

Les tuteurs sont-ils vraiment les « enfants gâtés » du système?

Le conflit actuel qui oppose les tuteurs et tutrices à la Téléuq donne lieu à des interprétations de chiffres qui, parfois, divergent de façon importante entre les parties. Cela peut paraître normal. Encore faut-il ne pas faire dire aux chiffres ce... qu'ils ne disent pas! Nous croyons ainsi utile de déboulonner quelques mythes qui, dans certains cercles, semblent avoir la vie dure et qui, surtout, sont fort loin de la réalité quotidienne.

Gains de la dernière convention : un rattrapage avant tout!

Parlons d'abord de la majoration de 27 % sur trois ans qu'ont obtenue les tuteurs lors de la signature de la convention collective 2003-2005. Sait-on que **60 % de cette majoration visait strictement à compenser une augmentation de tâches!** Donnons un seul exemple : l'utilisation de la télématique. Le courrier électronique est devenu un incontournable, sauf que ce nouvel outil a aussi représenté un accroissement important du temps d'encadrement requis auprès des étudiants. L'employeur a dû, à la suite d'une décision judiciaire favorable aux tuteurs, reconnaître la surcharge de travail et négocier une compensation monétaire. Mais n'est-ce pas là rééquilibrer tout simplement les choses? Autrement dit, si on vous paie pour un horaire de travail de 35 heures et que, soudainement, vous êtes obligés d'en travailler 40, n'est-il pas normal que vous exigiez compensation? Et peut-on parler ici d'une vraie augmentation de salaire?

Combien gagne un tuteur?

Les salaires des tuteurs font par ailleurs régulièrement l'objet d'interprétations qui sont loin de représenter la réalité. Or, à l'échéance de leur convention collective en décembre 2005, quelle était cette réalité?

- En 2005, les tuteurs ont encadré 28 000 étudiants dans 300 cours.

- Le total des salaires versés aux tuteurs représente **8,8 %** des dépenses de fonctionnement de la Télunq.
- Les tuteurs sont payés **104 \$** par étudiant pour un cours de 3 crédits.
- **74 tuteurs – soit la moitié de nos membres** – qui se sont déclarés disponibles à temps complet **ont gagné moins de 30 000 \$.**
- Sur 140 tuteurs actifs, **à peine 13 tuteurs (soit 9 %) ont gagné plus de 50 000 \$.**

Le tutorat, c'est aussi du bénévolat!

Ainsi, les tuteurs touchent 104 \$ pour guider, éclairer, conseiller et évaluer chacun des étudiants qui leur sont confiés, et ce, durant toute la durée d'un trimestre. À cela **s'ajoutent de nombreuses tâches non rémunérées.** À titre d'exemple, tout le monde, à la Télunq, peut facilement imaginer les dizaines d'heures que requiert le seul fait de prendre connaissance de l'ensemble de la matière d'un cours – et d'assimiler cette matière! Or les tuteurs qui se voient assigner un nouveau cours – ou même un cours ayant fait l'objet d'une révision majeure - ne sont pas rémunérés pour effectuer cette tâche, essentielle s'il en est. Qui plus est, il n'est pas rare que des tuteurs interviennent dans 6, 8, 10 cours (et même plus!) pour pouvoir s'approcher de l'équivalent d'une tâche à temps complet. Au bout du compte, cela fait beaucoup d'heures de travail rémunérées... gratuitement!

Parlons d'un autre exemple, celui des modifications de toute nature que les tuteurs proposent régulièrement pour assurer une meilleure appropriation des cours par les étudiants. Les étapes de conception et de réalisation d'un cours ne peuvent tout prévoir. Seules la connaissance et la maîtrise profonde de tous les éléments d'un cours et, surtout, les rétroactions régulières que nous recevons de nos étudiants, nous permettent de proposer des modifications qui n'ont d'autre but que d'améliorer l'offre de services. Or, là non plus, les tuteurs ne sont pas rémunérés pour cette tâche d'enseignement.

Un statut d'emploi éminemment précaire

Sait-on par ailleurs qu'**aucun tuteur n'a de revenu assuré,** puisque tout dépend du nombre d'inscriptions dans chacun des cours offerts à la Télunq et que ce nombre peut

fluctuer à la hausse ou à la baisse. De même, l'abolition d'un cours entraîne inévitablement une perte de revenu pour les tuteurs concernés. Sait-on aussi qu'**en cas de maladie ou d'accident, les tuteurs sont placés devant rien**. Nada! **Prime de départ à la retraite? Aucune! Sécurité d'emploi? Aucune**, le cumul des contrats de travail ne menant jamais à la permanence. Bref, on est loin du pactole, pourtant décrié par d'aucuns.

En contre-partie, ce ne sont pas les qualifications des tuteurs qui manquent au rendez-vous! Ainsi, **plus de la moitié – 55 % - sont détenteurs d'une maîtrise (et 11 % d'un doctorat)**. Qui plus est, parmi les tuteurs embauchés **depuis 1999, 88 % détenaient un diplôme de maîtrise ou de doctorat**. Pendant ce temps, l'employeur soutient mordicus qu'un diplôme de baccalauréat est suffisant pour devenir tuteur dans la plupart des cours de 1^{er} cycle offerts à la Téléuq.

9 semaines de travail de plus par année pour les tuteurs!

Les tuteurs – c'est bien connu - ne font pas de 9 à 5. Comment alors comparer leur travail avec celui qu'effectuent d'autres professionnels de statut comparable? Il faut d'abord calculer le temps équivalant à une charge de travail à temps complet. On estime à **3 heures en moyenne par étudiant** l'ensemble des tâches relatives à l'encadrement, y incluant la correction des travaux et examens. Cette moyenne s'obtient APRÈS avoir soustrait le temps de correction et d'encadrement non réalisé du fait des abandons de cours par certains étudiants, durant un trimestre. Ainsi, un tuteur qui encadrerait 600 étudiants (soit la charge maximale ou l'équivalent d'une personne à temps complet) par année travaille, au total, 1800 heures. À noter toutefois que les congés (vacances ou autres) ne viennent pas diminuer la charge de travail d'un tuteur. **Cette charge est tout simplement reportée à plus tard.**

À titre de comparaison, les employés réguliers de la Téléuq sont payés pour 1820 heures annuellement, à raison de 35 heures/semaine pendant 52 semaines. Cependant, comme le montre le tableau qui suit, le nombre d'heures travaillées n'EST PAS ÉGAL à 1820 heures. Pourquoi? À cause des congés de toute nature : vacances, congés de maladie,

congés pour obligations parentales, congés fériés et mobiles, horaire d'été. Le total de ces heures s'établit en fait à 345. Il s'agit donc d'un **écart de... 22 %** au détriment des tuteurs, ce qui est énorme! C'est exactement comme si on vous obligeait à **travailler 46 jours de plus – ou plus de 9 semaines! - chaque année, mais.. pour le même salaire!**

**CHARGE ANNUELLE DE TRAVAIL :
TUTEURS ET EMPLOYÉS RÉGULIERS DE LA TÉLUQ**

	TUTEUR, TUTRICE	EMPLOYÉS RÉGULIERS
NOMBRE D'HEURES <u>PAYÉES</u> PAR ANNÉE	1800 heures (600 étudiants X 3 heures)	1820 heures (35 heures X 52 semaines)
NOMBRE D'HEURES <u>CHÔMÉES ET</u> <u>PAYÉES</u> PAR ANNÉE	0 heure Le tuteur doit reprendre les heures de travail laissées en suspens durant ses vacances annuelles et ses congés de maladie, le cas échéant.	345 heures vacances : 140 h maladie et congés familiaux: 70 h congés fériés et mobiles : 105 h horaire d'été : 30 h en moins
NOMBRE D'HEURES <u>TRAVAILLÉES</u>	1800 heures	1475 heures
ÉCART	(1800 – 1475) ÷ 1475 = 22 % 46 jours de travail de plus par année pour les tuteurs	

Par conséquent, étant donné que les tuteurs travaillent 22 % plus d'heures (sur une base à temps complet), **toute comparaison, à des fins de recherche d'équité interne, doit impérativement tenir compte de cet écart.** Pour pouvoir comparer, il importe donc de ramener le salaire de chaque catégorie d'emploi à un taux horaire. Pour les fins de cet exercice, établissons la comparaison avec ce que gagnent, pour chaque heure « travaillée », les spécialistes en sciences de l'éducation et les coordonnateurs à l'encadrement. Mentionnons simplement qu'au sommet de l'échelle salariale de leur

catégorie d'emploi, ces derniers gagnent **28 % de plus qu'un tuteur pour chaque heure « travaillée »**.

Disons enfin un mot des chargés d'encadrement de la Télug. Ces derniers se voient accorder en moyenne 10 heures d'encadrement par étudiant, **soit plus de 3 fois le nombre d'heures d'encadrement par étudiant** que celui prévu pour les tuteurs. Or les étudiants de 2^e cycle sont censés – logiquement! - avoir atteint un degré d'autonomie autrement plus élevé que les étudiants de 1^{er} cycle! Ces 10 heures d'encadrement rémunérées sont ainsi largement suffisantes pour tenir compte de tâches qui, elles, sont non rémunérées pour les tuteurs (ex. : appropriation du matériel de cours, congés de maladie). Voilà pour l'équité interne!

Pourquoi se comparer aux chargés de cours?

Il nous faut maintenant nous comparer à ceux et celles – ailleurs qu'à la Télug - dont les tâches sont comparables aux nôtres. C'est ce qu'on appelle l'équité externe. Oublions tout de suite les auxiliaires d'enseignement, titre d'emploi d'ailleurs réservé aux étudiants inscrits à un programme d'études universitaires. Qu'il nous suffise de dire que prétendre comparer notre contribution professionnelle avec cette catégorie d'emploi non seulement dénote un manque de sérieux total, mais dévalorise ET le travail de ceux et celles qui assurent l'encadrement des étudiants, ET, surtout, la valeur même des attestations et diplômes qui viennent coiffer la réussite d'un cours.

C'est, bien sûr, avec les chargés de cours (notamment ceux de l'UQÀM) qu'il convient de nous comparer. Pourquoi? D'abord, il est vrai que leurs tâches ne sont pas les mêmes (à noter qu'il n'en va pas autrement entre les professeurs de l'UQÀM et ceux de la Télug, ce qui n'a pourtant pas empêché celle-ci d'accorder dans l'ensemble à ses professeurs un rattrapage salarial pour atteindre les conditions offertes aux professeurs de l'UQÀM). Ainsi, les chargés de cours ont, entre autres responsabilités, celle de concevoir le contenu des cours. En revanche, les tuteurs ont développé une expertise dans l'encadrement des étudiants - en comparaison avec l'enseignement traditionnel - précisément parce que nous devons nous assurer du suivi de l'apprentissage des connaissances et habiletés, mais dans

un contexte d'enseignement à distance. Nous le faisons sous forme individualisée et asynchrone, ce qui nous distingue de nos collègues chargés de cours. En somme, nous devons nous assurer par tous les moyens que l'étudiant chemine à bon port, mais cela SANS QU'IL SOIT DEVANT NOUS, ce qui ajoute à la complexité du contexte d'enseignement et rend notre tâche d'autant exigeante. L'exercice de ces fonctions exige donc un haut degré d'autonomie professionnelle.

En revanche, **chargés de cours et tuteurs font un travail fort semblable concernant l'évaluation des apprentissages, la notation des travaux ainsi que la sanction de la réussite – ou de l'échec - d'un cours.** En outre, dans les deux cas, nous parlons d'**enseignants universitaires à statut précaire.** Mentionnons enfin que, **à l'UQÀM, le tutorat fait partie,** à l'instar de la supervision de stage ou de l'encadrement des étudiants dans un laboratoire ou un atelier, **des tâches d'enseignement des chargés de cours.** Bref, la comparaison avec ces derniers n'a rien du... hasard!

Étant donné qu'il s'agit ici de se comparer, parlons maintenant du salaire des chargés de cours de l'UQÀM. Qu'il suffise de mentionner que si un chargé de cours de l'UQÀM se voyait confier une charge de tutorat (1 étudiant) selon les taux établis à sa convention collective, la Téléq devrait le payer entre 129 \$ et 177 \$ selon sa position dans l'échelle salariale. Au point milieu de l'échelle salariale, ce serait 153 \$ par étudiant que la Téléq devrait verser au chargé ce cours de l'UQÀM pour encadrer un étudiant en 2008. Rappelons que les tuteurs gagnent présentement 104 \$ par étudiant, soit **32% de moins.**

Ainsi donc, qu'ils se comparent à l'interne ou à l'externe, les tuteurs, à l'évidence, sont l'objet d'une grave iniquité, qui se traduit par une rémunération largement inférieure, compte tenu de la charge de travail d'un tuteur à temps complet. L'écart est donc substantiel et commande un net redressement. De quel ordre?

Quelle avenue de solution proposons-nous?

Compte tenu de tout ce qui précède, nous estimons que le principe d'équité interne devrait – et doit – prévaloir afin qu'un correctif définitif soit apporté à cette situation. En

fait, nous demandons tout simplement que les conditions de rémunération s'appliquant aux tuteurs soient équivalentes – tout en tenant compte de la scolarité et de l'expérience requises pour encadrer un cours - aux conditions qui s'appliquent aux professionnels pédagogiques de la Téléq. Toutefois, **À DES CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION ÉQUIVALENTES DOIT BIEN ÉVIDEMMENT CORRESPONDRE UNE CHARGE DE TRAVAIL ÉQUIVALENTE** – soit, en l'occurrence, 1475 heures par année - à défaut de quoi aussi bien faire dire ce que l'on veut au principe d'équité!

En pratique, cela signifie que le taux de rémunération pour encadrer un étudiant devra être ajusté en conséquence. Toutefois, il est bien entendu que la charge de travail pour encadrer un étudiant doit continuer à être ce qu'elle est présentement, soit **3 heures**. Il serait inconcevable, en effet, que la qualité du service offert aux étudiants soit moindre que ce qu'elle est aujourd'hui. Il s'ensuit que le nombre d'étudiants maximum à encadrer, pour un tuteur considéré à temps complet, devra être rajusté à la baisse. En somme, nous parlons tout simplement ici de l'application concrète du principe d'équité interne, sans plus.

Cela dit, ce qui précède **ne ferait que réduire l'écart – soit de 32 % à 17 % - nous séparant des chargés de cours de l'UQÀM**. On serait donc très loin d'une parité avec cette catégorie d'emploi! Au surplus, les clauses normatives (telles l'assurance salaire et la prime de départ à la retraite) applicables aux chargés de cours de l'UQÀM représentent des demandes que nous, tuteurs, continuons à revendiquer.

Autrement dit, on ferait ainsi disparaître l'iniquité provenant du fait que les tuteurs travaillent 22 % plus d'heures que les autres catégories d'employés réguliers. Au surplus, un tel dévouement serait sans doute gage d'une plus grande qualité de service, du fait que les tuteurs n'auraient plus à exercer une surcharge de travail pour obtenir une rémunération qui corresponde à un salaire digne d'un professionnel. Ce nouveau contexte ne pourrait donc qu'améliorer l'environnement pédagogique et la qualité de l'encadrement, ce dont seraient susceptibles de bénéficier grandement les étudiants.

En conclusion, la réputation de la Télunq n'est plus à faire pour ce qui est de la qualité de l'enseignement. Nous devons cette réputation en bonne partie au dévouement et à la compétence des professeurs et professionnels pédagogiques rattachés à notre établissement. Cela n'en rend pas moins **l'apport des tuteurs et des tutrices essentiel à l'acte d'enseignement dans le contexte de la formation à distance offerte par la Télunq**. Nous estimons, par conséquent, que les conditions de travail des tuteurs et des tutrices doivent être à la hauteur de leurs responsabilités, ainsi qu'être justes et équitables. Moyennant le respect de ces conditions, les plus grands espoirs sont permis pour favoriser un règlement rapide et définitif du conflit actuel.