

Présentation du

**Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-
Brunswick**
(Syndicat du Nouveau-Brunswick)

à la

**Commission sur l'éducation postsecondaire
au Nouveau-Brunswick**

Soumise le 30 avril 2007

INTRODUCTION

Le Syndicat du Nouveau-Brunswick est heureux de pouvoir profiter de l'occasion pour participer à l'examen, par le Commission, de l'enseignement postsecondaire au Nouveau-Brunswick. Nous comptons 8 300 membres répartis dans 21 groupes dans la province, où ils représentent des fonctionnaires, des employés en soins de santé et dans des foyers de soins, ainsi que des employés du secteur des services et de la fabrication.

Nous représentons plus particulièrement 1 000 employés de quatre des cinq groupes de négociation établis pour le personnel du système des collèges communautaire, soit des instructeurs, des employés en soutien administratif, des professionnels de la catégorie non enseignants et des conseiller des programmes d'apprentissage. (Voir la liste complète des postes à l'Annexe A.) Nos membres offrent une formation aux étudiantes et étudiants des collèges communautaires du Nouveau-Brunswick et ils tiennent à cœur leurs établissements, leurs étudiants et la province qu'ils servent.

CONTEXTE

Le Syndicat du Nouveau-Brunswick accepte le double défi présenté par la Commission dans votre document de travail, soit en ce qui concerne les exigences d'une économie mondiale et la réalité démographique d'une population scolaire à la baisse. Nous acceptons aussi le fait que tout examen de l'enseignement supérieur dans la province doit porter à la fois sur nos universités et nos collèges communautaires.

En 2005, le système des collèges communautaires a entrepris un examen public de son mandat sous le titre *Modernisation du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick*. Nous avons mentionné à cette occasion que le système lutte pour sa survie. Les influences économiques des 20 dernières années obligent les administrateurs actuels du système à se démenier pour trouver des ressources nécessaires au maintien des programmes réguliers, sans compter qu'il faut remplacer les installations physiques et l'équipement et investir dans de nouveaux programmes. Le concept de l'organisme de service spécial, qui a été lancé en 1996 et qui devait affermir les bases économiques du système, n'a pas donné les résultats escomptés. Depuis 2005, le Collège a lancé une révision ambitieuse de ses cours et programmes, et donné un meilleur accès et plus de flexibilité aux étudiants, notamment par une mise à jour complète de ses programmes d'études, une initiative qui a le soutien du Syndicat du Nouveau-Brunswick. Le problème persiste parce qu'il n'a pas obtenu les ressources voulues pour accomplir une telle tâche et les autres tâches requises pour l'amélioration du système.

RÉPONSE AU DOCUMENT DE TRAVAIL :

ACCESSIBILITÉ :

Au cours des 20 dernières années, les politiques publiques ont délibérément ou accidentellement eu pour effet de minimiser la valeur d'une éducation dans les collèges communautaires. Le gouvernement n'a pas augmenté sa contribution pour couvrir l'augmentation des coûts, de telle sorte qu'il a fallu augmenter les frais d'inscription aux programmes des collèges. Cela a rendu ces programmes moins attrayants, surtout au cours des années où il n'était pas facile de trouver au Nouveau-Brunswick des débouchés pour les compétences enseignées par les programmes du CCNB.

La politique du gouvernement a aussi encouragé les étudiants, surtout en technologie de l'information, à s'adresser non seulement au Collège communautaire, mais aussi au secteur privé. En particulier au cours des années de McKenna, le gouvernement a dit aux étudiants que les études dans les écoles de métiers n'étaient pas suffisantes et qu'il fallait des études universitaires. À l'heure actuelle, les salaires élevés payés en Alberta pour une main-d'œuvre non qualifiée offrent une autre option au travail aux élèves du secondaire et aux autres jeunes adultes.

Les réductions budgétaires successives, les gels de recrutement et les autres réductions des effectifs au gouvernement ont empêché le système des collèges communautaires de contrer les facteurs négatifs ci-dessus. Le budget de marketing du CCNB est très faible comparativement à celui des universités et de certains établissements d'enseignement privés de la région. Nous pensons que l'accès à une excellente formation dans des écoles de métiers dépend surtout de la politique du gouvernement. C'est que dans notre province le CCNB a beaucoup moins les moyens de relever le défis d'un accès que les universités.

Nous sommes d'accord pour dire que l'expansion du système actuel de collèges communautaires, qui compte actuellement 11 campus dans la province, était en grande partie non planifiée et d'inspiration politique. Il reste que ces campus régionaux, surtout dans le Nord, jouent un rôle social et économique vital dans leurs collectivités. Il faut donc les considérer comme un moyen de politique publique indispensable pour le maintien de la viabilité économique de leurs régions. Pour leur part, les campus francophones jouent un rôle de premier plan dans la préservation de la culture rurale francophone au Nouveau-Brunswick. Pour la population du Nouveau-Brunswick, l'accessibilité suppose un accès à des moyens de formation dans toutes les régions plutôt que seulement dans les grands centres urbains.

PERTINENCE ET SOUPLESSE :

L'accès à une éducation dans un collège communautaire reste aussi important que dans le passé. Une formation universitaire est bonne, mais ce n'est pas pour tout le monde. C'est pour cela que les étudiants au CCNB risquent de ne plus s'y retrouver si leur collège adopte un modèle trop semblable à celui des universités et s'intègre au point de perdre ses points forts et son identité propres. Des élèves ont expliqué à nos membres

qu'ils avaient choisi une formation au CCNB plutôt qu'ailleurs notamment pour les raisons suivantes :

- Enseignement à de petits groupes – en présence d'un enseignant qui vous connaît.
- Moins d'exposés comme tels et plus de formation pratique.
- Stages de travail.
- Employabilité – possibilité d'occuper immédiatement un emploi.
- Coût – beaucoup moins élevé que pour la plupart des autres études postsecondaires.
- Local – études dans leurs propres localités.

Le Syndicat du Nouveau-Brunswick pense que le Collège communautaire devrait chercher encore à offrir des cours et des programmes qui donneront à leurs étudiants les connaissances techniques et l'apprentissage des métiers dont ils ont besoin pour obtenir un bon emploi.

Toutefois, il reste que notre système de collèges communautaires n'a pas les moyens de répondre en temps opportun aux besoins de l'industrie et aux changements du marché du travail aux niveaux local et mondial. Le Syndicat du Nouveau-Brunswick pense que le modèle de gouvernance actuel du CCNB ne convient plus. Le CCNB est une division du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, et est dirigé par des bureaucrates du gouvernement qui doivent s'en tenir aux prescriptions de la *Loi sur la fonction publique*, de la *Loi sur l'administration financière* et de diverses politiques gouvernementales visant à garantir un bon fonctionnement de la fonction publique provinciale, mais qui ne conviennent pas pour un établissement d'enseignement. Il existe d'autres modèles qui sont facilement accessibles, comme *College of the Atlantic* à Terre-Neuve.

QUALITÉ ET RESPONSABILITÉ :

Le Collège pourra offrir une meilleure qualité et faire preuve d'une meilleure responsabilité s'il est maître chez lui, et s'il a sa propre structure de gouvernance et ses propres politiques. On ne voit pas au juste ce qu'il est possible de tirer de la surveillance par un organisme comme la Commission de l'enseignement supérieur des provinces Maritimes ou un établissement provincial semblable. Ce qu'il faut, c'est un établissement d'enseignement plus souple, qui peut prendre ses propres décisions et qui est responsable devant sa propre collectivité et sensible à ses besoins, c'est-à-dire aux étudiants, à l'industrie et aux collectivités locales dans lesquelles elles se trouvent, et compte tenu de notre dualité linguistique. Il faudra toujours un contrôle par un gouvernement central, à Fredericton, parce que celui-ci a le devoir de faire en sorte que l'argent des contribuables soit bien dépensé, mais il faudrait qu'un tel contrôle soit plutôt limité.

Les modèles d'assurance de la qualité peuvent finir par obséder les établissements d'enseignement. Dans le passé, le système du CCNB a dépensé beaucoup d'énergie pour suivre les engouements à la mode, ce qui a donné des résultats douteux. En fin de compte, toutefois, une bonne éducation devra s'appuyer sur un bon leadership, sur les gens les plus compétents que nous pourrions attirer comme enseignants et administrateurs, et sur les ressources voulues.

EFFICACITÉ ET COLLABORATION :

Le Syndicat du Nouveau-Brunswick appuie bon nombre des points proposés dans les mémoires du CCNB et de l'Université du Nouveau-Brunswick et dans le document de travail sur de meilleurs rendements et sur une collaboration possibles entre les universités et les collèges communautaires. Nous appuyons en particulier le protocole de crédit par crédit, de même que la bibliothèque électronique et l'infrastructure électronique dont il est fait mention à la page 15 du mémoire de l'Université du Nouveau-Brunswick. Nous sommes aussi ouverts à l'idée d'une co-occupation des installations universitaires et collégiales et à l'idée de donner des cours universitaires de première année et de deuxième année dans des campus locaux du Collège communautaire. Avant de donner un plein soutien à ces idées, toutefois, il faudrait en discuter plus longuement et entrer plus dans les détails à leur sujet. Nous sommes aussi en faveur de la création d'un véritable campus du Collège communautaire dans la région de Fredericton.

Ce que le Syndicat du Nouveau-Brunswick n'appuie pas, c'est l'idée que le Collège communautaire comme institution provinciale ou locale adopte le modèle des universités ou devienne tout simplement un système d'accès à des études universitaires. La mise en valeur, l'approche et les méthodes ne sont pas les mêmes dans les universités et les collèges, et il faudrait que ce soit maintenu. Le Collège communautaire doit conserver et renforcer son identité particulière et ses liens avec ses collectivités s'il veut attirer la proportion voulue d'étudiants au niveau postsecondaire.

FINANCES

Comme il est mentionné plus haut, nous pensons que le système des collèges n'a pas pu atteindre son potentiel à cause d'un manque de fonds de la part du gouvernement. Les conséquences de l'insuffisance de fonds sont bien visibles dans le système, comme le vieillissement de l'infrastructure, des budgets limités pour le marketing, le manque d'argent à investir dans de nouveaux programmes et des salaires inférieurs à ceux de la région et nettement inférieurs aux moyennes nationales.

Il y a une limite au montant que les étudiants du Nouveau-Brunswick peuvent ou acceptent de payer pour s'inscrire à des cours du Collège communautaire. Nos membres qui travaillent dans le système nous disent que leurs diplômés, comme ceux des universités, quittent la province pour obtenir ailleurs des emplois plus rémunérateurs, et ce en grande partie parce qu'ils ont des dettes d'étudiants élevées. Il est pénible pour les

instructeurs, qui ont vécu et travaillé au Nouveau-Brunswick durant toute leur vie, de voir leurs enfants et les enfants de leurs voisins quitter la province pour se trouver du travail, alors que dans le passé il était possible d'obtenir un diplôme sans s'endetter outre mesure et de trouver du travail sur le marché local.

Il faut une révision des arrangements de base du système des collèges communautaires. Toutefois, la solution ne consiste pas à intégrer les systèmes des universités et des collèges. À cet égard, nous appuyons l'opinion exprimée par le CCNB pour dire qu'avec une telle intégration il serait plus difficile d'obtenir des fonds et les programmes des collèges passeraient toujours en deuxième place en matière de développement.

RECOMMANDATIONS :

- 1. Que le CCNB conserve son identité comme réseau de formation distinct de celui des universités et continue à enseigner aux élèves les compétences voulues dans les domaines des métiers et en technologie pour leur permettre d'obtenir de bons emplois au Nouveau-Brunswick.**
- 2. Que le CCNB garde le rôle vital qu'il joue dans la vie sociale et économique des collectivités et régions de ses campus.**
- 3. Que le CCNB cesse de faire partie de la fonction publique et puisse se donner son propre modèle de gouvernance.**
- 4. Que l'on encourage une collaboration entre les universités et les collèges communautaires, mais sans pour autant sacrifier l'identité distincte des collèges communautaires.**
- 5. Que les dispositions en matière de financement du système des collèges communautaires soient révisées afin de prévoir assez d'argent pour leur permettre d'investir dans de nouveaux programmes et des immobilisations, d'attirer des nouveaux étudiants et de recruter les éducateurs professionnels et les administrateurs qu'il faut pour l'atteinte des objectifs d'un réseau moderne de collèges communautaires.**

Soumis respectueusement ce 30 avril 2007.

.....
Tom Mann
Directeur exécutif

Personnel de soutien administratif

Assistants administratives

Conseillers et conseillères en apprentissage

Instructeurs et instructrices du Collège communautaire

Chefs des départements du Collège communautaire

Conseillers adjoints et conseillères adjointes des programmes scolaires

Agents et agentes de développement de programmes

Doyens et doyennes

Conseillers et conseillères d'orientation

Coordonnateurs et coordonnatrices de l'alphabétisation

Gestionnaires de projets

Secrétaires

Conseillers et conseillères en formation