



Mémoire prébudgétaire 2012 à l'intention du ministre des Finances, l'honorable Dwight Duncan

*« Le recrutement et la rétention de personnel qualifié et talentueux au sein des collèges
sont des éléments fondamentaux à la réalisation de la prospérité économique et la
croissance futures de l'Ontario. »*

Présenté par :

L'Association du personnel administratif des collèges de l'Ontario (APACO)

Personne ressource :

Diane Posterski

Directrice générale,

diane.posterski@ocasa.on.ca

1 866 742-5429 poste 102

www.ocasa.on.ca

Introduction

Les 24 collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario sont des chefs de file quant à l'élaboration de programmes d'études destinés à l'apprentissage d'une génération de main-d'œuvre qui sera bien équipée pour relever les défis de l'évolution des réalités économiques.

Tandis que les collèges poussent vers l'innovation, jumelant la formation professionnelle aux besoins de l'industrie tout en demeurant au fait des demandes des marchés actuels, ce sont les administrateurs de ces collèges qui se révèlent les agents de l'évolution; les stratèges.

Il incombe aux administrateurs de collèges de mettre en œuvre des stratégies qui assureront l'efficacité des programmes d'études et un rendement opératoire rentable, tout en facilitant la formation de la main-d'œuvre qualifiée nécessaire au succès économique de l'Ontario.

Ce groupe unique de dirigeants passionnés est parfaitement conscient des responsabilités fiscales et des difficultés à équilibrer les budgets restreints. Alors qu'ils travaillent pour surmonter ces difficultés budgétaires quotidiennement, ils sont en outre un groupe d'employés qui rencontre de véritables défis quant à la planification de leur succession professionnelle, le roulement d'employés imputable à la retraite, y compris la croissance des inscriptions et ce, sans compter le coût réel de l'enseignement collégial, advenant l'impossibilité de recruter et/ou de retenir le personnel qualifié nécessaire.

Qui sont les administrateurs de collèges?

Que la situation implique appuyer la vie étudiante ou entreprendre un leadership stratégique, les administrateurs sont chargés du bon fonctionnement, de l'efficacité et du rendement opératoire des collèges. Ils font partie de pratiquement tous les aspects de l'expérience collégiale et s'affairent dans tous les départements, tels que les programmes d'études, les inscriptions, les services alimentaires et l'assistance financière.

Le système collégial de la province compte environ 2 100 administrateurs qui gèrent des programmes d'études pour 200 000 étudiants à temps plein et 300 000 étudiants et clients à temps partiel. Plusieurs d'entre eux sont des professionnels hautement qualifiés et chargés de responsabilités de gestion importantes. Les administrateurs détiennent un éventail de titres et de postes, tels que superviseur, adjoint de direction, dirigeant, doyen, directeur et vice-président (Annexe 1).

Les défis concernant le personnel

Plus de 35 pour cent des administrateurs sont actuellement admissibles à une certaine forme de retraite et 11 pour cent sont admissibles à une retraite non réduite. La génération des bébé-boumeurs fera bientôt sa sortie en nombre sans précédent et ce, pour tous les secteurs.

Les contrôles imposés sur les salaires il y a deux ans ont effectivement marqué le secteur collégial. Les administrateurs rémunérés selon les échelons moins élevés ont remarqué la réduction rapide de l'écart salarial entre eux et le personnel de soutien.

De même, certains des administrateurs attirés à la supervision d'une faculté à titre de coordonnateur ont également remarqué une compression croissante entre les salaires (Annexe 2). La négociation

touchant le personnel enseignant est planifiée pour août 2012, et nous anticipons que des hausses de salaires seront à négocier.

Habituellement, les chaires académiques et les doyens sont recrutés parmi les rangs du corps enseignant. Il va de soi qu'une incitation monétaire négligeable, accompagnée d'une augmentation de la charge de travail, des heures et des responsabilités, rend la recherche de succession à ces postes de plus en plus difficile. L'expertise académique des doyens et des chaires/vice-doyens est essentielle aux programmes d'études des collèges. **L'érosion potentielle de talents de qualité vis-à-vis ces postes limitera la capacité de bâtir l'équipe de gestion munie des compétences professionnelles nécessaires à la mise en œuvre de programmes d'études par excellence tout en maintenant le rendement opératoire.**

En outre, le contrôle sur les salaires engendre un impact financier sur les employés individuels, et particulièrement sur ceux qui anticipent leur retraite dans les cinq prochaines années. **Il faut reconnaître que toute prolongation des restraints salariales au-delà du 31 mars 2012, entraînera le risque d'augmenter le taux de retraite, une situation de laquelle ne découlerait que de plus grandes pressions sur les défis actuels touchant le personnel.** La perte précoce de connaissances institutionnelles engendrera des lacunes en matière de leadership qu'on ne peut se permettre; le leadership étant un atout de grande importance à la réussite des collègues quant à l'apprentissage d'une main-d'œuvre qualifiée.

Impact financier des contrôles sur les salaires

Le corps administratif des collèges est déjà au minimum. **La rémunération totale pour l'ensemble des administrateurs de collèges ne représente que 14 pour cent de toutes les dépenses des collèges. Il semble donc que les restraints salariales ne font guère de réaliser des économies qui égalent le risque.** Au moins 43 pour cent des administrateurs gagnent moins de 82 000 \$, et plus de 70 pour cent de tous les administrateurs de collèges gagnent moins de 100,000 \$.

Conclusion

Certes, la province confronte d'importants défis budgétaires. En se rapportant au rapport Drummond pour en retirer des conseils sur les réformes, il convient de considérer que les restraints salariales pour les administrateurs ne réalisent que des économies minimales comparativement à l'ampleur du risque qu'elles présentent.

Recommandation

L'APACO propose et recommande la suppression des contrôles imposés sur les salaires il y a deux ans et ce, en date du 31 mars 2012, tel que prévu initialement et demande que ces contrôles ne soient pas renouvelés en vertu du budget 2012.

Il importe à tous que nous misions nos efforts en vue d'assurer une éducation et des programmes d'études de qualité, et afin de réaliser un rendement positif quant à la livraison de ces programmes et autres services. Par ailleurs ceci ne peut être accompli qu'avec une équipe de gestion hautement qualifiée, efficace et en mesure de conférer expérience et innovation au milieu du travail. La suppression des restraints représente une étape importante qui servira à assurer le recrutement de personnel talentueux pour les postes stratégiques, tout en conservant l'expérience et les connaissances nécessaires pour relever les défis de la prochaine décennie.

Les 24 collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario jouent un rôle primordial dans la formation d'une main-d'œuvre compétente; la main-d'œuvre sur laquelle nous comptons tous pour guider notre économie vers l'avenir et assurer notre prospérité à long terme.

La valeur incontournable d'une éducation et d'un apprentissage supérieurs étant clés à une multitude de portes s'ouvrant sur l'avenir, les administrateurs de collèges y sont pleinement engagés. En veillant à l'élaboration de programmes d'études hors pair et un rendement opératoire rentable, les administrateurs accrédités et compétents sont grandement essentiels à la réussite du système collégial de la province.

Qui sont les administrateurs de collèges?

Que la situation implique appuyer la vie étudiante ou entreprendre un leadership stratégique, les administrateurs sont chargés du bon fonctionnement, de l'efficacité et du rendement opératoire des collèges. Ils font partie de pratiquement tous les aspects de l'expérience collégiale et s'affairent dans tous les départements, tels que les programmes d'études, les inscriptions, les services alimentaires et l'assistance financière.

Le système collégial de la province compte environ 2 100 administrateurs. Plusieurs d'entre eux sont des professionnels hautement qualifiés et chargés de responsabilités de gestion importantes. Les administrateurs détiennent un éventail de titres et de postes, tels que superviseur, adjoint de direction, dirigeant, doyen, directeur et vice-président.

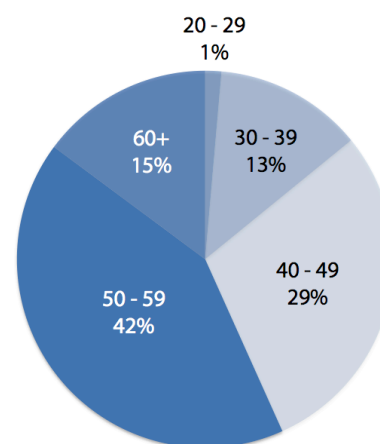
Sexe

- Environ 60 pour cent des administrateurs oeuvrant dans les collèges de l'Ontario sont de sexe féminin et 40 pour cent sont de sexe masculin.

Âge et retraite

- Plus de deux tiers des administrateurs des collèges de l'Ontario sont âgés de 40 à 59 ans.
- La rétention et le recrutement d'administrateurs seront bientôt des enjeux considérablement importants pour tous les collèges. Plus de 35 pour cent des administrateurs sont actuellement admissibles à une certaine forme de retraite, tandis que 11 pour cent sont admissibles à une retraite non réduite (*Source : Régime de retraite des CAAT*).

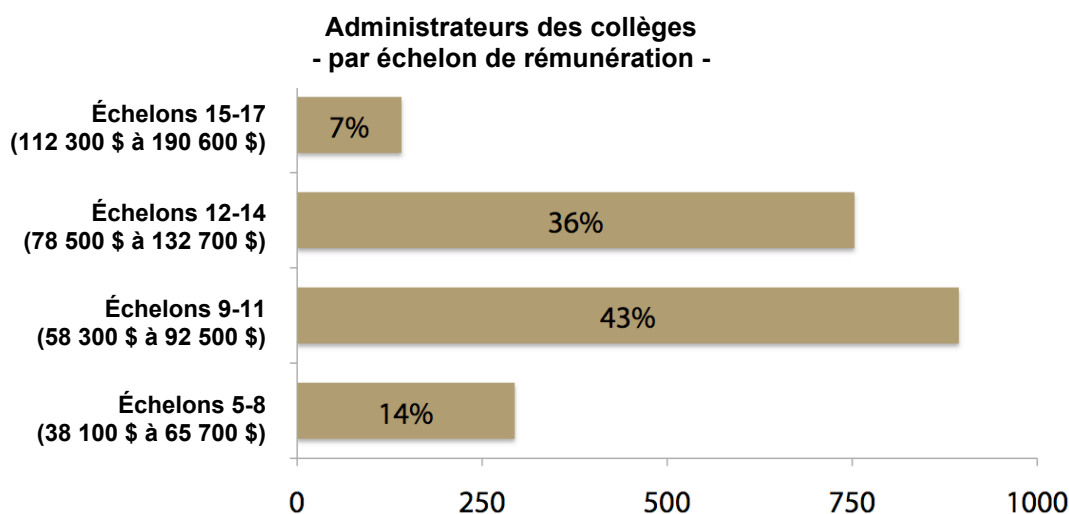
**Administrateurs des collèges
- par catégorie d'âges -**



Source : Conseil des employeurs des collèges

Salaires et avantages sociaux

- La rémunération pour les administrateurs est offerte selon une échelle salariale de 13 échelons, commençant à 38 102 \$ et plafonnant à 190 580 \$.
- La rémunération actuelle pour la majorité des administrateurs se classe dans les échelons moyens, soit 43 pour cent aux échelons 9 à 11 (de 58 300 \$ à 92 500 \$). Plus de 70 pour cent gagnent moins de 100 000 \$ par année.
- Le total des salaires et des avantages sociaux pour le personnel administratif représente environ 14 pour cent du coût total des salaires et des avantages sociaux pour l'ensemble du système collégial de l'Ontario. La rémunération pour le corps enseignant à temps plein compte près de 40 pour cent, et celle du personnel de soutien approche 24 pour cent (Source: *Système d'information financière du Collège*).



Source : Conseil des employeurs des collèges

Remarque : Les pourcentages ne s'additionnent pas à 100 % en raison du chevauchement entre les échelons.

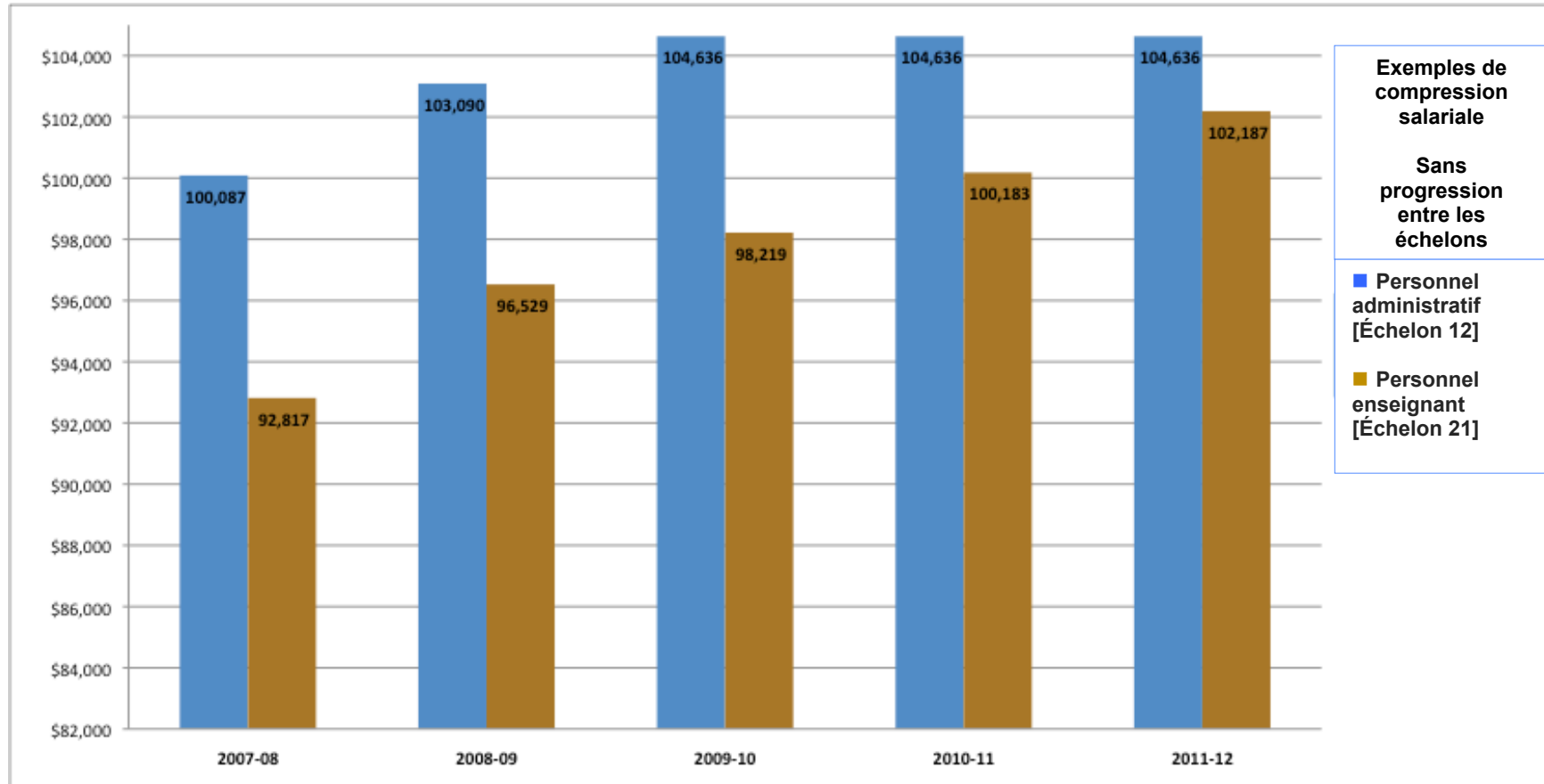
Au sujet de l'APACO

L'APACO est une association professionnelle à participation facultative qui appuie les administrateurs de collèges communautaires en Ontario et préconise au nom de ces derniers, tout en bâtissant et encourageant une excellence administrative axée sur l'amélioration du système collégial.

Établie en 1996, l'APACO profite de l'appui du Conseil des employeurs des collèges et de la société Collèges Ontario. Nous collaborons de près pour aborder les enjeux qui touchent les administrateurs de collège.

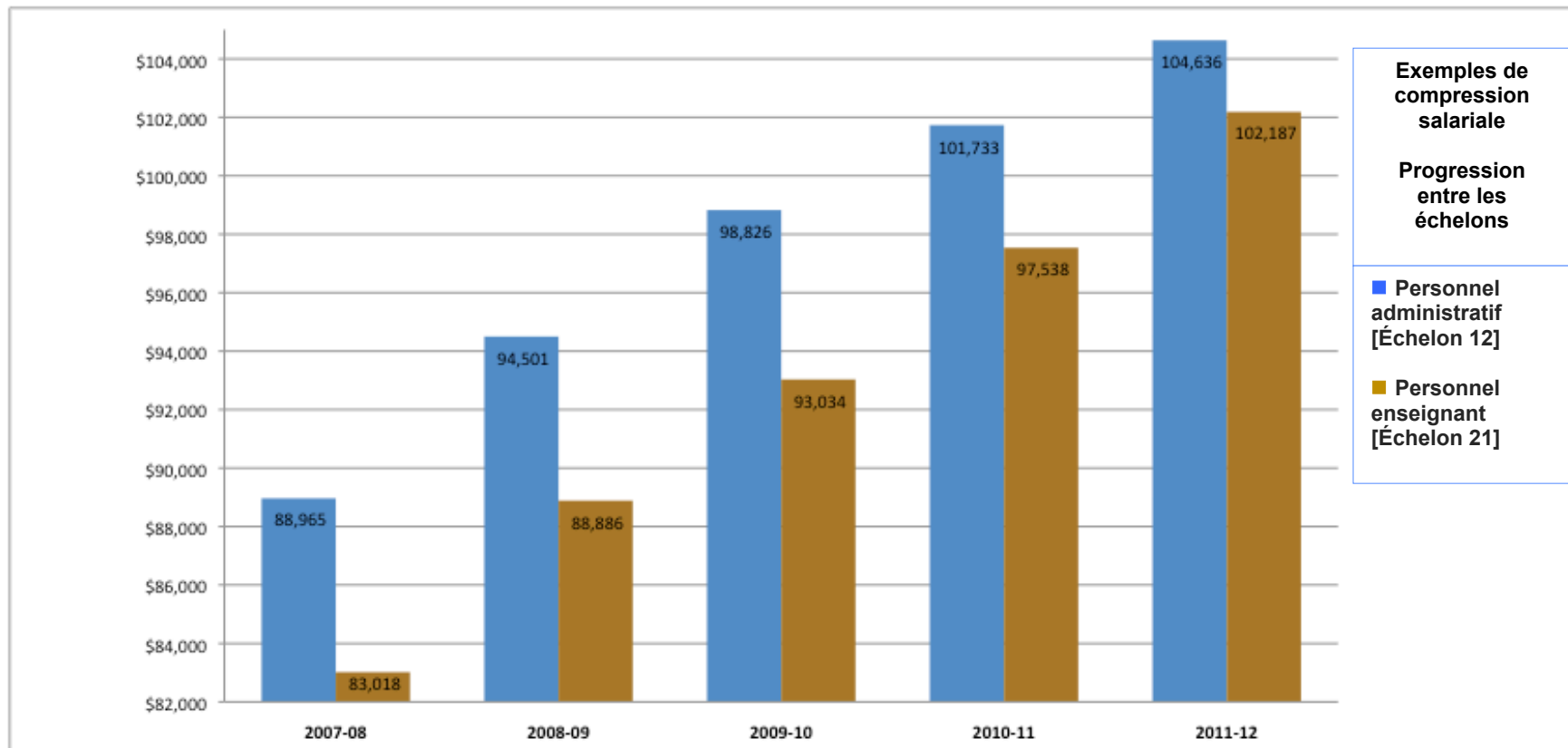
Visitez www.ocasa.on.ca et renseignez-vous davantage.

Personne ressource : Diane Posterski, Directrice générale
1 866 742-5429 poste 102
diane.posterski@ocasa.on.ca



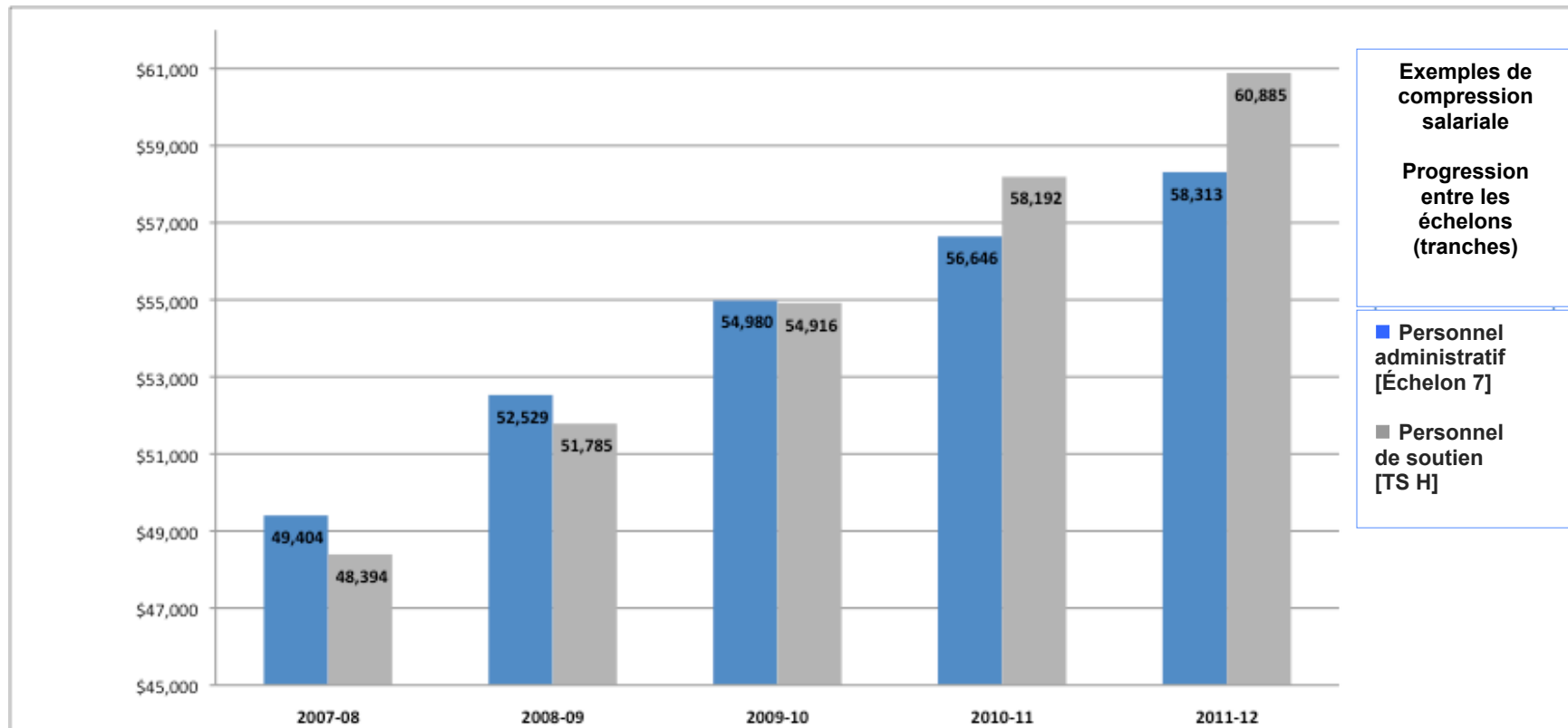
Hypothèses :

- Exemple de personnel administratif à l'échelon maximal de rémunération (12) en 2007-2008
- Absence de rendement exceptionnel
- Exemple de personnel enseignant à l'échelon maximal de l'échelle salariale (21), en 2007-2008
- N'inclus pas l'allocation des coordonnateurs (approximativement 2 700 \$ par échelon)



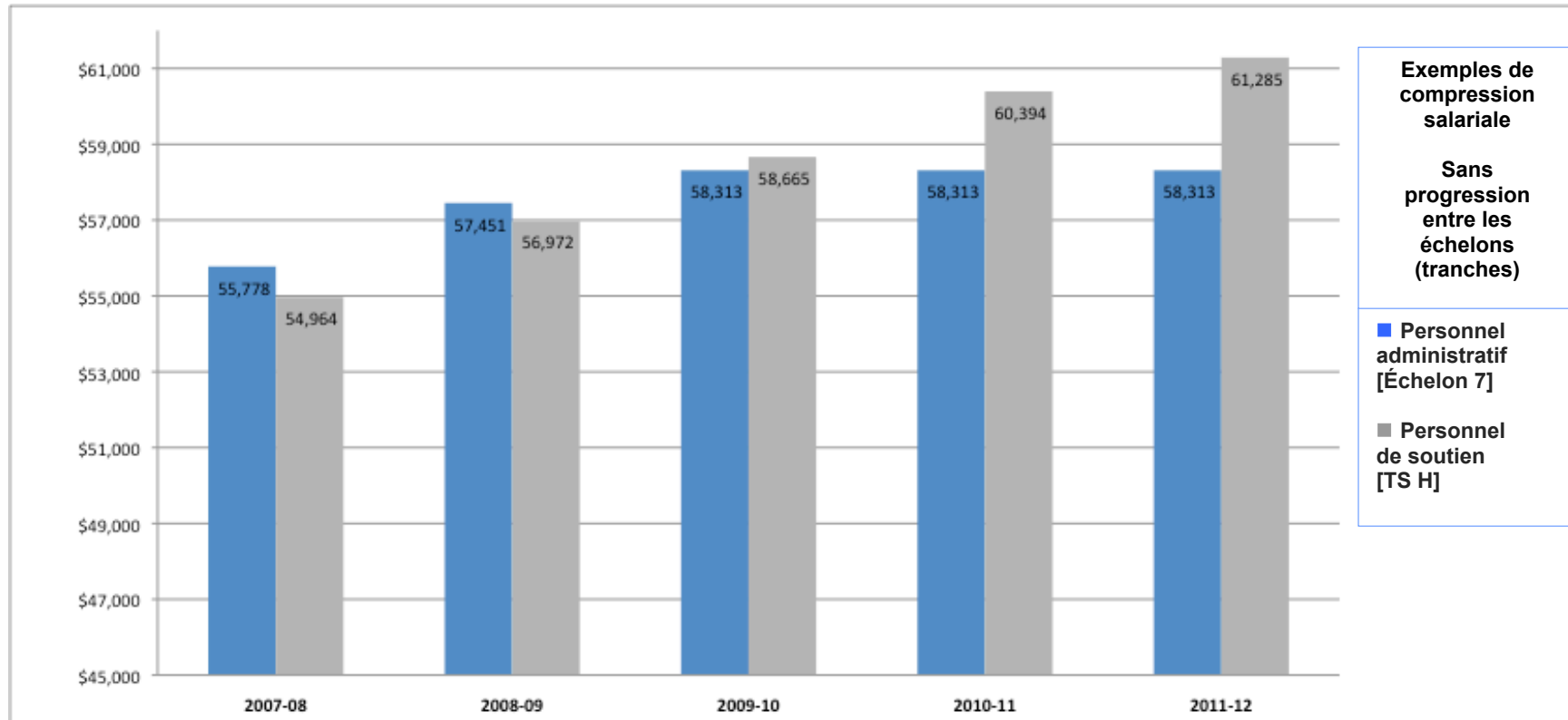
Hypothèses :

- Exemple du personnel administratif progresse pour atteindre l'échelon maximal en 2011-2012
- Exemple du personnel enseignant progresse pour atteindre l'échelon maximal en 2011-2012
- N'inclus pas l'allocation des coordonnateurs (approximativement 2 700 \$ par échelon)



Hypothèses :

- Exemple du personnel administratif progresse pour atteindre l'échelon maximal en 2011-2012
- Exemple du personnel de soutien progresse pour atteindre la tranche salariale (TS) maximale en 2011-2012
- Admissibles à l'allocation spéciale de reconnaissance (425 \$) - 6 mois de service continu, mais moins de 10 ans



Hypothèses :

- Exemple du personnel administratif à l'échelon maximal de rémunération en 2007-2008
- Exemple du personnel de soutien à la tranche salariale maximale en 2007-2008
- Admissibles aux deux allocations spéciales de reconnaissance à compter de, et depuis 2007-2008