



Conseil ontarien
de la qualité de
l'enseignement supérieur

Un organisme du gouvernement de l'Ontario

Les « autres » professeurs d'université : enseignants non à temps plein dans les universités de l'Ontario

Cynthia C. Field, Glen A. Jones, Grace
Karram Stephenson et Artur Khoyetsyan,
Université de Toronto



Publié par le

Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur

1, rue Yonge, bureau 2402
Toronto (Ont.), Canada, M5E 1E5

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

Citer ce document comme suit :

Field, C. C., G. A Jones, G. Karram Stephenson et A. Khoyetsyan (2014). *Les « autres » professeurs d'université : enseignants non à temps plein dans les universités de l'Ontario*, Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

Remerciements

Les auteurs souhaitent remercier l'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario de ses données sur les salaires ainsi que de ses commentaires sur une version préliminaire de ce rapport. Alexander Darling nous a communiqué des tableaux utiles sur les ententes contractuelles. Nous souhaitons également exprimer notre reconnaissance à un certain nombre de membres du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur, dont Lindsay Declou, qui nous a fourni des tableaux de données provenant du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges, et Nicholas Dion, qui nous a fait d'excellentes suggestions rédactionnelles. Nous sommes particulièrement reconnaissants à Richard Wiggers et à Vicki Maldonado qui ont dirigé l'initiative de recherche sur les politiques concernant les étudiants et les examinateurs anonymes de leurs commentaires très constructifs.

Table des matières

Résumé	6
1. Introduction	8
2. Contexte	9
2.1 Inscriptions à la hausse dans les universités	9
2.2 Emploi de professeurs à temps plein.....	9
2.3 Enseignants non employés à temps plein	11
3. Catégories d'enseignants qui ne sont pas employés à temps plein dans les universités de l'Ontario	15
3.1 Chargés de cours.....	16
3.2 Étudiants diplômés enseignants	16
3.3 Autres enseignants	16
4. Chargés de cours.....	18
4.1 Salaires	19
4.2 Régimes d'assurance-maladie	20
4.3 Régimes de retraite.....	22
4.4 Aide relative aux droits de scolarité	22
4.5 Espace de bureau et technologie	24
4.6 Résumé.....	24
5. Étudiants diplômés enseignants.....	26
5.1 Salaires et avantages sociaux	27
5.2 Formation.....	28
5.3 Espace de bureau et technologie	28
5.4 Assistance à l'enseignement	28
5.5 Propriété intellectuelle et liberté universitaire	28
5.6 Limite du nombre de nominations.....	29
5.7 Résumé.....	29
6. L'emploi d'enseignants non à temps plein dans les universités de l'Ontario	30
6.1 Université York.....	31
6.2 Université de Toronto	34
6.3 Université McMaster	36
6.4 Université Carleton	37
6.5 Université Nipissing	39
6.6 Résumé.....	40

7. Conclusions	41
7.1 Quelles catégories d'enseignants n'occupant pas un poste à temps plein les universités ontariennes emploient-elles?	41
7.2 Quelles sont les conditions d'emploi des enseignants qui ne sont pas à temps plein?	41
7.4 Le ratio entre les enseignants à temps plein et non à temps plein a-t-il changé au fil des ans dans les universités ontariennes?	42
7.5 Domaines dans lesquels d'autres recherches devraient être réalisées	42
7.6 Observations finales	42
Références bibliographiques	44

Liste des figures

Figure 1 : Inscriptions dans les universités de l'Ontario (ETP, tous les cycles), 2003-2004 à 2012-2013.....	9
Figure 2 : Nombre de professeurs occupant un poste menant à la permanence dans les universités de l'Ontario, 1990-2011.....	10
Figure 3 : Changement en pourcentage du nombre de chargé de cours, d'étudiants diplômés enseignants et d'inscriptions depuis 2002-2003	32
Figure 4 : Variation du pourcentage des nominations de chargé de cours et des nominations à un poste menant à la permanence, 2002-2013	33
Figure 5 : Variation de pourcentage – nombre de nominations par catégorie, Université de Toronto, 2004-2012	35
Figure 6 : Variation de pourcentage – professeurs permanents/occupant un poste menant à la permanence, chargés de cours et étudiants à temps plein – Université McMaster, 2010-2013	37
Figure 7 : Nombre de cours enseignés par des chargés de cours c. professeurs permanents/occupant un poste menant à la permanence, Université Carleton, 2010-2013	39
Figure 8 : ETP – professeurs à temps plein et chargés de cours (temps partiel) employés par l'Université Nipissing, 2005-2013	40

Liste des tableaux

Tableau 1 : Estimations de la population active des professeurs d'université selon la situation d'emploi et la permanence	12
Tableau 2 : Représentation des chargés de cours	18
Tableau 3 : Salaires des chargés de cours des universités de l'Ontario	19
Tableau 4 : Accès des chargés de cours des universités de l'Ontario à un régime d'assurance-maladie	21
Tableau 5 : Accès des chargés de cours des universités de l'Ontario à un régime de retraite	22
Tableau 6 : Aide relative aux droits de scolarité des chargés de cours établie dans les conventions collectives	23
Tableau 7 : Accès des chargés de cours à un bureau et à la technologie explicitement mentionné dans les conventions collectives	24
Tableau 8 : Modalités de travail des étudiants diplômés enseignants selon l'université.....	27
Tableau 9 : Salaires des étudiants diplômés enseignants et des chargés de cours à l'Université Queen's, à l'Université de Toronto et à l'Université York.....	27
Tableau 10 : Nominations de chargé de cours et d'étudiant diplômé enseignant, professeurs occupant un poste menant à la permanence et inscriptions à l'Université York, 2002-2013.....	31
Tableau 11 : Nominations au poste de directeur de cours de chargés de cours de l'Université York selon la faculté, 2002-2013	34
Tableau 12 : Nombre d'enseignants dans les différentes catégories, Université de Toronto, 2004-2012.....	35
Tableau 13 : Nombre total d'étudiants à temps plein, de chargés de cours et de professeurs à temps plein à l'Université McMaster University, 2010-2013.....	36
Tableau 14 : Nombre total de chargés de cours, de professeurs permanents/occupant un poste menant à la permanence et d'étudiants diplômés enseignants à l'Université Carleton, 2010-2013.....	37
Tableau 15 : Nombre de chargés de cours et de professeurs à temps plein par unité scolaire, automne-hiver 2012-2013, Université Carleton	38
Tableau 16 : Nombre de cours enseignés par des professeurs permanents/occupant un poste menant à la permanence et par les chargés de cours, Université Carleton, 2010-2013	38
Tableau 17 : Nombre moyen de cours enseignés par les chargés de cours et professeurs permanents/occupant un poste menant à la permanence, Université Carleton, 2010-2013	39

Résumé

Un nombre croissant de recherches démontrent que le travail et les conditions de travail des professeurs d'université de nombreux pays ont connu des changements majeurs au cours des dernières décennies. Dans certains cas, ces changements ont mené à l'augmentation de l'embauche d'enseignants pour des postes autres qu'à temps plein et des interrogations ont été soulevées, en particulier aux États-Unis, au sujet des conditions de travail des membres à temps partiel du corps professoral et des répercussions de ces changements sur la qualité de l'éducation. Le nombre de membres à temps plein du corps professoral des universités de l'Ontario n'a pas connu la croissance fulgurante du nombre d'étudiants, ce qui soulève la question de savoir si les universités ont embauché un plus grand nombre de professeurs n'exerçant pas à temps plein et si l'équilibre entre le nombre de professeurs à temps plein et non à temps plein change. Il existe toutefois très peu de recherches empiriques sur les enseignants n'exerçant pas à temps plein en Ontario. Cette étude explore ce dossier de façon préliminaire en posant les quatre questions suivantes :

- a) Quelles catégories d'enseignants n'occupant pas un poste à temps plein les universités ontariennes emploient-elles?
- b) Quelles sont les conditions d'emploi des enseignants qui ne sont pas à temps plein?
- c) Le nombre d'enseignants qui ne sont pas employés à temps plein par les universités de l'Ontario a-t-il changé au fil du temps?
- d) Le ratio entre les enseignants à temps plein et ceux non à temps plein a-t-il changé au fil des ans dans les universités ontariennes?

La méthode de recherche a mis l'accent sur la collecte et l'analyse de données accessibles au public en procédant à l'examen détaillé des conventions collectives et des documents connexes ainsi que sur l'analyse des données des établissements sur l'emploi. La plupart des universités ne communiquent pas de données sur les nominations d'enseignants qui ne sont pas à temps plein.

Quelles catégories d'enseignants n'occupant pas un poste à temps plein les universités ontariennes emploient-elles?

Chaque université de l'Ontario est une société autonome qui a la capacité de prendre des décisions indépendantes concernant l'embauche. Les membres du corps professoral de la plupart des universités sont syndiqués et il existe des différences majeures entre les catégories d'emploi et les ententes en matière d'emploi des différents établissements. Les enseignants qui n'exercent pas à temps plein peuvent être classés en trois grands groupes : les chargés de cours, habituellement embauchés au cours; les étudiants diplômés qui enseignent, c'est-à-dire qui assument indépendamment la responsabilité de l'enseignement d'un cours; les autres enseignants, une catégorie qui comprend une vaste gamme de types de nomination et qu'il est difficile, voire impossible de comparer d'un établissement à l'autre. Notre analyse s'est concentrée sur les chargés de cours et les étudiants diplômés enseignants.

Quelles sont les conditions d'emploi des enseignants qui ne sont pas à temps plein?

Ces conditions varient d'un établissement à l'autre. Les salaires vont de 5 584 \$ par cours (demi-cours) à l'Université Nipissing à 7 665 \$ à l'Université York. Ils sont beaucoup plus élevés que les salaires moyens des professeurs auxiliaires aux États-Unis. Les conventions collectives des chargés de cours garantissent certains avantages sociaux, y compris dans certains établissements, une régime de retraite, un régime d'assurance-maladie, des congés, etc. L'accès à un espace de bureau partagé et à la technologie est également garanti par la plupart des conventions collectives. Certaines conventions prévoient une forme

quelconque de sécurité d'emploi liée à l'ancienneté et à l'avancement professionnel, mais il est clair que les chargés de cours n'ont pas la même sécurité d'emploi que les professeurs ayant obtenu la permanence.

Les conditions d'emploi des étudiants diplômés enseignants sont à peu près les mêmes que celles des chargés de cours.

Le nombre d'enseignants qui ne sont pas employés à temps plein par les universités de l'Ontario a-t-il changé au fil du temps?

La plupart des universités ontariennes ne déclarent pas le nombre de leurs enseignants qui ne sont pas à temps plein, mais des données pertinentes sont disponibles sur le site Web de cinq établissements. Sur la base de ces données limitées, il est évident que le nombre de chargés de cours a augmenté au cours des dernières années dans quatre des cinq universités. L'Université Nipissing fait exception – le nombre de chargés de cours y change chaque année, mais les données n'indiquent pas une tendance à la hausse. Le nombre d'étudiants diplômés qui enseignent a augmenté à l'Université de Toronto, mais est demeuré relativement stable à l'Université York.

Le ratio entre les enseignants à temps plein et non à temps plein a-t-il changé au fil des ans dans les universités ontariennes?

Le ratio ainsi que les tendances semblent varier énormément selon les établissements. Les conventions collectives de quatre universités limitent la proportion de cours qui peuvent être enseignés par des chargés de cours à temps partiel. Ce ratio entre chargés de cours et membres à temps plein du corps professoral paraît augmenter dans certaines universités tandis qu'il diminue ou demeure stable dans d'autres. Il est impossible de distinguer des tendances claires à partir des données publiques limitées disponibles.

Conclusions

Les constatations de cette étude exploratoire portent à croire qu'il peut y avoir des différences majeures par université en ce qui a trait à l'équilibre entre les membres permanents à temps plein du corps professoral et les enseignants qui n'occupent pas un poste à temps plein. Dans une université, le pourcentage de cours enseignés par des chargés de cours durant les sessions régulières (automne et hiver) est estimé à environ 25 %. La convention collective de l'une des universités limite le nombre de cours qui peuvent être enseignés par des étudiants diplômés. Les conventions collectives de quatre universités limitent le pourcentage de cours qui peuvent être enseignés par des chargés de cours (de 15 à 35 % selon la convention). Toutes ces conventions prévoient des exceptions et les pourcentages pourraient s'avérer légèrement supérieurs.

D'autres travaux de recherche sont donc clairement nécessaires pour comprendre en détail ces changements ainsi que leurs répercussions sur l'enseignement supérieur en Ontario. Les travaux de recherche à venir devraient comprendre :

- a. Une enquête à l'échelle provinciale sur les chargés de cours afin d'en savoir davantage sur leurs antécédents (scolaires et professionnels), leur situation d'emploi et leur charge de cours ainsi que sur leurs perceptions et expériences.
- b. Une étude plus détaillée des modes de dotation des établissements reposant sur la collecte et l'analyse de données relatives aux tendances de l'emploi dans toutes les universités ontariennes.
- c. Une analyse détaillée des modes de dotation de certaines unités scolaires de différentes universités ontariennes et de leurs répercussions sur la qualité de l'enseignement et la réussite des étudiants.

1. Introduction

Un nombre croissant de recherches démontrent que le travail et les conditions de travail des professeurs d'université de nombreux pays ont connu des changements majeurs au cours des dernières décennies. La carrière universitaire, un terme largement utilisé pour un éventail de plus en plus diversifié de travailleurs qui assument des fonctions d'enseignement et de recherche dans les universités, évolue et l'on cherche de plus en plus à comprendre l'incidence de ces changements sur les membres du corps professoral, les étudiants et les établissements mêmes (Cummings, Shin et Teichler, 2014; Jones, 2007).

Dans certains pays, notamment aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Australie, on a observé une hausse importante du nombre de professeurs embauchés selon un contrat à court terme et une baisse du nombre de professeurs détenant la permanence. Aux États-Unis, on estime que le tiers seulement de tous les professeurs d'université sont nommés à un poste traditionnel menant à la permanence et qu'environ la moitié des enseignants ont un contrat à court terme, et sont souvent rémunérés au cours (Muzzin, 2009). La Coalition on the Academic Workforce (2012) a fait état de problèmes graves relativement aux conditions de travail de ces professeurs « auxiliaires », y compris un salaire moyen d'à peu près 2 700 \$ par cours de trois crédits, peu d'avantages sociaux et peu de sécurité d'emploi. Ces membres du corps professoral sont souvent informés tardivement de leur charge d'enseignement, ne disposent que de peu de temps pour préparer leurs cours et pour les contacts à l'extérieur des cours avec les étudiants, et ont peu d'occasions de participer à la vie universitaire. Les répercussions de ces changements sur la qualité de l'éducation ont été soulignées par le Council on Higher Education Accreditation (Kezar, Maxey et Eaton, 2014) et dans un rapport du comité de la Chambre responsable de l'éducation et de la main-d'oeuvre (2014).

Des préoccupations similaires ont été exprimées au Canada et, bien que l'on suppose fréquemment que les problèmes sont à peu près les mêmes ici qu'aux États-Unis, il y a eu étonnamment peu de recherches canadiennes sur les enseignants universitaires qui ne sont pas nommés à un poste traditionnel menant à la permanence. La présente étude, axée sur les universités publiques de l'Ontario, explore le sujet de façon préliminaire à partir de quatre questions clés, dans le cadre d'une analyse détaillée de documents, de rapports et de données accessibles au public :

- a) Quelles catégories d'enseignants n'occupant pas un poste à temps plein les universités ontariennes emploient-elles?
- b) Quelles sont les conditions d'emploi des enseignants qui ne sont pas à temps plein?
- c) Le nombre d'enseignants qui ne sont pas employés à temps plein par les universités de l'Ontario a-t-il changé au fil du temps?
- d) Le ratio entre les enseignants à temps plein et non à temps plein a-t-il changé au fil des ans dans les universités ontariennes?

Nous commençons par une discussion sur les éléments clés du contexte de l'enseignement supérieur canadien (et ontarien), qui constituent un fondement important pour notre analyse ainsi que par l'examen des recherches et analyses réalisées précédemment et qui ont éclairé notre travail. Nous discutons ensuite de la conception de l'étude, puis nous présentons et analysons les données liées à chacune des quatre questions. Nous concluons le rapport par un bref sommaire des constatations clés, des répercussions sur le plan de la politique et des suggestions pour de futures recherches.

2. Contexte

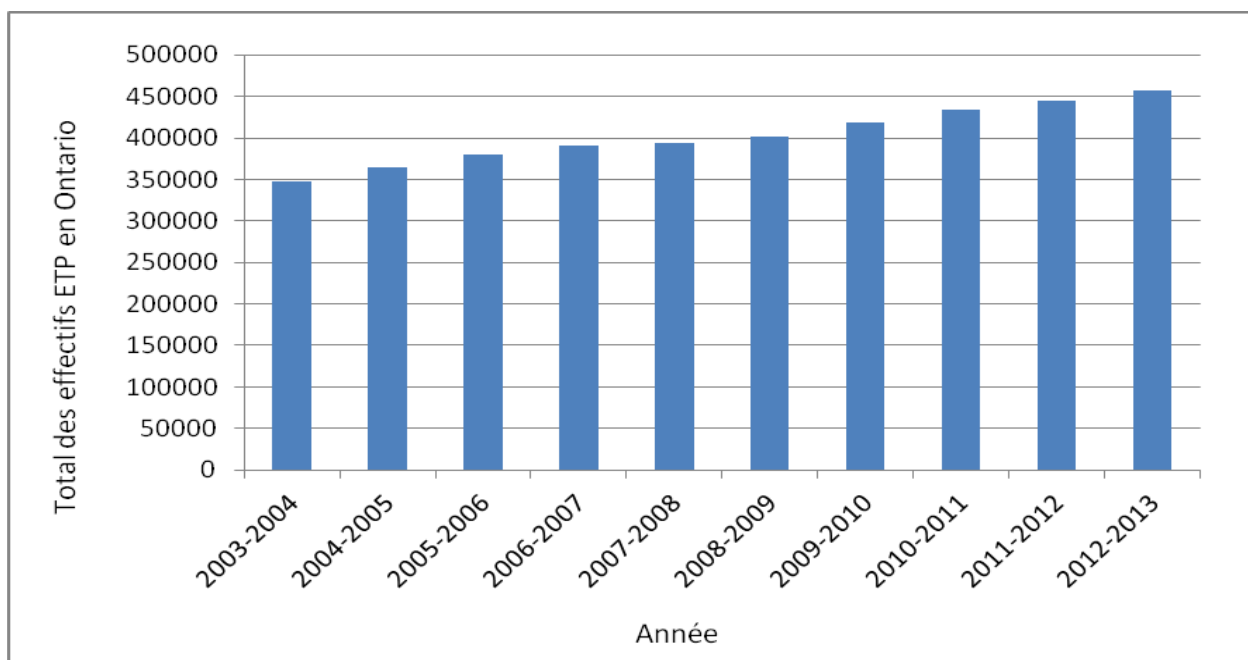
Cette section traite de deux caractéristiques contextuelles du milieu universitaire ontarien qui sous-tendent la discussion actuelle sur la nature changeante du travail universitaire : la croissance du nombre d'inscriptions et l'emploi de professeurs à temps plein. Cette discussion est suivie par une revue des travaux portant sur les enseignants n'occupant pas un poste temps plein et qui ont fourni un fondement solide pour notre travail.

2.1 Inscriptions à la hausse dans les universités

Les inscriptions augmentent dans les universités canadiennes. Cela est tout particulièrement vrai en Ontario, où l'élargissement de l'accès aux études supérieures a été une des grandes priorités du gouvernement au cours de la dernière décennie. Selon des données du Conseil des universités de l'Ontario, les inscriptions au premier cycle sont passées de 311 660 équivalents temps plein (ETP) en 2002-2003 à 400 272 en 2012-2013, une croissance de 28 % pour la décennie. Les inscriptions aux deuxième et troisième cycles sont passées de 36 654 à 56 118 durant la même période – soit une hausse de 53 %. Le total des inscriptions en ETP (premier cycle et cycles supérieurs) a grimpé de 348 314 à 456 460 (voir la figure 1) ou de 31 %.

L'expansion du nombre d'inscriptions a d'énormes répercussions sur l'enseignement universitaire.

Figure 1 : Inscriptions dans les universités de l'Ontario (ETP, tous les cycles), 2003-2004 à 2012-2013



Source : Conseil des universités de l'Ontario

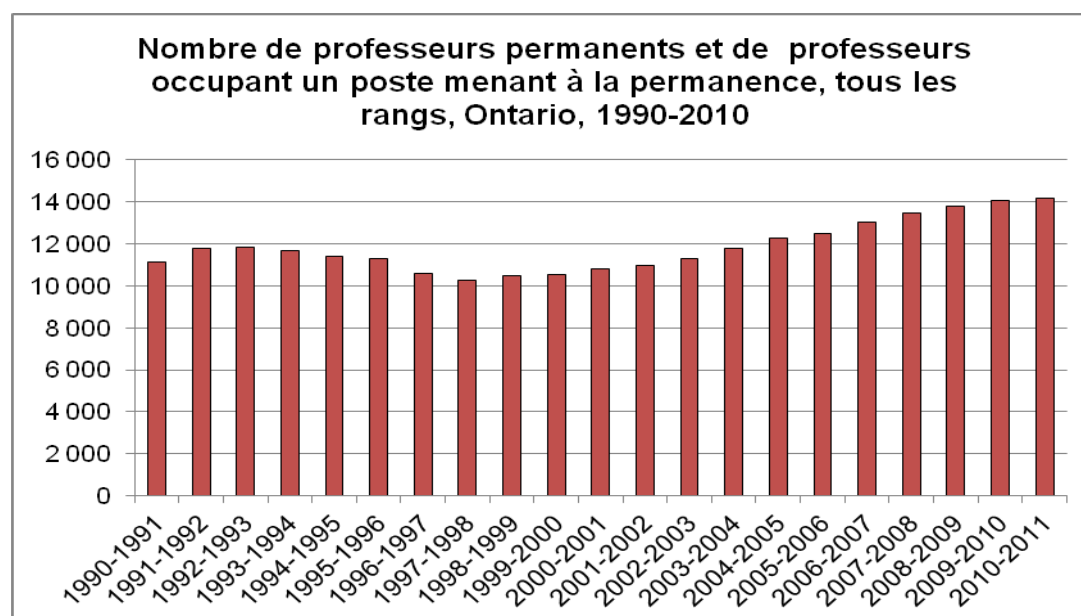
2.2 Emploi de professeurs à temps plein

On désigne habituellement le poste de professeur à temps plein traditionnel au Canada comme un poste « menant à la permanence ». Les nouveaux postes sont explicitement annoncés comme « menant à la permanence » et les candidats retenus entament une longue période de probation. Leurs activités d'enseignement, de recherche et de service feront éventuellement l'objet d'un examen, à la suite de quoi l'on décidera de leur accorder ou non la permanence. Les nominations menant à la permanence sont également

hiérarchisées, les nominations initiales se faisant au rang de professeur adjoint. Des examens subséquents du rendement peuvent mener à l'avancement au rang de professeur auxiliaire et, enfin, à celui de professeur titulaire. On attend des professeurs qui occupent un poste menant à la permanence au Canada qu'ils mènent, selon une combinaison quelconque, des activités de recherche, d'enseignement et de service (Jones, Gopaul, Weinrib, Metcalfe, Fisher, Gingras et Rubenstein, 2014). En plus des postes traditionnels débouchant sur la permanence, certaines universités de l'Ontario ont créé des postes centrés sur l'enseignement – des postes permanents dont les titulaires doivent accorder une importance prépondérante à l'enseignement (Vajoczki, Fenton, Menard et Pollon, 2011).

Le nombre de membres du corps professoral des universités ontariennes qui occupent un poste menant à la permanence est présenté à la figure 2. Il est évident que ce nombre a connu des hauts et des bas au cours de la période de 21 ans saisie par le tableau : l'effectif professoral a augmenté au début des années 1990 puis diminué au milieu des années 1990. L'année universitaire 1997-1998 affichant le plus faible total de cette période, alors que l'on comptait 10 290 membres du corps professoral occupant un poste menant à la permanence, mais ce nombre s'est élevé chaque année depuis, pour atteindre 14 184 en 2010-2011. La croissance du nombre de membres du corps professoral durant cette période a été lente et uniforme : 29 % sur les dix ans de 2001-2002 à 2010-2011.

Figure 2 : Nombre de professeurs occupant un poste menant à la permanence dans les universités de l'Ontario, 1990-2011



Source : Statistique Canada, données du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges

Ces données font ressortir une différence clé entre les changements que connaît la profession universitaire en Ontario, où le nombre de postes menant à la permanence augmente progressivement depuis plus d'une décennie, et ceux qui surviennent dans d'autres administrations où il connaît un déclin. Toutefois, le nombre de postes à temps plein menant à la permanence n'a pas augmenté au même rythme que les inscriptions en Ontario. Le nombre d'étudiants à temps plein dans les universités ontariennes s'est élevé de 52 % entre 2000-2001 et 2009-2010, tandis que le nombre de professeurs à temps plein occupant un poste menant à la permanence n'a augmenté que de 30 %. En d'autres mots, malgré un nombre plus élevé de professeurs à temps plein permanents, les universités subissent encore des pressions considérables pour répondre aux

besoins d'une population étudiante en plein essor, ce qui soulève la question de savoir si les universités embauchent davantage de professeurs qui ne travaillent pas à temps plein afin de répondre à ces besoins.

2.3 Enseignants non employés à temps plein

On constate avec étonnement qu'il existe peu de recherches sur les enseignants qui ne sont pas à temps plein dans les universités canadiennes, mais un certain nombre de thèmes récurrents ressortent toutefois de celles-ci. Le premier thème est le recours grandissant à une main-d'œuvre à temps partiel précaire dans le secteur universitaire. Le deuxième thème veut que les enseignants autres qu'à temps plein ne forment pas un groupe homogène et que des distinctions importantes existent entre les sous-catégories de travailleurs universitaires à temps partiel. Le troisième thème souligne que l'on sait relativement peu de choses sur les répercussions de cette tendance à la précarisation de la main-d'œuvre universitaire sur l'enseignement supérieur au Canada, bien qu'il y ait des preuves de la marginalisation fréquente des professeurs à temps partiel et que ceux-ci doivent souvent relever des défis pour fournir aux étudiants une expérience pédagogique de grande qualité. Le quatrième et dernier thème est le besoin de données et de recherches sur le sujet.

Il se dégage des ouvrages un consensus selon lequel les universités canadiennes embauchent de plus en plus de travailleurs universitaires occasionnels non permanents, dont des enseignants qui non à temps plein. Des études de la fin des années 1980 ont documenté la présence croissante de ces enseignants dans le milieu universitaire (Tuckman et Pickerill, 1988; Warme et Lundy, 1988) ainsi que d'employés contractuels à temps plein mais nommés pour une période limitée (Baldwin, Chronister, Rivera et Bailey, 1993; Chronister, Gansneder, Baldwin et Harper, 2001). Au chapitre de la précarisation des emplois à temps plein, Rosenblum et Rosenblum (1997) se sont intéressés aux tendances de l'emploi en examinant l'évolution des cohortes d'enseignants nouvellement embauchés par les universités canadiennes sur une période de 14 ans (1977 à 1991). Leurs constatations laissent entendre que les nominations contractuelles à temps plein de durée déterminée représentent environ la moitié de toutes les « nouvelles embauches » qui ont eu lieu durant cette période.

Des études plus récentes en sont arrivées aux mêmes conclusions. L'analyse de données limitées sur l'emploi à temps partiel de 1990 à 1997 faite par Omiecinski's (2003) porte à croire que le nombre d'enseignants qui ne sont pas à temps plein a grimpé de 10 % dans l'ensemble des universités canadiennes pendant cette période, tandis que le nombre de professeurs à temps plein a diminué de 8 %. L'analyse exclut le Québec. Dobbie et Robinson (2008) ont comparé des données américaines et canadiennes incomplètes et conclu que les enseignants qui ne sont pas nommés à temps plein peuvent en réalité constituer une plus grande part des travailleurs universitaires au Canada qu'aux États-Unis.

Le tableau 1 présente des estimations de la main-d'œuvre nationale compilées par Statistique Canada et publiées par l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU, 2013). Compte tenu de l'absence de données nationales sur les professeurs à temps partiel, ces pourcentages doivent être vus comme signalant des tendances générales, mais ils tendent à indiquer la précarisation des postes d'enseignants à temps plein et à temps partiel dans les universités. Selon cette analyse, le pourcentage de professeurs permanents à temps plein a diminué de 79,4 % de l'ensemble du corps professoral en 1999 à 65 % en 2010. Le pourcentage de membres temporaires à temps plein du corps professoral, c'est-à-dire des personnes qui ont un poste à temps plein mais un contrat de durée limitée, s'est élevé de 9,8 % de l'ensemble du corps professoral en 1999 à 17 % en 2010. Par ailleurs, si les nominations temporaires à temps partiel ne représentaient que 6,9 % de tous les membres du corps professoral en 1999, ce pourcentage a plus que doublé pour atteindre 15,2 % en 2010.

Tableau 1 : Estimations de la population active des professeurs d'université selon la situation d'emploi et la permanence

Effectif	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2010
Permanent, à temps plein	79,40 %	69,90%	72,00 %	62,00 %	69,30 %	67,90 %	65,00 %
Temporaire, à temps plein	9,80 %	10,70 %	11,70 %	16,30 %	14,20 %	16,00 %	17,00 %
Permanent, à temps partiel	4,00 %	5,90 %	4,00 %	3,30 %	3,30 %	3,60 %	2,90 %
Temporaire, à temps partiel	6,90 %	13,50 %	12,90 %	13,40 %	13,30 %	12,50 %	15,20 %

Source : Reproduit à partir du Tableau 2.22 de l'Almanach 2013 de l'ACPPU

Statistique Canada a recueilli certaines données sur les enseignants non à temps plein entre 1990 et 1998. Omiecinski (2003) s'est servi de ces données pour analyser les tendances provinciales et a constaté une hausse du nombre d'enseignants qui n'étaient pas à temps plein entre 1990-1991 et 1997-1998, dans toutes les provinces sauf en Ontario. Les augmentations les plus importantes ayant eu lieu en Nouvelle-Écosse (33 %), dans les autres provinces atlantiques (27 %) et en Colombie-Britannique (25 %). De l'autre côté, les données provenant de l'Ontario suggèrent que le nombre d'enseignants occupant des postes à temps plein ainsi que ceux occupant des postes à temps partiel ont diminué entre 1990 et 1996. Malgré l'augmentation du nombre d'étudiants de premier cycle en Ontario pendant cette période, le nombre d'enseignants occupant un poste à temps plein a chuté de 13 %, pendant que le nombre d'enseignants occupant un poste à temps partiel a subi une diminution de 4 %.

En résumé, les recherches précédentes suggèrent que les universités canadiennes comptent de plus en plus sur les enseignants qui n'occupent pas un poste permanent à temps plein, mais qu'il peut y avoir des différences importantes entre les provinces (Omiecinski, 2003).

Selon notre deuxième thème, les enseignants qui ne sont pas à temps plein ne forment pas un groupe homogène. Dans ce qui constitue sans aucun doute l'analyse la plus détaillée sur les membres à temps partiel du corps professoral au Canada, Rajagopal (2002) établit une importante distinction entre ce qu'elle désigne comme le professeur à temps partiel « traditionnel » et le « nouveau » professeur à temps partiel. Les professeurs à temps partiel traditionnels sont des personnes qui ont une carrière à l'extérieur de l'université et qui enseignent à temps partiel afin de partager leurs compétences et leur expérience. Font partie de cette catégorie l'avocat qui enseigne un cours spécialisé à la faculté de droit, le haut fonctionnaire qui donne un cours sur la politique dans un département de sciences sociales et la femme d'affaires qui donne un cours sur l'entrepreneuriat. Ces personnes font profiter la classe d'une expérience concrète. Les nouveaux professeurs à temps partiel tant qu'à eux aspirent à être nommés à un poste à temps plein, menant à la permanence. Ils voient l'enseignement universitaire comme une carrière, mais comme ils sont incapables de trouver un emploi à temps plein, ils acceptent des postes à temps partiel pour lesquels ils sont rémunérés au cours. Muzzin et Shahjahan (2005) notent que les nouveaux enseignants à temps plein font face à plusieurs défis dont le peu de sécurité d'emploi qui leur est accordé et le fait que leurs contrats sont souvent annulés à très bref préavis. Certains professeurs à temps partiel ne peuvent pas obtenir suffisamment de contrats d'enseignement pour toucher un salaire suffisant et doivent trouver un autre emploi. D'autres obtiennent des contrats d'enseignement dans plusieurs universités et deviennent des « habitués de l'autoroute », se déplaçant d'un établissement à l'autre pour enseigner (Muzzin, 2009).

Si le pourcentage d'enseignantes à temps plein au Canada a augmenté de 13 à 34 % entre 1970 et 2008, on retrouve toujours un pourcentage plus élevé d'hommes dans les postes supérieurs et de leadership du milieu universitaire (Baker, 2013). Les femmes sont représentées de façon disproportionnée dans les postes de niveaux subalternes et non permanents (ACPPU, 2013). La majorité des professeurs qui ne sont pas nommés à temps plein sont des hommes (Omiecinski, 2003; Rajagopal, 2002), mais la majorité des « nouveaux » professeurs à temps partiel sont des femmes. En d'autres mots, la majorité des personnes qui enseignent à temps partiel tout en poursuivant une carrière à l'extérieur du milieu universitaire sont de sexe masculin, tandis que la majorité des professeurs à temps partiel qui occupent des emplois précaires sont de sexe féminin.

Rajagopal (2002), Muzzin et Shahjahan (2005) et Grant (2004) ont constaté que d'autres écarts importants existent entre ces groupes « traditionnel et nouveau » de professeurs à temps partiel en terme de discipline. Rajagopal a également relevé des différences entre les disciplines ce qui porte à croire que les modes de dotation peuvent varier en fonction du programme d'études ou du département. Les ententes en matière de dotation des programmes professionnels, qui peuvent exiger des enseignants qu'ils supervisent des stages, peuvent être tout à fait différentes des ententes visant un programme de musique par exemple, dans le cadre duquel des instructeurs spécialisés enseignent la prestation musicale, ou à des programmes de sciences comportant des séances de laboratoire. Muzzin et Shahjahan ont trouvé que les deux tiers des enseignants à temps partiel dans les disciplines pharmaceutiques sont membres de groupes minoritaires en termes ethniques ou de sexe.

Le troisième thème est que l'on sait relativement peu de choses sur les répercussions sur l'enseignement supérieur au Canada de l'utilisation croissante de professeurs qui ne sont pas à temps plein. Peu de recherches ont porté sur ces travailleurs et sur leurs expériences ou sur l'incidence des changements touchant la main-d'œuvre universitaire sur la qualité de l'expérience étudiante, l'équilibre entre les activités d'enseignement et de recherche au sein des établissements ou la culture des unités scolaires (Jones, 2013; Muzzin, 2009).

L'Association des universités et collèges du Canada (AUCC) a signalé qu'il est important de comprendre à quel point les universités dépendent des services des chargés de cours à temps partiel et de quelle manière cette pratique peut influencer sur la vie de l'établissement (MacDonald, 2013, n/p). L'AUCC (2011) a également souligné plusieurs problèmes administratifs importants dans son rapport sur la revitalisation de l'enseignement au premier cycle. S'appuyant sur les commentaires d'un enseignant de l'Université Brock pour illustrer son point, le rapport décrit les défis que peuvent avoir à relever les membres à temps partiel et à contrat du personnel enseignant : « Je n'ai pas accès à la bibliothèque de l'université avant le premier jour d'entrée en vigueur de mon contrat, soit habituellement six jours avant de commencer à enseigner. Je ne peux donc pas créer le site Web de mon cours. Je ne peux pas déterminer ce que je pourrais mettre en ligne. Je ne peux pas activer mon adresse électronique » (p. 5). L'AUCC demande avec instance aux établissements de réfléchir au fait que les « enseignants à temps partiel doivent être valorisés et que des efforts doivent être déployés pour veiller à ce qu'ils aient accès aux outils et au soutien dont ils ont besoin pour dispenser un enseignement de qualité » (p. 8).

Rajagopal (2002) et d'autres chercheurs ont fait valoir que les membres à temps partiel du corps professoral sont souvent marginalisés au sein de la collectivité universitaire. Huberman-Arnold (1999) se plaint que ces derniers ne bénéficient pas des nombreux avantages offerts aux membres à temps plein, y compris la permanence et la sécurité d'emploi, les congés sabbatiques, les possibilités d'avancement ainsi que les services de bibliothèque, un bureau et l'accès aux subventions. Selon elle, le manque de reconnaissance est le plus problématique.

Personne ne nous demande ce que nous avons fait au cours de la dernière année ou ce que nous prévoyons faire dans le futur. Peut-être parce que l'on prend pour acquis que nous ne faisons rien d'important durant l'année ou que personne ne s'en soucie d'une façon ou d'une autre. Tous les

avantages et le mérite de notre activité professionnelle rejaillissent sur l'université et aucunement sur nous (Huberman-Arnold, 1999, p. 1).

Il peut également y avoir d'importantes différences entre la satisfaction professionnelle que ressentent les professeurs à temps plein et ceux à temps partiel. L'Université de Windsor a effectué un sondage sur la vie professionnelle et la satisfaction au travail (Drakich & Maticka-Tyndale, 2012), et fait état de divergences importantes entre les réponses des professeurs à temps plein et ceux à temps partiel. Environ 70 % des enseignants qui n'occupaient pas un poste à temps plein ont indiqué qu'ils préféreraient un poste à temps plein. Ils ont déclaré travailler en moyenne 29,3 heures par semaine plutôt que les 35,6 heures déclarées par les enseignants à temps plein, mais recevoir moins que la moitié du salaire moyen des professeurs à temps plein. La petite taille de l'échantillon des enseignants qui n'étaient pas à temps plein limite de toute évidence les résultats de cette étude, mais elle nous donne quand même une idée des expériences et des perceptions des enseignants d'une université.

Les expériences des professeurs à temps partiel peuvent également être différentes d'une université à l'autre. *Affaires universitaires* (2013) a publié un échantillon de données sur les chargés de cours à temps partiel, les enseignants à temps partiel et les enseignants précaires, indiquant un vaste éventail de conditions d'emploi, de charges d'enseignement, de ratios enseignants à temps plein et autres et de salaires au Canada. L'article souligne notamment que la rémunération correspondant à l'enseignement d'un cours complet à l'Université York était supérieure d'environ 50 % à la rémunération de la même charge d'enseignement à l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard.

Le dernier des thèmes ressortant des recherches antérieures est la nécessité de recueillir et de publier des données sur les enseignants à temps partiel ainsi que de réaliser d'autres études sur cet important sujet. Il n'existe pas de données nationales sur les professeurs à temps partiel au Canada, une omission qui limite dramatiquement la capacité des chercheurs de surveiller et d'analyser les tendances du travail universitaire (Bauder, 2006; Hannah, Paul et Vethamany-Globus, 2002; Jones, 2013; Muzzin & Limoges, 2008; Mysyk, 2001; Rajagopal, 2002; 2004). Comme nous le verrons en détail plus loin, l'absence de statistiques nationales signifie également qu'il n'y a pas de définitions communes des catégories d'emploi ou de la charge de travail à temps partiel, ce qui signifie que la comparaison de données sur les professeurs à temps partiel de deux établissements différents peut relever du défi. Le problème devient encore plus grave lorsque l'on tient compte du fait que Statistique Canada a récemment décidé de ne plus recueillir de données sur les professeurs à temps plein, limitant ainsi la capacité des chercheurs dans le domaine des politiques de surveiller les tendances nationales les plus fondamentales au chapitre du sexe, de l'emploi et des salaires des membres du corps professoral.

En résumé, les études menées précédemment laissent entendre que le nombre de professeurs qui ne sont pas employés à temps plein augmente dans les universités canadiennes. Ceux-ci ne constituent pas un groupe homogène – il existe des différences marquées entre les antécédents et l'expérience de ceux qui ont une carrière à l'extérieur de l'université et qui enseignent à temps partiel et de ceux qui enseignent à temps partiel mais qui aspirent à une carrière universitaire à temps plein. Il peut également y avoir d'importants écarts entre les pratiques de dotation des programmes d'une même université. Un besoin réel de recherches additionnelles existe, mais on croit de plus en plus que la nature changeante de la structure des effectifs universitaires a d'importantes répercussions sur l'université et ses activités d'enseignement (Jones, 2013). Curtis (2005) soutient en fait que le recours accru à des enseignants dont les conditions d'emploi sont précaires peut se révéler l'un des changements les radicaux subis par le domaine de l'enseignement supérieur au cours des 20 dernières années.

3. Catégories d'enseignants qui ne sont pas employés à temps plein dans les universités de l'Ontario

On trouve dans la province de l'Ontario 20 universités bénéficiant d'un financement public, chacune offrant un programme de premier cycle en arts et en sciences et un ensemble distinct de programmes professionnels et de recherche aux cycles supérieurs. Chaque université a été créée par une loi distincte l'établissant en tant que société autonome sans but lucratif. À ce titre, chaque établissement est responsable de l'embauche de ses employés et de la détermination de leurs conditions d'emploi, sous réserve bien sûr, des lois provinciales en matière de travail.

La première question de recherche de notre étude porte sur les catégories d'enseignants n'occupant pas un poste à temps plein par université ontarienne et le facteur le plus déterminant de ces catégories d'emploi est sans doute la syndicalisation. En fait, l'enseignement supérieur est peut-être l'un des secteurs le plus syndiqué au Canada (Dobbie & Robinson, 2008). Il y a dans chaque université une association qui représente les intérêts des membres du corps professoral et presque toutes sont reconnues comme des syndicats accrédités en vertu des lois provinciales du travail. Même dans les établissements non syndiqués, des ententes ont été négociées relativement aux principales conditions d'emploi. Ces ententes négociées définissent l'unité de négociation. Si certaines conventions collectives fournissent une définition inclusive et, par conséquent, régissent la relation d'emploi de tous les membres du corps professoral (à temps plein et à temps partiel), d'autres définissent l'unité de négociation de façon telle qu'elles excluent les catégories d'enseignants qui ne sont pas à temps plein. Dans certains établissements, les enseignants à temps partiel sont représentés par la même association mais assujettis à une convention collective distincte. Dans d'autres universités, un deuxième syndicat représente les intérêts des enseignants qui ne sont pas à temps plein et une convention collective distincte régit leurs conditions d'emploi. Dans la majorité des universités, il y a en plus des associations de professeurs, des syndicats d'assistants d'enseignement. La plupart des assistants d'enseignement fournissent un soutien à un professeur, mais certains étudiants diplômés assument l'entière responsabilité de l'enseignement d'un cours et constituent par conséquent une autre catégorie d'enseignants qui ne sont pas à temps plein.

Les ententes avec les syndicats sont spécifiques à chaque établissement, ce qui signifie que les conditions d'emploi du personnel enseignant varient selon l'établissement. Des ententes uniques ont pris forme au fil du temps.

Pour comprendre les différentes catégories d'enseignants qui ne sont pas à temps plein, nous avons procédé à l'analyse détaillée des conventions collectives et autres documents pertinents de chacune des 20 universités publiques de l'Ontario. Nous avons mis l'accent sur les catégories de travailleurs universitaires qui assument de façon autonome la responsabilité de l'enseignement d'un cours mais qui ne sont pas nommés à un poste traditionnel à temps plein menant à la permanence ou qui n'ont pas fait l'objet d'un autre type de nomination à temps plein¹. Ces catégories sont très complexes dans certaines universités puisque différentes catégories de travailleurs sont représentées par différents syndicats ou associations et que leur convention collective respective crée souvent des sous-catégories liées à l'exécution de types d'activité spécifique d'enseignement. L'analyse de ces catégories dans les 20 universités est devenue extrêmement complexe parce que chaque convention collective est unique et que chaque université a défini ses propres catégories, terminologie et définitions.

¹ Comme nous l'avons déjà mentionné, il est possible que des tendances importantes se dégagent des nominations d'autres catégories de professeurs à temps plein, comme une nomination à un poste axé sur l'enseignement ou une nomination à temps plein de durée limitée, ces questions échappent toutefois à la portée du présent rapport.

Compte tenu de l'énorme complexité du paysage, l'utilisation d'une terminologie claire est extrêmement importante. Nous utilisons la locution « enseignants non à temps plein » comme terme générique pour englober l'entière population des personnes qui enseignent mais qui n'occupent pas un poste à temps plein. Nous avons divisé ces personnes en trois grandes catégories : les chargés de cours, les étudiants diplômés enseignants et les autres enseignants. Nous discuterons de chacune de ces trois catégories à tour de rôle.

3.1 Chargés de cours

Nous utilisons le terme « chargé de cours » pour désigner la catégorie d'enseignants qui sont employés pour enseigner un cours et qui sont habituellement rémunérés au cours. Différentes universités définissent et classifient de façon très distincte les personnes qui composent ce groupe. À l'Université Algoma, par exemple, le terme principalement utilisé dans la convention collective pour décrire l'ensemble des enseignants non permanents est *membre contractuel à temps partiel du corps professoral* (MCTPCP). Cependant, au sein de cette catégorie, il y a des *chargés d'enseignement* et des *professeurs auxiliaires* dont le travail a été évalué de façon formelle et auxquels on a accordé l'ancienneté pour ce qui est de l'enseignement d'un cours en particulier.

L'Université Algoma est l'une des plus petites universités de l'Ontario et la complexité de la définition de MCTPCP fait pâle figure comparativement aux arrangements des universités de plus grande taille regroupant de multiples corps professoraux et comptant de multiples campus. Ainsi, la convention collective de l'Université York pour le personnel enseignant regroupé sous le terme *enseignants contractuels* contient dix sous-catégories dans les seules facultés des arts et des sciences. La plus grande sous-catégorie d'*enseignants contractuels* comprend les *directeurs de cours* qui assument l'entière responsabilité de la conception et de la prestation d'un cours. Les autres catégories comprennent des enseignants en arts visuels, de studio, d'écriture, de musique et de mathématique, ceux de la faculté d'éducation ainsi que divers tuteurs embauchés au cas par cas.

Le fait que nous mettions l'accent sur le travail lié à l'enseignement d'un cours signifie que nous excluons souvent une gamme de catégories d'emplois qui comprennent de l'enseignement mais dont le titulaire n'est pas responsable d'un cours (notation de travaux ou animation de séances dirigées dans le cadre de cours enseignés par quelqu'un d'autre) ou pour lesquels les activités d'enseignement sont définies plus étroitement (enseignement de l'exécution musicale, de studio en arts visuels). Ce sont toutes d'importantes activités pédagogiques, mais notre analyse met l'accent sur les chargés de cours qui assument de façon autonome la responsabilité d'un cours et qui sont habituellement payés au cours.

3.2 Étudiants diplômés enseignants

Nous utilisons le terme « étudiant diplômé enseignant » pour désigner la catégorie d'enseignants qui sont des étudiants diplômés inscrits à l'université et qui sont embauchés pour donner un cours. Ceux-ci jouent souvent un rôle important dans l'enseignement universitaire et dans certaines universités de nombreux étudiants des cycles supérieurs sont employés comme assistant d'enseignement. Si le rôle de la plupart des assistants d'enseignement se limite au soutien de cette fonction, certains étudiants diplômés sont embauchés pour assumer entièrement la responsabilité de l'enseignement d'un cours.

3.3 Autres enseignants

Nous utilisons le terme « autres enseignants » pour désigner un éventail de catégories d'enseignants employés par les universités de l'Ontario et qui sont propres à chacune ou pour les catégories qui sont tellement spécifiques que les comparaisons entre établissements posent problèmes. La plus vaste catégorie « d'autres enseignants » est celle des professeurs cliniques, en particulier ceux nommés par les facultés de médecine. Ce sont ceux dont l'enseignement est axé sur l'expérience clinique des étudiants de programmes professionnels. À l'automne 2011, il y avait plus de 5 000 postes d'enseignants cliniques à l'Université de

Toronto et il y avait environ deux fois plus de professeurs cliniques que de professeurs occupant un poste traditionnel menant à la permanence. Bien qu'il s'agisse d'une catégorie importante de professeurs d'université, les ententes visant les professeurs cliniques sont très différentes d'une faculté de médecine à l'autre de la province et il est essentiellement impossible de faire des comparaisons significatives entre établissements. Ces nominations peuvent également être continues. Une deuxième catégorie « d'autres enseignants » englobe les personnes qui détiennent la permanence dans une université mais dont le poste n'est pas à temps plein. À l'Université de Toronto par exemple, parmi les 2 304 personnes qui occupaient un poste menant à la permanence en 2011, 166 appartenaient à la catégorie à temps partiel, ce qui laisse entendre qu'une entente de temps réduit a été négociée une fois la permanence obtenue. Parmi les 483 postes centrés sur l'enseignement, 156 étaient à temps partiel. Ce sont des personnes qui ne sont pas à temps plein, selon notre définition générale du terme, mais dont les conditions d'emploi se distinguent nettement de celles des chargés de cours.

Cette catégorie inclut également un éventail de sous-catégories d'enseignants qui ne sont pas à temps plein, comme les professeurs invités qui peuvent enseigner un cours pendant leur visite, des personnes qui enseignent et qui, bien que faisant partie du corps professoral, n'occupent pas un poste menant à la permanence et des professeurs qui détiennent des nominations conjointes dans plus d'une université.

La nature de ces postes « d'autres enseignants » étant propre à chaque université, il est difficile de faire des comparaisons entre universités. Partant de cette réalité, les prochaines parties du rapport mettront l'accent sur les conditions d'emploi de deux de ces trois catégories d'enseignants non employés à temps plein : les chargés de cours et les étudiants diplômés enseignants.

4. Chargés de cours

Cette section porte sur notre deuxième question de recherche, les conditions d'emploi des chargés de cours. Nos données sur les conditions d'emploi proviennent principalement des conventions collectives pertinentes et il est intéressant de souligner que les 20 universités visées par notre analyse peuvent être précisément divisées en deux en ce qui concerne la représentation des chargés de cours (voir le tableau 2). Dans dix universités, l'association des professeurs représente à la fois les professeurs à temps plein et ceux à temps partiel; par conséquent, les conditions d'emploi des chargés de cours sont régies par la même convention que les professeurs à temps plein dont le poste mène à la permanence. Dans les dix autres universités, les chargés de cours sont représentés par un syndicat distinct. Dans le cas de l'Université de Toronto, les enseignants nommés en vertu de contrats de moins d'une année sont représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), tandis que ceux nommés pour au moins une année (même à temps partiel) sont représentés par l'association des professeurs de l'Université de Toronto. Notre analyse des conditions d'emploi se concentre sur les conventions conclues avec les associations énumérées au tableau 2 (voir à l'annexe une liste détaillée des documents) ainsi que sur certains documents supplémentaires que nous a fournis l'Union des associations des professeurs des universités de l'Ontario (OCUFA). Ces conditions sont fondées sur des renseignements relatifs à l'année universitaire 2012-2013; il convient toutefois de souligner que les conditions d'emploi changent en fonction des négociations et que nous ne pouvons présenter que l'instantané d'un moment précis.

Les sections qui suivent fournissent de l'information sur les conditions d'emploi des chargés de cours – salaires, pensions, remboursements de droits de scolarité et dispositions des conventions collectives relatives à l'accès à l'espace de bureau et à la technologie.

Tableau 2 : Représentation des chargés de cours

Université	Représentation	Université	Représentation
Algoma	Algoma University Faculty Association	Brock	SCFP 4207
Lakehead	Lakehead University Faculty Association	Carleton	SCFP 4600
Laurentienne	Association des professeures et professeurs de l'Université Laurentienne	Guelph	SCFP 3913
Nipissing	Nipissing University Faculty Association	McMaster	SCFP 3906
EADO	Ontario College of Art and Design Faculty Association	Ottawa	Association des professeur(e)s à temps partiel de l'Université d'Ottawa (APTPUO)
Queen's	Queen's University Faculty Association	Ryerson	SCFP 3904
Western	University of Western Ontario Faculty Association	Toronto	SCFP 3902, unité 3
Wilfrid Laurier	Wilfrid Laurier Faculty Association	Trent	SCFP 3908
Windsor	University of Windsor Faculty Association	IUTO	Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)
Waterloo*	Faculty Association of the University of Waterloo	York	SCFP 3903

*L'University of Waterloo Faculty Association représente les professeurs à temps partiel dont la charge de cours correspond à au moins la moitié de la charge de cours à temps plein et qui sont nommées pour une durée déterminée d'un an ou plus.

4.1 Salaires

Il existe des écarts considérables entre les ententes salariales des chargés de cours des universités de l'Ontario. Un sommaire de ces ententes figure au tableau 3. Le salaire le plus bas est de 5 584 \$ et correspond à l'enseignement de cours de trois crédits (équivalent à un semestre) par l'Université Nipissing, tandis que le salaire le plus élevé pour les nouveaux chargés de cours est versé par l'Université York – soit 7 665 \$ par demi-cours. Il est possible de faire des comparaisons approximatives des salaires, mais des comparaisons détaillées portent à confusion en raison de la spécificité des ententes individuelles des établissements. Certains paient un taux commun par cours (demi-cours ou plein cours), tandis que d'autres paient des taux différents selon le niveau d'ancienneté ou les catégories de nomination liée à l'avancement. Autrement dit, le salaire peut varier selon l'expérience ou le rendement démontré par l'avancement à un rang supérieur. Les salaires peuvent être adaptés en fonction de la taille des classes ou pour compenser du travail additionnel effectué après la session universitaire.

L'interprétation de ces niveaux salariaux, en termes de traitement par équivalent temps plein, est également très difficile parce que les universités ne partagent pas de définition commune de charge d'enseignement à temps plein. À l'Université Ryerson, le salaire d'une pleine charge d'enseignement d'un chargé de cours à temps partiel varie de 58 090 \$ à 76 518 \$. La convention de l'Université Lakehead (article 19.03.02) indique une charge maximale d'enseignement de 10 demi-cours par année (six durant la session régulière et deux durant les sessions de printemps et d'été), soit un salaire maximum se situant entre 64 000 \$ et 71 000 \$, dépendant du niveau. Une personne qui enseigne cinq cours pleins à l'Université de Toronto ou à York gagnera plus de 75 000 \$ par année. Il y a certainement des chargés de cours qui enseignent plus de cinq cours; en fait, selon la liste de divulgation des traitements du secteur public de l'Ontario, certains chargés de cours employés par plus d'une université ont un revenu total supérieur à 100 000 \$. Par contre, l'entente de l'Université de l'EADO précise que la charge de cours maximale des chargés de cours est de cinq demi-cours de studio ou de trois demi-cours en arts libéraux ou en sciences durant chaque année universitaire.

Ces analyses nous disent toutefois très peu sur les niveaux salariaux du chargé de cours moyen (comme nous ne connaissons par le nombre moyen de cours enseignés). Il ressort clairement de ces données que les niveaux salariaux des chargés de cours en Ontario sont environ deux fois plus élevés que les salaires moyens déclarés par la Coalition on the Academic Workforce des États-Unis (2012).

Tableau 3 : Salaires des chargés de cours des universités de l'Ontario

UNIVERSITÉ	Salaires (2012-2013) y compris la paie de vacances
Algoma	Cours de trois crédits – 5 760 \$
Brock	Demi-cours – 6 067 \$
Carleton	Demi-cours – 6 483 \$
Guelph	Maximum – 6 880 \$ Maximum – 9 000 \$
Lakehead	Niveau 1 (30 EDC ou moins ¹) – 6 450 \$; Niveau 2 (31-60 EDC) – 6 750; niveau 3 (plus de 60 EDC) – 7 100 \$
Laurentienne	6 600 \$ – statut de membre de l'effectif ²
McMaster	Par cours de trois unités – 6 514,75 \$
Nipissing	Par cours de trois crédits : Enseignants – 5 584 \$ Étudiants diplômés enseignants – 5 784 \$ 200 \$ de plus à l'atteinte du droit de premier refus ³ ou 24 crédits

UNIVERSITÉ	Salaire (2012-2013) y compris la paie de vacances
EADO	Studio : Minimum – 3 861 \$; maximum – 5 543 \$ Arts libéraux et sciences : Minimum – 5 791 \$; maximum – 7 720 \$
Ottawa	Taux de base par cours de trois unités : 7 356 \$
Queen's	Prof. auxiliaires nommés pour une période déterminée ⁴ : 7 517 \$ par demi-cours
Ryerson	Salaire équivalent à une charge complète : Minimum – 58 090 \$ Maximum – 76 518 \$ Équivalent à un demi-cours (eff.) : Minimum – 5 761 \$ Maximum – 7 589 \$
Toronto	Demi-cours : Chargé de cours I – 7 256 \$ Chargé de cours II – 7 705 \$ Chargé de cours III – 8 080 \$
Trent	Demi-cours : 6 027 \$
IUTO	Tarif normal – 6 500 \$ Taux majoré A – 7 000 \$ Taux majoré B – 7 500 \$ Taux majoré C – 8 000 \$
Western	Paielement du demi-cours : Nomination permanente ⁵ – 7 090 \$ Membre et statut de préféré ⁵ – 6 740 \$
Wilfrid-Laurier	Tarif premier cycle sans ancienneté – 7 063 \$ (cours d'une session) Tarif cycle supérieur sans ancienneté – 7 346 \$ Tarif premier cycle avec ancienneté ⁶ – 7 214 \$ Tarif cycle supérieur avec ancienneté – 7 482 \$
Windsor	6 615 \$ par demi-cours
York	Directeur de cours – demi-cours 7 865 \$

Source : OCUFA, 2013

Remarques :

1. EDC : équivalent demi-cours
2. Statut de membre de l'effectif pour un cours particulier à la troisième nomination en six ans; dans le cas des retraités peut inclure deux possibilités d'affectations régulières à temps plein.
3. Seuil du droit de premier refus : cours enseigné trois fois au cours de 72 mois (pas nécessairement consécutifs). Le compte débute le 1^{er} mai 2001.
4. Auxiliaire – nomination d'un membre auxiliaire du corps professoral pour une période déterminée d'une session à trois années universitaires, avec rang approprié et une gamme limitée de responsabilités universitaires.
5. Nomination permanente – nomination continue non probatoire pour l'enseignement d'une charge définie, ne se terminant qu'au moment du départ à la retraite, d'une résignation, d'un congédiement justifié ou de la cessation d'emploi.
6. Statut préféré – pleine responsabilité au moins équivalente à celle liée à l'enseignement d'un demi-cours de deux des trois derniers exercices, mais pas employé actuellement.
7. Statut d'ancienneté – atteint lorsque le membre a cumulé au moins trois points d'ancienneté dans un cours (ou un cours similaire) durant au moins 24 mois.

4.2 Régimes d'assurance-maladie

Dans certaines universités de l'Ontario, les chargés de cours ont accès à une forme d'assurance-maladie ou à un régime de soins de santé. Cette information est résumée au tableau 4. Les conventions collectives s'appliquant aux chargés de cours de six universités de l'Ontario ne mentionnent pas de régimes d'assurance-maladie, mais une lettre d'entente négociée est annexée à la convention de l'Institut universitaire de technologie de l'Ontario indiquant que ce dossier sera parmi ceux qu'examinera un comité mixte.

Tableau 4 : Accès des chargés de cours des universités de l'Ontario à un régime d'assurance-maladie

Établissement	Régime d'assurance-maladie	Aucune mention
Algoma		x
Brock		x
Carleton	x	
Guelph	✓	
Lakehead	x	
Laurentienne	✓	
McMaster	✓	
Nipissing		x
EADO		
Ottawa	✓	
Queen's *	Oui/Non	
Ryerson	✓	
Toronto		x
Trent	✓	
IUTO **		x
Waterloo ***	Oui/Non	
Western	x	
Wilfrid Laurier	x	
Windsor	✓	
York		x

* Université Queen's : Tous les membres à l'exception des professeurs auxiliaires nommés pour une période déterminée de moins de deux ans ont droit à l'assurance-maladie.

** Addenda IUTO : Lettre d'entente n° 3) : les parties reconnaissent les avantages mutuels découlant d'une approche mixte à l'examen des options en matière de régimes d'assurance-maladie et de retraite, et conviennent de former un comité mixte pour examiner spécifiquement ces options.

*** Waterloo : Les employés temporaires nommés pour au moins un an ont droit de participer au régime d'assurance-maladie.

Quelques ententes excluent certains chargés de cours et accordent des avantages à un groupe défini. Ainsi, l'Université Queen's offre des régimes de soins dentaire, d'assurance-maladie et de retraite ainsi que des indemnités pour la garde d'enfants à tous les membres à l'exception des professeurs auxiliaires nommés pour une période de moins de deux ans, peu importe leur charge d'enseignement, ainsi que des « professeurs auxiliaires à temps partiel » qui enseignent moins que l'équivalent de deux cours complets par année, peu importe la durée de leur nomination (article 42.6).

Une vaste gamme de régimes d'assurance-maladie sont disponibles dans quatre universités : Windsor, Ryerson, Trent et Ottawa. Il convient de noter qu'à l'Université Ryerson, les professeurs à temps plein et les chargés de cours à temps partiel sont admissibles à la même couverture du régime d'assurance-maladie (SCFP, section locale 3904, unité 1). L'Université Laurentienne offre des régimes d'assurance-maladie et de soins dentaires dont les coûts sont assumés entièrement par l'employeur. L'Université de Windsor offre également aux enseignants qui ne sont pas à temps plein et aux chargés de cours à temps plein les mêmes avantages qu'aux membres à temps plein de l'unité de négociation, dans la mesure où ils ont enseigné aux moins quatre cours durant l'année universitaire précédente.

Certains établissements offrent un paiement tenant lieu d'indemnités, y compris des prestations de retraite. Ainsi, l'Université de l'EADO offre aux chargés de cours à temps partiel un paiement de sept pour cent tenant lieu d'indemnités (article 19.1.1.3). L'Université Wilfrid Laurier offre à ses enseignants contractuels une rémunération additionnelle en remplacement d'indemnités de maladie ou de soins dentaires (article 24). L'entente de l'Université McMaster indique que les employés auront accès à un régime financé par les employés et choisi par le syndicat.

4.3 Régimes de retraite

Les chargés de cours de certaines universités ontariennes ont accès à un régime de retrait; cette information est résumée au tableau 5. Douze universités permettent à leurs chargés de cours de participer à un régime de retraite; cependant, les conditions et les prestations de chaque régime sont différentes. Un établissement limite la participation aux personnes qui n'ont pas accès à un régime de pension chez un autre employeur. Les régimes limitent souvent la participation aux personnes qui ont été employées pendant une période minimale spécifique ou qui satisfont à certaines exigences en matière de charge minimale d'enseignement. Par exemple, les employés occasionnels de l'Université de Waterloo peuvent participer au régime de retraite de l'établissement s'ils ont travaillé de façon continue pendant deux années et gagné un revenu supérieur à un seuil minimal. Dans deux universités, les chargés de cours ne peuvent pas participer aux régimes de retraite. Les conventions collectives ou les documents connexes de cinq universités ne mentionnent aucunement de prestations de retraite pour les chargés de cours.

Tableau 5 : Accès des chargés de cours des universités de l'Ontario à un régime de retraite

Établissement	Admissibles	Non admissibles	Aucune mention
Algoma	✓		
Brock	✓		
Carleton			x
Guelph	✓		
Lakehead		x	
Laurentienne	✓		
McMaster			x
Nipissing			x
EADO		x	
Queen's	✓		
Ryerson			x
Trent	✓		
Ottawa	✓		
Toronto			x
IUTO	✓		
Waterloo	✓		
Western	✓		
Wilfrid Laurier	✓		
Windsor	✓		
York	✓		
TOTAL	13	2	5

4.4 Aide relative aux droits de scolarité

L'aide au paiement des droits de scolarité est un avantage lié à l'emploi, mais qui offre également aux employés la possibilité de participer à des activités de perfectionnement professionnel dont bénéficient tant les employés que l'employeur. L'Université Lakehead souligne que le remboursement ou l'exonération des droits de scolarité permet aux employés d'améliorer leurs connaissances et ensembles de compétences, et d'optimiser leur rendement (2003, article 1.0). Les conditions d'emploi des chargés de cours de dix universités prévoient une forme quelconque d'aide au titre des droits de scolarité (voir le tableau 6). Le niveau d'aide varie considérablement d'un établissement à l'autre et, dans certains cas, vise dans une certaine mesure les conjoints et les enfants à charge.

Tableau 6 : Aide relative aux droits de scolarité des chargés de cours établie dans les conventions collectives

Établissement	Avantage	Montant (\$)	Avantage pour conjoint	Avantage pour enfant à charge
Algoma	✓	En entier	✓	✓
Carleton	✓	700 \$/12 mois		
Lakehead*	✓	800 \$	✓	✓
Laurentienne	✓	Un cours par cours enseigné	✓	✓
McMaster	✓	-	✓	✓
Ottawa	✓	Crédits gagnés à raison de 7,5 % de la rémunération		
Ryerson*	✓	En entier (nombre de cours limité)	✓	✓
Wilfrid Laurier*	✓	500 \$-1 000 \$	✓	✓

*La convention collective précise un montant maximal qui peut être utilisé pour les droits de scolarité des chargés de cours, des conjoints ou des personnes à charge.

Remarque : Les établissements qui ne figurent pas sur la liste n'offrent pas d'aide relative aux droits de scolarité des chargés de cours ou cet avantage n'est pas mentionné dans les conventions collectives ou documents connexes.

Le tableau 6 ci-dessus ne tient compte que des conventions collectives qui mentionnent spécifiquement l'aide relative aux droits de scolarité ou un crédit pour les enseignants à temps partiel et les chargés de cours. Chaque convention collective présente une approche très différente à la question des droits de scolarité. Dans de nombreux cas, l'entente précise un montant maximal qui peut être utilisé pour les droits de scolarité des chargés de cours, de leur conjoint ou de leurs personnes à charge.

L'Université Ryerson couvre en entier les droits de scolarité s'ils correspondent aux droits annuels courants d'un programme de premier cycle qui n'est pas en régime de recouvrement des coûts. À l'Université Lakehead, les enseignants contractuels de niveau deux ou trois sont admissibles à l'aide relative aux droits de scolarité. L'Université de Waterloo n'accorde cet avantage qu'aux enseignants nommés pour une période d'au moins deux ans, ce qui exclut les chargés de cours. Par ailleurs, l'Université d'Ottawa a mis en place un système de crédits visant les droits de scolarité au taux de 7,5 % de la rémunération.

Selon l'entente de l'Université Algoma, les chargés de cours, leur conjoint et leurs personnes à charge (de moins de 25 ans) ont droit à une exonération des droits de scolarité pour tous les cours avec crédit (article 27.13). L'Université Wilfrid Laurier offre une aide aux droits de scolarité aux chargés de cours, mais le niveau de l'aide dépend de la charge d'enseignement assumée durant l'année universitaire précédente. Ainsi, l'Université offre 500 \$ si le chargé de cours a enseigné deux cours d'une session durant l'année précédente, 750 \$ pour trois cours et 1 000 \$ pour quatre cours ou plus. L'Université McMaster a adopté une politique de dispense des droits de scolarité pour les membres du personnel et leurs personnes à charge, dans la mesure où ils satisfont aux critères d'admissibilité. Les membres du personnel doivent être à l'emploi de l'Université sur une base continue pendant au moins la moitié des heures normales de travail à temps plein, tandis que les contractuels doivent être à l'emploi de l'Université pendant au moins la moitié des heures normales de travail à temps plein durant au moins une année. Pour avoir droit à une bourse pour leurs personnes à charge, les enseignants doivent être employés sur une base continue ou à contrat pour une période limitée, travailler au moins la moitié du nombre normal d'heures de travail à temps plein et compter au moins trois années de service continu à l'Université au premier jour de la session universitaire pour laquelle la bourse est octroyée.

4.5 Espace de bureau et technologie

L'accès à un espace de bureau et à la technologie est traité de manière explicite par les conventions collectives des chargés de cours de 15 universités de l'Ontario. Ces engagements explicites sont résumés au tableau 7. Que la convention collective d'une université ne couvre pas cette question ne signifie pas que ses chargés de cours n'ont pas accès à un bureau ou à la technologie pertinente, mais que ces éléments ne sont pas garantis dans les conditions d'emploi.

En règle générale, les chargés de cours ont accès à un bureau partagé ainsi qu'à la technologie de base liée à leur travail. À titre d'exemple, les chargés de cours de l'Université Western peuvent devoir partager un bureau et un téléphone. L'accès à la technologie signifie généralement qu'ils pourront utiliser les bibliothèques, laboratoires, services de photocopies, fournitures de bureau, systèmes informatiques (Internet inclus), matériel audiovisuel et autres installations de l'université dont ils ont besoin pour y enseigner.

Tableau 7 : Accès des chargés de cours à un bureau et à la technologie explicitement mentionné dans les conventions collectives

Université	Bureau	Accès à la technologie
Algoma	✓	✓
Brock		✓
Carleton	✓	✓
Guelph	✓	✓
Lakehead	✓	✓
Laurentienne	✓	✓
McMaster	✓	✓
Nipissing	✓	✓
EADO		
Ottawa		✓
Queen's	✓	✓
Ryerson		
Toronto	✓	✓
Trent	✓	
IUTO		
Waterloo		
Western	✓	✓
Wilfrid Laurier		
Windsor	✓	✓
York	✓	

* Selon les renseignements explicites de la convention collective.

4.6 Résumé

Cette section a fait le survol des conditions d'emploi des chargés de cours des universités ontariennes, notamment au chapitre de la rémunération, des régimes d'assurance-maladie, de retraite et de l'accès à un bureau et à la technologie. Dans la mesure où ils peuvent obtenir des contrats pour enseigner plusieurs cours, les chargés de cours peuvent gagner un revenu convenable. Certaines universités donnent accès à des régimes d'assurance-maladie et de retraite, et à une aide relative aux droits de scolarité. La majorité des conventions collectives mentionnent explicitement l'accès à un bureau et à la technologie. Les ententes ne sont pas toutes les mêmes dans les universités, mais il semble évident que les conditions d'emploi des chargés de cours de l'Ontario sont bien meilleures que les conditions très négatives documentées des professeurs auxiliaires aux États-Unis. Par ailleurs, il est également très évident que les conditions d'emploi des chargés de cours diffèrent considérablement de celles des professeurs à temps plein occupant un poste menant à la permanence. Les conditions salariales sont habituellement très différentes et les chargés de

cours ont rarement accès à la gamme complète des avantages sociaux dont bénéficient les membres à temps plein du corps professoral occupant un poste menant à la permanence. Les chargés de cours de quelques universités détiennent une certaine sécurité d'emploi liée à l'ancienneté ou au rang, mais ils n'ont pas le niveau de sécurité d'emploi lié à la permanence.

5. Étudiants diplômés enseignants

Les étudiants diplômés participent souvent à la formation des étudiants du premier cycle et ils sont fréquemment embauchés comme assistants d'enseignement, ce qui leur permet de toucher un revenu d'emploi et assure un soutien important à la fonction enseignement de l'université. Comme nous l'avons relevé dans le cadre de notre examen des conventions collectives et politiques des établissements, certains étudiants diplômés se voient également confier la pleine responsabilité de l'enseignement d'un cours de premier cycle; nous désignons ce groupe d'enseignants n'occupant pas un poste à temps plein étudiants diplômés enseignants.

Les ententes contractuelles qui régissent ces postes ont été faciles à repérer pour certains établissements, mais beaucoup moins pour certains autres et nous avons éventuellement communiqué avec les 20 universités pour demander si les étudiants diplômés avaient le droit d'enseigner un cours de manière autonome et, le cas échéant, quelles conditions s'appliquaient à ces nominations. Les réponses des établissements se divisent en trois catégories (voir le tableau 8).

D'abord, deux des universités de l'Ontario n'ont pas d'étudiant au doctorat et une troisième ne permet pas aux étudiants à temps plein des deuxième et troisième cycles d'assumer seuls la responsabilité de l'enseignement d'un cours. Ensuite, 15 universités de l'Ontario permettent aux étudiants des cycles supérieurs de poser leur candidature aux postes de chargé de cours. Si la candidature d'un étudiant est retenue, celui-ci est embauché en vertu de la même convention collective que les chargés de cours et il reçoit le salaire et est admissible aux avantages décrits dans la partie précédente du rapport. Dans la plupart de ces établissements, des conventions collectives distinctes s'appliquent aux assistants d'enseignement, c'est-à-dire aux étudiants diplômés qui appuient la fonction d'enseignement et les chargés de cours, qui sont responsables de l'enseignement d'un cours. Les représentants des ressources humaines d'un certain nombre de ces universités ont indiqué que ces nominations sont assez rares, en partie parce que les étudiants des cycles supérieurs font alors concurrence à des personnes qui peuvent déjà détenir un doctorat. Dans d'autres universités, la nomination d'étudiants diplômés, en particulier des doctorants, à un poste d'enseignement est relativement fréquente et elle est considérée comme une composante de l'expérience menant au doctorat (et une composante du financement des étudiants diplômés).

Enfin, trois établissements permettent la nomination d'étudiants des cycles supérieurs à des postes d'enseignement. Les conventions collectives des assistants d'enseignement de l'Université Queen's, de l'Université York et de l'Université de Toronto renferment des dispositions régissant la nomination d'étudiants diplômés à des postes d'enseignement et chaque établissement a une terminologie et des modalités d'emploi qui lui sont propres pour cette catégorie d'enseignants. À l'Université Queen's, les étudiants diplômés qui enseignent sont appelés *teaching fellows* et sont représentés, avec les assistants d'enseignement, par la section locale 901 de l'AFPC. Les étudiants diplômés qui enseignent à l'Université York sont appelés *directeurs de cours*, le même terme utilisé pour les chargés de cours, bien que les deux groupes soient assujettis à des conventions collectives différentes. À l'Université de Toronto, les étudiants diplômés enseignants sont appelés *course instructor*, une catégorie de nominations de la convention collective s'appliquant aux assistants d'enseignement.

Tableau 8 : Modalités de travail des étudiants diplômés enseignants selon l'université

Université	Ne peuvent pas enseigner	Chargés de cours	Étudiants diplômés enseignants
Algoma	✓		
Brock		✓	
Carleton		✓	
Guelph		✓	
Lakehead		✓	
Laurentienne		✓	
McMaster		✓	
Nipissing		✓	
EADO	✓		
Ottawa		✓	
Queen's			✓
Ryerson		✓	
Toronto			✓
Trent		✓	
IUTO		✓	
Waterloo		✓	
Western		✓	
Wilfrid Laurier		✓	
Windsor*	✓	✓	
York			✓

*Les étudiants à temps partiel des cycles supérieurs peuvent être employés comme chargés de cours. Les étudiants à temps plein des cycles supérieurs peuvent être assistants d'enseignement mais ne peuvent pas assumer l'entière responsabilité de l'enseignement d'un cours.

Les sections qui suivent décrivent les conditions d'emploi des étudiants diplômés enseignants de ces trois universités. Comme pour la section précédente, notre analyse est fondée sur l'examen détaillé des conventions collectives pertinentes et de documents connexes (voir l'annexe).

5.1 Salaires et avantages sociaux

Les salaires des étudiants diplômés enseignants figurent au tableau 9 et vont de 14 000 \$ à 16 000 \$ pour un cours complet. Ces salaires sont très semblables à ceux des chargés de cours. Les étudiants diplômés enseignants de l'Université de Toronto reçoivent un salaire légèrement inférieur au salaire de base des chargés de cours, mais de beaucoup inférieur à celui des chargés de cours qui ont été promus à des rangs supérieurs sur la base de leur expérience et de leur rendement.

Tableau 9 : Salaires des étudiants diplômés enseignants et des chargés de cours à l'Université Queen's, à l'Université de Toronto et à l'Université York

Université	Étudiant diplômé enseignant	Chargé de cours
Queen's	15 036 \$	15 034 \$
Toronto	14 229 \$	14 510 – 16 160 \$ (I-III)
York	16 046 \$	15 731 \$

Les étudiants diplômés enseignants de ces trois universités sont admissibles à une gamme d'avantages sociaux. Chaque université offre un régime d'assurance-maladie. Ceux de l'Université York peuvent participer

à un régime de retraite. Dans les trois universités, ils ont droit à des congés de maladie, familiaux, de compassion, pour remplir des fonctions de juré et pour affaires syndicales. L'Université Queen's offre un congé de réserviste pour les étudiants qui doivent s'absenter de leur travail pour servir dans les forces armées. L'Université de Toronto prévoit un congé pour les étudiants qui doivent subir une chirurgie de réaffectation sexuelle.

5.2 Formation

Les étudiants diplômés enseignants des trois universités ont droit à des activités de formation ou de perfectionnement professionnel liées à leur enseignement. Ceux de l'Université de Toronto doivent suivre une formation rémunérée de six heures. On suggère que la formation porte sur « l'organisation de cours; les techniques d'enseignement; la supervision d'assistants d'enseignement; la sécurité et la résolution de conflits en classe; les procédures de gestion de l'intégrité scolaire; la technologie Blackboard ou toute autre technologie requise pour l'exécution des fonctions assignées » (SCFO section locale 3902, unité 1, p. 27). Les conventions collectives des universités York et Queen's prévoient toutes deux des activités de formation rémunérées.

5.3 Espace de bureau et technologie

Les conventions collectives de l'Université York et de l'Université de Toronto stipulent que les étudiants diplômés enseignants doivent avoir accès à un bureau et à la technologie pertinente. Le bureau doit être adéquat, c'est-à-dire qu'il doit permettre à l'enseignant de rencontrer ses étudiants et être muni de la technologie appropriée, dont le téléphone et un ordinateur lorsque disponible.

5.4 Assistance à l'enseignement

Chacun des trois établissements prévoit également le soutien d'assistants d'enseignement pour les classes de taille importante. Dans chaque établissement, les étudiants diplômés enseignants peuvent recevoir le même soutien que les autres enseignants (dont les chargés de cours) dans leur département. À l'Université York, ils ont droit à un assistant pour corriger les travaux à raison d'une heure par étudiant, jusqu'à concurrence de 50 heures.

5.5 Propriété intellectuelle et liberté universitaire

Les politiques et conventions collectives des trois universités traitent de liberté universitaire pour les étudiants diplômés enseignants. La convention de l'Université York leur donne le droit « d'examiner, de contester, d'enseigner et d'apprendre ainsi que de diffuser leurs opinions sur des questions relatives au cours enseigné, à son contenu et à son organisation, au contexte politique, culturel et philosophique plus vaste dans lequel s'inscrivent l'enseignement et la recherche (SCFP section locale 3903, unité 1, p. 44). L'Université de Toronto précise de plus que « la liberté universitaire n'exige pas la neutralité de la part des personnes et n'empêche pas leur engagement. Elle rend plutôt un tel engagement possible » (SCFP section locale 3902, unité 1, p. 7). La convention de l'Université Queen's indique que les *teaching fellows* disposent de la même liberté que le reste de la collectivité.

La convention collective de l'Université Queen's est la seule qui contient un libellé explicite sur le droit des étudiants diplômés enseignants à la propriété intellectuelle créée dans le cadre de l'enseignement d'un cours. Elle précise que « les employés conservent le droit d'auteur, y compris, sans toutefois s'y limiter, sur le contenu ou le matériel de cours qu'ils ont créés exclusivement » (AFPC section locale 901, p. 27). Cependant, l'Université conserve « le droit non exclusif et exempt de redevance » d'utiliser le contenu en question dans d'autres cours (AFPC section locale 901, p. 27).

5.6 Limite du nombre de nominations

Une seule université limite le nombre de nominations d'étudiants diplômés à un poste d'enseignement. À l'Université York, ceux-ci sont représentés par le même syndicat que les chargés de cours et leur convention collective limite explicitement à 35 leur nombre durant une période donnée de 12 mois, exceptions faites des nominations visant les seuls candidats qualifiés (voir la section 10.01.1 de la convention de la section locale 3903 – unité 1).

5.7 Résumé

Nous avons fait dans cette section le survol des conditions d'emplois des étudiants diplômés enseignants dans les universités ontariennes, notamment au chapitre de la rémunération et des avantages sociaux. Des 20 universités publiques de l'Ontario, 15 emploient des étudiants diplômés comme chargés de cours et ces personnes reçoivent le salaire et bénéficient des avantages sociaux décrits dans la section précédente du rapport. Trois universités emploient des étudiants diplômés pour enseigner en vertu des conventions collectives ciblant les assistants d'enseignement. Les salaires et les avantages sociaux des étudiants diplômés enseignants se comparent généralement à ceux des chargés de cours employés par ces universités. Une université limite le nombre d'étudiants diplômés qui peuvent occuper un poste d'enseignant chaque année.

6. L'emploi d'enseignants non à temps plein dans les universités de l'Ontario

Parmi nos questions de recherche, deux mettaient l'accent sur les tendances en matière d'embauche : Le nombre d'enseignants qui ne sont pas employés à temps plein par les universités de l'Ontario a-t-il changé au fil du temps? Le ratio entre les enseignants à temps plein et non à temps plein a-t-il changé au fil des ans dans les universités ontariennes? La question sous-jacente étant de savoir si les universités se tournent de plus en plus vers le recours à un effectif enseignant occasionnel à temps partiel. Comme nous l'avons souligné plus tôt dans le rapport, le nombre de professeurs à temps plein occupant un poste menant à la permanence est à la hausse, mais le nombre de professeurs à temps partiel dans des postes précaires connaît-il une croissance encore plus rapide?

L'absence de données nationales (ou provinciales) sur les enseignants qui ne sont pas à temps plein signifie qu'il est difficile, voire impossible, de répondre de façon exhaustive à ces questions. Même si chaque établissement fournissait des données publiques sur le nombre de chargés de cours et d'étudiants diplômés enseignants embauchés chaque année, il serait difficile de procéder à des analyses comparatives puisque chaque établissement utilise des définitions et des catégories d'emploi différentes.

Cependant, cinq établissements limitent l'emploi de professeurs non temps plein et contrôlent ainsi le rapport entre professeurs à temps plein et les autres catégories d'emploi. Ainsi, la convention collective de l'Université York limite le nombre d'étudiants diplômés qui peuvent être embauchés pour enseigner. L'article 34 de la convention collective de l'Université Wilfred Laurier visant les professeurs à temps plein stipule qu'au plus 35 % de tous les cours intra-muros peuvent être enseignés par des chargés de cours. Cours intra-muros étant définis comme les cours universitaires réguliers, menant à des crédits, enseignés durant les sessions d'automne et d'hiver, mentionnons toutefois qu'il existe des exceptions spécifiques. L'article 16.1.4 du protocole d'entente de l'Université de l'EADO, précise qu'au plus 30 % des cours avec crédit devraient normalement être enseignés par des chargés de cours, un plafond « devant veiller à ce que les possibilités d'emploi de professeurs permanents ne soient pas érodées » (article 16.1.5). La convention collective des professeurs à temps plein de l'Université Nipissing dit qu'au plus 28 % des cours (avec certaines exceptions) peuvent être enseignés par des chargés de cours (article 21.3).

Les limites les plus détaillées sont sans doute établies par la convention collective des professeurs à temps plein de l'Université Brock; l'article 19.16 de la convention débute de la façon suivante :

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.

À l'exception des cours enseignés à la faculté de l'éducation, la convention de l'Université Brock précise qu'au plus 14 % des cours avec crédit offerts entre le début de la session du printemps et la fin de la session d'hiver peuvent être enseignés par des personnes qui ne sont pas membres de l'association des professeurs de l'Université Brock. En d'autres mots, pas plus de 14 % des cours avec crédit offerts durant cette période peuvent être confiés à des chargés de cours. Dans le cas de la faculté d'éducation, la limite est de 48,75 % (à l'exception des cours spécialisés de formation continue pour les enseignants).

Bien qu'il n'existe pas de données pour l'ensemble du système, un certain nombre d'universités font preuve d'une grande transparence et affichent publiquement leurs données sur l'embauche de chargés de cours et d'étudiants diplômés enseignants. Les rapports sur les Données universitaires communes de l'Ontario (DUCO) constituent une source importante d'information. Malheureusement, la plupart des universités de l'Ontario ne déclarent pas le nombre d'enseignants qui ne sont pas à temps plein à la partie H1 du modèle normalisé des DUCO, ne fournissant plutôt des données que sur les professeurs à temps plein. Toutefois, nous avons pu examiner quelques tendances de base puisque certaines universités rendent compte de l'emploi de chargés de cours. En plus des rapports des DUCO, certaines universités ont publié dans leurs rapports institutionnels des renseignements très détaillés sur les employés par catégorie. Nous présentons dans les sections suivantes des données institutionnelles sur l'emploi d'enseignants n'occupant pas un poste à temps plein dans les collèges de l'Ontario pour lesquels des données sont disponibles afin de répondre à nos questions de recherche sur les tendances en matière d'embauche.

6.1 Université York

L'université York est située dans la partie Nord-Ouest de Toronto et affiche sur son site Web consacré à la recherche institutionnelle un dossier d'information. On peut y trouver le nombre d'employés et d'étudiants depuis 1994-1995. Les données sur les employés correspondent aux catégories créées dans les conventions collectives, ce qui permet d'analyser les pratiques de recrutement par catégorie d'emplois. Ces données ont été utilisées pour examiner le recrutement de professeurs non temps plein entre 2002-2003 et 2012-2013.

Notre analyse des données de l'Université York porte principalement sur la catégorie *directeurs de cours*, c'est-à-dire, les personnes qui assument de façon autonome la responsabilité de l'enseignement d'un cours et qui correspondent à notre définition de chargés de cours à temps partiel. L'Université York fournit des données sur le nombre de nominations à un poste de directeur de cours et il est important de reconnaître qu'une seule personne peut cumuler plusieurs nominations. Le nombre d'affectations de chargés de cours à l'Université York a plus que doublé depuis 2002, passant de 730 à 1 715 (2012-2013) (voir le tableau 10). Cela représente une augmentation digne de mention de 135 %. La croissance la plus marquée durant cette période s'est produite entre 2002-2003 et 2004-2005 alors que le nombre de nominations au poste de directeur de cours a augmenté de 77 %. Cela correspond à l'arrivée dans le système de l'enseignement supérieur de la double cohorte de 2003-2004 en Ontario, soit les finissants de deux années différentes.

Tableau 10 : Nominations de chargé de cours et d'étudiant diplômé enseignant, professeurs occupant un poste menant à la permanence et inscriptions à l'Université York, 2002-2013

Année	Nominations de chargé de cours	Nominations d'étudiant diplômé enseignant	Professeurs occupant un poste menant à la permanence	Tous les étudiants
2002-2003	730	49,4	1 154	43 635
2003-2004	944,2	38,6	1 180	46 794
2004-2005	1 292,6	62,2	1 257	49 496
2005-2006	1 339,8	57,8	1 286	50 691
2006-2007	1 480,1	62,1	1 326	51 819
2007-2008	1 494,3	59,6	1 401	51 819
2008-2009	1 529,9	62,8	1 424	51 989
2009-2010	1 651,5	65,6	1 379	53 205
2010-2011	1 597,8	67,3	1 364	54 237
2011-2012	1 608,4	63	1 368	54 507
2012-2013	1 715,9	61,3	1 382	54 590

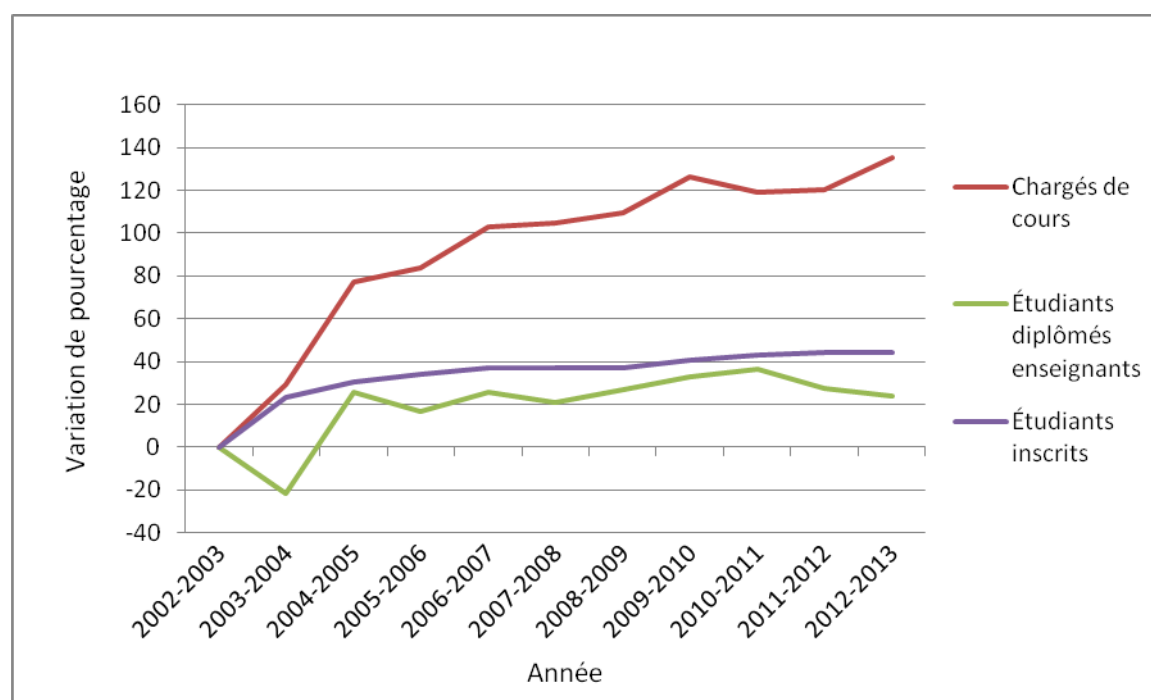
Source des données : Dossier d'information institutionnelle de l'Université York (<http://www.yorku.ca/factbook>)

Remarque : Les données sur les chargés de cours et les étudiants diplômés enseignants sont présentées sous « nominations au poste de directeur de cours » et comptées en tant que pourcentage d'un cours complet, tandis que les données sur les professeurs dans un poste menant à la permanence se fondent sur les effectifs.

L'augmentation en pourcentage des nominations de chargés de cours à l'Université York a dépassé de beaucoup l'augmentation du nombre d'étudiants durant la même période. Les inscriptions ont augmenté de 30 % entre 2002-2003 et 2004-2005, et sont demeurées relativement stables les années subséquentes, n'augmentant que de 1 à 3 % par année jusqu'en 2012-2013. En revanche, le nombre de nominations au poste de chargé de cours a connu une croissance annuelle de 10 à 15 % entre 2005 et 2013.

Le nombre d'étudiants diplômés enseignants est demeuré relativement stable durant la même période. Comme nous l'avons déjà souligné, la convention collective de l'Université York limite le nombre d'étudiants diplômés qui peuvent être embauchés pour enseigner chaque année. En utilisant 2002 comme année de référence, la figure 3 montre de quelle manière le nombre de chargés de cours, d'étudiants diplômés enseignants et d'étudiants a changé au fil du temps.

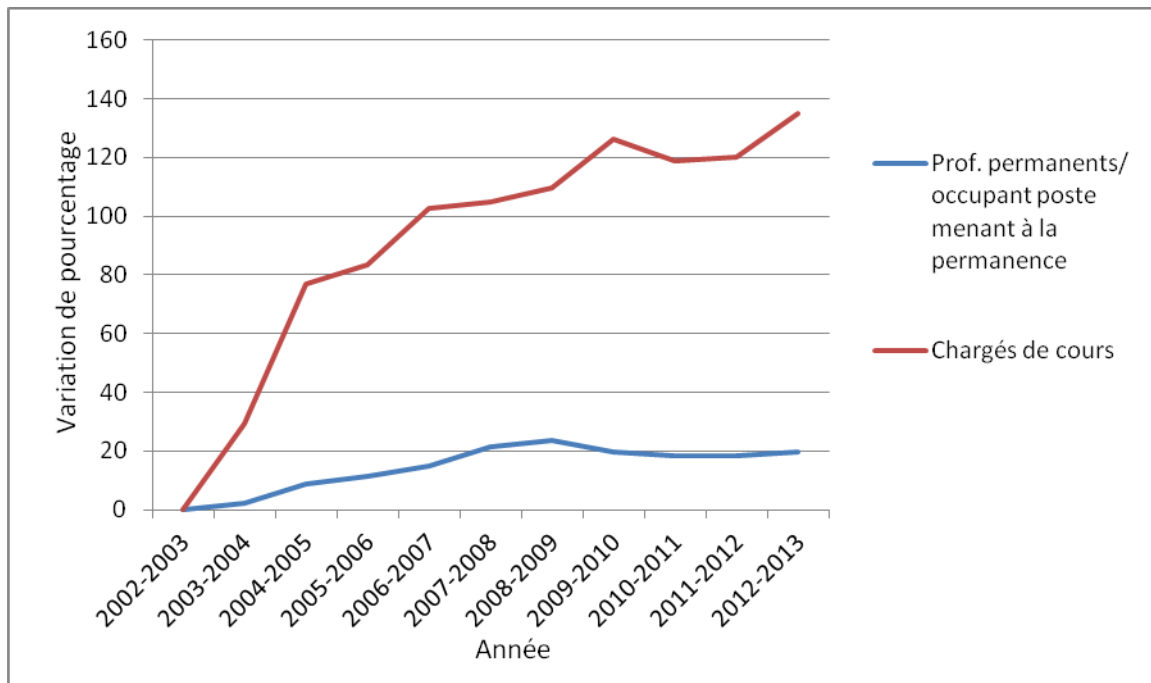
Figure 3 : Variation en pourcentage du nombre de chargés de cours, d'étudiants diplômés enseignants et d'étudiants depuis 2002-2003



Source de données : Dossier d'information institutionnelle de l'Université York (2013)

Le nombre de nominations de chargé de cours a également augmenté beaucoup plus rapidement que celui des professeurs à temps plein (poste menant à la permanence) employés par l'Université durant la même période. Si le nombre de chargés de cours a connu une hausse de 135 %, le nombre de membres à temps plein de la faculté n'a augmenté que de 20 % (voir la figure 4). Ces chiffres suggèrent un changement de l'équilibre entre enseignants à temps plein et à temps partiel, mais ne nous disent pas le pourcentage de cours enseignés par chacune de ces catégories de travailleurs universitaires.

Figure 4 : Variation en pourcentage des nominations de chargé de cours et des nominations à un poste menant à la permanence, 2002-2013



Source de données : Dossier d'information institutionnelle de l'Université York (2013)

L'Université York communique également de l'information sur le nombre de nominations à un poste de directeur de cours par faculté; cette information est résumée au tableau 11. Au cours des dix dernières années, c'est à la faculté des études professionnelles et des arts libéraux que l'on trouve le plus grand nombre de nominations au poste de chargé de cours. Il est intéressant de noter qu'il existe des différences majeures entre les tendances d'emploi des facultés et que l'équilibre entre professeurs à temps plein et chargés de cours peut varier énormément selon l'unité scolaire au sein d'une université.

Tableau 11 : Nominations au poste de directeur de cours de chargés de cours selon la faculté, Université York, 2002-2013

FACULTÉ	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Éducation	61,4	65,3	72,7	73,1	70,4	76,7	76,3	67,7	72	45,8	52,6
Études environnementales	5	7	33,4	29,1	32	30,3	28,7	23	27,8	28,8	32,1
Beaux-arts	66,2	108,8	167,5	186,5	173,9	183	186,8	176,6	157,9	162,2	159,5
Glendon	121,1	189,6	172,3	175,4	185,8	187,3	209,5	212,2	204,8	195	174,7
Cycles supérieurs							6	3	3	5,4	0
Santé					210,9	199,3	186,4	165,9	151,7	150,1	157,1
Études professionnelles et arts libéraux	418,3	502,6	784,1	806,7	726,3	814,9	726,7	881,3	890,1	924,9	903,8
Faculté de droit Osgoode Hall								2,2	1,4	0	0
Science et génie	53	62,9	61,6	67	77,8	98,5	105,7	70,5	78,3	87,3	84,2
École de gestion Schulich	5	8	1	2	3	2,8	3,8	49,1	10,5	9	151,9
TOTAL	730	944,2	1 292,6	1 339,8	1 480,1	1 494,3	1 529,9	1 651,5	1 597,5	1 608,5	1 715,9

Source de données : Dossier d'information institutionnelle de l'Université York (2013)

6.2 Université de Toronto

L'Université de Toronto est la plus importante université de l'Ontario et l'on y trouve un vaste éventail de catégories de travailleurs universitaires. L'Université divise fréquemment les nominations professorales en cinq grandes catégories : professeur permanent, professeur à temps partiel nommé pour une durée limitée, professeur à temps plein dans un poste axé sur l'enseignement, professeur à temps partiel dans un poste menant à la permanence et chargé de cours. Le *Facts and Figures Report* nous fournit des données sur le nombre d'employés de chaque catégorie depuis 2006. Ces données figurent au tableau 12.

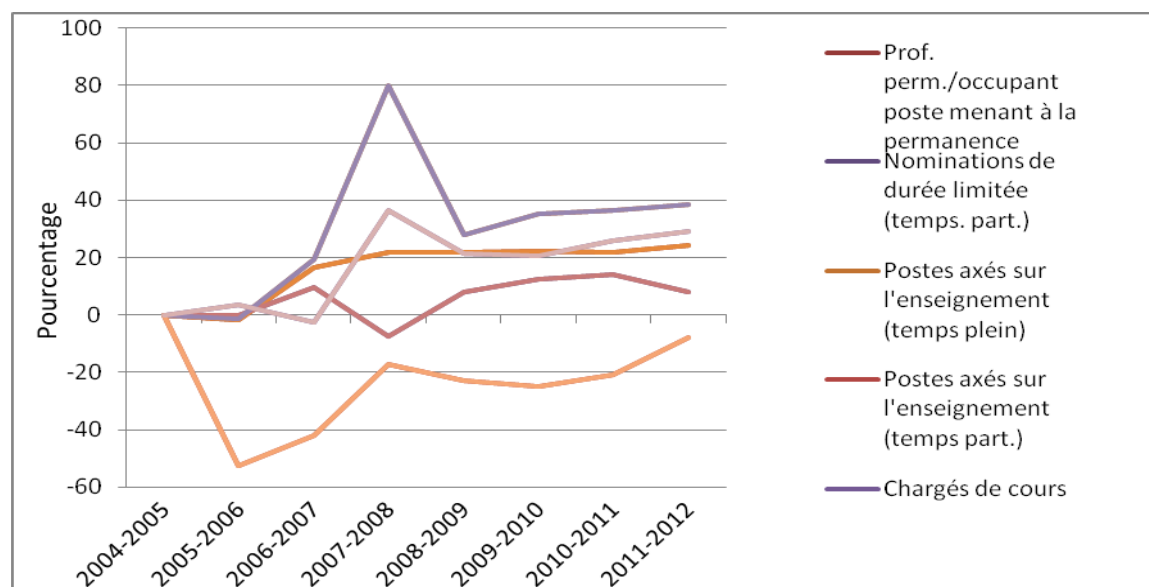
Tableau 12 : Nombre d'enseignants dans les différentes catégories, Université de Toronto, 2004-2012

Année	Postes menant à la permanence	Poste de durée limitée (temps part.)	Postes axés enseignement (temps plein)	Postes axés enseignement (temps part.)	Chargés de cours
2004-2005	1 855		236	169	
2005-2006	1 821		233	80	674
2006-2007	2 159	1 097	282	98	634
2007-2008	2 259	924	540	140	887
2008-2009	2 260	1 079	302	130	789
2009-2010	2 267	1 126	319	127	784
2010-2011	2 260	1 142	322	134	817
2011-2012	2 304	1 081	327	156	839

*Remarque : Une première convention collective visant les chargés de cours a donné lieu à un changement dans les catégories de rapport; des données comparables ne sont donc pas disponibles pour certains groupes pour 2004-2005.

Le nombre de nominations a augmenté graduellement dans trois de ces cinq grandes catégories entre 2004 et 2012. Le nombre de nominations à temps partiel de durée limitée est demeuré relativement stable, tandis que le nombre de nominations à temps partiel axées sur l'enseignement a fluctué durant cette période. Le nombre de professeurs occupant un poste axé sur l'enseignement a augmenté de 38,5 % au même moment, ce qui représente la croissance la plus importante de toutes les catégories d'enseignants de l'Université. Le nombre de chargés de cours a augmenté, bien que de 29 % seulement, juste un peu plus que le nombre de professeurs dans un poste menant à la permanence (24 %). La figure 5 illustre le changement du nombre de nominations par catégorie au fil du temps.

Figure 5 : Variation en pourcentage du nombre de nominations par catégorie, Université de Toronto, 2004-2012



Source : Dossier d'information institutionnelle, Université de Toronto (2012, 2013)

Nous avons également pu obtenir le nombre d'étudiants diplômés enseignants employés par l'Université de Toronto au mois d'octobre de chaque année, de 2007 à 2012. Il y en avait 204 durant l'année universitaire 2007-2008 et 252 en 2012-2013 (une hausse de 24 %); il est toutefois important de souligner que le nombre de nominations a connu des hauts et des bas durant cette période.

Le nombre de chargés de cours et d'étudiants diplômés enseignants employés par l'Université de Toronto a augmenté au cours de la dernière décennie, mais cette augmentation est assez comparable à l'augmentation du nombre de professeurs dans un poste menant à la permanence et inférieure à la croissance du nombre de nominations à un poste axé sur l'enseignement au cours de la même période. Encore une fois, il importe de souligner que ces données comptent le nombre de chargés de cours et d'étudiants diplômés enseignants plutôt que le nombre de cours enseignés, le pourcentage de cours enseignés par des professeurs à temps plein (postes menant à la permanence et postes axés sur l'enseignement) peut en fait avoir augmenté durant cette période.

6.3 Université McMaster

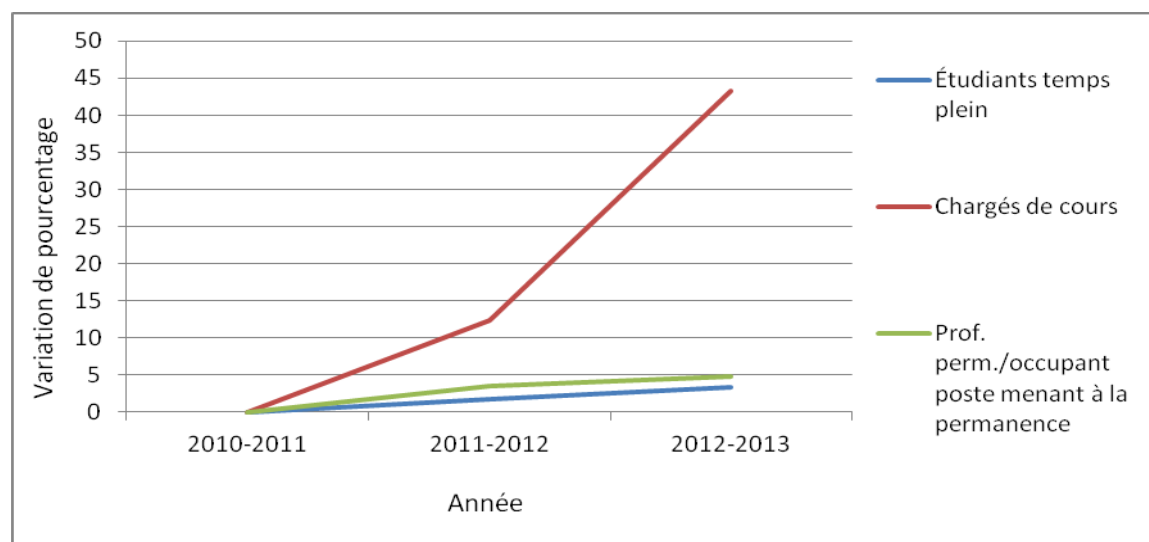
En 2010, le dossier d'information publié par l'Université McMaster a commencé à inclure le nombre de chargés de cours. Les trois années de données comparatives sont présentées au tableau 13 avec leurs données correspondantes sur les inscriptions et le nombre de professeurs dans un poste menant à la permanence. Les différences majeures touchant la croissance par catégorie paraissent à la figure 6. Durant cette période, l'augmentation du nombre de nominations de chargé de cours a largement dépassé la hausse du nombre de nominations à un poste menant à la permanence et du nombre d'inscriptions à temps plein.

Tableau 13 : Nombre total d'étudiants à temps plein, de chargés de cours et de professeurs à temps plein, Université McMaster, 2010-2013

Année	Étudiants à temps plein	Chargés de cours	Professeurs à temps plein
2010-2011	28 482	185	1 330
2011-2012	28 962	208	1 377
2012-2013	29 411	265	1 394

Source : Dossier d'information de l'Université McMaster (2011, 2012, 2013)

Figure 6 : Variation de pourcentage – professeurs permanents/occupant un poste menant à la permanence, chargés de cours et étudiants à temps plein – Université McMaster, 2010-2013



6.4 Université Carleton

Le bureau de la recherche et de la planification institutionnelles de l'Université Carleton publie des données détaillées sur le nombre de chargés de cours ainsi que sur les facultés et départements pour lesquels ils travaillent et les cours enseignés. À l'instar de l'Université McMaster, ces renseignements ne remontent pas plus loin que 2010, mais ils décrivent plus en détail où les chargés de cours sont employés dans l'ensemble de l'Université. Le tableau 14 présente le nombre de chargés de cours, de professeurs dans un poste menant à la permanence et d'étudiants de premier cycle sur cette période de trois ans. Le nombre de professeurs dans un poste menant à la permanence est demeuré relativement stable, tandis que le nombre d'étudiants enseignants et de chargés de cours a augmenté d'environ 6 %.

Tableau 14 : Nombre total de chargés de cours, de professeurs permanents/occupant un poste menant à la permanence et d'étudiants diplômés enseignants, Université Carleton, 2010-2013

Année	Chargés de cours	Prof. occupant un poste menant à la permanence	Étudiants de premier cycle
2010-2011	623	759	20 441
2011-2012	661	748	21 415
2012-2013	664	752	21 802

Dossier d'information de l'Université Carleton (2013).

Remarque : La catégorie professeurs permanents/dans un poste menant à la permanence comprend les professeurs titulaires, agrégés, adjoints et les chargés de cours.

Tout comme l'Université York, l'Université Carleton rend compte du nombre de chargés de cours employés dans chaque unité scolaire. Le tableau 15 présente le nombre de chargés de cours et de professeurs à temps plein déclaré pour 2012-2013. À l'exception de la faculté des affaires publiques, le nombre de chargés de cours est inférieur au nombre de professeurs à temps plein.

Tableau 15 : Nombre de chargés de cours et de professeurs à temps plein par unité scolaire, automne-hiver 2012-2013, Université Carleton

Faculté (unité)	Chargés de cours	Professeurs à temps plein
Arts et sciences	235	303
Affaires publiques	191	185
Administration	46	54
Sciences	76	152
Génie	116	148
Total	664	842

Source : Université Carleton (2013)

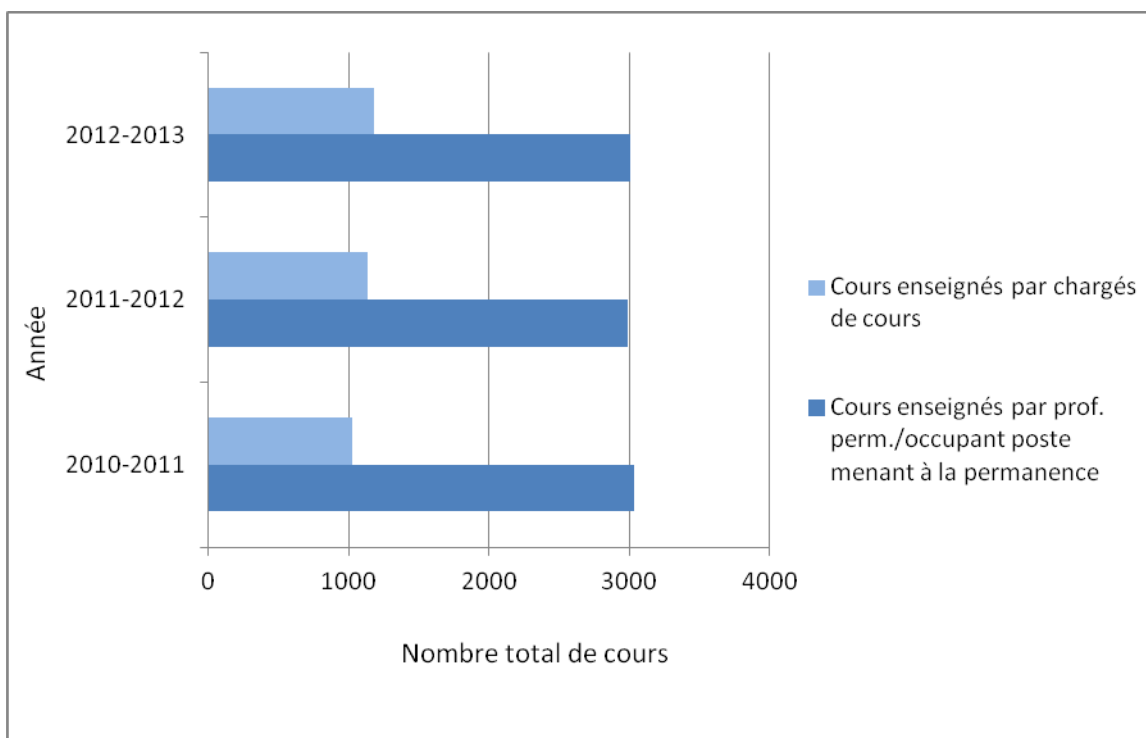
L'Université Carleton publie des données sur le nombre de cours enseignés par les chargés de cours. Malheureusement, des renseignements comparables sur le nombre de cours enseignés par des professeurs occupant un poste menant à la permanence ne figurent pas sur son site Web. Pour établir une comparaison, nous avons donc estimé que chaque professeur dans un poste menant à la permanence enseigne quatre cours et ces données sont présentées au tableau 16. L'équilibre entre les cours enseignés par des professeurs nommés à un poste menant à la permanence et ceux enseignés par des chargés de cours a légèrement changé durant cette période. Si notre estimation de quatre cours par professeur est correcte, alors environ 25 % de tous les cours sont enseignés par des chargés de cours. La figure 7 illustre cette relation.

Tableau 16 : Nombre de cours enseignés par des professeurs permanents/occupant un poste menant à la permanence et par les chargés de cours, Université Carleton, 2010-2013

	Cours enseignés par des professeurs permanents/occupant un poste menant à la permanence *	Cours enseignés par des chargés de cours
2010-2011	3 036	1 030
2011-2012	2 992	1 136
2012-2013	3 008	1 184

Remarque : Le nombre de cours enseignés par des professeurs occupant un poste menant à la permanence est estimé en fonction d'une charge d'enseignement de quatre cours.

Figure 7 : Nombre de cours enseignés par des chargés de cours c. professeurs permanents/occupant un poste menant à la permanence, Université Carleton, 2010-2013



Nota : Le nombre de cours enseignés par les professeurs permanents/occupant un poste menant à la permanence est évalué à quatre fois le nombre de cours enseignés par des personnes embauchées de septembre à avril chaque année.

L'Université Carleton publie également des données sur le nombre de cours enseignés par les chargés de cours dans chaque programme ainsi que le nombre de chargés de cours. En regroupant ces données, il est possible d'estimer le nombre moyen de cours enseignés par les chargés de cours (tableau 17). Selon cette analyse, le nombre moyen de cours enseignés par chargé de cours est d'environ 1,7. Le nombre moyen de cours enseignés varie selon l'unité scolaire.

Tableau 17 : Nombre moyen de cours enseignés par les chargés de cours et professeurs permanents/occupant un poste menant à la permanence, Université Carleton, 2010-2013

	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Arts et sciences sociales	1,9	2,1	2,1
Affaires publiques	1,4	1,4	1,5
Administration	1,7	1,8	2,1
Sciences	1,8	2,0	1,8
Génie	1,4	1,3	1,5
Université	1,7	1,7	1,8

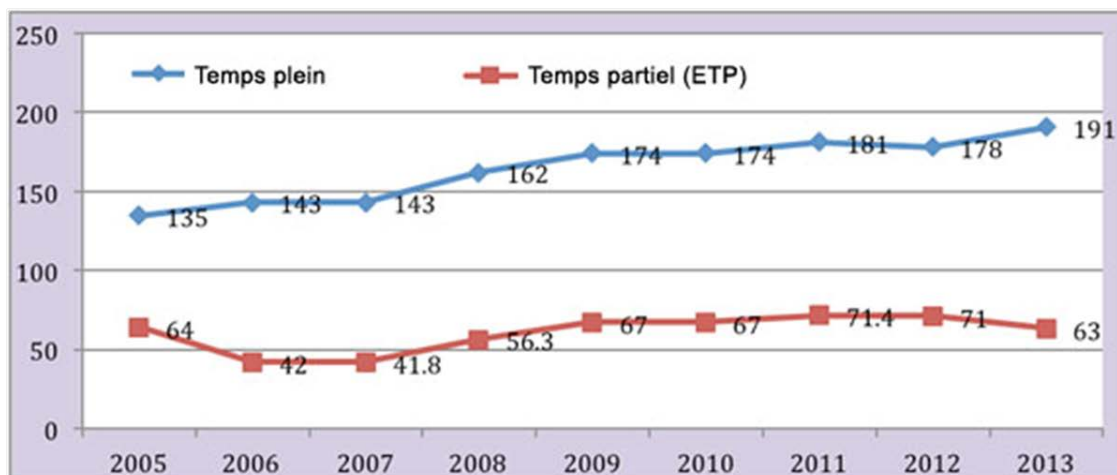
Source : Université Carleton (2013)

6.5 Université Nipissing

L'Université Nipissing (2013) fait état de données sur les chargés de cours à partir du modèle et des définitions des Données universitaires communes de l'Ontario. Les données pour la période de huit ans allant

de 2005 à 2013 sont disponibles et présentées à la figure 8. L'Université Nipissing fournit ici des données sur le nombre de chargés de cours en équivalents temps plein (ETP) plutôt que sur le nombre de nominations. Le nombre de professeurs à temps plein est passé de 135 en 2005 à 191 en 2013 – une augmentation de 41 %. Le nombre de chargés de cours ETP a fluctué au cours de cette période, mais est essentiellement le même en 2013 qu'en 2005. Comme nous l'avons déjà fait remarquer, la convention collective des membres à temps plein du corps professoral précise qu'au plus 28 % des cours peuvent être enseignés par les chargés de cours, certaines catégories de cours sont toutefois exemptées de cette limite.

Figure 8 : ETP – professeurs à temps plein et chargés de cours (temps partiel) employés par l'Université Nipissing, 2005-2013



6.6 Résumé

Cette section s'est penchée sur les politiques et les données institutionnelles liées à l'embauche de chargés de cours et d'étudiants diplômés enseignants dans les universités de l'Ontario. Notre analyse est limitée puisque la plupart des universités ne déclarent pas publiquement le nombre de nominations d'enseignant non temps plein. Le nombre de chargés de cours a augmenté à l'Université York, à l'Université de Toronto, à l'Université McMaster et à l'Université Carleton, mais pas à l'Université Nipissing.

Pour ce qui est de l'équilibre entre les nominations à un poste à temps plein menant à la permanence et à un poste de chargé de cours, la situation varie sensiblement d'une université ontarienne à l'autre. L'augmentation du nombre de nominations de chargé de cours à l'Université York a dépassé largement celle des nominations à un poste de professeur à temps plein. La même chose semble vraie à l'Université McMaster, bien que l'on ne dispose de données que pour trois ans. À l'Université de Toronto, la hausse du nombre de chargés de cours s'est produite parallèlement à celle du nombre de professeurs occupant un poste menant à la permanence, tandis que le nombre de nominations à un poste axé sur l'enseignement a dépassé les deux autres catégories. Le nombre de professeurs à temps plein a augmenté à l'Université Nipissing, tandis que le nombre de chargés de cours y est demeuré relativement stable. Les conventions collectives de quatre universités établissent un pourcentage maximal de cours qui peuvent être enseignés par des chargés de cours afin de prévenir un déséquilibre entre cours enseignés par membres à temps plein et à temps partiel du corps professoral.

7. Conclusions

Cette étude explore de façon préliminaire l'embauche d'enseignants autres qu'à temps plein dans les universités de l'Ontario en répondant à quatre questions clés par le biais de l'analyse détaillée de documents, de rapports et de données publics. Un résumé des constatations liées à chaque question sera présenté, suivi d'observations finales et de suggestions pour de futures recherches.

7.1 Quelles catégories d'enseignants n'occupant pas un poste à temps plein les universités ontariennes emploient-elles?

Chaque université de l'Ontario est une société autonome qui a la capacité de prendre des décisions indépendantes concernant l'emploi. Les membres du corps professoral de la plupart des universités sont syndiqués et il existe des différences majeures entre les catégories d'emploi et les ententes en matière d'emploi des différents établissements. Les enseignants qui n'exercent pas à temps plein peuvent être classés en trois grands groupes : les chargés de cours, habituellement embauchés au cours; les étudiants diplômés qui enseignent, c'est-à-dire qui assument indépendamment la responsabilité de l'enseignement d'un cours; les autres enseignants, une catégorie qui comprend une vaste gamme de types de nomination et qu'il est difficile, voire impossible de comparer d'un établissement à l'autre. Notre analyse s'est concentrée sur les chargés de cours et les étudiants diplômés enseignants.

7.2 Quelles sont les conditions d'emploi des enseignants qui ne sont pas à temps plein?

Ces conditions varient d'un établissement à l'autre. Dans dix des 20 universités, les chargés de cours sont représentés par les mêmes associations que les professeurs à temps plein, qui occupent un poste menant à la permanence, et dans les dix autres, ils sont représentés par des associations ou des syndicats distincts. Les salaires vont de 5 584 \$ par cours (demi-cours) à l'Université de Nipissing à 7 665 \$ à l'Université York (2012-2013). Il est difficile de calculer le salaire équivalent temps plein puisque, dans la plupart des universités, il n'existe pas d'entente quant à la charge de travail à temps plein. Toutefois, les conventions collectives de certaines universités précisent une charge maximale d'enseignement allant de trois demi-cours dans les arts libéraux et les sciences à l'Université de l'EADO à dix demi-cours à l'Université Lakehead.

Les conventions collectives des chargés de cours garantissent certains avantages sociaux, y compris, dans certains établissements, une pension de retraite, un régime d'assurance-maladie, des congés, etc. L'accès à un espace de bureau (souvent partagé) et à la technologie est également garanti par la plupart des conventions collectives. Bien que quelques conventions prévoient une certaine forme de sécurité d'emploi liée à l'ancienneté et à l'avancement professionnel, il est clair que les chargés de cours n'ont pas du tout le même niveau de sécurité que les professeurs ayant obtenu la permanence.

Les conditions d'emploi des étudiants diplômés enseignants sont à peu près les mêmes que celles des chargés de cours.

7.3 Le nombre d'enseignants qui ne sont pas employés à temps plein par les universités de l'Ontario a-t-il changé au fil du temps?

La plupart des universités ontariennes ne déclarent pas le nombre de leurs enseignants qui ne sont pas à temps plein, mais des données pertinentes sont disponibles sur le site Web de cinq établissements. Sur la base de ces données limitées, il ressort de manière évidente que le nombre de chargés de cours a augmenté au cours des dernières années dans quatre des cinq universités. Le nombre de chargés de cours change annuellement à l'Université Nipissing, mais les données ne révèlent pas une tendance à la hausse. Le

nombre d'étudiants diplômés enseignants a augmenté à l'Université de Toronto, mais est demeuré relativement stable à l'Université York.

7.4 Le ratio entre les enseignants à temps plein et non à temps plein a-t-il changé au fil des ans dans les universités ontariennes?

Il semble y avoir des écarts majeurs entre les ratios des établissements, ce qui produit des tendances très différentes. Les conventions collectives de quatre universités limitent le pourcentage de cours qui peuvent être enseignés par des chargés de cours. Ce ratio entre chargés de cours et professeurs à temps plein paraît croître dans certaines universités tandis qu'il diminue ou demeure stable dans d'autres. Il est impossible de distinguer des tendances claires à partir des données publiques limitées dont nous disposons.

7.5 Domaines dans lesquels d'autres recherches devraient être réalisées

Cette étude ne constitue qu'une exploration préliminaire, fondée sur l'analyse de données publiques limitées, des conditions de travail et des tendances de recrutement liées aux enseignants qui n'occupent pas un poste à temps plein dans les universités de l'Ontario. Il est évident que d'autres recherches doivent être menées pour analyser en détail ces changements et pour comprendre leurs répercussions sur l'enseignement supérieur en Ontario. Les domaines à étudier devraient inclure :

- a) Une enquête à l'échelle provinciale sur les chargés de cours afin d'en savoir davantage sur leurs antécédents (scolaires et professionnels), leur situation d'emploi et leur charge de cours ainsi que sur leurs perceptions et expériences.
- b) Une étude plus détaillée des modes de dotation des établissements reposant sur la collecte et l'analyse de données relatives aux tendances de l'emploi dans toutes les universités ontariennes.
- c) Une analyse détaillée des modes de dotation de certaines unités scolaires de différentes universités ainsi que de leurs répercussions sur la qualité de l'enseignement et la réussite des étudiants.

7.6 Observations finales

Cette analyse préliminaire sur les enseignants qui ne sont pas à temps plein dans les universités de l'Ontario laisse entendre que plusieurs des hypothèses populaires concernant l'utilisation accrue de professeurs à temps partiel peuvent être fausses, bien que d'autres recherches soient nécessaires. Les constatations de notre étude portent à croire que les conditions d'emploi des chargés de cours dans les universités ontariennes sont très différentes de celles qui prévalent dans de nombreuses universités américaines. Si le nombre de chargés de cours augmente dans certaines universités – une tendance qui n'est pas particulièrement surprenante compte tenu de l'augmentation extraordinaire du nombre d'inscriptions cette dernière décennie – il est intéressant de noter qu'il n'augmente pas dans toutes les universités. Mais ce qui compte sans doute davantage c'est que le ratio chargés de cours-professeurs à temps plein dans un poste menant à la permanence a augmenté dans certaines universités mais est demeuré stable ou a diminué dans d'autres, suggérant que les établissements prennent des décisions très différentes au chapitre de la dotation des postes d'enseignement. Les données publiques sur le pourcentage de cours enseignés par des chargés de cours sont limitées, mais notre analyse des tendances d'embauche laisse entendre que les ratios varient de façon dramatique selon l'université. À l'une des universités, le pourcentage estimé de cours enseignés par les chargés de cours durant les sessions régulières (automne et hiver) est d'environ 25 %. Les conventions collectives de trois universités limitent le pourcentage de cours qui peuvent être enseignés par des chargés de cours respectivement à 35 %, à 30 % et à 15 %; ces conventions prévoient toutefois des exceptions qui peuvent produire des ratios supérieurs.

En plus des différences entre les pratiques d'emploi et les tendances par établissement, l'analyse de données plus détaillées publiées par certains établissements suggère qu'il peut y avoir des différences très intéressantes entre les ententes de dotation des unités scolaires d'une même université. Le ratio entre chargés de cours et professeurs à temps plein dans un poste menant à la permanence peut également varier énormément selon le programme.

Références bibliographiques

Association canadiennes des professeures et professeurs d'université (ACPPU) (2013). *Almanac of post-secondary education, 2012-2013*. En ligne : <http://www.caut.ca/docs/almanac/2012-2013-caut-almanac-of-post-secondary-education-in-canada.pdf?sfvrsn=0>

Association des universités et collèges du Canada (AUCC) (2011). *The Revitalization of Undergraduate Education*. En ligne : [<http://www.aucc.ca/wp-content/uploads/2011/09/the-revitalization-of-undergraduate-education-in-canada-2011.pdf>].

Baker, M. (2012). *Academic Careers and the Gender Gap*, Vancouver : UBC Press.

Baldwin, R. G., J. L. Chronister, A. E. Rivera et T. G. Bailey (1993). « Destination unknown: An exploratory study of full-time faculty off the tenure track », *Research in Higher Education*, vol. 34, n° 6, p. 747-761.

Bauder, H. (2006). « The segmentation of academic labour: A Canadian example », *ACME*, vol. 4, n° 2, p. 228-239.

Chronister, J. L., B. D. Gansneder, R. G. Baldwin et E.P. Harper (2001). « Full-time women faculty off the tenure track: Profile and practice », *The Review of Higher Education*, vol. 24, n° 3, p. 237-257.

Coalition on the Academic Workforce (2012). *A portrait of part-time faculty members: A summary of findings on part-time faculty respondents to the Coalition on the Academic Workforce survey of contingent faculty members and instructors*. En ligne : <http://www.academicworkforce.org/survey.html>

Cummings, W. K., J. C. Shin et U. Teichler (éd.) (2014). *Teaching and Research in Contemporary Higher Education: Systems, activities and rewards*, Dordrecht, Pays-Bas : Springer.

Curtis, J. W. (2005). « Inequities persist for women and tenure-track-faculty », *Academe*, vol. 91, n° 2, p. 20-98.

Dobbie, D. et I. Robinson (2008). « Reorganizing higher education in the United States and Canada: The erosion of tenure and the unionization of contingent faculty », *Labor Studies Journal*, vol. 33, n° 2, DOI. 10.1177/0160449X07301241

Drakich, J. et E. Maticka-Tyndale (2012). *Faculty work life and job satisfaction: University of Windsor*, enquête réalisée par les étudiants du séminaire sur les méthodes de recherche pour étudiants des cycles supérieurs (46/48-507-508). En ligne : <http://www.docstoc.com/docs/159806739/Faculty-Work-Life-and-Job-Satisfaction-University-of-Windsor-2012>

Grant, M. M. (2004). *Under the Microscope: 'Race', gender and medical laboratory science in Canada*. Dissertation soumise pour un doctorat en philosophie de l'IEPO, Université de Toronto.

Hannah, E., L. Paul et S. Vethamany-Globus (éd.) (2002). *Women in the Canadian Academic Tundra: Challenging the chill*, Montréal : McGill-Queen's University Press.

House Committee on Education and the Workforce, Democratic Staff. (2014). *The Just-In-Time Professor: A staff report summarizing eforum responses on the working conditions of contingent faculty in higher education*. Washington, DC : House of Representatives. En ligne : <http://democrats.edworkforce.house.gov/sites/democrats.edworkforce.house.gov/files/documents/1.24.14-AdjunctEforumReport.pdf>

Huberman-Arnold, D. (1999). « The ups and downs of two faculty unions at one university », *Bulletin de l'ACPPU*, vol. 46, n° 1. En ligne : http://www.cautbulletin.ca/en_article.asp?articleid=2185

Jones, G. A. (2007). « The academy as a work in progress », *Academic Matters*, Avril, 10-13.

Jones, G. A. (2013). « The horizontal and vertical fragmentation of academic work and the challenge for academic governance and leadership », *Asia Pacific Education Review*, vol. 14, n° 1, p. 75-83.

Jones, G., B. Gopaul, J. Weinrib, A. S. Metcalfe, D. Fisher, Y. Gingras et K. Rubenson (2014). « Teaching, research and the Canadian professoriate », in A. Arimoto, W. K. Cummings, J. C. Shin et U. Teichler (éd.). *Teaching and research in contemporary higher education: Systems, activities and rewards*, p. 335-356. Dordrecht, Pays-Bas : Springer.

Kezar, A., D. Maxey et J. Eaton (2014). *An Examination of the Changing Faculty: Ensuring institutional quality and achieving student learning outcomes*, Washington (DC) : Council on Higher Education Accreditation.

MacDonald, M. (2013). « Sessionals up close », *University Affairs*. En ligne : <http://www.universityaffairs.ca/sessionals-up-close.aspx>

Muzzin, L. (2009). « Equity, ethics, academic freedom and the employment of contingent faculty », *Academic Matters*, Mai, 19-22.

Muzzin, L. et J. Limoges (2008). "A pretty incredible structural injustice:" Contingent faculty in Canadian university nursing. In A. Wagner, S. Acker, and K. Mayuzumi (eds.). *Whose University is it Anyways? Power and Privilege on Gendered Terrain*. Toronto: Sumach Press. 157-172

Muzzin, L. et R. Shahjahan (2005, April). Privileged vs. subjugated knowledge in university-based professional education. Paper presented at the annual American Educational Research Association meetings, Montreal.

Mysyk, A. (2001). « The sessional lecturer as migrant labourer », *La Revue canadienne d'enseignement supérieur*, vol. 3, n° 3, p. 73-92.

Omielcinski, T. (2003). « Hiring of part-time university faculty on the increase », *Education Quarterly Review*, vol. 9, n° 3, p. 9-15.

Rajagopal, I. (2002). *Hidden Academics: Contract faculty in Canadian universities*, Toronto : University of Toronto Press.

Rajagopal, I. (2004). « Tenuous ties: The limited-term full-time faculty in Canadian universities », *Reviews in Higher Education*, vol. 28, p. 49-75.

Rosenblum, G. et R. Rosenblum (1997). « The flow of instructors through the segmented labor markets of academe », *Higher Education*, vol. 31, n° 4, p. 429-445.

Tuckman, H. P., et K. L. Pickerill (1988). « Part-time faculty and part-time academic careers », in D. E. Breneman et T. Youn (éd.), *Academic labor markets and careers*, p. 98-113, New York : The Falmer Press.

Université Carleton (2013). *University Statistics*, Office of Institutional Research and Planning. En ligne : http://oirp.carleton.ca/university_stats/html/university_stats.htm

Université McMaster (2011). *2010-2011 Factbook*, Office of Institutional Research and Analysis. En ligne : <http://www.mcmaster.ca/avpira/documents/factbook/FactBook20122013.pdf>

Université McMaster (2012). *2011-2012 Factbook*, Office of Institutional Research and Analysis. En ligne : <http://www.mcmaster.ca/avpira/documents/factbook/FactBook20122013.pdf>

Université McMaster (2013). *2012-2013 Factbook*, Office of Institutional Research and Analysis. En ligne : <http://www.mcmaster.ca/avpira/documents/factbook/FactBook20122013.pdf>

Université Nipissing (2013). *Données universitaires communes de l'Ontario (DUCO)*. En ligne : [http://www.nipissingu.ca/departments/institutional-planning/Pages/Common-Universities-Data-Ontario-\(CUDO\).aspx](http://www.nipissingu.ca/departments/institutional-planning/Pages/Common-Universities-Data-Ontario-(CUDO).aspx)

Université de Toronto (2013). « Part G: Faculty and administrative staff », in *Facts & figures 2013, Annual Publications*. En ligne : <http://www.utoronto.ca/about-uoft/quickfacts/factsandfigures.htm>

Université de Toronto. (2012). « Part G: Faculty and administrative staff », in *Facts and figures 2012*. En ligne : http://www.utoronto.ca/__shared/assets/UofT_2012_FactFiguresReport_G4842.pdf

Université York (2013). *York University Factbook*, Office of Institutional Research and Analysis. En ligne : <http://www.yorku.ca/factbook>

Vajoczki, S., N. Fenton, K. Menard et D. Pollon (2011). *Teaching-stream Faculty in Ontario Universities*, Toronto : Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur.

Warne, B. et K. Lundy (1988). « Erosion of an ideal: The presence of part-time faculty », *Studies in Higher Education*, vol.13, p. 201-213.

