



Mémoire d'OSSTF/FEESO au ministère de la Formation et des Collèges et Universités sur le Document de travail – *Viabilité du secteur de l'enseignement postsecondaire et renouvellement du personnel*

La Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (OSSTF/FEESO) se réjouit de pouvoir se prononcer sur le Document de travail – *Viabilité du secteur de l'enseignement postsecondaire et renouvellement du personnel*, publié en juin 2019 par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU). Ce document de travail décrit la vision du gouvernement en matière 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 ».

Renseignements sur les membres d'OSSTF/FEESO

OSSTF/FEESO est un syndicat, fondé en 1919, qui représente plus de 60 000 membres dans le secteur de l'éducation en Ontario, œuvrant comme enseignants et enseignants suppléants dans les écoles secondaires publiques, aides-enseignants et éducateurs, instructeurs, secrétaires, travailleurs sociaux, orthophonistes, personnel de conciergerie et bon nombre d'autres travailleurs de l'éducation. Le syndicat comprend 2 400 membres qui sont des employés de soutien de première ligne au sein de plus de 150 classifications d'emplois différentes, dans six universités de l'Ontario [Algoma, Brock, Guelph (y compris les 15 centres de recherche comme Emo dans le Nord-Ouest de l'Ontario, New Liskeard dans le Nord-Est de l'Ontario, Winchester dans l'Est de l'Ontario, Vineland dans le Centre de l'Ontario et Ridgeway dans le Sud-Ouest de l'Ontario), Laurier, Ottawa et Saint-Paul].

OSSTF/FEESO offre une perspective unique sur les modifications proposées par le gouvernement puisque nous avons des membres qui œuvrent dans un échantillon représentatif des universités en termes de géographie, de langue d'enseignement, de variété des programmes offerts, du nombre d'étudiants inscrits et des types de régimes de retraite. Les commentaires ci-dessous doivent être perçus sous cette optique.

Question de thèse

Existe-t-il un problème systémique en ce qui concerne les employés du postsecondaire qui touchent une pension et qui sont embauchés par le même ou un autre établissement postsecondaire, faisant obstacle au renouvellement d'une main-d'œuvre dynamique ou constituant une importante cause de viabilité du système ou des établissements?

OSSTF/FEESO est d'avis que l'initiative d'aborder une question qui peut ne pas être aussi fréquente qu'on ne le laisse entendre dans le document de travail aura des répercussions négatives imprévues, mais importantes, pour les particuliers, les employeurs et le gouvernement si elles sont mises en place. Notre mémoire présente la preuve et le raisonnement qui nous poussent vers cette conclusion.

Les informations et la recherche actuellement disponibles citées dans le document de travail ne poussent pas à croire qu'il puisse s'agir d'un problème majeur pour le secteur. La question a été fondée sur quelques extraits d'une série de rapports rédigés par le Conseil ontarien de la

qualité de l'enseignement supérieur (COQES) de l'Ontario sur la composition du personnel de l'enseignement. Le dernier des trois rapports intitulé *La viabilité du système public d'enseignement postsecondaire de l'Ontario : Assembler toutes les pièces du casse-tête* a été publié le 5 avril 2018. Le COQES a été créé en 2005 par l'adoption de la *Loi sur le Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur* et se décrit, dans ses mémoires d'intervenant au fil des ans, comme étant un organisme autonome du Ministère. La page d'accueil du COQES se trouve au www.heqco.ca, où l'organisme s'identifie comme « un organisme du gouvernement de l'Ontario ». Selon ce renseignement, OSSTF/FEESO croit que le COQES est en réalité un organisme de la Couronne du MFCU et non un organisme qui offre des conseils indépendants au gouvernement comme se doit de faire un véritable intervenant du secteur universitaire.

Renseignements démographiques de la main-d'œuvre des établissements postsecondaires, particulièrement les universités

Afin de répondre à la question ci-dessus, le premier défi à relever est de déterminer les statistiques pertinentes au supposé problème et cela nécessiterait une compréhension commune de la composition du corps professoral, du personnel de soutien et du personnel administratif dans chaque université et dans tout le système.

Les statistiques sur la composition du personnel administratif et de soutien ne sont pas facilement accessibles, mais certaines recherches ont été menées dans le but de déterminer la composition du personnel enseignant.

Renseignements démographiques du secteur universitaire d'OSSTF/FEESO

Afin de fournir une perspective d'OSSTF/FEESO, nous avons consulté nos dirigeants locaux des unités de négociation dans le but de recueillir des renseignements qualitatifs sur le profil démographique de leurs membres respectifs, en ce qui concerne leur âge et s'ils sont à la retraite ou non. Selon des données empiriques sur la totalité des 2 400 membres, très peu de membres d'OSSTF/FEESO continuent de travailler au-delà de l'âge normal de retraite (ANR) de 65 ans, tel qu'énoncé dans le régime de retraite auquel ils contribuent. Les membres qui choisissent de travailler au-delà de l'ANR le font pour diverses raisons, comme l'amour pour leur travail, des questions financières attribuables à un changement du statut familial ou un début de carrière tardif et l'incapacité de se permettre la retraite. Les contributions d'un employé à la population active ne devraient pas être déterminées en fonction de leur âge biologique, mais bien de la qualité du travail qu'ils accomplissent en vue d'enrichir l'expérience des étudiants.

Il est déjà arrivé, dans des situations exceptionnelles, que des membres d'OSSTF/FEESO à la retraite qui touchent une pension aient été réembauchés par leur ancien employeur dans le cadre d'un contrat à durée déterminée pour accomplir des tâches essentielles et ainsi assurer la continuité des services aux étudiants et au personnel. Dans la plupart des cas, il s'agissait de contrats de courte durée en remplacement de la personne qui a été embauchée pour les remplacer. Les raisons pour l'absence à combler étaient variées, mais il s'agissait dans certains cas de nouveaux membres qui prenaient un congé prévu par la loi (congé de maternité, congé parental, congé pour aidant familial, etc.), un congé de maladie, une démission, un congédiement ou un décès. Parmi les autres raisons expliquant le retour au travail de membres à la retraite qui touchent une pension, il y avait la prestation de la formation aux nouveaux employés, la gestion d'anciens systèmes, les prolongements imprévus de projets de recherche

longitudinale au-delà de l'avis de retraite irrévocable déjà remis à l'employeur et une charge de travail excessive causée par la restructuration ou la mise en place de nouveaux systèmes à l'université. Ces membres à la retraite effectuant un retour au travail exécutaient des tâches importantes et ne doivent pas être pénalisés simplement parce qu'ils touchent une pension.

Impact des dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu sur les employés âgés de 71 ans ou plus

Il y a peu de membres d'OSSTF/FEESO présentement dans un poste permanent ou d'une durée limitée et recevant une pension, qui ne sont pas à la retraite de leur employeur actuel. Ces membres ont plus de 70 ans et sont tenus, en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, de mettre fin à leurs cotisations au régime de retraite et de commencer à toucher leur pension au plus tard au mois de décembre de l'année de leur 71^e anniversaire de naissance. Le début de leur pension ne constitue pas une décision volontaire de leur part et les membres ne devront pas subir de discrimination s'ils choisissent de continuer à travailler.

Pratiques d'embauche justes et transparentes

Les pratiques d'embauche pour les postes non syndiqués, qu'il s'agisse de postes permanents ou d'une durée limitée (à forfait), sont souvent moins transparentes que dans le cas de postes syndiqués. Le manque de transparence dans les pratiques d'embauche pour les postes à pourvoir peut entraîner la création d'un bassin limité de candidats à considérer pour ces postes non syndiqués. Les personnes disposant d'information privilégiée auront un avantage pour ces postes et, outre une augmentation du népotisme, cela peut également entraîner l'embauche plus probable de retraités de cet établissement. Un impact majeur en sera une main-d'œuvre moins diversifiée, ce qui pourrait nuire à la viabilité des programmes et des établissements. La question s'applique dans une moindre mesure pour les membres d'OSSTF/FEESO et d'autres groupes d'employés syndiqués, puisque les pratiques d'embauche pour les postes permanents ou d'une durée limitée sont déterminées par les dispositions de la convention collective et la question du droit à la pension est fixée par le libellé du régime de retraite et parfois par la convention collective applicable dans chaque université. Des pratiques d'embauche justes et transparentes fondées sur des critères objectifs liés au travail, conformément aux dispositions de la convention collective et du régime de retraite, le cas échéant, permettront d'atteindre les objectifs de renouvellement de la main-d'œuvre dont il est question dans le document de travail.

Recommandations

- **Les employeurs devraient collaborer avec les dirigeants syndicaux locaux afin de négocier des dispositions dans le but d'améliorer la planification de la relève pour tous les employés, permettant ainsi d'améliorer la viabilité et le renouvellement de la main-d'œuvre dans les universités.**
- **Le financement du Ministère pour chaque université devrait être plus transparent et nécessiter la production de rapports détaillés sur la dotation en personnel pour tous les postes administratifs, tous les postes de personnel de soutien de première ligne, syndiqués ou non syndiqués, et tous les postes du corps professoral.**

Analyse des recherches disponibles sur la démographie du corps professoral dans les universités

En guise de mise en contexte pour ce qui semble être le fondement empirique du gouvernement, si on s'en tient au travail du COQES, de proposer des changements liés aux pensions dans la *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités*, la présente section portera sur le corps professoral et une comparaison avec la population générale du Canada.

Des efforts ont été déployés dans le but de déterminer les niveaux de dotation pour le corps professoral dans le secteur universitaire. Le Conseil des universités de l'Ontario a publié un rapport intitulé *Faculty at Work – The Composition and Activities of Ontario Universities' Academic Workforce (janvier 2018)*, accessible au <https://cou.ca/reports/2018-faculty-at-work/>, qui indique « qu'il n'existe pas une façon unique de décrire un groupe aussi diversifié que le corps professoral des universités » (p. 2) et a décidé de s'appuyer sur le statut d'emploi (temps plein et temps partiel) pour catégoriser le corps professoral en grands groupes.

Le groupe à temps plein est par la suite divisé en sous-catégories qui font la distinction entre les professeurs ayant un poste permanent et ceux n'en ayant pas, mais inclut également les contrats à durée déterminée, « qui comprend les professeurs invités, les chargés d'enseignement, les nouveaux diplômés qui couvrent la recherche ou un congé de maternité, etc. » (p. 2) Il n'existe aucune compréhension uniforme parmi les universités par rapport au type d'employés oeuvrant dans un établissement.

Les choses se compliquent davantage lorsqu'il s'agit de cerner les renseignements démographiques du corps professoral à temps partiel. « Les professeurs à temps partiel sont retenus pour donner un cours et sont tenus de s'acquitter des activités d'enseignement propres aux cours assignés. Les professeurs à temps partiel dans les universités de l'Ontario constituent un groupe diversifié avec des antécédents, des expériences et des raisons d'enseigner qui diffèrent entre eux. » (p. 6) Le tableau sommaire ci-dessous est basé sur des données présentées aux pages 6 et 7 du rapport du CUO.

| Composition du corps professoral à temps partiel (Tableau 1 à la page 6) | % |
|--|--------|
| Aucun lien préexistant avec l'université, par exemple, des professionnels du domaine des affaires, du droit, de la santé, de l'administration publique, de la politique, des arts et d'autres domaines professionnels. Cette catégorie comprend également les professeurs qui œuvrent à temps plein dans une université, enseignent à temps partiel dans un autre établissement. | 73,2 % |
| Étudiants au cycle supérieur (à l'exception des professeurs adjoints) qui obtiennent l'expérience dont ils ont besoin pour la prochaine étape de leur cheminement de carrière | 20,5 % |
| Membres du personnel (à la retraite) | 2,8 % |
| Stagiaires postdoctoraux | 2,1 % |
| Membres du personnel (actuels) qui œuvrent par exemple au sein de centres d'enseignement et d'apprentissage, aux bibliothèques et aux services de cheminement de carrière | 1,4 % |

Le rapport du CUO offre également des statistiques sur la répartition du personnel enseignant en fonction de l'âge, tant chez les employés à temps plein qu'à temps partiel.

| Répartition du corps professoral en fonction de l'âge (Tableau 3 à la page 7) | | | |
|---|--------|-----------------|--------|
| À temps plein | | À temps partiel | |
| Moins de 36 ans | 6,7 % | Moins de 36 ans | 34,4 % |
| 36 à 40 ans | 28,9 % | 36 à 40 ans | 24,2 % |
| 46 à 55 ans | 31,8 % | 46 à 55 ans | 19,3 % |
| 56 à 65 ans | 24,7 % | 56 à 65 ans | 15,1 % |
| Plus de 65 ans | 7,8 % | Plus de 65 ans | 7 % |

Les pourcentages en matière de corps professoral à temps plein et à temps partiel figurent également au Tableau 5, à la page 9 du rapport. Le personnel à temps partiel représente 51,9 pour cent de la totalité du corps professoral, tandis que celui à temps plein est divisé dans des sous-catégories de professeurs ayant un poste permanent, représentant 42,3 pour cent et les professeurs n'ayant pas de poste permanent comptent pour 5,8 pour cent de tout le personnel enseignant.

Selon les données fournies dans le rapport du CUO, la moyenne pondérée du corps professoral âgé de plus de 65 ans est de 7,38 pour cent. Le taux avancé par le CUO est considérablement plus faible que le taux de 9 pour cent figurant à la page 10 du rapport du COQES, ainsi qu'aux données énoncées par le gouvernement, à la page 4 de son document de travail, où on peut lire « qu'en 2017-2018, 9,5 pour cent du personnel enseignant dans les universités de l'Ontario était âgé de plus de 65 ans ». Il importe que tous les intervenants qui participent aux discussions portant sur les politiques aient une interprétation commune du contexte lorsque des données sont présentées comme preuve pour renforcer une position ou une autre.

Nonobstant les différences dans les données présentées par différents groupes, il est essentiel que la proposition du gouvernement soit analysée en fonction des tendances générales de toute la population des personnes âgées faisant partie de la main-d'œuvre active au Canada. Le 29 novembre 2017, Statistique Canada a publié un document pertinent intitulé *Recensement en bref – Les personnes âgées au travail au Canada* à la suite du recensement de la population en 2016. Ce document se trouve au <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/98-200-x/2016027/98-200-x2016027-fra.cfm>.

Les tableaux ci-dessous résument certaines des données du rapport afin de démontrer les statistiques pour l'ensemble du Canada en ce qui concerne les personnes âgées, définies comme ayant 65 ans ou plus, sur le marché du travail au Canada en 2015. Un pourcentage plus élevé de personnes âgées, tant chez les hommes que chez les femmes, étaient sur le marché du travail en 2015, comparativement à 1995. Selon cette tendance, il semble que cette hausse se poursuivra graduellement en raison de l'augmentation prévue de la longévité au sein de la population canadienne, une hausse des emplois précaires et une diminution de la protection générale de régime de retraite pour les employés.

Activité sur le marché du travail des personnes âgées de 65 ans ou plus en 2015

Un Canadien sur cinq (19,8 %), âgé de 65 et plus, soit près de 1,1 million de personnes âgées a travaillé en 2015, y compris 5,9 pour cent dans un poste à temps plein pendant toute l'année (Tableau 1)

| Activité sur le marché du travail des hommes âgés en 2015 (Tableau 2) | | | | | | Activité sur le marché du travail des femmes âgées en 2015 (Tableau 3) | | | | | |
|---|---|--------------------------------------|---|--------------------------------------|---|--|---|--------------------------------------|---|---------------------------------|---|
| 65 ans | | 70 ans | | 71 ans | | 65 ans | | 70 ans | | 71 ans | |
| Toute l'année à temps plein 22,9 % | Une partie de l'année et (ou) à temps partiel 30,5 % | Toute l'année à temps plein 8,8 % | Une partie de l'année et (ou) à temps partiel 20,6 % | Toute l'année à temps plein 7,4 % | Une partie de l'année et (ou) à temps partiel 19,2 % | Toute l'année à temps plein 12,8 % | Une partie de l'année et (ou) à temps partiel 26 % | Toute l'année à temps plein 3,7 % | Une partie de l'année et (ou) à temps partiel 13,3 % | Toute l'année à temps plein 3 % | Une partie de l'année et (ou) à temps partiel 11,8 % |

| Activité sur le marché du travail des personnes âgées de 65 ans ou plus, selon le niveau de scolarité, en 2015 (Tableau 4) | | | | | |
|--|---|---|---|--|---|
| Baccalauréat ou plus | | Qualifications postsecondaires en dessous du baccalauréat | | Diplôme d'études secondaires ou moins | |
| Toute l'année à temps plein = 9 % | Une partie de l'année et (ou) à temps partiel = 21 % | Toute l'année à temps plein = 6,8 % | Une partie de l'année et (ou) à temps partiel = 16,2 % | Toute l'année à temps plein = 4,6 % | Une partie de l'année et (ou) à temps partiel = 10,5 % |

| Profil professionnel des personnes sur le marché du travail en 2015 (Tableaux 6 et 7) | | | | | | | | | | | |
|---|----------------|--------------|----------------|--|----------------|--------------|----------------|-------------------|----------------|--------------|----------------|
| Postes en éducation, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux | | | | Postes en affaires, finances et administration | | | | Postes en gestion | | | |
| 65 ans ou plus | | 25 à 54 ans | | 65 ans ou plus | | 25 à 54 ans | | 65 ans ou plus | | 25 à 54 ans | |
| Temp s plein | Temp s partiel | Temp s plein | Temp s partiel | Temp s plein | Temp s partiel | Temp s plein | Temp s partiel | Temp s plein | Temp s partiel | Temp s plein | Temp s partiel |
| 9,7 % | 12,1 % | 13,1 % | 13,6 % | 17,1 % | 18,2 % | 17,8 % | 14,3 % | 22,4 % | 10,5 % | 15,1 % | 7,5 % |

Selon les renseignements présentés dans le document de travail et la recherche disponible, les tendances dans le secteur universitaire sont très semblables à celles chez les personnes âgées de la population canadienne en général. En fait, un plus faible pourcentage de la totalité du corps professoral continue de travailler au-delà de l'âge normal de la retraite (ANR) de 65 ans, comparativement à la population canadienne en général.

Un plus grand nombre d'hommes que de femmes continuent de travailler à temps plein ou à temps partiel et il y a davantage d'hommes qui occupent présentement des postes dans les universités.

Les personnes âgées titulaires d'un baccalauréat ou plus représentent un pourcentage plus élevé des personnes âgées qui continuent de travailler au-delà de l'âge de 65 ans. Selon le rapport du CUO, à la page 7, environ 93 pour cent du corps professoral à temps plein est titulaire d'un doctorat ou d'un diplôme professionnel, tandis qu'environ 83 pour cent des professeurs à temps partiel détiennent un diplôme supérieur au baccalauréat. Les données fournies dans tous les rapports (CUO, COQES et document de travail du gouvernement) portant sur les professeurs âgés de 65 ans ou plus sont toutes très inférieures au pourcentage

des personnes âgées de la population canadienne en général qui travaille à temps plein ou à temps partiel, comme l'indique le rapport de Statistique Canada.

Les trois profils professionnels indiqués dans le tableau précédent reflètent le type de travail effectué par divers employés, qu'ils fassent partie du corps professoral, du personnel de soutien ou du personnel de gestion d'une université. Les pourcentages avancés dans les différents rapports mentionnés dans le document de travail du gouvernement, en ce qui concerne les employés âgés de 65 ans ou plus, sont tous considérablement plus faibles que les pourcentages de la population générale partout au Canada.

Référence au personnel à la retraite dans la recherche indiquée dans le document de travail

Le rapport du CUO, à la page 6, est le seul qui donne le pourcentage de membres du personnel à la retraite œuvrant comme instructeurs à temps partiel. Ce taux est de 2,8 pour cent, ce qui représente un nombre très faible sur l'ensemble du système. Le rapport du CUO indique en outre que les « membres du corps professoral à la retraite, qui désirent partager leur expertise avec les étudiants ne souhaitent vraisemblablement pas devenir des membres du corps professoral à temps plein ou sur une base continue ». Ce même rapport mentionne que les « activités et l'expertise d'enseignement des membres retraités du corps professoral offrent aux étudiants un choix plus vaste dans certains des domaines d'études ».

Les employés à la retraite et qui sont réembauchés par l'établissement apportent un bagage d'expérience inestimable. On ne devrait pas porter de jugement à leur endroit en fonction de leur âge ou des autres sources de revenu qu'ils touchent, mais sur la qualité de leur travail, évaluée au moyen de mesures objectives qui ne sont pas fondées sur des motifs illicites de discrimination énumérés en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

Renouvellement du personnel de soutien

Le point de mire du document de travail porte largement sur le renouvellement du corps professoral dans les universités. OSSTF/FEESO réitère sa position énoncée dans des mémoires précédents sur les consultations gouvernementales quant à l'importance du personnel de soutien de première ligne qui travaille directement auprès des étudiants et du corps professoral dans le but de fournir une meilleure expérience pour l'étudiant. Voilà pourquoi OSSTF/FEESO, dans le cadre du renouvellement du personnel, demande un financement dédié aux membres du personnel qui appuient directement les étudiants et le corps professoral.

Tout modèle de financement qui s'applique au secteur universitaire doit inclure un financement dédié afin de fournir un emploi stable et soutenu à ces employés qui appuient les étudiants au niveau universitaire. Bon nombre de membres d'OSSTF/FEESO qui font partie du personnel de soutien dans différentes universités indiquent qu'ils demeurent dans leurs fonctions après qu'ils ont droit à une pension non réduite, afin de faire en sorte que le programme dans lequel ils travaillent continue de fonctionner avec les niveaux de dotation en personnel requis, puisqu'ils ont remarqué une tendance à la hausse de restructuration au sein des facultés et des services lorsque les postes de personnel de soutien deviennent vacants en raison de retraite. Souvent, ces postes ne sont pas pourvus en temps opportun, ou ne sont pas pourvus du tout, même si la charge de travail n'a pas diminué, faisant en sorte qu'un nombre moindre d'employés doivent tenter d'accomplir le travail et que des membres du corps professoral entreprennent des tâches qui relèvent clairement de la responsabilité du personnel de soutien. Un financement dédié

garantira un meilleur renouvellement du personnel et permettra aux employés d'accomplir les tâches les mieux adaptées à leurs qualifications professionnelles pour l'université et les étudiants.

Bien que la réussite scolaire des étudiants constitue une facette importante de l'éducation universitaire, il importe tout autant que les étudiants aient accès au soutien des membres du personnel professionnel non enseignant. Présentement, il n'existe aucun mécanisme pour cerner le rôle des membres du personnel non enseignant au sein du modèle de financement des universités. En incorporant une telle mesure dans le modèle de financement, cela reconnaîtrait l'importance de la fonction du personnel non enseignant et permettrait de codifier ces postes comme étant continus, nécessitant un financement suffisant, pour mettre fin à cette tendance inquiétante du travail à temps partiel ou à durée déterminée dans les universités, tel que décrit dans le rapport de février 2018 préparé par le Centre canadien des politiques alternatives intitulé *No Temporary Solution – Ontario's shifting college and university workforce* disponible au www.policyalternatives.ca/publications/reports/no-temporary-solution.

Le modèle actuel pour les subventions de recherche ne reconnaît pas le rôle important du personnel non enseignant. Dans de nombreux cas, les subventions de recherche offrent des fonds essentiels à la recherche universitaire, mais financent insuffisamment le soutien non enseignant qui est critique à cette recherche, faisant en sorte que ce soutien prend la forme d'un poste à durée limitée. Une conséquence de ceci serait une charge de travail plus lourde pour le corps professoral qui devra s'acquitter des tâches nécessaires pour respecter les échéances et les résultats attendus par les subventions de recherche, qui seraient normalement effectuées par le personnel de soutien si le financement avait été issu de subventions de fonctionnement ou de frais de scolarité du Ministère.

Avantages d'un financement responsable et transparent dans le secteur universitaire

Présentement, sous le ministère de l'Éducation, les conseils scolaires publics doivent rendre compte de l'allocation des fonds publics par le biais d'une série de rapports. Ces rapports du Système d'information sur le financement de l'éducation (SIFE) sont conçus pour offrir la responsabilité et la transparence au public. En outre, le ministère de l'Éducation offre des consultations annuelles par groupe d'intervenants avant de divulguer les Subventions pour les besoins des élèves. L'expérience d'OSSTF/FEESO face à ce type de consultations nous indique, à nous et souhaitons-le au gouvernement, qu'il s'agit là d'une occasion essentielle de faire des commentaires et d'acquérir une connaissance plus nuancée des changements dans le financement, d'une année à l'autre. Ces consultations font également en sorte que le financement pour la maternelle à la 12^e année demeure durable et à jour. Le gouvernement de l'Ontario se doit d'adopter cette pratique en ce qui concerne le financement universitaire en Ontario, afin d'habiliter les partenaires locaux et de faire en sorte que les ressources soient dirigées de façon appropriée aux étudiants sur les campus universitaires.

Recommandations

- **Créer et financer un mécanisme qui reconnaît que le personnel non enseignant fait partie intégrante de l'université, afin que ces établissements puissent embaucher et rémunérer un niveau de personnel approprié pour répondre aux besoins des étudiants;**

- **Donner aux établissements des politiques claires, pluriannuelles et suffisantes en matière de subvention de fonctionnement et de frais de scolarité, afin qu'ils réduisent leur dépendance sur les frais de scolarité pour l'éducation postsecondaire, permettant ainsi à toutes les Ontariennes et à tous les Ontariens de fréquenter un collège ou une université, quelle que soit sa situation économique;**
- **Obliger les universités à publier, dans un rapport annuel au gouvernement provincial et à tous les syndicats, ses allocations de fonds publics et privés, aux dépenses appropriées, dans le but de rendre les questions de financement aussi transparentes et compréhensibles que possible pour tous les intervenants;**
- **Consulter les intervenants sur une base annuelle au sujet des questions de financement et des changements possibles au financement.**

Questions de pension

La plupart des membres d'OSSTF/FEESO qui travaillent dans le secteur des conseils scolaires contribuent au Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREO/OTPP) ou au Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS), qui sont tous les deux des régimes de retraite conjoints. Les membres qui œuvrent dans le secteur universitaire, qui ne peuvent pas cotiser au RREO ou à OMERS, contribuent à un régime de retraite à employeur unique, qui peut être un régime de retraite à cotisation déterminée, un régime de retraite à prestations déterminées ou un régime de retraite hybride. Ces différents régimes de retraite à employeur unique offrent tous des caractéristiques particulières qui peuvent être modifiées au moyen du processus de négociation collective entre l'employeur individuel et l'unité de négociation.

La situation actuelle en ce qui concerne les régimes de retraite universitaires est plutôt complexe. Il existe 20 universités, dont certaines ont des établissements affiliés, qui offrent plus de 40 régimes de retraite différents à leurs employés. Les employeurs, les associations de professeures et professeurs et les syndicats du personnel de soutien collaborent depuis plusieurs années dans le but de créer un régime de retraite universitaire pour aborder ces complexités et les obligations financières liées aux retraites dans le secteur universitaire. À compter du 27 juin 2019, les employés de l'Université de Toronto, de l'Université Queen's et de l'Université de Guelph, où OSSTF/FEESO a des membres dans deux des trois régimes de retraite, ont voté en faveur de consentir au transfert des actifs de leur régime actuel au régime de retraite universitaire une fois qu'il sera en place, le 1^{er} juillet 2021. Le régime de retraite universitaire a été conçu pour être un régime de retraite adaptable. Le but est que toutes les universités de l'Ontario, au moyen de négociations avec des groupes d'employés respectifs, conviennent volontairement au transfert des actifs au régime de retraite universitaire nouvellement créé.

Le régime de retraite universitaire sera un régime de retraite conjoint dans lequel les employeurs et les employés se partageront de façon égale la responsabilité pour tous les excédents et déficits du régime de retraite conjoint, à l'avenir. Le gouvernement a indiqué son appui à l'endroit d'un régime de retraite universitaire, dans ses états financiers d'octobre 2018 et a promis d'abroger les obligations liées à la capitalisation du déficit de solvabilité, comme il l'a fait pour tous les régimes de retraite conjoints de l'ensemble du secteur public, comme OMERS, CAAT, RREO/OTPP, HOOPP et OPTrust. Après l'abrogation des obligations liées à la

capitalisation du déficit de solvabilité, cela accordera aux universités une plus grande flexibilité dans leur façon d'attribuer le financement existant pour améliorer la qualité du système d'éducation postsecondaire. Cela améliorera la viabilité financière des universités et donnera lieu à un réinvestissement dans les travailleurs de première ligne afin d'améliorer l'expérience des étudiants.

Une des améliorations au régime de retraite universitaire sera la transférabilité des années de services ouvrant droit à la pension pour les employés qui passent d'un établissement couvert par le régime de retraite à un autre. Présentement, lorsqu'un employé envisage un poste dans une autre université de l'Ontario et souhaite transférer ses années de service donnant droit à la pension au régime de retraite du nouvel employeur, il faut qu'il y ait une entente réciproque de transfert entre les deux universités ou, si cela est permis, on peut s'en tenir aux règles générales de transférabilité qui ne sont pas normalisées sur tout le secteur universitaire. Il n'y a que rarement une réciprocité exacte en raison des différentes caractéristiques de régime des différents établissements. Par conséquent, les employés doivent choisir parmi différentes options qui leur sont offertes, comme différer leur retraite, racheter leur contrat de retraite, débiter les prestations de retraite ou décider de demeurer chez le même employeur. Les restrictions proposées à la compensation de tout employé touchant une pension ou ayant un droit de pension différée auprès de son employeur précédent réduiraient en fait la mobilité de la population active en Ontario et pourraient avantager les candidats à des postes qui viennent d'une autre province ou d'un autre territoire ou pays.

La pension doit être perçue comme étant le salaire différé d'un employé, puisqu'il y contribue à même son salaire à partir de la journée de son inscription au régime de retraite de son employeur. Les régimes de retraite font l'objet d'une négociation entre les employeurs et les syndicats depuis des années, puisque les deux parties en comprennent tous les avantages. Les pensions garantiront dans une plus large mesure la sécurité financière des employés qui prennent leur retraite et l'employeur peut attirer et maintenir en poste de meilleurs candidats pour les programmes qu'ils souhaitent offrir. Les employés syndiqués ont accepté le contrat social qui consiste à toucher un salaire moins élevé maintenant pour la valeur du travail qu'ils effectuent, en échange d'une meilleure sécurité financière pour eux, leur partenaire et leurs enfants survivants dans l'avenir. Le fait de changer les règles pour les employés qui choisissent de travailler pour le même ou pour un autre employeur après avoir commencé à recevoir des prestations ou avoir choisi de différer sa pension aura des répercussions négatives sur le renouvellement de la main-d'œuvre au palier postsecondaire.

L'Ontario est un chef de file mondial en matière de pension et le régime de retraite universitaire sera en mesure d'adopter ou d'adapter les meilleures pratiques des nombreux régimes de retraite conjoints rentables en Ontario, dans le but de garantir une plus grande viabilité financière dans le secteur universitaire. Une fois que le régime de retraite universitaire sera en place et que d'autres universités choisissent d'y adhérer, un plus grand pourcentage du secteur sera inscrit à un régime de retraite à prestations déterminées, favorisant ainsi une retraite plus sûre sur le plan financier pour un plus grand nombre de personnes.

Une des raisons principales énoncées par les membres d'OSSTF/FEESO pour ne pas prendre leur retraite à l'âge de 65 ans est l'insuffisance du revenu de remplacement qu'ils ont gagné au cours de leur vie active. À mesure qu'un plus grand nombre d'employés adhèrent au régime de retraite universitaire et accumulent plus d'années de service créditées au régime de retraite à prestations déterminées, nous espérons qu'un plus grand nombre d'employés prendront leur retraite et libéreront leur poste afin de faciliter le renouvellement de la main-d'œuvre. Tout

changement inutile à la loi ou aux règlements touchant les pensions en Ontario, comme ceux qui sont proposés dans le document de travail, pourrait compliquer la mise en place du régime de retraite universitaire à la date prévue du 1^{er} juillet 2021 et la capacité des universités et de leurs groupes d'employés syndiqués d'en négocier les conditions et de consentir à s'y joindre.

Recommandations

- **Que le gouvernement élimine tous les obstacles, comme le Projet de loi 124, *Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures*, qui pourraient nuire à la capacité de chaque université et de leurs groupes d'employés syndiqués respectifs de négocier volontairement et avec succès les conditions satisfaisantes afin que les syndicats consentent à transférer les actifs du régime de retraite de leurs membres au nouveau régime de retraite universitaire.**

Violations potentielles de la Charte des droits de la personne en raison des modifications proposées à la *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités*

Les modifications réglementaires proposées par le gouvernement enfreindraient le droit des parties à négocier collectivement les dispositions en ce qui concerne la rémunération totale, qui comprendrait les pensions, les avantages sociaux et les salaires. En « exige[ant] 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 », cela pourrait faire en sorte que les membres d'une unité de négociation reçoivent un traitement différent de la part d'un employeur, en termes du salaire gagné pour un travail accompli. Cela irait complètement à l'encontre des conventions collectives négociées et ratifiées qui sont présentement en place entre chaque unité de négociation et les employeurs, advenant l'application d'un tel règlement. Cela pourrait entraîner une importante contestation en vertu de la Charte et par la suite d'importantes obligations non capitalisées pour les universités, si les syndicats obtenaient gain de cause devant les tribunaux.

Si les modifications proposées sont mises en place, il pourrait alors y avoir des personnes qui exigent réparation par le biais du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario parce qu'elles se croient victimes de discrimination en raison de leur âge, ce qui constitue un motif interdit en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario*. Si ces modifications sont mises en place, toute personne prise en considération pour pourvoir à un poste dans le secteur postsecondaire devra divulguer si elle touche une pension ou si elle a différé sa pension d'un autre employeur, ce qui nécessiterait la divulgation d'importants renseignements personnels et financiers, dans le but de faire en sorte que l'université puisse réduire son salaire d'une somme allant jusqu'à la pleine valeur de sa pension.

De nombreux scénarios cauchemardesques pourraient se produire dans l'avenir, qui pourraient avoir d'importantes répercussions financières sur les employés, les retraités, les employeurs et le gouvernement advenant la mise en place de ces modifications proposées. Tel qu'il est présenté dans le présent mémoire, le problème cerné par le gouvernement ne semble pas être un problème systémique majeur faisant obstacle à la viabilité du système et des établissements individuels ou au renouvellement du personnel. OSSTF/FEESO encourage fortement le gouvernement à ne pas mettre en place ces modifications, mais à plutôt entamer des discussions avec tous les groupes d'intervenants afin qu'ils travaillent ensemble pour faire en sorte que toute initiative de viabilité et de renouvellement du personnel dans le secteur

postsecondaire soit fondée sur des données objectives qui seront partagées avec tous les intervenants. Ces discussions doivent être dirigées sous une même optique en vue du même but à savoir d'améliorer le milieu d'apprentissage et de travail et l'expérience de tous les étudiants et du personnel.

Recommandation

- **Que le gouvernement abandonne les modifications proposées à la *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités* contenues dans le document de travail et les règlements proposés et entame des discussions avec OSSTF/FEESO et d'autres groupes d'intervenants intéressés dans le but d'évaluer objectivement les préoccupations en matière de viabilité et de renouvellement du personnel dans le secteur postsecondaire.**

Résumé des recommandations d'OSSTF/FEESO telles qu'elles sont présentées dans le présent mémoire

- **Les employeurs devraient collaborer avec les dirigeants syndicaux locaux dans le but de négocier des dispositions afin d'améliorer la planification de la relève pour tous les employés, permettant ainsi d'améliorer la viabilité et le renouvellement de la main-d'œuvre dans les universités;**
- **Le financement du Ministère pour chaque université devrait être plus transparent et nécessiter la production de rapports détaillés sur la dotation en personnel pour tous les postes administratifs, tous les postes de personnel de soutien de première ligne, syndiqués et non syndiqués, et de tous les postes de professeurs;**
- **Créer et financer un mécanisme qui reconnaît que le personnel non enseignant fait partie intégrante de l'université, afin que ces établissements puissent embaucher et rémunérer des niveaux de personnel appropriés pour répondre aux besoins des étudiants;**
- **Donner aux établissements des politiques claires, pluriannuelles et suffisantes en matière de subvention de fonctionnement et de frais de scolarité, afin qu'ils réduisent leur dépendance sur les frais de scolarité pour l'éducation postsecondaire, permettant ainsi à toutes les Ontariennes et à tous les Ontariens de fréquenter un collège ou une université, quelle que soit sa situation économique;**
- **Obliger les universités à publier, dans un rapport annuel au gouvernement provincial et à tous les syndicats, ses allocations de fonds publics et privés, aux dépenses appropriées, dans le but de rendre les questions de financement aussi transparentes et compréhensibles que possible pour tous les intervenants;**
- **Consulter les intervenants sur une base annuelle au sujet des questions de financement et des changements possibles au financement.**
- **Que le gouvernement élimine tous les obstacles, comme le *Projet de loi 124, Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures*, qui pourraient nuire à la capacité de chaque université et de leurs**

groupes d'employés syndiqués respectifs de négocier volontairement et avec succès les conditions satisfaisantes afin que les syndicats consentent à transférer les actifs du régime de retraite de leurs membres au nouveau régime de retraite universitaire.

- **Que le gouvernement abandonne les modifications proposées à la *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités* contenues dans le document de travail et les règlements proposés et entame des discussions avec OSSTF/FEESO et d'autres groupes d'intervenants intéressés dans le but d'évaluer objectivement les préoccupations en matière de viabilité et de renouvellement du personnel dans le secteur postsecondaire.**