

## Résumé de l'intervenant

### **Alors que les coûts de main-d'œuvre augmentent plus rapidement que les recettes, les universités ontariennes font face à des difficultés en matière de viabilité**

Étant donné que l'on ne prévoit pas de croissance importante de l'effectif étudiant dans les prochaines années, les universités ontariennes sont confrontées à un avenir dans lequel le coût de la main-d'œuvre dépassera les recettes. Selon un nouveau rapport du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES), cela pourrait engendrer de la difficulté à assurer la qualité de l'enseignement.

Selon l'étude précédente du COQES portant sur la [viabilité du secteur universitaire](#) (en anglais), la population des 18 à 20 ans de la Province devrait baisser au cours des deux prochaines décennies et les recettes devraient demeurer relativement stables. Le nouveau rapport, *University Sustainability : Expenditures*, examine le coût de la main-d'œuvre des universités, qui représente 73 % de leurs dépenses de fonctionnement. Ces trois dernières années, les employés permanents ont reçu des augmentations salariales de 3,9 % en moyenne, tandis que les recettes ont augmenté de seulement 2,4 % au cours de la même période.

#### **Description du projet**

Le présent document est fondé sur le [cadre conceptuel élaboré par le COQES en 2016](#) (en anglais) et examine les facteurs liés aux dépenses de main-d'œuvre dans le secteur universitaire de l'Ontario, y compris la rémunération et la charge de travail des professeurs à temps partiel et à temps plein.

La plupart des données figurant dans le rapport proviennent de sources publiques. Étant donné qu'il n'existe pas de base de données unique pour le suivi de la rémunération dans le secteur universitaire de l'Ontario, les données sur la rémunération figurant dans le rapport proviennent de la Liste de divulgation des salaires publics de l'Ontario (surnommée « liste Sunshine ») et du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et collèges (SIPEUC) compilées par Statistique Canada. Pour ce qui est des professeurs à temps partiel, les renseignements ont été fournis par quatre universités ontariennes. Les quatre établissements ne reflètent pas nécessairement le système dans son ensemble, mais les constatations sont semblables à celles qui ont été publiées récemment par le Conseil des universités de l'Ontario (CUO) dans son rapport intitulé *Faculty at work*. Le rapport du CUO conjugué à la recherche et aux conventions collectives antérieures du COQES a fourni des renseignements sur la charge de travail des professeurs à temps plein.

#### **Constatations**

Les salaires des professeurs à temps plein débutants et en fin de carrière de l'Ontario sont les plus élevés au pays et parmi les plus élevés au monde. Un peu plus de 85 % des quelque 15 000 membres à temps plein du corps professoral de la Province gagnaient 100 000 \$ ou plus.

Depuis l'élimination de la retraite obligatoire en 2006, le pourcentage d'enseignants à temps plein âgés de plus de 65 ans est passé à 9 % et continue de croître, et rien ne permet de prédire quand et comment il se stabilisera. Au cours de la même période, le pourcentage de professeurs à temps plein âgés de 35 ans et moins est passé de 11 % à 5 %. Cela a une incidence sur le renouvellement du corps professoral, mais aussi sur les coûts pour les établissements d'enseignement, car les professeurs principaux coûtent 60 % de plus que la plupart des professeurs subalternes. Selon le rapport, si la retraite obligatoire avait été maintenue, 1 239 nouveaux professeurs plus jeunes auraient pu être embauchés, ce qui aurait permis de réaliser des économies de 89 millions de dollars.

À l'heure actuelle, les professeurs à temps partiel donnent environ la moitié des cours de premier cycle en Ontario. Étant donné qu'il n'existe pas de preuve définitive que le recours à des enseignants à temps partiel engendre une baisse de la qualité de l'enseignement, les établissements d'enseignement les emploient à titre de solution rentable leur permettant d'accroître leur capacité d'enseignement. Un [rapport produit en 2014 par le COQES](#) a conclu que si les professeurs à temps plein qui n'étaient pas actifs en recherche devaient enseigner deux fois la charge de leurs collègues actifs en recherche, la capacité des professeurs à temps plein augmenterait de 10 %, ce qui équivaut à peu près à l'ajout de 1 500 professeurs.

L'auteur du rapport indique que le but de ce dernier n'est pas de porter un jugement sur le niveau du coût de la main-d'œuvre, mais plutôt d'examiner ce qui stimule l'augmentation des coûts d'exploitation et des dépenses, et de mettre en lumière les outils qui ont été mis en place pour répondre à cette croissance. Un rapport à venir du COQES s'appuiera sur ces constatations et examinera la façon dont la qualité de l'enseignement peut être préservée tout en maintenant l'équilibre entre les recettes et les dépenses.

*University Sustainability : Expenditures* a été rédigé par Harvey P. Weingarten, Linda Jonker, Amy Kaufman et Martin Hicks, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.