



RECONNAISSANCE *et* RESPECT

Halte aux heures non rémunérées des aides-enseignantes en C.-B.

RECONNAISSANCE & RESPECT

Halte aux heures non rémunérées
des aides-enseignantes en C.-B.

Préparé par : John D. Malcolmson, Ph.D.
Conseiller syndical à la recherche du SCFP
Bureau régional de la C.-B.
Novembre 2008

Note de l'auteur

La recherche qui a mené au présent rapport a bénéficié de la participation et du soutien de nombreuses personnes :

Trish Mack (conseillère syndicale du SCFP) et Kathryn Farr (section locale 441 du SCFP), qui représentent le SCFP au comité des aides-enseignantes formé dans la foulée des négociations du personnel de soutien de 2006 pour assurer le suivi des recommandations sur le travail non rémunéré des aides-enseignantes.

Les membres du comité des ressources des aides-enseignantes, aussi créé après les négociations de 2006 pour prodiguer des conseils sur le déroulement de la recherche et appuyer le sondage en ligne : Susan Blair (section locale 2098 du SCFP), Kenny Brett (section locale 15 du SCFP), Ayn Cargill (section locale 606 du SCFP), Lori Russell (section locale 440 du SCFP), Sandi Taylor (section locale 4177 du SCFP), Dee Beattie (section locale 728 du SCFP) et Barb Clapton (section locale 2545 du CMAW).

Un merci tout spécial à Bill Pegler (coordonnateur du secteur K-12 du SCFP) et à Roseanne Moran et Murray Bush (conseillers aux communications du SCFP) pour leurs commentaires, leurs conseils et leur soutien à des moments clés du sondage et dans la préparation du présent rapport.

Merci aussi au SCFP national qui a aidé à la mise en œuvre du sondage grâce au Fonds pour les initiatives en stratégie, et à la division du SCFP-C.-B. qui a aidé à lancer le sondage au congrès de la division en avril 2008.

Enfin, il faut saluer des nombreuses aides-enseignantes qui travaillent avec les élèves des écoles de la Colombie-Britannique, surtout celles et ceux qui ont pris part au sondage et qui ont partagé leurs réflexions sur le problème du travail non rémunéré.

Sommaire

En appuyant les élèves qui ont besoin d'un soutien spécial pour réaliser leur potentiel, les aides-enseignantes (AE) jouent un rôle spécifique et essentiel dans notre système scolaire public. Comme le montre le présent rapport, les AE sont mus par une intégrité professionnelle et un engagement sans pareil. Elles se préoccupent profondément du bien-être de leurs élèves et de leurs familles. Elles sont souvent une force invisible dans la sécurité des écoles et dans la promotion de milieux d'apprentissage productifs. Mais, contrairement aux enseignants et aux administrateurs, les AE ne touchent pas de salaire. Elles sont plutôt payées à l'heure et la question du temps de travail attribué payé est au cœur d'un problème critique du système public d'enseignement de la Colombie-Britannique.

Au printemps 2008, le SCFP a mené un sondage en ligne sur les conditions de travail des 12 500 AE de la province. L'idée du sondage est née de rapports provenant de toutes les régions de la province sur le travail non rémunéré et le sous-financement systématique des heures de travail des AE. Le temps de travail est non rémunéré lorsque les aides-enseignantes n'ont pas suffisamment d'heures attribuées payées pour terminer leur travail en respectant une norme de qualité élevée qui assure la sécurité et le bien-être des élèves. Dans ces circonstances, les AE doivent souvent effectuer des heures additionnelles non rémunérées pour accomplir leurs tâches correctement.

La définition du problème et la recherche de solutions ont commencé au moment des négociations collectives de 2006 du personnel de soutien scolaire en Colombie-Britannique. Les représentants des employeurs et des syndicats ont formé un comité mixte pour faire enquête et soumettre des recommandations sur le problème du travail non payé. Les travaux du comité ont mené à la production d'un sondage auprès des AE axé principalement sur le temps de travail non rémunéré.

Plus de 4 000 sondages ont été remplis au début de 2008, ce qui représente un taux de réponse de 40 pour cent des AE employés, sur une base permanente ou temporaire, dans les écoles publiques de la Colombie-Britannique. Le SCFP a demandé la participation de tous les AE et le personnel de 54 des 60 districts scolaires de la Colombie-Britannique – même ceux où les AE sont représentés par d'autres syndicats – y ont pris part.

Voici les principales conclusions du sondage :

- Une majorité écrasante des AE de tous les districts scolaires participants, peu importe le type et le niveau des écoles, qui effectuent un large éventail de tâches spécifiques aux AE ont dit effectuer du travail non rémunéré, ce qui confirme que le travail non rémunéré est un problème endémique du système scolaire.
- Les aides-enseignantes disent que leurs emplois comportent beaucoup d'obligations non reconnues et que leur journée de travail ne comprend pas assez d'heures pour leur permettre d'accomplir leurs tâches selon les niveaux professionnels élevés auxquels elles s'astreignent.
- L'organisation du travail des AE autour des périodes de classe (« bell-to-bell ») est le principal facteur qui entraîne du travail non rémunéré; en effet, les AE ont 26 heures de travail rémunéré par semaine, ce qui ne leur permet pas vraiment de planifier et de préparer leurs tâches, ni de se réunir ou de collaborer entre eux.

- Les principales raisons invoquées par les AE qui font du travail non rémunéré ont trait aux préoccupations professionnelles quant au bien-être de leurs élèves et au manque de temps pour répondre à ces besoins selon des normes professionnelles élevées.
- Le volume moyen de travail non rémunéré effectué chaque semaine s'élève à 1,9 heure. La recherche montre que les AE doivent effectuer 800 000 heures additionnelles par année pour faire fonctionner le système.
- Le travail non rémunéré représente une subvention implicite dont la valeur annuelle équivaut à plusieurs millions de dollars.
- Les AE font régulièrement du travail non rémunéré dans le cadre de leurs tâches. Ce travail s'effectue à toutes les heures de la journée —avant, pendant et après le travail, de même que les soirs et les fins de semaines.
- Les AE considèrent que l'augmentation du temps de travail rémunéré est essentielle à tout effort visant à corriger les problèmes reliés au travail non rémunéré.
- Les AE disent avoir besoin de plus d'heures rémunérées pour mener à bien le développement de ressources connexes à leur travail, pour disposer du temps de consultation et d'interaction nécessaire avec d'autres AE et des enseignants au sujet des élèves, pour élaborer et mettre en œuvre des programmes individualisés pour les élèves, pour assister à des réunions qui concernent directement leur travail et pour assurer la sécurité et le bien-être des élèves.
- Les conclusions du sondage confirment que les AE de la Colombie-Britannique possèdent un large éventail de compétences reconnues en éducation et ont à cœur de parfaire ces compétences par des cours, des ateliers et d'autres moyens de formation.
- Les AE expriment leur grande insatisfaction devant le manque de réponse à leurs besoins en développement professionnel et en formation continue. Elles disent vouloir un meilleur soutien pour se perfectionner dans leur domaine afin de pouvoir mieux faire face aux problèmes et aux défis rencontrés quotidiennement avec les élèves dont elles s'occupent.
- Les données du sondage montrent qu'en moyenne, les AE de la Colombie-Britannique effectuent environ 1 040 heures rémunérées par année et ont un revenu annuel de moins de 23 000 \$.

Ces conclusions arrivent à un moment où l'on prend de plus en plus conscience de l'importance pour notre système scolaire d'assurer à tous les élèves une inclusion maximale et la possibilité de s'instruire. Dans ce contexte, les AE ont utilisé le sondage pour insister sur le fait qu'elles ont besoin de plus de temps rémunéré pour faire correctement leur travail. Pour les AE, c'est ainsi que doivent se manifester la reconnaissance et le respect qu'elles souhaitent.

Table des matières

Sommaire	3
Introduction.....	6
Tâches rémunérées des aides-enseignantes.....	20
Heures non rémunérées au travail	29
Compétences et aspirations des AE en matière d'éducation.....	41
Les AE au travail et la pression subie pour faire du travail non rémunéré.....	44
Commentaires et conclusion	55
Annexe 1: compilation du sondage	57
Annexe 2 : L'instrument de sondage.....	58

Introduction

Pendant les négociations collectives de 2006 du personnel de soutien du système scolaire public de la Colombie-Britannique, les représentants des employeurs et des syndicats ont convenu des dispositions suivantes dans la *Lettre d'entente-cadre* :

- « 28. Pendant la présente ronde de négociations collectives, les représentants des syndicats du personnel de soutien étaient préoccupés par le travail non rémunéré effectué par les aides-enseignantes.
- 29. Les parties ont convenu de former un comité d'aides-enseignantes qui sera composé de deux (2) représentants des syndicats du personnel de soutien qui sont signataires de la présente LE, et de deux (2) représentants de la BCPSEA, au plus tard le 1^{er} juillet 2006. Le comité fera enquête et soumettra des recommandations sur la question, y compris des suggestions de résolutions destinées aux districts et aux sections locales. »

Ces dispositions répondent aux préoccupations soulevées par le recours accru au travail non rémunéré effectué par les aides-enseignantes (AE), surtout celles qui offrent des services d'éducation spécialisée.

Les AE représentent une catégorie d'employés des écoles publiques dont l'importance a considérablement grandi au cours des deux dernières décennies. Le titre « aide-enseignante » renvoie à une grande catégorie d'emplois qui couvrent de nombreux postes différentes au sein du personnel de soutien des écoles publiques. Les titres des emplois des AE varient selon le district et selon le contenu. Parmi les plus souvent utilisés, on peut citer les « aides pédagogiques spécialisées », les « aides-enseignantes accréditées », les « assistantes spécialisées », les « aides Autochtones », les « aides pédagogiques » et les « travailleurs des services aux jeunes ».

Une bonne partie de la croissance de cette catégorie d'emploi est due aux changements dans l'éducation spécialisée, en particulier la mise en œuvre d'une politique prévoyant l'inclusion des élèves en éducation spécialisée et de leur intégration, le cas échéant, aux classes normales. Les AE jouent un rôle critique dans la mise en œuvre de ces changements. En effet, sans les AE en éducation spécialisée, les classes intégrant les élèves en difficulté ne pourraient pas fonctionner.

L'article 18 de la Loi sur les écoles (*School Act*) de la Colombie-Britannique reconnaît ce travail et celles et ceux qui le font en mentionnant la catégorie des « aides-enseignantes ». Le *Manuel des services d'éducation spécialisée* (juillet 2006)¹ du ministère de l'Éducation paraphrase l'article 18 en précisant que les aides-enseignantes travaillent « sous la supervision générale d'un enseignant ou d'un agent administratif ». Le manuel énonce également que les aides-enseignantes « peuvent jouer un rôle clé dans la mise en œuvre du programme » offert aux élèves de l'éducation spécialisée.

Le terme « aide pédagogique » est beaucoup moins fréquent maintenant qu'il y a dix ans. La collecte de données et les rapports du ministère de la Colombie-Britannique utilisent le terme

¹ www.bced.gov.bc.ca/specialed/ppandg/toc.htm.

plus générique d'« aide-enseignante » qui semble inclure le personnel de soutien en éducation spéciale autant que les travailleuses des services de garde à l'enfance, le personnel de soutien culturel, les travailleurs de l'établissement, le personnel de l'ALS et bien d'autres catégories. Bien que le terme « aide-enseignante » soit toujours utilisé dans certains districts, le changement de terminologie rend compte du fait que les tâches des AE sont aujourd'hui moins centrées sur l'aide aux enseignants et davantage sur la prestation d'un éventail de services et de soutiens directs aux élèves.

Après les négociations du personnel de soutien de 2006, les représentants du Syndicat canadien de la fonction publique et de l'Association des employeurs des écoles publiques de la Colombie-Britannique ont commencé à se réunir pour mettre en œuvre les articles 28 et 29 de la *Lettre d'entente-cadre*. Ces réunions ont mené au concept d'un sondage en ligne.

Au printemps 2008, le comité mixte s'étant montré incapable de s'entendre sur certains aspects clés de la réalisation de son mandat, le SCFP a décidé d'entreprendre son propre sondage en ligne auprès des AE. Le sondage a été lancé officiellement à la mi-avril, au congrès de la division du SCFP-C.-B., et la collecte de données s'est poursuivie jusqu'à la fin de juin. Pendant cette période, 4 068 sondages ont été remplis. Les AE de 54 des 60 districts et autorités scolaires de la province y ont participé.² Après quelques ajustements apportés pour distinguer les AE occasionnels, les 3 910 sondages remplis représentent un taux de réponse de 40 pour cent.³

Le présent rapport analyse les conclusions générales du sondage. Le SCFP compte préparer et diffuser une série de rapports de suivi pour examiner plus en détail certains aspects spécifiques des conditions de travail des AE résultant des données du sondage, dont un rapport sur les conditions de travail des aides-enseignantes des Premières nations, un rapport sur les aides-enseignantes travaillant occasionnellement pour des employeurs des districts scolaires et un regard plus détaillé sur les aspirations des aides-enseignantes en ce qui a trait aux occasions de perfectionnement en éducation relatives à leur profession. En outre, une série de rapports spécifiques aux districts, basés sur les données du sondage, sera préparée pour publication plus tard à l'automne.

Le sondage en ligne a été divisé en cinq sections:

- Données démographiques
- Heures de travail normales (rémunérées)
- Heures de travail volontaires et non rémunérées
- Traitement des heures volontaires et non rémunérées
- Formation et compétences

À la fin du sondage, les aides-enseignantes étaient invités à fournir des commentaires personnels sur la nature de leur travail et sur le problème du temps de travail non rémunéré et à proposer toute idée de solutions possibles à ce problème.

² L'annexe A du présent rapport fournit une discussion plus détaillée des questions de méthodologie et de collecte de données soulevées au cours de la mise en œuvre du sondage.

³ À cause de la nature particulière de leur relation d'emploi, les aides-enseignantes occasionnelles feront l'objet d'un rapport de recherche distinct qui sera diffusé ultérieurement.

Les pages qui suivent compilent et analysent les résultats du sondage. Pour ce faire, la séquence naturelle des sujets établis dans le sondage même a été respectée dans toute la mesure du possible. La prochaine section commence donc l'analyse par un regard sur les données démographiques.⁴

⁴ Le cas échéant, des efforts ont été faits pour comparer les répartitions démographiques avec celles tirées d'autres données accessibles sur la population des aides-enseignantes. En particulier, le présent rapport compare les données du sondage à celles d'une initiative de collecte de données entreprise par un comité d'éducation et d'ajustement du personnel de soutien (*Support Staff Education and Adjustment Committee* ou SSEAC) aussi amorcée à la fin des négociations de 2006. Le SSEAC est un comité mixte syndical-patronal créé en 2006 pour examiner une série de questions relatives à la mise en œuvre des conventions collectives du personnel de soutien de la maternelle à la 12^e année, incluant les possibilités d'apprentissage dans les métiers, l'amélioration des compétences et les rajustements salariaux dans le marché du travail.

Qui sont les aides-enseignantes?

1. Ventilation par sexe

Les répondantes au sondage étaient invitées à indiquer leur sexe. Cette question visait à permettre un examen du profil sexospécifique du travail et la mesure dans laquelle l'emploi d'aide-enseignante est à majorité féminine. Le tableau qui suit montre la confirmation graphique de ce fait.

1. Réponses au sondage par sexe

Sexe	Nombre	% du total	Données du SSEAC	Écart	<i>Le travail des aides-enseignantes est à forte majorité féminine</i>
Homme	234	6,0 %	9,4 %	- 3,4 %	
Femme	3 663	93,9 %	90,6 %	+ 3,3 %	
Transgenre	4	0,1 %	-	+ ,1 %	
n =	3 901				

La ventilation du sondage par sexe varie quelque peu des données recueillies par le SSEAC. La colonne de l'extrême droite calcule l'ampleur de l'écart des données du SSEAC par rapport au sondage en ligne. Avec les deux sources de données, l'image d'une main-d'œuvre à très forte majorité féminine est claire.

2. Ventilation par district scolaire

Le système scolaire public de la Colombie-Britannique est formé de 59 districts scolaires et d'une seule autorité scolaire francophone. Le sondage visait à assurer une participation maximale de tous les districts scolaires et de toutes les régions de la province.

Les répondantes au sondage étaient aussi invitées à préciser où elles travaillaient dans la province (c.-à-d. dans quel district scolaire) afin de veiller à ce que le plus de régions possibles soient représentées. En outre, des identificateurs de district scolaire étaient inclus pour faciliter l'analyse spécifique par district. Le tableau qui suit montre la ventilation des taux de réponse pour les 54 districts scolaires où des AE ont participé.⁵

⁵ Les aides-enseignantes des districts scolaires suivants n'ont pas participé au sondage : DS 27 (Cariboo-Chilcotin), DS 49 (Central Coast), DS 52 (Prince Rupert), DS 59 (Peace River South), DS 81 (Fort Nelson) et DS 92 (Nisga'a).

2. Réponses au sondage par district scolaire et identification syndicale

SD	Nom	Syndicat	Section locale	Réponses au sondage	Nombre d'AE dans le district (données du SSEAC)	Taux de réponse %
5	Southeast Kootenay	SCFP	4165	55	119	46,2 %
6	Rocky Mountain	SCFP	440	41	102	40,2 %
8	Kootenay Lake	SCFP	748	38	119	31,9 %
10	Arrow Lakes	SCFP	2450	15	23	65,2 %
19	Revelstoke	SCFP	523	12	25	48,0 %
20	Kootenay-Columbia	SCFP	1285	42	71	59,2 %
22	Vernon	SCFP	5523	55	124	44,4 %
23	Central Okanagan	SCFP	3523	137	334	41,0 %
28	Quesnel	CMAW	2545	25	74	33,8 %
33	Chilliwack	SCFP	411	78	208	37,5 %
34	Abbotsford	Teamsters	31	35	296	11,8 %
35	Langley	SCFP	1260	138	327	42,2 %
36	Surrey	SCFP	728	407	889	45,8 %
37	Delta	SCFP	1091	125	359	34,8 %
38	Richmond	SCFP	716	143	327	43,7 %
39	Vancouver	SCFP	15	139	905	15,4 %
40	New Westminster	SCFP	409	66	162	40,7 %
41	Burnaby	SCFP	379	116	248	46,8 %
42	Maple Ridge-Pitt Meadows	SCFP	703	126	231	54,5 %
43	Coquitlam	SCFP	561	182	452	40,3 %
44	North Vancouver	SCFP	389	147	330	44,5 %
45	West Vancouver	WVMEA	s.o.	50	129	38,8 %
46	Sunshine Coast	SCFP	801	45	78	57,7 %
47	Powell River	SCFP	476	15	43	34,9 %
48	Sea to Sky (Howe Sound)	SCFP	779	12	57	21,1 %
50	Haida Gwaii/Queen Charlotte	SCFP	2020	4	33	12,1 %
51	Boundary	SCFP	2098	27	32	84,4 %
53	Okanagan Similkameen	SCFP	523	25	56	44,6 %
54	Bulkley Valley	SCFP	2145	31	66	47,0 %
57	Prince George	SCFP	3742	219	353	62,0 %
58	Nicola-Similkameen	SCFP	847	29	57	50,9 %
60	Peace River North	SCFP	4653	46	122	37,7 %
61	Greater Victoria	SCFP	947	66	386	17,1 %
62	Sooke	SCFP	459	97	193	50,3 %
63	Saanich	SCFP	441	132	146	90,4 %
64	Gulf Islands	SCFP	788	3	38	7,9 %
67	Okanagan Skaha	SCFP	523	69	148	46,6 %
68	Nanaimo-Ladysmith	SCFP	606	162	327	49,5 %
69	Qualicum	SCFP	3570	36	117	30,8 %
70	Alberni	SCFP	727	37	89	41,6 %
71	Comox Valley (Courtenay)	SCFP	439	77	161	47,8 %
72	Campbell River	SCFP	723	69	119	58,0 %
73	Kamloops/Thompson	SCFP	3500	29	244	11,9 %
74	Gold Trail	SCFP	173	16	47	34,0 %
75	Mission	SCFP	593	67	167	40,1 %
78	Fraser-Cascade	CMAW	2423	20	55	36,4 %
79	Cowichan Valley	SCFP	606	99	147	67,3 %
82	Coast Mountains	SCFP	2052	53	167	31,7 %
83	North Okanagan-Shuswap	SCFP	523	74	133	55,6 %
84	Vancouver Island West	SCFP	2769	7	19	36,8 %
85	Vancouver Island North	SCFP	2045	31	57	54,4 %
87	Stikine	SCFP	3234	8	16	50,0 %
91	Nechako Lakes	SCFP	4177	85	154	55,2 %
93	CSF	SCFP	4227	43	83	51,8 %

Total (incluant cinq questionnaires où le DS n'était pas précisé)	3 910	9 764	40,0 %
--	--------------	--------------	---------------

Le tableau qui précède montre aussi la population totale d'aides-enseignantes dans chacun des districts (selon les données du SSEAC, pour les AE permanentes et temporaires). Ces données permettent de calculer les taux de réponse par district scolaire individuel.⁶

3. Ventilation par âge

Les aides-enseignantes étaient invitées à donner leur âge, surtout pour vérifier si l'âge des AE avait une incidence sur leur volonté à effectuer du travail non rémunéré.

Le tableau qui suit montre la ventilation par âge. Il fournit aussi une comparaison des données sur l'âge tirées du sondage avec celles du SSEAC. Ces dernières permettent de déterminer la représentativité selon l'âge des AE qui ont choisi de participer au sondage.

3. Profil d'âge des répondantes au sondage

Groupe d'âge	Nombre de sondages	Total en %	Ventilation en % du SSEAC	Écart en points de %	
20 ans ou moins	40	1,0 %	0,1 %	0,9 %	<i>Plus de 56 % des aides-enseignantes font partie du groupe d'âge des « plus de 45 ans »</i>
Entre 20 et 25 ans	99	2,5 %	2,5 %	0,0 %	
Entre 25 et 30 ans	219	5,6 %	6,2 %	-0,6 %	
Entre 30 et 35 ans	296	7,6 %	8,6 %	-1,0 %	
Entre 35 et 40 ans	422	10,8 %	10,8 %	0,0 %	
Entre 40 et 45 ans	600	15,4 %	16,0 %	-0,6 %	
Entre 45 et 50 ans	915	23,5 %	21,1 %	2,4 %	
Entre 50 et 55 ans	815	20,9 %	18,6 %	2,3 %	
Entre 55 et 60 ans	392	10,1 %	11,9 %	-1,8 %	
Plus de 60 ans	94	2,4 %	4,1 %	-1,7 %	
Âge moyen	Sondage : 45,9 ans SSEAC : 45,7 ans				

L'écart général n'est que mineur entre les données sur l'âge du sondage et celles du SSEAC; en effet, l'âge moyen d'une aide-enseignante ne varie que de 0,2 ans,⁷ ce qui confirme que la population du sondage est très représentative quant à l'âge de l'ensemble de la population des AE de la province.

⁶ Mises à part les données limitées recueillies par le ministère de l'Éducation pour documenter les allocations de financement annuelles, aucune donnée démographique sur le personnel de soutien n'est recueillie de façon systématique dans la province, que ce soit par le gouvernement ou par un autre organisme public. Le tableau 11 de l'information sur les revenus et les dépenses pour 2007 (*Revenue and Expenditure Information*) du ministère de l'Éducation comprend un résumé des ETP par large catégorie d'emploi, tiré des budgets annuels des districts scolaires. Les données montraient un total de 8 161,5 équivalents temps plein chez les aides-enseignantes travaillant dans les écoles publiques de la C.-B. cette année-là. Ces données sont des estimations fournies par les employeurs des districts scolaires au début de l'année scolaire. Pour de plus amples détails, voir www.bced.gov.bc.ca/accountability/district/revenue/.

⁷ Les données du SSEAC montrent que les AE sont, en moyenne, plus jeunes que les membres de la plupart des autres catégories de personnel de soutien (bureau, métiers, chauffeurs d'autobus et concierges). Les seuls groupes dont l'âge moyen était moins élevé étaient les travailleurs de la TI et le personnel des terrains et de l'entretien.

4. Années d'expérience par groupe

Les répondantes au sondage étaient invitées à indiquer le nombre d'années passées comme aides-enseignantes. Le tableau qui suit résume cette information.

4. Profil d'expérience des répondantes au sondage

Groupe d'expérience	Nombre	% du nombre total de répondantes au sondage	<i>L'AE moyenne possède une expérience de travail considérable</i>
2 ans ou moins	444	11,4 %	
Entre 2 et 4 ans	473	12,1 %	
Entre 4 et 6 ans	369	9,5 %	
Entre 6 et 8 ans	415	10,7 %	
Entre 8 et 10 ans	368	9,4 %	
Entre 10 et 12 ans	313	8,0 %	
Entre 12 et 14 ans	301	7,7 %	
Entre 14 et 16 ans	366	9,4 %	
Entre 16 et 18 ans	351	9,0 %	
Entre 18 et 20 ans	280	7,2 %	
Entre 20 et 25 ans	154	4,0 %	
Entre 25 et 30 ans	44	1,1 %	
Plus de 30 ans	17	0,4 %	
n=	3 895		
Nombre moyen d'années d'expérience des AE	10,5 ans		

La tendance générale des données indique que les niveaux d'expérience des aides-enseignantes sont plus concentrés dans les catégories de moindre expérience. En effet, près d'un quart de toutes les AE comptent quatre ans ou moins d'expérience de travail et plus de 42 pour cent d'entre elles comptent huit ans d'expérience ou moins.⁸

5. Les aides-enseignantes des Premières nations

En tout, 227 répondantes ont dit venir des Premières nations. Le sondage demandait cette information pour déterminer s'il existait des tendances d'emploi et de participation au travail non rémunéré spécifiques à celles et ceux qui travaillent avec des élèves des Premières nations.

Même si les aides-enseignantes des Premières nations sont, comme l'ensemble de la population employée, très majoritairement des femmes, les répondants au sondage comptaient une proportion plus élevée d'hommes comparativement à l'ensemble du groupe – 9,3 pour cent des AE des Premières nations étaient des hommes, comparativement à 6,0 pour cent dans

⁸ Bien que la base de données du SSEAC contienne une information similaire, celle-ci était limitée aux antécédents d'emploi des aides-enseignantes pour le temps pendant lequel elles ont travaillé pour leur employeur actuel et ne comprenait pas l'ensemble de l'expérience de travail.

l'ensemble. Les AE des Premières nations signalaient aussi moins d'expérience de travail en général comme AE que pour l'ensemble de la population – près de 41 pour cent des AE des Premières nations disent posséder six ans d'expérience de travail ou moins, par rapport à 33 pour cent pour l'ensemble du sondage.

Les données montrent aussi que les AE des Premières nations sont, dans l'ensemble, plus jeunes que l'ensemble de la population des AE. Le tableau qui suit présente une ventilation par groupe d'âge pour les AE des Premières nations qui ont répondu au sondage, de même qu'une comparaison avec l'ensemble de la population du sondage.

5. Profil d'âge des répondantes au sondage des Premières nations

Groupes d'âge des AE des Premières nations	Nombre de sondages	Total en %	Différence par rapport à la population du sondage	<i>Les AE des Premières nations ont tendance à être plus jeunes que leurs homologues non autochtones</i>
20 ans ou moins	8	3,5 %	+2,5 %	
Entre 20 et 25 ans	6	2,6 %	+0,1 %	
Entre 25 et 30 ans	9	4,0 %	-1,6 %	
Entre 30 et 35 ans	20	8,8 %	+1,2 %	
Entre 35 et 40 ans	45	19,8 %	+9,0 %	
Entre 40 et 45 ans	42	18,5 %	+3,1 %	
Entre 45 et 50 ans	42	18,5 %	-5,0 %	
Entre 50 et 55 ans	31	13,7 %	-7,2 %	
Entre 55 et 60 ans	17	7,5 %	-2,6 %	
Plus de 60 ans	7	3,1 %	+0,7 %	
n =	227			

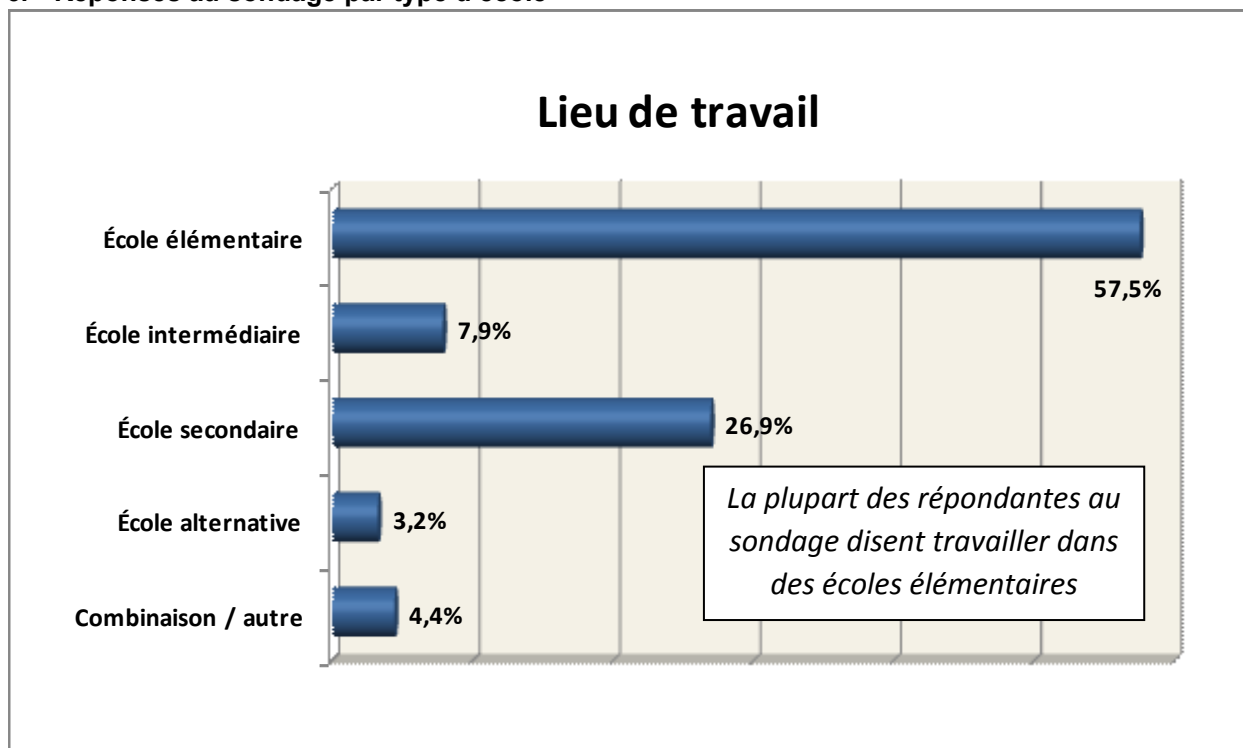
Presque 39 pour cent des AE des Premières nations ont 40 ans ou moins, comparativement à moins de 28 pour cent pour l'ensemble de la population des AE. L'AE moyenne des Premières nations était âgée de 44 ans, presque deux ans de moins que la moyenne globale. Une analyse plus poussée du sous-groupe des Premières nations fera l'objet d'un rapport distinct.

6. Ventilation selon le niveau scolaire

Les aides-enseignantes ont été invitées à donner les raisons pour lesquelles elles travaillent au sein du système scolaire public. Un éventail de types scolaires normaux était proposé, ainsi que la possibilité que des AE travaillent dans plus d'un lieu. La très grande majorité des aides-enseignantes – quelque 96,8 pour cent – disaient ne travailler dans une seule école. La plupart des autres disaient travailler dans deux écoles et un petit groupe (moins de 1,0 pour cent) mentionnaient qu'elles travaillaient à plus de deux endroits.

Le tableau qui suit montre les réponses au sondage pour les types d'école proposés dans cette question.

6. Réponses au sondage par type d'école



Les données indiquent que le groupe le plus nombreux d'AE travaille au niveau élémentaire du système scolaire.⁹

7. Ventilation par tâches

Les AE ont été invités à préciser leurs attributions de tâches spécifiques. Pour compiler cette information, il a fallu faire une distinction entre les AE qui travaillent avec des élèves en éducation spécialisée et les autres. Il a aussi fallu différencier entre les AE qui travaillent avec un seul élève et celles qui travaillent avec plusieurs élèves. Le tableau qui suit montre la ventilation.

⁹ Il n'y a pas d'information comparable du SSEAC ni du ministère de la C.-B. pour ce résultat du sondage.

7. Attributions de tâches des aides-enseignantes

Attributions de tâches des AE	Total	Total en %	<i>Le travail uniquement ou surtout avec plusieurs élèves en éducation spécialisée est la norme pour les AE de C.-B.</i>
Avec plusieurs élèves en éducation spécialisée	1 474	37,8 %	
Surtout avec des élèves en éducation spécialisée	1 252	32,1 %	
Avec un élève en éducation spécialisée	694	17,8 %	
Surtout avec des élèves qui ne sont pas en éducation spécialisée	196	5,0 %	
Autres	281	7,2 %	
n =	3 897		

Les données montrent que la plupart des aides-enseignantes – près de 70 pour cent – disent travailler soit exclusivement, soit majoritairement avec des élèves en éducation spécialisée. Un autre 18 pour cent disent travailler exclusivement avec un seul élève dans le domaine de l'éducation spécialisée, tandis que les 12 pour cent qui restent disent ne pas travailler majoritairement dans le domaine de l'éducation spécialisée ou travailler à un autre titre.¹⁰

L'attribution des tâches varie-t-elle selon le type d'école? Le tableau qui suit présente une comparaison croisée de données sur les attributions de tâches et les types d'école. Les données sur chaque rangée du tableau montrent la distribution en pourcentage des aides-enseignantes répartis selon les arrangements de travail (colonnes). Chaque rangée totalise donc 100 pour cent.

8. Attributions de tâches des aides-enseignantes par type d'école

Les AE du niveau élémentaire sont plus susceptibles de travailler avec un seul élève

Dans quel type d'école travaillez-vous?	La plupart ou toutes vos attributions de tâches sont axées sur :				
	Un élève en éducation spécialisée	Plusieurs élèves en éducation spécialisée	Surtout des élèves en éducation spécialisée	Surtout des élèves qui ne sont pas en éducation spécialisée	Autre
Élémentaire	23,1 %	34,0 %	33,7 %	3,9 %	5,3 %
Intermédiaire	14,8 %	43,1 %	30,6 %	4,4 %	7,1 %
Secondaire	12,1 %	46,2 %	29,6 %	5,9 %	6,2 %
Alternative	0,0 %	35,2 %	25,4 %	10,7 %	28,7 %
Autre	11,4 %	35,5 %	27,1 %	10,8 %	15,1 %

Les données indiquent que les AE qui travaillent au niveau élémentaire sont les plus susceptibles de travailler exclusivement avec un seul élève en éducation spécialisée. Les AE des écoles intermédiaires et secondaires sont plus susceptibles de s'occuper de plusieurs

¹⁰ Un nombre important d'aides-enseignantes travaillant dans les écoles publiques de la Colombie-Britannique sont présentement employées pour offrir des services soit aux apprenants des Premières nations, soit aux élèves de « l'anglais langue seconde ». L'information sur les revenus et les dépenses (*Revenue and Expenditure Information*), Tableau 11, du ministère de l'Éducation de la C.-B. montre qu'en 2007-2008, environ huit pour cent de la main-d'œuvre totale des aides-enseignantes étaient employées dans ces deux types de programmes. Voir les données à www.bced.gov.bc.ca/accountability/district/revenue/.

élèves; pourtant, les écarts entre les principaux types d'école (élémentaire, intermédiaire et secondaire) ne sont pas prononcés en termes de pourcentage. Une absence similaire d'écart significatif s'applique aux AE travaillant surtout avec des élèves en éducation spécialisée, mais qui pourraient travailler avec d'autres élèves en dehors du champ de l'éducation spécialisée. Il y a une exception pour les AE qui travaillent dans les écoles « alternatives » et « d'autres » types d'école et qui sont plus susceptibles de travailler avec des élèves qui ne sont pas en éducation spécialisée ou dans d'autres types d'arrangements de travail.

8. Les aides-enseignantes travaillent avec des élèves dotés de plans d'apprentissage personnalisé (PAP)

Les tableaux qui précèdent confirment que la très grande majorité du travail des AE est consacré à l'aide aux élèves en éducation spécialisée. Au sein du système scolaire public de la Colombie-Britannique, les élèves en éducation spécialisée bénéficient habituellement de plans d'apprentissage personnalisé (PAP) élaborés pour préciser les objectifs d'apprentissage, les méthodes à utiliser et les résultats escomptés. Ces plans sont normalement adaptés en fonction des circonstances d'apprentissage spécifiques des élèves et des défis qu'ils ont à relever individuellement. Les AE ont été invitées à dire si les élèves avec qui elles travaillent sont dotés de PAP.

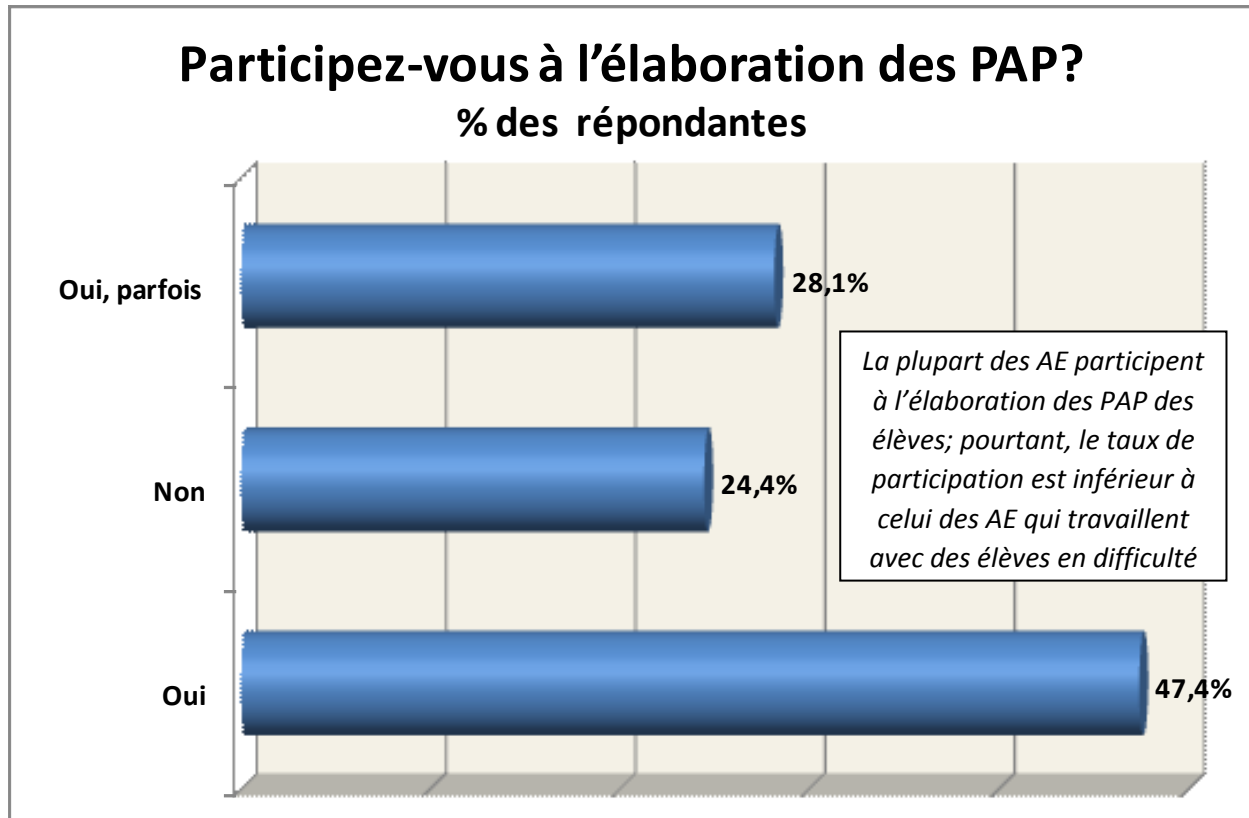
9. Travail avec les élèves dotés de plans d'apprentissage personnalisé

Vos élèves ont-ils des PAP?	Total	% du total	<i>La plupart des AE travaillent avec des élèves dotés de plans d'apprentissage personnalisé</i>
Oui	2 450	63,4 %	
Non	65	1,7 %	
Mélange de « oui » et « non »	1 305	33,7 %	
Pas certaine	47	1,2 %	
n =	3 867		

Pour environ les cinq huitième de celles et ceux qui ont répondu au sondage, les élèves avaient des PAP. Un autre tiers dit qu'au moins certains de leurs élèves sont dotés de PAP. Ainsi, la très grande majorité des AE – plus de 97 pour cent – travaillent avec au moins quelques élèves en éducation spécialisée et exigeant un plan d'apprentissage personnalisé.

Comme suivi, les répondantes étaient invitées à dire si elles avaient eu l'occasion de participer à l'élaboration des PAP des élèves. Le tableau suivant indique la tendance des réponses.

10. Participation à l'élaboration des plans d'apprentissage personnalisé

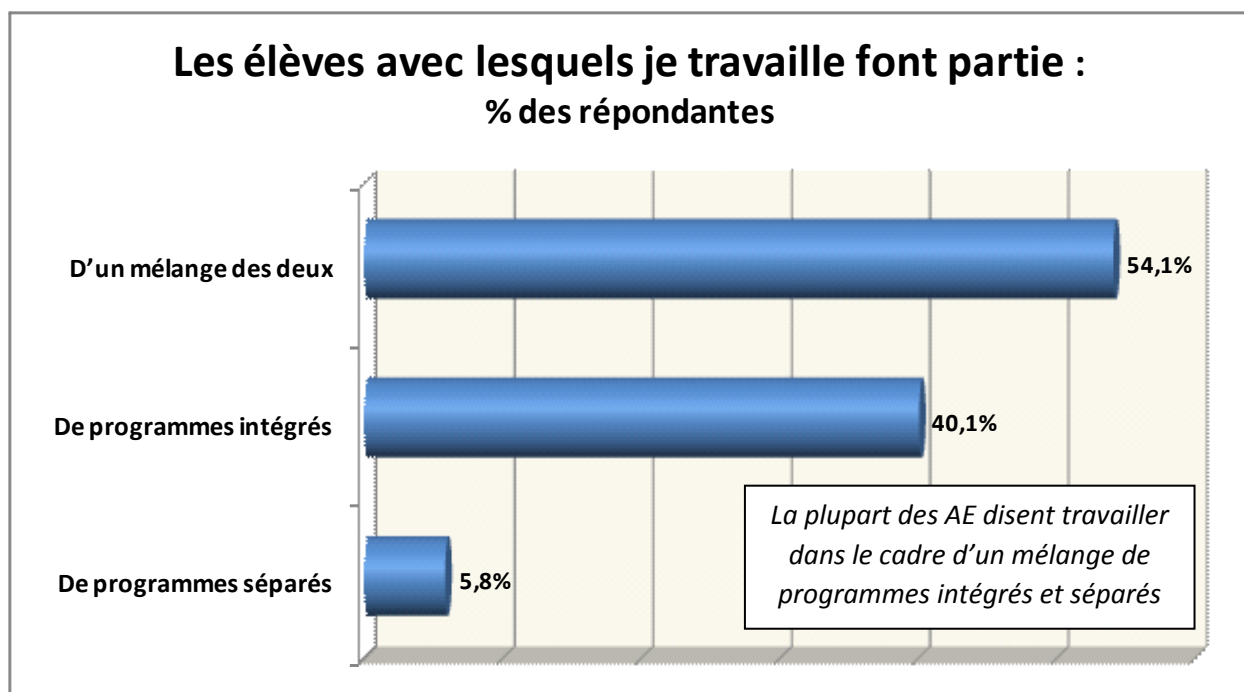


Les données montrent que seulement 47 pour cent des aides-enseignantes disent participer à l'élaboration des PAP, un autre 28 pour cent disent y participer parfois. Ensemble, ces chiffres indiquent qu'environ les trois quarts des aides-enseignantes participent d'une façon ou d'une autre aux PAP. Cela dit, une comparaison de ces résultats avec l'information de la Figure 9 montre qu'environ 22 pour cent des AE qui travaillent avec des élèves en difficulté n'ont pas l'occasion de participer à l'élaboration des PAP des élèves. Cette situation rend compte tant du statut problématique que de l'absence de reconnaissance du travail effectué par les AE auprès des élèves en éducation spécialisée.

Les AE travaillent au sein de programmes intégrés ou séparés

Depuis un certain nombre d'années, l'éducation spécialisée offerte dans les écoles publiques de la Colombie-Britannique est basée sur un modèle de prestation de services axé, le cas échéant, sur la promotion de l'intégration maximale des élèves en difficulté dans les classes normales. Ainsi, le sondage demandait aux aides-enseignantes si elles travaillaient avec des élèves dans les programmes intégrés, séparés ou les deux. Le tableau qui suit présente les résultats.

11. Domaine de travail selon un certain degré d'intégration aux programmes



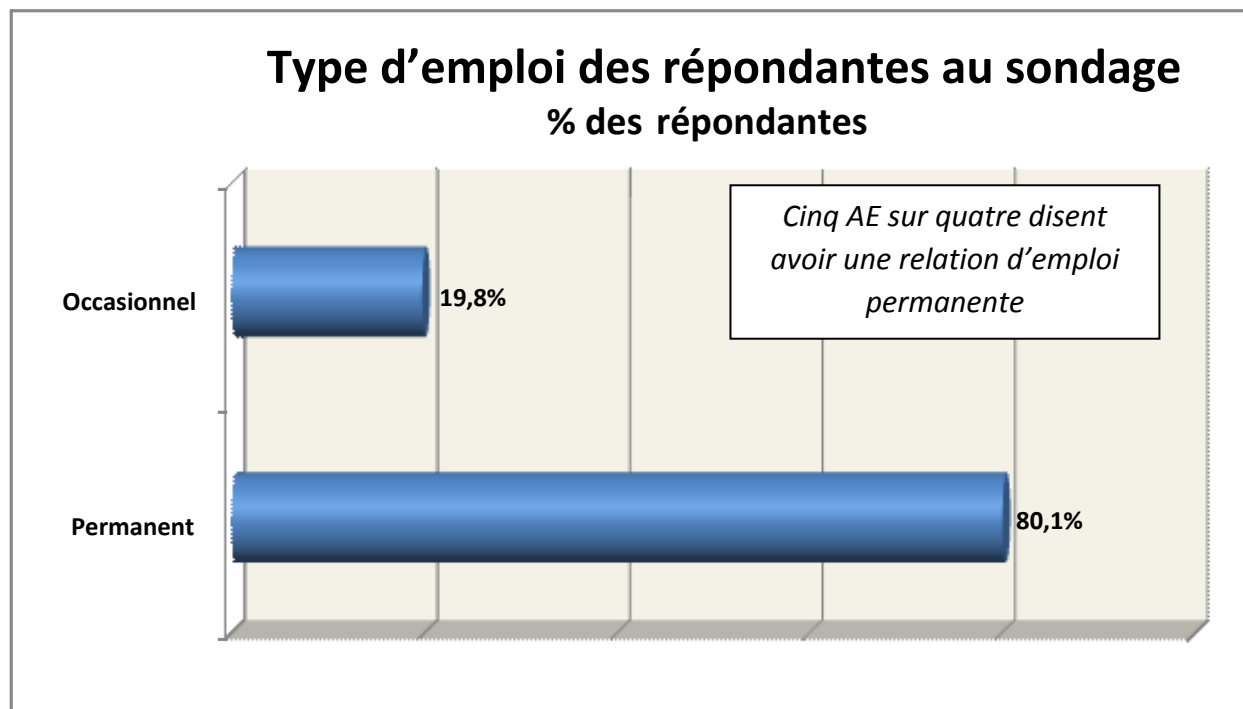
Les résultats confirment que les modèles de programmes séparés (et l'emploi des aides-enseignantes au sein de ces modèles) sont nettement minoritaires. Presque sept fois plus d'aides-enseignantes disent travailler dans des programmes intégrés. Toutefois, un pourcentage encore plus important d'entre elles signalent qu'elles divisent les responsabilités de travail entre programmes séparés et intégrés. Ce résultat indique que la majorité des aides-enseignantes travaillant dans les écoles publiques de la province ont des attributions de tâches dans le cadre desquelles elles s'occupent d'enfants qui sont intégrés dans des classes normales pendant une partie de la journée scolaire, mais qui sont aussi retirés des classes normales pendant d'autres parties de la journée. Par ailleurs, les données peuvent aussi suggérer que les aides-enseignantes travaillent avec certains élèves dans des programmes intégrés et avec d'autres élèves dans des programmes non intégrés.

Les modèles de programmes intégrés sont-ils plus nombreux dans certains types d'école que dans d'autres? Une comparaison des réponses au sondage selon le type d'école et le degré d'intégration des programmes montre que les options de programmes séparés sont beaucoup moins fréquentes au niveau élémentaire. Cette conclusion reflète sans doute l'incidence des écoles plus petites et de la moindre efficacité des modèles de programme séparé de « retrait » à ce niveau. En revanche, les écoles alternatives étaient beaucoup plus susceptibles d'être dotées de programmes séparés que tout autre type d'école. Cette conclusion n'est pas étonnante puisque beaucoup d'écoles alternatives sont conçues pour offrir des programmes spécialisés ciblant différentes catégories d'élèves en difficulté et n'acceptent peut-être pas d'élèves qui ne sont pas inscrits dans ces programmes.

9. Ventilation selon l'emploi

Les répondantes ont été invitées à décrire leur type d'emploi au sein des districts scolaires.

12. Type d'emploi des aides-enseignantes



Cette information confirme que la très grande majorité des AE ont une relation d'emploi permanente avec leur district.¹¹ Le pourcentage d'AE répondant ayant des relations d'emploi permanentes ne variait pas de façon significative selon le type d'école; en fait, près de 80 pour cent des AE de tous les types disent avoir une relation d'emploi permanente avec l'employeur.

L'information fournie dans cette section dessine un large portrait démographique de la population d'AE. En même temps, les comparaisons avec les données pertinentes trouvées auprès du SSEAC indiquent que, avec des écarts relativement mineurs, les caractéristiques démographiques des AE qui ont choisi de prendre part au sondage correspondent largement à celles de l'ensemble de la population des AE de la Colombie-Britannique. Cette cohérence confirme la supposition voulant que les conclusions de la recherche, tant pour le travail rémunéré que pour le travail non rémunéré, correspondront en grande partie à la population générale des AE.

La section qui suit examine les données du sondage sur les heures de travail rémunérées des AE.

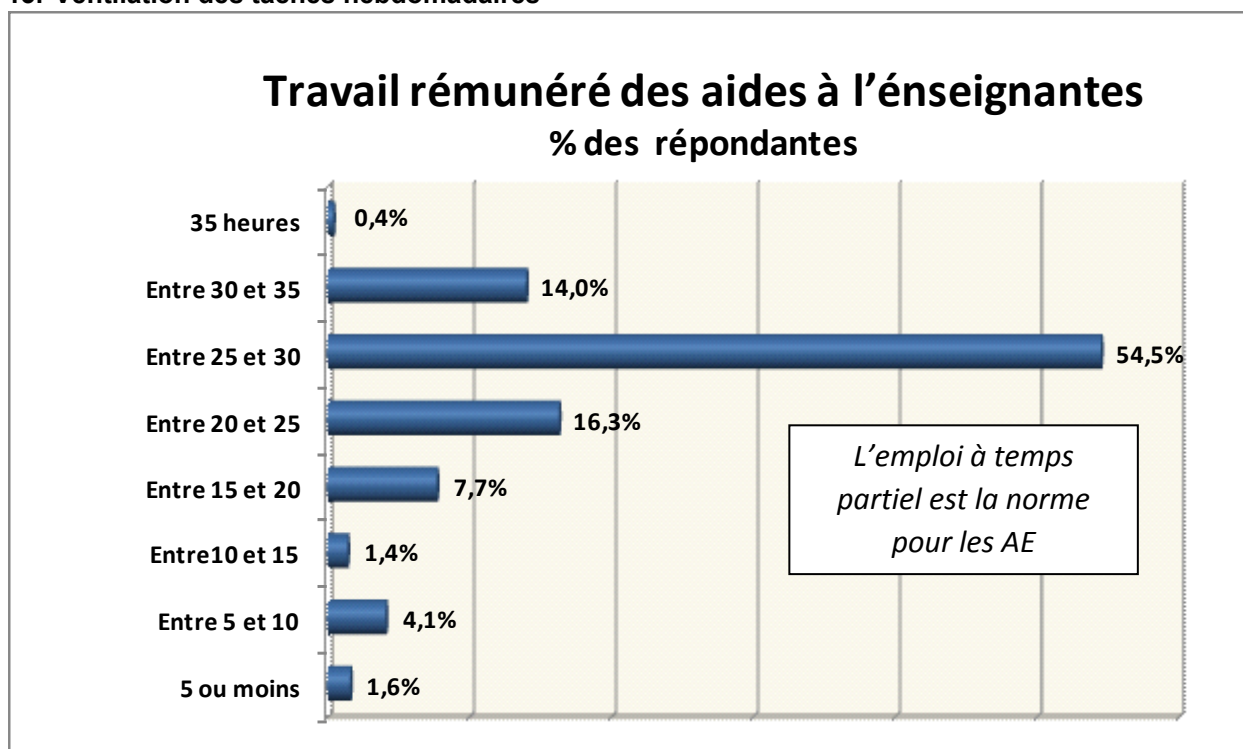
¹¹ Les données du SSEAC montraient qu'environ 82 pour cent des aides-enseignantes avaient des relations d'emploi permanentes ou occasionnelles en 2007-2008. Ces chiffres sont très proches des conclusions de la Figure 12.

Tâches rémunérées des aides-enseignantes

En Colombie-Britannique, les AE occupent habituellement des emplois qui durent 10 mois de l'année, selon le calendrier scolaire. Bien que ces emplois aient en principe une équivalence temps plein de 35 heures par semaine de travail, la réalité sur le terrain est bien différente et loin du plein temps pour la très grande majorité des AE. Pour avoir une vision plus large de la véritable vie professionnelle des AE de la Colombie-Britannique et pour élaborer un contexte pour l'examen du travail non rémunéré, le sondage posait une série de questions sur les tâches officielles rémunérées.

Les aides-enseignantes étaient d'abord invitées à dire combien d'heures rémunérées par semaine comportait leur attribution de tâches. Le graphique qui suit montre la tendance générale des réponses.

13. Ventilation des tâches hebdomadaires



Les données du graphique ci-dessus montrent qu'environ 14 pour cent des AE avaient des tâches rémunérées de 20 heures ou moins par semaine, avec un pourcentage semblable qui signalaient des tâches rémunérées de plus de 30 heures par semaine. Le nombre d'heures de loin le plus fréquemment signalé – pour près de 55 pour cent de celles et ceux ayant répondu au sondage – était celui qui se situait « entre 25 et 30 heures par semaine ».

Seuls 182 AE ont dit travailler 35 heures ou plus par semaine, ce qui représente 4,7 pour cent du nombre total et indique le pourcentage d'AE qui ont ce que l'on peut habituellement décrire comme des attributions de tâches à temps plein. Les autres 95 pour cent des AE travaillent à temps partiel (et pendant une partie de l'année) pour les employeurs de leur district scolaire.

Quant à la population du sondage, la moyenne disait que les tâches rémunérées s'élevaient à 26 heures par semaine. Compte tenu de la norme d'emploi de 10 mois par année pour cette catégorie, l'emploi annuel moyen se situe à 1 040 heures.¹²

Le tableau qui suit montre les tâches hebdomadaires les plus souvent soulignées. Les tâches ci-dessous s'appliquent à plus de 70 pour cent de toutes les répondantes au sondage.

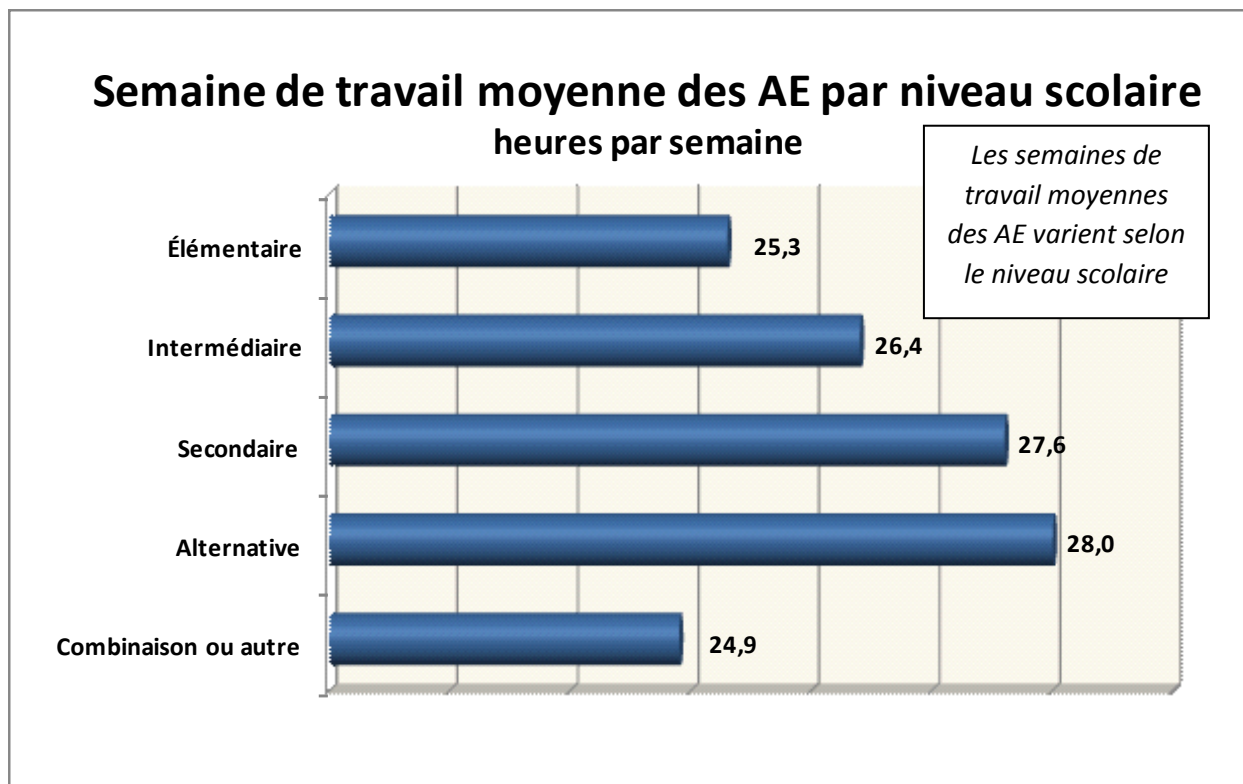
14. Tâches hebdomadaires soulignées : tâches les plus fréquentes

Tâches hebdomadaires en heures	Nombre de répondantes au sondage	% du nombre total de répondantes au sondage	<i>Une bonne majorité des AE signalent des tâches rémunérées se situant entre 25 et 30 heures par semaine</i>
27,5 heures	729	19,2 %	
30 heures	580	15,3 %	
25 heures	468	12,3 %	
20 heures	230	6,1 %	
35 heures	168	4,4 %	
28 heures	161	4,2 %	
26,75 heures	121	3,2 %	
31 heures	115	3,0 %	
26 heures	110	2,9 %	

Les tâches hebdomadaires rémunérées varient quelque peu selon le niveau scolaire où travaille une AE. Le tableau qui suit montre la fourchette d'écart dans les tâches moyennes.

¹²Les données du SSEAC mentionnées plus tôt dans le présent rapport montrent que le salaire horaire moyen des AE travaillant de façon permanente ou temporaire était de 21,93 \$ pendant l'année scolaire 2007-2008. Avec une année de travail de 1 040 heures, le salaire annualisé moyen des AE s'établit à 22 807 \$ – égalisé à moins de 2 000 \$ par mois sur l'année civile.

15. Semaine de travail moyenne par niveau scolaire



L'information fournie dans les trois tableaux qui précèdent confirme que les semaines de travail à temps partiel abrégées dominent. Pour mettre ces chiffres en contexte, il ne faut pas oublier que les allocations hebdomadaires de 27 à 30 heures – la fourchette qui ressort le plus souvent du sondage – équivalent à une organisation autour des périodes de classe (« bell to bell ») du temps de travail reconnu au cours de la journée d'école normale. Dans ce contexte, les AE doivent commencer et finir leurs journées de travail à des moments qui coïncident précisément avec le temps de contact avec les élèves. Dans ce cadre de travail, les AE n'ont que peu ou pas de temps officiellement alloué et payé pour se préparer, rassembler le matériel nécessaire, organiser des espaces de travail ou communiquer avec d'autres, que ce soit individuellement ou dans le cadre de réunions. C'est cette compression radicale du temps de travail reconnu qui, par sa nature même, crée la pression qui engendre le phénomène du travail non rémunéré.

Les AE ont été invitées à dire si on leur avait déjà demandé d'effectuer du travail rémunéré en plus de leurs tâches hebdomadaires normales. En tout, 53,6 pour cent ont répondu « oui » et les autres ont répondu « non ». Des résultats semblables indiquent que la demande officielle d'heures supplémentaires n'est pas rare au sein du système scolaire.

Les AE étaient ensuite invitées à dire de quelle façon leurs heures supplémentaires étaient rémunérées. Le tableau qui suit montre la répartition générale des réponses.

16. Méthode de paiement des heures supplémentaires rémunérées

Méthode de paiement des heures supplémentaires	Nombre de répondantes au sondage	% du nombre total de répondantes au sondage	<i>Une contrepartie réelle pour les heures supplémentaires est très rare pour les AE</i>
Taux normal	515	24,8 %	
Taux des heures supplémentaires	78	3,8 %	
Les deux	1 434	69,0 %	
Heures compensatoires	332	16,0 %	
n=	2 079		

Ces résultats sont curieux pour un certain nombre de raisons. Premièrement, moins de quatre pour cent disent recevoir une contrepartie réelle au taux des heures supplémentaires pour le travail additionnel officiellement effectué. Environ un quart disent être payées selon un calcul au taux normal, et 69 pour cent parlent d'une combinaison d'heures supplémentaires et de taux horaire normal. De celles et ceux qui choisissent les « heures compensatoires », une marge importante (88 pour cent) affirment que la méthode habituelle pour déterminer les heures dues est basée le taux des heures normales. Cette tendance dans les résultats confirme qu'une véritable contrepartie en heures supplémentaires pour le travail additionnel effectué est très rare. Elle montre aussi l'absence de toute méthode constante ou régularisée de contrepartie et de rémunération des heures supplémentaires.¹³

À la question les invitant à dire quelle était leur rémunération préférée pour les heures supplémentaires, les répondantes étaient divisées entre trois possibilités. Environ 28 pour cent ont exprimé une préférence pour les heures accumulées. Un autre 34 pour cent ont dit préférer être payées pour leurs heures supplémentaires et 38 pour cent soulignait une préférence pour une combinaison des deux premières méthodes.

Le sondage demandait de l'information au sujet du taux normal ou de la fréquence à laquelle les AE accumulent des heures supplémentaires officielles. Le tableau qui suit montre la répartition des réponses.

17. Taux d'accumulation des heures supplémentaires

Taux d'accumulation des heures supplémentaires	Nombre de répondantes au sondage	% du nombre total de répondantes au sondage	<i>Les heures supplémentaires payées se situent en moyenne à une ou moins par semaine pour la plupart des AE</i>
Moins de 1 heure par semaine	1 061	41,6 %	
1 heure par semaine	531	20,8 %	
2 heures par semaine	322	12,6 %	
3 heures par semaine	102	4,0 %	
4 heures par semaine	55	2,2 %	
5 heures par semaine	133	5,2 %	
Autre	344	13,5 %	

¹³ Il ne faut pas oublier qu'avec ce calcul, la mesure renvoie à des heures supplémentaires payées et non à un travail non rémunéré effectué par les aides-enseignantes dans le cadre de leur emploi. Le temps de travail non rémunéré est le sujet de la prochaine section du présent rapport.

Halte aux heures non rémunérées des aides-enseignantes en C.-B.

n =	2 548		
-----	-------	--	--

Pour l'ensemble de la population du sondage, bien au-dessus de 60 pour cent signalent une heure ou moins de temps supplémentaire payé pour une semaine moyenne. La moyenne des heures supplémentaires officielles rémunérées pour toute la population du sondage s'élevait à 1,4 heure par semaine.¹⁴

Les répondantes au sondage ont été invitées à préciser à quel moment, dans l'année scolaire, le travail additionnel rémunéré pourrait être concentré, le cas échéant. Le tableau qui suit résume les réponses reçues.

18. Concentration du travail non rémunéré pendant l'année scolaire

À quel moment les heures supplémentaires rémunérées sont-elles concentrées dans l'année scolaire?	Nombre de répondantes au sondage	% du nombre total de répondantes au sondage	<i>Les heures non payées ne semblent pas être concentrées en une période particulière pour la plupart des AE</i>
Au début de l'année	360	13,2 %	
À la fin de l'année	251	9,2 %	
À d'autres moments	1 516	55,4 %	
Aucune des réponses ci-dessus	610	22,3 %	
n =	2 737		

Moins de 23 pour cent des répondantes ont indiqué que le travail supplémentaire rémunéré était concentré soit au début, soit à la fin de l'année scolaire. La majorité a répondu que ce travail se faisait à d'autres moments de l'année, et un pourcentage important a coché « Aucune des réponses ci-dessus ». Cette répartition n'indique pas de tendance particulière dans le travail supplémentaire payé des AE.

Entre autres questions sur les attributions du travail rémunéré, le sondage demandait ce qui suit : « *Lequel des énoncés qui suivent décrit le mieux vos attentes en matière d'heures de travail comme AE?* » Trois réponses étaient proposées et les AE avaient la possibilité de faire part de leur point de vue sur une attribution de travail hebdomadaire optimale totale.

¹⁴ Ce calcul suppose que les 344 répondantes qui ont choisi la réponse « Autre » effectuent en moyenne sept heures supplémentaires par semaine, et que celles et ceux qui n'ont pas répondu n'effectuent aucun travail supplémentaire rémunéré.

19. Attentes en matière d'heures de travail

Attentes en matière d'heures de travail	Nombre de répondantes au sondage	% du nombre total de répondantes au sondage	
« L'attribution actuelle des heures rémunérées pour mon poste me satisfait. »	1 234	35,0 %	<i>Près des deux tiers des AE veulent plus d'heures rémunérées</i>
« J'aimerais obtenir plus d'heures rémunérées pour mon poste actuel que celles qui me sont attribuées présentement. »	1 962	55,6 %	
« J'ai l'intention de postuler d'autres emplois d'AE qui s'ouvriront afin d'accroître le nombre de mes heures rémunérées. »	333	9,4 %	
n =	3 529		

Plus d'un tiers des répondantes se sont dites satisfaites de leur attribution d'heures rémunérées. Le groupe le plus important – près de 56 pour cent – a manifesté un intérêt pour un accroissement du nombre d'heures rémunérées dans leur poste actuel. Un peu plus de neuf pour cent se sont dites intéressées à postuler d'autres emplois pour accroître le nombre de leurs heures de travail rémunérées. Ces résultats indiquent que près des deux tiers des AE ne sont pas satisfaites du nombre d'heures qui leur sont attribuées et aimeraient soit une augmentation de leur attribution d'heures, soit un changement de poste pour augmenter leurs heures rémunérées.

Combien d'heures additionnelles les AE veulent-elles? Le tableau qui suit fournit les réponses.

20. Heures de travail additionnelles souhaitées

J'aimerais un total de :	Nombre total de répondantes	% des répondantes au sondage qui veulent plus d'heures	
1 heure additionnelle ou moins	56	3,3 %	<i>La plupart des AE veulent entre une et cinq heures additionnelles payées de travail par semaine</i>
1 à 3 heures additionnelles	488	28,5 %	
3 à 5 heures additionnelles	595	34,8 %	
5 à 7 heures additionnelles	126	7,4 %	
7 à 9 heures additionnelles	202	11,8 %	
9 à 11 heures additionnelles	125	7,3 %	
11 à 13 heures additionnelles	32	1,9 %	
13 à 15 heures additionnelles	22	1,3 %	
Plus de 15 heures additionnelles	64	3,7 %	
n =	1 710		

Des AE qui souhaitaient obtenir des heures additionnelles rémunérées, le groupe le plus important, c'est-à-dire plus de 62 pour cent, ont dit vouloir entre une et cinq heures additionnelles par semaine. Un groupe plus restreint, totalisant un peu plus de 19 pour cent, disait vouloir de cinq à neuf heures additionnelles rémunérées.

Selon les données des deux tableaux précédents, il serait utile d'examiner l'importance de facteurs comme l'âge, les années d'expérience de travail et le lieu du travail dans les attentes en matière de travail. De même, il serait intéressant d'examiner la mesure dans laquelle l'actuelle attribution d'heures payées influence la recherche d'heures additionnelles. À cet égard, l'ensemble de tableaux qui suit vise à « croiser » ces variables démographiques avec les attentes en matière d'heures de travail.

Le premier élément examiné est l'actuelle attribution d'heures de travail hebdomadaires. Le tableau qui suit montre l'attribution hebdomadaire moyenne des AE qui exprimaient une préférence quant aux heures hebdomadaires souhaitées.

21. Nombre moyen d'heures de travail attribuées par semaine pour les « groupes d'heures de travail souhaitées »

Heures de travail souhaitées	Répondantes au sondage	Nombre moyen d'heures de travail attribuées par semaine	Écart entre les heures hebdomadaires et la moyenne du sondage	<i>Les AE dont l'attribution actuelle est la plus limitée sont les plus intéressées à obtenir plus d'heures rémunérées</i>
« L'attribution actuelle des heures rémunérées pour mon poste me satisfait. »	1234	26,2	+ 0,2 heures	
« J'aimerais obtenir plus d'heures rémunérées pour mon poste actuel que celles qui me sont attribuées présentement. »	1 962	26,5	+ 0,5 heures	
« J'ai l'intention de postuler d'autres emplois d'AE qui s'ouvriront afin d'accroître le nombre de mes heures rémunérées. »	333	23,3	- 2,7 heures	
Total du nombre d'heures attribuées par semaine		26,0		

Le groupe de répondantes se disant intéressées à occuper un autre poste d'AE pour accroître leur attribution hebdomadaire avaient, en moyenne, une attribution de travail beaucoup moins importante que celle des deux autres groupes. La conclusion qui s'impose est que les attributions de travail réduites jouent un rôle dans l'augmentation de l'intérêt des titulaires envers la recherche d'heures rémunérées additionnelles.

Toutefois, il est encore plus intéressant de constater que la moyenne des heures hebdomadaires de celles qui sont satisfaites de leur attribution actuelle n'est pas très différente de celle des AE qui se disent intéressées à obtenir plus d'heures. Ce fait indique l'existence de deux courants d'opinion prédominants au sein des AE en ce qui a trait à l'attribution des heures. Le premier groupe, les « satisfaites », soit un peu plus du tiers, est satisfait de l'actuelle attribution à temps partiel. Le deuxième groupe est composé de deux sous-groupes intéressés à accroître leurs heures et compte pour près des deux tiers de la population totale des AE. De

ce second groupe, une fraction plus petite d'AE se disent prêtes à changer de poste pour augmenter le nombre d'heures rémunérées, tandis que la majorité, formée d'environ 55 pour cent de la population totale du sondage, veulent conserver leurs postes actuels tout en augmentant les heures en espérant obtenir un statut d'emploi à temps plein.

L'âge des AE a-t-il une influence sur l'intérêt manifesté pour l'obtention d'heures additionnelles? Le tableau qui suit présente une ventilation des données selon les variables du groupe d'âge et de l'intérêt pour des heures de travail additionnelles.

22. Heures de travail additionnelles souhaitées par groupe d'âge

Heures additionnelles souhaitées	Groupe d'âge des répondantes (% du groupe d'âge total)							
	25 ans ou moins	Entre 25 et 30 ans	Entre 30 et 35 ans	Entre 35 et 40 ans	Entre 40 et 45 ans	Entre 45 et 50 ans	Entre 50 et 55 ans	Plus de 55 ans
Jusqu'à 1	4,5 %	5,8 %	2,7 %	3,0 %	2,9 %	3,2 %	3,4 %	2,5 %
Entre 1 et 3	21,2 %	25,6 %	24,0 %	26,6 %	23,4 %	31,9 %	31,8 %	31,0 %
Entre 3 et 5	27,3 %	26,4 %	30,0 %	34,9 %	38,5 %	31,9 %	38,3 %	41,0 %
Entre 5 et 7	9,1 %	9,9 %	4,0 %	8,3 %	8,4 %	8,9 %	5,9 %	5,5 %
Entre 7 et 9	6,1 %	15,7 %	20,7 %	10,7 %	11,3 %	12,1 %	10,3 %	8,5 %
Plus de 9	31,8 %	16,5 %	18,7 %	16,6 %	15,5 %	12,1 %	10,3 %	11,5 %
n =	1 708							

Les AE plus jeunes sont généralement plus intéressées à effectuer du travail additionnel

De façon générale, la volonté d'effectuer des heures de travail payées additionnelles est plus forte chez les AE plus jeunes. En effet, les AE de moins de 35 ans sont les plus intéressées aux heures de travail plus longues.

Les répondantes au sondage étaient invitées à dire si elles consacraient du temps, dans le cadre de leurs attributions de tâches normales, à voyager d'une école ou d'un lieu de travail à l'autre. En tout, 11,5 pour cent ont dit consacrer du temps aux déplacements pendant leur travail. Ce dernier groupe devait alors répondre à deux autres questions. La première portait sur le temps consacré aux déplacements. Le tableau qui suit montre la tendance des réponses.

23. Temps consacré chaque semaine aux déplacements

Combien de temps consacrez-vous aux déplacements d'un lieu de travail à un autre pendant une semaine normale?	Réponses au sondage	% du temps consacré aux déplacements	<i>Près de 12 % des AE disent devoir se déplacer dans le cadre de leur travail</i>
Jusqu'à 2 heures par semaine	301	77,4 %	
Entre 2 et 4 heures par semaine	53	13,6 %	
Entre 4 et 6 heures par semaine	23	5,9 %	
Plus de 6 heures par semaine	12	3,1 %	
n =	389		

Plus des trois quarts de ceux qui ont à se déplacer passent plus de deux heures par semaine «sur la route».

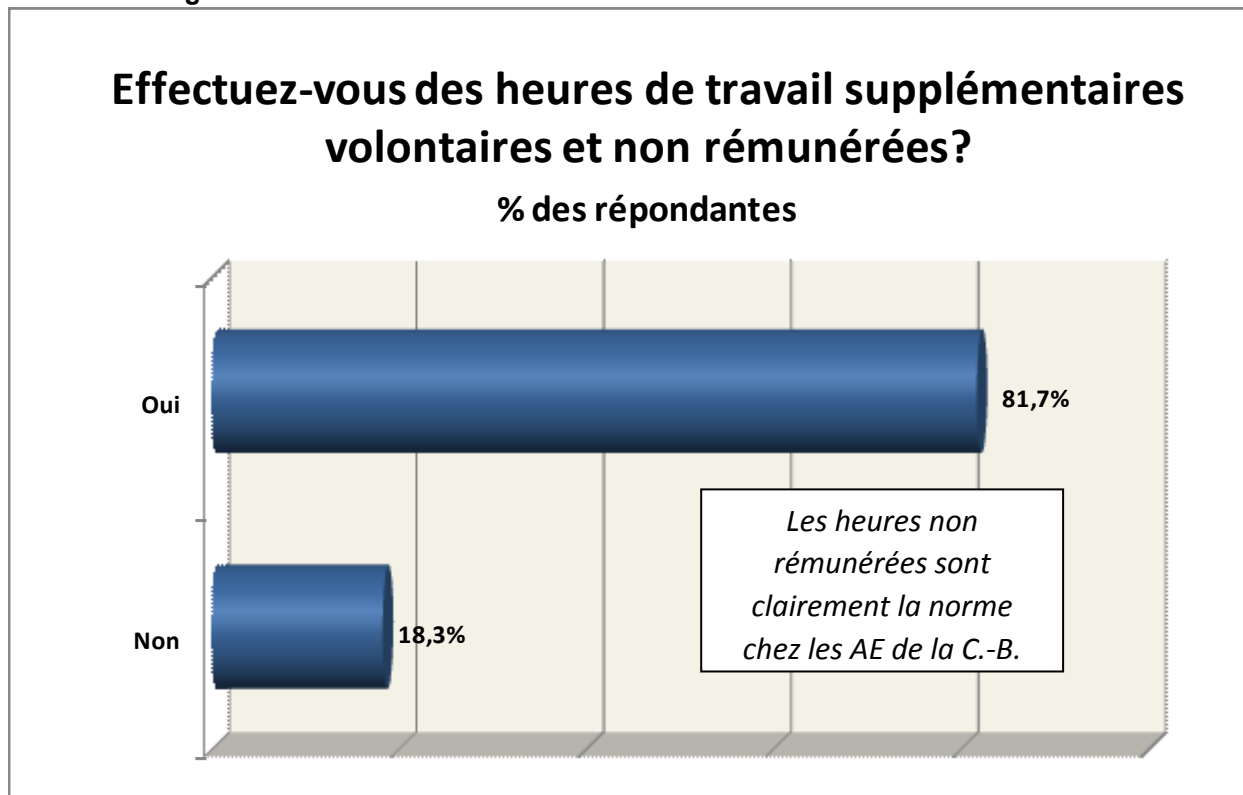
La deuxième question portait sur la rémunération des heures consacrées aux déplacements. Invitées à dire si elles étaient rémunérées pour le temps consacré aux déplacements pendant le travail, 43,4 pour cent ont répondu « oui » et 56,6 pour cent ont répondu « non ». Ces réponses montrent clairement un manque de cohérence dans les pratiques en matière de rémunération de ce type de temps de travail. Il semble exister très peu de cohérence au sein des districts scolaires, et entre eux, dans la façon dont le temps de déplacement est rémunéré. Parmi les districts où les AE ont participé au sondage, seuls deux – le district 28 Quesnel et le district 50 Queen Charlotte Islands/Haida Gwaii — signalaient systématiquement que le temps consacré aux déplacements était rémunéré et trois – le district 10 Arrow Lakes, le district 48 Howe Sound et le district 87 Stikine – comptaient des participantes qui signalaient systématiquement que le temps consacré aux déplacements n'était pas rémunéré. Les 50 autres districts avaient des pourcentages changeants de réponses « oui » et « non ». Cette tendance souligne des incohérences administratives répandues au sein des districts et entre eux.

Les points de vue sur les attributions de tâches rémunérées actuelles et le désir d'effectuer des heures de travail additionnelles rémunérées montrent les attentes des AE. Ils encadrent aussi le sujet de la prochaine section du présent rapport, qui examine les heures non rémunérées effectuées par les AE au travail.

Heures non rémunérées au travail

La très grande majorité des AE disent fournir du travail non rémunéré à leurs employeurs. Comme le montre le tableau ci-dessous, 81,7 pour cent des AE disent effectuer du travail non rémunéré dans le cadre de leur emploi.

24. Pourcentage d'AE effectuant du travail non rémunéré



Ce résultat indique que le travail non rémunéré est clairement la norme chez les AE de la province. Ceux et celles qui répondaient « oui » étaient ensuite invitées à dire combien d'heures non rémunérées elles effectuaient. Le tableau qui suit présente une ventilation des 2 763 réponses reçues.

25. Heures hebdomadaires non rémunérées

Effectuez-vous des heures volontaires et non rémunérées au travail? Si oui, combien?	Nombre de réponses au sondage	% des réponses totales	<i>En moyenne, une AE en C.-B. effectue presque deux heures par semaine de travail non rémunéré</i>
2 ou moins par semaine	1 877	67,9 %	
Entre 2 et 4 par semaine	512	18,5 %	
Entre 4 et 6 par semaine	271	9,8 %	
Entre 6 et 8 par semaine	47	1,7 %	
Entre 8 et 10 par semaine	38	1,4 %	
Plus de 10 heures par semaine	18	0,7 %	
Moyenne pour les AE qui signalent des heures non rémunérées		2,4 heures	
Moyenne pour toutes les répondantes au sondage		1,9 heure	

Comme le montre le tableau, la majorité des AE qui signalent des heures non rémunérées – près de 68 pour cent – disent effectuer deux heures ou moins par semaine. Un autre groupe, qui représente près d'un cinquième des AE, se retrouve dans la catégorie « entre 2 et 4 heures » et les 13,5 pour cent qui restent signalent des niveaux plus élevés d'heures non rémunérées.

Dans le sondage, le nombre moyen d'heures de travail non rémunérées était de 2,4 par semaine. Calculé par rapport à la population totale du sondage – incluant celles et ceux qui disent ne pas effectuer d'heures de travail non rémunérées – ce chiffre tombe à 1,9 heures par semaine.

Ce dernier chiffre permet d'extrapoler un calcul du travail non rémunéré au niveau provincial. En tout, 9 764 AE ont travaillé de façon temporaire ou permanente avec les employeurs des districts scolaires en 2007-2008. Si chacune de ces AE avait travaillé 40 semaines par année (selon un calendrier de 10 mois), le temps de travail non rémunéré s'élèverait à 742 000 heures pour l'ensemble du système scolaire. En tenant compte du fait qu'il y a plus de 2 700 AE occasionnelles additionnelles, on peut raisonnablement supposer que le temps non rémunéré total s'élève à près de 800 000 heures par année.

Dans le calcul du temps de travail net ou « non réclamé », il faut tenir compte du fait que 40 pour cent des AE disent récupérer tout le temps non rémunéré et, pour les 60 pour cent qui restent, environ 40 pour cent du temps est récupéré. En conséquence, la contribution nette de temps non rémunéré se situe autour de 287 000 heures par année.¹⁵

Les AE de tous les districts scolaires participants signalent du temps de travail non rémunéré, qui peut varier entre un minimum de 1,2 heure dans le district 67 Okanagan-Skaha, à un maximum de 4,3 heures dans le district 87 Stikine.¹⁶ Comme le montre le prochain tableau, le problème est à la fois chronique et endémique.

¹⁵ Voir la Figure 35 du présent rapport pour en savoir plus sur le montant d'heures non rémunérées que les AE réclament de leurs employeurs par l'entremise des différents arrangements en place.

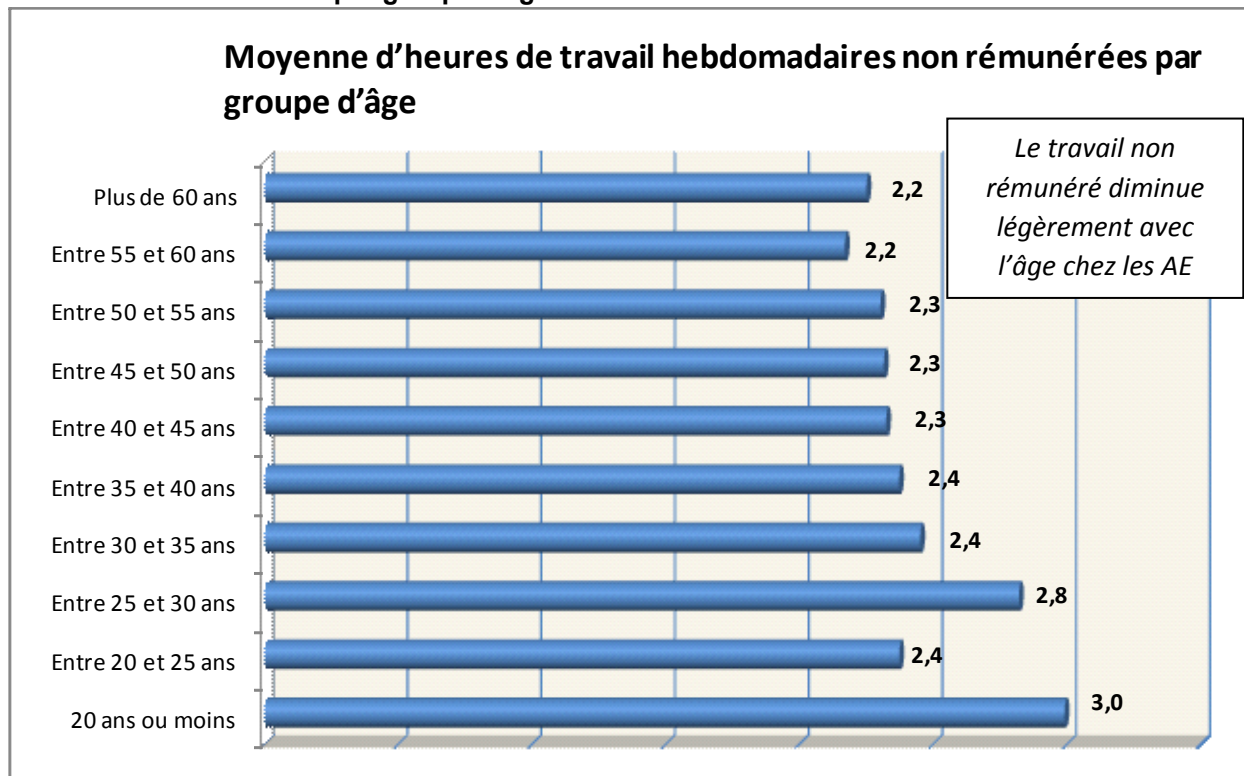
¹⁶ Ces chiffres sont des moyennes pondérées d'heures hebdomadaires non rémunérées par district scolaire individuel pour les aides-enseignantes qui signalent ce type d'heures dans le sondage.

26. Moyenne des heures hebdomadaires non rémunérées par district scolaire

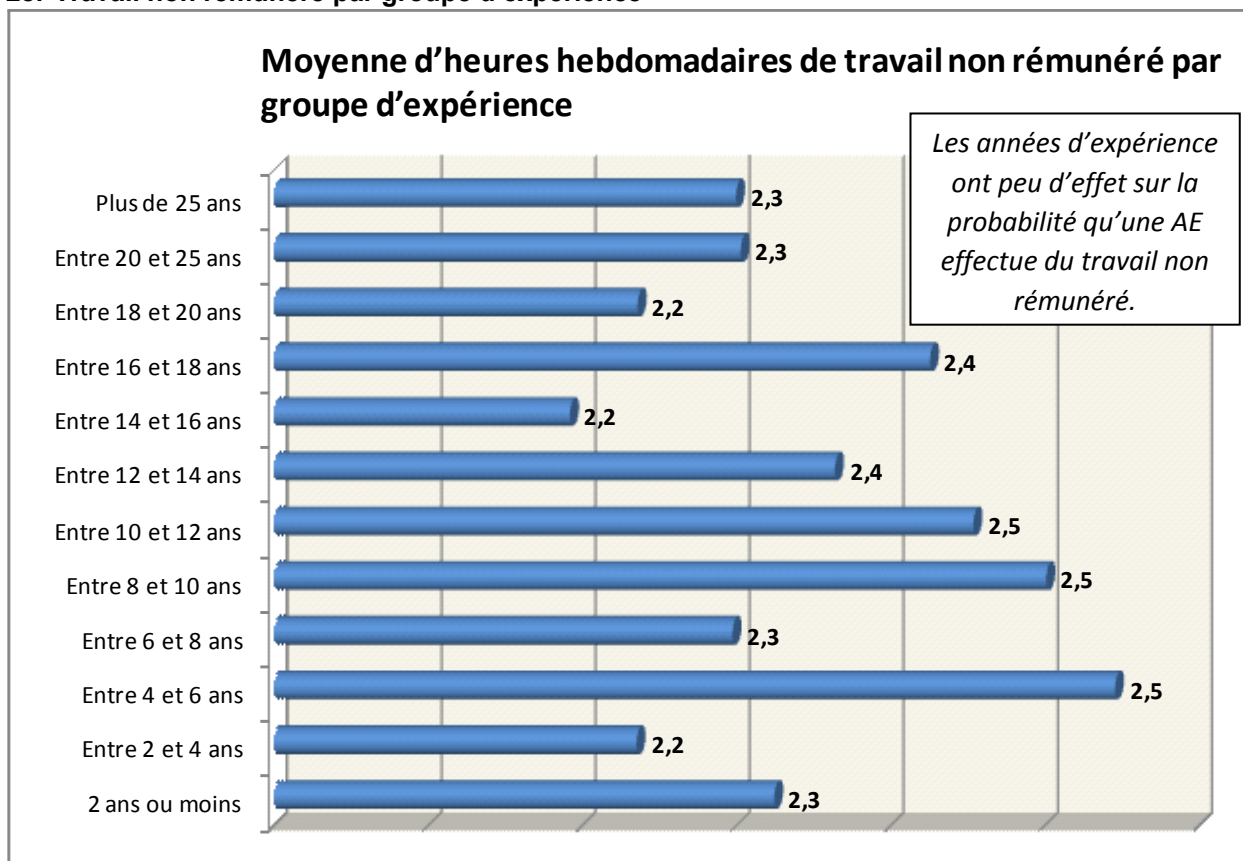
DS	Nom du DS	Moyenne des heures non rémun. /sem.	Rang (décroissant)	DS	Nom du DS	Moyenne des heures non rémun. /sem.	Rang (décroissant)
5	South East Kootenay	1,8	51	53	Okanagan-Similkameen	2,1	41
6	Rocky Mountain	2,5	21	54	Bulkley Valley	2,1	38
8	Kootenay Lake	2,0	43	57	Prince George	2,2	34
10	Arrow Lakes	2,5	19	58	Nicola-Similkameen	1,8	49
19	Revelstoke	2,9	7	60	Peace River North	2,2	30
20	Kootenay-Columbia	2,6	17	61	Greater Victoria	2,8	9
22	Vernon	2,4	25	62	Sooke	2,5	24
23	Central Okanagan	2,2	31	63	Saanich	2,1	39
28	Quesnel	1,8	50	64	Gulf Islands	2,3	29
33	Chilliwack	2,0	45	67	Okanagan-Skaha	1,2	55
34	Abbotsford	2,5	23	68	Nanaimo-Ladysmith	2,7	13
35	Langley	2,0	44	69	Qualicum	1,6	54
36	Surrey	2,1	36	70	Alberni	3,3	4
37	Delta	2,6	15	71	Comox Valley	2,1	42
38	Richmond	2,4	28	72	Campbell River	2,4	27
39	Vancouver	2,8	10	73	Kamloops/Thompson	2,6	16
40	New Westminster	2,5	20	74	Gold Trail	2,1	40
41	Burnaby	2,8	8	75	Mission	2,5	22
42	Maple Ridge-Pitt Meadows	2,2	35	78	Fraser-Cascade	3,0	6
43	Coquitlam	2,6	18	79	Cowichan Valley	1,6	53
44	North Vancouver	2,7	12	82	Coast Mountains	1,9	48
45	West Vancouver	2,2	32	83	North Okanagan-Shuswap	2,0	46
46	Sunshine Coast	1,9	47	84	Vancouver Island West	2,8	11
47	Powell River	1,7	52	85	Vancouver Island North	2,2	33
48	Howe Sound	4,1	2	87	Stikine	4,3	1
50	Haida Gwaii/Q. Charlotte	3,5	3	91	Nechako Lakes	2,7	14
51	Boundary	2,1	37	93	CSF	3,2	5

L'âge et l'expérience de travail ont-ils une influence sur la volonté des AE à effectuer des heures non rémunérées? Comme l'indiquent les tableaux suivants, les jeunes AE sont légèrement plus enclines à fournir du temps non rémunéré.

27. Travail non rémunéré par groupe d'âge

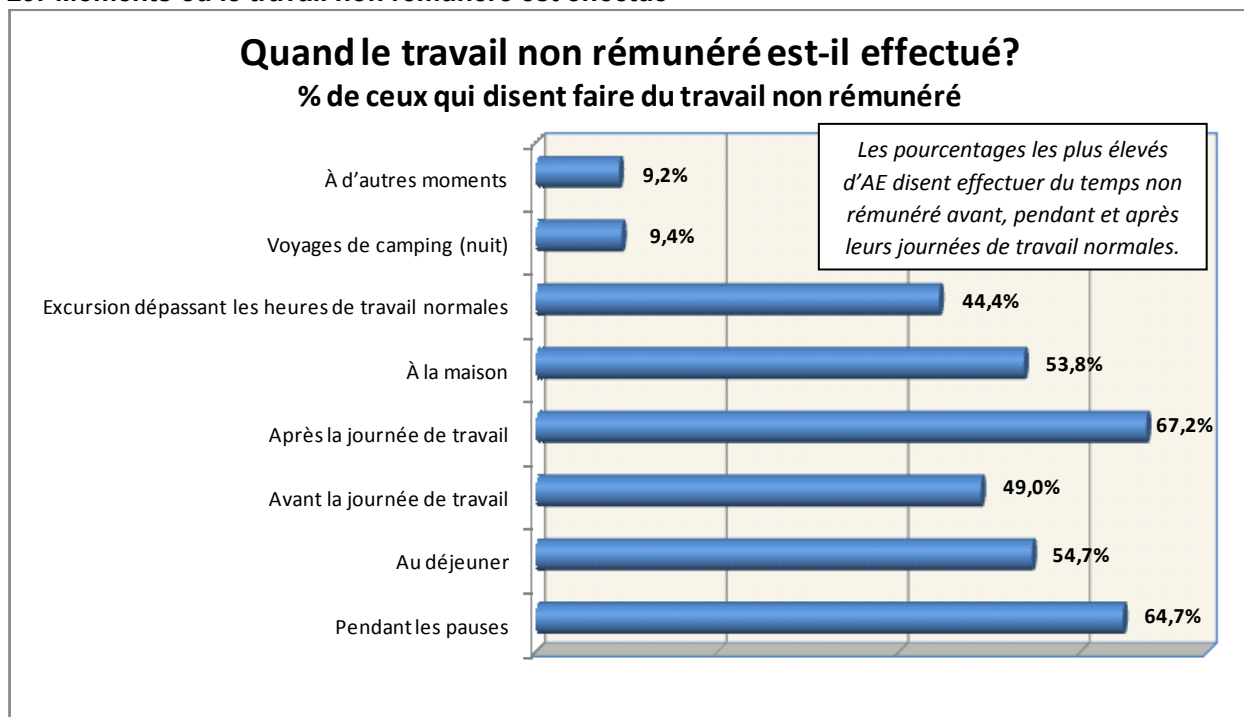


Par ailleurs, les années d'expérience de travail semblent n'avoir que peu d'effet sur la participation des AE au travail non rémunéré. Le tableau qui suit montre des fluctuations aléatoires et mineures lorsque les calculs basés sur les groupes d'expérience sont comparés à la moyenne de l'ensemble du sondage.

28. Travail non rémunéré par groupe d'expérience

Pour approfondir la question du travail non rémunéré, les AE ont été invitées à dire à quel moment de la journée elles fournissaient des heures de travail non rémunéré. Comme le montre le tableau suivant, le travail non rémunéré se fait en tout temps.

29. Moments où le travail non rémunéré est effectué



Les moments les plus probables où s'effectuera le travail non rémunéré sont après la journée de travail et pendant les pauses. Toutefois, un nombre important d'AE disent aussi faire du travail non rémunéré à la maison, pendant la pause du déjeuner et avant le début de leur journée de travail. En outre, la plupart des AE – presque sept sur huit – disent effectuer du travail non rémunéré à plusieurs moments, que ce soit avant, pendant ou après leur journée de travail normale.

30. Travail non rémunéré effectué à plusieurs moments

Les aides-enseignantes disent faire du travail non rémunéré à plusieurs moments	Répondantes au sondage	% de celles qui disent faire du travail non rémunéré	<i>La plupart des AE individuelles font du travail non rémunéré à plusieurs moments de la journée</i>
Travail non rémunéré à deux moments de la journée	554	17,6 %	
Travail non rémunéré à trois moments de la journée	695	22,1 %	
Travail non rémunéré à quatre moments de la journée	592	18,8 %	
Travail non rémunéré à cinq moments de la journée	505	16,1 %	
Travail non rémunéré à six moments de la journée	298	9,5 %	
Travail non rémunéré à sept moments de la journée	104	3,3 %	
Travail non rémunéré aux huit moments de la journée	12	0,4 %	
Total de celles qui disent faire du travail non rémunéré à plusieurs moments de la journée		87,8 %	

L'exécution du travail non rémunéré avant, pendant et après la journée de travail soulève une question troublante sur le manque de temps de pause, même minime, dont souffrent de nombreuses AE. Pour approfondir la question, le nombre d'AE qui disent faire du travail non rémunéré avant, pendant (durant les pauses) et après la journée de travail a été examiné de plus près. Les données montrent que près de 46 pour cent de celles et ceux qui font du travail non rémunéré le font régulièrement pendant les pauses et les repas du midi. Les résultats confirment également que près de 22 pour cent de toutes les AE font du travail non rémunéré avant les journées de travail, pendant les pauses, au déjeuner et après la journée de travail. Pour beaucoup d'AE de ce groupe, les horaires semblent ne comporter aucune pause « au travail » quelle qu'elle soit, une conclusion qui montre des implications troublantes pour ce qui est du stress, de la fatigue et de l'épuisement professionnel.

Les AE plus jeunes semblent plus susceptibles de travailler pendant les pauses. Celles et ceux qui ont entre 25 et 40 ans sont plus susceptibles de travailler pendant l'heure du déjeuner et après la journée de travail. Les AE âgées de 25 à 30 ans et de 45 à 50 ans sont les plus susceptibles de travailler avant leur journée de travail. Et celles et ceux qui ont entre 20 et 40 ans sont les plus susceptibles de signaler du travail non rémunéré pendant les sorties scolaires et les voyages de camping où il faut passer la nuit.

Quel type de travail non rémunéré les AE font-elles pendant les périodes mentionnées? Le tableau qui suit montre la tendance générale des réponses, réparties en ordre décroissant de fréquence.

31. Type de travail effectué pendant les heures non rémunérées

Quel type de travail non rémunéré effectuez-vous?	% de celles qui signalent du temps non rémunéré	<i>Les AE utilisent le temps non rémunéré</i>
Surveillance des sorties pédagogiques pendant	49,3 %	

Halte aux heures non rémunérées des aides-enseignantes en C.-B.

les heures d'école		<i>pour se préparer, surveiller les élèves et rencontrer ou consulter d'autres personnes au sujet de leur travail</i>
Participation aux réunions de PAP	47,5 %	
Préparation du matériel pour mes tâches	47,3 %	
(Recherche de solutions) au comportement problématique d'élèves à la fin de la journée ou pendant la pause	45,0 %	
Consultation avec les enseignants, les administrateurs ou d'autres	41,5 %	
(Recherche de solutions) pour le manque de surveillance et les absences non comblées	34,1 %	
(Recherche de solutions) lorsque les parents viennent chercher leur enfant en retard	29,5 %	
Accompagnement des élèves pendant des activités professionnelles ou communautaires	21,8 %	
(Recherche de solutions) aux problèmes d'horaires de transport	15,7 %	
Surveillance pendant les exercices ou les assemblées	14,6 %	
(Recherche de solutions) lorsqu'un autre membre du personnel est en retard	13,8 %	

Les cinq premières catégories sont mentionnées par une majorité de répondantes. Sauf pour la surveillance pendant des sorties pédagogiques, les catégories les plus importantes ont trait au travail non rémunéré sur place et dans le cadre de la journée de travail normale. Les AE disent assister à des réunions de plans d'apprentissage personnalisé (PAP), préparer le matériel pédagogique nécessaire, faire face au comportement problématique de certains élèves et trouver le temps de consulter les enseignants et d'autres au sujet des plans et des progrès des élèves.¹⁷ Prises ensemble, ces catégories dressent un portrait complexe des pressions subies pour compenser les lacunes dans les heures de travail rémunérées dans la surveillance sur place des élèves, tant pendant la journée scolaire normale qu'en dehors de celle-ci.

Pour compléter l'image générale, les AE étaient invitées à préciser les raisons principales qui les poussaient à donner du temps non rémunéré à leurs employeurs. Le tableau qui suit montre les raisons par ordre décroissant d'importance.

¹⁷ Le manque de temps nécessaire au développement des ressources et la préparation du travail, de même que pour rencontrer des enseignants fait partie des principales recommandations de changement suggérées dans les commentaires ouverts que les AE ont inclus à leurs sondages.

32. Raisons pour effectuer du travail non rémunéré

Raisons du travail non rémunéré	Compte	% de celles qui disent faire des heures non rémunérées	
« Je me sens obligée de répondre aux besoins de mes élèves »	2 547	81,2 %	<i>Les préoccupations professionnelles et les contraintes de temps sont les principales raisons pour faire du travail non rémunéré</i>
« J'ai un engagement professionnel à l'égard de mon emploi et de mon travail »	2 523	80,5 %	
« Mon horaire normal de travail ne prévoit pas assez de temps pour me permettre de m'acquitter de toutes mes tâches »	2 113	67,4 %	
« Je me sens obligée de garantir la sécurité de mes élèves »	1 824	58,2 %	
« Je me sens obligée de couvrir les situations d'urgence avec mes élèves »	1, 638	52,2 %	
« Mon travail quotidien s'améliore lorsque j'effectue ces heures »	1 534	48,9 %	
« L'horaire n'inclut pas la surveillance pendant les pauses »	597	19,0 %	
« Les enseignants s'attendent à ce que je fasse des heures supplémentaires volontairement et sans rémunération »	396	12,6 %	
« Les administrateurs s'attendent à ce que je fasse des heures supplémentaires volontairement et sans rémunération »	328	10,5 %	
« Autres raisons »	342	10,9 %	

Fait intéressant, les raisons les plus souvent mentionnées ont trait au sentiment intrinsèque qu'ont les AE de ce qu'il faut pour s'acquitter de leurs tâches. Elles parlent carrément d'un besoin perçu de prendre soin des élèves autant que d'assurer un soutien de qualité à leur apprentissage. À cet égard, les premiers points énumérés ensemble indiquent un sens profond de la responsabilité et de l'engagement professionnels. Parmi les autres raisons importantes, on mentionne la nécessité de garantir la sécurité des élèves et de répondre aux situations d'urgence. Dans l'ensemble, ces raisons confirment un sens répandu et profondément ancré d'obligations et de responsabilités professionnelles.

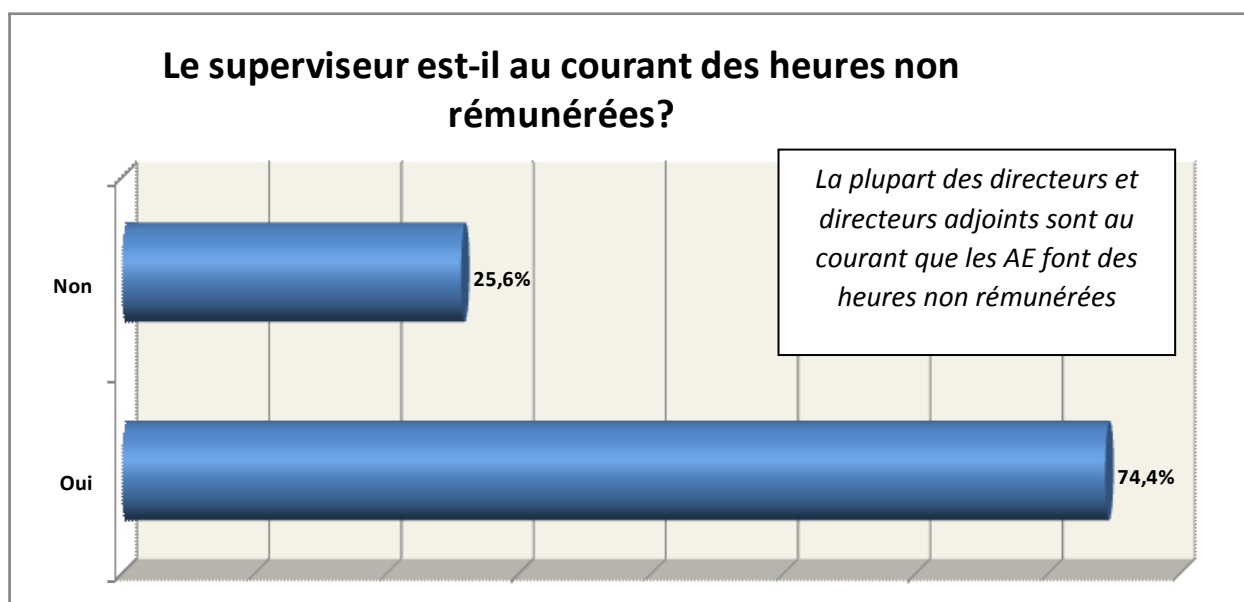
En même temps, les AE sont moins susceptibles de mentionner la pression des autres pour faire du travail non rémunéré – qu'il s'agisse d'autres AE, d'enseignants, d'administrateurs ou de parents. Ces résultats doivent être considérés avec prudence. Comme nous le montrerons plus loin, lorsque l'on demande aux AE de présenter elles-mêmes des commentaires et des suggestions, on perçoit clairement certaines pressions, mais elles demeurent subtiles et implicites. Les AE considèrent souvent ces pressions comme faisant partie de la culture interne et du style de fonctionnement d'une école. Elles prennent forme dans le fait que les AE constituent une main-d'œuvre payée à l'heure au sein d'un système où le personnel est formé en majeure partie d'employés salariés.

Traitement du travail non rémunéré

Dans quelle mesure le travail non rémunéré des AE est-il devenu un élément des attentes officielles en matière de rendement au travail? On peut trouver un important indicateur de l'« officialisation » dans la façon de tenir les dossiers sur les heures non rémunérées, dans les méthodes utilisées pour assurer le suivi de ces heures et dans les possibilités offertes aux AE pour réclamer les heures non rémunérées consenties aux employeurs. Le sondage examinait les arrangements pris pour régir ces questions.

La première question demandait si ceux qui occupent des postes de supervision savent que les AE fournissent des heures non rémunérées dans le cours de leurs affectations de travail. Comme le montre le tableau qui suit, les trois quarts des AE disent que les administrateurs sont au courant de la situation.

33. Le superviseur est-il au courant des heures non rémunérées ?



Les AE étaient ensuite invitées à dire s'il existait un arrangement permettant d'accumuler les heures non rémunérées. Seuls 51 pour cent de celles et ceux qui disaient faire des heures non payées confirmaient l'existence d'un tel arrangement. Si les AE ont raison au sujet des administrateurs, près d'un quart de tous les administrateurs scolaires sont au courant de l'existence du travail non rémunéré. Pourtant, aucun effort n'est fait pour élaborer un arrangement explicite visant à administrer ce travail au nom de celles et ceux qui l'exécutent.

Les AE qui signalaient l'existence d'un arrangement étaient invitées à fournir de plus amples détails sur le fonctionnement de l'arrangement et du système d'« accumulation des heures ». Le tableau qui suit montre la ventilation.

34. Gestion des heures accumulées

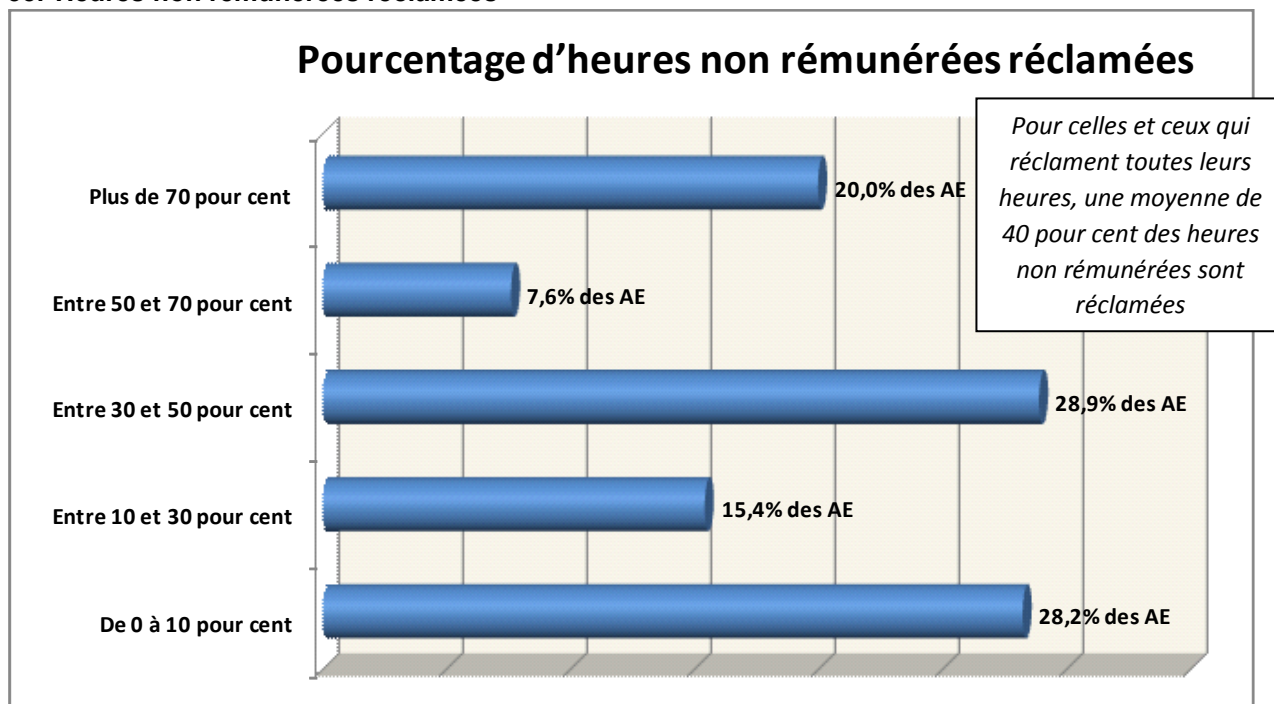
Comment les heures accumulées sont-elles prises?	Répondantes au sondage	% du total signalant du travail non rémunéré	<i>Les AE peuvent « réclamer » une partie des heures non rémunérées pendant les journées pédagogiques, « au vol » ou sur demande</i>
Pendant les journées pédagogiques	980	45,4 %	
Lorsque je peux l'inclure dans mon horaire	969	44,9 %	
Lorsque j'en fait la demande	758	35,1 %	
Lorsqu'un élève en difficulté est malade	618	28,6 %	
Pendant les examens ou les journées de relâche	355	16,4 %	
Autre (veuillez préciser brièvement)	254	11,8 %	
Par un paiement d'heures accumulées	182	8,4 %	

Le moyen le plus souvent mentionné pour réclamer les heures accumulées était le recours aux journées pédagogiques, suivi de n'importe quel moment où une AE pouvait l'insérer dans son horaire. La première de ces raisons laisse supposer que les journées pédagogiques servent de valve de sûreté pour réclamer du temps non rémunéré, plutôt que d'être une occasion de faire participer les aides-enseignantes aux activités de développement professionnel. Cette méthode indique que les besoins des AE en matière de journées pédagogiques ne sont pas reconnus et qu'on ne fait pas les efforts voulus pour répondre à ces besoins.

La deuxième raison citée dans le tableau ci-dessus – quand l'aide-enseignante peut l'insérer dans son horaire – montre la nature en grande partie informelle et *ad hoc* de la consignation et de la réclamation des heures non rémunérées. Les autres raisons citées dans le tableau montrent la même approche. La seule exception est le dernier point, qui implique le paiement des heures accumulées et qui, selon les AE, ne s'applique qu'à une petite minorité de cas.

Dans le contexte des systèmes utilisés pour consigner et réclamer les heures non rémunérées, il faut souligner la mesure dans laquelle les AE réussissent à réclamer toutes les heures non rémunérées. Environ 40 pour cent des AE ont dit réclamer toutes leurs heures non rémunérées, par rapport à 60 pour cent qui ne le font pas. Pour ce dernier groupe, le tableau qui suit montre la ventilation par pourcentage d'heures réclamées.

35. Heures non rémunérées réclamées



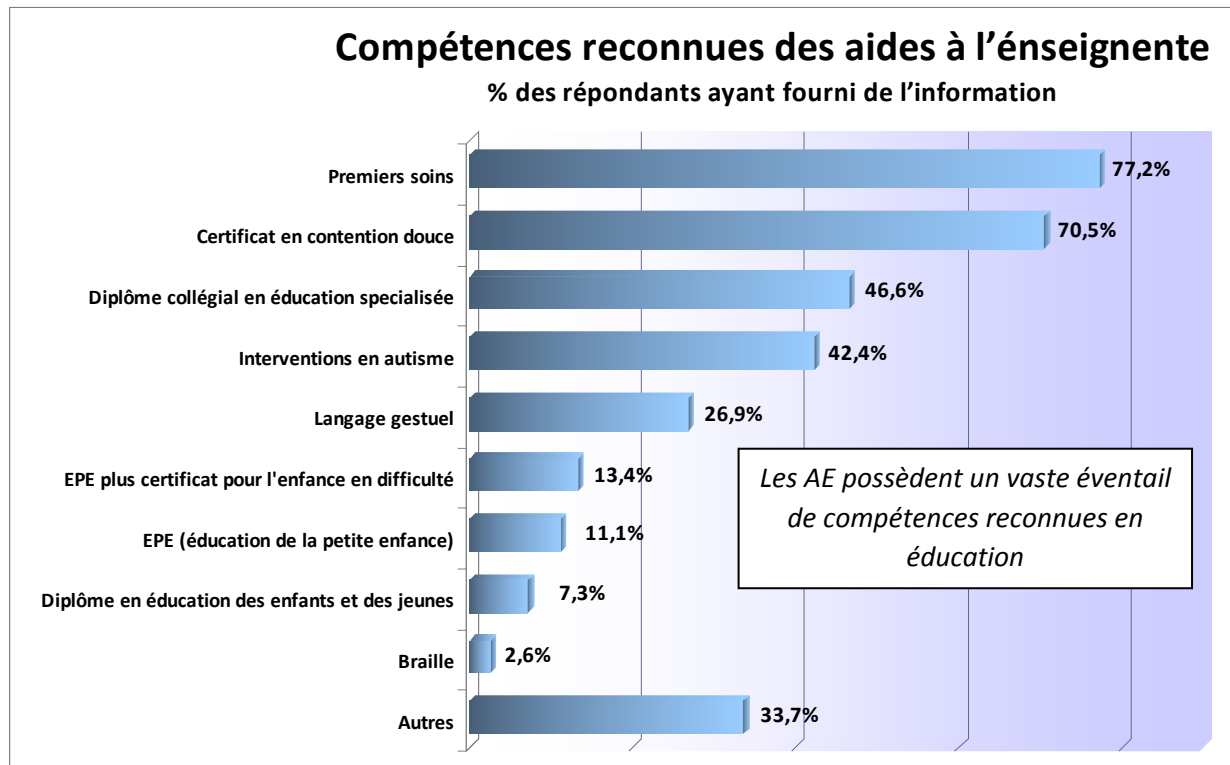
En moyenne, les résultats montrent que les AE qui ne récupèrent pas toutes leurs heures non rémunérées en retrouvent environ 40 pour cent. Autrement, près de 287 000 heures annuelles à l'échelle de la province sont perdues par les AE et gagnées par les employeurs des districts en tant que contribution gratuite au fonctionnement des écoles.

Existe-t-il des différences significatives en ce qui a trait à l'âge ou au niveau d'expérience des aides-enseignantes? Un examen des heures réclamées par rapport à l'âge indique qu'il y a des écarts entre groupes d'âge, mais pas vraiment de tendance marquée. De même, les AE montraient divers degrés d'intérêt à réclamer leurs heures en fonction de leur groupe d'expérience. Toutefois, il n'y avait pas de tendance claire entre les groupes d'expérience.

Compétences et aspirations des AE en matière d'éducation

En plus d'analyser le travail non rémunéré, le sondage recueillait des renseignements sur les niveaux de compétences et les diplômes reconnus des AE. Les répondantes étaient invitées à préciser les domaines dans lesquels elles détenaient des compétences et des certificats reconnus. Quelques choix standard étaient proposés. Le tableau qui suit montre les 3 310 réponses fournies.

36. Compétences reconnues des aides-enseignantes



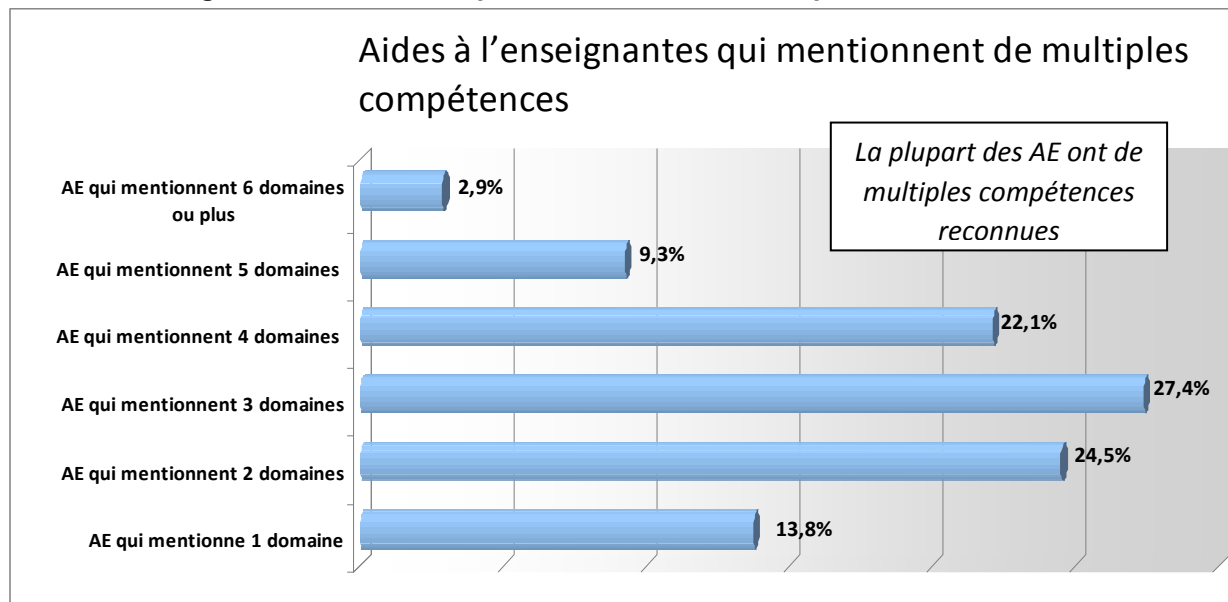
Comme le montrent les données du tableau, une importante majorité des AE ont reçu une formation reconnue en premiers soins. Une bonne partie d'entre elles possèdent aussi un certificat en contention douce (NVCPC). Vient ensuite une compétence de diplôme collégial en éducation spécialisée (SETA) que détiennent juste un peu moins de 47 pour cent des AE ayant répondu au sondage.¹⁸ Plus d'un tiers des répondantes signalent aussi une formation en interventions en autisme (Applied behaviour analysis ou ABA), une compétence spécialisée pour le travail avec les élèves autistes. Plus d'un quart des AE disent posséder un certain niveau de compétence en interprétation du langage gestuel. De plus petits pourcentages mentionnent d'autres types de compétences reconnues, comme des diplômes ou des certificats

¹⁸ Par exemple, à l'Université polytechnique de Kwantlen, le programme de diplôme collégial en éducation spécialisée (Special Education Teacher Assistant ou SETA), d'une durée d'un an, prépare les étudiants à assumer diverses tâches paraprofessionnelles dans les écoles.

en éducation de la petite enfance (EPE, et EPE plus un certificat pour l'enfance en difficulté), en éducation des enfants et des jeunes (CYC)¹⁹ et en braille.

La plupart des AE mentionnent plusieurs domaines de compétences en éducation. Le tableau qui suit en donne une ventilation statistique.

37. Aides-enseignantes mentionnant plus d'un domaine de compétence



Comme le montre le tableau, la majorité des AE ont des compétences dans trois domaines et comptent pour 27 pour cent de celles et ceux qui fournissent cette information. Un autre groupe de 24 pour cent dit posséder des compétences dans deux domaines et 22 pour cent disent en posséder dans quatre. Ensemble, ces groupes forment près des trois quarts des personnes interrogées.

Les domaines les plus fréquents de compétences multiples sont les certificats en premiers soins et en contention douce. Pour celles et ceux qui mentionnent trois domaines de compétence, les plus fréquents sont les certificats SETA, en plus des certificats en premiers soins et en contention douce. Quant à celles et ceux qui signalent quatre domaines de compétence, les plus fréquents sont les certificats SETA, les premiers soins, la contention douce et l'intervention en autisme (ABA).

Il existe d'importantes différences dans les niveaux de scolarité et de compétences selon l'âge des AE. Les AE plus jeunes sont moins susceptibles de signaler plus de deux domaines de compétences reconnues, comparativement à celles et ceux qui appartiennent aux groupes d'âge moyen (entre 30 et 45 ans) et aux groupes plus âgés (plus de 45 ans). On remarque une autre tendance lorsque l'on analyse les différences de niveaux de compétences en éducation selon l'expérience. À l'examen des années d'expérience de travail, seules les aides-

¹⁹ Plusieurs établissements de la Colombie-Britannique offrent des baccalauréats en éducation des enfants et des jeunes, dont l'Université de Victoria, le Collège Douglas, l'Université de la Fraser Valley (autrefois le Collège universitaire de la Fraser Valley) et l'Université de Vancouver Island (autrefois le Collège universitaire Malaspina).

enseignantes qui ne comptent que deux années d'expérience ou moins signalent des niveaux considérablement différents de compétences reconnues (dans ce cas-ci moins) par rapport à la moyenne pour tous les groupes d'expérience de l'ensemble du sondage. Il y avait peu d'écarts dans cette mesure parmi les autres groupes d'expérience.

Il peut exister différentes tendances en matière d'acquisition de compétences parmi les AE de la province. Les AE plus jeunes peuvent avoir un ensemble de compétences reconnues dès qu'elles sortent du système d'enseignement postsecondaire. Ces personnes peuvent aussi acquérir des compétences additionnelles au cours de leur carrière professionnelle. En même temps, un autre groupe d'AE peut entrer dans ce type de travail plus tard, apportant plus d'expérience de la vie et moins de compétences reconnues. Ces questions et d'autres seront examinées dans une prochaine étude plus détaillée sur les compétences et les aspirations des aides-enseignantes.²⁰

Les aides-enseignantes disent avoir suivi plus de 7 600 ateliers portant sur leur travail. À un niveau plus général, cette formation additionnelle montre l'intérêt réel porté aux occasions de formation pertinente au travail des AE. En outre, les AE ont proposé plus de 5 700 suggestions priorisées dans le sondage concernant une formation complémentaire.

²⁰ Des efforts seront faits pour compiler de manière plus détaillée les compétences en éducation, la formation additionnelle et les priorités en formation des AE dans le cadre d'un rapport spécial qui sera publié plus tard par le SCFP.

Les AE au travail et la pression subie pour faire du travail non rémunéré

Dans une section consacrée aux commentaires à la fin du sondage, les AE ont exprimé quelques préoccupations au sujet des conditions de travail qui donnent lieu aux heures non rémunérées. Ensemble, ces commentaires forment un narratif collectif – qui montre clairement l’engagement et le dévouement professionnel des AE de même que les problèmes auxquels elles doivent faire face au travail. La série de tableaux comprise dans la présente section permet d’entendre directement les points de vue et les perspectives des AE.

La très grande majorité des AE soulèvent la **nécessité d’augmenter les heures rémunérées pour pouvoir faire leur travail correctement**. Beaucoup mentionnent les **besoins non reconnus et non soutenus des élèves** dans le domaine de l’éducation spécialisée et disent avoir besoin de plus d’heures pour répondre à ces besoins non reconnus.

38. Besoins non reconnus des élèves

Beaucoup d’enfants officiellement non identifiés ont aussi besoin d’aide et, s’ils pouvaient l’obtenir à ce moment de leur vie, bon nombre d’entre eux pourraient mieux réussir plus tard et les systèmes judiciaires et sociaux économiseraient plus d’argent. Beaucoup d’enfants identifiés seront soutenus par les systèmes sociaux, peu importe leur rendement à l’école – mais il serait quand même extraordinaire de les voir réussir le mieux possible.

- Aide-enseignante, 55 ans, région de Kootenay

Il y a tant d’enfants en difficulté! Les services scolaires ne suffisent pas à répondre aux besoins de ces enfants.

- Aide-enseignante, 61 ans, région de la vallée du Fraser

De nombreux élèves doivent travailler seuls; pourtant, ils ne sont même pas capables de lire les instructions. Le soutien à ces enfants est reconnu verbalement, mais avec les compressions, les AE ne peuvent vraiment aider que l’élève qui leur est affecté. Les enfants demandent de l’aide et personne ne peut leur en donner. Le système scolaire ne crée pas un environnement propice à la réussite pour tous ses élèves... surtout ceux qui n’ont pas reçu « d’étiquette ».

- Aide-enseignante, 48 ans, région de l’île de Vancouver et de la côte

Je crois que, depuis quelques années, notre travail a changé et nous voyons de plus en plus d’élèves atteints de troubles spécifiques de l’apprentissage, comme le SAF et l’autisme. J’ai saisi toutes les occasions offertes par mon district pour parfaire mon éducation et me préparer à travailler avec ces enfants en difficulté. J’ai trouvé les méthodes et les pratiques apprises extrêmement efficaces. Mais il faut aussi beaucoup de travail de préparation pour s’acquitter correctement des tâches – c.-à-d. choisir les horaires, établir les tâches quotidiennes et la programmation, etc.

- Aide-enseignante, 50 ans, région de la vallée du Fraser

Pour un petit groupe, le travail non rémunéré ne pose pas de problème. Pour d’autres, le temps additionnel est consenti librement et volontairement et, dans certains cas, il mène à l’idée que **l’autoréglementation** est la solution la plus efficace. En général, les AE affirment à répétition que le don d’heures non rémunérées résulte d’un **engagement inhérent à l’égard des besoins et du bien-être des élèves**.

39. Engagement à l'égard des besoins des élèves

Personnellement, je me sens coupable à l'égard des enfants avec lesquels je dois travailler. Il y probablement cent choses de plus que je pourrais faire avec eux, mais parce que je n'ai ni le temps, ni même l'énergie d'en faire plus, ces enfants n'obtiennent pas toute l'aide dont ils ont besoin. J'aimerais avoir plus de temps à donner à ces enfants et lorsque vous êtes responsable de plus d'un enfant, cela devient très difficile, parce qu'on ne peut pas être partout à la fois. Ainsi, lorsque vous travaillez avec un élève, les autres doivent attendre parce qu'ils sont incapables de travailler seuls. C'est très triste pour nos enfants. Nous pourrions en faire tellement plus pour les aider à devenir indépendants, mais à cause d'un manque de temps et, j'imagine, d'argent, ils se retrouvent le bec à l'eau!

- Aide pédagogique, 33 ans, région de la vallée du Fraser

J'ai dû m'occuper d'un enfant épileptique qui avait des problèmes de comportement. Après ma journée de 4 heures, il n'y avait personne pour s'en occuper et je devais rester jusqu'à 1/2 heure de plus parce que... l'enseignante ne pouvait pas le surveiller aux toilettes. La même école ne nous payait pas lorsque nous travaillions le soir du concert de Noël mais on nous disait que si nous n'étions pas là, l'enfant ne pourrait pas y assister. J'ai aussi reçu à la maison des appels téléphoniques qui pouvaient durer très longtemps parce des parents étaient inquiets pour leur enfant. Beaucoup d'entre nous achetons des gâteries, les autocollants, des livres ou d'autres articles pour nos élèves pour les encourager et les aider.

- Aide pédagogique spécialisée, 48 ans, de la région métropolitaine de Vancouver

Je ne demande pas d'argent lorsque je fais des heures supplémentaires parce qu'on nous a dit qu'il n'y en avait pas. Souvent, je quitte la pièce au moment de ma pause, parce que je sais que si je reste, je n'aurai pas de repos. Cela me rend mal à l'aise, parce que c'est injuste pour les élèves de les laisser sans soutien dans la classe. Je ne me plains pas à l'administration parce que je crains de perdre mon emploi la prochaine fois qu'ils établiront le budget. Je sais que je ne suis pas indispensable. Alors je reste tranquille.

- Aide-enseignante, 44 ans, de la région centrale du Nord

Les AE insistent sur la nécessité d'avoir **plus de temps rémunéré pour se préparer** aux exigences du travail avec les élèves qui leur sont affectés.

40. Le besoin de temps pour élaborer les ressources nécessaires pour les élèves

Tout travail non rémunéré est fait pour le bien de l'enfant ou du jeune avec qui nous travaillons. Si je veux être la meilleure dans ce que je fais, j'y mets le temps, préférablement payé, mais ce n'est pas toujours le cas ... Pour répondre à toutes les exigences mentionnées dans ma description d'emploi, je dois me préparer, planifier, rencontrer de nombreuses personnes en très peu de temps.

- Aide Autochtone, 35 ans, région de l'île de Vancouver et de la côte

Cela me dérange toujours que nous soyons considérées comme des employées à temps partiel, parce que nous travaillons toute la journée scolaire. Nous passons plus d'heures dans la classe que les enseignants parce que nous n'avons pas de temps de préparation. En plus, nous sommes censées travailler dans n'importe quel milieu, sans préavis – ça peut être des matières scolaires pendant une période et des ateliers pendant la période suivante.

- Aide-enseignante, 53 ans, région de l'île de Vancouver et de la côte

Ce serait très profitable d'augmenter les heures des aides pédagogiques spécialisées pour assurer le bien-être social, émotif et physique des élèves avec lesquels nous travaillons. Il est très difficile de tout faire dans les heures qui nous sont attribuées pendant la journée scolaire. Le temps de préparation est essentiel et du temps pour faire le point avec les membres du personnel et les collègues serait un atout.

- Aide pédagogique spécialisée, 34 ans, région métropolitaine de Vancouver

Le travail que je fais avec mon élève exige un horaire PCS pour qu'il puisse suivre la routine quotidienne. Je le fais habituellement à mes heures, tôt le matin, pour qu'il soit prêt lorsque nous commençons notre journée. En outre, j'apporte habituellement du travail à la maison que je ne peux pas faire à l'école, pour les symboles etc. dont j'aurai besoin pour différents projets ou thèmes. Je dois tout faire cela à mes heures et sans que personne ne le sache vraiment!

- Aide-enseignante, 54 ans, région de l'île de Vancouver et de la côte

Mon travail est ma passion! Je veux offrir le meilleur soutien possible aux élèves avec lesquels je travaille. Il faut pour cela de la préparation (cela varie selon les années). Pour cette raison, le temps de préparation payé devrait être offert aux aides-enseignantes au besoin. Mon travail varie d'une période à l'autre et d'une année à l'autre, selon la situation de chaque individu.

- Aide-enseignante, 53 ans, région de l'île de Vancouver et de la côte

La demande de temps pour élaborer des ressources destinées aux élèves est liée aux perceptions des aides-enseignantes concernant la nécessité de tenir des **réunions de collaboration avec les enseignants**. Une reconnaissance accrue du « temps de surveillance » est aussi une priorité élevée pour beaucoup d'AE.

41. Le besoin de temps pour des réunions de collaboration

Il faudrait plus de temps pour créer des liens avec l'enseignante ou l'enseignant de la classe ... Pour travailler en équipe, il faut du temps pour se parler et créer une bonne relation afin de présenter un « front uni », en quelque sorte.

- Aide pédagogique spécialisée, 57 ans, région métropolitaine de Vancouver

Il n'y a pas de temps pour parler aux enseignants et élaborer des stratégies pour répondre aux besoins éducatifs et de comportement de l'élève.

- Aide pédagogique à l'élémentaire, 28 ans, région de l'île de Vancouver et de la côte

Il est extrêmement important que nous ayons du temps chaque jour pour discuter de problèmes d'éducation et de comportement avec nos enseignants. Il est aussi important que nous ayons du temps pour parler des plans pour la classe, comme les activités spéciales, afin que nous puissions préparer des scripts de communication, des symboles pour que notre élève puisse se préparer au changement... Si l'attente est de fournir une éducation de qualité à nos élèves, nous avons besoin de plus de temps pour nous préparer, communiquer avec les enseignants et d'autres personnes-ressources qui travaillent avec l'élève.

- Aide pédagogique, 46 ans, région métropolitaine de Vancouver

Je travaille dans le cadre d'un programme de thérapie de comportements et souvent, il n'y a pas assez de temps pour élaborer des stratégies. En effet, je dois arriver et commencer ma journée au début du premier cours le matin et partir avant la fin du dernier. L'information et les stratégies s'attrapent au vol car nous n'avons pas souvent le temps de nous réunir en équipe. Ainsi, nous ne sommes pas toujours aussi synchronisés que nous le souhaiterions et le devrions, surtout si l'on tient compte de l'état fragile des élèves avec lesquels nous travaillons.

- Aide pédagogique, 47 ans, région de l'île de Vancouver et de la côte

La demande de temps additionnel rémunéré pour se préparer et consulter d'autres personnes est liée au fait que les AE considèrent qu'ils doivent assumer une grande responsabilité, et parfois la responsabilité principale, dans **l'élaboration de cours spécialisés**.

42. Le besoin de temps pour élaborer des cours spécialisés

Lorsqu'on nous demande de mettre en œuvre des composantes de PAP, il faut tenir compte du temps nécessaire pour élaborer des documents, faire des photocopies et se familiariser avec les programmes. Au cours d'une année, j'avais trois programmes à mettre en œuvre, et je ne disposais que de bien peu de temps pour m'y préparer. Je me sentais parfois coincée lorsqu'il y avait des conflits entre les opinions professionnelles au sujet de ce qui doit être accompli avec certains élèves. La situation idéale et la réalité sont parfois bien différentes. Du temps pour s'organiser pour la journée, par exemple préparer le matériel pour les horaires, du temps pour faire le point avec l'enseignant au sujet des problèmes de la journée, du temps pour préparer les documents, comme les livres de communication ou les livres pour calmer, le matériel de motricité fine, les photocopies, et ainsi de suite sont des exemples de besoins spécifiques des élèves et exigent du temps additionnel pour accomplir ces tâches

- Aide pédagogique spécialisée, 54 ans, région métropolitaine de Vancouver

Les enseignantes itinérantes pour l'enfance en difficulté ont beaucoup trop d'élèves. On ne peut pas attendre d'elles qu'elles fournissent le matériel et l'équipement pour les élèves qui en ont besoin tout de suite. Souvent, nous devons « faire nous-mêmes » ces fournitures. Les élèves ne peuvent pas attendre lorsque nous devons adapter ou modifier des tâches si l'on veut éviter qu'ils prennent du retard.

- Aide-enseignante, 52 ans, région de l'île de Vancouver et de la côte

Si je ne donnais pas de mon temps personnel, la journée de mon élève (qui est la plupart du temps à l'extérieur de la classe) ne serait pas planifiée. Son horaire ne serait pas préparé. Même son aire de travail ne serait pas nettoyée (cette partie de l'école est censée être fermée, ce qui fait que les concierges ne nettoient pas notre pièce). Je suis la seule à travailler avec lui, alors je suis la seule en mesure de créer son curriculum, et c'est plus facile si je prépare moi-même le matériel dont j'ai besoin (plutôt que d'essayer de trouver sa responsable de cas et de lui demander de faire quelque chose pour moi).

- Aide-enseignante, 47 ans, région de l'île de Vancouver et de la côte

Je donne du temps supplémentaire, à mes frais, pour aider le mieux possible les élèves dont je m'occupe. Je ne reçois pas de temps de préparation, même si je dois organiser et trouver tout le matériel pour l'ensemble du programme de mes élèves. L'enseignante n'a que peu de temps pour « m'aider »! Lorsqu'un élève physiquement handicapé et non verbal a eu besoin d'un dispositif de communication spécialisé, j'ai apporté le matériel à la maison pendant l'été pour apprendre le langage et la programmation spécifique. Mon lieu de travail ne m'accordait pas de temps pour faire cela.

- Aide pédagogique, 52 ans, de la région centrale Nord

La demande de temps pour élaborer des ressources spécialisées est importante, parce qu'autrefois, cette responsabilité incombait aux enseignants. Toutefois, beaucoup d'AE soutiennent que les enseignants n'ont ni le temps, ni la formation ou les antécédents nécessaires pour préparer des ressources spécialisées pour les élèves. Les AE parlent aussi d'une diminution du nombre d'enseignants spécialisés qui travaillent avec des élèves en difficulté. Pour ces raisons, l'élaboration de ressources spécialisées revient de plus en plus aux AE.

43. Diminution de la participation des enseignants à l'élaboration des ressources nécessaires

Le personnel de soutien fait aussi du développement de cours pour l'enseignement des habiletés sociales et adaptent beaucoup de matériel en dehors des heures pour lesquelles nous sommes payés. L'élaboration du programme d'études incombe normalement aux enseignants, mais les élèves que nous soutenons font partie du programme normal, il n'a pas d'enseignant spécialisé. Nous sommes compétentes et plus que capables d'assurer le développement de programmes d'études et d'enseigner des cours en ligne. Mais cette compétence ne paraît pas sur nos chèques de paie.

- Travailleuse de soutien scolaire, 32 ans, région métropolitaine de Vancouver

Les suppléants sont habituellement trop occupés avec d'autres élèves (LA LD ALS) pour donner à nos enfants suffisamment de temps, ou encore ils ne sont pas formés dans le domaine, comme dans le cas des nouveaux enseignants. Les titulaires de classe n'ont jamais assez de temps, de ressources ou de formation non plus pour répondre aux besoins de nos enfants. Ainsi, nous devons travailler par nous-mêmes à nos propres heures la plupart du temps. Nous sommes au bas de l'échelle. Pourtant, c'est nous qui connaissons les élèves, qui possédons les connaissances et qui nous en préoccupons suffisamment pour faire le travail correctement.

- Aide pédagogique spécialisée, 49 ans, région métropolitaine de Vancouver

On ne travaille plus jamais avec un élève individuel. J'ai toujours des groupes de 4 à 8 qui incluent l'élève auquel je suis affectée et les autres garçons (la plupart du temps) les plus difficiles. Les enseignants sont incapables de répondre à leurs besoins en classe. Je travaille avec eux en me servant de tout ce que j'ai appris dans la vie. Je planifie mes leçons en fonction des besoins de mes groupes et, à l'occasion, je fais le point avec l'enseignant. Ils sont dépassés par les besoins de la classe. Il n'y a pas assez d'heures pour faire tout ce qui doit être fait. Les enfants qui ne sont pas agressifs mais qui ont besoin d'attention passent tout simplement entre les mailles du filet.

- Aide-enseignante, 52 ans, région métropolitaine de Vancouver

Dans le système scolaire actuel, il n'y a pas assez d'enseignants spécialisés en développement des habiletés... Souvent, les APS doivent former l'enseignant et dès que cet enseignant est muté à un nouveau poste, il faut tout recommencer avec un nouveau. L'autisme étant un domaine très spécialisé, oui, nous avons de la formation, mais il n'y a jamais assez de temps pour adapter et élaborer le matériel, les horaires, etc., pour beaucoup des élèves dont le cas est grave. Résultat, ces élèves ont souvent des comportements difficiles. Alors je fais beaucoup de ce travail à la maison.

- Aide pédagogique spécialisée, 61 ans, région métropolitaine de Vancouver

Les AE signalent aussi que leur situation de travail s'aggrave encore avec le **manque de temps de remplacement** pendant la journée de travail.

44. Manque de temps de remplacement adéquat au travail

De nombreuses APS n'ont pas accès à un remplacement suffisant pendant leurs pauses au travail parce que d'autres APS sont incapables de quitter leur classe pour les remplacer ... De nombreux APS ne peuvent pas quitter leur classe pour prendre une pause en cas de problème de sécurité (p. ex. quitter un atelier de travail du bois ou des métaux – on ne peut pas toujours laisser un élève sans supervision adéquate avec de l'équipement qui peut être dangereux). Beaucoup d'APS n'ont pas de pauses pendant ces types de classes.

- Aide pédagogique spécialisée, 50 ans, région métropolitaine de Vancouver

On ne reconnaît pas les nombreuses fois où nous avons dû raccourcir notre période de déjeuner ou la pause-récréation parce qu'un élève, un parent ou un enseignant nous arrête pour discuter du travail ou d'un élève. C'est la même chose lorsque nous arrivons à l'école, nous commençons souvent immédiatement et nous restons souvent bien après les heures de travail. Et nous travaillons le soir pour les concerts ou autres activités scolaires, en plus de renoncer à nos pauses-déjeuners ou périodes de repos pendant les sorties scolaires. Souvent, on ne reconnaît pas ces heures comme des heures supplémentaires.

Halte aux heures non rémunérées des aides-enseignantes en C.-B.

- Aide-enseignante, 57 ans, région de Kootenay

Comme AEA ici, je pense qu'il faut beaucoup de souplesse. Mon directeur-adjoint à l'école et moi-même avons planifié mes heures, mes pauses et mes déjeuners de façon à tenir compte de mes besoins autant que de ceux de l'école. Puis on nous a dit que je devais prendre une pause de 15 minutes l'avant-midi, une pause-déjeuner de ½ heure et une pause de 15 minutes l'après-midi. Non, il n'y a pas de souplesse, alors je travaille pendant mes pauses.

- Aide-enseignante accréditée, 37 ans, région de l'Okanagan

Souvent, nous ne sommes pas remplacés lorsque nous tombons malades et celles et ceux qui restent doivent faire le double du travail avec les élèves, ce qui ne devrait pas se produire. C'est injuste tant pour l'AE que pour les élèves.

- Aide pédagogique spécialisée, 52 ans, région métropolitaine de Vancouver

Les AE parlent aussi des **efforts déployés par les administrateurs** pour leur soutirer encore plus de travail non rémunéré.

45. Problèmes de « gestion » du temps non rémunéré par les administrateurs

Le directeur de mon école dit à tous les APS qu'il faut participer aux réunions sur les PAP, mais sans être payés (habituellement avant l'école). Puis le directeur nous disait plus tard que nous serions rémunérés pour notre temps. Ce n'est pas toujours clair.

- APS, 29 ans, région métropolitaine de Vancouver

On ne me demande jamais de faire plus d'heures, mais je ne pourrais jamais être absente des réunions de PAP, ni des réunions où nos conseillers en surdité ou cécité viennent de Vancouver. Mon superviseur et moi avons une entente pour ce qui est de réclamer mes heures accumulées. Mais cela se fait « en-dessous de la table », pour ainsi dire.

- Aide-enseignante, 45 ans, région de Kootenay

Lorsqu'on nous demande de faire des heures supplémentaires, l'administration nous suggère de partir plus tôt pour cette journée et de ne pas accumuler d'heures. Parfois, ce n'est ni possible, ni raisonnable. Je ne peux pas laisser mes élève 15 minutes avant la fin de la classe lorsque je les aide à passer un examen ou à faire un devoir. Donc, je ne le fais pas.

- AE, 29 ans, région de Kootenay

Cela nous met dans une situation difficile lorsqu'on nous demande de faire des heures en plus de notre horaire. On ne sait pas quoi dire ou quoi demander. Est-ce qu'ils vous paient, ou si vous accumulez des heures, ou si vous le faites pour rien? Cela nous met très mal à l'aise et ce genre de situation devrait être évitée. On se sent mal de poser ces questions, mais on ne devrait pas être obligées de travailler pour rien.

- Aide pédagogique, 32 ans, région centrale Nord

Les administrateurs ne voient pas ou ne reconnaissent pas nécessairement les heures et les efforts additionnels consentis par les AE. Lorsqu'on nous dit d'accumuler ou de tenir compte des heures supplémentaires, quand vient le temps de réclamer ces heures, on nous dit toujours la même chose – vous prendrez ce temps lorsque votre élève sera malade. Mais la plupart de ces élèves ne restent pas à la maison, alors nos heures ne sont jamais remboursées.

- Aide-enseignante, 56 ans, région de l'île de Vancouver et de la côte

De nombreux AE affirment également que les **arrangements officieux utilisés pour accumuler et réclamer les heures supplémentaires sont boiteux, non systématiques et aléatoires, au mieux**; en effet, les commentaires du sondage sont remplis de plaintes sur l'inefficacité, l'incohérence et l'inéquité de la gestion des heures supplémentaires.

Dans ce cadre, une minorité d'AE trouvent que de nombreux problèmes reliés au travail non rémunéré pourraient se régler en améliorant les pratiques en matière d'établissement d'horaires et de calendriers. Dans certains cas, ce point de vue chevauche l'idée voulant qu'une **plus grande différenciation interne entre les postes d'AE** puisse être utile en incitant les AE à améliorer leurs compétences.

46. Différenciation interne des rôles et emplois des AE

Je pense que les AEA, comme moi, qui ont suivi de nombreux ateliers ... devraient être payés plus cher. Beaucoup d'AEA ne poursuivent pas leur formation et sont quand même payés le même salaire. Je pense à des spécialisations comme le braille, le langage gestuel, l'autisme, etc.

- Aide-enseignante accréditée, 54 ans, région de l'Okanagan

Notre poste n'est pas classé selon nos diplômes (pas de possibilité d'avancement financier ou professionnel comme les enseignants). En conséquence, beaucoup d'APS et de TSJ possédant d'excellentes qualifications quittent leur poste pour pouvoir avancer dans leur carrière.

- APS, 28 ans, région métropolitaine de Vancouver

Il m'a fallu environ 500 heures d'étude pour devenir technicienne certifiée en transcription de braille littéraire et encore 300 heures d'étude pour terminer le travail de cours pour le braille Nemeth. Il n'y a pas de différence de salaire dans mon district pour pourvoir un poste où il faut connaître le braille.

- Aide pédagogique spécialisée, 48 ans, région métropolitaine de Vancouver

Toutefois, en même temps, un autre courant d'opinion chez les AE suit une autre direction et considère que la **provincialisation des taux et des compétences des AE** serait un pas en avant.

47. Égalité entre districts dans les emplois et les compétences des AE

Il ne devrait pas y avoir de différences salariales et tous les districts de la province devraient être égaux. Il ne devrait pas y avoir de différences salariales en fonction de placements d'emploi spécifiques.

- Aide-enseignante, 57 ans, région de la vallée du Fraser

Ce serait préférable que tous les districts exigent les mêmes cours et la même formation. Il est important que le district (ressources humaines) et le syndicat aient les mêmes attentes.

- Aide pédagogique spécialisée, 35 ans, région métropolitaine de Vancouver

J'aimerais que les heures et les salaires soient équitables dans toute la province. J'aimerais que soit mis en place un système d'attestation des diplômes des AE. J'aimerais que les personnes qui font ce travail portent le même titre.

- Aide-enseignante, 47 ans, région métropolitaine de Vancouver

Beaucoup d'AE soulèvent la nécessité d'accorder plus d'importance à la **formation et au soutien à la formation** pour leur permettre de mieux faire leur travail. Les AE croient fermement que les **efforts qu'elles font pour améliorer leurs compétences et leur formation ne sont pas suffisamment reconnus et appuyés** par les administrateurs et les employeurs scolaires. Cette formation est souvent entreprise à l'initiative de l'AE, pendant ses propres heures et à ses propres frais.

48. Besoins en formation non comblés et manque de soutien à la formation pour les AE

Le dernier atelier auquel j'ai assisté a eu lieu l'été dernier. C'était un atelier de deux jours à Victoria, que j'ai dû suivre à mes frais, incluant les frais de traversier, d'hébergement, etc. Rien ne m'a été remboursé, alors je ne suis pas particulièrement portée à suivre d'autres séminaires. J'ai des ateliers de journées pédagogiques qui me sont offerts pendant l'année scolaire, mais ils ont tendance à tous se ressembler et à fournir bien peu de nouveaux éléments OU ils n'ont rien à voir avec le travail.

- Aide-enseignante, 55 ans, région métropolitaine de Vancouver

Je ne connais aucune autre profession qui oblige les employés à financer entièrement leur propre perfectionnement professionnel ... Nous sommes censés travailler avec les jeunes les plus difficiles du district et, pourtant, nous ne sommes rémunérés pour aucune formation continue et notre salaire n'augmente pas.

- Aide pédagogique spécialisée, 50 ans, région de la vallée du Fraser

Nous n'obtenons pas de ressources pour suivre des ateliers ... Il nous faudrait des ateliers sur les besoins spéciaux de nos élèves, c'est-à-dire sur les stratégies de comportements, le SAF, les besoins des Autochtones, les dommages au cerveau, l'autisme, pour ne nommer que ceux-là. Ce serait bien de se rendre dans d'autres écoles pour observer leurs programmes comme le font les enseignants et d'avoir du remplacement.

- APS, 49 ans, région métropolitaine de Vancouver

Je cherche personnellement des occasions de formation. C'est peut-être parce que je travaille aussi dans une garderie et que je suis encouragée à parfaire ma formation dans cet emploi. Le mois prochain, mon autre employeur me paie pour deux jours d'ateliers qui me serviront dans mes deux emplois. Malheureusement, pour y assister, je devrai prendre deux jours sans paie à mon école. C'est cela la différence de la reconnaissance.

- Aide pédagogique spécialisée, 51 ans, région métropolitaine de Vancouver

J'ai cessé de suivre de la formation continue il y a des années. Je trouvais les cours très coûteux et, de plus, si je demandais à suivre un atelier pendant les heures de travail et qu'il n'y avait pas d'argent à l'école, je devais le payer moi-même, en plus de ne recevoir aucun salaire. Mes ateliers n'étaient jamais reconnus d'aucune façon ... Nous sommes nécessaires, mais nous ne sommes pas respectés au travail.

- Aide pédagogique spécialisée, 31 ans, région métropolitaine de Vancouver

Pour beaucoup d'AE, le recours aux journées pédagogiques pour prendre les heures accumulées non rémunérées confirme **l'absence de valeur accordée au travail qu'elles font.**

49. Manque de journées pédagogiques pour les AE

Je pense qu'on devrait offrir des programmes aux AEA à toutes les journées pédagogiques plutôt qu'une journée de congé non payée!

- Aide-enseignante accréditée, 50 ans, région de l'Okanagan

La pratique actuelle qui consiste à utiliser nos heures accumulées pendant les journées pédagogiques nous empêche de profiter de précieuses occasions d'apprentissage et de perfectionnement.

- Aide-enseignante, 50 ans, région de l'île de Vancouver et de la côte

Le perfectionnement professionnel est important. Nous sommes mises à pied pendant certaines journées pédagogiques. Nous devrions travailler et apprendre ensemble à édifier des relations. Reprenons nos journées pédagogiques!!! Favorisons le professionnalisme!

- Aide pédagogique spécialisée, 54 ans, région de l'île de Vancouver et de la côte

Ces commentaires sur la formation soulignent un sens certain d'obligation et de responsabilité professionnelles, mais aussi une intense frustration devant le manque de reconnaissance et d'appui officiels des besoins en perfectionnement professionnel des AE. De façon plus générale, ces sentiments forment **un appel en faveur d'un plus grand respect** à l'égard des AE pour leur importante contribution.

50. Plus de respect pour la contribution des AE

Nous sommes censées en faire de plus en plus avec de moins en moins d'heures payées et sans perfectionnement professionnel. Cette situation est injuste pour les AEA, les élèves et les parents. Elle « stresse » les AEA à outrance et met en péril notre avenir.

- AEA, 53 ans, région de l'Okanagan

J'aimerais sentir que je suis respectée et être payée pour le travail que je fais en intégration des enfants en difficulté dans la classe et à l'école. J'aimerais jouer un rôle actif dans l'équipe d'enseignants qui préparent les PAP et mettre en œuvre ce travail pour répondre aux besoins. Le climat qui règne dans les écoles aujourd'hui incite les administrateurs (manque de financement du gouvernement) à gruger dans les heures et à s'attendre à ce que l'on travaille à pleine capacité; en faire plus avec moins.

- Aide-enseignante, 55 ans, région de l'île de Vancouver et de la côte

Je pense que la plupart des emplois et des postes d'APS ne sont pas appréciés à leur juste valeur et ne suscitent pas le respect qu'ils méritent dans le domaine de l'éducation, même si c'est nous qui sommes spécialisées dans l'enfance en difficulté. En outre, nous sommes loin d'avoir suffisamment d'heures dans une journée pour mener à bien les tâches qui assureront un meilleur cadre d'apprentissage pour permettre à nos élèves de se dépasser.

- Aide pédagogique spécialisée, 34 ans, région métropolitaine de Vancouver

Je crois que les AE doivent être davantage reconnues pour leur travail. Je ne pense pas qu'elles soient vraiment appréciées dans le système scolaire... Si nous avions plus d'heures payées pour assister aux réunions de personnel et à d'autres activités scolaires en dehors des heures d'école normales, nous pourrions peut-être obtenir le respect, l'égalité et la reconnaissance que nous méritons au sein du système scolaire.

- Aide-enseignante, 32 ans, région métropolitaine de Vancouver

Je crois que beaucoup d'aides-enseignantes à tous les niveaux travaillent BIEN AU-DELÀ des exigences et des paramètres de leur emploi et qu'elles ne sont ni reconnues, ni rémunérées suffisamment pour ce qu'elles font. Les AE sont des intervenantes à part entière dans le domaine de l'éducation et dans la réussite de nos élèves et futurs leaders. On s'attend maintenant à ce que nous répondions constamment aux besoins des élèves et à ce que nous nous adaptions à leurs mondes sans cesse en évolution, sans reconnaissance financière ou émotionnelle pour ce dévouement...

- Travailleuse des services aux jeunes, 36 ans, région centrale Nord

La majorité d'entre nous sommes des FEMMES et, parce que nous nous intéressons naturellement aux gens, nous en faisons beaucoup plus de ce qui est prévu dans nos descriptions, sans être rémunérées.

- Aide-enseignante, 44 ans, région de l'île de Vancouver et de la côte

L'impression d'être isolées, que le travail n'est pas suffisamment apprécié ou reconnu, l'exclusion constante des réunions concernant les élèves, le manque de remplacement au moment des pauses, l'absence de reconnaissance de la diversité des tâches nécessaires pour

faire le travail de façon satisfaisante – tout cela entraîne un **sentiment général de désaffection et de désenchantement** chez beaucoup d'AE. Souvent, l'étape suivante est le signalement de problèmes de santé et de sécurité, y compris la possibilité d'un épuisement professionnel.

51. Désaffection, désenchantement et épuisement professionnel chez les AE

Si un atelier a lieu pendant une journée scolaire, le problème c'est qu'il n'y a pas de remplacement et donc que celles et ceux qui restent se retrouvent avec une charge de travail plus lourde. Et si les ateliers durent plus longtemps que nos heures rémunérées, encore une fois c'est notre travail payé qui en souffre. Cette main-d'œuvre est donc très vulnérable à l'épuisement professionnel et les jeunes ne veulent rien savoir de ce domaine de travail. Peut-on les blâmer?

- Aide-enseignante, 45 ans, région métropolitaine de Vancouver

On ne se rend pas compte que nos heures ont été réduites et on nous considère parfois comme des paresseuses. Ainsi, la pression s'accroît sur nous pour que nous en fassions plus pendant nos heures plus courtes. C'est un jeu constant de rattrapage dont nous ne sortons jamais gagnantes. Le niveau de stress augmente, ce qui peut entraîner des maladies... Ce stress nous pousse à prendre des congés de maladie, ce qui diminue notre banque de journées de maladie dans notre district, des journées qui doivent nous être payées à notre retraite. Ainsi, nous perdons une partie de nos prestations de retraite parce que nous sommes trop souvent malades.

- Aide-enseignante, 62 ans, région de l'île de Vancouver et de la côte

Aussi à cause de la réduction du personnel ou parce que le personnel malade n'est pas remplacé, on me demande de « doubler » ou même de « tripler » mon nombre d'élèves. Souvent, quand cela se produit, j'ai différents types de problèmes d'apprentissage, de comportement ou de santé et je dois me contenter de « garder » ces élèves tout simplement pour assurer leur sécurité. Le niveau de stress de ce travail a grimpé en flèche et je songe sérieusement à me trouver un autre emploi.

- Aide pédagogique spécialisée, 53 ans, région métropolitaine de Vancouver

Nous sommes censées en faire de plus en plus avec de moins en moins d'heures payées et sans perfectionnement professionnel. Cette situation est injuste pour les AEA, les élèves et les parents. Elle « stresse » les AEA à outrance et met en péril notre avenir.

- AEA, 53 ans, région de l'Okanagan

L'épuisement professionnel arrive lorsqu'on ressent un sentiment d'injustice et de non-reconnaissance du travail que nous faisons.

- Travailleuse des services aux jeunes, 62 ans, région de Kootenay

Souvent, les AE sentent que leur engagement n'est pas pleinement reconnu ni apprécié par les autres dans le système scolaire. De façon plus générale, ce sentiment reflète le niveau d'engagement professionnel des AE à l'égard de leur travail.

Commentaires et conclusion

Les résultats de ce sondage confirment la profondeur et l'ampleur du problème du travail non rémunéré des AE dans les écoles publiques de la Colombie-Britannique. Il y a du travail non rémunéré dans chaque district scolaire participant, toujours pendant et en dehors de la journée de travail normale, chez les AE de tous âges et de tous les niveaux d'expérience, à tous les niveaux du système scolaire et dans tous les emplois compris dans cette large catégorie.

L'ampleur du temps non rémunéré documenté dans le présent rapport montre que le système utilisé pour répartir le temps de travail des AE est complètement inefficace. La détermination des heures des AE autour des périodes de classe (« bell-to-bell ») n'a rien à voir avec la satisfaction des besoins des élèves. Il s'agit plutôt d'étirer des ressources insuffisantes dans le but de maintenir un semblant de supervision des élèves pendant les heures d'école. Le fait que les districts et les écoles se soient habitués à organiser la prestation des services de cette façon est une confirmation claire et inquiétante du stress financier et programmatique que subit l'ensemble du système.

Le sondage confirme également à quel point l'éducation spécialisée compte désormais sur le système « parallèle » que représente le travail non rémunéré des AE. Les AE savent implicitement que l'on s'attend à ce qu'elles participent à ce système. Des normes et des pratiques aléatoires régissent la façon dont les heures non rémunérées sont accumulées et réclamées. Des problèmes importants et constants de supervision des élèves se règlent régulièrement par des échanges informels entre les AE pendant la pause ou à d'autres moments. Et tout cet édifice repose sur la volonté plutôt générale des AE de faire des heures non rémunérées plutôt que de nuire à l'éducation de leurs élèves.

Tous ces facteurs montrent que le travail non rémunéré des AE constitue une valve de sûreté critique pour un système qui manque cruellement de ressources. Et le manque de reconnaissance au travail que font les AE perturbe à ces problèmes tout en renforçant la perception que la contribution des AE à l'éducation des élèves est à la fois sous-évaluée et non reconnue.

Pour faire face à la pression engendrée par le travail non rémunéré, les AE ont besoin de temps de travail additionnel rémunéré. Ces heures sont nécessaires non seulement pour augmenter les niveaux de salaire, mais aussi pour avoir plus de temps pour répondre aux pressants besoins éducatifs de leurs élèves. Par cette demande, elles font preuve d'un profond engagement à l'égard de leur travail.

Le sondage montre aussi qu'aucune stratégie claire n'est en place dans nos écoles pour régler le problème du temps non rémunéré. La plupart des administrateurs d'école sont au courant du problème et participent aux différents arrangements officiels d'accumulation et de réclamation partielle du temps non rémunéré. Cela dit, il serait inexact de soutenir que les AE « montrent collectivement du doigt » les administrateurs scolaires. Les AE considèrent plutôt généralement la participation des administrateurs comme le reflet d'un système qui établit des priorités mal avisées pour faire face à une pénurie critique de ressources. Les AE demandent aux administrateurs et aux autres décideurs de s'engager à dépasser leur rôle de fonctionnaire devant des arrangements de travail problématiques et de participer à la recherche de solutions réelles et durables au problème du travail non rémunéré.

La Colombie-Britannique n'est pas la seule province où les conditions de travail des AE font l'objet de décisions politiques. En Ontario, une entente négociée au printemps 2008 par une

table de discussion provinciale devrait accroître le financement accordé au perfectionnement professionnel des AE et allonger leur journée de travail jusqu'à sept heures d'ici 2011-2012. Le temps de travail annuel des AE de l'Ontario devrait donc grimper de 30 pour cent par rapport à celui que l'on retrouve en Colombie-Britannique. Au Royaume-Uni, une décision gouvernementale prise en août 2008 devrait mener à l'application d'un calendrier d'emploi de 52 semaines pour les « aides en classe », une catégorie professionnelle équivalente aux AE. Cette décision qualifie aussi d'« inacceptable » le recours au temps non rémunéré.²¹

Que peut-on faire ici, en Colombie-Britannique? Les AE soutiennent que le problème du travail non rémunéré doit être formellement reconnu et que cette reconnaissance doit se refléter dans la façon dont le travail des AE est administré et appuyé. Les AE soulignent la nécessité de prévoir du temps reconnu pour le développement de ressources, de même que de garantir des heures de réunion et de collaboration avec d'autres. Les AE mentionnent aussi le besoin d'une formation et d'un soutien du perfectionnement professionnel accrus. La frustration ressentie face au problème du travail non rémunéré est exacerbée par la prise de conscience que les besoins urgents en matière de perfectionnement professionnel de cette catégorie d'emploi demeurent en grande partie invisibles.

Les AE sont une ressource vitale, dévouée et professionnelle qui est de plus en plus essentielle à la prestation de programmes et de services pédagogiques de qualité. Il est temps de reconnaître la valeur de cette contribution dans la façon dont nos écoles sont organisées et dans la façon dont les décisions sont prises en matière de dotation en personnel. Pour ce faire, le ministère de l'Éducation doit accorder des ressources financières pour permettre aux districts scolaires de préparer et de mettre en œuvre des budgets qui prévoient des ajouts dédiés au temps de travail des AE.

Les résultats du sondage confirment que les problèmes associés au travail non rémunéré prennent forme autour de questions de *temps* : temps pour se préparer, temps pour travailler avec les élèves, temps pour élaborer des stratégies et faire le point avec les collègues de travail et temps pour acquérir les compétences nécessaires pour accomplir les tâches complexes et exigeantes des AE. Pourtant, il s'agit surtout de reconnaissance et de respect à l'égard du travail des AE. Seul la reconnaissance et le respect peuvent assurer la base nécessaire au règlement des problèmes de temps que les AE ont collectivement cernés dans le présent rapport.

Ce rapport arrive à un moment où l'on prend de plus en plus conscience que notre système scolaire doit maintenir son engagement envers l'inclusion tout en offrant à tous les élèves la possibilité optimale de réussir à l'école. Ses conclusions confirment que le système doit agir en accordant des ressources suffisantes pour assurer l'atteinte de ces importants objectifs, non seulement dans l'intérêt du personnel de soutien de l'éducation, mais aussi dans celui des milliers d'enfants des écoles de la Colombie-Britannique qui, jour après jour, comptent sur l'encouragement, l'appui et l'engagement que leur fournissent les aides-enseignantes.

²¹ Voir www.tes.co.uk/article.aspx?storycode=6001166

Annexe 1: compilation du sondage

En tout, 4 293 aides-enseignantes ont répondu au sondage. Pendant l'étape de la mise en place du sondage, certaines AE ont dit avoir eu de la difficulté à remplir le sondage en ligne. Bien que ce problème n'ait touché qu'une petite minorité de répondantes au sondage, il a fallu veiller à ce que celles et ceux qui ont eu de la difficulté ne reviennent pas par la suite pour, peut-être, répondre plusieurs fois aux mêmes questions. Pour éviter cette situation, les sondages qui correspondaient aux critères démographiques dans un éventail de six variables dont l'âge, les années d'expérience, l'identificateur du district scolaire et le lieu de travail ont été supprimés en tant qu'entrées doubles probables dans le fichier de données en ligne. Ainsi, 217 sondages ont été éliminés du total.

Un autre 167 sondages ont été filtrés parce qu'ils avaient été remplis par des aides-enseignantes qui disaient travailler de façon occasionnelle. Par la nature même de leur relation d'emploi, on pouvait s'attendre à ce que les employées occasionnelles aient un point de vue particulier sur le travail non rémunéré qui serait considérablement différent de celui des employées temporaires ou permanentes. Il a donc été décidé que les sondages remplis par les AE occasionnelles seraient filtrés et analysés séparément. À cette fin, le SCFP veut publier, au début de l'année, un rapport distinct sur les conclusions des sondages remplis par les aides-enseignantes occasionnelles.

En excluant les réponses dédoublées et celles reçues des aides-enseignantes occasionnelles, il est resté un total de 3 910 sondages valides. Ce chiffre se traduit par un taux de réponse de 40 pour cent. (Voir le tableau de la page 8 du présent rapport pour plus de détails.)

Les aides-enseignantes de 54 des 60 districts scolaires de la province ont participé au sondage. Celles et ceux qui ont décliné l'invitation à participer étaient les AE des districts 27 Cariboo-Chilcotin (représentés par l'IUOE), 49 Central Coast (représentés par la Central Coast Non-Teaching Staff Association), 52 Prince Rupert (aussi représentés par l'IUOE), 59 Peace River South (représentés par le BCGEU), 81 Fort Nelson (aussi représentés par le BCGEU) et 92 Nisga'a (représentés par le SCFP).

Annexe 2 : L'instrument de sondage

SONDAGE DU SCFP MENÉ AUPRÈS DES AIDES-ENSEIGNANTES DE LA PROVINCE – QUESTIONNAIRE

Le SCFP entreprend ce sondage sur le travail non rémunéré des aides-enseignantes (AE) afin de documenter en profondeur un problème répandu et criant concernant la manière dont les heures de travail sont attribuées à cette catégorie d'employées du système scolaire. Le syndicat invite toutes les AE – y compris celles et ceux qui sont membres d'autres syndicats – à participer au sondage en répondant au présent questionnaire.

Le titre générique d'aide-enseignante s'applique à de nombreux postes au sein du personnel de soutien de la maternelle à la 12^e année (K-12). Ces emplois ont des noms qui varient selon les districts et selon la nature du travail. Les noms les plus fréquents sont Aide pédagogique spécialisée (APS), aide-enseignante certifiée (AEC), travailleuse de soutien autochtone, aide-enseignante et travailleuse auprès des jeunes.

Le sondage ne contient aucun renseignement qui puisse être utilisé pour identifier personnellement celles et ceux qui le remplissent. Aucun nom n'est recueilli et aucune question ne permet d'identifier où dans le district une aide-enseignante est employée. Et les renseignements personnels des AE seront protégés en tout temps au moment de la compilation des données du sondage.

Veillez remplir le sondage si tous les critères suivants s'appliquent à vous :

- *Vous travaillez pour votre district scolaire en tant que membre du personnel de soutien en éducation directement avec les élèves;*
- *Vous travaillez avec et sous la supervision générale d'enseignants ou d'administrateurs scolaires, ou des deux;*
- *Vous êtes payée à l'heure.*

	Contenu du sondage
Section A	Données démographiques
Section B	Heures de travail normales (rémunérées)
Section C	Heures volontaires et non rémunérées au travail
Section D	Traitement des heures volontaires et non rémunérées
Section E	Formation et compétences

Une fois le sondage rempli, veuillez l'envoyer par télécopieur au 604-291-6248 ou par la poste à :

John D. Malcolmson
a/s Syndicat canadien de la fonction publique
5^e étage 4940, Canada Way
Burnaby, BC V5G 4T3

Veuillez remplir ce sondage si vous êtes une AE! N'hésitez pas à inciter d'autres AE que vous connaissez à le remplir aussi ! Il est important que le sondage joigne le plus grand nombre possible d'AE travaillant dans le système scolaire de la Colombie-Britannique! On peut aussi remplir le sondage en ligne à :

https://www.surveymonkey.com/s.aspx?sm=NiMf_2fT5_2b1UQuyM9e4_2fJAwQ_3d_3d

**Section A. Données démographiques et données de base sur le travail
(veuillez répondre à toutes les questions de la Section A)**

1. Quel est votre sexe? Homme Femme Transgenre
 2. Dans quel district scolaire travaillez-vous? Numéro du DS _____
 3. Quel est le nom de votre district scolaire? Nom du DS _____
 4. Quel âge avez-vous? _____ ans
 5. Combien d'années d'expérience comptez-vous en tant qu'aide-enseignante? _____ ans à une décimale près
 6. Êtes-vous membre d'une Première nation?* Oui Non
- * Le but de cette question est uniquement permettre de cerner des enjeux qui ont un intérêt particulier pour les aides-enseignantes des Premières nations.*

7. Quel est votre titre officiel? _____

8. Où travaillez-vous?

- École élémentaire
 École intermédiaire
 École secondaire
 École alternative
 Combinaison ou autre _____

9. Est-ce que la plupart ou toutes vos tâches sont axées directement sur :

- une ou un (1) élève en éducation spécialisée pour l'année
 plusieurs élèves en éducation spécialisée pour l'année
 une majorité d'élèves en éducation spécialisée mais aussi d'autres élèves
 des élèves surtout en dehors du domaine de l'éducation spécialisée
 d'autres

10. Les élèves avec lesquels vous travaillez ont-ils des Plan d'enseignement individuels (PAP)?
- Oui Non Un mélange des deux Incertain
11. Si vous avez répondu oui à la question 10, participez-vous à l'élaboration des PAP des élèves?
- Oui Non Oui, mais pour certains élèves seulement
12. Est-ce que les élèves avec lesquels vous travaillez font partie :
- de programmes entièrement séparés? de programmes entièrement intégrés? d'un mélange des deux?
13. Laquelle des descriptions suivantes s'applique le mieux à votre emploi?
- | | | | |
|--------------------------|---|--------------------------|-------------------|
| <input type="checkbox"/> | Poste permanent | <input type="checkbox"/> | Poste occasionnel |
| <input type="checkbox"/> | Poste temporaire ou pour une période déterminée | <input type="checkbox"/> | Autre |

Section B. Heures de travail normales (rémunérées)

Remarque : Toutes les questions de la Section B portent sur le travail « rémunéré »; le temps de travail non rémunéré est abordé dans la Section C du sondage.

1. Combien d'heures au total par semaine (normales et temporaires) vous sont-elles attribuées? _____ heures/semaine (à une décimale près ou plus)
2. Devez-vous effectuer des heures supplémentaires, en plus de vos heures normales et temporaires attribuées? (Remarque : cette question ne s'applique qu'aux heures payées)
- Oui Non
3. Si oui, ces heures sont-elles remboursées... (Choisissez toutes les réponses qui s'appliquent)
- au taux des heures normales (payées)?
- en heures supplémentaires (plus de 7 par jour ou plus de 35 par semaine – payées)?
- les deux (payées)?
- en heures compensatoires?
4. Ma préférence pour les heures supplémentaires est :
- en heures accumulées
- en heures payées
- une combinaison des deux

5. Dans le cas des heures compensatoires, les heures supplémentaires s'accumulent-elles :

- au taux des heures normales?
- au taux des heures supplémentaires? (un taux « majoré de moitié » ou plus)
- autre? (veuillez préciser brièvement) _____

6. Si l'on vous demande d'effectuer des heures supplémentaires payées au taux des heures normales ou au taux des heures supplémentaires, combien d'heures ferez-vous dans une semaine typique?

- Moins de 1 heure
- 1 heure
- 2 heures
- 3 heures
- 4 heures
- 5 heures
- Autre (précisez _____ heures)

7. Ce travail supplémentaire est-il concentré :

- au début de l'année scolaire?
- à la fin de l'année scolaire?
- à un autre moment?
- aucune des réponses ci-dessus

8. Lequel des commentaires suivants décrit le mieux vos attentes en matière d'heures de travail comme AE?

- L'actuelle attribution d'heures payées pour mon poste me satisfait.
- J'ai l'intention de postuler d'autres emplois d'AE qui s'ouvriront afin d'accroître le nombre de mes heures rémunérées.
- J'aimerais obtenir plus d'heures rémunérées pour mon poste actuel que celles qui me sont attribuées présentement.
J'aimerais avoir une attribution totale de ____ heures/semaine

9. Devez-vous régulièrement consacrer du temps à vous déplacer d'un lieu de travail à un autre dans le cours normal de votre travail? Oui Non

Si oui, combien de temps, dans une semaine de travail normale, devez-vous consacrer aux déplacements? ____ heures

Êtes-vous rémunérée pour le temps consacré aux déplacements d'un lieu de travail à un autre?

- Oui Non

Section C. Heures volontaires et non rémunérées au travail

Par « volontaires » et « non rémunérées », nous entendons toute heure que vous consacrez à la préparation de votre travail, que ce soit à votre lieu de travail ou ailleurs, sans être payée. Ces définitions peuvent comprendre les tâches suivantes : préparer du matériel modifié ou adapté, interpréter dans une autre langue pour les entrevues parents-enseignants, participer aux réunions de personnel, instruire, assister aux activités de soirée, comme les concerts de Noël, des salons de l'emploi, les fêtes, les sorties scolaires ou les soirées multiculturelles. Elles comprennent aussi la supervision des élèves en dehors des heures attribuées ou pendant les pauses payées. Les possibilités sont nombreuses.

1. Effectuez-vous des heures supplémentaires volontaires et non rémunérées au travail?
 Oui Non

2. Si oui, combien d'heures volontaires et non rémunérées faites-vous au cours d'une semaine typique?
_____ heures/semaine.

3. Si vous faites des heures volontaires et non rémunérées au travail, à quels moments de la journée travaillez-vous à ce titre? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent)
 Pendant les pauses
 Pendant le déjeuner
 Avant la journée de travail
 Après la journée de travail
 À la maison
 Pendant les sorties scolaires en dehors des heures normales de travail
 Pendant les excursions de camping (où il faut passer la nuit)
 Autre (précisez) _____

4. Si vous effectuez des heures supplémentaires volontaires et non rémunérées au travail, quel type de travail effectuez-vous pendant ce temps? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent)
 Préparer du matériel pour mes tâches
 Consulter les enseignants, les administrateurs ou d'autres
 Assurer la surveillance d'un enfant en dehors des heures attribuées en cas de :
 a. comportement problématique d'un élève à la fin de la journée ou pendant la pause
 b. conflit d'horaire de transport
 c. retard d'un parent qui vient chercher son enfant
 d. manque de remplacement et absences non comblées
 e. retard d'un autre membre du personnel
 Participer aux réunions de PAP
 Assurer la supervision pour les exercices ou les assemblées
 Assurer la supervision pour les sorties scolaires pendant les heures d'école

Accompagner les élèves pendant les activités professionnelles ou communautaires

5. Si vous effectuez des heures supplémentaires volontaires et non rémunérées au travail, pour quelles raisons le faites-vous? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Mon horaire normal de travail ne prévoit pas assez de temps pour me permettre de m'acquitter de toutes mes tâches
- J'ai un engagement professionnel à l'égard de mon emploi et de mon travail
- Mon travail quotidien s'améliore lorsque j'effectue ces heures
- Les administrateurs s'attendent à ce que j'effectue des heures supplémentaires volontairement et sans rémunération
- Les enseignants s'attendent à ce que j'effectue des heures supplémentaires volontairement et sans rémunération
- Les collègues de travail (autres AE ou membres du personnel de soutien) s'attendent à ce que j'effectue des heures supplémentaires volontairement et sans rémunération
- Les parents s'attendent à ce que j'effectue des heures supplémentaires volontairement et sans rémunération
- Je me sens obligée de répondre aux besoins de mes élèves
- Je me sens obligée de garantir la sécurité de mes élèves
- Je me sens obligée de couvrir les situations d'urgence avec mes élèves
- L'horaire n'inclut pas la surveillance pendant les pauses
- Autres raisons (veuillez décrire brièvement)
-
-

D. Traitement des heures volontaires et non rémunérées

1. Si vous effectuez des heures supplémentaires volontaires et non rémunérées au travail, votre superviseur ou administrateur est-il au courant?

Oui Non

2. Existe-t-il un arrangement avec votre superviseur ou administrateur qui permet d'accumuler les heures effectuées volontairement et sans rémunération au travail?

Oui Non

3. S'il existe un tel arrangement, comment les heures accumulées sont-elles prises? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

- par le paiement d'heures accumulées
- pendant les journées pédagogiques
- pendant les examens ou les journées de relâche
- lorsqu'un élève en difficulté est malade
- lorsque je le demande
- lorsque je trouve du temps dans mon horaire
- autres (veuillez préciser brièvement) _____

4. Utilisez-vous toutes les heures accumulées?

Oui Non

5. Sinon, quel pourcentage approximatif de vos heures accumulées utilisez-vous?
_____ % utilisées (sans décimales)

E. Formation et compétences


1. Possédez-vous l'une ou plusieurs des formations et compétences suivantes?
(Cochez toutes les réponses qui s'appliquent)

- Certificat d'aide-enseignante en éducation spécialisée (diplôme collégial)
- EPE (éducation de la petite enfance)
- Certificat en EPE + enfance en difficulté
- Certificat de prévention de crises non violentes
- Premiers soins
- Diplôme en éducation de l'enfance et de la jeunesse
- Langage des signes (niveau _____)
- Braille
- Interventions en autisme (ABA)
- Autres _____

2. Avez-vous suivi des ateliers additionnels s'appliquant à votre travail d'aide-enseignante?
(Énumérez les cinq plus récents).

3. Nommez vos principales priorités ou besoins en matière de formation continue?
(Énumérez vos cinq premiers choix par ordre décroissant d'importance).

4. Avez-vous d'autres commentaires sur les enjeux abordés dans le présent sondage, ou des suggestions concernant le travail non rémunéré effectué par les aides-enseignantes?



SCFP / *Syndicat canadien
de la fonction publique*

Novembre 2008