaire de l'Ontario et de ses établissements : Cadre*. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/Rapport-Comprendre-la-viabilit%3%A9-du-syst%3%A8me-d%E2%80%99%C3%A9ducation-postsecondaire.pdf>
- Weingarten, H. P., Hicks, M., Jonker, L. et Moran, G. (2017). *Viabilité des universités : Données sur les signaux*. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.
<http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/University%20Sustainability%20FINAL%20-f.pdf>
- Weingarten, H. P., Kaufman, A. Jonker, L. et Hicks, M. (2017). *Viabilité des collèges : Données sur les signaux*. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.
<http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/Formatted%20College%20SustainabilityNEW-f%20%283%29.pdf>

Annexe A : Notes techniques sur les données

A1. Analyse de la liste de divulgation des traitements dans le secteur public de l'Ontario (liste « Sunshine »)

Aperçu des données

La *Loi sur la divulgation des traitements dans le secteur public* a été adoptée en 1996 afin de rendre le secteur public de l'Ontario plus transparent et responsable. La Loi stipule que chaque organisme qui reçoit des fonds du gouvernement provincial doit divulguer, chaque année, les noms, les postes, les traitements et les avantages imposables des employés qui gagnent 100 000 \$ ou plus au cours de l'année civile. À l'aide d'un modèle et d'un ensemble de directives de déclaration strictes, afin d'assurer l'uniformité d'une année à l'autre à la fois à l'échelle des secteurs et en leur sein, les données salariales sont compilées et publiées sur le site Web du ministère des Finances de l'Ontario en mars chaque année depuis 1997.

Chaque organisme public visé par la Loi, y compris les 20 universités publiques et les 24 collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario, est tenu de soumettre ses données chaque année dans un gabarit Excel. Sept champs obligatoires doivent être remplis pour chaque employé ayant touché 100 000 \$ ou plus au cours de l'année civile : secteur, employeur, nom de famille, prénom, titre du poste, traitement versé et avantages imposables. Chaque champ comporte son propre ensemble de règles et de caractéristiques qui doivent être respectées pour assurer une déclaration uniforme à l'échelle des secteurs et en leur sein et pour effectuer des comparaisons d'une année à l'autre. Le tableau ci-dessous donne un aperçu des éléments d'information à déclarer ainsi que des instructions sur la façon de les déclarer conformément aux directives.

Tableau A1 : Liste des éléments d'information compris dans la liste de divulgation des traitements du secteur public de l'Ontario

Champ obligatoire	Description des éléments à déclarer et méthode de déclaration
Secteur	Choisir parmi les options suivantes du menu déroulant : <ul style="list-style-type: none">• Gouvernement de l'Ontario – Assemblée législative et bureaux• Gouvernement de l'Ontario – Magistrature• Organismes de la Couronne• Municipalités et services• Hôpitaux et conseils de santé publique• Conseils scolaires• Universités• Collèges• Hydro One et Ontario Power Generation• Autres employeurs du secteur public
Employeur	Inscrire la dénomination sociale au complet de l'organisme. Ne pas abréger. Aux fins d'uniformité, utiliser le nom figurant dans la divulgation

	de l'an dernier, le cas échéant. Le ministère des Finances l'abrégera au besoin. Les organismes assujettis à la <i>Loi sur les services en français</i> doivent aussi fournir des données en français dans ce champ.
Champ obligatoire	Description des éléments à déclarer et méthode de déclaration
Nom de famille	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser le nom de famille de l'employé figurant sur le feuillet T4 de l'année d'imposition ou dans un autre document financier s'il n'a pas reçu de feuillet T4. • Ne pas utiliser les termes « succession » ou « en fiducie » dans le cas d'un employé décédé. • Utiliser les majuscules seulement. • Ne pas inclure de titre honorifique ou autre (p. ex. D^r, M., M^{me}, frère, prof., etc.).
Prénom	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser le prénom complet de l'employé (pas seulement la première initiale) figurant sur le feuillet T4 ou un autre document financier s'il n'a pas reçu de feuillet T4. • Ne pas utiliser les termes « succession » ou « en fiducie » dans le cas d'un employé décédé. • Utiliser les majuscules seulement. • Ne pas inclure de titre honorifique ou autre (p. ex. D^r, M., M^{me}, frère, prof., etc.). • Si deux employés ont les mêmes prénom et nom, inscrire un second prénom ou une initiale pour les distinguer.
Titre du poste	<p>Utiliser le titre du poste occupé le 31 décembre. Si l'employé n'était plus chez l'employeur à la fin de l'année, utiliser le titre du dernier poste occupé.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Épeler le titre du poste au complet (pas d'abréviation ou d'acronyme). • Ne pas utiliser seulement les majuscules. Utiliser la casse de texte ordinaire (p. ex. directeur des Finances). • Les organismes assujettis à la <i>Loi sur les services en français</i> doivent aussi fournir des données en français dans ce champ. <p>Certaines expressions ne doivent pas être utilisées dans le titre du poste car elles fournissent des renseignements supplémentaires qui ne sont pas exigés par la <i>Loi sur la divulgation des traitements dans le secteur public</i>. L'ajout de ces expressions à un titre de poste constitue une violation de la <i>Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée</i>. Voici quelques exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ne pas utiliser les mots « temporaire » ou « ancien ». • Ne pas utiliser le mot « intérimaire ». La seule exception est lorsqu'il y a un contrat officiel ou une trace documentaire qui désigne officiellement le poste comme intérimaire.

	<ul style="list-style-type: none"> Ne pas indiquer que l'employé est en affectation temporaire à moins d'obtenir son consentement écrit. (Des dispositions spéciales s'appliquent aux employés détachés auprès de ministères.)
Champ obligatoire	Description des éléments à déclarer et méthode de déclaration
Traitement versé	<p>Montant versé par l'employeur à l'employé au cours de l'année. Ne pas ventiler les composantes du traitement.</p> <p>Traitements déclarés sur les feuillets T4</p> <ul style="list-style-type: none"> Pour calculer le traitement versé, soustraire les cases 30, 32, 34, 36, 38 et 40 de la case 14 du relevé T4 Traitement versé = [case 14] [cases 30+32+34+36+38+40] <p>Rémunération payée – indemnités journalières et provisions</p> <ul style="list-style-type: none"> Total des indemnités journalières et des provisions payées au cours de l'année civile, comme indiqué dans les registres financiers. <p>Si un employé a reçu des indemnités journalières ou des provisions au cours de l'année civile ainsi qu'un feuillet T4, tous les montants doivent être inclus dans le calcul du « traitement versé ».</p>
Avantages imposables	<p>Avantages imposables déclarés sur les feuillets T4</p> <p>Montant versé par l'employeur à l'employé, comme indiqué sur le feuillet T4 (total des cases 30, 32, 34, 36 et 40)</p> <ul style="list-style-type: none"> Ne pas ventiler les avantages imposables Avantages imposables = cases 30+32+34+36+40 <p>Case 30 – Logement et repas Case 32 – Déplacement dans une zone prescrite Case 34 – Usage personnel d'une automobile ou d'un véhicule de l'employeur Case 36 – Prêts sans intérêt et à faible intérêt Case 40 – Autres allocations et avantages imposables</p> <p>Si un employé a touché des indemnités journalières ou des provisions en plus des avantages imposables, ceux-ci doivent aussi être déclarés.</p> <p>Les frais de déplacement et de repas engagés par l'employé et remboursés par l'employeur ne sont pas considérés comme des avantages imposables et ne doivent pas être inclus dans le calcul des avantages imposables.</p>

Source : Ministère des Finances de l'Ontario, « Préparation de votre rapport pour l'année 2013 ». *Guide de préparation des rapports de divulgation des traitements dans le secteur public.*

Épuration des données et établissement de liens

Nous avons téléchargé les fichiers salariaux du site Web du ministère des Finances de l'Ontario et avons incorporé les ajouts, les modifications ou les suppressions dans la liste des addendas pertinents pour les années respectives. Nous avons utilisé l'employeur (nom de l'université), le nom de famille et le prénom pour établir un lien entre les données pour quatre années, soit de 2013 à 2016. Dans l'analyse de la rémunération des recteurs, nous avons examiné les données sur 10 ans, de 2006 à 2016.

Pour la compilation des fichiers, nous avons d'abord relevé et corrigé les erreurs et les incohérences dans les noms de famille et les prénoms. Nous avons utilisé une gamme de techniques d'épuration pour améliorer la qualité globale des liens établis entre les données pour quatre années, notamment nous avons éliminé les seconds prénoms, les accents, les traits d'union, les apostrophes, les majuscules et les espaces supplémentaires. Nous avons ensuite créé un fichier « abrégé » contenant les prénoms et les diminutifs ou sobriquets communs. Par exemple, le prénom d'une personne inscrit comme Chris une année, puis Christophe l'année suivante serait corrigé pour avoir le même prénom pour les quatre années de données. Afin de déceler d'autres erreurs d'orthographe mineures, nous avons créé un indicateur pour repérer les cas de personnes pour lesquelles il n'existait pas de lien au même nom dans la même université au cours des quatre années. Nous avons effectué une vérification manuelle des cas relevés et apporté les corrections requises.

Nous avons repéré 15 cas où plusieurs personnes ayant les mêmes prénom et nom travaillaient à la même université durant une année donnée. Dans la plupart de ces cas, nous avons utilisé le titre du poste pour distinguer les enregistrements en double. Dans deux cas où nous n'avons pu établir de distinction entre les enregistrements, nous avons établi la moyenne des deux salaires, car dans les deux cas, l'écart dans le traitement déclaré était inférieur à 1 000 \$.

Catégorisation des titres de poste

Chaque université possède son propre système interne pour classifier les titres de poste. Certains établissements, comme l'Université Carleton et l'Université Wilfrid Laurier, utilisent simplement le terme « professeur » pour désigner les membres du corps professoral, tandis que d'autres, comme l'Université Nipissing et l'Université de Toronto, fournissent des renseignements très détaillés, notamment le rang et le département du personnel enseignant. Au bas mot, nous avons été en mesure de classifier toutes les personnes qui figuraient dans la liste Sunshine dans l'une des cinq catégories suivantes selon le titre du poste.

Tableau A2 : Catégories d'emplois créées selon les titres de poste

Catégorie d'emploi	Description
Recteur	Comprend les recteurs des 20 universités publiques. Les recteurs et les directeurs des établissements affiliés, constitutifs et fédérés et leurs campus sont compris dans la catégorie « administrateur principal ».
Administrateur principal	Sont compris les doyens, les vice-recteurs (p. ex. études, recherche, affaires étudiantes, administration et finances), les vice-recteurs associés

Catégorie d'emploi	Description
	et adjoints, les bibliothécaires des universités et en chef, les doyens de faculté et les recteurs et directeurs d'établissements affiliés, constitutifs et fédérés et leur campus.
Personnel enseignant	Comprend les professeurs adjoints, agrégés et titulaires. Les membres du personnel enseignant exerçant d'importantes responsabilités administratives (p. ex. doyens de faculté et vice-doyens) sont compris dans la catégorie « administrateur principal ». Les membres du personnel enseignant exerçant d'autres fonctions administratives, comme les directeurs des départements et des programmes d'études de premier cycle et de cycles supérieurs, les directeurs de laboratoire ou de centre, et les doyens adjoints et associés et les vice-doyens sont inclus dans la catégorie « personnel enseignant ».
Autres membres du personnel enseignant et bibliothécaires	Comprend les chargés de cours, les professeurs à la leçon, les instructeurs, les professeurs invités, les bibliothécaires et les enseignants en clinique.
Personnel	Comprend les directeurs et les directeurs exécutifs (p. ex. recherche et planification, recrutement et admission des étudiants, planification et fonctionnement, ressources humaines, services de logement), les gestionnaires (communication, service à la clientèle, systèmes opérationnels), les registraires, les chercheurs et les autres membres du personnel.

Remarque au sujet des enseignants en clinique : Nous avons désigné les membres du corps professoral comme des enseignants en clinique si leur titre comprenait le terme « clinique ». Pour l'Université Queen's et l'Université de Toronto, nous avons été en mesure d'identifier les professeurs cliniciens à l'aide du département qui était inclus dans le titre de leur poste. Pour l'Université Western, nous avons repéré les membres du corps professoral qui, en plus d'être désignés comme des professeurs, l'étaient aussi comme des médecins. Ces membres du corps professoral sont inclus dans la catégorie « Autres membres du personnel enseignant et bibliothécaires ».

Taille de l'échantillon

Il y avait 20 912 noms uniques dans le secteur universitaire figurant dans la liste Sunshine pour au moins un an de 2013 à 2016, dont 84 % ont gagné 100 000 \$ ou plus pendant au moins deux années consécutives et 62 % ont touché 100 000 \$ ou plus durant les quatre années. Le tableau A3 présente la taille de l'échantillon par établissement. L'avant-dernière colonne de droite indique la proportion de noms uniques des personnes qui étaient employées par chaque université pour la période examinée.

Tableau A3 : Taille de l'échantillon par établissement

	2013	2014	2015	2016	N ^{bre} de noms uniques de 2013 à 2016	% de l'échantillon global
Algoma	31	35	43	41	53	0 %
Brock	549	575	583	595	673	3 %
Carleton	698	735	778	839	933	4 %
Guelph	805	841	830	849	989	5 %
Lakehead	274	284	300	319	379	2 %
Laurentienne	359	388	409	452	509	2 %
McMaster	1 034	1 066	1 140	1 153	1 373	7 %
Nipissing	119	145	104	158	197	1 %
EADO	95	112	108	107	168	1 %
Ottawa	1 252	1 286	1 416	1 457	1 719	8 %
IUTO	149	175	194	216	247	1 %
Queen's	947	961	995	1 018	1 192	6 %
Ryerson	946	1 022	1 046	1 190	1 351	6 %
Toronto	3 084	3 252	3 356	3 626	4 186	20 %
Trent	233	240	249	230	285	1 %
Waterloo	1 139	1 219	1 319	1 385	1 603	8 %
Western	1 312	1 375	1 441	1 486	1 751	8 %
Laurier	487	504	556	566	649	3 %
Windsor	509	522	546	573	665	3 %
York	1 596	1 589	1 609	1 654	1 990	10 %
Total	15 618	16 326	17 022	17 914	20 912	100 %

Près de 70 % des noms inscrits sur la liste Sunshine étaient des membres du corps professoral d'après notre système de classification des postes. La deuxième catégorie en importance était le personnel représentant 21 % des employés du secteur universitaire qui gagnaient 100 000 \$ ou plus au cours des quatre dernières années. Le tableau A4 montre la taille de l'échantillon par année et le nombre ou la proportion de noms uniques inclus dans notre échantillon de 2013 à 2016 par catégorie d'emploi.

Tableau A4 : Taille de l'échantillon par catégorie d'emploi

	2013	2014	2015	2016	N ^{bre} de noms uniques de 2013 à 2016	% de l'échantillon global
Recteurs	21	22	22	22	25	0 %
Administrateurs principaux	487	504	528	532	578	3 %
Personnel enseignant	11 564	11 904	12 254	12 795	14 184	68 %
Autres membres du personnel enseignant et bibliothécaires	1 257	1 357	1 326	1 323	1 816	9 %
Personnel	2 289	2 539	2 892	3 242	4 309	21 %
Total	15 618	16 326	17 022	17 914	20 912	100 %

Analyse des traitements

Nous avons utilisé le « traitement versé » pour examiner les niveaux de rémunération du personnel enseignant et non enseignant des universités de l'Ontario. Sont comprises toutes les sources de revenus déclarés sur les feuillets T4, à l'exclusion des avantages imposables. La liste Sunshine ne fait pas de distinction entre les différentes sources de revenus (p. ex. dépenses de fonctionnement des universités, fonds de recherche, contrats de société et de tiers) et déclare plutôt les traitements globaux versés aux membres du corps professoral durant l'année civile.

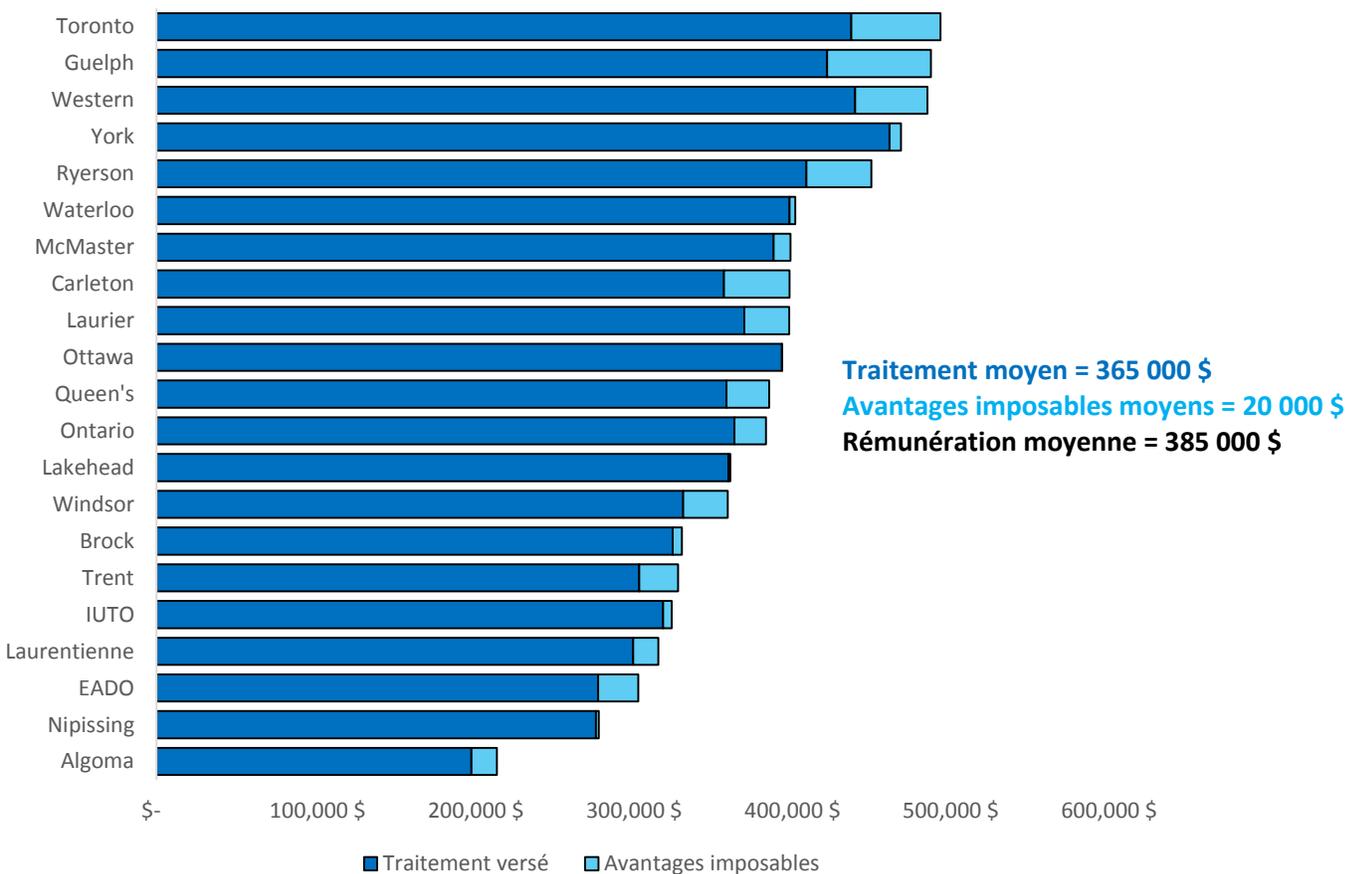
Les avantages imposables sont déclarés séparément. Ces montants ne sont pas très importants pour la plupart des employés. En 2016, les avantages imposables moyens de tous les employés figurant sur la liste Sunshine se chiffraient à 623 \$. Cependant, les avantages imposables sont habituellement plus élevés pour les recteurs et certains administrateurs principaux. Le tableau A5 montre les avantages imposables moyens par catégorie d'emploi de 2013 à 2016.

Tableau A5 : Avantages imposables moyens par catégorie d'emploi

	2013	2014	2015	2016
Recteurs	17 517 \$	17 517 \$	18 524 \$	20 956 \$
Administrateurs principaux	2 188 \$	2 222 \$	2 075 \$	2 295 \$
Personnel enseignant	488 \$	477 \$	486 \$	520 \$
Autres membres du personnel enseignant et bibliothécaires	857 \$	722 \$	659 \$	669 \$
Personnel	609 \$	608 \$	587 \$	597 \$
Moyenne	612 \$	597 \$	589 \$	623 \$

La figure A1 montre les traitements versés et les avantages imposables déclarés pour les recteurs titulaires des 20 universités publiques de l'Ontario. Une fois les avantages imposables compris, la rémunération moyenne s'élevait à un peu plus de 385 000 \$ en 2016.

Figure A1 : Traitements et avantages imposables des recteurs des universités de l'Ontario, 2016



Remarque : Les données d'Algoma sont celles de 2015, car une succession du recteur a eu lieu en 2016.

Pour notre calcul de la hausse des salaires au cours des trois dernières années, nous avons retenu les personnes inscrites sur la liste Sunshine pour au moins deux années consécutives. Nous avons exclu les personnes dont le salaire a diminué de moins de 20 % ou augmenté de plus de 35 % afin d'éliminer les montants salariaux partiels qui peuvent fausser les données. Par exemple, un professeur titulaire ayant gagné 150 000 \$ en 2013 et 105 000 \$ en 2014 et qui ne figurait pas dans la liste Sunshine en 2015 et 2016 était exclu de notre analyse. Cette fluctuation importante du traitement peut s'expliquer par l'embauche ou le départ d'une personne à mi-année, donc sa rémunération ne correspond pas au traitement annuel qu'elle aurait touché si elle avait travaillé toute l'année civile.

Nous avons également exclu les personnes dont le titre du poste a changé. Nous pouvions facilement identifier les personnes qui ont changé de catégorie d'emploi au cours de la période de quatre ans. Par exemple, un professeur titulaire au cours d'une année a été promu doyen d'une faculté l'année suivante; ou l'inverse, le doyen d'une faculté au cours d'une année a repris ses fonctions de professeur titulaire l'année suivante. Pour toutes les universités sauf trois (Carleton, Toronto et Laurier), nous avons déterminé quand un membre du corps professoral avait été promu d'un poste de professeur adjoint à un poste de professeur agrégé ou de professeur agrégé à professeur titulaire. Enfin, pour 14 universités (à l'exception d'Algoma, de Lakehead, de Nipissing, de l'IUTO, de Trent et de Waterloo), nous avons également signalé les membres du corps professoral qui ont été promus à un poste de doyen adjoint ou associé ou de vice-doyen (ou lorsqu'ils n'exerçaient plus ce rôle). Nous avons exclu ces salaires dans les années de transition lorsque le titre du poste d'une personne a changé, afin de mieux expliquer la façon dont les salaires évoluent réellement au fil du temps.

Le tableau ci-après présente l'écart de la hausse moyenne des salaires de 2013 à 2016 pour tous les employés de notre échantillon, mais exclu ceux pour lesquels nous avons observé un changement dans le titre du poste.

Tableau A6 : Écart de la hausse moyenne annuelle des traitements selon les changements du titre du poste

	Tous les professeurs	À l'exclusion des professeurs dont le titre du poste a changé
Recteurs	0,0 %	0,0 %
Administrateurs principaux	4,1 %	3,4 %
Personnel enseignant	4,1 %	4,1 %
Autres membres du personnel enseignant et bibliothécaires	3,8 %	3,9 %
Personnel	3,5 %	3,5 %
Moyenne	4,0 %	3,9 %

Vérification de la validité de la liste Sunshine

Il y a environ 15 000 professeurs à temps plein en Ontario. Si le personnel enseignant en clinique est inclus, ce nombre est un peu plus élevé et s'il est exclu, ce nombre est un peu plus bas. De ce nombre, 12 795 (ou 85 %) étaient inscrits sur la liste Sunshine en 2016. Les 15 % restants sont probablement des enseignants subalternes dont le traitement se situe sous le seuil de 100 000 \$. Lorsque l'on compare le traitement moyen des membres du corps professoral inscrits sur la liste Sunshine à la moyenne globale de l'Ontario, on constate un écart salarial moyen inférieur à 3 000 \$.

Tableau A7 : Comparaison du nombre de professeurs et des traitements moyens – Liste Sunshine par rapport au SIPEUC/NFDP, 2016

	Liste Sunshine	SIPEUC/NFDP
Nombre de professeurs	12 795	15 000
Traitement moyen	155 000 \$	152 000 \$

A2. Remarques supplémentaires au sujet des données

Figure 2 : Augmentation moyenne des revenus de fonctionnement annuels des universités de l'Ontario, 2005-2006 à 2015-2016

- Les revenus de fonctionnement par étudiant sont fondés sur les effectifs exprimés en équivalents temps plein (ETP), y compris les étudiants canadiens et étrangers à temps plein et à temps partiel.
- Les revenus de fonctionnement ont été rajustés en fonction de l'inflation sur la base de l'indice des prix à la consommation.

Figure 3 : Traitements moyens des recteurs des universités, 2016

Traitement moyen des recteurs :

- Les chiffres de Terre-Neuve sont fondés sur la rémunération minimale indiquée dans l'entente de renouvellement de l'emploi du recteur en exercice, qui est publiée sur le site Web de l'Université Memorial (contrat d'emploi du recteur en exercice https://www.mun.ca/president/GK_contract.pdf)
- Les chiffres de la Nouvelle-Écosse, de l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique sont fondés sur les lois provinciales respectives sur la divulgation des traitements ou de la rémunération dans le secteur public.
- Les chiffres de la Saskatchewan sont fondés sur les traitements moyens publiés pour l'Université de Regina et l'Université de la Saskatchewan dans le *StarPhoenix* de Saskatoon. Macpherson, A. (27 avril 2017). « U of S to examine senior administrators' salaries ». *Saskatoon StarPhoenix*. <http://thestarphoenix.com/news/local-news/u-of-s-to-examine-senior-administrators-salaries>
- Les chiffres de l'Australie sont fondés sur les traitements moyens des vice-chanceliers des universités, qui ont été publiés dans *The Australian*. Hare, J. (5 août 2017). « Uni vice-chancellors average salary package hits \$890,000 ». *The Australian*. <http://www.theaustralian.com.au/higher-education/uni-vicechancellors-average-salary-package-hits-890000/news-story/f01aaa072fe5a7ceaa0c2d8154f282fb>
- Les chiffres du Royaume-Uni sont fondés sur la rémunération moyenne des vice-chanceliers des universités, qui a été publiée dans *The Guardian*. Khomami, N. (23 février 2017). « University vice-chancellors' average pay now exceeds £275,000 ». *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/education/2017/feb/23/university-vice-chancellors-average-pay-now-exceeds-275000>

- Les chiffres des États-Unis sont fondés sur les traitements moyens de tous les enseignants des universités publiques déclarés dans *The Chronicle of Higher Education*. Bauman, D., Davis T., Myers, B., et O’Leary, B. (10 décembre 2017). « Executive Compensation at Private and Public Colleges ». *The Chronicle of Higher Education*. https://www.chronicle.com/interactives/executive-compensation#id=table_private_2015. Les traitements moyens sont ceux de 2015-2016 et comprennent ceux des recteurs qui étaient en exercice toute l’année.

Figure 4 : Traitements des recteurs des universités de l’Ontario, 2016

- Les données d’Algoma sont celles de 2015, car une succession du recteur a eu lieu en 2016. Les chiffres d’Algoma ne sont pas compris dans la moyenne de l’Ontario.
- Les recteurs des établissements affiliés, constitutifs et fédérés sont exclus.

Tableau 2 : Changement des traitements des recteurs titulaires (en exercice)

- Les montants salariaux pour les recteurs intérimaires et les traitements partiels des recteurs sont exclus du taux d’augmentation annuelle moyenne.
- Les recteurs des établissements affiliés, constitutifs et fédérés sont exclus.
- Le tableau A8 (ci-dessous) montre les traitements annuels moyens pour chaque établissement de 2006 à 2016, et le tableau A9 présente l’augmentation annuelle.

Figure 7 : Salaires moyens du personnel enseignant à temps plein par province, 2016

Figure 8 : Salaires moyens du personnel enseignant à temps plein par université ontarienne, 2016

- Les traitements moyens comprennent ceux de tous les membres du personnel enseignant à temps plein, mais excluent ceux des enseignants en clinique (médecine, dentisterie, etc.).

Tableau 3 : Universités de l’Ontario — Résumé des constatations de la liste Sunshine par catégorie d’employé

- Bien qu’il n’y ait que 20 universités ontariennes, 22 recteurs figuraient dans la liste Sunshine de 2016, car Algoma et Ottawa ont connu un changement de recteur en 2016. Les recteurs nouveaux et anciens étaient inscrits sur la liste Sunshine et les deux sont inclus dans l’échantillon.
- Le traitement moyen total de 150 000 \$ englobe toutes les personnes inscrites sur la liste Sunshine en 2016, peu importe le titre du poste.
- Nous ne montrons pas les traitements moyens des catégories « Autres membres du personnel enseignant et bibliothécaires » et « Tous les autres membres du personnel », car nous ne disposons pas de données comparatives pour déterminer si ces moyennes étaient représentatives. Nous présentons le changement moyen des salaires sur 12 mois et le taux d’augmentation annuelle moyenne sur trois ans pour ce personnel.

Figure 10 : Répartition par âge du personnel enseignant à temps plein de l’Ontario

Figure 11 : Répartition par âge du personnel enseignant à temps plein de 66 ans et plus de l’Ontario

Tableau 4 : Salaires et coûts moyens des membres du corps professoral par groupe d'âge, 2016

- Sont compris tous les membres du personnel enseignant permanent à temps plein ou occupant un poste menant à la permanence des établissements qui ont déclaré des renseignements sur l'effectif professoral et les traitements pour chaque année de 2005 à 2016. Sont cependant exclues Algoma, qui n'est pas membre du consortium d'échange de données de l'Ontario Council of Academic Vice-Presidents (OCAV), et Lakehead qui s'est jointe au consortium en 2013.
- Les établissements affiliés, constitutifs et fédérés sont exclus.
- Les professeurs en clinique et de médecine sont exclus.

Tableau 5 : Options et considérations relatives à l'embauche

- Les traitements annuels moyens du personnel enseignant à temps plein sont ceux de l'année scolaire 2016 et excluent les professeurs en clinique et de médecine.
- La charge d'enseignement moyenne des professeurs à temps plein est fondée sur l'étude de la charge de travail du corps professoral du CUO (2018).
- Le coût moyen par cours pour les instructeurs à temps partiel comprend les provisions moyennes (y compris les indemnités de vacances) par équivalent demi-cours, comme précisé dans les conventions collectives des établissements, les protocoles d'entente et les notes salariales des ressources humaines pour l'année scolaire 2016. Les données ont été fournies par l'OCUFA et sont expliquées en détail dans le tableau A10.

Tableau A8 : Traitements des recteurs des universités de l'Ontario, 2006 à 2016

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Algoma			161 584 \$	165 949 \$		199 000 \$	199 000 \$	199 000 \$	199 000 \$	199 000 \$	
Brock		286 799 \$	330 896 \$	333 576 \$	333 576 \$	333 576 \$	333 576 \$	333 576 \$	333 576 \$	333 576 \$	326 076 \$
Carleton		337 174 \$		358 469 \$	320 072 \$	352 072 \$	358 475 \$	358 473 \$	355 269 \$	358 468 \$	358 472 \$
Guelph	329 430 \$	416 606 \$	434 518 \$	434 518 \$	440 590 \$	440 590 \$	465 724 \$	440 590 \$		423 648 \$	423 648 \$
Lakehead	236 031 \$	245 428 \$	266 173 \$	272 890 \$		360 000 \$	360 000 \$	360 000 \$	360 049 \$	360 049 \$	360 040 \$
Laurentienne	260 434 \$	269 491 \$			304 647 \$	301 155 \$	301 155 \$	260 027 \$	299 115 \$	301 156 \$	301 156 \$
McMaster	422 945 \$	494 807 \$	524 435 \$	524 435 \$		381 317 \$	387 287 \$	387 287 \$	389 837 \$	402 870 \$	389 838 \$
Nipissing	233 372 \$	250 200 \$	264 312 \$		277 600 \$	277 600 \$			287 215 \$	292 023 \$	277 600 \$
EADO	212 375 \$	229 902 \$	289 365 \$	257 500 \$	274 745 \$	386 250 \$	257 500 \$	257 500 \$	257 500 \$	283 250 \$	278 958 \$
Ottawa	310 862 \$	327 502 \$		395 000 \$	395 000 \$	395 000 \$	395 000 \$	395 000 \$	395 000 \$	395 000 \$	395 000 \$
IUTO		237 500 \$	287 500 \$	325 000 \$	329 875 \$		320 000 \$	320 000 \$	320 000 \$	325 172 \$	320 000 \$
Queen's	329 402 \$	340 000 \$	350 000 \$		382 800 \$	382 400 \$	360 800 \$	362 200 \$	364 500 \$	360 500 \$	360 000 \$
Ryerson	295 417 \$	312 500 \$	344 583 \$	365 000 \$	365 000 \$	365 000 \$	445 780 \$	370 475 \$	370 475 \$		410 475 \$
Toronto	374 220 \$	380 100 \$	380 100 \$	380 100 \$	380 100 \$	384 251 \$	388 401 \$		398 737 \$	438 892 \$	438 892 \$
Trent	278 681 \$	291 189 \$	303 579 \$		305 300 \$	305 000 \$	305 000 \$	305 000 \$		307 000 \$	305 000 \$
Waterloo	416 232 \$	458 572 \$	467 834 \$	485 040 \$		486 299 \$	400 000 \$	400 000 \$	400 000 \$	400 000 \$	400 000 \$
Western	328 761 \$	355 890 \$	384 375 \$		440 000 \$	512 600 \$	479 600 \$	479 600 \$	924 000 \$	0 \$	441 354 \$
Laurier	339 566 \$		333 135 \$	318 270 \$	354 871 \$	365 517 \$	371 418 \$	364 925 \$	371 418 \$	371 418 \$	371 418 \$
Windsor	292 103 \$	305 993 \$		317 000 \$	317 000 \$	317 000 \$	317 000 \$	317 000 \$	317 000 \$	317 000 \$	332 606 \$
York	351 604 \$		454 539 \$	478 073 \$	480 030 \$	479 262 \$	478 852 \$	478 406 \$	463 105 \$	463 105 \$	463 105 \$

Remarque : Les cellules en bleu indiquent les périodes où les universités ont connu une succession du recteur. Nous avons exclu les montants salariaux pour la première et la dernière année du mandat d'un recteur, s'il s'agit de montants partiels. Les traitements des recteurs intérimaires sont également exclus.

Les cellules en vert sont exclues de l'analyse en raison d'une anomalie dans les traitements entre 2014 et 2015.

Tableau A9 : Augmentation annuelle des traitements des recteurs des universités de l'Ontario, 2006 à 2016

	2006- 2007	2007- 2008	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014	2014- 2015	2015- 2016
Algoma			3 %			0 %	0 %	0 %	0 %	
Brock		15 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	-2 %
Carleton				-11 %	10 %	2 %	0 %	-1 %	1 %	0 %
Guelph	26 %	4 %	0 %	1 %	0 %	6 %	-5 %			0 %
Lakehead	4 %	8 %	3 %			0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Laurentienne	3 %				-1 %	0 %	-14 %	15 %	1 %	0 %
McMaster	17 %	6 %	0 %			2 %	0 %	1 %	3 %	-3 %
Nipissing	7 %	6 %			0 %				2 %	-5 %
EADO	8 %	26 %	-11 %	7 %	41 %	-33 %	0 %	0 %	10 %	-2 %
Ottawa	5 %			0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
IUTO		21 %	13 %	2 %			0 %	0 %	2 %	-2 %
Queen's	3 %	3 %			0 %	-6 %	0 %	1 %	-1 %	0 %
Ryerson	6 %	10 %	6 %	0 %	0 %	22 %	-17 %	0 %		
Toronto	2 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %			10 %	0 %
Trent	4 %	4 %			0 %	0 %	0 %			-1 %
Waterloo	10 %	2 %	4 %			-18 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Western	8 %	8 %			17 %	-6 %	0 %			
Laurier			-4 %	12 %	3 %	2 %	-2 %	2 %	0 %	0 %
Windsor	5 %			0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	5 %
York			5 %	0 %	0 %	0 %	0 %	-3 %	0 %	0 %
Moyenne ontarienne	8 %	9 %	2 %	1 %	5 %	-2 %	-2 %	-1 %	2 %	-1 %

**Hausse salariale annuelle
moyenne de 2006 à 2011
= 4,8 %**

**Hausse salariale annuelle
moyenne de 2011 à 2016
= - 0,7 %**

**Hausse salariale annuelle
moyenne de 2006 à 2016
(sur 10 ans)
= 2,0 %**

Source : Liste Sunshine de l'Ontario

Remarque : Les cellules en bleu indiquent les périodes où les universités ont connu une succession du recteur. Nous avons exclu les montants salariaux pour la première et la dernière année du mandat d'un recteur, s'il s'agit de montants partiels. Les traitements des recteurs intérimaires sont également exclus.

Les cellules en vert sont exclues de l'analyse en raison d'une anomalie dans les traitements entre 2014 et 2015.

Tableau A10 : Rémunération à temps partiel par cours

Établissement	Assoc.	Classification ou niveau	2016-2017
Algoma	FA	CAS à temps partiel/ECTPA 0-29,5	6 289 \$
		Professeur auxiliaire/ECTPA 90+	6 408 \$
Lakehead	FA	Niveau 1 (30 EDC ou moins)	7 207 \$
		Niveau 2 (31-60 EDC)	7 410 \$
		Niveau 3 (plus de 60 EDC)	7 816 \$
Laurentienne	FA	Non membre de l'effectif	7 359 \$
		Membre de l'effectif	7 727 \$
		Chargés de cours retraités	
Nipissing	FA	Instructeur	6 450 \$
		Instructeur avec DPR	6 650 \$
		Étudiant diplômé enseignant	6 450 \$
		Étudiant diplômé enseignant avec DPR	6 650 \$
EADO	FA	N1 Arts libéraux	
		N2 Arts libéraux	
		N3 Arts libéraux	
Queen's	FA	Exp. minimale, aucun supplément	7 998 \$
		Exp. maximale, aucun supplément	9 561 \$
		Exp. minimale, avec supplément	8 998 \$
		Exp. maximale, avec supplément	11 355 \$
Waterloo			8 082 \$
Western	FA	Autre personnel à temps partiel	
		Droit de préemption/membre et statut privilégié	7 504 \$
		Niveau 1 – RMYA/nomination permanente	7 588 \$
		Renouvellement pluriannuel/nomination permanente	7 892 \$
Wilfrid Laurier	FA	Étudiant de premier cycle – aucune ancienneté	7 487 \$
		Étudiant de premier cycle – avec ancienneté	7 487 \$
		Étudiant diplômé – aucune ancienneté	7 575 \$
		Étudiant diplômé – avec ancienneté	7 732 \$
Windsor	FA	Chargé de cours	8 240 \$
Brock	SCFP	Instructeur	6 411 \$
Carleton	SCFP	Instructeur contractuel	7 050 \$
Guelph	SCFP	Chargé de cours – minimum	7 159 \$
		Chargé de cours – maximum (5 échelons)	9 365 \$
McMaster	SCFP	Chargé de cours – minimum	7 025 \$
		18 unités – ancienneté combinée	7 025 \$

Établissement	Assoc.	Classification ou niveau	2016-2017
Ottawa	APTPUO	Personnel enseignant permanent à temps partiel	
Ryerson	SCFP	Chargé de cours à temps partiel – minimum (estimatif)	6 444 \$
		Chargé de cours à temps partiel – maximum (estimatif)	8 241 \$
Toronto	SCFP	Chargé de cours I	7 305 \$
		Chargé de cours I – long terme	7 443 \$
		Chargé de cours II	7 766 \$
		Chargé de cours III	8 125 \$
Collège St. Michael's U de T	SCFP	Chargé de cours – théologie	7 304 \$
		Chargé de cours – arts et science	7 304 \$
		Chargé de cours II	7 597 \$
Victoria	SCFP	Chargé de cours I	7 305 \$
		Chargé de cours II	7 766 \$
Trent	SCFP	Chargé de cours	7 544 \$
IUTO	AFPC	Ordinaire	7 200 \$
		Taux majoré C	8 400 \$
York	SCFP	Directeur de cours	8 725 \$
King's	SCFP	0 année de service	6 660 \$
		N années de service	7 273 \$

Source : Conventions collectives des établissements, protocoles d'entente et notes de service sur les salaires des ressources humaines pour l'année scolaire 2016-2017. Les données ont été fournies par l'OCUFA.

Les associations de professeurs mentionnées dans le tableau ci-dessus sont les suivantes : association de professeurs de l'Université (FA), Association des professeurs à temps partiel de l'Université d'Ottawa (APTPUO), Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC).

Notes complémentaires :

- Provisions : au début de la session d'automne
- Indemnités de vacances : ne sont pas équivalentes à 4 % dans tous les cas
- Classification : peut ne pas correspondre à la nomenclature existante dans tous les cas
- Cellules en gris : dénotent une entente ratifiée; les provisions n'ont pas encore été confirmées
- Ryerson : nombre estimatif d'EDC
- Western : Comprend les membres ayant des droits acquis. Les membres sans droits acquis et ceux qui ne participent pas au régime de prestations sociales reçoivent un paiement de 4 % tenant lieu des prestations, qui est compris dans le calcul des indemnités de vacances.

Annexe B : Analyse documentaire de l'incidence des enseignants à temps partiel sur la qualité

Il n'existe aucun indicateur consensuel de la qualité d'un enseignant postsecondaire. Certains définissent le succès d'après les notes des étudiants, la persévérance scolaire ou les taux de diplomation, tandis que d'autres le définissent selon les évaluations de l'enseignement par les étudiants, et d'autres encore en fonction du fait que les étudiants choisissent de suivre un autre cours dans la discipline. Au COQES, nous nous investissons dans l'exploration de l'évaluation directe de l'apprentissage – le résultat fondamental souhaité des efforts déployés par les enseignants.

Les différentes approches pour évaluer la qualité de l'enseignement n'ont pas limité la recherche sur le sujet. La plupart des recherches ont été menées dans les établissements américains. Tout bien considéré, les données probantes existantes sur l'incidence du statut d'emploi d'un enseignant sur la qualité de son enseignement ne sont pas uniformes. Certaines études ont conclu que les enseignants à temps partiel étaient moins efficaces, tandis qu'un petit nombre d'études ont conclu qu'ils étaient plus efficaces et beaucoup n'avaient constaté de différence dans le rendement (Banachowski, 1996). Nous examinons ici un petit échantillon de ces travaux.

À l'aide des données administratives d'une grande université canadienne pour la période de 1996 à 2005, Hoffman et Oreopoulos (2009) ont observé que le fait qu'un enseignant enseigne à temps plein ou à temps partiel, mène des travaux de recherche, est permanent ou est très bien rémunéré n'a pas d'influence majeure sur la probabilité qu'un étudiant abandonne un cours ou suive d'autres cours dans le même domaine. Ces résultats n'avaient aucun lien avec la perception de l'étudiant quant à l'efficacité de l'enseignant. Les auteurs soulignent que des enseignants efficaces et non efficaces se trouvent dans chacune des catégories de personnel enseignant.

Figlio, Schapiro et Soter (2015) ont étudié huit cohortes d'étudiants de première année à l'Université Northwestern et ont conclu que ceux qui suivaient un cours d'introduction avec un professeur dans un poste ne menant pas à la permanence étaient plus susceptibles de suivre d'autres cours dans ce domaine et d'obtenir de meilleurs résultats que ceux qui suivaient les cours de professeurs titulaires. C'était le cas dans différentes disciplines, surtout chez les étudiants dont le rendement scolaire était inférieur à la moyenne. Cette constatation apparemment simple obscurcit cependant plusieurs qualifications importantes. En fait, les trois quarts des membres du corps professoral à temps plein ont obtenu un rendement égal à celui des professeurs sans permanence. La différence principale entre les deux groupes était entièrement attribuable au piètre rendement des enseignants les moins efficaces parmi les professeurs occupant un poste menant à la permanence. De plus, une grande majorité des membres du corps professoral sans permanence à l'Université Northwestern enseignent à temps plein, au lieu d'avoir des contrats d'enseignement à court terme.

Une étude connexe réalisée par Figlio et Schapiro (2017) a révélé que parmi les professeurs occupant un poste menant à la permanence à l'Université Northwestern, il n'y avait aucun lien entre la recherche et la qualité de l'enseignement (selon les mêmes paramètres que ceux décrits dans l'étude ci-dessus). En d'autres termes, le rendement du professeur en matière de recherche ne prédisait pas son rendement en enseignement, et vice versa. La constatation comporte plusieurs implications intéressantes et

renforce la thèse de Figlio et coll. (2015), à savoir qu'il n'est pas nécessaire que d'excellents instructeurs soient aussi des chercheurs compétents et, dans les conditions appropriées, les professeurs du volet enseignement peuvent contribuer grandement à la solidité des programmes de premier cycle.

Ran et Xu (2017) ont étudié les dossiers complets de près de 69 000 étudiants dans 22 universités publiques offrant des programmes de deux ans et plus de 87 000 étudiants dans 11 universités publiques offrant des programmes de quatre ans; les universités du système étatique n'étaient pas nommées. Ils ont constaté que bien que les étudiants enseignés par un membre du corps professoral sans permanence aient obtenu des notes supérieures dans les cours d'introduction, ils étaient moins susceptibles de suivre un autre cours dans ce domaine et, s'ils le faisaient, étaient plus susceptibles de recevoir des notes inférieures dans ces cours. Les chercheurs ont expliqué le rendement inférieur de ces étudiants à l'aide de plusieurs facteurs, dont le plus important était que les professeurs sans permanence étaient moins susceptibles d'être titulaires d'un doctorat et étaient nommés aux termes de contrats à court terme.

Bettinger et Long (2004) ont suivi 25 000 étudiants de première année dans 12 universités publiques offrant des programmes de quatre ans en Ohio. Ils ont constaté que le fait de suivre des cours donnés par des chargés de cours et des étudiants diplômés avait généralement réduit le nombre d'heures-crédits qu'un étudiant recevrait par la suite dans un domaine donné et leur probabilité de se spécialiser dans ce domaine; toutefois, les effets étaient limités et fluctuaient grandement par discipline. L'étude a également comparé les résultats des étudiants ayant différents types d'instructeurs dans un cours d'introduction sur un sujet particulier. On a constaté que les professeurs auxiliaires et les étudiants diplômés enseignants étaient plus faibles en sciences humaines et en sciences, tandis que les étudiants de certains domaines techniques et professionnels (p. ex. informatique, administration des affaires et architecture) obtenaient de meilleurs résultats avec les professeurs auxiliaires. Les professeurs auxiliaires de moins de 40 ans ont été jugés les moins efficaces.

Dans une étude portant sur les évaluations des cours effectuées par les étudiants, Landrum (2009) n'a constaté aucune différence entre le rendement des enseignants à temps partiel et à temps plein. Cette étude a examiné les données sur 361 cours de premier cycle dans 8 départements de la Boise State University. Même si les professeurs à temps partiel recevaient moins de soutien de l'établissement (p. ex. ils étaient moins susceptibles d'avoir un bureau ou un compte de courriel universitaire), avaient moins d'expérience en enseignement et enseignaient une plus grande proportion d'étudiants débutants, les auteurs n'ont constaté aucune différence dans les évaluations de l'enseignement par les étudiants ou la répartition des cotes entre les enseignants à temps partiel et à temps plein.

Ehrenberg et Zhang (2004) ont analysé les effets du recours aux enseignants à temps partiel sur les taux de diplomation des étudiants dans les collèges et universités offrant des programmes de deux et de quatre ans aux États-Unis. Après avoir examiné les données de 1986 à 2001, ils ont constaté une corrélation entre le pourcentage accru d'enseignants à temps partiel ou de professeurs à temps plein sans permanence et la réduction des taux de diplomation. L'incidence des effets était plus grande dans les établissements publics que dans les établissements privés.

Umbach (2006) a tiré des conclusions semblables (voir aussi Jacoby, 2006, qui a mis l'accent sur les collèges communautaires américains), mais a soutenu que les différences dans le rendement des professeurs à temps partiel et à temps plein pouvaient être fonction de leurs conditions de travail.

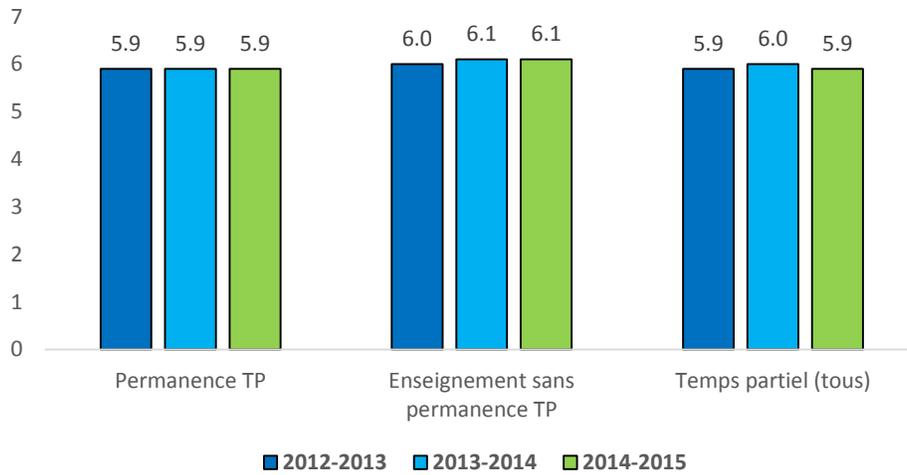
Autrement dit, l'absence de téléphones, de bureaux, de boîtes aux lettres, d'ordinateurs, etc. nuisait à la disponibilité des enseignants à temps partiel ou à l'efficacité de leur travail auprès des étudiants à l'extérieur de la classe. Umbach a montré que, lorsqu'un enseignant à temps partiel touche un salaire horaire pour enseigner, il rencontre moins souvent les étudiants, utilise moins souvent les techniques pédagogiques actives et collaboratives, consacre moins de temps à se préparer à l'enseignement en classe et a des attentes professionnelles moins élevées que les professeurs permanents et ceux occupant un poste menant à la permanence. Kezar (2013) a souligné que les universités et les collèges n'accordent souvent pas assez d'attention aux soutiens complémentaires qui pourraient accroître l'efficacité des enseignants à temps partiel.

En 2012, en réponse à l'attention du public suscitée par les conflits de travail, le vérificateur général de l'Ontario a examiné les évaluations des enseignants à temps partiel par les étudiants dans trois universités ontariennes (Bureau du vérificateur général, 2012). Le compte rendu présenté dans cette analyse ne permet guère de tirer de conclusions fermes sur la question. Dans un établissement où le vérificateur général a eu accès aux résultats des évaluations des étudiants, il a remarqué qu'ils attribuaient une cote inférieure aux enseignants à temps partiel comparés à ceux à temps plein. Dans un deuxième établissement, il a été informé qu'une évaluation des cours à l'échelle de l'université était en cours et que la vaste majorité des membres du corps professoral avaient reçu la note « bien » pour leur enseignement, selon les évaluations examinées. Dans un troisième établissement, le vérificateur général n'a pu accéder aux évaluations des étudiants parce qu'aux termes de la convention collective du corps professoral, elles étaient considérées comme appartenant aux enseignants individuels. Le rapport soulignait que l'une des universités n'exigeait d'examen des évaluations des étudiants portant sur les cours donnés par les enseignants à temps partiel. Aucune des universités visitées ne fournissait d'évaluation annuelle du rendement par écrit aux enseignants à temps partiel.

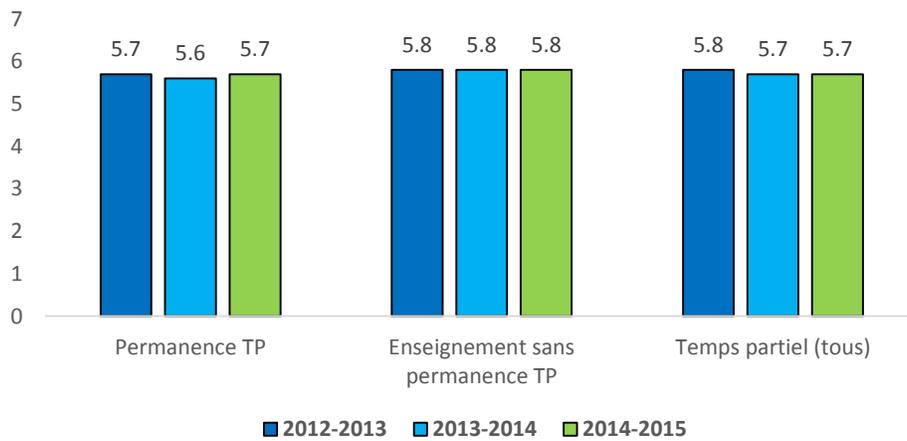
Les données sur la qualité relative de l'enseignement selon les différents types de membres du corps professoral dans les universités de l'Ontario sont rares ou inexistantes, et il n'y a essentiellement aucune information sur ce sujet dans le secteur collégial. Toutefois, l'Université Western a partagé les résultats des évaluations des cours et des enseignants qu'ont effectuées les étudiants pour tous les cours de premier cycle. Ces données couvraient la période de 2012 à 2015 et provenaient des évaluations faites par 137 000 étudiants dans 3 450 classes. Les réponses des étudiants aux éléments évaluant « l'efficacité de l'enseignant » ou « le cours à titre d'expérience d'apprentissage » (figure B1) ne fournissaient aucune preuve d'une différence dans la qualité de l'enseignement par le corps professoral permanent, le personnel enseignant à temps plein non permanent ou le personnel enseignant à temps partiel.

Figure B1 : Évaluations des cours de premier cycle et des instructeurs (Université Western, toutes catégories de personnel enseignant)

A. Efficacité de l'enseignement (sur une échelle de 1 à 7)



B. Cours à titre d'expérience d'apprentissage (sur une échelle de 1 à 7)



Bibliographie

- Banachowski, G. (1996). « Perspectives and Perceptions: The Use of Part-Time Faculty in Community Colleges ». *Community College Review*. 24(2), 49-62.
- Bettinger, E., et Long, B. T. (2004). *Do College Instructors Matter? The Effects of Adjuncts and Graduate Assistants on Students' Interests and Success*. National Bureau of Economic Research, document de travail 10370. Cambridge (MA) : NBER.
- Ehrenberg, R. G., et Zhang, L. (2004). *Do Tenured and Tenure-Track Faculty Matter?* National Bureau of Economic Research, document de travail 10695. Cambridge (MA) : NBER.
- Figlio, D. N. et Schapiro, M. O. (2017). « Are Great Teachers Poor Scholars? » *Economic Studies at Brookings: Evidence Speaks Reports*. 2(6), 1-7.
- Figlio, D. N., Schapiro, M. O. et Soter, K. B. (2015). « Are Tenure Track Professors Better Teachers? » *The Review of Economics and Statistics*. 97(4), 715-724. DOI : 10.1162/REST_a_00529.
- Hoffman, F., et Oreopoulos, P. (2009). « Professor Qualities and Student Achievement ». *The Review of Economics and Statistics*. 91(1), 83-92.
- Jacoby, D. (2006). « Effects of Part-time Faculty Employment on Community College Graduation Rates ». *Journal of Higher Education*. 77(6), 1081-1103.
- Kezar, A. (2013). *Changing Faculty Workforce Models*. New York : TIAA-CREF Institute.
- Landrum, R. E. (2009). « Are There Instructional Differences between Full-time and Part-time Faculty? » *College Teaching*. 57(1), 23-26.
- Bureau du vérificateur général de l'Ontario. (2012). *Rapport annuel*. Toronto : Imprimeur de la Reine.
- Ran, F. X. et Xu, D. (2017). *How and Why Do Adjunct Instructors Affect Students' Academic Outcomes? Evidence from Two-year and Four-year Colleges*. Washington (DC) : Centre for Analysis and Postsecondary Education and Employment (CAPSEE).
- Umbach, P. D. (2006). « How Effective Are They? Exploring the Impact of Contingent Faculty on Undergraduate Education ». *Review of Higher Education*. 30(2), 91-123.

Annexe C : Dispositions relatives à la charge de travail dans les conventions collectives du personnel enseignant à temps plein de l'Ontario

Association des professeurs universitaires	Durée de l'entente	Bibliothécaires compris	Enseignants à temps partiel compris	Charge de travail normale du personnel enseignant à temps plein	Disposition relative à la charge de travail réduite	Charge de travail normale du corps professoral – volet enseignement intensif	Révision
Algoma	2012-2015	Oui	Non Convention distincte	Article 17 15 crédits par année (supérieur à la moyenne en raison de la taille de l'université et de la volonté des membres d'offrir des cours pour maintenir des programmes viables)	Article 17b) Attribution et répartition de la charge de travail. Les membres peuvent demander une réduction de trois crédits.	Aucune mention	Article 19 Rapport annuel des activités et évaluations de l'enseignement : renferme la liste des éléments de contenu
Brock	2017-2020	Oui	Non Convention collective conclue avec le SCFP	Article 24 Répartition 40/40/20 24.03d) Clause pour augmenter la charge d'enseignement dans le cas où le rendement de recherche est inférieur à la norme du département 24.04a)(iv) En plus de l'enseignement imprévu raisonnable, la charge d'enseignement normale maximale doit être équivalente à deux cours complets de premier cycle ou de cycles supérieurs	Article 26 Charge réduite Réduction jusqu'à 50 % de la charge de travail normale pendant au plus trois ans, avec possibilité de deux prolongations d'un an	Article 19.06 Des affectations d'enseignement de durée déterminée peuvent être faites dans le cas où les professeurs donnent huit demi-cours. Répartition habituelle de leur charge de travail : 80 % enseignement et 20 % services	Article 12.07 Rapport annuel et évaluation de l'enseignement : exigence de présenter un rapport annuel et un CV à jour Article 35 Évaluation du rendement : comprend l'examen du rapport annuel

Association des professeurs universitaires	Durée de l'entente	Bibliothécaires compris	Enseignants à temps partiel compris	Charge de travail normale du personnel enseignant à temps plein	Disposition relative à la charge de travail réduite	Charge de travail normale du corps professoral – volet enseignement intensif	Révision
				Chaque département doit soumettre au doyen un plan de la charge de travail annuelle et un plan de la charge de travail normale.			
Carleton	2014-2017	Oui	Comprend les instructeurs donnant > 2 cours à un crédit	Article 13 Répartition 50/35/15 < 2,5 crédits Clause pour augmenter la charge d'enseignement en cas de rendement de recherche inférieur à la norme du département (après au moins cinq années consécutives de rendement inférieur)	Article 9.10 : Affectations de durée réduite Article 13.5 Réduction de la charge de travail, dont la rémunération au prorata ne doit pas dépasser les deux tiers de la charge de travail totale	Article 9.8 : Personnel enseignant L'unité de négociation comprend les employés chargés de l'enseignement, le personnel qui exerce principalement des fonctions d'enseignement ou qui exécute les tâches définies dans une description de travail qui exclut la recherche.	Divers articles renvoient à un rapport annuel se rapportant à la permanence, CDI (procédure de refus) aucune documentation ou liste de données à fournir
Guelph	Date d'exp. : 30 juin 2017	Oui	Comprend les professeurs et les vétérinaires; exclut les instructeurs à la leçon et les chargés de cours	Article 18 40/40/20 18.19 Le recteur et le doyen doivent utiliser une méthode équitable et transparente pour répartir la charge de travail.	Article 54 : Charge de travail réduite Demande de charge de travail réduite pour trois ans (peut être suivie de périodes additionnelles) avec traitement au prorata	18.31.2 : Entente tripartite des professeurs du volet enseignement avec une charge d'enseignement de 70 %	21.63 Examen biennal du rendement Divers articles relatifs à la permanence, au CDI et aux augmentations d'échelon en fonction du rendement; processus biennal distinct concernant la permanence

Association des professeurs universitaires	Durée de l'entente	Bibliothécaires compris	Enseignants à temps partiel compris	Charge de travail normale du personnel enseignant à temps plein	Disposition relative à la charge de travail réduite	Charge de travail normale du corps professoral – volet enseignement intensif	Révision
				18.19.4 Les normes de charge de travail dans les départements et les écoles ne sont pas plus contraignantes que celles en place à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.			
Lakehead	2016-2020	Oui	Non 3.01 Les chargés de cours contractuels sont considérés comme à temps partiel 35.02.01 (B) Les traitements des chargés de cours contractuels sont indiqués Lettre d'entente n° 5 (p. 152) chargés de	Article 16 16.02.01.02 La charge d'enseignement des professeurs à temps plein ne doit pas dépasser normalement 5 EDC au cours d'une année scolaire. La charge d'enseignement des membres du corps professoral qui sont plus actifs dans les volets enseignement et services et qui sont moins actifs en recherche et autres activités savantes et créatives ne doit pas dépasser 6 EDC au cours d'une année scolaire.	16.02.01.03 La charge d'enseignement des membres du corps professoral en stage probatoire et des membres embauchés aux termes de l'alinéa 19.01.04 (B)e) ne doit pas dépasser 4 EDC durant la première année de leur nomination ou, à la discrétion du doyen et en consultation avec les membres, de la deuxième année de leur nomination. 34.01.04.05 La charge de travail requise des membres du corps professoral en	Voir la lettre d'entente n° 7 À compter du 1 ^{er} septembre 2016, deux catégories de postes axés sur l'enseignement sont reconnues (chargés de cours permanents et création de 12 postes de professeur axés sur l'enseignement) dont la charge d'enseignement est inférieure à 8 demi-cours. Lettre d'entente (p. 155, cat. 1.2) la charge d'enseignement des chargés de cours permanents	Article 16.06 : Rapport annuel Format de présentation normalisé avec liste d'inclusions; le doyen doit répondre avec des suggestions constructives et offrir un soutien raisonnable afin d'améliorer le rendement du membre du corps professoral.

Association des professeurs universitaires	Durée de l'entente	Bibliothécaires compris	Enseignants à temps partiel compris	Charge de travail normale du personnel enseignant à temps plein	Disposition relative à la charge de travail réduite	Charge de travail normale du corps professoral – volet enseignement intensif	Révision
			<p>cours du campus Orillia</p> <p>Lettre d'entente n° 6 (p. 153-156) Chargé de cours contractuel permanent, membre de l'unité de négociation – à compter du 1^{er} septembre 2016, peut obtenir le statut de chargé de cours permanent</p>		<p>retraite échelonnée est composée exclusivement de fonctions d'enseignement. Cela n'empêche pas ces membres de se porter volontaires pour d'autres tâches ou activités que leur doyen juge acceptables. La charge d'enseignement normale d'un membre en retraite échelonnée comprend 4 EDC au cours de la première année, 3 EDC au cours de la deuxième année, et 2 EDC au cours de la troisième.</p> <p>28.03 Charge réduite en raison de tâches administratives, et lettre d'entente n° 18</p> <p>37.04.06 Congés partiels - réduction dans l'un ou l'autre des trois domaines : enseignement, recherche ou activités</p>	(membres de l'unité de négociation) ne doit pas dépasser 6 EDC	

Association des professeurs universitaires	Durée de l'entente	Bibliothécaires compris	Enseignants à temps partiel compris	Charge de travail normale du personnel enseignant à temps plein	Disposition relative à la charge de travail réduite	Charge de travail normale du corps professoral – volet enseignement intensif	Révision
					communautaires – avantages et salaires calculés au prorata		
Laurentienne	2014-2017	Oui	Oui Comprend les instructeurs à la leçon	Article 5.40 40/40/20 Attribution juste et équitable de la charge de travail 5.40.4 La charge d'enseignement maximale normale par année scolaire est de 2 cours complets ou 12 équivalents-crédits en sciences, génie et architecture et 2,5 cours complets ou 15 équivalents-crédits dans les autres facultés. Les membres peuvent accumuler des crédits d'enseignement jusqu'à concurrence de six ou avoir un déficit d'au plus six crédits.	Article 5.40 : Les membres peuvent racheter jusqu'à 15 crédits sur cinq ans et demander une charge d'enseignement réduite pour accroître les activités savantes. Article 7.35 : Charge de travail réduite volontairement Réduction de 50 % de la charge de travail avec réduction salariale correspondante pour une période d'un an	Aucune mention	Articles 5.45 Rapports annuels et 5.50 Évaluation du rendement des membres; renvoi aux rapports annuels normalisés pour les membres et à l'évaluation du rendement Article 8.20 Procédure d'attribution des augmentations d'échelon (progression dans le rang) fondée sur les rapports annuels
McMaster*	2017-2019	Oui Comprend les	Non Exclut les chargés de cours (visés)	40/40/20 (enseignement/ recherche/services)	Politique sur la réduction de l'effectif et la réduction de la	Aucune mention directe	Cheminement de carrière et régime de rémunération au mérite du corps professoral pour récompenser le

Association des professeurs universitaires	Durée de l'entente	Bibliothécaires compris	Enseignants à temps partiel compris	Charge de travail normale du personnel enseignant à temps plein	Disposition relative à la charge de travail réduite	Charge de travail normale du corps professoral – volet enseignement intensif	Révision
		bibliothécaires universitaires principaux	par la convention collective avec le SCFP)	Lignes directrices sur la charge de travail : Une grande flexibilité est souhaitable pour établir la charge d'enseignement du membre du corps professoral individuel au cours d'une année donnée. Cela doit se faire en consultation par le recteur et le membre individuel.	charge de travail professorale (intégrée à la retraite) : les membres admissibles peuvent réduire leur charge de travail d'au plus 50 % pendant une période maximale de 3 ans. Selon la formule standard de la réduction de la charge de travail, la réduction sera proportionnelle en enseignement, recherche et services, avec réduction correspondante du traitement.		rendement à titre d'enseignant et de chercheur et pour les autres contributions faites à titre de membres de l'Université.
Nipissing	2015-2019	Non Inclusion potentielle à l'étude (annexe L)	Non Convention distincte pour le personnel enseignant contractuel	Article 27 Cinq cours à trois crédits	Article 27.11 : Charge de travail réduite avec rémunération calculée au prorata pour une période maximale de cinq ans; elle peut être permanente pour une période maximale de dix ans (après quoi le membre se retire ou démissionne) Article 27.12 : Réduction de la charge	Six cours à trois crédits *Il y a aussi des professeurs du volet de recherche intensive qui donnent quatre cours à trois crédits.	Article 18 : Droits et responsabilités; renvoie au CV et au rapport annuel Article 27 : Charge de travail scolaire; renvoie au rapport annuel et à l'évaluation du doyen

Association des professeurs universitaires	Durée de l'entente	Bibliothécaires compris	Enseignants à temps partiel compris	Charge de travail normale du personnel enseignant à temps plein	Disposition relative à la charge de travail réduite	Charge de travail normale du corps professoral – volet enseignement intensif	Révision
					de travail par la réduction de la charge d'enseignement normale d'au plus un cours complet en échange d'un montant égal à l'allocation de surcharge		
EADO	PE 2016-2020	Non	Oui	<p>Article 27</p> <p>40/40/20 À compter du 1^{er} juillet 2018 Studio : 9 heures de contact avec les étudiants (HCE)/semaine LAS : 7,5 HCE/semaine</p> <p>À compter du 30 juin 2019 Studio : 7,5 HCE/semaine LAS : 7,5 HCE/semaine</p>	Au prorata de la charge partielle	<p>70/10/30</p> <p>Un membre qui participe activement à un programme pratique ou de recherche peut demander au doyen d'approuver une répartition de 70/10/20</p> <p>À compter du 1^{er} juillet 2017 Studio : 13,5 HCE/semaine LAS : 9 HCE/semaine</p> <p>À compter du 1^{er} juillet 2018 Studio : 12 HCE/semaine LAS : 9 SHCE/semaine</p> <p>À compter du 30 juin 2019</p>	<p>Article 24 : Normes d'évaluation et de promotion des professeurs dans les rangs professoraux à l'annexe B</p> <p>24.2 renvoie à la présentation des rapports annuels</p> <p>24.3 renvoie aux évaluations du rendement</p>

Association des professeurs universitaires	Durée de l'entente	Bibliothécaires compris	Enseignants à temps partiel compris	Charge de travail normale du personnel enseignant à temps plein	Disposition relative à la charge de travail réduite	Charge de travail normale du corps professoral – volet enseignement intensif	Révision
						Studio : 10,5 HCE/ semaine LAS : 9 HCE/semaine	
IUTO Convention distincte pour le personnel enseignant (2017-2020)	2015-2018	Non	Non	Article 16 40/40/20 Équivalent maximal de quatre cours standards par année	Article 16.06 : Réduction de la charge de travail Ententes d'un an dans le cadre de la retraite échelonnée; charge de travail habituellement réduite à 50 %	Le personnel du volet enseignement fait partie d'une unité de négociation distincte, dont la charge de travail est répartie 70/20/10 : enseignement/ services/autre. Les écarts sont autorisés en fonction d'activités précises déterminées par le doyen en consultation avec le membre du corps professoral. Il n'y a AUCUNE attente en matière de recherche associée à l'emploi du personnel du volet enseignement, mais une recherche peut être effectuée sous la catégorie Autre. Nouvelle convention collective du personnel enseignant en vigueur du 7 novembre 2017 au 30 juin 2020.	Article 17 : Évaluation du rendement Le rapport d'activité annuel doit comprendre des évaluations, etc. avec cotes d'insatisfaisant à exceptionnel

Association des professeurs universitaires	Durée de l'entente	Bibliothécaires compris	Enseignants à temps partiel compris	Charge de travail normale du personnel enseignant à temps plein	Disposition relative à la charge de travail réduite	Charge de travail normale du corps professoral – volet enseignement intensif	Révision
Ottawa	2016-2018	Oui	Non Convention collective distincte	Article 22 Charge d'enseignement moyenne calculée par le département 22.2.6 La participation à un enseignement supplémentaire ne peut compenser la faiblesse du rendement dans les autres composantes de la charge de travail.	Article 30 : Réduction de la charge de travail durant la période convenue jusqu'à 50 % avec traitement au prorata	Aucune mention	Article 23.1 : Examen et évaluation : présentation d'un rapport annuel et comprend l'évaluation du rendement et de la charge de travail; le rapport annuel doit inclure la planification pour l'année suivante; renvoi également à promotion (art. 18).
Queen's	2015-2019	Oui	Oui	Article 37 Normes relatives à la charge de travail des unités Chaque unité doit avoir sa propre norme relative à la charge de travail (doit être revue au moins tous les 10 ans).	Article 26 : Nomination avec responsabilités réduites pour répartir le temps et les efforts en conformité avec les intérêts scolaires et les obligations personnelles; ne peut dépasser trois ans Article 27 : Charge de travail – demande de charge d'enseignement réduite pendant au plus deux ans; normalement, le rachat de toute la période d'enseignement est interdit (exceptions).	Aucune mention	Article 28.2 : Rapport annuel/bisannuel en format normalisé avec liste d'inclusions Référence à l'article 15 Responsabilités scolaires Article 29 : Évaluation du rendement et de l'enseignement; le résultat contribue à la cote de mérite bisannuelle (exclu des dossiers de renouvellement/permanence/promotion); la cote annuelle du membre du corps professoral peut être de 0 à 7 (modale), 12, 15 ou 20 selon le rendement dans trois dimensions

Association des professeurs universitaires	Durée de l'entente	Bibliothécaires compris	Enseignants à temps partiel compris	Charge de travail normale du personnel enseignant à temps plein	Disposition relative à la charge de travail réduite	Charge de travail normale du corps professoral – volet enseignement intensif	Révision
							(enseignement, recherche, services)
Ryerson	2015-2018	Oui	Non Convention distincte, section 3004 du SCFP, unité de négociation 1	Article 10 : 10.11 Répartition appropriée de l'enseignement, des tâches administratives et des services; et activités savantes, de recherche et de création (SRC) 10.12. C.1 La charge de cours maximale des professeurs occupant un poste menant à la permanence est de quatre demi-cours au cours d'une année scolaire. Le PE n° 7 prévoit un processus pour les départements dont la norme d'enseignement est supérieure à ce niveau afin de proposer un nouveau modèle pour réduire la norme à un maximum de quatre cours.	10.8 A et 10.15 A Réduction volontaire de la charge de travail jusqu'à 50 % avec réduction du traitement pour une période de 12 mois, si le membre compte au moins 5 années de service Articles 10.8.B et 10.15.B Pour faciliter la retraite progressive, les professeurs permanents dont l'âge et le nombre d'années de service sont égaux ou supérieurs à 80 peuvent demander une charge de travail réduite de 50 % avec réduction salariale correspondante, avec l'ensemble du travail effectué au cours d'un semestre déterminé (automne ou hiver).	Pas actuellement PE 23 – Comité mixte du personnel enseignant pour discuter et examiner le concept (date du rapport : 1 ^{er} avril 2018)	Articles 5A/B Évaluation du rendement et 5 A.5 Évaluations de l'enseignement font référence à la présentation d'un rapport annuel Article 13.2 Salaires, augmentations d'échelon et allocations : renvoie à la présentation d'un rapport annuel dans le processus d'obtention de CDI; comprend un processus et des directives de soumission, la nécessité d'obtenir une cote satisfaisante; évaluations des étudiants à l'annexe F.

Association des professeurs universitaires	Durée de l'entente	Bibliothécaires compris	Enseignants à temps partiel compris	Charge de travail normale du personnel enseignant à temps plein	Disposition relative à la charge de travail réduite	Charge de travail normale du corps professoral – volet enseignement intensif	Révision
				<p>10.12. C.2 Les membres du corps professoral peuvent donner un cours en plus de la norme d'enseignement dans la mesure où les activités savantes, créatives et de recherche prévues seront réduites.</p> <p>10.17 La définition de la norme d'enseignement varie entre les départements et les disciplines</p>			
Toronto*	PE 2014-2017	Oui	<p>Membres du corps professoral nommés pour une période de plus de 12 mois + nombre limité de membres du corps professoral non représentés ailleurs</p> <p>Convention collective</p>	<p>Annexe D</p> <p>Les unités varient selon les contributions à la mission de l'Université. Donc il est entendu que ce qui constitue une charge de travail normale variera d'une unité à l'autre. Parallèlement, les membres de l'unité devront répondre à différentes demandes d'une année à l'autre afin d'équilibrer les domaines de la charge</p>			<p>Renvoi à l'administration du PDR/régime de rémunération au mérite : processus et critères d'évaluation; rapport d'activité annuel et CV à jour</p>

Association des professeurs universitaires	Durée de l'entente	Bibliothécaires compris	Enseignants à temps partiel compris	Charge de travail normale du personnel enseignant à temps plein	Disposition relative à la charge de travail réduite	Charge de travail normale du corps professoral – volet enseignement intensif	Révision
			distincte conclue avec le SCFP visant les aides-enseignants, chargés de cours, enseignants contractuels, etc.	de travail. Donc, la charge de travail d'un membre individuel peut varier d'une année à l'autre et par rapport à celle d'un collègue au cours d'une année. Cette flexibilité est importante pour tenir compte des missions uniques des unités et des différences dans les activités convenues des membres des unités.			
Trent	2016-2019	Oui	Non Convention collective distincte pour les enseignants à temps partiel	VIII.4 Répartition des tâches VIII.4 Les critères adoptés par les départements pour attribuer les tâches d'enseignement doivent être accessibles à l'interne	III.4.2. Révision du statut d'employé de temps plein à temps partiel — les membres peuvent demander une réduction jusqu'à 50 %. Ils peuvent reprendre le statut précédent pendant au plus 36 mois.	III.2 Les types d'affectations indiquent qu'un chargé de cours principal permanent est un enseignant du volet d'enseignement intensif	VIII Fonctions et responsabilités VIII.8 Rapports annuels et VIII.9 Évaluation annuelle du rendement : comprennent des directives sur la présentation, etc.; l'évaluation du rendement vise à déterminer si les attentes ont été atteintes ou non VII.14.1 Primes au mérite – 30 primes accordées chaque année; non admissible si la cote « ne répond pas aux attentes » est attribuée dans l'évaluation annuelle du rendement; augmentation

Association des professeurs universitaires	Durée de l'entente	Bibliothécaires compris	Enseignants à temps partiel compris	Charge de travail normale du personnel enseignant à temps plein	Disposition relative à la charge de travail réduite	Charge de travail normale du corps professoral – volet enseignement intensif	Révision
							d'échelon unique durant la carrière
Waterloo*	Politiques et PE	Adhésion ouverte aux bibliothécaires	Oui	Article 13.5.5 Salaires des professeurs, augmentations annuelles sélectives et procédures d'évaluation des membres 40/40/20 13.5.5 Il n'existe pas de relation linéaire entre le pourcentage d'enseignement et le nombre de cours donnés.	Réduction temporaire de la charge de travail (voir la politique 3)	Chargé de cours permanent 80/20	La politique 77, Normes de rendement et évaluation du rendement, renvoie à l'évaluation annuelle du rendement à l'appui de la permanence et de la promotion. 13.5 Évaluation des membres Renvoie aux lignes directrices sur l'évaluation du corps professoral; une cote numérique de rendement sur neuf est attribuée.
Western	2014-2018	Représentés par l'Association, convention collective distincte	Oui	Clause sur la charge de travail Ne précise pas la charge de travail normale La charge de travail normale, comme défini au présent article, des membres en stage probatoire ou permanents, doit équilibrer l'enseignement, la	Clause sur la charge de travail de substitution La clause sur la charge de travail réduite autorise une réduction minimale de 50 %	Aucun volet d'enseignement ou catégorie d'enseignement intensif Les nominations à temps plein de durée limitée peuvent être structurées afin de favoriser l'enseignement intensif.	8-13 L'évaluation annuelle du rendement comprend un processus détaillé, des critères, des exemptions (congé de maternité), etc., ainsi que l'exigence de présenter un rapport annuel et son contenu.

Association des professeurs universitaires	Durée de l'entente	Bibliothécaires compris	Enseignants à temps partiel compris	Charge de travail normale du personnel enseignant à temps plein	Disposition relative à la charge de travail réduite	Charge de travail normale du corps professoral – volet enseignement intensif	Révision
				<p>recherche et les services, de sorte que les activités dans chacun des volets enseignement et recherche soient à peu près égales et chacune sera supérieure au volet des services.</p> <p>Les détails de la charge de travail normale des membres en stage probatoire et permanents à temps plein seront précisés pour chaque unité. La charge de travail normale doit concorder avec les obligations opérationnelles de l'unité et de l'Université, et elle doit avoir été approuvée par le doyen.</p>		Le personnel à temps plein peut seulement être affecté à l'enseignement : fonctions limitées et nomination permanente	
Wilfrid Laurier	2017-2020	Oui	Oui Convention distincte	<p>Article 18 : Fonctions, responsabilités et charge de travail des membres du corps professoral</p> <p>18.2.1 : Normes relatives à la charge d'enseignement et</p>	Article 20 : Nomination avec charge de travail réduite : les membres peuvent demander une charge de travail réduite	Article 13.2 : Nomination de professeurs et de professionnels de l'enseignement; le nombre de postes ne doit pas dépasser 6 % du nombre de membres permanents	<p>Article 10 : l'évaluation du rendement d'un membre fait référence au processus annuel</p> <p>Article 18.5 : Rapport annuel des activités comprend la liste du contenu et le processus</p>

Association des professeurs universitaires	Durée de l'entente	Bibliothécaires compris	Enseignants à temps partiel compris	Charge de travail normale du personnel enseignant à temps plein	Disposition relative à la charge de travail réduite	Charge de travail normale du corps professoral – volet enseignement intensif	Révision
				<p>variations : la norme est équivalente à quatre cours d'une session</p> <p>18.2.3 : Ratio étudiants-enseignants et effectif professoral 25:1</p>		et occupant un poste menant à la permanence; la charge d'enseignement normale est de six cours semestriels.	
Windsor	2017-2021	Oui	Oui	<p>Article 5 : Droits et responsabilités</p> <p>5.13 : Il n'y aura pas d'augmentation de la charge d'enseignement moyenne globale (définie comme incluant l'ensemble des affectations et des réductions) d'une unité administrative universitaire à moins d'un accord intervenu entre les parties.</p> <p>5.15 : Comité d'examen des charges de travail des membres du corps professoral de l'Université</p>	Article 14.37 Responsabilité réduite : réduction permanente ou temporaire de la charge de travail jusqu'à 4/5	Article 55 Chargés de cours	Article 5 : Droits, obligations et responsabilités des chercheurs-boursiers; renvoie à la présentation d'un CV à jour comportant des inclusions détaillées énoncées à l'article A concernant le PDR.
York	2015-2018	Oui	Non	Article 18.08.1 : Charge de travail des membres du corps professoral	18.26 : Charge réduite	Article 12.07 : Nominations de substitution	L'annexe M, Primes au mérite, renvoie à l'évaluation annuelle sur

Association des professeurs universitaires	Durée de l'entente	Bibliothécaires compris	Enseignants à temps partiel compris	Charge de travail normale du personnel enseignant à temps plein	Disposition relative à la charge de travail réduite	Charge de travail normale du corps professoral – volet enseignement intensif	Révision
				<p>La charge de travail normale est définie selon les pratiques courantes, mais un comité de la charge de travail de l'unité a été mis sur pied dans le but de réduire la charge d'enseignement normale de 3,0 ECC par année à 2,5 ECC.</p> <p>18.15 60 Réduction annuelle de 0,5 cours dans la charge de travail pour que les membres du corps professoral se concentrent sur la recherche</p>			<p>laquelle est fondée la rémunération au mérite; l'évaluation est fonction de l'information fournie par l'employé (CV à jour).</p>

Annexe D : Examen comparatif des charges de travail des membres du corps professoral de différentes administrations

Le présent rapport fait suite à des publications antérieures du COQES portant sur la charge de travail et la productivité du personnel enseignant²⁷. Il comporte un recensement des pratiques internationales et donne un aperçu de la situation actuelle en Ontario. En mettant l'accent sur les États-Unis, nous examinons les moyens que prennent les établissements et les gouvernements pour mesurer la charge de travail et évaluer les répercussions et l'efficacité de ces moyens.

Les rapports traditionnels sur la charge de travail des membres du corps professoral — particulièrement dans les universités publiques à vocation de recherche — rendent compte des heures que les membres du corps professoral consacrent à leur travail, notamment le temps consacré à l'enseignement, à la recherche et aux tâches administratives pour le compte de l'établissement. La répartition de la charge de travail est généralement présentée selon un ratio 40/40/20, selon lequel les professeurs allouent 40 % de leur temps à l'enseignement, 40 % à la recherche (ce qui comprend les activités savantes et créatives) et le solde de 20 % aux services universitaires. Alors que la notion de charge de travail est assez simple, la conceptualisation d'une méthode représentative, exacte et uniforme pour mesurer la charge de travail du personnel enseignant postsecondaire est loin de l'être. Lorsque la charge de travail est présentée comme une mesure de la productivité dans le système public d'éducation postsecondaire, les choses se corsent davantage.

Charge de travail des professeurs aux États-Unis

Les États-Unis ont réalisé un nombre d'études instructives sur la charge de travail du personnel enseignant. (Voir l'encadré à la page suivante pour un bref survol des pratiques relatives à la charge de travail d'autres administrations.) En 1969, l'American Association of University Professors (AAUP) a affirmé qu'il n'existait pas de formule équitable pour évaluer la charge de travail des professeurs à l'échelle du système d'enseignement supérieur aux États-Unis (AAUP, 1969). Une étude publiée dans *Academe* il y a plus de 20 ans révèle que de nombreuses législatures étatiques avaient élaboré des lois sur la charge de travail, ou étaient sur le point de le faire, pour répondre aux demandes visant à accroître la productivité en période de compressions budgétaires. Du début au milieu des années 1990, l'AAUP a publié des mises en garde contre les tentatives de réduire la liberté universitaire et l'autonomie des établissements en imposant l'évaluation du rendement et en exigeant de surveiller la rentabilité (*The Politics of Intervention*, 1996).

La charge de travail est une composante fondamentale de la productivité du personnel enseignant et il existe plusieurs façons de la gérer et de la surveiller dans le secteur public de l'enseignement supérieur. La plus répandue est la politique de la charge de travail de l'établissement. Deuxièmement, l'organe

²⁷ Dans son *Rapport préparé par le groupe d'experts chargés d'évaluer les présentations d'ententes stratégiques de mandat* (COQES, 2013), le COQES a tissé un lien entre les thèmes de la productivité et de l'efficacité dans le contexte d'une éducation de qualité en période de restrictions budgétaires. Concernant la productivité des professeurs, les auteurs d'un rapport subséquent du COQES, *Charges d'enseignement et résultats de recherche du corps professoral des universités de l'Ontario : répercussions sur la productivité et la différenciation* (Jonker et Hicks, 2014), ont utilisé les données publiques pour analyser les charges d'enseignement, les travaux de recherche et la rémunération des professeurs des départements d'économie, de chimie et de philosophies de 10 universités ontariennes. L'étude a conclu qu'il était possible de réaliser des gains de productivité si les professeurs non actifs en recherche donnaient deux fois plus de cours que leurs homologues actifs en recherche.

directeur de l'enseignement supérieur de l'État procède à des évaluations et publie des rapports. En troisièmement lieu se trouvent les lois étatiques, qui constituent le moyen le plus restrictif d'évaluer la charge de travail. Enfin, quelques études nationales sur le corps professoral des universités recueillent des données sur la charge de travail. Notre rapport présente des exemples de politiques, de pratiques et de propos liés à la charge de travail et à la productivité du personnel enseignant dans chaque catégorie et tient compte de leur incidence sur le rendement du personnel enseignant et de la validité de la mesure de la productivité.

Charge de travail du personnel enseignant : une perspective internationale

Irlande

Les modèles de gestion de la charge de travail sont généralement élaborés dans un contexte de ressources limitées, bien que ce type de modèle de responsabilisation soit relativement récent au pays comparé à ses voisins. L'entente conclue avec la fonction publique en 2010 (appelée l'entente Croke Park) imposait des modèles officiels de gestion de la charge de travail (HEA, 2014). Bien que les ententes de ce genre demeurent à l'étape de l'élaboration, elles comprennent diverses mesures de l'enseignement (heures de contact avec les étudiants, temps de préparation, notation), de la recherche (publications évaluées par les pairs, liste de citations, nombre de doctorants supervisés et diplômés) et des services (soutien aux étudiants, participation à des comités, élaboration de politiques). Certaines comprennent des méthodes d'évaluation du coût économique global, ce qui est considéré comme une pratique exemplaire. Les avantages escomptés sont la transparence et l'équité de la charge de travail, une gestion améliorée des ressources humaines, une meilleure appréciation du personnel enseignant et des possibilités d'efficience et de gestion améliorées.

Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, les établissements financés par le Higher Education Funding Council for England (HEFCE) produisent des rapports détaillés sur les coûts scolaires depuis le début des années 2000. Les rapports comprennent les horaires de répartition des tâches qui indiquent le temps, exprimé en pourcentage, que les professeurs consacrent à l'enseignement, à la recherche et à d'autres activités. Comme en Irlande, l'objectif déclaré de la mesure de la charge de travail est de favoriser la comptabilité exacte des coûts scolaires, et non d'évaluer la gestion de la charge de travail. Quoi qu'il en soit, il n'est pas surprenant que le milieu universitaire se soit montré réticent à évaluer le travail universitaire à l'aide de paramètres (HEA, 2014). Au Royaume-Uni, comme aux États-Unis, on estime que les modèles et politiques de la charge de travail ne sont pas d'application universelle²⁸. En outre, une étude réalisée en 2011 sur la planification de la charge de travail dans plus de 30 établissements a révélé que ceux-ci n'avaient pas adopté d'approche uniforme, et la conception des modèles différait.

Australie

Les ententes universitaires globales négociées avec le personnel enseignant tous les trois ans comprennent des engagements relatifs à la charge de travail pour qu'elle s'aligne sur l'orientation stratégique de l'établissement, qu'elle soit équitable, transparente, gérable et ne pose pas de risque pour la santé et la sécurité (HEA, 2014). D'après des études longitudinales menées en Australie, le nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées durant l'année scolaire a augmenté d'environ 10 % — ou cinq heures — entre 1977 et 2007, ce qui dénote une redistribution des fonctions au détriment de l'enseignement et une augmentation des heures consacrées à la recherche (Coates et coll., 2009).

²⁸ Un modèle efficace de la charge de travail est transparent, équitable et est fondé sur la situation réelle dans l'établissement. Il ne s'agit pas d'un modèle universel. Un modèle adapté à l'établissement sera beaucoup plus efficace qu'un modèle générique qui ne tient pas compte des méthodes de travail particulières (Perks, 2013).

Études approfondies, comparatives et longitudinales de la charge de travail aux États-Unis

Nous commençons notre examen dans une perspective la plus large possible : les collections de données sur la charge de travail à l'échelon national. Depuis la fin des années 1980, la *National Study of Postsecondary Faculty* (NSOPF) menée par le National Center for Education Statistics (NCES, 2005) sonde le personnel enseignant et recueille des données sur la charge de travail²⁹. L'ensemble de données accessible au public renseigne sur la composition du corps professoral des universités. Il comprend des données démographiques (p. ex. à l'automne 2003, l'âge moyen des professeurs et du personnel à temps plein dans tous les établissements était de 50), ainsi que des données sur les heures consacrées à l'enseignement en classe et aux activités de recherche. Les données de la NSOPF recueillies en 1988 et 2004 montrent qu'un membre ordinaire du corps professoral à temps plein accomplissait plus d'heures — 53,3 heures par semaine — qu'un travailleur ordinaire aux États-Unis, selon l'*American Time Use Survey* de 2010 publié par le Bureau of Labour Statistics (Benedict et Benedict, 2014).

La *National Study of Instructional Costs and Productivity* (appelée l'étude des coûts de l'Université du Delaware) cherche à déterminer, depuis 1992, qui sont les enseignants, quelles sont leurs matières, à qui donnent-ils des cours et à quels frais. Les établissements acquittent des droits pour participer à l'enquête et reçoivent des rapports qui comparent leurs résultats à ceux d'établissements comparables, selon la classification Carnegie. Les résultats exposent les tendances générales dégagées des réponses agrégées, et le projet permet une étude comparative. Par exemple, en moyenne dans l'ensemble des disciplines, les professeurs permanents et occupant un poste menant à la permanence enseignent près de deux heures sur trois aux étudiants de premier cycle dans les universités à vocation de recherche et offrant des programmes de doctorat (Université du Delaware, 2017). Les établissements participants semblent utiliser l'étude Delaware comme un instrument de recherche tiers. Ils publient leur participation à l'étude en précisant qu'ils utilisent les résultats pour surveiller les charges d'enseignement des professeurs à temps plein par rapport à celles d'établissements comparables.

Actuellement en cours, le *Faculty Workload and Rewards Project* est une analyse triennale de la répartition de la charge de travail du personnel enseignant en sciences, technologie, génie et mathématiques (STIM) et en sciences sociales dans le réseau des universités étatiques du Maryland, de la Caroline du Nord et du Massachusetts (Université du Maryland, non daté). Financée par la National Science Foundation, l'étude collaborative applique une lentille d'équité et d'harmonisation à l'examen des charges de travail professorales.

Ces études générales représentent des dépôts de données utiles et aident les établissements à contextualiser leur situation dans un cadre comparatif, mais elles présentent des lacunes. Aucun de ces outils n'est obligatoire et il n'est pas attendu qu'ils servent d'indicateurs de la productivité des professeurs. De plus, selon la méthode employée pour analyser les données, celles-ci peuvent être inexactes ou incomplètes. Par exemple, en 2011, des critiques en Caroline du Nord ont réfuté une affirmation de la législature de l'État — fondée sur la participation à l'étude des coûts de l'Université du Delaware mentionnée ci-dessus — selon laquelle la charge d'enseignement systémique moyenne des membres du corps professoral de l'Université de la Caroline du Nord était de 3,37 cours par semestre. À

²⁹ La dernière édition de la NSOPF a été menée en 2004 et publiée en 2005.

l'aide de données publiques sur les inscriptions et d'une méthodologie différente, les critiques ont constaté que les charges d'enseignement ne correspondaient pas aux résultats de l'étude Delaware et étaient inférieures à la norme minimale prescrite pour les membres du corps professoral des universités offrant des programmes menant au baccalauréat.

Tableau D1 : Précisions sur les charges de travail des membres du corps professoral aux États-Unis

Initiative	Éléments mesurés
<p>National Study of Postsecondary Faculty Le National Centre for Education Statistics a mené quatre cycles de l'enquête (1987-1988; 1992-1993; 1998-2000; 2003-2004). L'étude couvre des dizaines de milliers de membres du corps professoral et d'enseignants dans les établissements postsecondaires américains. L'étude comprend trois sondage : auprès des établissements, des directeurs de département (1988 seulement) et des enseignants.</p>	<p>Recueille les renseignements suivants : Antécédents, responsabilités, charges de travail, salaires, avantages sociaux, attitudes et plans futurs des professeurs à temps plein et à temps partiel. Politiques de rémunération, de roulement, de recrutement, de maintien en poste et de permanence des membres du corps professoral.</p>
<p>Étude des coûts de l'Université du Delaware La <i>National Study of Instructional Costs and Productivity</i> est un projet comparatif et un consortium d'échange de données réunissant les universités offrant des programmes de quatre ans. Chaque année, près de 150 établissements prennent part à cette enquête à participation volontaire, chacun recevant un rapport et une analyse réalisée par un groupe de pairs des données nationales comparatives par discipline.</p>	<p>Qui enseigne quoi à qui? Quel est le coût? Les mesures comprennent : Dépenses directes d'enseignement par heure-crédit des étudiants et par ETP étudiant enseigné. Frais de personnel exprimés en pourcentage des frais directs d'enseignement. Dépenses budgétaires au titre de la recherche et des services ventilées par ETP professeurs permanents et occupant un poste menant à la permanence.</p>
<p>Faculty Workload and Rewards Project Partenariat avec des établissements publics d'enseignement supérieur au Maryland, en Caroline du Nord et au Massachusetts visant à faire participer 42 départements de STIM et de sciences sociales à une analyse triennale de la répartition de la charge de travail des professeurs.</p>	<p>Cette initiative utilise des tableaux de bord pour surveiller les activités d'enseignement, de services et de recherche puis, de concert avec les directeurs et les membres du corps professoral, analyse l'équité des charges de travail et des processus, la participation à la formation professionnelle individuelle et le soutien par les pairs pour gérer la charge de travail, et élabore et met en œuvre de nouvelles pratiques pour gérer la charge de travail et rendre la répartition plus équitable.</p>

Législation sur la charge de travail des professeurs aux États-Unis

Un rapport publié en 1996 par l'AAUP dans *Academe* a révélé que 24 gouvernements étatiques avaient entrepris des études de la charge de travail des professeurs en 1994-1995. Critiquant l'approche universelle, l'AAUP a déploré l'ingérence du gouvernement dans les rouages internes du milieu universitaire (*The Politics of Intervention*, 1996, p. 46). Elle a également mentionné l'absence de preuve pour démontrer que la réglementation imposée de l'extérieur se traduisait par une amélioration de l'enseignement, de la recherche ou des services (Euben, 2003, p. 3). En effet, certains gouvernements étatiques aux États-Unis se sont mêlés de l'évaluation de la charge de travail.

Il n'est pas surprenant que ce soit dans un contexte de productivité que de nombreux établissements et administrations produisent des rapports sur la charge de travail. Il arrive souvent que les appels localisés pour surveiller de près la charge de travail des membres du corps professoral soient lancés durant les périodes de restrictions budgétaires et soient liés à une perception que les professeurs rémunérés par le secteur public consacrent trop peu de temps à l'enseignement. En mars 2015, un sénateur républicain de la Caroline du Nord a déposé un projet de loi intitulé *Improve Professor Quality/UNC System*, qui aurait exigé que tous les membres du corps professoral de l'Université de la Caroline du Nord enseignent quatre cours par semestre ou touchent un salaire réduit, calculé au prorata, pour une charge de cours allégée. Les auteurs ont soutenu que cette mesure rassurerait les étudiants et leurs parents à propos des cours de premier cycle donnés par les aides-enseignants. Le corps professoral a réprouvé la loi proposée, faisant savoir qu'elle sonnerait le glas de la recherche dans les établissements publics de la Caroline du Nord et donnerait lieu à un exode de professeurs talentueux. Après quelques semaines, le projet de loi a été retiré des travaux en comité³⁰.

L'Ohio présente un autre exemple instructif de la législation sur la charge de travail. Depuis 1993, la loi, qui a été contestée en cour et confirmée, oblige les universités publiques à établir des politiques sur la charge de travail en enseignement et à l'exclure de la négociation collective (Euben, 2003). Une décennie plus tard, le projet de loi budgétaire de 2013 proposait d'autres changements – éventuellement rejetés par la législature – qui auraient permis aux conseils des établissements publics de modifier la politique sur la charge de travail afin d'exiger que tout le personnel enseignant à temps plein donne un cours supplémentaire au cours de l'une des deux années scolaire suivantes (Benedict et Benedict 2014; Straumsheim, 2013). Les autres États ayant adopté une loi sur la charge de travail du corps professoral sont la Floride, le Texas, l'Iowa et la Caroline du Nord.

Initiatives relatives à la charge de travail du réseau des universités d'État

Les rapports sur la charge de travail du personnel enseignant sont plus souvent imposés par l'autorité de l'enseignement supérieur de l'État ou par une convention collective négociée. Le réseau des universités d'État, souvent composé d'une douzaine d'établissements indépendants ou plus, relève généralement d'un conseil d'administrateurs ou d'une commission qui rend des comptes au gouvernement de l'État. C'est à ce niveau que des politiques et des normes systémiques relatives à la charge de travail sont élaborées – et des audits de conformité effectués – pour rendre compte de la charge de travail et du rendement du personnel enseignant dans le secteur public. Il s'agit habituellement d'études sur la charge de travail du type dont il est question dans ce rapport, qui rendent compte des heures consacrées par les professeurs à l'enseignement, à la recherche et aux services. Quelques exemples du réseau public sont présentés ci-dessous.

En 1996, l'Université de l'État de New York (SUNY) a publié une étude comparative des paramètres de la charge de travail de son propre personnel enseignant par rapport à la NCES et à l'étude Delaware, ainsi qu'une série de recommandations. L'évaluation de la charge de travail comprenait des mesures comme le ratio étudiants-enseignants, les heures de contact avec les étudiants et entre les membres du corps professoral, les heures-crédits en classe et la taille des classes (Office of the State Comptroller de New York, 1996). Les résultats de la NSOPF et de l'étude Delaware ont révélé que la charge d'enseignement

³⁰ [Projet de loi sénatorial 593 de la législature de l'État de la Caroline du Nord](#). Pour prendre connaissance des réactions, voir Stancill (2015), Bergeron (2015), Leslie (2015) et Wagner (2015).

des membres du corps professoral de la SUNY dépassait de 5 % celle de leurs pairs, bien que les ratios étudiants-enseignants dans certaines disciplines à certaines écoles de la SUNY aient été inférieurs à la moyenne nationale (voir la figure D1 pour des exemples). En particulier, l'une des recommandations du rapport était d'encourager les campus à adopter des exigences en matière de charge d'enseignement et des normes relatives à la taille des classes dans le cadre de la planification officielle du campus, afin de réaliser les gains d'efficacité souhaités (Office of the State Comptroller de New York, 1996).

Un rapport de suivi en 2000 a présenté de l'état d'avancement des recommandations, indiquant qu'elles étaient en voie d'être mises en œuvre. Il y était précisé que la SUNY avait exigé que les campus surveillent les ratios étudiants-enseignants et les tendances connexes et qu'elle se servait des mesures à titre de facteurs dans les évaluations du rendement des professeurs. Toutefois, bien que l'administration ait recueilli et diffusé des données sur la charge de cours et la taille des classes, elle n'avait pas encouragé les campus à adopter les exigences en matière de charge d'enseignement ou les normes relatives à la taille des classes dans le cadre de la planification sur le campus (King, 2000).

Tableau D2 : Ratios étudiants-enseignants dans les écoles de la SUNY

Campus		Établissements comparables	SUNY
Heures de contact entre membres du personnel enseignant	Centres universitaires	6,7	6,7
	Universités offrant des programmes de quatre ans	10,6	10,8
Heures-crédits en classe	Centres universitaires	6,2	7,1
	Université offrant des programmes de quatre ans	9,4	9,9
Taille des classes	Centres universitaires	39,6	33,1
	Universités offrant des programmes de quatre ans	30,5	27,3

Source : Rapport sur la charge de travail du personnel enseignant de la SUNY, 1996

L'Université de la Californie fait partie d'un autre important réseau universitaire qui rend compte publiquement de la charge de travail des professeurs à la législature de l'État. En réponse à la loi budgétaire 1992 de la Californie, les établissements devaient déclarer les heures-crédits des étudiants par ETP et la durée moyenne d'obtention d'un diplôme des étudiants de premier cycle. Le rapport de 2007 indiquait que les étudiants admis à l'automne 1998 avaient obtenu leur grade plus rapidement que ceux admis à l'automne 1995, et que les membres du corps professoral de l'Université de la Californie avaient produit plus de grades de premier cycle par membre du corps professoral ordinaire en 2003-2004 que ceux d'établissements publics ou privés comparables (taux de 4,4 à l'Université de la

Californie, comparé au taux de 1,6 aux établissements publics et au taux de 3,4 aux établissements privés comparables) (Université de la Californie, 2007)³¹.

En 2013, le réseau des universités de l'État de la Californie (CSU) a répondu à une demande d'information de la Little Hoover Commission on the California State Government Organization and Economy, au sujet des professeurs du CSU et de leur charge de travail. Le CSU a communiqué des données agrégées comprenant le nombre de professeurs, le nombre moyen de cours donnés chaque semestre, le pourcentage du nombre total de cours donnés par professeur permanent ou occupant un poste menant à la permanence et le nombre moyen d'heures-crédits. Le rapport soulignait que la convention collective entre le CUS et l'Association des professeurs de la Californie ne précisait pas d'exigences « minimales » dans aucun des domaines de responsabilité du corps professoral (enseignement, recherche, services), mais la charge de travail d'un membre individuel était déterminée en consultation avec son supérieur (Bureau du chancelier de l'Université de la Californie, 2013)³².

Le Higher Education Research Institute (HERI) de l'Université de la Californie à Los Angeles (UCLA) suit les tendances chez le personnel enseignant chargé de l'enseignement de premier cycle depuis la fin des années 1970. Son sondage Web actuel s'attarde à l'emploi du temps des professeurs, à leur interaction avec les étudiants, à leurs méthodes d'enseignement préférées, à leurs perceptions du climat dans l'établissement, à leurs objectifs professionnels, etc. (Hurtado, Eagan, Pryor, Whang et Tran, 2012). Il existe d'autres exemples des efforts déployés par les établissements pour publier de l'information sur la charge de travail. L'Université de la Californie à San Diego dispose d'un site Web de recherche en établissement qui comprend des données sur l'enseignement et publie un rapport sur la charge de travail d'après les heures-crédits des étudiants de chaque département³³. Le système de l'enseignement supérieur du Nevada exige et publie des rapports biennaux sur la charge de travail des membres du corps professoral, mais ces rapports ne portent que sur l'enseignement, sans mention de la recherche ou des services³⁴.

Dans les États dotés de ce type de gouvernance de l'enseignement supérieur (p. ex. le [Maryland](#) ou le [Texas](#)), les résultats des audits de conformité sont parfois accessibles au public, en plus des études sur la charge de travail. Les rapports d'audit font état de différents niveaux d'engagement à l'égard de la mise en œuvre de la politique sur la charge de travail dans chaque établissement, et renferment parfois des recommandations relatives à l'augmentation des charges d'enseignement pour réaliser des gains d'efficacité et économiser les fonds publics (voir [Kansas](#)). Comme il a été démontré, il existe d'importants systèmes publics qui sont prêts à partager les données sur la charge de travail du

³¹ Lorsqu'ils sont consultables en ligne, les rapports annuels de la législature sont révélateurs. Certains ont été produits en partenariat avec le Social and Behavioral Research Institute (SBRI) et renfermaient des évaluations comparatives des attitudes des professeurs de l'Université de la Californie avec ceux d'autres établissements au pays, qui ont été réalisées par voie de sondage. Voir : [CSU Faculty Workload Report \(Serpe et coll., 2002\)](#) et [Comparable Faculty Workload Report \(Serpe et coll., 2003\)](#). Le SBRI a été aboli en 2007 en raison de compressions budgétaires et pour libérer des locaux sur le campus.

³² La [Milton Marks Little Hoover Commission on California State Government Organization and Economy](#), créée en 1962, est un organisme de surveillance d'État bipartite et indépendant chargé d'enquêter sur les opérations étatiques et de promouvoir l'efficacité, les économies et l'amélioration des services.

³³ [2014-15 Instructional Workload Summary](#), Université de la Californie à San Diego.

³⁴ Les rapports sur la charge de travail des professeurs de l'État du Nevada sont publiés tous les deux ans et les rapports parus depuis 2004 sont affichés sur le [site Web](#) du système d'enseignement supérieur du Nevada.

personnel enseignant, bien que l'analyse de ces données soit essentiellement une opération « interne »³⁵.

Politiques des établissements sur la charge de travail des membres du corps professoral

Une recherche Google sur la charge de travail des professeurs dans presque toutes les grandes universités d'État ou les établissements privés aux États-Unis — ou au Canada — relève des politiques, des lignes directrices, des contrats et des outils de déclaration qui renvoient habituellement à la surveillance annuelle du rendement et aux charges d'enseignement moyennes. La majorité des politiques sur la charge de travail des établissements met l'accent sur les heures-crédits comme unité de mesure principale, précisant un nombre minimal ou maximal d'heures d'enseignement par semestre. Une charge d'enseignement de trois cours par session est assez typique, mais varie selon les établissements à vocation de recherche ou d'enseignement. Dans presque tous les cas, les politiques des établissements ou les conventions collectives prévoient une marge de manœuvre et la prise de décisions internes relatives à la charge de travail de chaque professeur. Un éventail de charges de travail est généralement autorisé dans les trois secteurs clés de l'enseignement, de la recherche et des services entre les départements ou même en leur sein, en fonction des priorités scolaires et des engagements de recherche des différents professeurs.

Les politiques de la charge de travail des établissements visent le corps professoral et le personnel universitaire et précisent les attentes relatives à la charge de travail, en conformité à la mission de chaque établissement. Elles comprennent des renvois aux évaluations annuelles et définissent les trois volets de responsabilité du corps professoral (enseignement, recherche, services). Dans certains cas, ces politiques font référence à certaines dimensions de l'enseignement en plus du temps en classe, comme la préparation, la prestation et l'évaluation, et les conseils communiqués aux étudiants. Bon nombre de ces politiques précisent une charge d'enseignement normale et indiquent non seulement que le doyen ou le chef du département est responsable d'attribuer la charge d'enseignement, mais que cette charge doit changer au cours de la carrière d'un professeur. Les politiques protègent le personnel universitaire et visent à instaurer une culture d'équité, de justice et de transparence en milieu universitaire. Elles protègent également les investissements publics dans l'enseignement supérieur. Bien que les politiques préconisent la transparence au sein des départements, elles ne renferment aucun engagement à l'égard de l'échange de l'information ou des données sur la charge de travail du personnel enseignant avec des intervenants de l'extérieur. Malgré l'omniprésence apparente des politiques relatives à la charge de travail des professeurs, dans les faits, peu d'établissements ou d'administrations semblent surveiller régulièrement la charge de travail du personnel enseignant au moyen d'extraits publics.

Le cas de l'Université du Texas : charge de travail des professeurs, productivité et surveillance

Le réseau de l'Université du Texas (UT) offre une étude de cas intéressante – et peut-être unique – sur la relation entre le gouvernement, les établissements, le corps professoral et le public au sujet de la charge de travail et de la productivité des professeurs et donne un aperçu des rouages internes. Comme

³⁵ Outre la SUNY et l'Université de la Californie, un autre exemple intéressant est l'[Université du Sud de l'Oregon](#), qui a publié un rapport d'analyse sommaire sur la charge de travail des membres du corps professoral.

mentionné précédemment, les établissements du réseau de l'UT sont tenus, aux termes du Code de l'éducation de l'État, d'établir des politiques sur la charge de travail et de présenter des rapports annuels à la législature. En mai 2011, dans un contexte de restrictions budgétaires exigées par la législature de l'État, le réseau de l'UT a publié un ensemble de données sur la charge de travail du personnel enseignant en réponse à une demande d'information publique présentée par le groupe de travail sur la productivité et l'excellence du bureau des administrateurs de l'État³⁶. La publication comprenait des données sur le corps professoral pour l'année scolaire 2009-2010, avec une mise en garde que les données n'avaient pas encore été vérifiées³⁷. La feuille de calcul comprenait le nom, le rang professoral, le département, le statut d'emploi, la répartition (%) de la charge d'enseignement, de recherche et de services administratifs à la nomination, ainsi que des renseignements sur les salaires, les fonds de recherche, les inscriptions aux cours et les cotes de satisfaction des étudiants. Il s'agissait d'une mine de données qui dépassaient largement celles qui étaient normalement comprises dans les études typiques sur la charge de travail, et il n'est pas étonnant que la publication a suscité beaucoup d'attention.

Malgré la mise en garde et les affirmations du réseau de l'UT que les données ne devraient pas être utilisées pour produire des analyses de productivité ou de revenus, les membres du corps professoral s'inquiétaient que la publication brossait un tableau incomplet et possiblement inexact de leur contribution à l'Université³⁸. Dans les semaines qui ont suivi, des analyses critiquant la productivité des professeurs de l'UT ont été publiées, qui s'attardaient en particulier au campus phare à Austin³⁹. Bien que prématurées, les études rapportées dans les médias grands courants ont néanmoins attiré l'attention du public⁴⁰. Les administrateurs de l'UT à Austin ont fait valoir que même si les données présentaient une analyse partielle de la charge de travail, elles reposaient sur des indicateurs limités de la productivité. L'évaluation des données dans cette optique donnait à penser que les membres du corps professoral de l'UT à Austin offraient à l'État un bon rendement de l'investissement (Musick, 2011). Les interventions publiques sur la charge de travail du personnel enseignant portaient principalement sur la productivité, l'efficacité et les charges salariales du corps professoral, ce qui a suscité des préoccupations au sujet de l'intégrité de l'Université et de la nature incomplète des mesures de la charge de travail.

Le cas de l'UT à Austin jetait en outre un éclairage utile sur la surveillance. En novembre 2015, un audit de la conformité à la règle 31006 du bureau des administrateurs, qui imposait des exigences relatives à la charge de travail, a révélé que les établissements ne faisaient pas de suivi du rendement dans un certain nombre de dimensions. Le rapport soulignait l'absence de rapports annuels présenté au bureau des administrateurs et de surveillance officielle par le Bureau des affaires universitaires du réseau de

³⁶ Le bureau des administrateurs compte neuf membres nommés par le gouverneur et approuvés par le Sénat pour un mandat de six ans, ainsi qu'un chancelier qui supervise l'administration du réseau. Les recteurs et directeurs généraux des universités sont comptables au chancelier et au bureau des administrateurs. Le groupe de travail sur la productivité et l'excellence a été formé dans la foulée du [cadre pour promouvoir l'excellence](#) proposé pour le réseau de l'UT.

³⁷ Les données en leur forme actuelle sont incomplètes et n'ont pas été vérifiées à fond ou contre-vérifiées. Dans leur forme brute actuelle, elles ne peuvent servir à produire d'analyses, d'interprétations ou de conclusions exactes. (Réseau de l'UT, 2011). Lorsque les données ont été rediffusées le mois suivant, après un exercice d'épuration, elles étaient accompagnées de notes explicatives supplémentaires, mais n'avaient pas été sensiblement modifiées.

³⁸ Plus tôt ce printemps, le réseau de l'Université A&M du Texas a fait paraître un « rapport rouge et noir », ainsi titré parce qu'il indiquait en rouge les professeurs qui ne généraient pas suffisamment de revenus pour couvrir leur rémunération.

³⁹ Voir O'Donnell (2011) et Vedder, Matgouranis et Robe (2011).

⁴⁰ *Ibid.*

l'UT (tel qu'il était prévu). De plus, des préoccupations ont été soulevées au sujet de la vie privée des membres du corps professoral et de l'absence de processus efficaces, ainsi que du manque de clarté et de l'incohérence dans la mise en œuvre. Ainsi, malgré les pressions législatives et publiques — qui ont mené à la diffusion de données détaillées sur la charge de travail des professeurs — et l'existence de processus pour favoriser la conformité, dans les faits, le niveau de surveillance officielle de la charge de travail variait selon l'établissement et il n'y avait pas de directives systémiques pour renforcer la transparence et la responsabilisation liées à la charge de travail dans les établissements (Réseau de l'UT, 2015). Les résultats de l'audit révèlent que la mesure, la surveillance ou la déclaration de la charge de travail ne font pas l'objet d'une attention particulière, même après l'analyse et le débat public qui ont suivi la parution des données en mai 2011.

L'exemple du Texas montre comment les concepts de la charge de travail et de la productivité sont souvent confondus et que la mesure de la charge de travail est une entreprise complexe qui est fortement touchée par la culture du milieu universitaire. Même dans un État où il y a des antécédents de débat public sur la charge de travail du personnel enseignant, sur le plan de la productivité, la politique et le cadre logistique actuels pour gérer la charge de travail demeurent la responsabilité du département, qui est en grande partie autonome.

Mettons-nous l'accent sur les bonnes mesures?

Après avoir mis l'accent pendant des décennies sur la charge de travail des membres du corps professoral, des exemples comme ceux de la Caroline du Nord ou de l'Ohio, où les gouvernements étatiques ont adopté des mesures législatives relatives à la charge de travail, il y a eu peu de changement dans la pratique générale. Pourquoi?

Une explication possible est la légitimité perçue des données sur la charge de travail. Les études à ce sujet comprennent les heures de contact avec les étudiants, les inscriptions aux cours et le nombre de cours donnés, mais même lorsque ces études sont combinées au financement et aux extrants de la recherche, elles sont systématiquement critiquées parce qu'on estime non seulement qu'elles sont incomplètes, mais aussi trompeuses et qu'elles ne sont pas représentatives de la productivité ou de l'optimisation des ressources. Une deuxième explication possible de l'absence de changement dans les pratiques entourant la mesure et la surveillance de la charge de travail ou de l'emploi du temps hebdomadaire des professeurs est l'absence d'extrants facilement comparables découlant de ces exercices. Comme l'indique notre rapport, la recherche de données sur la charge de travail du personnel enseignant relèvera un vaste éventail de rapports et de politiques hétéroclites, dont beaucoup sont sans contexte et ne sont ni cohérents ni comparables. Enfin, la troisième raison possible de l'absence de progrès dans la précision de cet indicateur vers une forme utile est qu'il est très difficile d'arrêter une méthode pour mesurer efficacement la charge de travail et la productivité des professeurs, ce qu'ont clairement démontré les exemples donnés dans ces pages. Malgré les critiques et les craintes injustifiées, la charge de travail et la productivité des professeurs sont souvent reléguées à la marge parce que trop difficiles à mesurer.

En fait, que mesurent les études sur la charge de travail? Comme le montrent les exemples présentés dans le rapport, les études traditionnelles sur la charge de travail rendent essentiellement compte de la répartition des responsabilités des professeurs durant leur semaine de travail. Lorsque la définition des

activités liées à la charge de travail est constante au fil du temps, les études qui rendent compte de ces activités peuvent être utiles, car elles révèlent les tendances à long terme et fournissant un contexte pour les décisions prises dans toutes les dimensions, allant de la pédagogie à la santé et à la sécurité au travail. Il semble toutefois, malgré des décennies de travail dans ce domaine, qu'il n'existe pas de méthodologie miracle qui convienne à toutes les parties. Depuis les toutes premières études sur la charge de travail, les groupes de professeurs ont fait savoir qu'elles ne définissaient pas adéquatement leurs efforts.

Il est certes essentiel de comprendre l'utilité des efforts déployés pour produire une bonne analyse de la charge de travail. Est-ce que l'objectif d'une telle analyse est d'orienter la planification dans les établissements (on peut l'espérer)? L'objectif consiste-t-il plutôt à contribuer à la négociation des conditions d'emploi en s'appuyant sur des données probantes (certainement)? Ou encore pour démontrer l'optimisation des ressources (étant donné que beaucoup d'études ont fait suite aux pressions exercées par le gouvernement, cela semble évident)? Si on examine la question dans cette optique, on peut affirmer sans risque d'erreur que les études sur la charge de travail des professeurs ont eu peu d'impact. Si l'objectif est d'augmenter le nombre d'heures que les professeurs passent en classe, des études ont démontré que c'est plutôt le contraire qui s'est produit. Un sondage réalisé en 2010-2011 par le HERI auprès des professeurs de premier cycle révèle une baisse marquée du nombre d'heures qu'ils consacrent à l'enseignement et à ses préparatifs⁴¹. Dans l'ensemble, nous comprenons la façon de mesurer les composantes de la charge de travail, bien que de manière imparfaite, mais un problème se pose lorsque la charge de travail est confondue avec la productivité.

Comment peut-on mesurer la productivité des professeurs? S'il s'agit d'une mesure de l'optimisation des ressources, l'évaluation de la rémunération des professeurs par rapport aux heures de travail et aux bourses de recherche externes pourrait être considérée comme une version de cette mesure. L'argument de l'optimisation des ressources n'est ni naturel ni simple si on l'applique à des travailleurs du savoir comme les professeurs des universités ou collèges, dont les fonctions consistent non seulement à donner les cours d'un programme d'études, mais à favoriser la connaissance. Un membre du corps professoral pourrait enseigner quatre cours par semestre et être inefficace durant toutes les heures de contact avec les étudiants ou publier une foule d'articles qui ne font pas avancer les connaissances dans sa discipline. De même, les fonds de recherche sont accordés sans garantie d'un résultat commercialisable. La charge de travail est importante, mais elle n'est pas une mesure représentative de la productivité du personnel enseignant, pas plus qu'une analyse stricte de l'optimisation des ressources.

Il existe peut-être un moyen d'envisager la charge de travail et la productivité en tenant compte de leur incidence sur les extrants. Le nombre d'heures consacrées à l'enseignement en classe, à la supervision des étudiants, à la recherche, à la gestion d'un laboratoire ou à la participation aux comités de l'établissement est important, mais ce n'est pas le seul facteur à considérer. Nous devons assurément commencer à envisager dans une perspective plus large les résultats de la productivité du corps professoral et essayer de comprendre son incidence sur les étudiants, les établissements, les disciplines et la société. Les mesures de la satisfaction des étudiants, des résultats d'apprentissage, de l'incidence

⁴¹ La proportion de professeurs qui ont déclaré consacrer plus de 9 heures par semaine à l'enseignement se situait à 43,6 % en 2010-2011, soit une réduction par rapport au taux de 56,5 % enregistré dix ans plus tôt (Hurtado et coll., 2012).

des travaux de recherche ou de création sur l'accroissement des connaissances dans une discipline donnée, les taux de persévérance et de diplomation, l'innovation pédagogique et les résultats des diplômés sur le marché du travail ainsi que les études ultérieures peuvent servir de tremplins intéressants pour analyser l'incidence de la productivité du personnel enseignant. Le nombre d'heures passées à son bureau ne se traduit pas nécessairement par des extrants productifs et créatifs.

Conclusion

L'attribution, la surveillance et la déclaration de la charge de travail du personnel enseignant dans les universités reviennent essentiellement aux départements. Lorsque des experts en politiques publiques, des législateurs ou même des membres du corps professoral soulèvent des questions touchant la charge de travail, la productivité ou la reddition de compte, la discussion soulève invariablement des préoccupations au sujet des menaces posées à la liberté universitaire et à l'autonomie professorale — les principes sacrés du milieu universitaire. Par le passé, le gouvernement n'a pas imposé d'exigences redditionnelles aux membres du corps professoral, même dans les établissements publics, de sorte qu'il est facile de comprendre les préoccupations soulevées à propos de l'ingérence du subventionnaire. Peut-être que les dimensions historiques et culturelles du milieu universitaire expliquent pourquoi, malgré des décennies de dialogue sur la charge de travail et la productivité des professeurs, peu de progrès ont été accomplis.

En fin de compte, toutes les données décrites dans notre rapport servent à mesurer les intrants. Bien qu'il soit facile de dénombrer les heures d'enseignement, il est essentiel de commencer à approfondir notre réflexion sur les incidences. Nous pouvons parvenir à quantifier la qualité de l'enseignement postsecondaire à partir de mesures telles que les ratios étudiants-enseignants et la taille des classes, ce qui est utile, mais ces mesures ne reflètent pas adéquatement les retombées de nos excellents professeurs engagés et productifs.

Comment pouvons-nous mesurer la productivité des professeurs en tenant compte de leur influence sur les étudiants? Aucun des systèmes d'enseignement supérieur internationaux ne semble avoir résolu ce problème. En cette période où le secteur postsecondaire de l'Ontario se pose d'importantes questions sur la viabilité, l'efficacité, la productivité et la différenciation, il se peut que nous ayons la possibilité de prendre les devants dans ce domaine.

Bibliographie

- American Association of University Professors (AAUP). (1969). *Statement of Faculty Workloads*.
- Benedict, M. et Benedict, L. (mars-avril 2014). « What Faculty Unions Can Learn from Workload Policy in Ohio ». *Academe*, 100(2), 18. <https://www.aaup.org/article/what-faculty-unions-can-learn-workload-policy-ohio#.Wk5SdVWnGUm>
- Bergeron, J. (15 avril 2015). « After criticism, McInnis plans to change teaching requirement ». *Salisbury Post*. <http://www.salisburypost.com/2015/04/15/after-criticism-mcinnis-plans-to-change-teaching-requirement/>
- California State University. Office of the Chancellor. (2013). « California State University Responses to Questions from the Little Hoover Commission ». <https://calstate.edu/hr/faculty-resources/research-analysis/documents/little-hoover-commission-responses.pdf>
- Coates, H., Dobson, I. Edwards, D., Friedman, T., Geodegebuure, L., et Meek, L. (2009). *The Attractiveness of the Australian Academic Profession: A Comparative Analysis*. Australian Council for Educational Research. https://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1010&context=higher_education
- Euben, D. R. (2003). « Lives in the Balance : Compensation, Workloads and Program Implications ». *Proceedings from Legal Issues in Higher Education 13th Annual Conference*. AAUP. [http://www.rit.edu/~w-aaup/documents_not_rit/AAUP_%20Compensation%20and%20Workloads%20\(2003\).pdf](http://www.rit.edu/~w-aaup/documents_not_rit/AAUP_%20Compensation%20and%20Workloads%20(2003).pdf)
- Higher Education Authority (HEA). (2014). *Review of workload allocation models in Irish Higher Education Institutions*. <http://hea.ie/assets/uploads/2017/06/Review-Of-Workload-Allocation-Models-in-Irish-Higher-Education-Institutions.pdf>
- Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES). (2013). *Qualité : Un rapport du Groupe d'experts chargé d'évaluer les présentations d'ententes stratégiques de mandat*. Toronto : COQES. <http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/FINAL%20SMA%20Report.pdf>
- Hurtado, S., Eagan, K., Pryor, J., Whang, H., et Tran, S. (2012) *Undergraduate Teaching Faculty : The 2010-2011 HERI Faculty Survey*. Higher Education Research Institute at UCLA. <https://www.heri.ucla.edu/monographs/HERI-FAC2011-Monograph.pdf>
- Jonker, L. et Hicks, M. (2014). *Charges d'enseignement et résultats de recherche du corps professoral des universités de l'Ontario : répercussions sur la productivité et la différenciation*. Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. <http://www.heqco.ca/SiteCollectionDocuments/FINAL%20Teaching%20Loads%20and%20Research%20Outputs%20FR.pdf>
- King, R. (2000). *State University of New York. Office of the State Comptroller*. Rapport 99-F-39. 2000.
- Leslie, L. (28 avril 2015). *Senate halts UNC teaching load bill*. WLRA. <http://www.wral.com/senate-halts-unc-teaching-load-bill-/14610922/>

- Musick, M. A. (2011). *An Analysis of Faculty Instructional and Grant-based Productivity at The University of Texas at Austin*. UT Austin. https://alt.coxnewsweb.com/shared-blogs/austin/investigative/upload/2011/11/new_ut_study_finds_its_profess/Faculty%20Productivity%20Report.pdf
- Nationa Centre for Education Statistics. (2005). *The 2004 National Study of Postsecondary Faculty*. <https://nces.ed.gov/pubsearch/pubsinfo.asp?pubid=2007175>
- O'Donnell, R. (20 juillet 2011). « Why Productivity Data Matters ». *Inside Higher Ed*. https://www.insidehighered.com/views/2011/07/20/o_donnell_on_faculty_productivity_data
- Perks, S. (15 avril 2013). « Academic workload: A model approach ». *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/higher-education-network/blog/2013/apr/15/academic-workload-modelling-management>
- Schalin, J. (2011). *A Common-Sense Look at UNC Faculty Workloads*. The John William Pope Center for Higher Education Policy. http://www.johnlocke.org/acrobat/pope_articles/faculty_report_l3.pdf
- Serpe, R., Large, M., Large, L. B., Newton, R., Kilpatrick, K., et Mason, R. (2002). *CSU Faculty Workload Report*. San Marcos (CA) : The California State University.
- Serpe, R., Large, M., Large, L. B., Kilpatrick, K., Mason, R., Brown, K., et Juarez, J. (2003). *Comparable Faculty Workload Report*. San Marcos (CA) : The California State University.
- Stancill, J. (2 avril 2015). « Bill aims to increase number of courses faculty teach ». *The News & Observer*. <http://www.newsobserver.com/news/politics-government/politics-columns-blogs/under-the-dome/article17207723.html>
- State of New York Office of the State Comptroller. (1996). *State University of New York Teaching Workload*. <http://osc.state.ny.us/audits/audits/9798/96s55.pdf>
- Straumsheim, C. (4 mars 2013). « Hours in the Classroom ». *Inside Higher Ed*. <https://www.insidehighered.com/news/2013/03/04/plan-increase-faculty-workload-ohio-resurfaces-budget-bill>
- « The Politics of Intervention: External Regulation of Academic Activities and Workloads in Public Higher Education ». (1996). *Academe*. 82(1) 46-52.
- Université de la Californie. (2007). *Faculty Instructional Activities. Annual Report to the Legislature*. http://www.ucop.edu/academic-planning-programs-coordination/_files/documents/fia/fia_annlrpt2007.pdf
- Université du Delaware. (2017). *The National Study of Instruction Costs and Productivity (The Delaware Cost Study)*. <http://ire.udel.edu/cost/>
- Université du Maryland. *Faculty Workload and Rewards*. <https://facultyworkloadandrewardsproject.umd.edu/index.html>
- Réseau de l'Université du Texas. (2011). *Faculty Workload Audit Report*. System Audit Office.

Réseau de l'Université du Texas. (2015). *Faculty Academic Workload Audit Fiscal Year 2015*. System Audit Office.

Vedder, R., Matgouranis, C. et Robe, J. (2011). *Faculty Productivity and Costs at the University of Texas at Austin: A Preliminary Analysis*. Washington (DC) : Centre for College Affordability and Productivity. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED536155.pdf>

Wagner, L. (31 mars 2015). « Bill would require all UNC professors to teach heavy course load ». NC Policy Watch blog. <http://pulse.ncpolicywatch.org/2015/03/31/bill-would-require-all-unc-professors-to-teach-heavy-course-load/#sthash.pkbhEANb.dpbs>

Tableau D2 : Exemples de lois et d'instruments législatifs sur la charge de travail des professeurs aux États-Unis

<p>Floride <i>Code d'éducation de la maternelle à la 20^e année</i> 1012.945 Nombre requis d'heures d'enseignement en classe pour les membres du corps professoral des universités</p>	<p>(2) Chaque membre du corps professoral équivalent temps plein d'une université qui est rémunéré entièrement à partir des fonds publics doit enseigner au moins 12 heures de cours par semaine en classe.</p>
<p>Texas <i>Code d'éducation du Texas</i> Article 51.402</p> <p>Réseau de l'Université du Texas Règle 31006 du bureau des administrateurs : Exigences relatives à la charge de travail universitaire</p>	<p>Le conseil de coordination, le Collège du Texas et le réseau universitaire [...] doivent élaborer et recommander des politiques générales et des rapports normalisés sur les charges de travail et les services du corps professoral.</p>
<p>Ohio <i>Code révisé</i> Article 3345.45 Normes relatives à la charge de travail du personnel enseignant – politique sur la charge de travail du personnel enseignant</p>	<p>[...] le chancelier de l'enseignement supérieur, conjointement avec toutes les universités d'État, comme défini à l'article 3345.011 du Code révisé, doit élaborer des normes relatives à la charge de travail des professeurs à temps plein et à temps partiel, en conformité aux missions des universités, et mettant l'accent sur l'expérience d'apprentissage des étudiants de premier cycle. Les normes doivent contenir des directives claires permettant aux établissements de déterminer une charge d'enseignement de premier cycle acceptable pour le corps professoral.</p> <p>[...] les politiques adoptées aux termes du présent article ne sont pas des sujets se prêtant à la négociation collective. Nonobstant la division (A) de l'article 4117.10 du Code révisé, toute politique adoptée aux termes du présent article par un conseil fiduciaire l'emporte sur toute disposition conflictuelle d'une convention collective conclue entre l'association des employés et le conseil fiduciaire.</p>
<p>Iowa – proposé Dossier 64 du Sénat Loi sur l'efficacité de l'enseignement et l'emploi des professeurs dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du bureau des administrateurs de l'État (déposé en janvier 2015, renvoyé en comité, rejeté)</p>	<p>Tout professeur employé par un établissement d'enseignement supérieur relevant du bureau doit donner au moins un cours d'un crédit par semestre.</p> <p>Chaque établissement d'enseignement supérieur relevant du bureau doit élaborer un mécanisme d'évaluation et l'exécuter à la fin de chaque session, au moyen duquel chaque étudiant inscrit à l'établissement évalue l'efficacité de l'enseignement de chaque professeur qui lui donne un cours chaque session.</p> <p>Si un professeur n'atteint pas le seuil de rendement minimal, d'après les évaluations des étudiants de l'efficacité de l'enseignement du professeur, conformément aux critères et au système de notation adoptés par le bureau, l'établissement doit mettre fin à l'emploi du professeur sans égard au statut ou au contrat. (2) Les noms des cinq professeurs qui se classent au rang inférieur dans l'évaluation de leur établissement pour la session, mais qui ont obtenu une note supérieure au seuil de rendement, sont publiés sur le site Internet de l'établissement, et l'association étudiante a la possibilité de voter sur la rétention des cinq professeurs à titre d'employés de</p>

	l'établissement. L'établissement met fin à l'emploi du professeur qui a recueilli le moins de votes concernant la rétention, peu importe le statut ou le contrat.
Caroline du Nord – proposé Amélioration de la qualité de l'enseignement des membres du corps professoral et du réseau de l'Université de la Caroline du Nord Projet de loi sénatorial 593 (renvoyé en comité, rejeté)	Le conseil d'administration doit adopter une politique qui s'applique à tous les établissements constitutifs exigeant que tous les professeurs enseignent au moins huit cours par année scolaire. Le traitement d'un professeur qui enseigne moins que le nombre requis de cours sera réduit au prorata.