

Rapport 2024 du Groupe de travail sur la charge de travail

Préparé le 11 juillet 2024
(traduit et publié le 3 septembre 2024)

Table des matières

INTRODUCTION	4
Remarque de la présidente	5
SOMMAIRE	5
Résumé des recommandations de la présidente.....	10
RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	11
Contexte collégial	11
Aperçu des négociations.....	12
Examens de la charge de travail et groupes de travail précédents.....	13
Comité d'étude de la charge d'enseignement, 1984	14
Groupe de travail mixte, 2005/2006	14
Groupe de travail mixte, 2009.....	15
Un aperçu de la charge de travail du personnel scolaire	15
Personnel scolaire à temps plein : Formule standard servant à déterminer la charge de travail	16
Bibliothécaires, conseillères et conseillers	21
Personnel scolaire à charge partielle.....	21
GROUPE DE TRAVAIL SUR LA CHARGE DE TRAVAIL : MANDAT ET MÉTHODOLOGIE	21
Mandat.....	21
Méthodologie	23
Consensus concernant la méthodologie	24
Sélection des partenaires de recherche	25
ANALYSE	25
Examen de la littérature secondaire	25
Approches face à la charge de travail dans d'autres champs d'application canadiens.....	26
Examen des documents	27
Entrevues	27
Résumé des conclusions.....	28
Données de Service d'information sur les négociations collectives (SINC).....	33
Heures de contact d'enseignement hebdomadaires	37
Heures de préparation hebdomadaires.....	38
Facteurs de préparation pour les cours spéciaux A et B	39
Heures d'évaluation et de feedback hebdomadaires.....	40
Heures hebdomadaires attribuées pour les fonctions complémentaires	41
Information supplémentaire intéressant le groupe de travail	42
Personnel scolaire à charge partielle : Données sur la dotation d'octobre.....	43
Population étudiante étrangère, adaptations et services de counseling.....	47
Sondage	47
Groupes de discussion	56
RECOMMANDATIONS	65

ANNEXE A : RECOMMANDATIONS INITIALES LIÉES À L'ANALYSE LONGITUDINALE DES DONNÉES DU SINC	68
ANNEXE B : ANALYSE DU SINC	70
ANNEXE C : TABLEAUX DES COURS SPÉCIAUX A ET SPÉCIAUX B	72
ANNEXE D : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES DU SINC.....	74
ANNEXE E : QUESTIONS POUR LES GRCT, LES VPRH ET LES VPE.....	80
ANNEXE F : DÉFINITIONS DES MODES DE PRESTATION UTILISÉES AUX FINS DU SONDAGE.....	81
ANNEXE G : FEUILLES DE CALCUL AVEC ANALYSE DE DONNÉES	83
ANNEXE H : REMARQUES CONCERNANT LES GRAPHIQUES	84
ANNEXE I : GRAPHIQUES	86
ANNEXE J : GUIDES DE MODÉRATION.....	87

INTRODUCTION

Ce groupe de travail sur la charge de travail a été convoqué conformément à une décision rendue par l'arbitre Kaplan en septembre 2022. Le groupe de travail, présidé par l'arbitre Michelle Flaherty et financé par les collègues, a été mandaté pour examiner les questions relatives à la charge de travail déposées par les deux parties lors de la ronde de négociations de 2021-2022. Conformément aux directives, l'examen a abouti à des recommandations visant à aider les parties dans la prochaine ronde de négociations collectives, qui doit commencer à l'été 2024.

Le Conseil des employeurs des collèges (CEC) et le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (OPSEU/SEFPO) sont représentés à parts égales au sein du groupe de travail. Il est composé de trois membres de l'OPSEU/SEFPO (Division du personnel scolaire des Collèges d'arts appliqués et de technologie) et de trois membres du CEC (représentantes et représentants des collègues). Il est appuyé par un nombre égal de membres du personnel des parties respectives.

Les représentantes et représentants de l'OPSEU/SEFPO au sein du groupe de travail sont :

- Darryl Bedford, section locale 110 de l'OPSEU/SEFPO (professeur, Collège Fanshawe)
- Martin Lee, section locale 415 de l'OPSEU/SEFPO (professeur, Collège Algonquin)
- Rebecca Ward, section locale 732 de l'OPSEU/SEFPO (professeure, Collège Confederation)
- Kathleen Flynn, membre du personnel de l'OPSEU/SEFPO (négociatrice du personnel scolaire des CAAT), remplacée en mai 2024 par Shawn Pentecost, membre du personnel de l'OPSEU/SEFPO (négociateur du personnel scolaire des CAAT)
- Heather Petrie, membre du personnel de l'OPSEU/SEFPO (superviseure du personnel scolaire des CAAT).

Les représentantes et représentants du CEC sont :

- Laurie Rancourt, CEC (vice-présidente à l'enseignement retraitée, Collège Humber)
- Les Casson, CEC (doyenne, Industries créatives et campus de Brockville, Collège St-Lawrence)

- Goranka Vukelich, CEC (doyenne exécutive retraitée, Services communautaires, Collège Conestoga)
- Trish Appleyard, membre du personnel du CEC (directrice, Relations de travail)
- Peter McKeracher, membre du personnel du CEC (vice-président, Travail)
- Rob Day, membre du personnel du CEC (consultant en ressources humaines, Affaires académiques et francophones qui a agi à titre de suppléant).

Remarque de la présidente

Les membres du groupe de travail ont contribué énormément de travail à ce projet. Ce rapport et ses recommandations n'auraient pas été possibles sans le temps, l'énergie et les compétences apportés par chaque membre. Bien que les membres du groupe de travail ne soient pas d'accord sur certains aspects de notre travail, la présidente apprécie et reconnaît le professionnalisme et la collégialité qu'ils ont apportés, ce qui nous a permis de cerner les domaines de consensus et de travailler sur les points de désaccord.

SOMMAIRE

Les membres de ce groupe de travail ont généralement été en mesure de parvenir à un consensus sur la méthodologie de recherche. Bien que les parties aient des points de vue différents sur l'analyse des résultats du sondage et sur les conclusions qui peuvent être tirées de la recherche, elles sont généralement parvenues à un consensus sur les renseignements à recueillir, la méthodologie à suivre et la validité des données qui ont finalement été recueillies.¹

Les recherches du groupe de travail ont porté sur :

- l'examen de la documentation secondaire liée aux modes de prestation dans les études postsecondaires, y compris l'incidence sur la charge de travail du corps professoral ;
- l'examen de la façon dont la charge de travail est attribuée dans le système collégial dans d'autres champs d'application canadiens ;

¹ Comme nous le décrivons plus en détail ci-dessous, la recherche du groupe de travail comprenait un sondage à grande échelle. L'analyse du sondage n'a pas été effectuée par consensus. Elle a été menée par un chercheur tiers, en tenant compte des questions soulevées par le CEC.

- la collecte, l'examen et l'analyse des données du Service d'information sur les négociations collectives (SINC) et des questions de suivi aux collèges et aux groupes de révision de la charge de travail (GRCT), y compris les fonctions complémentaires, les affectations des cours spéciaux A et spéciaux B ainsi que les données concernant le nombre de membres de la population étudiante étrangère et le nombre de membres de la population étudiante ayant accès à des services de counseling et d'accommodement ;
- un sondage à grande échelle auprès du personnel scolaire et personnel administratif ;
- des réunions de groupes de discussion distinctes pour les conseillères et conseillers, les bibliothécaires et le personnel administratif qui participent à l'attribution du travail aux conseillères et aux conseillers et/ou aux bibliothécaires.

Le groupe de travail a trouvé peu de recherches pertinentes sur la charge de travail ou les modes de prestation dans les collèges de l'Ontario. La littérature existante n'était pas concluante et concernait principalement les universités américaines.

Un examen des modèles de charge de travail dans certains autres champs d'application canadienne a révélé une variété d'approches sur la charge de travail, sans pratiques exemplaires claires. En ce qui concerne le personnel enseignant, la charge de travail à temps plein se fonde généralement sur les heures de contact d'enseignement (HCE) et d'autres tâches, avec des variations importantes dans les définitions et les seuils.² La charge de travail des membres du personnel scolaire qui ne travaillent pas à temps plein est généralement basée sur une proportion de la charge de travail du personnel scolaire à temps plein. La charge de travail des conseillères, des conseillers et des bibliothécaires est généralement définie par le nombre d'heures. Les stages cliniques et les stages pratiques variaient considérablement.

En examinant les données du SINC, le groupe de travail a identifié les tendances suivantes dans l'ensemble du système collégial pour la période allant de 2011-2012 à 2022-2023³ :

² Une HCE est une heure d'enseignement prévue, et attribuée à l'enseignant par le collège.

³ À l'exclusion des années 2019-2020 et 2020-2021, pour lesquelles les données du SINC n'étaient pas disponibles.

- une tendance à la baisse du nombre moyen d'heures de contact d'enseignement (HCE), qui est passé de 12,64 heures par semaine à l'automne 2011 à 12,01 heures par semaine à l'automne 2022 (une diminution globale de 0,63 heure ou 37,8 minutes par semaine au cours de cette période pour la moyenne de tous les membres du corps professoral ayant des HCE non nulles) ;
- une tendance à la baisse du nombre moyen d'heures attribuées à la préparation, qui a varié de 7,51 heures à l'automne 2011 à 7,07 heures à l'automne 2022 (une diminution globale de 0,44 heure ou 26,4 minutes par semaine au cours de cette période pour la moyenne de tous les membres du corps professoral ayant des HCE non nulles) ;
- une tendance à la baisse du nombre moyen d'heures attribuées à l'évaluation, qui a varié de 9,04 à l'automne 2011 à 8,17 à l'automne 2022 (une diminution globale de 0,87 heure ou 55,2 minutes par semaine au cours de cette période pour la moyenne de tous les membres du corps professoral ayant des HCE non nulles) ;
- une tendance à la hausse du nombre d'heures attribuées aux fonctions complémentaires (tel que défini à l'article 11.01 F 1) de 12,2 heures par semaine en 2011 à 13,58 heures par semaine en 2022 ;
- l'utilisation du facteur de préparation du cours spécial A a varié de 37 à 107 sections de cours, sans tendance claire ;
- une tendance à la baisse dans l'utilisation du facteur de préparation du cours spécial B, de 224 à 50 sections de cours ;
- le nombre total moyen d'heures attribuées par membre du personnel scolaire à temps plein a été relativement constant, allant de 40 à près de 42 heures par semaine.

En se fondant sur les questions de suivi posées aux vice-présidences de l'enseignement (VPE), aux vice-présidences des ressources humaines (VPRH) et aux coprésidences du GRCT, le groupe de travail a appris que :

- Le système collégial n'a pas d'approche normalisée pour identifier ou attribuer les fonctions complémentaires. Bien que certains collègues catégorisent ces fonctions, ces listes ne sont pas exhaustives et font l'objet d'un suivi effectué de diverses façons.

Le Groupe de travail n'a reçu aucune information qui montrerait des tendances à la hausse des heures attribuées aux fonctions complémentaires et des tendances à la baisse des HCE.

- Les facteurs de préparation des cours spéciaux A et spéciaux B ne sont plus utilisés dans de nombreux collèges. Pour les cours spéciaux B, il existe une gamme d'approches différentes : ce travail est parfois attribué comme une fonction complémentaire, parfois attribué au personnel de soutien et parfois attribué au personnel scolaire à contrat. Il semble y avoir un manque de clarté quant à l'objet et à l'utilisation des facteurs de préparation des cours spéciaux A et spéciaux B.
- L'information sur le nombre de membres de la population étudiante étrangère et de membres de la population étudiante ayant accès à des services de counseling et d'accommodement n'est pas systématiquement compilée et il n'y avait pas de méthodologie établie pour le faire. Le Groupe de travail n'a pas été en mesure d'effectuer une analyse au niveau du système sur la base des renseignements fournis.

Les données d'octobre sur la dotation montrent que de 2011 à 2022, le nombre de membres du personnel scolaire à charge partielle a augmenté régulièrement, passant de 4 251 à 6 720. Le nombre total d'heures de contact d'enseignement attribuées au personnel scolaire à charge partielle a augmenté considérablement, passant de 44 221 à 70 057. Toutefois, les heures de contact d'enseignement moyennes par membre du personnel scolaire à charge partielle sont demeurées relativement stables, variant entre environ 10,2 et 10,3 HCE.

Le sondage a permis de cerner une tendance générale à l'augmentation de la charge de travail du personnel scolaire, en particulier avec l'adoption de diverses méthodes de prestation des cours, le personnel scolaire à temps plein signalant les répercussions les plus importantes. Plus précisément, les participants au sondage ont déclaré ce qui suit :

- Divers modes de prestation des cours (synchrone en ligne, asynchrone, synchrone flexible, synchrone hybride et HyFlex) nécessitaient généralement plus de temps pour la préparation, l'évaluation, la rétroaction et l'aide régulière en dehors des heures de cours par rapport aux cours traditionnels en personne. À certains égards, les cours en HyFlex exigeaient le plus de temps supplémentaire.
- Les heures nécessaires aux tâches administratives normales, à la conformité à la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)*, aux mesures d'accommodement pour la population étudiante et aux problèmes de langue d'enseignement ont augmenté dans tous les cas en moyenne.

- Le personnel scolaire à temps plein a constamment signalé des augmentations plus importantes de la charge de travail que le personnel scolaire à charge partielle dans divers aspects de la prestation et de l'évaluation des cours.
- Les années d'emploi n'étaient généralement pas associées à l'augmentation de la charge de travail. Toutefois, dans certains cas, un plus grand nombre d'années au poste actuel a corrélé positivement avec l'augmentation des heures nécessaires à certaines tâches.

Des groupes de discussion ont été organisés avec des bibliothécaires, des conseillères et conseillers et personnel administratif qui attribue du travail à ces professionnels. De ces groupes de discussion, nous avons appris que :

- Les bibliothécaires ont fait état de divers rôles et modes d'interaction avec la population étudiante, avec des charges de travail fluctuantes influencées par les responsabilités professionnelles, les calendriers scolaires et les priorités de l'établissement. Ils ont signalé une augmentation de la charge de travail, en raison de facteurs tels que le passage au travail en ligne et les exigences de l'IA. Les bibliothécaires ont fait état d'un succès mitigé pour ce qui est de répondre aux préoccupations relatives à la charge de travail avec les gestionnaires. Ils ont indiqué qu'ils faisaient souvent des heures supplémentaires pour répondre aux exigences de la charge de travail, bien que la rémunération et la reconnaissance des heures supplémentaires variaient.
- Les conseillères et les conseillers ont indiqué que leur charge de travail était généralement fondée sur les rendez-vous avec la population étudiante. La charge de travail a fluctué en fonction du cycle scolaire. Les conseillères et les conseillers ont indiqué que les heures supplémentaires étaient courantes, mais que la reconnaissance et la rémunération variaient. Ceux-ci ont indiqué que leur charge de travail augmentait en raison de facteurs tels que l'augmentation de la population étudiante, les besoins complexes des membres de la population étudiante étrangère et les exigences de l'intervention en cas de crise.
- Les commentaires du personnel administratif concordaient généralement avec l'information reçue des bibliothécaires, des conseillères et des conseillers. Cependant, il y avait quelques nuances dans la façon dont le personnel administratif signalait le rôle de la direction dans la gestion de la charge de travail. Notamment, le

personnel administratif a signalé que les heures supplémentaires étaient constamment prises en compte.

Résumé des recommandations de la présidente

De l'avis de la présidente, les recherches menées par le Groupe de travail appuient les recommandations suivantes :

- Le formulaire de charge de travail (FCT) et les formules servant à déterminer la charge de travail du personnel scolaire à temps plein devraient être maintenus, mais reconsidérés pour tenir compte des résultats du sondage indiquant une charge de travail accrue.
- Afin de mieux comprendre les tendances dans les données du SINC, des renseignements plus cohérents devraient être recueillis sur les fonctions complémentaires attribuées dans l'ensemble du système collégial.
- La rémunération des membres du personnel scolaire à charge partielle devrait être clarifiée dans la convention collective. Elle devrait également être réexaminée pour tenir compte de la charge de travail accrue indiquée dans les résultats du sondage.
- Une méthode uniforme devrait être élaborée pour traiter et compenser le travail effectué par les conseillères, les conseillers et les bibliothécaires qui dépasse 35 heures par semaine.
- La collecte annuelle des données du SINC devrait se poursuivre. De plus, plus d'information devrait être recueillie sur les affectations de la charge de travail du personnel scolaire à charge partielle. La présidente recommande la création d'un comité bipartite du SINC, avec une représentation égale de l'OPSEU/SEFPO et du CEC.
- Les facteurs de préparation des cours spéciaux A et B devraient être clarifiés et appliqués de façon uniforme dans l'ensemble du système collégial.
- Les deux parties devraient avoir un accès continu à la recherche menée par le Groupe de travail et ses partenaires de recherche pour qu'ils l'utilisent dans leur processus de négociation. Cela peut constituer un outil précieux pour les deux parties dans leur processus de négociation.

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Contexte collégial

Les 24 collèges publics de l'Ontario desservent des collectivités de toute la province, dans les régions urbaines, rurales et du nord de la province, desservant les personnes apprenantes en français et en anglais. Les programmes offerts sont diversifiés, y compris la mise à niveau des adultes, la formation professionnelle de courte durée et les titres de compétences allant des certificats de niveau d'entrée et des diplômes de deux et trois ans aux grades et aux certificats d'études supérieures. De même, le contenu du programme varie considérablement, des soins de santé au génie, de la sécurité publique aux arts de la scène, des métiers spécialisés et de la formation en apprentissage à l'accueil, à la technologie, aux services communautaires, au transport, à l'agriculture et aux affaires. Les programmes collégiaux mettent l'accent sur le perfectionnement des compétences et l'apprentissage pratique par l'expérience pour préparer les personnes apprenantes à l'emploi et à l'innovation dans tous les secteurs de l'économie.

Le contexte d'exécution de ces programmes est très complexe et évolue rapidement. Au cours de la dernière décennie, l'apprentissage pratique traditionnel en personne a été complété par des outils en ligne et des modèles de prestation flexibles. Les cohortes de classe sont devenues plus diversifiées, attirant non seulement des membres de la population étudiante nationale, mais un nombre accru de personnes apprenantes étrangères. À l'automne 2020, environ 30 % des membres de la population étudiante inscrits dans le système collégial de l'Ontario venaient de l'étranger. La croissance de 342 % des inscriptions internationales signalée est en partie une réponse aux défis financiers auxquels le système est confronté. Le financement provincial est le plus bas au pays et les frais de scolarité de la population étudiante canadienne ont fait l'objet d'un gel imposé par le gouvernement provincial en 2019.⁴

La pandémie de COVID-19 a exacerbé de manière exponentielle la complexité de l'environnement d'enseignement et d'apprentissage. En mars 2020, pour soutenir l'apprentissage continu de la population étudiante dans des conditions d'urgence, les collèges sont passés rapidement à la prestation de cours à distance dans la mesure du possible, forçant le corps professoral, la population étudiante et le personnel administratif à adapter les opérations en temps réel. Les adaptations continues se sont poursuivies tout au long des années scolaires 2020-2021 et 2021-2022, alors que tous les membres du système collégial cherchaient à utiliser

⁴ « Surveillance des collèges publics », Rapport de la vérificatrice générale de l'Ontario, 2021, disponible à l'adresse https://www.auditor.on.ca/fr/content-fr/annualreports/arreports/fr21/AR_PublicColleges_fr2.pdf

les technologies nouvelles et existantes pour créer des environnements d'apprentissage et de travail positifs dans la réalité changeante de la pandémie.

Compte tenu du travail complexe et évolutif au sein du système collégial, trois facteurs sont particulièrement pertinents pour le mandat de ce groupe de travail :

- Les conditions extraordinaires de la pandémie ont radicalement accéléré l'adoption d'outils d'enseignement numériques, et le paysage de l'enseignement postpandémique continue de prendre forme. L'enseignement et d'autres formes de contact avec la population étudiante se font par l'entremise de différents modes de prestation. Par exemple, un cours peut être offert virtuellement, en personne, de manière synchrone, asynchrone ou en mode HyFlex.
- La pandémie et ses répercussions, en particulier sur la santé mentale de la population étudiante, ont eu une incidence sur les obligations existantes d'accommoder les invalidités et d'éliminer les obstacles à l'apprentissage, notamment en vertu de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*, L.O. 2005, ch. 11 (LAPHO).
- Une plus grande diversité au sein de la population étudiante signifie un plus grand nombre de membres de la population étudiante dont la langue maternelle diffère de celle de l'enseignement. Le groupe de travail a examiné l'incidence sur la charge de travail du personnel scolaire de la maîtrise par la population étudiante de la langue d'enseignement.

Nous notons qu'il ne s'agit pas d'une liste exhaustive de questions qui peuvent avoir une incidence sur la charge de travail du personnel scolaire. Par exemple, l'essor des grands modèles de langage (GML) tels que ChatGPT présente de nouveaux défis pour l'intégrité scolaire et la conception des évaluations de cours. Les collègues ont examiné les façons dont ils peuvent soutenir le travail du corps professoral, du corps professoral à charge partielle, des conseillères, des conseillers et des bibliothécaires. Bien que le mandat du Groupe de travail n'inclue pas spécifiquement un examen des GML ou des soutiens disponibles, nous reconnaissons que ceux-ci font partie du contexte dans lequel le corps professoral, les conseillères, les conseillers et les bibliothécaires effectuent leur travail.

Aperçu des négociations

Conformément à la *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges*, l'agent négociateur des 24 collèges est le Conseil des employeurs des collèges (CEC). L'agent négociateur de l'unité

de négociation du personnel scolaire à temps plein est le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (OPSEU/SEFPO). L'unité de négociation comprend des membres du corps professoral et du personnel instructeur à temps plein et à charge partielle dans les collèges, ainsi que des conseillères, des conseillers et des bibliothécaires à temps plein (collectivement appelés « le personnel scolaire »). En 2022, le personnel scolaire comptait plus de 7 500 membres à temps plein et plus de 6 700 membres à charge partielle.

La convention collective entre les parties est négociée centralement et lie les 24 collèges et sections locales du personnel scolaire, sous réserve des ententes locales. La première convention collective pour le personnel scolaire à temps plein et à charge partielle a été établie en 1972-1973.

Depuis 1972-1973, il y a eu 21 autres rondes de négociation. La plupart des rondes de négociation se sont terminées d'un commun accord. Toutefois, la relation a également été en proie à d'importantes perturbations. Il y a eu quatre arrêts de travail complets (en 1984, 1989, 2006 et 2017) et, plus récemment, une grève du zèle (2022). À deux reprises, le gouvernement a imposé une loi contraignant le retour au travail (en 1984 et en 2017). Tout au long de l'historique de négociation des parties, la charge de travail est demeurée un enjeu des négociations et un point de discorde entre les parties.

La dernière ronde de négociations a commencé en juillet 2021 et s'est poursuivie jusqu'en septembre 2022. Les questions relatives à la charge de travail ont été au cœur de ces discussions. En résumé, entre juillet 2021 et mars 2022 : la conciliation et la médiation volontaire ont échoué, un mandat de grève a été obtenu, les collèges ont imposé des conditions d'emploi du personnel scolaire aux membres de l'unité de négociation. Le personnel scolaire a réagi en lançant une grève du zèle. À la veille d'un retrait complet de la main-d'œuvre, le 17 mars 2022, l'OPSEU/SEFPO et le CEC ont convenu d'un processus de médiation suivi d'un arbitrage exécutoire des différends. Ce processus a eu lieu devant l'arbitre William Kaplan en septembre 2022. L'arbitre Kaplan a rendu une décision qui, entre autres choses, a créé ce Groupe de travail sur la charge de travail.

Examens de la charge de travail et groupes de travail précédents

Le système des collèges de l'Ontario a entrepris des examens officiels de la charge de travail du personnel scolaire à l'échelle du système à trois reprises : en 1984, 2005/2006 et 2009. L'étude dont il est question ici représente le quatrième examen.

Comité d'étude de la charge d'enseignement, 1984

En novembre 1984, à la suite de la grève du personnel scolaire, le gouvernement provincial a mis sur pied le Comité d'étude de la charge d'enseignement pour effectuer un examen exhaustif de tous les aspects des affectations d'enseignement dans les collèges.⁵ Le comité de trois personnes, présidé par Michael Skolnik, a rendu ses conclusions en juillet 1985.

La recherche du Comité s'est concentrée sur des sources de données secondaires — y compris des sondages précédents, des sentences arbitrales et des documents du ministère des Collèges et Universités — et sur des discussions en personne avec le personnel scolaire et le personnel administratif. Dans une série de visites dans les collèges, le groupe de travail s'est entretenu avec quelque 565 membres du personnel scolaire dans le cadre de réunions aléatoires et d'entrevues avec le corps professoral des programmes ainsi qu'avec 295 membres du personnel administratif. D'autres membres du personnel scolaire ont également participé à des discussions lors de réunions publiques dans chaque collège.

Le rapport Skolnik a reconnu la charge de travail comme un point de discorde majeur entre les parties. Il a recommandé que la fourniture actuelle de moyennes mobiles d'heures d'enseignement soit remplacée par une série de contraintes basées sur les heures attribuées pour divers facteurs de pondération de la charge de travail, y compris les heures d'enseignement, la taille des classes et le nombre de cours enseignés. La formule servant à déterminer la charge de travail a ensuite été négociée à la lumière des recommandations de Skolnik.

Groupe de travail mixte, 2005/2006

Les parties ont de nouveau examiné la charge de travail en 2005-2006. La mise sur pied d'un groupe de travail a été décidée par l'arbitre Kaplan à la suite d'une grève et dans le cadre de la résolution de la convention collective. Le groupe, composé de trois représentantes et représentants de l'employeur et de trois représentantes et représentants de l'OPSEU/SEFPO, a discuté et examiné les enjeux relatifs à la charge de travail du personnel scolaire afin d'aider les parties dans la négociation. Malgré des discussions et des visites fréquentes dans les 24 collèges pour obtenir les commentaires du personnel scolaire et des gestionnaires, les parties n'ont pas été en mesure de parvenir à un consensus, y compris sur la méthodologie de recherche et sur la validité des données recueillies. Chaque partie a préparé un rapport distinct, qui a servi de base aux observations présentées à l'arbitre Kaplan dans la ronde de négociations de 2006.

⁵*Loi sur le règlement du conflit de travail dans les collèges d'arts appliqués et de technologie, 1984, 10.4*

Groupe de travail mixte, 2009

En juin 2006, l'arbitre Kaplan a demandé aux parties de créer un nouveau groupe de travail chargé d'examiner la charge de travail, de nommer une ou un membre chacune et éventuellement de nommer Wesley Rayner comme président. Le groupe de travail Rayner a commencé son travail en juillet 2008. Son mandat consistait à préparer des recommandations pour aider les parties à négocier les enjeux relatifs à la charge de travail. Le groupe de travail Rayner a examiné une variété de documents et de données existants, y compris des sondages antérieurs effectués par l'OPSEU/SEFPO et Leger Marketing. Il a également mené ses propres enquêtes auprès du personnel scolaire et du personnel administratif, au moyen d'échantillons cibles choisis au hasard (846 membres du personnel enseignant ; 114 membres du personnel administratif). Les sondages ont été rédigés en collaboration et administrés par une tierce partie mutuellement convenue, Leger Marketing. Les sondages ont été suivis de réunions régionales avec le personnel enseignant et les gestionnaires. Le groupe de travail Rayner a également examiné les données des rapports du Service d'information sur les négociations collectives (SINC) du ministère du Travail et des projets pilotes sur la charge de travail volontaire convenus dans une lettre d'entente incluse dans la convention collective de 2005-2009. À la suite de cet examen, le groupe de travail a conclu que le système de formule servant à déterminer la charge de travail fonctionnait adéquatement pour une majorité des programmes et une majorité du personnel enseignant et n'a trouvé aucune raison impérieuse d'apporter des changements majeurs (Rayner, 2009, p. 20).

Le groupe de travail Rayner a fait un certain nombre de recommandations aux parties, y compris des appels à une plus grande flexibilité, un processus de consultation entre le personnel enseignant et les gestionnaires concernant les méthodes d'évaluation, et des seuils pour le nombre de membres de la population étudiante qui ont une incidence sur les heures attribuées aux fonctions complémentaires pour l'aide en dehors des heures de cours. Plus précisément, des ententes sur la charge de travail modifiées (ECTM) ont été recommandées pour les programmes ayant des circonstances uniques, ce qui a permis à la direction de mesurer la souplesse de la charge de travail.⁶ Les ECTM ont été incluses dans la convention collective de 2009 à 2012.

Un aperçu de la charge de travail du personnel scolaire

Le mandat de ce groupe de travail est d'examiner certains aspects de la charge de travail du personnel scolaire. À titre de contexte pour ce travail, il est utile de résumer la façon dont la

⁶ Les ECTM ne sont pas conçus pour répondre aux besoins du personnel scolaire. Elles sont distinctes de toutes les mesures d'accommodement qui peuvent être requises en vertu de la législation sur les droits de la personne.

charge de travail du personnel scolaire est actuellement attribuée en vertu de l'article 11 de la convention collective. L'article 11 contient des termes détaillés concernant la charge de travail. Ce qui suit se veut un aperçu, pas une description exhaustive.

Personnel scolaire à temps plein : Formule standard servant à déterminer la charge de travail

Une caractéristique importante du réseau des collèges de l'Ontario est l'utilisation d'une formule standard servant à déterminer la charge de travail (FCT) pour attribuer le travail au corps professoral à temps plein. Cette formule ne s'applique pas au corps professoral à charge partielle, aux conseillères et conseillers ou aux bibliothécaires.

Essentiellement, la charge de travail du corps professoral, des instructrices et des instructeurs à temps plein est attribuée conformément aux modalités de l'article 11 de la convention collective. Les calculs de la FCT sont fondés sur des formules négociées qui uniformisent les rapports sur la charge de travail dans l'ensemble du système collégial. La FCT veille également à ce que les charges de travail individuelles ne dépassent pas les plafonds négociés. Les formules de la FCT attribuent des heures hebdomadaires pour offrir des cours et effectuer le travail attribué au cours d'un trimestre scolaire. La charge de travail totale attribuée par le Collège ne peut pas dépasser 44 heures, sous réserve des dispositions négociées en matière d'heures supplémentaires.

La FCT attribue les heures par semaine comme charge de travail du personnel enseignant, y compris des attributions minimales de temps pour l'enseignement (y compris les heures de contact d'enseignement ou « HCE », la préparation des cours et l'évaluation des travaux de la population étudiante). La FCT comprend également un mécanisme d'attribution de temps pour des tâches assignées autres que l'enseignement; ce sont les « fonctions complémentaires ».

Charge de travail du personnel enseignant

En vertu de l'article 11, la charge de travail du personnel enseignant est attribuée en fonction d'une constellation de facteurs : le nombre de cours enseignés, le nombre de sections d'un cours, les inscriptions, les heures de contact d'enseignement hebdomadaires pour chaque cours et les calculs attribués pour la préparation et l'évaluation de chaque cours. En outre, un nombre fixe d'heures pour les tâches administratives et pour l'aide normale individualisée offerte à la population étudiante en dehors de la classe est également attribué.

Aux fins de la préparation et de l'évaluation, tous les facteurs et formules ont été négociés par les parties dans le cadre du processus de négociation collective. Sur une base individuelle,

cependant, des heures supplémentaires attribuées à la préparation et à l'évaluation peuvent être négociées entre une ou un membre du personnel scolaire et sa superviseuse ou son superviseur.

Facteurs de préparation

Le temps attribué à la préparation est calculé en multipliant le nombre d'heures de contact d'enseignement par le facteur de préparation connexe. Les facteurs de préparation varient selon l'expérience antérieure du corps professoral avec un cours, que ces membres donnent le cours pour la première fois (ou la première fois depuis une révision majeure), s'ils ont donné le cours au cours des trois dernières années scolaires et si plusieurs sections du même cours ont été attribuées au même membre du personnel enseignant.

Le temps attribué à la préparation est calculé en multipliant le nombre d'heures de contact d'enseignement par le facteur de préparation connexe.

TYPE DE COURS	RAPPORT ENTRE LES HEURES DE CONTACT D'ENSEIGNEMENT ET LES HEURES ATTRIBUÉES POUR LA PRÉPARATION
Nouveau	1 : 1,10
Cours établi A	1 : 0,85
Cours établi B	1 : 0,60
Cours répété A	1 : 0,45
Cours répété B	1 : 0,35
Cours spécial A	1 : 0,85 (à moins qu'il ne s'agisse d'un cours répété)
Cours spécial B	1 : 0,85 (à moins qu'il ne s'agisse d'un cours répété)

Tous les facteurs de préparation sont décrits en détail à l'article 11.01 D 3 de la convention collective. En résumé, les facteurs font référence aux conditions suivantes :

- On entend par « cours nouveau » la première section d'un cours que l'enseignante ou l'enseignant dispense pour la première fois ou pour la première fois depuis une révision majeure.
- On entend par « cours établi A » la première section d'un cours que l'enseignante ou l'enseignant a déjà dispensé, mais non au cours des trois années scolaires précédentes.

- On entend par « cours établi B » la première section d'un cours que le personnel enseignant a déjà dispensé au cours des trois années scolaires précédentes.
- On entend par « cours répété A » et « cours répété B » une autre section qu'une enseignante ou un enseignant dispense, parallèlement au même cours pour lequel des heures de préparation lui ont été attribuées dans le cadre d'un « nouveau cours » ou d'un « cours établi ». Le cours répété A est appliqué lorsque la section supplémentaire est enseignée à la population étudiante d'un programme différente ou d'une année d'études différente. Le cours répété B est appliqué lorsque la population étudiante de la section supplémentaire fait partie du même programme ou de la même année que celle de la section des nouveaux cours ou des cours établis.
- Le cours spécial A fait référence à un cours offert dans le cadre d'un programme à inscription continue.
- Le cours spécial B fait référence aux cours dans lesquels la population étudiante applique ses connaissances en milieu de travail.

Facteurs d'évaluation

Les facteurs d'évaluation sont basés sur la stratégie d'évaluation utilisée pour un cours donné. Les cours qui s'appuient sur l'évaluation d'essai et de projet reçoivent un facteur d'évaluation plus élevé que ceux qui recourent à une évaluation de routine ou assistée, comme les évaluations à réponses courtes ou assistées mécaniquement. On entend par évaluation pendant les heures de contact l'évaluation effectuée au cours des heures de contact d'enseignement ; elle reçoit le facteur le plus bas étant donné qu'elle ne dépend pas de l'activité en dehors des heures de cours du personnel enseignant. Il existe également un mécanisme de combinaison des facteurs pour refléter une stratégie d'évaluation mixte.

Les attributions pour l'évaluation sont calculées en multipliant le facteur de la stratégie d'évaluation par le nombre de membres de la population étudiante et par le nombre d'heures de contact d'enseignement.

RAPPORT ENTRE LES HEURES DE CONTACT D'ENSEIGNEMENT IMPARTIES
ET LES HEURES ATTRIBUÉES POUR L'ÉVALUATION ET DE FEEDBACK

Essai ou projet	Évaluation de routine ou assistée	Évaluation pendant les heures de contact
1:0,030 par étudiante ou étudiant	1:0,015 par étudiante ou étudiant	1:0,0092 par étudiante ou étudiant

Par exemple, un membre du personnel enseignant se voit attribuer une section du cours MDIA 1004, un cours sur les projets médiatiques de 4 heures par semaine avec 25 membres de la population étudiante en classe. C'est la première fois que le personnel enseignant offre ce cours et sa population étudiante sera évaluée sur une série de projets tout au long du semestre. Sur le FCT, l'attribution hebdomadaire pour ce cours inclurait ce qui suit :

- Heures de contact d'enseignement : 4 par semaine
- Heures de préparation : nouveau facteur $(1,1) \times$ heures de contact d'enseignement $(4) = 4,4$ par semaine
- Heures d'évaluation : heures de contact d'enseignement $(4) \times$ taille de classe $(25) \times$ facteur d'évaluation d'essai/de projet $(0,03) = 3$ par semaine.

Selon ces formules, le temps total attribué sur le FCT pour ce cours serait de 11,4 heures par semaine, dont quatre heures de prestation en classe. Les 7,4 heures restantes sont consacrées à la préparation et à l'évaluation.

Fonctions complémentaires et heures supplémentaires

L'article 11 et le FCT comprennent également un mécanisme d'attribution d'heures à d'autres aspects de la charge de travail du personnel scolaire appelés « fonctions complémentaires ». Ce type d'affectation varie considérablement, mais il peut inclure un travail de coordonnatrice ou coordonnateur de programme ou des projets scolaires ou collégiaux assignés, l'élaboration de programmes d'études, l'examen de programmes, etc. Le temps accordé à ces tâches est attribué à titre d'heures complémentaires enregistrées heure pour heure « sous la ligne » ou « au verso du FCT ». Tous les membres du corps professoral reçoivent également une attribution hebdomadaire minimale standard de quatre heures complémentaires pour l'aide à la population étudiante en dehors des heures de cours et de deux heures complémentaires pour les tâches

administratives de routine. Les membres du corps professoral à temps plein qui acceptent des heures supplémentaires volontaires (charge de travail de plus de 44 heures, mais de pas plus de 47) sont rémunérés au tarif des heures supplémentaires.

Mécanismes de négociation de la charge de travail et de règlement des différends concernant le FCT

Les gestionnaires sont tenus de discuter de la charge de travail proposée avec chaque membre du corps professoral et du personnel instructeur à temps plein avant d'émettre un FCT. Si le gestionnaire et le membre du corps professoral ne parviennent pas à s'entendre, le FCT contesté est renvoyé au groupe bipartite du collège de révision de la charge de travail (GRCT) pour examen. Lorsque la question n'est pas résolue à la suite de l'examen du GRCT, on peut la renvoyer à un arbitre de la charge de travail (ACT) pour une décision définitive et exécutoire.

Ententes modifiées sur la charge de travail

En vertu de l'article 11.09, la convention collective prévoit des modifications occasionnelles des ententes sur la charge de travail. Une entente modifiée sur la charge de travail (« EMCT ») est généralement mise en œuvre pour répondre aux besoins uniques de prestation de cours ou de programmes précis. Une EMCT permet au personnel scolaire d'accepter une charge de travail qui ne respecte pas toutes les contraintes énoncées à l'article 11 et/ou du FCT. Toutefois, comme stipulé à l'article 11, les EMCT ne peuvent pas dépasser le nombre maximum de jours de contact d'enseignement par année ou du nombre maximal d'heures de contact d'enseignement par année.

Une EMCT exige l'accord non seulement du membre du personnel scolaire et de leur gestionnaire, mais également le consentement de la section locale et d'au moins 2/3 des membres du corps professoral impliqués.⁷ Les membres du corps professoral qui ne sont pas d'accord se verront attribuer une charge de travail conforme aux dispositions régulières. Les EMCT doivent avoir une date de début et de fin et ne peuvent pas dépasser un an sans un processus de renouvellement explicite. Pas plus de 20 % de tous les membres du personnel scolaire à temps plein d'un collège peuvent participer à une EMCT à n'importe quel moment.

⁷ Si la section locale ne donne pas son consentement, l'affaire peut être renvoyée à un arbitre de la charge de travail, qui déterminera si les objections du syndicat sont raisonnables.

Bibliothécaires, conseillères et conseillers

La charge de travail des bibliothécaires, des conseillères et des conseillers n'est pas attribuée au moyen d'une formule servant à déterminer la charge de travail. Plutôt, ces membres du personnel se voient attribuer une semaine de travail de 35 heures (article 11.04A). La convention collective ne dit rien sur les mécanismes permettant de définir les divers éléments de leur charge de travail hebdomadaire.

Personnel scolaire à charge partielle

Le personnel enseignant à charge partielle enseigne plus de six heures et jusqu'à 12 heures par semaine sur une base régulière. Comme mentionné, l'article 11 et le FCT ne s'appliquent pas aux membres du personnel à charge partielle. Au lieu de cela, ils sont rémunérés pour chaque HCE à un taux horaire calculé selon l'article 26 de la convention collective.

GROUPE DE TRAVAIL SUR LA CHARGE DE TRAVAIL : MANDAT ET MÉTHODOLOGIE

Mandat

Le protocole d'entente suivant a été émis dans le cadre de la décision de l'arbitre Kaplan en 2022 :

Au plus tard 90 jours après la signature de la convention collective, les parties mettront sur pied un groupe d'étude de la charge de travail composé de trois (3) représentants du syndicat et de trois (3) représentants de l'employeur et dont la présidence sera assurée par une personne neutre. Le CEC prévoit de libérer vingt-quatre (24) heures de charge de travail par mois pour chacun des trois (3) représentants syndicaux désignés pendant la durée du mandat de ce groupe de travail. Les parties s'efforceront de désigner d'un commun accord la présidente ou le président du groupe de travail dans un délai de trente (30) jours à compter de la signature de la convention collective. À défaut, la présidente ou le président sera désigné par William Kaplan à l'issue d'un processus de sélection dirigé par ce dernier. Les travaux du groupe de travail, incluant la rédaction d'un rapport assorti de recommandations, devront être menés à bien d'ici au 1er février 2024. Le groupe de travail étudiera et discutera des questions ci-dessous en lien avec la charge de travail assignée au personnel scolaire à temps plein en vertu de l'article 11 et au personnel scolaire à charge partielle en vertu de l'article 26 :

- toute incidence du mode de prestation sur la préparation, l'évaluation et le feedback, et les fonctions complémentaires
- la détermination d'une éventuelle augmentation du temps habituellement consacré aux « tâches administratives normales » et, le cas échéant, l'ampleur d'une telle augmentation
- l'incidence de la conformité à la LAPHO et des exigences d'accommodement à l'égard des étudiants
- l'impact de la langue d'enseignement et/ou du niveau de maîtrise de la langue d'enseignement par les étudiants
- l'application du paragraphe 11.04 aux conseillères, conseillers et bibliothécaires, et les questions relatives à leur charge de travail
- l'examen des facteurs associés aux différentes méthodes d'évaluation
- l'examen du temps attribué à la préparation des cours spéciaux A et B
- l'examen de la formule de la charge de travail et des ententes modifiées sur la charge de travail, y compris leur application à divers types de programmes et de cours
- toute autre question que la présidence neutre du groupe de travail jugera utile d'étudier.

Le groupe de travail peut convenir, à la majorité, de faire appel à un tiers pour l'organisation des sondages auprès des parties prenantes et l'analyse statistique. Les frais d'assistance d'un tiers seront réglés par le CEC. Les frais inhérents à la présidence neutre seront couverts à parts égales par le CEC et l'OPSEU/SEFPO.

À l'automne 2022, l'arbitre Michelle Flaherty a été nommée présidente. La présidente a facilité un processus axé sur le consensus dans la mesure du possible. Lorsqu'il n'a pas été possible de parvenir à un consensus, la présidente a pris des décisions au nom du groupe de travail.

Le groupe de travail a commencé son travail en février 2023 avec comme intention de fournir son rapport et ses recommandations d'ici au mois de février 2024. Le travail a été retardé pour un certain nombre de raisons. Premièrement, le processus de sélection et l'atteinte d'un compromis acceptable dans la sélection des partenaires de recherche ont demandé plus de travail que prévu. Deuxièmement, beaucoup de temps et d'efforts ont été consacrés à l'atteinte d'un consensus sur la méthodologie. Bien que cela ait finalement entraîné des retards, une approche consensuelle à la recherche nous a permis d'obtenir des données crédibles et fiables pour soutenir le travail du groupe de travail. Troisièmement, la conception, l'administration et l'analyse d'un sondage à grande échelle se sont avérées particulièrement complexes et chronophages. La conception reposant sur un consensus du sondage et des questions du groupe de discussion a demandé beaucoup de travail et de temps. Enfin, les partenaires de recherche ont pris plus de temps que prévu pour accomplir leurs tâches liées à la conception, à l'administration et à l'analyse du sondage.

Le mandat de ce groupe de travail est différent de ceux qui l'ont précédé. Il s'agit du premier groupe de travail dont le mandat comprend un examen de la charge de travail des conseillères, des conseillers, des bibliothécaires et du personnel enseignant à charge partielle dans l'ensemble du réseau des collèges de l'Ontario. Comme décrit plus en détail ci-dessous, la méthodologie de ce groupe de travail la distingue également quelque peu de celles qui l'ont précédée, notamment parce qu'il s'agit du premier groupe de travail à mener un sondage à grande échelle ouverte à tout le personnel scolaire et à tout le personnel administratif qui attribue du travail au personnel scolaire.

La portée du travail du groupe de travail a été définie par le mandat établi dans la décision de l'arbitre Kaplan. Conformément à la décision, le groupe de travail a examiné si d'autres questions devaient être ajoutées au mandat. Au cours de ces discussions, nous avons relevé deux ajouts possibles : le processus de règlement des différends et les systèmes de soutien qui sont en place pour aider le personnel scolaire. En fin de compte, les membres du groupe de travail ont convenu qu'aucune des deux questions ne serait ajoutée à la liste des points à examiner. Pour en arriver à cette conclusion, nous avons tenu compte de la vaste portée du mandat énoncé dans la décision de l'arbitre Kaplan et du peu de temps à disposition pour rédiger le rapport du groupe de travail.

Méthodologie

Le groupe de travail s'est lancé dans une étude à plusieurs volets sur les enjeux relatifs à la charge de travail, qui s'est déroulée en parallèle. Notre recherche a porté sur :

- l'examen de la littérature secondaire liée aux modes de prestation dans l'enseignement postsecondaire, y compris l'incidence sur la charge de travail du personnel scolaire ;
- l'examen de la façon dont la charge de travail est attribuée dans le système collégial dans d'autres champs d'application canadiens ;
- la collecte, l'examen et l'analyse des données du SINC et des questions de suivi aux collèges et aux GRCT, y compris en ce qui concerne les fonctions complémentaires et les affectations aux cours spéciaux A et B ;
- un sondage à grande échelle auprès du personnel scolaire et du personnel administratif ;
- des réunions de groupes de discussion distinctes pour les conseillères et conseillers, les bibliothécaires et le personnel administratif qui participe à l'attribution du travail aux conseillères et aux conseillers et/ou aux bibliothécaires.

Consensus concernant la méthodologie

Il est important de noter que les membres de ce groupe de travail ont généralement été en mesure de parvenir à un consensus sur la méthodologie de recherche. Plus particulièrement, les questions posées dans le sondage et les guides de modération des groupes de discussion ont été conçus en collaboration par des représentantes et représentants de l'OPSEU/SEFPO et du CEC, qui ont formé un sous-comité mixte pour accomplir ce travail.⁸ Notamment, l'analyse des données du sondage n'a pas été effectuée par consensus ; elle a été menée par notre partenaire de recherche, en tenant compte des commentaires formulés par les parties.

Les parties sont parvenues à un consensus sur la portée de l'examen des systèmes comparables et sur les contraintes de cet examen. Un sous-comité mixte a dressé une liste convenue entre les parties de personnes interrogées, représentant les employeurs et la main-d'œuvre dans d'autres champs d'application. Le résumé et la représentation graphique des données du SINC ont également été obtenus par consensus et les parties ont collaboré pour créer une série de questions de suivi. Les parties ont également convenu de demander des renseignements supplémentaires aux collèges sur le nombre de membres de la population étudiante étrangère

⁸ Il y a eu désaccord entre les parties au sujet d'un nombre très limité de questions du sondage. Ces désaccords ont été résolus par la présidente. Fait à noter, les questions en litige ne faisaient finalement pas partie du plan d'analyse et les réponses à ces questions ne sont pas abordées dans le présent rapport.

et le nombre de membres de la population étudiante ayant accès à des mesures d'accommodement et à des services de counseling.

Bien que les parties aient des points de vue différents sur l'analyse des résultats du sondage et sur les conclusions qui peuvent être tirées de la recherche, elles sont parvenues à un consensus sur les renseignements à recueillir, la méthodologie à suivre et la validité des données qui ont finalement été recueillies.

Sélection des partenaires de recherche

Le groupe de travail a retenu les services de partenaires de recherche pour mener le sondage et conduire les réunions des groupes de discussion et pour examiner les processus liés à l'attribution de la charge de travail dans d'autres champs d'application canadiens. En fin de compte, le groupe de travail a retenu les services de deux partenaires de recherche : L'Institut de recherche sociale de l'Université York (« York ») et Higher Education Strategy Associates (« HESA »).

Les discussions concernant le choix d'un partenaire de recherche approprié se sont avérées particulièrement complexes et se sont déroulées sur plusieurs mois. Les parties ont partagé des listes de chercheuses et de chercheurs potentiels ; ont sollicité, reçu et débattu des propositions ; et ont finalement rencontré deux partenaires de recherche potentiels, HESA et York. Les parties avaient des points de vue différents sur les mérites relatifs de chaque établissement. Enfin, elles se sont mises d'accord sur un compromis : HESA a été chargée d'examiner les pratiques d'attribution de la charge de travail dans les systèmes comparables au Canada, et York a été engagée pour élaborer et mettre en œuvre un sondage à grande échelle pour le personnel scolaire et le personnel administratif, ainsi que pour tenir des réunions de groupes de discussion pour les conseillères et conseillers, les bibliothécaires et quelques membres du personnel administratif. Conformément à la décision Kaplan, chaque partenaire a été engagé par le CEC au nom du groupe de travail et les coûts des contrats ont été assumés par le CEC.

ANALYSE

Examen de la littérature secondaire

Avant d'élaborer une stratégie de recherche, les membres du groupe de travail ont identifié des recherches secondaires pertinentes qui pourraient éclairer leur travail. Le bassin de recherches objectives disponibles pertinentes au mandat du groupe de travail était limité et le groupe de travail n'a pas été en mesure de trouver de la littérature pertinente évaluée par des pairs axée sur la charge de travail ou les modes de prestation au sein du réseau collégial de l'Ontario. La plupart des documents évalués par des pairs concernant la charge de travail ou les modes de

prestation sont axés sur le secteur universitaire, principalement aux États-Unis. De plus, cette information était peu concluante. Par exemple, il n'a pas relevé de tendances ou de consensus dans la littérature scolaire quant à l'incidence des modes de prestation sur la charge de travail du personnel scolaire. Le manque de littérature scolaire sur cette question a renforcé l'opinion du groupe de travail selon laquelle un sondage à grande échelle était approprié.

Approches face à la charge de travail dans d'autres champs d'application canadiens

Le groupe de travail a retenu les services de HESA pour examiner les modèles de charge de travail dans une sélection de collèges et d'écoles polytechniques canadiens. L'objectif de la recherche était de mieux comprendre comment la charge de travail est traitée dans d'autres champs d'application, y compris en ce qui concerne les modes de prestation, la conformité à la LAPHO et la maîtrise de la langue d'enseignement.

La recherche de HESA comportait deux volets principaux :

- une analyse des documents liés à la charge de travail, y compris les conventions collectives, les lettres d'entente, les protocoles d'entente (PE), les formules de répartition de la charge de travail connexes (le cas échéant) et toutes les politiques ou lignes directrices disponibles sur la charge de travail ; et
- pour comprendre ce qui se passe dans la pratique, HESA a mené des entrevues avec une sélection de représentantes et représentants de l'employeur et du syndicat ayant de l'expertise dans le domaine des modèles canadiens de charge de travail du postsecondaire à l'extérieur de l'Ontario.

Le travail entrepris par HESA a été guidé par un sous-comité du groupe de travail, composé à parts égales de représentantes et représentants de l'OPSEU/SEFPO et du CEC. HESA a travaillé en partenariat avec ce sous-comité pour développer la méthodologie de cette recherche et pour établir : a) une liste cible des établissements pertinents pour l'examen des documents ; et b) une liste des participants potentiels aux entrevues. Les participants potentiels aux entrevues (« personnes interrogées ») ont été identifiés par les deux membres du sous-comité comme des personnes capables de représenter le point de vue de syndicats ou d'employeurs d'établissements d'enseignement postsecondaire de tout le pays. Les membres du sous-comité mixte ont également fourni des commentaires à HESA avant qu'elle ne publie la version finale de son rapport.

Examen des documents

La HESA a passé en revue les documents de 12 établissements (ou groupes d'établissements qui participent à la négociation collective) dans le secteur postsecondaire canadien. Les 12 établissements ont été sélectionnés à partir d'une liste approuvée, fournie à HESA par le sous-comité du groupe de travail. La liste décrivait une sélection de collèges et instituts polytechniques dans un certain nombre de provinces canadiennes, classés par le sous-comité pour s'assurer que l'examen serait représentatif.

HESA a passé en revue des documents pour les champs d'application et établissements suivants :

- Colombie-Britannique — British Columbia Institute of Technology (BCIT); Collège Northern Lights; Collège de Nouvelle-Calédonie (CNC) ; et Collège communautaire de Vancouver (VCC)
- Alberta — Southern Alberta Institute of Technology (SAIT); Northern Alberta Institute of Technology (NAIT); Collège Keyano ; et Collège Lethbridge
- Manitoba — Red River Polytech (RRC)
- Québec — École de technologie supérieure (ÉTS)
- Terre-Neuve-et-Labrador — Collège de l'Atlantique Nord (CNA).

Nous notons que HESA n'a pas nécessairement interviewé les membres des établissements susmentionnés. L'examen des documents s'est limité à l'information disponible dans la convention collective et d'autres documents pertinents ; il ne comprenait pas d'information sur la mesure dans laquelle, le cas échéant, la mise en œuvre diffère ou est plus nuancée que le libellé des documents examinés.

Entrevues

HESA a mené dix entrevues semi-structurées auprès de personnes en Colombie-Britannique, en Alberta et au Manitoba. Aucune personne de l'est du Canada ou du Québec n'a été interrogée. Les personnes interrogées ont été choisies à partir d'une liste établie par le sous-comité et ont été sélectionnées en paires correspondantes, afin d'assurer que les informations reçues d'un établissement particulier capturaient à la fois le point de vue de l'employeur et du syndicat. Compte tenu du nombre de personnes interrogées potentielles dans chaque secteur canadien, il est inévitable que d'autres points de vue n'aient pas été pris en compte dans le rapport de HESA.

Les entrevues semi-structurées visaient à recueillir de l'information, des exemples et des données largement apparentés aux questions suivantes sur la répartition de la charge de travail :

- Comment comprenez-vous la formule servant à déterminer la charge de travail ?
- Comment le corps professoral, les bibliothécaires, les conseillères et les conseillers mesurent-ils le temps de travail dans la pratique ?
- Que pensez-vous de la formule servant à déterminer la charge de travail ? Comment la formule servant à déterminer la charge de travail est-elle touchée par le statut à temps plein, à temps partiel et/ou la prestation en ligne ?
- Dans quelle mesure croyez-vous que la formule servant à déterminer la charge de travail corresponde à l'expérience du corps professoral, des bibliothécaires, des conseillères et des conseillers ?
- Le corps professoral, les bibliothécaires, les conseillères et les conseillers partagent-ils quoi que ce soit avec vous sur l'impact de la formule servant à déterminer la charge de travail ?

HESA a également examiné certains des documents mentionnés par les personnes interrogées qui sont pertinents à la charge de travail, y compris des données accessibles au public, ainsi que certains documents internes des établissements.

Résumé des conclusions

Au sens large, l'examen de HESA montre que les collèges et les écoles polytechniques du pays sont aux prises avec des problèmes de charge de travail, y compris l'impact des modes de prestation, les exigences en matière d'accommodements et la maîtrise de la langue d'enseignement par la population étudiante. Il n'existe pas de solutions universelles à ces problèmes. Ils sont abordés de différentes façons dans les établissements de tout le pays. Bon nombre des préoccupations ressorties de l'enquête et du travail du groupe de discussion de ce groupe de travail ont trouvé écho dans les entrevues menées par HESA.

Bien qu'il ait été enrichissant pour ce groupe de travail d'examiner la variété des approches adoptées dans certains établissements à travers le pays, les recherches de HESA n'ont pas identifié de pratiques exemplaires claires ou de solutions complètes aux questions relevant du mandat du groupe de travail.

En examinant les conclusions détaillées de HESA, nous nous sommes concentrés sur les questions liées au mandat du groupe de travail. Nous commençons par résumer les conclusions de HESA sur la façon dont la charge de travail est généralement identifiée et attribuée. Ensuite, nous examinons l'analyse de l'HESA liée aux questions spécifiques relevant du mandat du groupe de travail. Les commentaires suivants sont tous basés sur ce qui a été rapporté par HESA et sont limités en termes de portée aux conventions collectives prises en considération par HESA et aux personnes interrogées.

La charge de travail et son attribution

Personnel scolaire à temps plein

Pour le personnel scolaire à temps plein, la plupart des conventions collectives n'incluent pas de formule servant à déterminer la charge de travail comme celle qui est incluse dans la convention collective des membres du personnel scolaire des CAAT de l'Ontario.⁹ La charge de travail du personnel scolaire est généralement à deux volets : a) tâches d'enseignement et tâches connexes, principalement définies en termes d'heures de contact d'enseignement (HCE) ; et b) autres tâches attribuées.

Les HCE sont définies différemment d'un établissement à l'autre. Par exemple, elles peuvent être basées sur les heures de contact en classe, sur les heures d'instruction prévues ou sur les périodes de contact. La définition des HCE, ainsi que les seuils d'heures de contact qui constituent la charge de travail standard varient d'un établissement à l'autre et même parfois au sein d'un même établissement. La charge de travail d'enseignement comprend également ce que HESA a qualifié « d'activités de gestion des classes », telles que le temps de préparation, les évaluations et la notation, le soutien à la population étudiante. Toutefois, ces éléments de la charge de travail d'enseignement ne sont habituellement pas mesurés.

La plupart des conventions collectives des collèges examinées stipulent que la charge de travail d'enseignement doit être appropriée et raisonnable pour la discipline ou le programme concerné, tenir compte de facteurs tels que la taille des classes, la nature des cours, le nombre de cours différents, les variations et/ou changements au niveau du programme d'études, le

⁹ Cela dit, certains établissements envisagent d'utiliser des formules servant à déterminer la charge de travail. Par exemple, au Collège Lethbridge, « chaque heure de contact avec la population étudiante est associée à une heure de préparation, ce qui signifie que chaque heure de contact avec la population étudiante représente deux heures de travail » (HESA, 2023, p. 7). Au Collège Red River, un groupe de travail sur l'affectation des instructrices et des instructeurs du RRC a été mis sur pied et travaille à l'élaboration d'un modèle de charge de travail qui « répartit les heures de contact, les heures liées au contact et d'autres heures de service professionnel dans [une] formule » (HESA, 2023, p. 8). Le Collège de New Caledonia a une convention collective très étendue et détaillée décrivant les charges de travail des instructrices et des instructeurs à l'article 10 » (HESA, 2023, p. 8).

nombre de campus ou d'autres lieux de travail où l'employé est tenu d'enseigner, le mode de prestation, et si c'est la première fois qu'une instructrice ou un instructeur enseigne un certain cours. De plus, certaines conventions collectives font référence à des tâches d'enseignement supplémentaires telles que la préparation, l'évaluation, le soutien à la population étudiante et autres tâches professionnelles. La plupart des conventions collectives ne contenaient aucune disposition pour mesurer spécifiquement la façon dont ces considérations sont intégrées dans la formule servant à déterminer la charge de travail. De plus, les personnes interrogées par des employeurs et des syndicats n'étaient pas toujours d'accord à savoir si ces éléments étaient pris en considération dans la pratique.

En plus des HCE, les conventions collectives prévoient généralement des tâches que les instructrices et les instructeurs peuvent être tenus d'accomplir en plus de la préparation et de la prestation de cours individuels. Il s'agissait, par exemple, de mise à niveau des cours, élaboration de programmes d'études, planification des programmes, travail effectué par des comités ministériels, contact avec les employeurs, perfectionnement professionnel, contrôle et conception de l'équipement, participation à des conférences et liaison avec des partenaires communautaires ou de l'industrie. L'engagement de temps et les répercussions sur la charge de travail de ces tâches supplémentaires n'ont pas été précisés.

Personnel scolaire à temps partiel

Le personnel scolaire autre qu'à temps plein se voit généralement attribuer une charge de travail basée sur les mêmes règles que le personnel scolaire à temps plein, mais avec des HCE calculées au prorata. Ce personnel est engagé à contrat pour travailler une fraction des heures du personnel scolaire à temps plein.

Conseillères, conseillers et bibliothécaires

La convention collective contient peu d'information sur la charge de travail des conseillères et des conseillers, y compris sur les différences dans les tâches, l'approche aux soins, les heures de contact avec la population étudiante, les heures de travail, les ratios conseillères-étudiantes et conseillers-étudiants et les tâches d'une variété de postes ajoutées à la charge de travail. Le travail des conseillères et des conseillers est généralement exprimé en termes d'heures de travail plutôt qu'en termes de « charge de travail ». Les heures de travail ne sont pas ajustées en fonction de la demande de la population étudiante.

La situation est similaire pour les bibliothécaires, dont la plupart travaillent des heures normales de bureau avec des quarts de travail de durée fixe. La plupart des conventions collectives font

référence au travail des bibliothécaires en termes d'heures de travail par semaine ou par année, plutôt qu'en termes de « charge de travail », un concept utilisé pour le personnel enseignant.

Enjeux propres au mandat du Groupe de travail

Stages cliniques et stages pratiques

Les approches aux tâches professionnelles, aux stages cliniques et à la supervision sur le terrain varient considérablement. Certains établissements font la distinction entre l'enseignement et la supervision, tandis que d'autres ne le font pas. Dans certains cas, le travail attribué dans le cadre des stages cliniques ou stages pratiques se reflète dans les HCE attribuées au personnel scolaire, tandis que dans d'autres, ce travail est traité comme des « considérations supplémentaires », qui sont prises en compte dans la charge de travail d'enseignement. Même lorsque les stages cliniques et les stages pratiques sont attribués comme des HCE, l'approche peut différer. Par exemple, l'Institut de technologie du sud de l'Alberta (SAIT) définit une heure de contact également en termes d'enseignement ou de supervision, tandis que le Collège Keyano décrit une période de contact différemment pour l'enseignement et la supervision. Les personnes interrogées par des employeurs et des syndicats ont fait état de difficultés à aborder les différences dans la charge de travail liée aux stages cliniques des instructrices et des instructeurs de domaines de la santé tels que les soins infirmiers.

Modes de prestation

Les implications des modes de prestation mixtes et des changements technologiques ont été identifiées par les personnes interrogées par des employeurs et des syndicats comme des facteurs critiques pour les considérations futures liées aux négociations et à la charge de travail. Ces questions n'ont toujours pas été résolues dans les établissements couverts par l'examen de HESA.

Bien que certaines conventions collectives fassent référence à divers modes de prestation ou d'apprentissage distribué, peu de précisions existaient sur la façon d'évaluer ou d'attribuer les charges de travail virtuelles ou en ligne. Pour faire face à cette question en constante évolution, certains collèges élaborent leurs propres ensembles de lignes directrices et de politiques pour répondre à des modes de prestation plus hybrides, ainsi qu'un soutien accru pour les instructrices et les instructeurs, ainsi qu'à la population étudiante en virtuel. En règle générale, ces lignes directrices sont axées sur le soutien supplémentaire pour la préparation des cours, la gestion des communications avec la population étudiante et/ou la formation technique des instructrices et des instructeurs ayant peu d'expérience avec la prestation des cours en ligne ou qui souhaitent améliorer leurs compétences.

Les personnes interrogées par des employeurs et des syndicats ont présenté des points de vue différents sur l'impact des modes de prestation sur la charge de travail du personnel scolaire :

- Les personnes interrogées par des syndicats ont parlé de problèmes tels que la gestion du temps, la préparation des cours, les heures de contact/d'enseignement, les heures liées aux heures de contact, les services de soutien et de consultation à la population étudiante, ainsi que les « zones floues » d'une journée de travail en virtuel et la nécessité de mettre à niveau les compétences techniques pour modifier la charge de travail. Elles ont également souligné les demandes croissantes de communication entre les instructrices, les instructeurs et la population étudiante dans les cours virtuels ou en ligne de facteur clé affectant la charge de travail. Selon les personnes interrogées par des syndicats, l'enseignement virtuel exige des formes de communications avec la population étudiante plus nombreuses et différentes par rapport à l'enseignement en personne.
- Certaines personnes interrogées par des employeurs ont fait état d'un « sentiment d'injustice croissant » en ce qui concerne les modes de prestation, en particulier lorsque certains membres du personnel enseignant souhaitent enseigner à distance ou de façon hybride, mais n'ont pas la permission de le faire. Elles ont également rapporté que certains cours à distance se faisaient avec des enregistrements, plutôt qu'en direct. Il y a un impact sur la charge de travail lorsqu'une instructrice ou lorsqu'un instructeur peut offrir un cours et l'enregistrer, et se fier ensuite à cet enregistrement vidéo pour ses prochains cours plutôt que de présenter à nouveau le matériel en direct.

Population étudiante étrangère et population étudiante ayant besoin d'accommodements

La convention collective parle peu des besoins particuliers de la population étudiante étrangère et des besoins d'accommodements d'autres membres de la population étudiante qui auraient un impact sur la charge de travail. Ces besoins ne sont pas quantifiés dans les modèles de charge de travail.¹⁰

¹⁰ Une exception possible vient de l'Institut de technologie du Nord de l'Alberta (NAIT), dont la convention collective fait référence à la « complexité de la charge de travail » comme facteur pertinent de la charge de travail. On peut soutenir que les besoins particuliers de la population étudiante étrangère et ceux de la population étudiante qui a besoin d'adaptations au titre des droits de la personne sont des facteurs dans l'évaluation de la complexité de la charge de travail, bien qu'aucune disposition formelle de la convention collective ne les prenne en compte.

Les personnes interrogées par des employeurs et des syndicats de nombreuses provinces ont parlé de l'interaction entre la charge de travail des instructrices et des instructeurs et la disponibilité (ou l'indisponibilité) de spécialistes tels que du personnel, des conseillères et des conseillers qui soutiennent la population étudiante ayant des problèmes autres que scolaires. Elles ont fait remarquer que peu d'établissements décidaient d'augmenter leurs investissements dans les services centralisés de soutien à la population étudiante des collèges. Les personnes interrogées par des syndicats et des employeurs ont convenu qu'en raison des besoins croissants et des services de soutien à la population étudiante limitée à l'extérieur de la salle de classe (en raison des ratios élevés étudiantes/étudiants-conseillère/conseiller, du nombre élevé de cas, des temps d'attente, etc.), de nombreux membres du corps professoral voient leur charge de travail augmenter en raison des services de consultation et de soutien de la population étudiante.

Données de Service d'information sur les négociations collectives (SINC)

Jusqu'à l'année scolaire 2018-2019, le ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (le « ministère ») recueillait des renseignements sur la charge de travail du personnel scolaire à temps plein des collèges de la province au moyen d'un processus communément appelé SINC. Pour chaque année scolaire, les collèges étaient tenus de fournir des renseignements sur les données quantitatives enregistrées sur le FCT pour les trimestres d'automne et d'hiver. Le Ministère compilerait ensuite les données reçues et publierait des rapports provinciaux sur diverses mesures de la charge de travail du personnel scolaire.

Bien que le gouvernement provincial ait abandonné la pratique, les membres du groupe de travail ont accepté d'utiliser le processus du SINC comme modèle pour recueillir les données du FCT pour les années scolaires 2021-2022 et 2022-2023.¹¹ Vu que nous avons adopté une approche cohérente face aux données du SINC, nous avons pu utiliser les données historiques du SINC et les combiner avec les données liées au FCT des années 2021-2022 et 2022-2023 afin d'identifier

¹¹ Les parties ont ciblé les années scolaires 2019-2020 et 2020-2021 comme étant les plus susceptibles d'avoir été affectées par la pandémie de COVID-19 et elles ont convenu de ne pas utiliser ces années dans l'analyse des données du SINC.

les tendances longitudinales qui pourraient aider à éclairer le travail du groupe de travail.¹² Bien que le Ministère ne participait plus à la collecte des données au moyen du SINC, les parties ont eu accès aux recherches effectuées dans ces bases de données et utilisées plus tôt par le personnel du Ministère.

En novembre 2023, un sous-comité du groupe de travail (avec représentation égale de l'OPSEU/SEFPO et du CEC) a entrepris un examen préliminaire des données historiques et de l'année 2021-2022 du SINC et a soumis des recommandations pour une analyse plus approfondie (voir l'annexe A). Cela comprenait la recommandation d'une analyse longitudinale pour explorer les tendances remontant à 2011-2012 (la première année scolaire pour laquelle la base de données électronique du SINC était disponible), avec une lacune reconnue dans les données pour les années scolaires 2019-2020 et 2020-2021, lorsqu'aucune donnée du SINC n'a été recueillie.¹³ Une liste de points de données précises à examiner a également été recommandée et les tendances préliminaires ont été identifiées.

Au cours des mois qui ont suivi, une première analyse a été entreprise à l'aide des données historiques et de l'année 2021-2022 du SINC. Ce processus a permis aux parties d'élaborer des paramètres convenus pour l'analyse longitudinale de points de données spécifiques et d'identifier d'autres pistes d'enquête qui pourraient aider à éclairer le travail du groupe de travail. Une fois les données de 2022-2023 disponibles, tous les graphiques et tableaux connexes ont été mis à jour et l'analyse connexe a été finalisée.¹⁴

¹² Au moment où ce travail a commencé, l'année scolaire 2022-2023 était toujours en cours et les données connexes pour cette période ne seraient pas disponibles avant quelques mois après la fin de l'année scolaire. En raison de la nature complexe du processus de collecte de données et des échéances au niveau du système affectant la disponibilité des données de 2022-2023, il a été déterminé que les travaux préliminaires devraient commencer dès que possible en utilisant les données historiques du SINC et les données de 2021-2022 (qui seraient plus facilement disponibles que les données de 2022-2023). Une demande pour les données du FCT 2021-2022 a été soumise aux collèges le 31 mars 2023. Le processus de collecte et d'examen des données s'est poursuivi jusqu'au début de l'automne 2023, l'ensemble complet des données ayant été mis à la disposition du groupe de travail en novembre 2023.

¹³ Étant donné que le Ministère a mis fin à la collecte de données du SINC après l'année scolaire 2018-2019, nous n'avons pas de données pour 2019-2020 ou 2020-2021. Une lacune inévitable dans les données du SINC pourrait être analysée par le groupe de travail.

¹⁴ À moins d'indication contraire, une régression linéaire simple a été utilisée pour analyser les changements temporels dans les données du SINC. N indique le nombre de membres du personnel scolaire dans les rapports du SINC (c.-à-d. un ensemble complet d'échantillons de la population), et n représente un ensemble d'échantillons au sein de cette population (comme un seul collège ou un groupe de membres du personnel scolaire). $P < 0,05$ a été considéré important. À moins d'indication contraire, les valeurs tracées dans les tableaux et les graphiques inclus dans ce rapport ne datent que du semestre d'automne et représentent la moyenne arithmétique des valeurs obtenues de tous les membres du personnel scolaire qui ont reçu un FCT, peu importe le collège.

Contraintes

Bien que les données du SINC représentent l'ensemble de données le meilleur et le plus complet pour représenter les aspects quantitatifs de la charge de travail du personnel scolaire à temps plein avec des FCT, elles comportent certaines contraintes importantes :

- Le SINC ne fournit que des informations sur les composantes quantitatives du FCT. Il ne fournit aucune donnée qualitative.
- Les données du SINC ne s'appliquent qu'au personnel scolaire à temps plein. Les données du SINC ne fournissent aucune information sur les tendances relatives à la charge de travail du personnel scolaire à charge partielle.
- Le SINC ne reflète que les renseignements qui ont été enregistrés sur le FCT au moment auquel il a été remis et pour la période qu'il couvrait.
- Le SINC ne représente qu'un instantané du semestre d'automne et un autre du semestre d'hiver. Certains membres du personnel scolaire ont plusieurs FCT qui couvrent différentes parties du semestre et leur charge de travail peut varier. Par exemple, les membres de la population étudiante peuvent s'inscrire en retard ou se retirer du cours après la semaine faisant l'objet de l'instantané. Le SINC ne peut pas saisir ces changements, autrement qu'au moyen d'une analyse des totaux pour l'année scolaire.
- La charge de travail attribuée peut varier d'un semestre à l'autre, ce qui ajoute des nuances à la discussion sur les données du FCT (par exemple, les sections du semestre d'hiver ont tendance à être plus petites que les sections du semestre d'automne [$p < 0.0001$]), avec certaines années montrant de plus grandes différences que d'autres. Une analyse des données du SINC basées sur les moyennes du travail annuel ne tiendrait pas compte de ces différences. Le groupe de travail a donc examiné les totaux annuels en plus des données semestrielles. Toutefois, à moins d'indication contraire, les tableaux et les graphiques du présent rapport sont basés sur les semestres d'automne.
- Le SINC ne saisit que le total des heures de fonctions complémentaires par semaine. Il ne montre pas les fonctions complémentaires individuelles.
- Les moyennes du SINC comprennent des données pour environ 7 500 FCT individuels. Toute analyse des tendances nécessite l'inclusion d'analyses des écarts pour s'assurer que les tendances soient comprises (incluses dans les tendances présentées).

ici, y compris les valeurs p lorsqu'elles sont déclarées). Étant donné qu'un si grand nombre de points de données individuels sont inclus dans les analyses, de petits changements dans la moyenne peuvent avoir des impacts variables sur le personnel scolaire impliqué.

- Le sous-comité a relevé certaines erreurs et certains problèmes liés aux ensembles de données, bien qu'ils ne représentent qu'une petite composante du rapport plus général du SINC, habituellement uniformes d'une année à l'autre. Ils ne font état d'aucune préoccupation importante pour l'analyse des tendances temporelles.

Résumé des conclusions

Sur la base de son analyse des données du SINC, le groupe de travail a identifié les tendances suivantes dans l'ensemble du système collégial pour la période de 2011-2012 à 2022-2023 :¹⁵

- Une tendance à la baisse du nombre moyen d'HCE, passé de 12,64 heures par semaine à l'automne 2011 à 12,01 heures par semaine à l'automne 2022 (une diminution globale de 0,63 heure ou 37,8 minutes par semaine au cours de cette période pour la moyenne de tous les membres du personnel scolaire ayant des HCE non nulles).
- Une tendance à la baisse du nombre moyen d'heures de préparation, qui a varié de 7,51 heures par semaine à l'automne 2011 à 7,07 heures par semaine à l'automne 2022 (une diminution globale de 0,44 heure ou 26,4 minutes par semaine au cours de cette période pour la moyenne de tous les membres du personnel scolaire ayant des HCE non nulles).
- Une tendance à la baisse du nombre moyen d'heures d'évaluation, qui a varié de 9,04 heures par semaine à l'automne 2011 à 8,17 heures par semaine à l'automne 2022 (une diminution globale de 0,87 heure ou 55,2 minutes par semaine au cours de cette période pour la moyenne de tous les membres du personnel scolaire ayant des HCE non nulles).
- Une tendance à la hausse du nombre d'heures pour des fonctions complémentaires (définies à l'article 11.01 F 1), de 12,2 à 13,58 heures par semaine, pour une augmentation globale de 1,3 heure par semaine sur la période.

¹⁵ À l'exclusion des années 2019-2020 et 2020-2021, pour lesquelles les données du SINC n'ont pas été recueillies.

- L'utilisation du facteur de préparation des cours spéciaux A a varié de 37 à 107 sections de cours, sans tendance claire.
- Une tendance à la baisse dans l'utilisation du facteur de préparation des cours spéciaux B (de 224 à 50 sections de cours).
- Le nombre total moyen des heures du FCT attribuées à chaque membre du personnel scolaire à temps plein a été relativement constant, passant de 40 à près de 42 heures par semaine.

Analyse

Comme il a été mentionné, les données du SINC montrent que les HCE, les heures de préparation et les heures d'évaluation ont toutes montré une tendance à la baisse dans l'ensemble du système depuis 2011, tandis que les heures pour fonctions complémentaires ont montré une tendance à la hausse (voir la **Figure 1**).

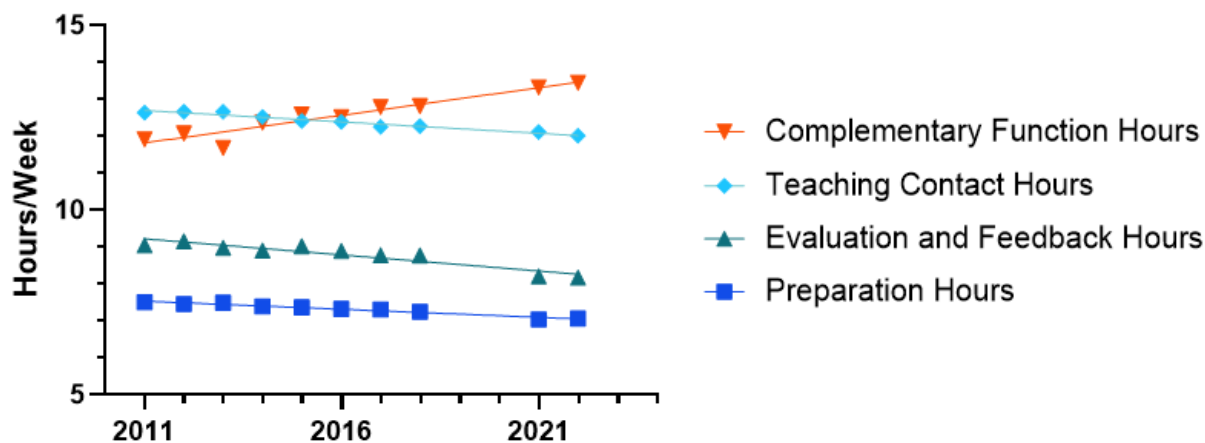


Figure 1 : Nombre moyen d'heures hebdomadaires dans le semestre d'automne enregistrées sur les FCT pour l'ensemble du réseau collégial pour les années scolaires 2011-2012 à 2018-2019 ; 2021-2022 ; et 2022-2023) (n~7500). Les FCT ayant une charge de travail de 0 HCE ou de 0 ont été exclus. Les tableaux de l'**annexe B** fournissent cette information en termes numériques.

Heures de contact d'enseignement hebdomadaires

Comme l'indique la **figure 1** ci-dessus, les HCE moyennes ont montré une diminution lente, mais constante de l'automne 2011 à l'automne 2022. Les données montrent que le nombre moyen

d'heures de contact d'enseignement dans l'ensemble du système a diminué, passant de 12,64 heures par semaine à l'automne 2011 à 12,01 heures par semaine à l'automne 2022 (une diminution globale de 0,63 heure ou 37,8 minutes par semaine au cours de cette période pour la moyenne de tous les membres du personnel scolaire avec des HCE non nulles).

Heures de préparation hebdomadaires

Comme le montre la **figure 1** ci-dessus, le temps de préparation moyen a également diminué. Les données montrent que le temps de préparation moyen est passé de 7,51 heures à l'automne 2011 à 7,07 heures à l'automne 2022 (une diminution globale de 0,44 heure ou 26,4 minutes par semaine au cours de cette période pour la moyenne de tous les membres du personnel scolaire avec des HCE non nulles).

La convention collective prévoit que le nombre d'heures hebdomadaires attribuées à un cours donné pour la préparation est calculé en multipliant le nombre d'HCE hebdomadaires pour ce cours par le facteur de préparation approprié. Compte tenu de cette relation mathématique, il n'est pas surprenant qu'une tendance à la baisse dans les HCE entraîne une diminution similaire du temps affecté à la préparation. Toutefois, la réduction de l'affectation des HCE ne tient pas entièrement compte de la réduction du temps affecté à la préparation. Par exemple, l'utilisation de différents facteurs de préparation et d'évaluation peut également avoir une incidence sur le temps alloué. Comme l'indique la figure 1, alors que les heures de préparation et les HCE diminuent d'une façon similaire, les heures attribuées pour l'évaluation et le feedback ont diminué à un rythme légèrement différent.

En plus de l'information sur le nombre total d'heures attribuées pour la préparation, l'ensemble de données du SINC fournit des renseignements sur le nombre moyen de sections de cours pour lesquelles chacun des différents types de préparation (Nouveau cours, Cours établi A, Cours répété A, Cours établi B, Cours répété B, Cours spécial A et Cours spécial B) est attribué. La **figure 2** ci-dessous montre des tendances basées sur le pourcentage de sections pour lesquelles les facteurs Nouveau cours, Cours établi A, Cours répété A, Cours établi B et Cours répété B ont été attribués chaque année.

Comme le montre la **figure 2**, les tendances pour les facteurs de préparation Nouveau cours, Cours établi A et Cours répété A sont demeurées relativement stables depuis 2011. Toutefois, la ligne de tendance pour le facteur de préparation B établi démontre une augmentation au fil du temps et la ligne de tendance pour le facteur B répété montre une diminution au fil du temps. Cela suggère une augmentation du pourcentage de cours attribués que le personnel scolaire a déjà offerts, et une diminution du pourcentage de cours que le personnel scolaire offre à titre de sections « répétées ».

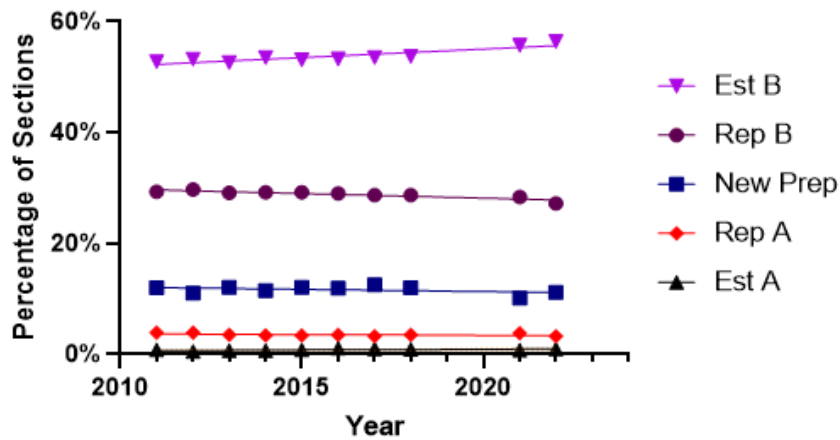


Figure 2 : Pourcentage de sections selon les facteurs de préparation connexes — Tous les collèges. Les cours avec des HCE nulles ou une charge de travail de 0 ont été exclus.

Facteurs de préparation pour les cours spéciaux A et B

Les facteurs de préparation pour les cours spéciaux A et spéciaux B ont été tracés séparément sur les **figures 3 et 4** ci-dessous. La **figure 3** montre une fluctuation d’une année à l’autre dans le nombre de sections de cours appliquant le facteur Cours spécial A, tandis que la **figure 4** montre que l’utilisation du facteur de préparation Cours spécial B a considérablement diminué au fil du temps.

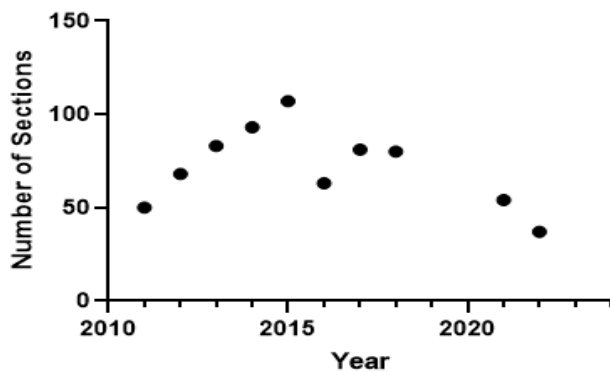


Figure 3 : Nombre de sections de Cours spécial A pour l’automne 2011 à l’automne 2018 ; l’automne 2021 et l’automne 2020. p indique que cette ligne n’est pas importante.

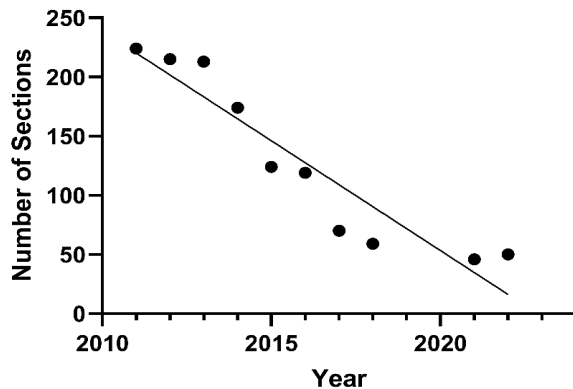


Figure 4 : Nombre de sections Cours spécial B de l’automne 2011 à l’automne 2018 ; automne 2021 et automne 2022. $p < <0,0001$.

Heures d’évaluation et de feedback hebdomadaires

Comme le montre le **tableau 1** ci-dessous, on observe une diminution générale des heures attribuées à l’évaluation et au feedback au fil du temps, en termes numériques. La moyenne est passée de 9,04 à l’automne 2011 à 8,17 à l’automne 2022 (une diminution globale de 0,87 heure ou 55,2 minutes par semaine au cours de cette période pour la moyenne de tous les membres du personnel scolaire ayant des HCE non nulles).

Année	Heures hebdomadaires d’évaluation et de feedback
2011	9,04
2012	9,16
2013	8,97
2014	8,90
2015	9,02
2016	8,90
2017	8,78
2018	8,77
2021	8,20
2022	8,17

Tableau 1 : Nombre moyen d’heures hebdomadaires totales attribuées à l’évaluation ou au feedback sur les FCT de l’automne pour les années scolaires 2011-2012 à 2018-2019, 2021-2022 et 2022-2023. Les SPF avec des HCE nulles ou une charge de travail de 0 ont été supprimés.

Les heures hebdomadaires d’évaluation et de feedback sont attribuées en fonction du nombre de membres de la population étudiante et du type d’évaluation/feedback requis pour chaque

cours attribué. La convention collective définit quatre types différents d'évaluation et de feedback à la population étudiante : Évaluation d'essai ou de projet et feedback (EP), évaluation de routine ou assistée et feedback (RA) et évaluation pendant les heures de contact et feedback (PHC). Pour chacun de ces types individuels d'évaluation ou de rétroaction, un multiplicateur fixe est utilisé pour déterminer le nombre d'heures attribuées pour chaque cours. Lorsqu'il existe plus d'un type d'évaluation et de feedback, un facteur d'évaluation mixte est utilisé.

Le temps spécifique au cours attribué pour l'évaluation et le feedback est une fonction mathématique entre le nombre d'HCE et le nombre de membres de la population étudiante dans la section. Avec la baisse des HCE, il n'est pas surprenant de voir des tendances à la baisse dans les heures d'évaluation et de feedback. Toutefois, la réduction dans l'affectation des HCE n'explique pas entièrement la réduction du temps attribué à l'évaluation. Cela s'explique par le fait qu'à un niveau plus granulaire, l'analyse des données du SINC démontre que le pourcentage de sections de cours auxquelles on attribue les facteurs d'évaluation de routine ou assistée, d'évaluation pendant les heures de contact et d'évaluation d'essai ou de projet a diminué au cours de la période en question (avec le facteur EP baissant plus rapidement), tandis que les facteurs d'évaluation mixtes augmentent (voir la **figure 5** plus bas).

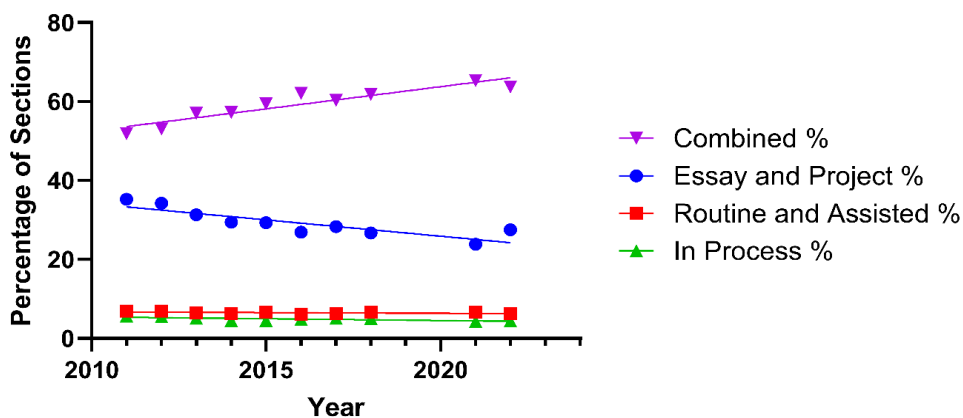


Figure 5 : Pourcentage de sections par type d'évaluation connexe — tous les collèges aux trimestres d'automne. $p < 0,005$ pour toutes les lignes de tendance. La figure 5 comprend des données pour le trimestre d'automne pour toutes les sections dans le secteur, où le facteur d'évaluation se situe entre 0,0092 et 0,03 (inclusivement).

Heures hebdomadaires attribuées pour les fonctions complémentaires

Comme le montre le **tableau 2**, il y a eu une tendance à la hausse du temps attribué pour des fonctions complémentaires. Le nombre moyen d'heures attribuées pour toutes les fonctions

complémentaires est passé de 12,2 heures par semaine en 2011 à 13,58 heures par semaine en 2022.

Année	Heures pour fonctions complémentaires par semaine
2011	11,99
2012	12,18
2013	11,78
2014	12,46
2015	12,62
2016	12,56
2017	12,86
2018	12,87
2021	13,36
2022	13,50

Tableau 2 : Nombre total moyen d’heures hebdomadaires attribuées pour toutes les fonctions complémentaires sur le FCT de l’automne pour les années scolaires 2011-2012 à 2018-2019, 2021-2022 et 2022-2023. Les FCT avec des HCE nulles ou une charge de travail de 0 ont été supprimés.

Comme il a été mentionné, les données du SINC ne comprennent que des renseignements quantitatifs sur les fonctions complémentaires. Elles indiquent le nombre d’heures attribuées, mais ne fournissent aucune information descriptive liée à ces heures. Les données du SINC ne donnent aucun aperçu de la nature du travail qui est attribué à titre de fonctions complémentaires (en sus de l’allocation minimale de six heures). En conséquence, et comme décrit plus en détail ci-dessous, le Groupe de travail a cherché à obtenir de l’information supplémentaire sur les fonctions complémentaires.

Information supplémentaire intéressant le groupe de travail

Les données du SINC fournissent également de l’information sur le nombre d’heures de travail par semaine pour les semestres d’automne et d’hiver.¹⁶ Les données montrent qu’entre 2011 et 2022, le nombre moyen d’heures de travail hebdomadaires attribuées par membre du personnel scolaire à temps plein variait entre 40 et 42 heures par semaine. Il y a eu une légère tendance à

¹⁶ Comme nous l’avons vu, les heures de la charge de travail = HCE + heures attribuées pour la préparation + heures attribuées pour l’évaluation et le feedback + heures attribuées pour les fonctions complémentaires.

la hausse de 2011-2012 à 2015-2016, suivie d'une légère tendance à la baisse de 2015-2016 à 2022-2023 (voir le **tableau 3** ci-dessous).

Année	Nombre total d'heures de travail par semaine
2011	40,89
2012	41,72
2013	41,03
2014	41,10
2015	41,24
2016	41,11
2017	41,05
2018	41,06
2021	40,63
2022	40,64

Tableau 3 : Nombre moyen d'heures de travail par semaine pour les années scolaires 2011-2012 à 2018-2019, 2021-2022 et 2022-2023. Les FCT avec une charge de travail totale de 0 ont été supprimés.

De plus, les données du SINC fournissent de l'information sur le nombre total d'heures de contact d'enseignement par année, le nombre total de jours de contact d'enseignement par année, le nombre de semaines d'enseignement par année pour chaque membre du personnel enseignant à temps plein, ainsi que la taille de la classe. Cette information se trouve à l'**annexe D**.

Personnel scolaire à charge partielle : Données sur la dotation d'octobre

Étant donné que les données du SINC ne fournissent pas d'information sur le personnel scolaire à charge partielle, le groupe de travail a examiné les données de dotation du mois d'octobre pour tenter d'obtenir de l'information sur les charges de travail du personnel à charge partielle au fil du temps.¹⁷

¹⁷ Les données d'octobre sur la dotation sont différentes des données du SINC. Premièrement, les données d'octobre sur la dotation sont recueillies pour le mandat en cours à un moment donné. Les données du SINC sont recueillies une fois par année, mais il relie trois points différents dans le temps. Deuxièmement, les données d'octobre sur la dotation se limitent aux niveaux de dotation pour le personnel scolaire à temps plein et à charge partielle et les HCE attribuées à chaque membre du personnel scolaire à charge partielle au cours d'une semaine spécifique en octobre chaque année. En raison de ces différences, l'information recueillie au moyen des données sur la dotation d'octobre ne peut pas être comparée directement à l'information obtenue par l'entremise du SINC.

Les données d'octobre sur la dotation en personnel montrent que le nombre de membres du personnel scolaire à charge partielle a augmenté avec le temps, passant de 4 251 en 2011 à 6 720 en 2022.

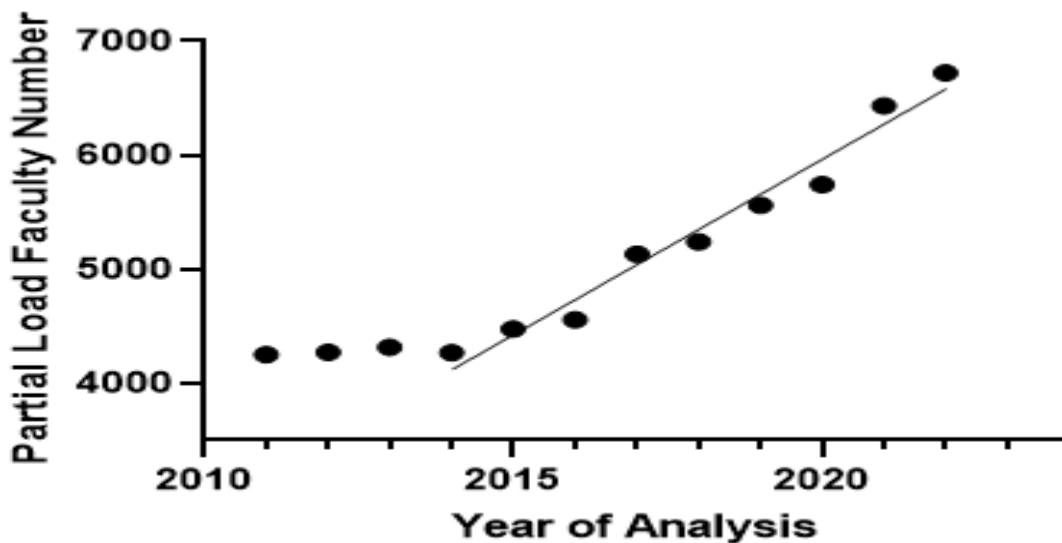


Figure 6 : Fournit le nombre total de membres du personnel scolaire à charge partielle, soit de 4 251 en 2011 à 6 720 en 2022. Entre 2016 et 2022, une tendance importante à la hausse est visible.

Le nombre total d'HCE attribuées au personnel scolaire à charge partielle a également augmenté, passant de 44 221 en 2011 à 70 057 en 2022. Toutefois, le nombre moyen d'HCE attribuées à une personne membre du personnel scolaire à charge partielle est demeuré relativement constant, variant entre environ 10,2 et 10,3 HCE. De l'information plus détaillée sur les HCE attribuées au personnel scolaire à charge partielle figure dans les tableaux 4 et 5 ci-dessous.

NOMBRE D'ENSEIGNANTS À CHARGE PARTIELLE								
Année scolaire	Nombre total de membres du personnel enseignant à CP	Nombre d'HCE à contrat chaque semaine						HCE moyennes
		12 HCE	11 HCE	10 HCE	9 HCE	8 HCE	7 HCE	
2011	4 251	2003	296	407	746	552	247	10,40
2012	4 272	2 027	321	416	772	498	238	10,44
2013	3 887	1 752	316	407	726	455	231	10,38
2014	4 268	1 837	355	462	826	541	247	10,32
2015	4 477	2 052	353	428	849	513	282	10,39

2016	4 558	2 077	353	455	874	523	276	10,39
2017	5 148	2 459	409	477	891	588	324	10,44
2018	5 241	2 494	418	488	884	643	314	10,44
2019	5 545	2 539	411	561	928	703	403	10,35
2020	5 732	2 418	399	586	1 121	833	375	10,23
2021	6 433	2 854	436	586	1 228	876	453	10,28
2022	6 720	3 255	465	565	1 173	841	421	10,43

Tableau 4 : Fournit le nombre total et la répartition du personnel scolaire à charge partielle dans le réseau des collèges de l’Ontario, tel que déterminé par le recensement du personnel du mois d’octobre.

POURCENTAGE D’ENSEIGNANTS À CHARGE PARTIELLE						
Année scolaire	Nombre d’HCE à contrat chaque semaine					
	12 HCE	11 HCE	10 HCE	9 HCE	8 HCE	7 HCE
2011	47 %	7 %	10 %	18 %	13 %	6 %
2012	47 %	8 %	10 %	18 %	12 %	6 %
2013	45 %	8 %	10 %	19 %	12 %	6 %
2014	43 %	8 %	11 %	19 %	13 %	6 %
2015	46 %	8 %	10 %	19 %	11 %	6 %
2016	46 %	8 %	10 %	19 %	11 %	6 %
2017	48 %	8 %	9 %	17 %	11 %	6 %
2018	48 %	8 %	9 %	17 %	12 %	6 %
2019	46 %	7 %	10 %	17 %	13 %	7 %
2020	42 %	7 %	10 %	20 %	15 %	7 %
2021	44 %	7 %	9 %	19 %	14 %	7 %
2022	48 %	7 %	8 %	17 %	13 %	6 %

Tableau 5 : Répartition des heures de contact d’enseignement entre le personnel scolaire à charge partielle dans le réseau des collèges de l’Ontario, comme déterminée par les questions de suivi du recensement du personnel du mois d’octobre aux GRCT et VPE.

Les données du SINC n’expliquaient pas les tendances relevées en ce qui concerne les HCE, les heures de préparation, les heures d’évaluation et les heures attribuées pour les fonctions complémentaires. Par conséquent, le groupe de travail a demandé de l’information supplémentaire sur ces tendances directement auprès de diverses sources au sein du système collégial. Nous avons également demandé de l’information supplémentaire sur les facteurs de préparation des cours spéciaux A et spéciaux B.

Avec l'aide de la présidente neutre, le sous-comité du SINC a conjointement élaboré deux séries de questions axées sur les années scolaires 2018-2019, 2021-2022 et 2022-2023 (voir l'**annexe E**). La première série de questions a été posée par courriel aux coprésidences des groupes de révision de la charge de travail (GRCT) de chacun des collèges. La deuxième série de questions a été posée aux VPRH et aux vice-présidences à l'enseignement (VPE) de chaque collège. Notre demande d'information se rapporte aux années scolaires 2018-2019, 2021-2022 et 2022-2023, pour lesquelles les données du SINC sont également disponibles.

Fonctions complémentaires

Les renseignements que nous avons reçus montrent qu'il n'existe pas d'approche normalisée pour identifier ou attribuer des fonctions complémentaires dans le système collégial. De nombreux collèges ont mentionné ne pas avoir de catégories de fonctions complémentaires normalisées et ne pas faire de suivi systématique des affectations de fonctions complémentaires. D'autres collèges ont dressé des listes de catégories pour l'attribution des fonctions complémentaires, bien que celles-ci aient généralement été considérées comme non exhaustives. Les collèges qui font le suivi des catégories de fonctions complémentaires le font de diverses façons, ce qui rend la comparaison difficile.

Dans nos questions, nous avons invité les GRCT et les VPA à faire des commentaires sur la tendance à la hausse des fonctions complémentaires et la tendance à la baisse des HCE identifiées dans les données du SINC. Bien que les réponses aient varié, certaines explications comprenaient : l'examen des programmes, le développement de programmes d'études, la vérification des programmes, l'intégration des programmes d'études, la technologie, le Système de gestion de l'apprentissage (SGA), les questions multimodales, les projets spéciaux et les initiatives stratégiques. Même avec cette information, il n'a pas été possible d'expliquer de façon concluante la tendance à la hausse des fonctions complémentaires et la tendance à la baisse des HCE, comme démontré par les données du SINC.

Cours spécial A et spécial B :

L'information que nous avons reçue montre que les facteurs de préparation des cours spéciaux A et B ne sont plus utilisés dans de nombreux collèges. Lorsque le cours spécial B est utilisé, il existe une gamme d'approches dans l'ensemble du système collégial. Par exemple, environ neuf collèges ont indiqué que les cours spéciaux B sont maintenant assignés à titre de fonction complémentaire ; quatre ont indiqué que ce travail est confié au personnel de soutien ; deux ont indiqué que ce travail est confié à du personnel scolaire à contrat ; plusieurs collèges ont utilisé d'autres facteurs ou n'ont fourni aucune information sur la façon dont ce travail est attribué ou si ce travail est attribué. Certaines répondantes et certains répondants ont fait état d'un manque

de clarté concernant l'utilisation du facteur de préparation des cours spéciaux B. Nous avons reçu très peu d'information sur les cours spéciaux A.

Population étudiante étrangère, adaptations et services de counseling

Les parties ont convenu de demander des données supplémentaires aux collèges concernant le nombre de membres de la population étudiante étrangère et le nombre de membres de la population étudiante ayant accès à des adaptations et à des services de counseling. Le délai d'exécution de la demande était relativement court en raison des contraintes de temps du groupe de travail.

La plupart des collèges ont répondu à la demande d'information du groupe de travail. Toutefois, nous avons appris que l'information que nous avons demandée n'était pas systématiquement demandée ou compilée au niveau du système. De plus, il n'existait pas de méthodologie établie pour recueillir cette information. D'après l'information fournie, le groupe de travail n'a pas pu entreprendre d'analyse au niveau du système.

Sondage

Vue d'ensemble

Comme mentionné, York a mené un sondage du personnel scolaire (personnel enseignant à temps plein et à charge partielle, bibliothécaires, conseillères, conseillers) et du personnel administratif au nom du groupe de travail. Le contenu du sondage a été élaboré par consensus entre l'OPSEU/SEFPO et le CEC, en collaboration avec York. Une fois le matériel validé, mis à l'essai et traduit en français, le sondage a été administré par York. La participation au sondage était volontaire et anonyme.¹⁸ Les membres du groupe de travail ont convenu que nos communications aux participants du sondage se limiteraient à des messages bipartites afin de fournir de l'information sur le processus de sondage et d'encourager la participation.¹⁹ Les

¹⁸ Les bibliothécaires, les conseillères, les conseillers et le personnel administratif qui leur attribuait du travail pouvaient se porter volontaires pour participer à des groupes de discussion. Les personnes qui se sont dites intéressées à participer à un groupe de discussion ont été invitées à partager leur nom et leurs coordonnées avec York. Toutefois, leurs noms et leurs coordonnées n'ont pas été communiqués au groupe de travail.

¹⁹ Le sondage a été lancé les 18 et 19 janvier 2024. Après le lancement du sondage, une présidente ou un président d'une unité de négociation locale a envoyé un message au personnel scolaire du Collège Sheridan. Le message fournissait de l'information au personnel scolaire et, entre autres choses, il suggérait que les réponses au sondage du personnel scolaire devraient refléter leur charge de travail accrue. Ce message a également été partagé avec le personnel scolaire du Collège St-Lawrence. Le message semble avoir été partagé avec quelque 1 400 personnes dans ces deux collèges, soit 5 % des destinataires potentiels. Un message similaire a été partagé avec le personnel scolaire du Collège Humber. La présidente du groupe de travail estime que certains aspects de cette communication sont regrettables, bien qu'elle ne soit pas certaine que cela ait eu une incidence importante sur les réponses au sondage.

courriels concernant le sondage ont été élaborés et envoyés conjointement par l'OPSEU/SEFPO et le CEC, avec des rappels provenant de York pendant la période du sondage.

Le sondage a été envoyé à 10 % du bassin de répondantes et de répondants le 18 janvier 2024, puis au reste des répondantes et des répondants le 19 janvier 2024. Au total, 19 374 personnes ont été invitées à participer. Le sondage est resté ouvert pendant deux semaines, se terminant le 2 février 2024.

Avec l'aide de notre partenaire de recherche, le groupe de travail a dressé un plan pour analyser les données du sondage. York a ensuite fourni son analyse en deux tranches : a) le 10 juin 2024, l'université a fourni une série de feuilles de calcul Excel ; et b) le 19 juin, à la demande du groupe de travail, il a fourni un résumé des résultats du sondage et une série de graphiques. Le CEC et l'OPSEU/SEFPO ont eu l'occasion d'examiner et de faire des commentaires sur l'analyse et la méthodologie. L'OPSEU/SEFPO n'a fait part d'aucune préoccupation ni formulé de commentaires par écrit. Le CEC a fourni des commentaires par écrit les 20, 21 et 26 juin. Les commentaires du CEC ont été communiqués aux chercheuses et aux chercheurs de York et à son statisticien, ainsi qu'à l'OPSEU/SEFPO. La réponse de York a été fournie par écrit aux parties et sa méthodologie est restée largement inchangée. Toutefois, à la suite des commentaires du CEC, une analyse plus approfondie a été effectuée concernant certaines questions du sondage et de l'information a été ajoutée aux graphiques afin d'améliorer leur lisibilité.

En résumé, l'information fournie dans ce rapport est fondée sur l'analyse des résultats du sondage de notre partenaire de recherche. Pour finaliser son analyse, York a tenu compte des questions soulevées par le CEC.

Contraintes

Taux de réponse

Le taux de réponse est le nombre de personnes qui ont répondu au sondage divisé par le nombre de personnes sondées. Au total, 20 120 membres du personnel des collèges publics de l'Ontario, y compris des membres du corps professoral, des membres du personnel administratif, des conseillères, des conseillers et des bibliothécaires, ont reçu une invitation à participer au sondage par courriel. 6 479 personnes ont consenti à participer au sondage. Il s'agit d'un taux de réponse préliminaire de 32,30 %. Les questionnaires qui n'avaient pas le nombre minimum de réponses (« Partiels ») ont été retirés des données.²⁰ Pour le personnel scolaire, 4 571 des 19 329 personnes sondées ont répondu au sondage, soit un taux de réponse de 23,64 %. Pour le

²⁰ Le nombre minimum de réponses demandées a été convenu par le sous-comité, composé à parts égales de représentantes et représentants du CEC et de l'OPSEU/SEFPO.

personnel administratif, 189 des 776 répondantes et des répondants ont répondu au sondage, soit un taux de réponse de 23,89 %. Le taux de réponse combiné pour toutes les participantes et tous les participants, y compris le personnel enseignant, le personnel administratif, les bibliothécaires, les conseillères et les conseillers est de 24,36 %.

La population utilisée pour le sondage était composée de tout le personnel enseignant, à temps plein et à charge partielle, de tout le personnel administratif, de tous les bibliothécaires et de tous les conseillères et les conseillers. Les collèges ont dressé des listes de membres du personnel appartenant à ces catégories, comprenant leur nom, collège et adresse courriel, et les ont envoyées à York. Chaque personne sur la liste a reçu une invitation initiale par courriel à participer au sondage et trois courriels de rappel. Aucun échantillonnage des listes n'a été effectué, tous les membres sur la liste ont été invités à participer au sondage.

Selon notre partenaire de recherche, étant donné que le sondage n'a pas utilisé un échantillon de membres du personnel et qu'il s'agit en fait d'un recensement du personnel, le biais de non-réponse fondé sur l'échantillonnage n'est probablement pas préoccupant. En particulier, York signale que le grand nombre de répondantes et de répondants à la partie du sondage qui porte sur le personnel scolaire, distribuée dans tous les collèges, et incluant à la fois le personnel scolaire à temps plein et à charge partielle, donne un certain degré de confiance dans les résultats.

Selon York, bien qu'il n'y ait pas de points de référence standards ou absolus en ce qui concerne la pertinence des taux de réponse, de multiples sources signalent qu'un taux de réponse entre 10 et 30 % peut être considéré comme un taux de réponse acceptable pour les sondages menés en interne. Le taux de réponse de 24,36 % au sondage du Groupe de travail sur la charge de travail des collèges de l'Ontario se situe dans la partie supérieure de cette fourchette.

Enfin, le taux de réponse est calculé pour l'ensemble du sondage. Notre partenaire de recherche rapporte que, dans l'analyse du sondage, il est un fait reconnu que les participants répondent à différentes questions dans le sondage en fonction de leur admissibilité. Par exemple, un sous-ensemble de répondantes et de répondants faisant partie du personnel enseignant peut avoir enseigné en utilisant un mode de prestation particulier. Bien qu'il soit possible de calculer le taux de réponse à une question donnée dans le cadre d'un sondage, notre partenaire de recherche a indiqué qu'il n'est pas approprié de calculer la marge d'erreur pour une question ou une série de questions particulière du sondage. Ceci est expliqué plus en détail plus bas.

Taux d'achèvement

Selon York, les taux d'achèvement du sondage générés par le logiciel de collecte de données montrent un taux d'achèvement de 97 %. Le logiciel considère que le sondage est complet si un participant atteint la fin du sondage sans nécessairement répondre à chaque question (par exemple, en cliquant simplement sur Suivant). Le traitement des données à un stade ultérieur a supprimé les réponses « partielles », c'est-à-dire les réponses au sondage qui ne comportaient pas le nombre minimum de questions répondues convenu. Lorsque les réponses partielles sont supprimées, le taux d'achèvement du sondage est de 63,49 %, ce qui, selon notre partenaire de recherche, est un « bon » taux d'achèvement. La marge d'erreur, dont il est question ci-dessous, a été calculée à l'aide des chiffres après que le traitement des données ait supprimé les réponses partielles.

Marge d'erreur

La marge d'erreur fournit une mesure statistique de l'exactitude probable d'un sondage basée sur les probabilités. Plus la marge d'erreur est petite, plus on peut avoir confiance dans les résultats. Plus la marge d'erreur est importante, plus les résultats peuvent s'éloigner des opinions de la population totale.

L'échantillon du personnel scolaire compte au total 19 329 adresses courriel. Selon York, 4 903 membres du personnel scolaire (à temps plein et à charge partielle) ont rempli le questionnaire en ligne. Selon York, un échantillon aléatoire de cette taille basé sur les probabilités aurait une marge d'erreur de plus ou moins 1 % à un niveau de confiance de 95 %. Ce qui veut dire que dans un échantillon de cette taille basé sur les probabilités, nous sommes confiants que 19 fois sur 20, la réponse correspondra à ± 1 % des résultats du sondage. Par exemple, 60 % de réponses « oui » avec une marge d'erreur de 1 % à un niveau de confiance de 95 % signifie qu'il y a 95 % de chances qu'entre 59 % et 61 % de la population totale admissible à répondre au sondage répondrait « oui ».

L'échantillon de membres du personnel administratif comprend au total 776 adresses courriel et 189 membres ont répondu au questionnaire en ligne. Selon York, un échantillon aléatoire de cette taille basé sur les probabilités aurait une marge d'erreur de plus ou moins 6 % à un niveau de confiance de 95 %. Ce qui veut dire que dans un échantillon de cette taille basé sur les probabilités, nous sommes confiants que 19 fois sur 20, la réponse correspondra à ± 6 % des résultats du sondage. Par exemple, 60 % de réponses « oui » avec une marge d'erreur de 6 % à un niveau de confiance de 95 % signifie qu'il y a 95 % de chances qu'entre 54 % et 66 % de la population totale admissible pour répondre au sondage répondrait « oui ».

Selon notre partenaire de recherche, le calcul d'une marge d'erreur ne peut être effectué correctement que sur un échantillon aléatoire d'une population. Il n'est pas possible de le calculer de façon appropriée pour un échantillon non aléatoire, comme pour un sous-ensemble de la population interrogée qui a déclaré avoir donné des cours en utilisant un mode de prestation particulier. Une estimation de la marge d'erreur pour l'ensemble des résultats du sondage a été fournie. Selon York, cela devrait être considéré comme ce que serait la marge d'erreur pour un échantillon probabiliste choisi au hasard de cette taille.

Réponses textuelles

Le sondage comprenait un certain nombre de questions ouvertes, qui invitaient les participants à fournir une réponse textuelle. Le codage et l'analyse des réponses textuelles ont été des processus complexes et longs. À la date d'écriture, le codage et l'analyse n'étaient pas terminés. Plutôt que de retarder davantage la publication du rapport, le groupe de travail a décidé de publier le rapport avant de recevoir l'analyse des réponses textuelles. Notre partenaire de recherche a indiqué que cette approche ne mine ni n'invalide les résultats du sondage. Dans l'ensemble, les questions ouvertes invitaient les participants au sondage à expliquer ou à développer une réponse qu'ils avaient fournie à une question fermée. Bien que la réponse à certaines questions fermées fasse partie de l'analyse, nous n'avons pas eu l'occasion d'analyser une justification qui aurait pu être incluse dans la réponse textuelle. L'analyse des réponses textuelles est en cours ; cette analyse ainsi que les réponses textuelles seront mises à la disposition des parties plus tard.

En somme, en fonction du plan d'analyse et de l'information dont il dispose, le groupe de travail peut répondre aux problèmes cernés dans la décision Kaplan et évaluer si divers facteurs ont eu une incidence sur la charge de travail du personnel scolaire. Il n'est pas contesté que les réponses textuelles sont pertinentes pour les questions relatives à la charge de travail. Elles peuvent fournir des renseignements supplémentaires et plus nuancés sur la nature et la source de l'incidence de divers facteurs sur la charge de travail du personnel scolaire. La présidente a déterminé que cette information n'est pas nécessaire pour donner suite au mandat du groupe de travail. Bien que cette information ne soit pas incluse dans le rapport, une analyse des réponses textuelles pourrait être utile aux parties lorsqu'elles seront disponibles.

La pertinence statistique de « l'absence d'impact »

Le sondage a été structuré de manière à ce que la première question demande si la participante ou le participant estimait qu'un facteur donné avait une incidence sur la charge de travail ou non. Les participantes et participants pouvaient répondre aux questions sur l'impact avec un « oui », un « non », un « je ne sais pas » et un « n'ai jamais utilisé/sans objet ». Seules les personnes qui

ont répondu « oui », indiquant qu'il y avait eu un impact, ont ensuite été invitées à indiquer le degré d'impact.

On s'est demandé si l'analyse du sondage devrait inclure et tenir compte des participants qui ont indiqué qu'il n'y avait pas eu d'impact. Notre partenaire de recherche a expliqué que l'inclusion de cette information n'était pas appropriée parce qu'elle nécessite une hypothèse quant à ce que ne signifie « aucun impact » et une autre hypothèse quant à ce que les répondantes et les répondants qui ont répondu « aucun impact » auraient pu dire si on leur avait posé les questions de suivi.²¹

Résumé

En ce qui concerne les réponses au sondage du personnel scolaire, notre partenaire de recherche indique que le grand nombre de répondants (jumelé aux autres facteurs, comme le taux de réponse et l'absence d'échantillonnage) signifie que nous pouvons être raisonnablement assurés que les réponses de l'ensemble de la population représentent les réponses probables de ceux qui n'ont pas répondu au sondage. De plus, York a fait remarquer qu'il y avait des variations dans

²¹Comme l'a expliqué le statisticien de York :

D'après ce que je comprends dans le rapport, il sera explicitement indiqué que certaines questions ont reçu des réponses dans le contexte de la question de savoir si les répondantes et les répondants ont été touchés ou non en temps de travail par la caractéristique particulière (p. ex., outils d'IA, Q37_1 Oui, puis Q39 à temps « a beaucoup diminué »/etc.) et la mesure dans laquelle l'impact a été indiqué (p. ex., Oui à Q37_1). Veuillez noter que la réponse non (p. ex., en réponse à Q37_1), même avec « Jamais utilisé/s. o. » comme autre option de réponse, peut ne pas nécessairement impliquer « Resté à peu près le même » pour la question associée (p. ex., Q39).

Il a ajouté ce qui suit :

Le principal rapport sommaire que je vous ai envoyé portait sur la partie de votre rapport qui examine l'incidence (p. ex., augmentation moyenne ou diminution moyenne) sur le temps de préparation des cours lorsque les répondantes et les répondants ont indiqué qu'il y avait une incidence dans la situation ou le scénario donné. Pour ce qui est de la question de savoir ce qui se passe lorsqu'il y a un impact, cette perspective est correcte.

On peut également tenir compte de la perspective de ce qui s'est passé pour les répondantes et les répondants combinés qui ont répondu « Oui » ou « Non » à l'impact (p. ex., en réponse à Q37_1). Certaines des questions dans le sondage ont été posées d'une manière qui a entraîné des difficultés dans l'interprétation des résultats. Pour les questions du genre Q37_1, il n'est pas clair si les répondantes et les répondants ont tous, ou généralement, répondu de la manière voulue que « Non » est distinct de « Jamais utilisé/s. o. » (p. ex., il se peut que certaines réponses « Non » auraient dû être « Jamais utilisé/s. o. »). Dans le même ordre d'idées, nous notons que certaines répondantes et certains répondants qui ont répondu « Oui » continuent d'indiquer « Est resté à peu près le même » à la question connexe. Même si la plupart des réponses « Non » (p. ex., à Q37_1) sont prises comme impliquant « resté à peu près le même » (p. ex., à Q39), et que nous incluons cette information dans le calcul de la moyenne avec la question connexe (p. ex., Q39), nous obtenons toujours une augmentation moyenne (s'il y avait une augmentation dans le calcul initial) ou nous obtenons toujours une diminution moyenne (s'il y avait une diminution dans le calcul initial). L'ampleur de l'augmentation ou de la diminution diminuera, mais le changement sera toujours communément (mais pas toujours) notable.

les réponses aux questions du sondage, ce qui signifie que le sondage a permis de saisir une diversité d'opinions. Bien qu'il y ait des opinions bien arrêtées pour certains éléments de du sondage, il n'y a pas unanimité.

Le CEC est d'avis qu'il faut plus de temps pour recouper diverses sources d'information et pour explorer pleinement les résultats et l'analyse du sondage. Comme on le verra plus en détail ci-dessous, la présidente a conclu que l'information et l'analyse dont dispose le groupe de travail sont suffisantes pour lui permettre de s'acquitter de son mandat. Cela dit, la présidente a recommandé que les parties aient un accès continu aux données et aux recherches menées par le groupe de travail. Le sondage et d'autres recherches ont produit un riche ensemble de données, dont certaines n'ont pas été pleinement explorées.

Plan d'analyse

Sous la direction de la présidente neutre et d'un sous-comité bipartite du groupe de travail, York a préparé un plan pour guider notre analyse des résultats du sondage.²² Le plan d'analyse abordait les questions suivantes :

1. L'impact, le cas échéant, du mode de prestation sur la préparation, l'évaluation et le feedback, et les fonctions complémentaires.²³ Les réponses ont été analysées plus en détail en fonction de ce qui suit :
 - Association principale : Professeure ou professeur/professeure ou professeur, instructrice ou instructeur à charge partielle

²² Le plan d'analyse a été conçu pour répondre aux questions relevant du mandat du groupe de travail, tel qu'il est énoncé dans la décision Kaplan. Les réponses du personnel administratif ne sont pas saisies dans le plan d'analyse. Cette question a été abordée au niveau du sous-comité, lorsque le plan d'analyse a été élaboré. À ce moment-là, le CEC a cherché à inclure les réponses du personnel administratif à certaines questions, notamment sur les soutiens disponibles. Compte tenu du mandat du groupe de travail, la présidente a conclu que les réponses du personnel administratif n'étaient pas nécessaires pour aborder les questions soulevées dans la décision Kaplan. Bien qu'une analyse de la réponse du personnel administratif puisse être utile aux parties pour d'autres raisons, elle n'est pas nécessaire pour remplir notre mandat.

²³ Les collègues de l'ensemble du système utilisent des termes différents pour décrire les divers modes de prestation des cours. Les membres du groupe de travail n'ont pas été en mesure de s'entendre sur les définitions des divers modes de prestation. Aux fins du sondage, notre partenaire de recherche a aidé à élaborer une série de définitions « opérationnelles », qui comprenaient des exemples. Ceux-ci sont inclus à l'**annexe F**. Ces définitions ont été utilisées dans le sondage pour s'assurer que les participants répondaient aux questions en se fondant sur une compréhension commune. Ces définitions ne reflètent pas et n'étaient pas destinées à refléter la terminologie utilisée dans le système collégial.

- Situation d’emploi actuelle : Professeure ou professeur/professeure ou professeur, instructrice ou instructeur à charge partielle
 - Nombre d’années d’emploi
 - Nombre d’années d’emploi aux postes actuels.
2. S’il y a eu une augmentation du temps normalement consacré aux « tâches administratives normales » et dans quelle mesure celle-ci s’est effectuée.
 3. L’incidence de la conformité à la LAPHO et des besoins d’accommodements de la population étudiante.
 4. L’impact de la langue d’enseignement et/ou de la maîtrise de la langue d’enseignement par la population étudiante.
 5. Une analyse des facteurs associés aux différentes méthodes d’évaluation. Plus précisément, les catégories actuellement utilisées pour l’évaluation d’essais ou de projets, l’évaluation de routine ou assistée et l’évaluation pendant les heures de contact décrivent-elles adéquatement les méthodes d’évaluation associées à vos cours ?
 6. Dans quelle mesure les catégories de cours spéciaux A et B sont-elles utilisées ? Quelles sont les questions prises en compte dans l’affectation des catégories de cours spéciaux A et B ?
 7. Dans quelle mesure la catégorie de l’entente modifiée sur la charge de travail (EMCT) est-elle utilisée ? Quelles sont les questions prises en compte dans l’utilisation de l’EMCT ?

Résumé des résultats du sondage

Notre partenaire de recherche a répondu aux questions ci-dessus en fournissant (a) des feuilles de calcul Excel, qui sont jointes au présent rapport, à l’annexe G ; et b) plusieurs graphiques détaillés, qui sont joints au présent rapport, à l’annexe I.²⁴ En résumé, les participants au sondage ont indiqué ce qui suit :

²⁴ À la directive de la présidente, ce rapport a été publié dans l’attente de la traduction de ces deux annexes. Le groupe de travail reconnaît que cette situation n’est pas idéale. Cependant, dans les circonstances particulières et

- Si l'on compare un cours en personne déjà préparé à d'autres modes de prestation, le temps de préparation, d'évaluation et de feedback, ainsi que l'aide normale individualisée aux étudiantes et étudiants, en dehors de la classe ont tous augmenté en moyenne pour différents modes de prestation. C'était le cas lorsque des cours synchrones en ligne, asynchrones, synchrones flexibles, synchrones hybrides et HyFlex étaient comparés à des cours en personne. Les réponses ont permis d'identifier des augmentations comparables pour chacun des différents modes de prestation, HyFlex étant signalé comme nécessitant plus de temps que les autres modes de prestation.
- Les facteurs suivants ont contribué à cette augmentation de temps : l'utilisation de l'IA, l'utilisation d'outils développés par l'éditeur, les exigences de l'industrie, le système de gestion de l'apprentissage (SGA), l'approvisionnement en contenu vidéo, le téléchargement de présentations sur la plateforme et la préparation de chaînes YouTube. D'autres facteurs ont également contribué à l'augmentation de temps.
- Il y a eu une augmentation moyenne du temps consacré aux tâches administratives normales.
- Il y a eu une augmentation moyenne du temps utilisé à la conformité à la LAPHO et/ou aux mesures d'accommodement a pour la population étudiante.
- Il y a eu une augmentation moyenne du temps consacré en raison de l'incidence de la langue d'enseignement et/ou de la maîtrise de la langue d'enseignement par la population étudiante.
- Les évaluations assistées par voie électronique ont généralement augmenté les temps de notation pour les essais, les rapports, les projets, les tests de type essai, les tests à réponses courtes, les démonstrations/présentations en cours de processus, les forums de discussion, les démonstrations/présentations soumises numériquement, les tests à choix multiples et autres.
- Des tendances similaires sont apparues pour a) soumis sur papier, b) les rubriques ; c) assistance en matière d'IA, c) évaluations de groupe, d) évaluation de groupe ; e) les évaluations générées par l'éditeur, et f) les évaluations intégrées du SGA. Certaines de ces augmentations sont de montants variables. Dans une moindre

compte tenu du format dans lequel York a fourni les documents, la présidente a jugé que cette approche est appropriée afin d'assurer la remise du rapport dans un délai opportun.

mesure, il y a quelques exceptions où une diminution moyenne du temps requis pour la notation a été déclarée ou où les répondants ont indiqué que le temps requis pour la notation est resté à peu près le même.

- Les augmentations du temps de travail mentionnées ci-dessus étaient généralement plus importantes pour le personnel scolaire à temps plein que pour le personnel scolaire à charge partielle. Par exemple, lorsque les cours en personne sont comparés à des cours synchrones en ligne, le personnel scolaire à temps plein a signalé une augmentation plus importante du temps total pour la préparation, l'évaluation, le feedback et l'aide normale individualisée aux étudiantes et étudiants en dehors de la classe par rapport au personnel scolaire à charge partielle.
- Les augmentations du temps de travail mentionnées ci-dessus n'étaient le plus souvent pas associées au nombre d'années d'emploi. Toutefois, l'augmentation du nombre d'années d'emploi au poste actuel était parfois associée positivement à une augmentation du temps de travail.

Groupes de discussion

York a également administré une série de groupes de discussion pour les bibliothécaires, les conseillères et conseillers et le personnel administratif qui attribue du travail à des bibliothécaires et/ou à des conseillères et des conseillers. Lorsqu'ils ont répondu au sondage, les conseillères, les conseillers et les bibliothécaires pouvaient se porter volontaires pour participer à des groupes de discussion. Le personnel administratif qui gère des conseillères, des conseillers ou des bibliothécaires pouvaient également se porter volontaires pour participer à des groupes de discussion distincts. La participation était volontaire et confidentielle et seules les informations anonymisées ont été partagées avec le groupe de travail.²⁵

Initialement, York a informé les participants que les discussions des groupes de discussion se tiendraient à deux dates différentes à la fin de février 2024. Toutefois, d'autres dates de groupes de discussion ont été établies par la suite pour les conseillères et conseillers et le personnel administratif afin de s'assurer qu'ils avaient une occasion significative de participer à ces discussions. Sur les 63 bibliothécaires et les 230 conseillères et conseillers potentiels invités, 16 bibliothécaires et 53 conseillères et conseillers ont participé à des groupes de discussion, convoqués en février 2024. Au total, 9 membres du personnel administratif ont participé aux

²⁵ York a fourni au groupe de travail des copies anonymisées des transcriptions des séances des groupes de discussion. À l'aide d'un système d'intelligence artificielle à grande échelle, York a préparé des résumés des réponses, qui ont également été fournis au groupe de travail.

discussions des groupes de discussion : six d'entre eux se sont identifiés comme membre du personnel administratif qui attribue du travail à des bibliothécaires et trois se sont identifiés comme membres du personnel administratif qui attribuent du travail à des conseillères et des conseillers.

L'objectif des groupes de discussion était d'obtenir un aperçu de l'expérience et de la charge de travail des bibliothécaires, des conseillères et des conseillers, de plus petits groupes de personnel au sein du système collégial dont l'expérience ne pouvait pas être facilement acquise au moyen de questions de sondage. Un sous-comité bipartite du groupe de travail a élaboré un guide de modération, qui a guidé les discussions de York avec les participants (voir l'annexe J). De façon générale, les questions posées aux participants aux groupes de discussion portaient sur la façon dont leur charge de travail avait été établie, si elle était uniforme, sur l'information concernant leurs contacts avec la population étudiante et sur l'incidence des changements en milieu de travail sur leur charge de travail. Les conseillères et les conseillers ont également été interrogés sur leur participation à l'intervention en cas de crise. Dans les sections suivantes, nous résumons l'information communiquée par les participants aux groupes de discussion.

Bibliothécaires

Les participants bibliothécaires ont déclaré avoir de multiples rôles et responsabilités envers la population étudiante et les membres du personnel scolaire, selon la taille et les besoins de leur bibliothèque dans leur collège. Leur structure hiérarchique particulière variait d'un établissement à l'autre, certains bibliothécaires relevant des directions de département, du personnel administratif ou d'autres postes de niveau supérieur au sein de l'organisation.

Les bibliothécaires ont eu des contacts avec la population étudiante dans une variété de modes, y compris en ligne et en personne, de manière synchrone et asynchrone. Les interactions en personne avec la population étudiante se sont produites lors de séances d'enseignement, de rendez-vous de recherche et lors de la dotation en personnel du bureau de référence. Les bibliothécaires ont également organisé des séances en classe, des ateliers de bibliothèque et ont fourni des rendez-vous de recherche individuels pour la population étudiante. Bon nombre d'entre eux étaient disponibles en personne ou en ligne, généralement de manière synchrone. Les contacts asynchrones avaient tendance à se faire par courriel ou forum de discussion.

Ces modes de contact semblaient varier en fonction de la nature de l'interaction, de la disponibilité des ressources et des préférences de la population étudiante et du personnel scolaire. Parmi les autres facteurs qui ont été signalés pour influencer les modes de contact, mentionnons les ressources et l'infrastructure de l'établissement, ainsi que les responsabilités et les rôles particuliers des bibliothécaires.

Les bibliothécaires ont indiqué que leur charge de travail avait été établie en fonction d'une combinaison de facteurs comme les responsabilités professionnelles, les besoins des départements et les priorités de l'établissement. Certains bibliothécaires ont dit qu'ils avaient l'autonomie d'établir leur propre charge de travail en fonction des programmes qu'ils appuyaient, des affectations dont ils étaient responsables et des besoins du personnel scolaire et de la population étudiante dans leurs domaines de programme. Ils ont également fait état de la souplesse nécessaire pour déterminer les priorités, proposer des projets et ajuster leur charge de travail en fonction des besoins émergents. D'autres participants, en particulier ceux qui occupaient des rôles de liaison, avaient une charge de travail plus structurée déterminée par le nombre de cours qu'ils devaient offrir, les demandes qu'ils recevaient du personnel enseignant et les projets qui leur étaient assignés.

La plupart des bibliothécaires ont eu l'occasion de discuter de leur charge de travail avec leurs gestionnaires par divers moyens, bien qu'ils aient indiqué que l'efficacité de ces discussions pour répondre aux préoccupations relatives à la charge de travail variait.

Une semaine de travail typique pour les bibliothécaires a été décrite comme comprenant un équilibre entre l'enseignement, le soutien à la recherche, la gestion de la collection, les activités de liaison et le travail de projet. La répartition des tâches variait en fonction des rôles individuels, des besoins du département et des exigences du calendrier scolaire.

La charge de travail des bibliothécaires n'était pas toujours la même d'une semaine à l'autre. Ils ont connu des fluctuations de la charge de travail en fonction de facteurs tels que le calendrier scolaire, des projets spécifiques, les rôles de la bibliothécaire ou du bibliothécaire et les besoins de la population étudiante et du personnel enseignant. Les approches particulières de gestion des incohérences liées à la charge de travail variaient d'un établissement à l'autre et d'un gestionnaire à l'autre.

Les bibliothécaires ont indiqué qu'ils faisaient parfois des heures supplémentaires pour s'acquitter de leurs responsabilités professionnelles, respecter les échéances et/ou répondre à des demandes imprévues. Les bibliothécaires ont indiqué que la réponse des gestionnaires quant aux heures supplémentaires variait selon les politiques de l'organisation, le pouvoir discrétionnaire de la gestionnaire ou du gestionnaire et la nature du rôle de la bibliothécaire ou du bibliothécaire. Lorsque les gestionnaires ont abordé les heures supplémentaires, les bibliothécaires ont fait état d'une gamme de réponses :

- reconnaissance et appréciation de l'effort et du dévouement supplémentaires du bibliothécaire ;

- heures compensatoires ;
- discussion sur la charge de travail afin d'évaluer les raisons des heures supplémentaires et d'évaluer si des rajustements étaient nécessaires ;
- établissement des priorités et gestion du temps afin de réduire au minimum le besoin d'heures supplémentaires dans l'avenir ;
- affectation des ressources et redistribution de la charge de travail pour remédier à l'insuffisance des ressources ou du personnel ;
- formation et soutien pour aider la ou le bibliothécaire à travailler de façon plus efficace ;
- mettre l'accent sur la conciliation travail-vie personnelle et les encourager à communiquer leurs préoccupations ou défis liés à la charge de travail ou aux heures supplémentaires.

Les bibliothécaires ont également signalé que les changements suivants au milieu de travail ont eu une incidence sur leur charge de travail : la transition vers les interactions en ligne et virtuelles, la demande accrue de soutien, la dépendance accrue à l'égard des ressources et des services en ligne (y compris les ressources électroniques), les changements dans leur espace de travail physique (comme la fermeture de bâtiments de la bibliothèque ou la mise en œuvre de mesures de distanciation sociale), la restructuration organisationnelle et la dépendance accrue à l'égard du personnel scolaire à temps partiel.

Plus particulièrement, les bibliothécaires ont signalé que l'IA a eu une incidence importante sur leur charge de travail, notamment en créant une demande accrue de soutien et de formation liés à l'IA, en collaboration avec les bureaux de l'intégrité scolaire et en créant des guides et des ressources par thèmes. L'IA a également créé des défis en termes d'intégrité scolaire, de soutien à la recherche, de connaissances spécialisées et de nouvelles attentes à l'égard du travail des bibliothécaires. Les bibliothécaires n'ont pas spécifiquement identifié la conformité à la LAPHO ou la langue d'enseignement comme des changements ayant eu une incidence sur leur charge de travail.

Conseillères et conseillers

Les conseillères et les conseillers participants détenaient divers titres d'emploi au sein du réseau collégial, y compris conseillères ou conseillers en accessibilité, en santé mentale ou en stratégies d'apprentissage. Leur structure hiérarchique différait selon l'établissement et leur rôle.

Les conseillères et les conseillers ont indiqué qu'ils avaient eu des contacts avec la population étudiante au moyen de divers formats de rendez-vous en ligne et en personne, qui se déroulaient de façon synchrone. Il s'agissait notamment de nominations en personne ; rendez-vous virtuels ; rendez-vous téléphoniques ; rendez-vous hybrides ; rendez-vous en cas de crise ; nominations de groupe ; visites en classe ; et correspondance par courriel. Les formats de rendez-vous variaient en fonction des besoins de la population étudiante, de l'objectif de la séance de counseling et du rôle particulier de la conseillère ou du conseiller.

Les conseillères et les conseillers ont indiqué que leur charge de travail était établie de la façon suivante :

- Pour les conseillères et les conseillers en accessibilité, la charge de travail a été déterminée en fonction du nombre de membres de la population étudiante soutenus. Par exemple, une conseillère ou un conseiller a mentionné avoir supervisé environ 420 étudiants sur leur charge de travail au cours de cette période. Certaines conseillères et certains conseillers en accessibilité voyaient trois étudiants par jour, tandis que d'autres avaient 4 rendez-vous par jour.
- Pour les conseillères et les conseillers en santé mentale, la charge de travail était déterminée en fonction du nombre de rendez-vous quotidiens. Le nombre de membres de la population étudiante que chaque conseillère ou conseiller voyait au cours d'une journée variait selon le collège, allant de cinq à six rendez-vous par jour.
- Pour les conseillères et les conseillers en stratégies d'apprentissage, la charge de travail était déterminée en fonction d'une combinaison de nombre de nominations et d'autres responsabilités.

Plusieurs conseillères et conseillers ont dit qu'ils avaient eu l'occasion de discuter de leur charge de travail avec leurs gestionnaires, bien qu'ils aient indiqué que l'efficacité de ces discussions pour répondre aux préoccupations relatives à la charge de travail variait.

Les conseillères et les conseillers ont indiqué que leur charge de travail variait d'une semaine à l'autre selon le cycle du semestre. Ils ont identifié un éventail de facteurs qui ont influencé la répartition de la charge de travail, y compris le démarrage du semestre, les examens intermédiaires, les examens finaux, la disponibilité du personnel, les compétences du personnel et la capacité de travail. Bien que les méthodes particulières de répartition du travail aient pu varier selon l'établissement, la structure de l'équipe et la disponibilité des ressources, les participants ont indiqué que leur travail était généralement partagé entre les membres de l'équipe, en fonction de facteurs tels que les rôles, les compétences, la disponibilité et le volume

de travail. Les conseillères et les conseillers collaboraient souvent et se soutenaient mutuellement dans la gestion de leur charge de travail, y compris par l'entremise de réunions d'équipe régulières, de communications ouvertes, de partage des ressources, de discussions sur les cas difficiles, de soutien supplémentaire pendant les périodes de pointe, de conseils ou des consignes.

Certains conseillères et les conseillers ont déclaré avoir fait des heures supplémentaires. Dans certains cas, ce travail a été reconnu au moyen de congés compensatoires, de la rémunération des heures supplémentaires, de l'évaluation et du rajustement de la charge de travail, du soutien et de la collaboration d'équipe, de l'encouragement de la gestion du temps et de l'établissement des priorités, de la formation et du perfectionnement professionnel, ou de la souplesse et du soutien en matière d'horaire. D'autres conseillères et les conseillers ont indiqué que leur travail supplémentaire n'avait pas été abordé ou reconnu par l'employeur.

De façon générale, les conseillères et les conseillers ont déterminé que les facteurs suivants contribuaient à l'augmentation de la charge de travail : augmentation de la population étudiante ; exigence d'en apprendre davantage sur les plateformes en ligne et de faire la transition vers ces plateformes ; roulement élevé du personnel, manque de personnel et difficulté à trouver des remplaçants appropriés ; nécessité de passer du temps à soutenir et à intégrer du nouveau personnel ; augmentation de la demande de services ; changements dans leurs rôles et dans les structures administratives ; et contraintes budgétaires, qui ont eu une incidence sur le niveau des effectifs. L'importance et l'impact de ces facteurs variaient selon le rôle de la conseillère ou du conseiller.

Les conseillères et les conseillers ont indiqué que le mode utilisé pour les contacts avec la population étudiante, qu'il soit en ligne, en personne ou une combinaison des deux, avait une incidence sur leur charge de travail. Dans l'ensemble, le mode de contact avec la population étudiante a entraîné des avantages et des défis pour la charge de travail des conseillères et des conseillers. Il offrait une plus grande souplesse et une plus grande accessibilité, mais signifiait que les conseillères et les conseillers devaient adapter leurs pratiques, gérer des tâches administratives supplémentaires et naviguer dans la dynamique du counseling virtuel tout en assurant le bien-être de leurs étudiants et en les soutenant.

Enfin, les conseillères et les conseillers ont déterminé que l'augmentation du nombre de membres de la population étudiante étrangère était un facteur important de l'augmentation de leur charge de travail. Les conseillères et les conseillers ont indiqué que la population étudiante

étrangère faisait face à divers défis et à des besoins complexes, qui nécessitent un soutien et des ressources supplémentaires.²⁶

Certains conseillères et conseillers ont participé à des interventions d'urgence en cas de crise, ce qui a eu une incidence importante sur leur charge de travail.²⁷ Les conseillères et les conseillers devaient établir des priorités et affecter leur temps et leurs ressources à la gestion de la crise, tout en gérant, en reportant ou en repoussant les nominations existantes. L'impact de cette perturbation variait en fonction de la nature et de la durée de la crise. Les conseillères et les conseillers ont indiqué que l'intervention en cas de crise était difficile à supporter sur le plan émotionnel : cela pouvait signifier des heures de travail plus longues, un stress supplémentaire et plus de tâches administratives, telles que la planification de la sécurité, la coordination des soins de suivi et la prestation de soutien aux membres de la population étudiante pendant leur processus de rétablissement. La nature des systèmes de soutien et des protocoles de gestion des situations de crise variait d'un établissement à l'autre.

Personnel administratif

À bien des égards, l'information fournie par le personnel administratif concordait avec les réponses fournies par les conseillères, les conseillers et les bibliothécaires. Par exemple :

- Le personnel administratif a indiqué que la charge de travail des conseillères, des conseillers et des bibliothécaires avait été établie grâce à une combinaison de prise de décisions en collaboration, de réunions régulières et de discussions. Le personnel administratif a indiqué que la charge de travail était répartie entre les membres de l'équipe et adaptée aux besoins particuliers des bibliothécaires, des conseillères et des conseillers, en tenant compte de leurs rôles, de leurs horaires d'enseignement, de leurs projets et de leurs préférences individuelles.
- Le personnel administratif a indiqué que les conseillères, les conseillers et les bibliothécaires avaient eu des contacts avec la population étudiante par divers modes, y compris des interactions en ligne, en personne, synchrones et asynchrones.
- Le personnel administratif a fait remarquer que les conseillères, les conseillers et les bibliothécaires ont eu des charges de travail fluctuantes tout au long du semestre.

²⁶ Il s'agit notamment des obstacles à l'accès aux soutiens communautaires, des problèmes de santé mentale, de l'instabilité du logement, de l'instabilité financière, de l'accès limité aux soins de santé, du manque d'accès aux évaluations psychiatriques, des options de traitement limitées et des barrières linguistiques et culturelles.

²⁷ Les situations de crise d'urgence peuvent aller de problèmes de santé mentale urgents, tels que l'idéation suicidaire ou l'automutilation, à d'autres urgences comme les menaces immédiates à la sécurité ou les incidents traumatisants au sein de la communauté scolaire.

Leur charge de travail a augmenté pendant les périodes de pointe, telles que le début du semestre, pendant les périodes d'examen et lorsque des travaux majeurs étaient dus.

- Le personnel administratif a fait remarquer que la transition vers le travail à distance exigeait que les conseillères, les conseillers et les bibliothécaires s'adaptent aux nouvelles technologies et plateformes pour fournir des services et soutenir la population étudiante. Apprendre à utiliser et à mettre en œuvre efficacement ces outils a pris plus de temps. Cette transition a entraîné une demande accrue de services en ligne, ce qui a engendré un volume plus élevé de demandes de renseignements, de rendez-vous et de consultations en ligne.
- Le personnel administratif a également signalé un changement dans les besoins en counseling — soutien en santé mentale, intervention en cas de crise, counseling à distance — et une demande accrue de services de counseling.
- Plusieurs membres du personnel administratif responsables de conseillères et de conseillers ont déclaré que l'intervention d'urgence en cas de crise avait eu une incidence sur la charge de travail des conseillères et des conseillers, en particulier compte tenu de l'augmentation du nombre d'étudiantes et d'étudiants vivant des situations de crise, telles que des problèmes de santé mentale, des urgences personnelles et des défis scolaires. Le personnel administratif a indiqué que les conseillères et les conseillers ont dû consacrer plus de temps et de ressources pour fournir un soutien et une intervention immédiats aux membres de la population étudiante en crise, travaillant souvent de longues heures et traitant une charge de travail plus élevée. Cette charge de travail accrue a obligé les conseillères et les conseillers à prioriser les cas urgents, à répondre rapidement à la population étudiante en détresse et à fournir un soutien continu et des soins de suivi. Cela s'est traduit par des heures de travail plus longues, des niveaux de stress accrus et une intensité de travail plus élevée.

À trois égards, il y avait des nuances ou des différences entre l'information reçue du personnel administratif et les réponses fournies par les conseillères, les conseillers et les bibliothécaires. Dans l'ensemble, ces différences étaient liées aux efforts déployés par la direction pour faire face à l'augmentation de la charge de travail :

Premièrement, le personnel administratif a déclaré avoir des réunions régulières avec les conseillères, les conseillers et les bibliothécaires pour discuter de la charge de travail. Ce ne sont

pas toutes les conseillères, tous les conseillers et bibliothécaires qui ont fait état de réunions régulières avec le personnel administratif.

Deuxièmement, le personnel administratif a indiqué que les efforts déployés pour faire face à l'augmentation de la charge de travail comprenaient l'embauche de conseillers supplémentaires, la mise en œuvre de systèmes de triage et la prestation de formation et de ressources pour améliorer les compétences d'intervention en cas de crise. Les conseillères et les conseillers ont signalé un manque de personnel.

Troisièmement, le personnel administratif a signalé que les cas d'heures supplémentaires étaient traités de diverses façons. Ils ont déclaré ce qui suit :

- Les heures supplémentaires ont été acceptées et reconnues par le personnel administratif.
- Des mesures ont été prises pour atténuer le nombre excessif d'heures supplémentaires en mettant en œuvre des stratégies telles que la redistribution de la charge de travail, l'établissement des priorités des tâches et l'affectation des ressources. Cela a permis de prévenir l'épuisement professionnel et de s'assurer que la charge de travail était raisonnable pour l'équipe.
- Le personnel administratif a encouragé une communication et un dialogue ouverts avec les bibliothécaires, les conseillères et les conseillers. Les personnes qui faisaient constamment des heures supplémentaires ou faisaient l'expérience d'une charge de travail excessive étaient encouragées à discuter de leurs préoccupations avec le personnel administratif.
- Une certaine souplesse a été fournie pour répondre aux besoins des bibliothécaires, des conseillères et des conseillers pendant les périodes de pointe. Cela pouvait inclure l'aménagement des horaires, la fourniture d'un soutien supplémentaire ou la réaffectation des tâches pour assurer une charge de travail plus équilibrée.
- Des vérifications régulières et des évaluations du rendement ont été effectuées pour surveiller la charge de travail et régler tout problème lié aux heures supplémentaires. Cela a permis au personnel administratif de cibler les domaines d'amélioration potentiels et d'apporter les ajustements nécessaires à la répartition de la charge de travail.

À bien des égards, le personnel administratif, les conseillères, les conseillers et les bibliothécaires ont décrit des stratégies similaires pour faire face aux heures supplémentaires. La différence notable est que certains conseillères et conseillers et bibliothécaires ont déclaré que leurs heures supplémentaires n'étaient pas reconnues ni rémunérées.

RECOMMANDATIONS

Après avoir examiné attentivement les recherches menées par le Groupe de travail, la présidente formule les recommandations suivantes :

1. Personnel scolaire à temps plein

Les formules du FCT et de la charge de travail devraient être maintenues, mais réexaminées pour tenir compte des résultats du sondage et de l'augmentation de la charge de travail déclarée par le personnel scolaire à temps plein.

2. Fonctions complémentaires

La convention collective prévoit six heures obligatoires pour l'aide normale individualisée aux étudiantes et étudiants, en dehors de la classe et les tâches administratives normales. Reconnaissant que les fonctions complémentaires (en sus de ces six heures) sont un outil important et souple, la présidente y voit l'intérêt et recommande de recueillir des renseignements plus cohérents sur la nature des fonctions complémentaires qui sont assignées dans l'ensemble du système collégial. Cela pourrait donner aux parties une meilleure idée des tendances identifiées dans les données du SINC, de la tendance à la hausse des fonctions complémentaires et de la tendance à la baisse des HCE.

3. Personnel scolaire à charge partielle

La convention collective n'indique pas clairement comment et sur quelle base les membres du corps professoral à charge partielle sont rémunérés. La présidente recommande que les parties discutent de la façon dont la rémunération peut être clarifiée et explicitement reflétée dans la convention collective.

Les recherches du groupe de travail montrent que le personnel scolaire à charge partielle fait état d'une augmentation de la charge de travail. La présidente recommande que la rémunération des membres du personnel scolaire à charge partielle soit réexaminée afin de tenir compte de l'augmentation de la charge de travail identifiée dans les résultats du sondage.

4. Conseillères, conseillers et bibliothécaires

La présidente recommande que les parties élaborent une façon uniforme d'aborder et de compenser le travail effectué par les conseillères, les conseillers et les bibliothécaires après 35 heures par semaine. Les recherches du groupe de travail n'ont pas établi la nécessité d'un FCT ou d'une formule servant à déterminer la charge de travail pour les conseillères, les conseillers et les bibliothécaires.

5. Données du SINC

La présidente recommande que les parties recueillent chaque année les données du SINC qui avaient déjà été recueillies par le Ministère. De plus, la présidente recommande de recueillir de l'information supplémentaire sur la charge de travail du personnel scolaire à charge partielle.

La présidente recommande la création d'un comité bipartite du SINC, avec une représentation égale de l'OPSEU/SEFPO et du CEC. Ce comité du SINC assumerait les fonctions de gestion et d'interrogation des données qui avaient été précédemment effectuées par le ministère. Le Comité du SINC pourrait également guider le processus de collecte de renseignements supplémentaires sur la charge de travail du personnel scolaire à charge partielle et de renseignements sur la nature des fonctions complémentaires qui sont attribuées dans l'ensemble du système collégial (voir la recommandation 2 ci-dessus).

La présidente recommande que les données du SINC continuent d'être mises à la disposition des collègues individuels et des sections locales de l'OPSEU/SEFPO dans le format utilisé par le ministère.

6. Facteurs de préparation des cours spéciaux A et B

La présidente recommande que les parties s'efforcent de clarifier les facteurs de préparation des cours spéciaux A et des cours spéciaux B et de les appliquer de façon uniforme dans l'ensemble du système collégial.

7. Ententes modifiées sur la charge de travail

Les recherches du groupe de travail montrent que les EMCT ne sont utilisées qu'occasionnellement. La recherche n'a pas mené à quoi que ce soit de notable ou n'a pas appuyé de recommandation concernant l'utilisation des EMCT.

8. Recherche menée par le groupe de travail

La présidente recommande que les parties aient un accès continu à la recherche menée par le Groupe de travail et ses partenaires de recherche. Cela pourrait servir d'outil précieux pour les deux parties pendant les négociations.



Michelle Flaherty, présidente

ANNEXE A : RECOMMANDATIONS INITIALES LIÉES À L'ANALYSE LONGITUDINALE DES DONNÉES DU SINC

Recommandation générale :

Le Sous-comité de recherche du SINC recommande qu'une analyse longitudinale soit entreprise pour explorer les tendances dans les données du SINC (en remontant jusqu'à 2015-2016 si les bases de données électroniques sont disponibles aussi loin dans le temps). Nous recommandons également que les points de données liés aux tableaux du SINC suivants soient inclus dans l'analyse longitudinale :

- Tableaux 6.1, 6.2 et 6.3 : Raisons de l'absence de FCT
- Tableau 7 : Charge de travail par fonction (nombre moyen d'heures par semaine)
- Tableau 8.1 : Heures de contact d'enseignement par semaine (à l'exclusion des coordonnatrices et des coordonnateurs)
- Tableau 8.2 Heures de contact d'enseignement par semaine (coordonnatrices et coordonnateurs seulement)
- Tableau 8.3 : Nombre moyen d'heures de contact d'enseignement par type de programme
- Tableaux 13.1 et 13.2 : Cours par type de facteur de préparation
- Tableaux 14.1 et 14.2 : Cours par type de facteur d'évaluation
- Tableaux 15.1 et 15.2 : Facteurs d'évaluation combinés les plus fréquemment utilisés
- Tableau 16 : Taille des classes
- Tableau 19 : Heures, jours et semaines de contact d'enseignement par année scolaire
- Tableau 20 : Heures de contact d'enseignement par année scolaire (à l'exclusion des coordonnatrices et coordonnateurs)

Recommandations supplémentaires :

Le Sous-comité de la recherche du SINC recommande que les contraintes suivantes des données du SINC soient notées :

- Les données du SINC ne s'appliquent qu'aux membres du corps professoral à temps plein pendant les périodes d'enseignement avec des heures de contact d'enseignement.
- Dans certains cas, les fichiers de données n'ont pas été communiqués à la section locale avant la présentation. Cela signifiait que la section locale n'était pas en mesure d'examiner ou de tenter de vérifier les données qu'il contenait par rapport aux FCT ou à d'autres renseignements. (Remarque : Cela se produisait également dans le cadre du processus précédent du SINC. Le Ministère du travail utilisait simplement les données reçues du collège, même si la section locale n'avait pas signé la page couverture. Qu'il s'agisse d'anciennes ou de nouvelles données, c'est une contrainte qui mérite d'être notée.)
- Les données du SINC ne reflètent que l'information enregistrée sur le FCT lorsqu'il a été remis et pour la période qu'il couvrait.
- Les tableaux du SINC représentent un instantané à l'automne et un autre en hiver. Certains membres du personnel scolaire ont plusieurs FCT qui couvrent différentes périodes du semestre et leur charge de travail peut varier. Par exemple un membre de la population étudiante peut s'inscrire en retard ou se retirer du cours après l'aperçu de la semaine. Le SINC ne peut pas saisir ces changements, autrement qu'au moyen d'une analyse des totaux pour l'année scolaire.
- Les données du SINC ne peuvent saisir que le nombre total d'heures complémentaires par semaine. Nous ne voyons pas de fonctions complémentaires individuelles. Par exemple, le temps pour les tâches de la coordonnatrice ou du coordonnateur.
- Nous n'avons pas de données pour 2019-2020 et 2020-2021, et il y aura donc une lacune inévitable dans l'analyse.

En ce qui concerne le processus d'entreprendre l'analyse longitudinale, le Sous-comité de recherche du SINC recommande que l'OPSEU/SEFPO et le CEC exécutent l'analyse séparément. Les deux analyses pourraient ensuite être examinées par les deux parties et toute divergence pourrait être résolue par une discussion entre elles.

ANNEXE B : ANALYSE DU SINC

Le **tableau 6** ci-dessous montre le nombre moyen d'heures de contact d'enseignement par semaine pour le semestre d'automne de chaque année. La moyenne est passée de 12,64 heures à l'automne 2011 à 12,01 heures à l'automne 2022 (une diminution globale de 0,63 heure ou 37,8 minutes par semaine au cours de cette période).

Année	Nombre moyen d'HCE hebdomadaires
2011	12,64
2012	12,66
2013	12,66
2014	12,52
2015	12,41
2016	12,39
2017	12,25
2018	12,27
2021	12,11
2022	12,01

Tableau 6 : Nombre moyen d'heures de contact d'enseignement au semestre d'automne pour les années scolaires 2011-2012 à 2018-2019, 2021-2022 et 2022-2023. Les FCT avec des HCE nulles ou une charge de travail de 0 ont été exclus.

Le **tableau 7** ci-dessous montre le nombre moyen d'heures attribuées chaque semaine à la préparation pour le semestre d'automne de chaque année. La moyenne est passée de 7,51 heures à l'automne 2011 à 7,07 heures à l'automne 2022 (une diminution globale de 0,44 heure ou 26,4 minutes par semaine au cours de cette période).

Année	Heures hebdomadaires de préparation
2011	7,51
2012	7,46
2013	7,49
2014	7,39
2015	7,36
2016	7,32
2017	7,30
2018	7,24
2021	7,04
2022	7,07

Tableau 7 : Nombre moyen d’heures hebdomadaires totales attribuées pour la préparation sur les FCT d’automne pour les années scolaires 2011-2012 à 2018-2019, 2021-2022 et 2022-2023. Les FCT ayant des HCE nulles ou une charge de travail de 0 ont été exclus.

Le **tableau 8** ci-dessous montre le nombre moyen d’heures attribuées à l’évaluation et au feedback chaque semaine pour le semestre d’automne de chaque année. La moyenne est passée de 9,04 heures à l’automne 2011 à 8,17 heures à l’automne 2022 (une diminution globale de 0,87 heure ou 55,2 minutes par semaine au cours de cette période).

Année	Heures hebdomadaires pour l’évaluation et le feedback
2011	9,04
2012	9,16
2013	8,97
2014	8,90
2015	9,02
2016	8,90
2017	8,78
2018	8,77
2021	8,20
2022	8,17

Tableau 8 : Nombre total moyen d’heures hebdomadaires attribuées à l’évaluation et à la rétroaction sur les FCT d’automne pour les années scolaires 2011-2012 à 2018-2019, 2021-2022 et 2022-2023. Les FCT avec des HCE nulles ou une charge de travail de 0 ont été exclus.

ANNEXE C : TABLEAUX DES COURS SPÉCIAUX A ET SPÉCIAUX B

Le **tableau 9** ci-dessous montre le nombre total de cours auxquels le type de préparation pour Cours spécial B a été attribué. Le nombre de sections est passé de 224 sections de cours à l'automne 2011 à 50 sections de cours à l'automne 2022 (une diminution globale de 77 % ou de 174 sections de cours au cours de cette période).

Années	Nombre de sections de cours spéciaux B
2011	224
2012	215
2013	213
2014	174
2015	124
2016	119
2017	70
2018	59
2021	47
2022	50

Tableau 9 : Nombre total de sections de cours affectées au type de préparation pour cours spécial B au semestre d'automne pour les années scolaires 2011-2018, 2021 et 2022.

Le **tableau 10** ci-dessous montre le nombre total de cours auxquels le type de préparation pour cours spécial A a été attribué. Le nombre de sections est passé de 50 sections de cours à l'automne 2011 à 37 sections de cours à l'automne 2022 (une diminution globale de 26 % ou de 13 sections de cours au cours de cette période).

Années	Nombre de sections de cours spéciaux A
2011	50
2012	68
2013	83
2014	93
2015	107
2016	63
2017	81
2018	80
2021	54
2022	37

Tableau 10 : Nombre total de sections de cours affectées au type de préparation pour cours spécial A pour les années scolaires 2011-2018, 2021 et 2022.

ANNEXE D : RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES DU SINC

Nombre total d'heures de contact moyen par année

La convention collective stipule que les heures de contact d'enseignement ne devront pas excéder 648 heures de contact par année scolaire pour le personnel enseignant des programmes postsecondaires, ou 760 heures de contact par année scolaire pour le personnel enseignant des programmes qui ne sont pas des programmes postsecondaires.²⁸

Selon les données du SINC, le nombre annuel moyen d'HCE a fluctué, atteignant un maximum de 372,48 heures en 2014-2015 et un minimum de 350,15 heures en 2017-2018. 372,48 heures représente environ 58 % de l'allocation maximale (voir la **figure 7** ci-dessous).

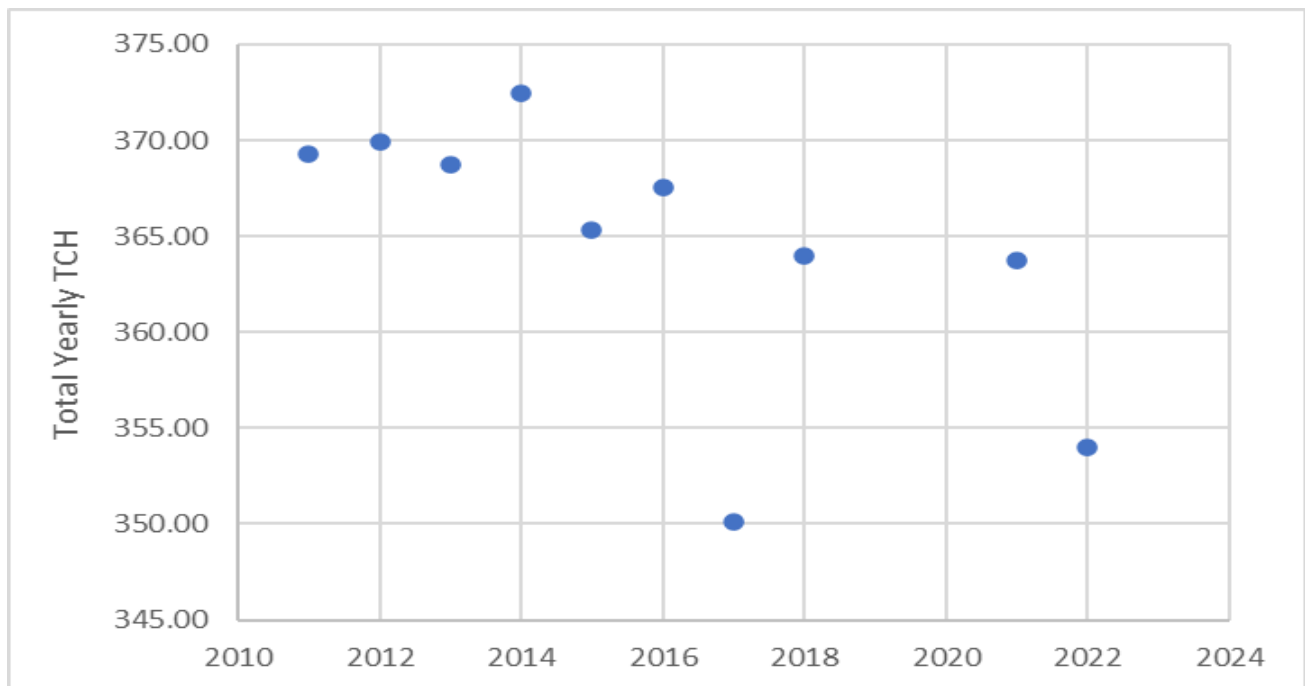


Figure 7 : Nombre total moyen d'heures de contact d'enseignement dans l'ensemble du système pour chaque année scolaire. 2011-2012 à 2018-2019 ; 2021-2022 ; et 2022-2023.

Le **tableau 11** ci-dessous fournit cette même information en termes numériques.

²⁸Article 11.01 K3, *Convention collective du personnel scolaire des CAAT de l'Ontario*

Année	Heures de contact par année
2011	369,25
2012	369,93
2013	368,73
2014	372,48
2015	365,31
2016	367,53
2017	350,15
2018	363,95
2021	363,74
2022	354,00

Tableau 11 : Nombre total moyen d’heures de contact d’enseignement pour les années scolaires 2011-2012 à 2018-2019, 2021-2022 et 2022-2023.

Jours de contact annuels moyens

La convention collective stipule que les jours de contact (jours comportant au moins une heure de contact d’enseignement assignée) ne devront pas excéder 180 jours de contact par année scolaire pour le personnel enseignant des programmes postsecondaires, ou 190 jours de contact par année scolaire pour le personnel enseignant des programmes qui ne sont pas postsecondaires.²⁹

Selon les données du SINC, le nombre moyen de jours de contact dans l’ensemble du système a fluctué, atteignant un maximum de 153,20 jours en 2014-2015 et un minimum de 144,11 jours en 2017-2018 (voir la **figure 8** ci-dessous).

²⁹Article 11.01 K1, *Convention collective du personnel scolaire des CAAT de l’Ontario*

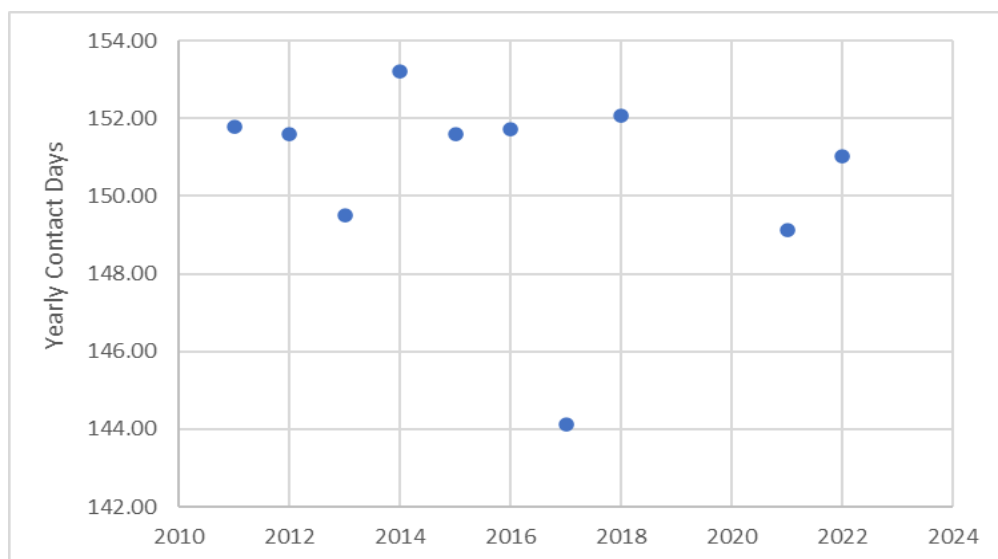


Figure 8 : Nombre total moyen de jours de contact pour les années scolaires 2011-2012 à 2018-2019, 2021-2022 et 2022-2023.

Le **tableau 12** ci-dessous fournit cette même information en termes numériques.

Année	Jours de contact par année
2011	151,78
2012	151,60
2013	149,51
2014	153,20
2015	151,29
2016	151,74
2017	144,11
2018	152,08
2021	149,12
2022	151,03

Tableau 12 : Nombre total moyen de jours de contact pour les années scolaires 2011-2012 à 2018-2019, 2021-2022 et 2022-2023.

Semaines d'enseignement moyennes par année

La convention collective stipule que le nombre total de semaines d'enseignement (c'est-à-dire les semaines au cours desquelles un ou plusieurs jours de contact sont affectés) ne doit pas dépasser 36 semaines au cours desquelles il y a des heures de contact d'enseignement pour le

personnel enseignant dans les programmes postsecondaires et 38 semaines au cours desquelles il y a des heures de contact d'enseignement dans le cas du personnel enseignant qui ne participe pas à des programmes postsecondaires.³⁰

Selon les données du SINC, le nombre moyen de semaines d'enseignement a généralement oscillé entre 29 et 31 semaines au cours de la période considérée (environ 80 à 86 % de l'allocation maximale) (voir la **figure 9** ci-dessous).

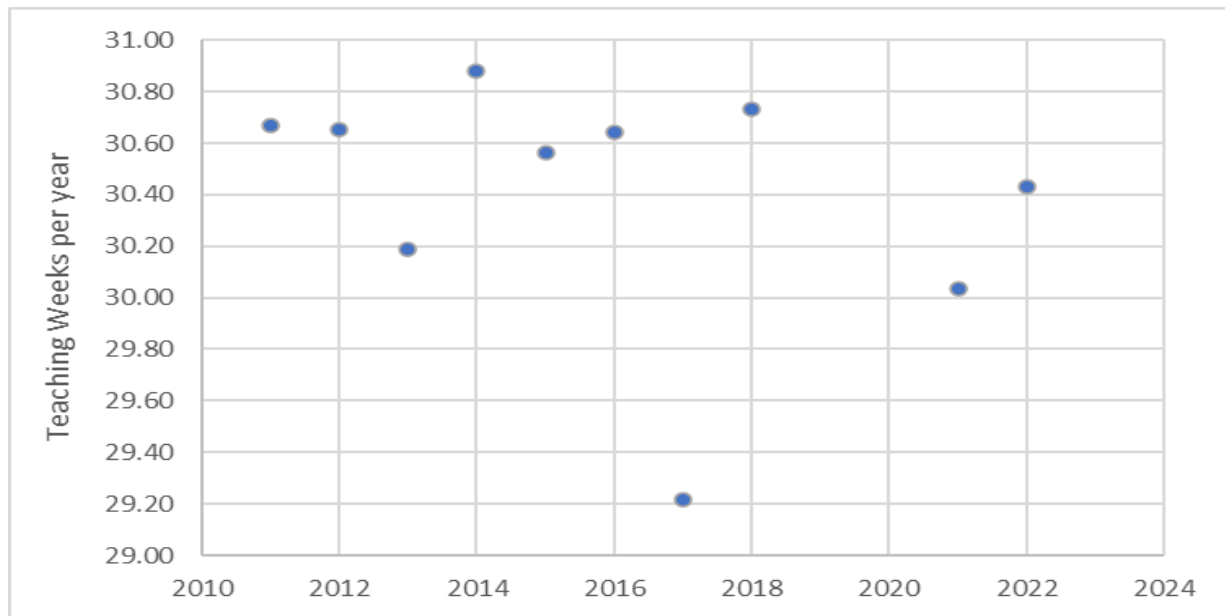


Figure 9 : Nombre moyen de semaines d'enseignement par année pour les années scolaires 2011-2012 à 2018-2019, 2021-2022 et 2022-2023.

Le **tableau 13** ci-dessous fournit cette même information en termes numériques.

Année	Semaines d'enseignement par année
2011	30,67
2012	30,65
2013	30,19
2014	30,88
2015	30,56
2016	30,64
2017	29,22
2018	30,73

³⁰Article 11.01 B1, *Convention collective du personnel scolaire des CAAT de l'Ontario*.

2021	30,04
2022	30,43

Tableau 13 : Nombre moyen de semaines d’enseignement par année pour les années scolaires 2011-2012 à 2018-2019, 2021-2022 et 2022-2023.

Taille de la classe

Selon les données du SINC, le nombre moyen de membres de la population étudiante (calculé en fonction du semestre d’automne où le nombre d’HCE et de membres de la population étudiante n’était pas de 0) a fluctué entre un maximum de 31,56 membres en 2018-2019 à un minimum de 29,44 membres en 2021-2022. (Voir la **figure 10** ci-dessous.)

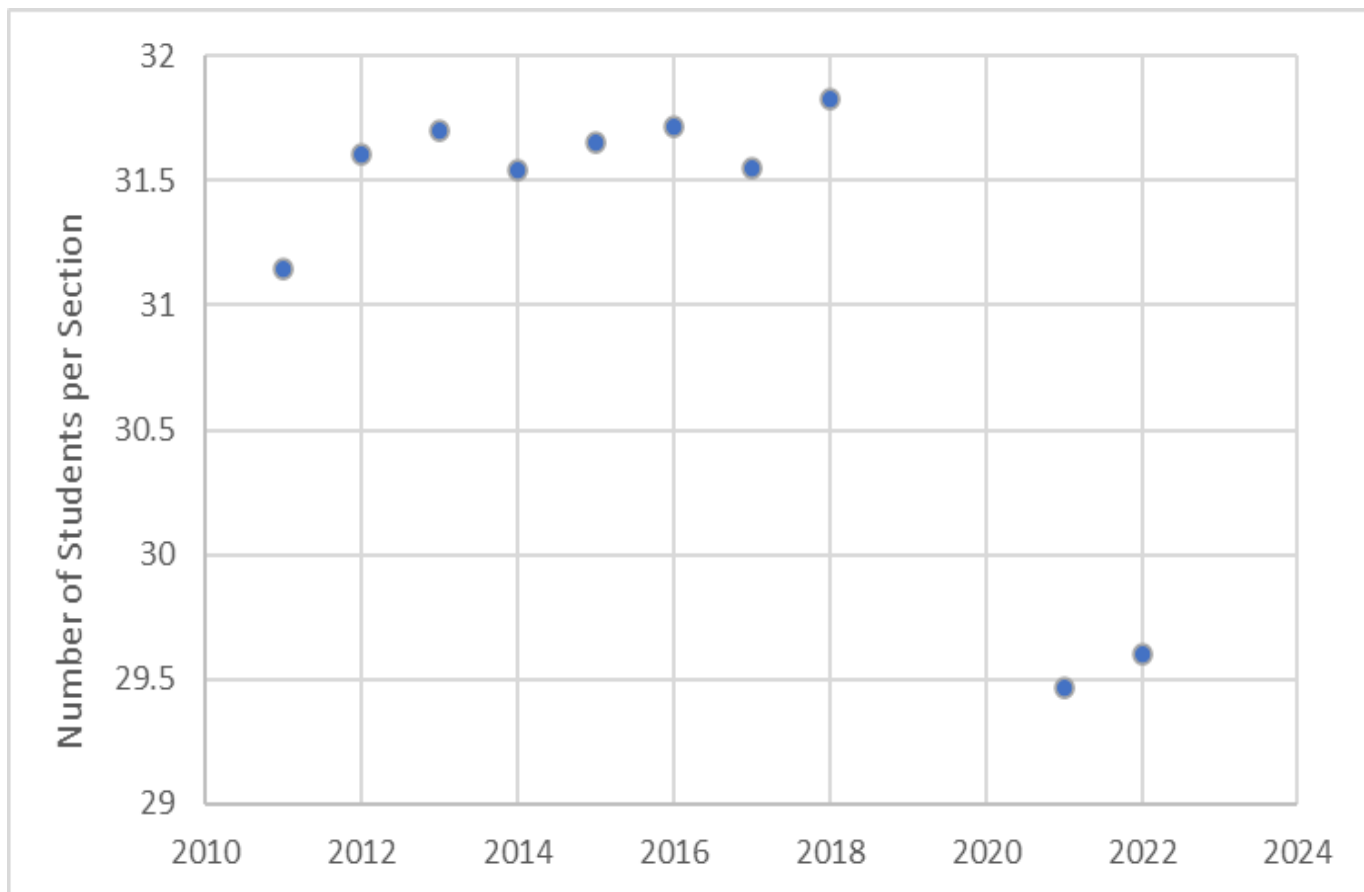


Figure 10 : Nombre moyen de membres de la population étudiante par section pour les années scolaires 2011-2012 à 2018-2019, 2021-2022 et 2022-2023. Les sections avec des HCE nulles ou 0 étudiant ont été exclues.

Le **tableau 14** ci-dessous fournit cette même information en termes numériques.

Année	Nombre de membres de la population étudiante par section de cours
2011	30,83
2012	31,16
2013	31,27
2014	31,25
2015	31,38
2016	31,51
2017	31,17
2018	31,56
2021	29,21
2022	29,43

Tableau 14 : Nombre moyen de membres de la population étudiante par section pour les années scolaires 2011-2012 à 2018-2019, 2021-2022 et 2022-2023. Les sections avec des HCE nulles ou 0 étudiant ont été exclues.

ANNEXE E : QUESTIONS POUR LES GRCT, LES VPRH ET LES VPE

Questions pour les GRCT :

Uniquement pour les années scolaires 2018-2019, 2021-2022 et 2022-2023 :

1. Si votre collège utilise des catégories générales/normalisées pour attribuer des fonctions complémentaires, avez-vous des données dans votre GRCT que vous pouvez partager avec le groupe de travail ?
2. D'après les données du SINC, nous observons une tendance dans plusieurs collèges : les fonctions complémentaires ont eu tendance à augmenter et les heures de contact d'enseignement ont eu tendance à diminuer. Le GRCT de votre collège a-t-il examiné les tendances générales liées aux affectations de la charge de travail? Dans l'affirmative, a-t-on identifié des tendances concernant les types de fonctions complémentaires attribuées et le temps attribué à ces fonctions ?
3. Dans quelle mesure, le cas échéant, l'utilisation de facteurs de préparation pour cours spécial A (p. ex., admission continue) ou cours spécial B (p. ex., placement professionnel ou sur le terrain, stages, préceptorat ou coop) a-t-elle été soulevée dans les discussions du GRCT dans votre collège ? Le cas échéant, votre GRCT a-t-il convenu de pratiques standards pour la consignation de ces heures de travail ?

Questions pour les VPE/les VPRH :

Compte tenu de toutes les données dont vous pourriez disposer pour les années scolaires 2018-2019, 2021-2022 et 2022-2023 seulement :

1. Votre collège utilise-t-il des catégories générales/normalisées pour attribuer des fonctions complémentaires ?
2. Si vous avez répondu « oui » à la question 1, suivez-vous ces données à l'interne ?
3. Si vous avez répondu « oui » à la question 2, veuillez partager avec le groupe de travail toutes les données sommaires disponibles pour les 3 années scolaires énumérées ci-dessus.
4. D'après les données du SINC, nous observons une tendance dans plusieurs collèges : les fonctions complémentaires ont eu tendance à augmenter et les heures de contact d'enseignement ont eu tendance à diminuer. Êtes-vous en mesure de cibler les facteurs qui ont pu contribuer à cette tendance, si elle existe dans votre collège ?
5. Pour les cours qui sont considérés comme spéciaux A (p. ex., admission continue) ou spéciaux B (p. ex., placement en milieu de travail ou sur le terrain, stages, préceptorat ou coop), pouvez-vous décrire comment ce travail est attribué et enregistré sur le FCT ?

ANNEXE F : DÉFINITIONS DES MODES DE PRESTATION UTILISÉES AUX FINS DU SONDAGE

EN PERSONNE

Quelle que soit la terminologie utilisée dans votre collège, pour ce sondage, la référence à « en personne » signifie un cours qui est prévu pour trois heures de contact d'enseignement (HCE) par semaine dans une salle de classe, un laboratoire ou un face-à-face précis.

D'autres cours EN PERSONNE peuvent être prévus pour un nombre plus ou moins grand d'heures de contact d'enseignement (HCE).

MODE DE PRESTATION SYNCHRONE EN LIGNE

Quelle que soit la terminologie utilisée dans votre collège, pour ce sondage, « **mode de prestation synchrone en ligne** » se rapporte à un cours prévu pour trois heures de contact d'enseignement par semaine et donné de manière synchrone dans un cadre virtuel.

D'autres cours synchrones en ligne peuvent être prévus pour un nombre plus ou moins grand nombre d'heures de contact d'enseignement (HCE).

MODE DE PRESTATION ASYNCHRONE EN LIGNE

Quelle que soit la terminologie utilisée dans votre collège, pour ce sondage, « **mode de prestation asynchrone en ligne** » se rapporte à un cours entièrement en ligne qui suit un calendrier semestriel (7 semaines, 14 semaines, etc.), sans aucune heure de contact d'enseignement (HCE), et/ou qui se déroule en mode asynchrone.

MODE DE PRESTATION SYNCHRONE FLEXIBLE

Quelle que soit la terminologie utilisée dans votre collège, pour ce sondage, « **mode de prestation synchrone flexible** » se rapporte à un cours qui est prévu pour trois heures de contact d'enseignement à un endroit précis et à une heure donnée, mais dans le cadre duquel un groupe régulier de membres de la population étudiante rejoint la classe 'en personne' virtuellement (via Teams, Zoom, etc.).

MODE DE PRESTATION SYNCHRONE HYBRIDE

Quelle que soit la terminologie utilisée dans votre collège, pour ce sondage, « **mode de prestation synchrone hybride** » se rapporte à un cours qui est prévu pour trois heures de contact d'enseignement (HCE), qui a 2 HCE en personne et 1 HCE en ligne en mode synchrone (via Teams, Zoom, etc.).

MODE DE PRESTATION ASYNCHRONE HYBRIDE

Quelle que soit la terminologie utilisée dans votre collège, pour ce sondage, « **mode de prestation asynchrone hybride** » se rapporte par exemple à un cours qui est prévu pour trois heures de contact d'enseignement (HCE), 2 HCE en personne et 1 HCE en ligne en mode asynchrone.

MODE DE PRESTATION HYFLEX

Quelle que soit la terminologie utilisée dans votre collège, dans le cadre de ce sondage, « **mode de prestation HyFlex** » se rapporte à un cours qui est prévu pour trois heures de contact d'enseignement, avec un horaire en personne, mais dans le cadre duquel la population étudiante peut participer en personne, de façon synchrone en ligne (via Teams, Zoom, etc.) ou de façon asynchrone en ligne. Les membres de la population étudiante peuvent passer librement d'un format à l'autre selon leurs besoins.

ANNEXE G : FEUILLES DE CALCUL AVEC ANALYSE DE DONNÉES

(Traduction de la feuille de calcul en cours).

ANNEXE H : REMARQUES CONCERNANT LES GRAPHIQUES

Pour tous les graphiques de l'annexe I, pour les moyennes sur les axes verticaux, 0 représente « Beaucoup diminué », 1 représente « Légèrement diminué », 2 représente « Resté à peu près le même », 3 représente « Légèrement augmenté » et 4 représente « Beaucoup augmenté ». Veuillez noter que 1 a été soustrait des valeurs d'origine de sorte qu'au lieu d'avoir 1 à 5, on a désormais 0 à 4. Cette rectification a permis à tous les axes verticaux ci-dessous de commencer à 0 représentant la valeur la plus basse de « Beaucoup diminué ». Ces valeurs de 0 à 4 ont été raisonnablement traitées comme des mesures continues avec des intervalles égaux. Les mesures continues avec des intervalles égaux indiquent que le montant de la variation de 0 (« Beaucoup diminué ») à 1 (« Légèrement diminué ») est une variation de 1 qui est considérée comme le même montant de variation de 1 (« Légèrement diminué ») à 2 (« Resté à peu près le même »), de 2 (« Resté à peu près le même ») à 3 (« Légèrement augmenté ») et de 3 à 4 (« Beaucoup augmenté »). En outre, cela indique qu'une valeur entre, disons, 1 et 2, comme 1,3 est significative et indique que la valeur est proportionnellement entre 1 et 2 (c.-à-d. 0,3 ou 30 % de 1 à 2) du montant qui est mesuré (c.-à-d. le changement dans le montant d'une condition). De cette façon, le calcul de la moyenne de la mesure a été jugé acceptable du point de vue de la charge de travail. Une barre horizontale en gras dans chaque graphique représente 2 « Resté à peu près le même ». Les barres qui s'élèvent au-dessus de cette ligne en gras indiquent une augmentation en moyenne. Presque toutes les barres représentant les valeurs moyennes ont des intervalles de confiance (I.C.) de 95 % des barres d'erreur (« moustaches ») montrant la précision avec laquelle la moyenne a été mesurée. Un intervalle de confiance de 95 % indique que si l'échantillonnage était entièrement répété, 95 fois sur 100, la moyenne se situerait dans la plage de valeurs de l'intervalle de confiance. En d'autres termes, les « moustaches » indiquent la quantité d'erreur due à l'échantillonnage.

Le pourcentage relativement faible de réponses « Je ne sais pas. » et « Je préfère ne pas répondre. » pour les questions n'est pas inclus dans ces analyses parce qu'il ne transmet aucune direction de changement ou de maintien dans les groupes. Pour cette raison et en raison du fait qu'elles traitent certaines questions comme étant continues, comme il a été mentionné ci-dessus, les valeurs de p énumérées ci-dessous peuvent parfois être quelque peu différentes des valeurs de p indiquées à l'annexe G parce qu'elles abordent des hypothèses connexes, mais au sens strict, différentes.

Veuillez noter qu'une augmentation moyenne peut se produire même si certains répondants ont indiqué « Beaucoup diminué », « Légèrement diminué » ou « Resté à peu près le même » pour la

question en question. Cette situation se produit lorsqu'il y a suffisamment de répondants qui ont indiqué « Légèrement augmenté » ou « Beaucoup augmenté » pour avoir un effet net d'une augmentation (« faire pencher la balance » dans la direction de l'augmentation).

Les questions faisant l'objet d'un graphique sont énumérées immédiatement au-dessus du graphique dans l'ordre dans lequel les barres apparaissent, de gauche à droite. La valeur de p associée à chaque question apparaît entre parenthèses immédiatement à gauche de la question, p. ex., Q45 (p <.001 ***).

La valeur de p est la valeur approximative de la probabilité p aux deux extrêmes pour les tests T et les tests F. Les tests T sont pour les graphiques où la moyenne est testée pour être considérablement différente de 2 « Est resté à peu près le même ». Les tests F sont pour les graphiques où les changements moyens dans le temps travaillé par rapport à une question donnée (par exemple, Q45) sont comparés entre Q2 (personnel scolaire à temps plein par rapport à personnel scolaire à temps partiel), Q8 (« Depuis combien d'années travaillez-vous dans le système collégial public ? »), ou Q9 (« Depuis combien d'années travaillez-vous à votre poste actuel ? »). Les niveaux des valeurs de p sont indiqués comme suit : * < 0,05 (considéré comme preuve), ** < 0,01 (considéré comme une solide preuve), *** < 0,001 (considéré comme une très solide preuve). Les valeurs p inférieures à 0,001 apparaissent simplement comme p < 0,001 ***. En raison des multiples tests statistiques effectués, on peut accorder le plus d'attention et de confiance aux résultats avec p < 0,001 ***.

ANNEXE I : GRAPHIQUES

(Traduction des graphiques en cours)

ANNEXE J : GUIDES DE MODÉRATION

Introduction

Au nom du Groupe de travail provincial sur la charge de travail, je tiens à vous remercier toutes et tous d'avoir participé à ce processus. Je m'appelle et je travaille à l'Institut de recherche sociale (ISR) de l'Université York. Nous organisons des groupes de discussion pour les conseillères et conseillers, les bibliothécaires et le personnel administratif (sélectionnez le groupe approprié) pour le groupe de travail sur la charge de travail, car vos expériences sont souvent individuelles et ne peuvent pas être facilement exprimées sous la forme de sondage.

Ce groupe de discussion fournira des données essentielles pour s'assurer que les conclusions du groupe de travail sont fondées et significatives et mènera à une conversation mutuellement éclairée au cours de la prochaine ronde de négociations. Merci beaucoup d'avoir accepté de nous aider en participant à ce groupe de discussion.

Lignes directrices

La façon dont ce processus fonctionnera, c'est que je vais commencer par quelques questions auxquelles j'aimerais que chacun d'entre vous essaie de répondre. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Nous voulons juste vous entendre parler de vos expériences. Pour répondre aux questions, veuillez vous inspirer de vos expériences de travail qui ont eu lieu au cours des semestres de l'automne 2022, de l'hiver 2023 ou du printemps/été 2023.

Si vous avez des expériences ou des points de vue différents de ceux des autres participants à la séance, n'hésitez pas à le dire. Tout le monde aura la chance de partager ses expériences et cela aide si une seule personne parle à la fois. Pour avoir du temps, je vous demanderai d'être brefs dans votre réponse. Je devrai peut-être vous demander de couper court à une réponse — c'est juste pour que les choses avancent afin que nous puissions terminer à temps.

Je peux vous demander de développer également certaines de vos réponses, et j'aurai peut-être des questions de suivi au besoin.

Nous enregistrerons cette séance pour nous assurer d'avoir des notes exactes, car il est très difficile d'écrire des notes et de suivre la discussion en même temps. Les transcriptions seront stockées à l'ISR, et lorsque le projet sera terminé, nous détruirons les notes et les bandes audios. Tout ce que vous dites restera strictement confidentiel. Aucun nom ou autre renseignement d'identification ne sera inclus dans les transcriptions finales, afin d'assurer

l'anonymat. De même, toute information que vous obtenez en participant à ce groupe de discussion doit également rester confidentielle.

Avez-vous des questions avant que nous commençons ?

BIBLIOTHÉCAIRES		
QUESTIONS	SONDES (peut être lu aux participants)	CE QUE NOUS ESPÉRONS APPRENDRE (ne pas lire aux participants)
<p>1. Au cours des semestres de l'automne 2022, de l'hiver 2023 ou du printemps/été 2023, veuillez nous dire comment votre charge de travail a été établie.</p> <p>Avez-vous eu des occasions de discuter de votre charge de travail avec votre gestionnaire ?</p>	<p>Veuillez donner des précisions.</p>	<p>Comprendre le processus de négociation pour l'établissement de la charge de travail. Y a-t-il une discussion entre l'employé et le gestionnaire ? Cette discussion est-elle routinière ou « au besoin » ?</p>
<p>2. Nous aimerions comprendre comment vous avez des contacts avec la population étudiante (c.-à-d., en ligne, en personne, synchrone, asynchrone).</p> <p>Veuillez décrire une semaine de travail typique que vous avez vécue au cours des semestres d'automne 2022, d'hiver 2023 ou du printemps/été 2023.</p>	<p>Ce contact était-il en personne ou en ligne ?</p> <p>Quel impact le mode utilisé pour le contact avec la population étudiante a-t-il eu sur votre charge de travail ?</p>	<p>Mieux comprendre l'impact potentiel que les différents modes de contact avec la population étudiante (c.-à-d., en ligne, en personne, synchrones, asynchrones) peuvent avoir sur la charge de travail de la bibliothécaire ou du bibliothécaire. La façon dont les tâches effectuées peuvent être affectées par ces modes de contact.</p>
<p>3. Votre charge de travail était-elle constante d'une semaine à l'autre ? Si non, a-t-on réglé ce problème ? Comment ?</p>	<p>Comment le travail a-t-il été partagé au sein de l'équipe ?</p> <p>Dans le cas d'une semaine où vous avez fait des heures supplémentaires, cela a-t-il été abordé ? Comment ?</p>	<p>Comprendre comment la question des heures supplémentaires est abordée.</p>
<p>4. Les récents changements dans le milieu de travail ont-ils eu une incidence sur votre charge de travail ? Veuillez donner des précisions.</p>	<p>Veuillez donner des exemples.</p> <p>Comment ces changements ont-ils affecté votre charge de travail ?</p>	<p>Mieux comprendre les éléments en dehors du mode de contact/prestation qui ont affecté la façon dont la charge de travail est vécue, partagée ou attribuée</p>

CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS		
<p>1. Au cours des semestres de l'automne 2022, de l'hiver 2023 ou du printemps/été 2023, veuillez nous dire comment votre charge de travail a été établie.</p> <p>Avez-vous eu des occasions de discuter de votre charge de travail avec votre gestionnaire ?</p>	<p>Veuillez donner des précisions.</p>	<p>Comprendre le processus de négociation pour l'établissement de la charge de travail. Y a-t-il une discussion entre l'employé et le gestionnaire ? Cette discussion est-elle routinière ou « au besoin » ?</p>
<p>2. Nous aimerions comprendre quels types de contact vous avez avec la population étudiante (c.-à-d., en ligne, en personne, synchrone, asynchrone).</p> <p>Veuillez décrire une semaine de travail typique que vous avez vécue au cours des semestres d'automne 2022, d'hiver 2023 ou du printemps/été 2023.</p>	<p>Décrivez votre contact avec la population étudiante pendant cette période (p. ex., rendez-vous en personne, appel, clavardage vidéo en ligne, courriels). Votre contact avec la population étudiante était-il en personne, en ligne ou une combinaison de ces modes ? Quel impact le mode utilisé pour le contact avec la population étudiante a-t-il eu sur votre charge de travail ?</p>	<p>Mieux comprendre l'impact potentiel que les modes de contact avec la population étudiante (c.-à-d., en ligne, en personne, synchrone, asynchrone) peuvent avoir sur la charge de travail. La façon dont les tâches en cours peuvent être affectées par ces modes de contact. Aussi, pour comprendre comment la question des heures supplémentaires est abordée.</p>
<p>3. Votre charge de travail était-elle constante d'une semaine à l'autre ? Si non, a-t-on réglé ce problème ? Comment ?</p>	<p>Comment le travail a-t-il été partagé au sein de l'équipe ?</p> <p>Dans le cas d'une semaine où vous avez fait des heures supplémentaires, cela a-t-il été abordé ? Comment ?</p>	<p>Comprendre comment la question des heures supplémentaires est abordée.</p>
<p>4. Avez-vous participé à des interventions d'urgence en cas de crise ? Cela a-t-il eu une incidence sur votre charge de travail ?</p>	<p>Veuillez donner des précisions.</p>	<p>Mieux comprendre comment ce processus a été géré et comment la question des heures supplémentaires a été abordée dans le cas où ces situations se produisaient en dehors des heures prévues ou poussaient un conseiller à faire des heures supplémentaires</p>

<p>3. Les récents changements survenus dans le milieu de travail ont-ils affecté votre charge de travail ?</p>	<p>Veillez donner des précisions, donner des exemples.</p> <p>Comment ces changements ont-ils affecté votre charge de travail ?</p>	<p>Mieux comprendre les éléments en dehors du mode de contact/prestation qui ont affecté la façon dont la charge de travail est vécue, partagée ou attribuée ?</p>
--	---	--

PERSONNEL ADMINISTRATIF RESPONSABLE DES BIBLIOTHÉCAIRES, DES CONSEILLÈRES ET DES CONSEILLERS

<p>1. Au cours des semestres d'automne 2022, d'hiver 2023 ou du printemps/été 2023, veuillez décrire le processus selon lequel vous avez établi la charge de travail des conseillères, des conseillers et/ou des bibliothécaires.</p> <p>Les conseillères et les conseillers et/ou les bibliothécaires ont-ils eu l'occasion de discuter de leurs horaires et de leur charge de travail avec vous ?</p>	<p>Veillez donner des précisions.</p> <p>Veillez décrire comment le travail a été partagé au sein de l'équipe.</p>	<p>Comprendre le processus de négociation pour l'établissement de la charge de travail.</p>
<p>2. Nous aimerions comprendre quels types de contact les conseillères, les conseillers et les bibliothécaires ont avec la population étudiante (c.-à-d., en ligne, en personne, synchrone, asynchrone).</p> <p>Veillez décrire une semaine de travail typique pour les conseillères et les conseillers et/ou les bibliothécaires au cours des semestres de l'automne 2022, de l'hiver 2023 ou du printemps/été 2023.</p>	<p>Décrivez leurs contacts avec la population étudiante pendant cette période — À peu près combien de leur temps est en personne ou en ligne ?</p> <p>Avez-vous pris des mesures pour soutenir leur mode de contact avec la population étudiante (formation, etc.) ? Si oui, lesquelles ?</p>	

<p>3. Leur charge de travail était-elle constante d'une semaine à l'autre ? Si non, a-t-on réglé ce problème ? Comment ?</p>	<p>Comment le travail a-t-il été partagé au sein de l'équipe ?</p> <p>Dans le cas d'une semaine où ils ont fait des heures supplémentaires, cela a-t-il été abordé ? Comment ?</p>	<p>Comprendre comment la question des heures supplémentaires est abordée.</p>
<p>4. Les changements récents dans le milieu de travail ont-ils eu une incidence sur la charge de travail des conseillères, des conseillers ou des bibliothécaires ? Comment ? Veuillez donner des précisions. Donnez des exemples.</p>	<p>Avez-vous pris des mesures pour soutenir le travail affecté par ces changements ? Comment ?</p>	
<p>Membres du personnel administratif responsables des conseillères et des conseillers seulement : L'intervention d'urgence en cas de crise a-t-elle eu une incidence sur la charge de travail des conseillères et des conseillers dans votre région ? Comment ?</p>	<p>Avez-vous pris des mesures pour régler ce problème ? Comment ?</p>	