

**Viabilité du secteur de
l'enseignement postsecondaire et
renouvellement du personnel**
Document de travail
Juin 2019

À propos de l'initiative

En février 2019, le Ministère a consulté les acteurs concernés afin de mieux comprendre les occasions et défis actuels et futurs liés au renouvellement du personnel et à la viabilité du secteur de l'enseignement postsecondaire.

Lors des consultations, il a indiqué qu'il envisageait de mettre en place une politique de renouvellement du personnel qui limiterait la capacité des employées et employés des établissements postsecondaires à toucher à la fois un salaire à temps plein et une pension de retraite. Cette politique pourrait, par exemple, exiger des établissements qu'ils fixent un plafond salarial pour que le total du salaire et de la pension d'une personne ne dépasse pas le salaire qu'elle touchait avant de commencer à recevoir une pension.

Durant les consultations, de nombreux acteurs se sont prononcés sur le sujet, et le Ministère a sérieusement étudié leurs réponses. Les commentaires qui y ont été formulés et les mémoires qui ont été déposés par la suite ont été très éclairants, mais n'ont donné lieu à aucune proposition de rechange pour régler le problème à l'échelle du système.

Dans son budget 2019, le gouvernement de l'Ontario traite de la question :

Assurer une main-d'œuvre dynamique dans les universités : L'âge moyen de départ à la retraite des membres du corps professoral augmente, ce qui donne à penser que les employés demeurent en poste plus longtemps, limitant le roulement qui permettrait de faire place à des professionnels en début de carrière qui amèneraient de nouvelles méthodes d'enseignement en plus d'accroître la diversité. Cela a des conséquences sur les coûts, car ces employés touchent généralement les traitements les plus élevés et bénéficient des avantages sociaux les plus coûteux. Dans certains cas, ces employés reçoivent en même temps leur traitement et leur rente de retraite.

C'est pourquoi le gouvernement propose d'apporter des modifications à la Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités qui, si elles sont adoptées, permettraient d'assurer la viabilité du secteur de l'enseignement postsecondaire et le renouvellement du personnel. Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités consultera le secteur pour déterminer les meilleures mesures à prendre pour y parvenir.

Le Ministère envisage entre autres de limiter, par règlement, le revenu total des employées et employés des établissements d'enseignement postsecondaire (salaire et pension de retraite) en vertu du pouvoir qui lui est conféré par la nouvelle version de la *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités*.

Il souhaite obtenir d'autres commentaires sur la politique proposée en février et invite le secteur à lui suggérer d'autres solutions.

Aucune décision n'ayant encore été prise, c'est le moment pour les acteurs concernés de s'exprimer sur la façon de renouveler le personnel et d'assurer la viabilité du secteur.

Outre les réponses aux questions ci-dessous, le Ministère espère recevoir d'autres commentaires qui pourraient l'orienter dans l'élaboration de règlements ou d'autres outils politiques visant à assurer le renouvellement du personnel et la viabilité du secteur.

Prière d'envoyer vos commentaires d'ici le 31 juillet 2019 à l'adresse psepolicy@ontario.ca.

Contexte

Comme l'indiquait le document de consultation de février 2019 sur le renouvellement du personnel, il est essentiel que les collèges et universités de l'Ontario soient financièrement viables pour que les étudiantes et étudiants puissent acquérir les compétences et connaissances qui leur permettront de répondre aux besoins des employeurs.

Par le passé, on a pallié les problèmes de viabilité en augmentant les subventions de fonctionnement en fonction de la croissance de l'effectif scolaire. Toutefois, cette solution ne tenait pas compte de certaines réalités structurelles inhérentes au système d'éducation postsecondaire, lesquelles sont de plus en plus apparentes avec le ralentissement de la croissance, voire la baisse des effectifs dans certaines régions.

Au vu de la situation financière de la province, il faut tenir compte de toutes les charges – y compris la main-d'œuvre, qui constitue la plus grosse dépense budgétaire des établissements d'enseignement postsecondaire – dans la recherche de solutions pour renforcer le système d'éducation postsecondaire en 2019 et par la suite. L'augmentation des subventions ne peut résoudre ce problème de viabilité. Par ailleurs, le renouvellement du personnel est important pour tous les acteurs du secteur.

Les coûts de main-d'œuvre représentent 65 % et 76 % des dépenses des collèges et des universités, respectivement.

Comme l'indique le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur dans son rapport de 2018 intitulé *La viabilité du système public d'enseignement postsecondaire de l'Ontario : assembler toutes les pièces du casse-tête* :

Depuis l'élimination du départ à la retraite obligatoire en 2006, la part des membres du corps enseignant à temps plein âgés de 66 ans et plus est passée de près de zéro à 9 %. Parallèlement, le renouvellement du corps enseignant grâce à l'embauche de jeunes diminue : le pourcentage des membres du corps enseignant âgés de 35 ans et moins est passé de 9 % en 2005 à 5 % aujourd'hui. Le Conseil des employeurs des collèges indique que 8,3 % des membres du corps enseignant à temps plein travaillant dans les collèges financés par les fonds publics de l'Ontario ont plus de 65 ans. [...] Contrairement aux autres membres de la fonction publique (fonction publique de l'Ontario et membres du corps enseignant du niveau secondaire), dans certains cas, ils sont autorisés à retirer des fonds de pension pendant qu'ils reçoivent un salaire plein.

Le Ministère s'est fait dire que le fait de pouvoir toucher à la fois un salaire et une pension de retraite pousse les employées et employés du système à rester en poste plus longtemps que dans les autres secteurs, ce qui influe sur les possibilités d'emploi des personnes en début de carrière et l'apport bénéfique, sur le plan académique, d'un cycle sain de renouvellement du personnel dans les collèges et universités. Cette situation a également des répercussions sur la viabilité financière de ces établissements, qui voient leurs coûts de main-d'œuvre augmenter sans être compensés par de nouvelles embauches.

À cet égard, le secteur de l'enseignement postsecondaire diffère du reste du secteur parapublic de l'Ontario. Par exemple, dans son rapport statistique de 2017, l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario rapporte que seulement 4 % du personnel infirmier de l'Ontario a plus de 65 ans. L'âge moyen de départ à la retraite des fonctionnaires provinciales et provinciaux était de 59 ans en 2017ⁱ. Selon le Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, et comme c'est généralement le cas dans d'autres secteurs, l'âge de retraite moyen du personnel enseignant de la province en 2017 était aussi de 59 ans. En comparaison, en 2017-2018, 9,5 % des professeures et professeurs d'université avaient plus de 65 ans, et 3 %, plus de 71 ansⁱⁱ. En 2016-2017, c'est 8,3 % du personnel enseignant des collèges qui avaient plus de 65 ansⁱⁱⁱ.

Le Ministère est conscient que l'expérience en recherche et en enseignement du personnel plus expérimenté est essentielle à une éducation collégiale et universitaire de grande qualité. C'est pourquoi il faut trouver une manière viable de préserver leur apport.

Une grande partie des données sur le sujet concerne les professeures et professeurs d'université. Cela dit, le Ministère a aussi été informé que la pratique consistant à toucher à la fois un salaire et une pension de retraite est rependue dans les collèges et universités, y compris chez le personnel non enseignant. Lors des consultations, les représentantes et représentants des universités et collèges ont confirmé au Ministère qu'elles et ils pouvaient, jusqu'à 71 ans, recevoir à la fois un salaire et une pension.

C'est pourquoi il invite les acteurs concernés des deux secteurs à s'exprimer sur la question.

Consultation

Lors des consultations de février 2019, on a aussi expliqué au Ministère la complexité de cette initiative.

En prévision des prochaines étapes, le Ministère a préparé quelques questions et aimerait avoir vos réponses pour s'assurer que la solution qu'il choisira cadre avec vos besoins.

L'adoption d'un règlement n'est que l'un des outils qu'envisage le gouvernement pour assurer le renouvellement du personnel. Vos réponses aux questions suivantes orienteront les grandes lignes de la réglementation ou des autres outils politiques.

Questions pour les discussions

1. Le gouvernement envisage de mettre en place une politique qui exigerait des établissements qu'ils limitent les salaires des personnes touchant une pension de retraite. S'il décidait d'aller de l'avant, comment les établissements pourraient-ils mettre en œuvre cette solution?
 - A. À quels défis seront-ils confrontés au moment de savoir qui touche une pension de retraite, de faire les calculs et de réduire les salaires?
 - B. Devraient-ils accorder une période de transition au personnel? Si oui, dans quelles circonstances et pendant combien de temps?
 - C. Cette solution devrait-elle s'appliquer uniformément au personnel à temps plein et à temps partiel?
 - D. Cette solution devrait-elle s'appliquer aux employées et employés qui changent d'établissement ou de poste dans un même établissement? Si oui, comment?
2. Quels volets techniques et opérationnels de la solution visant à assurer le renouvellement du personnel et la viabilité devraient s'appliquer à l'ensemble du système? Lesquels devraient être déterminés par les établissements?
3. Quels sont les risques d'une telle initiative et comment les éviter?
 - A. On a, par exemple, souligné au Ministère que le personnel enseignant plus expérimenté obtient du financement de recherche et que sa présence est importante pour l'encadrement des étudiantes et étudiants des deuxième et troisième cycles.

4. Quel outil devrait employer le gouvernement pour assurer le renouvellement du personnel et la viabilité du secteur de l'enseignement postsecondaire de l'Ontario? Un règlement? Une politique? Autre chose?
5. Outre ce qu'a envisagé le Ministère, y a-t-il d'autres solutions pour assurer le renouvellement du personnel et la viabilité du secteur?
6. Avez-vous d'autres commentaires?

Conclusion

Grâce à votre participation, nous nous rapprochons un peu plus de l'objectif du gouvernement d'assurer la viabilité et la renommée du secteur de l'enseignement postsecondaire financé par les fonds publics.

Merci d'avoir pris le temps de lire le document. Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires, que ce soit sur les sujets qui y sont abordés ou autre chose. Le Ministère attend vos réponses avec impatience.

Prière d'envoyer vos commentaires d'ici de 31 juillet 2019 à l'adresse psepolicy@ontario.ca.

ⁱ Données sur l'effectif de la fonction publique de l'Ontario : rapport trimestriel – T4 2017-2018, p. 11.

ⁱⁱ Données du Système d'information sur le personnel d'enseignement dans les universités et les collèges, dénombrement du personnel par groupe d'âge dans les 20 principales universités ontariennes, 2016-2018.

ⁱⁱⁱ Ce pourcentage est tiré des données du Conseil des employeurs des collèges et cité par Harvey Weingarten, Amy Kaufman, Linda Jonker et Martin Hicks dans *La viabilité du système public d'enseignement postsecondaire de l'Ontario : assembler toutes les pièces du casse-tête* (Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur, 2018) à la page 11.