

Examen de la
Loi sur la négociation
collective dans les collèges

Rapport du conseiller
du ministre de la Formation et des Collèges et Universités

Kevin Whitaker, conseiller

1^{er} février 2008

Le 1^{er} février 2008

**L'honorable John Milloy
Ministre de la Formation et des Collèges et Universités**

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter mon rapport sur l'Examen de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges*.

Ce rapport formule un certain nombre de recommandations qui, si elles sont adoptées par le gouvernement, devraient à mon avis faciliter l'introduction du droit de négocier pour le personnel à temps partiel des collèges, garantir que les collèges pourront continuer à remplir leur mandat et protéger les intérêts du corps étudiant, du personnel et de la province, tout en améliorant les relations de travail dans le réseau collégial.

Veillez recevoir, monsieur le Ministre, l'assurance de ma très haute considération.

Le conseiller,

Kevin Whitaker

Table des matières

I.	Sommaire	4
II.	Les collègues – Bref historique.....	12
III.	Le processus de consultation.....	24
IV.	Le cadre de référence.....	34
V.	Le rapport Gandz	36
VI.	Conclusions.....	39
VII.	Le modèle de négociation collective.....	54
VIII.	Description des unités de négociation	63
IX.	Représentation des collègues.....	75
X.	Exclusion de certaines catégories d’employés	80
XI.	Processus d’accréditation.....	85
XII.	Autres modifications à la LNCC	92
XIII.	Commentaires finaux.....	97
XIV.	Annexes	101
	1. Cadre de référence	
	2. Dates marquantes – Défis en matière de représentation	
	3. Examens postérieurs au rapport Gandz	
	4. Portrait des collègues de l’Ontario à ce jour	
	5. Avis de consultation	
	6. Sommaire des mémoires des intervenants	
	7. Autres provinces et territoires – Secteur collégial	
	8. Recommandations	

I

Sommaire

Le 30 août 2007, le gouvernement de l'Ontario a annoncé son intention de reconnaître le droit à la négociation au personnel à temps partiel des collèges.

Aux termes du cadre de référence de l'examen, Kevin Whitaker (président de la Commission des relations de travail de l'Ontario, de la Commission des relations de travail dans les collèges et de la Commission des relations de travail en éducation, arbitre et médiateur) a été nommé conseiller auprès du ministre de la Formation et des Collèges et Universités, et chargé de diriger l'examen de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* (la LNCC; la Loi).

But de l'examen

L'examen doit permettre de :

- 1) déterminer la mesure dans laquelle la Loi donne accès à la négociation collective à tous les employés et employées des collèges;
- 2) déterminer la mesure dans laquelle la Loi permet aux collèges de remplir leur mandat, étant donné les besoins changeants des étudiants et de la province;
- 3) formuler des recommandations quant aux orientations que le Ministère et la province pourraient prendre pour atteindre ces objectifs.

Le conseiller doit, en particulier, tenir compte des besoins du corps étudiant et du désir d'établir de saines relations en matière de négociation collective.

Processus de consultation

À la suite de discussions informelles avec les principaux intervenants, le conseiller a émis un Avis de consultation publique, énonçant une série de huit questions.

Ces questions visaient à fournir un contexte pour l'examen et un cadre pour les discussions et les réponses. Les parties intéressées ont été invitées à présenter un mémoire.

Des mémoires ont été reçus de divers types d'intervenants, dont le Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges (le CCAC; le Conseil), Colleges Ontario, le Comité des présidents, le Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario (le SEFPO), l'Organisation des employés à temps partiel et de session des collèges d'arts appliqués et de technologie (l'OPSECAAT), la College Student Alliance (la CSA) et l'Association du personnel administratif des collèges de l'Ontario (l'APACO).

Le SEFPO et l'OPSECAAT ont remis un mémoire conjoint, de même que le CCAC et Colleges Ontario.

Des audiences publiques régionales ont eu lieu, afin de donner aux parties intéressées l'occasion de s'exprimer publiquement.

Opinions et commentaires recueillis

Toutes les parties consultées étaient en faveur de la reconnaissance du droit de négocier au personnel à temps partiel des collèges. Mais les opinions divergeaient quant aux moyens à employer pour reconnaître ce droit de négocier et aux autres modifications à apporter à la LNCC pour continuer à permettre aux collèges de réaliser leur mandat et de satisfaire les besoins et intérêts des employées et employés et des étudiantes et étudiants.

Le SEFPO suggérait de modifier la composition des unités de négociation telle que prescrite par l'actuelle LNCC, de façon à intégrer le personnel à temps partiel aux deux unités de négociation du personnel à temps plein qui existent. D'après le SEFPO, aucun autre changement ne devrait être apporté à la Loi.

Les collèges, par l'intermédiaire du Conseil et de Colleges Ontario, proposaient de modifier la LNCC de façon à instituer une structure à quatre unités de négociation, ce

qui permettrait l'accréditation d'un syndicat en qualité d'agent négociateur des deux nouvelles unités du personnel à temps partiel, après la tenue d'un scrutin de représentation. Les collègues recommandaient l'accréditation d'un syndicat représentant le personnel à temps partiel, après la tenue d'un scrutin de représentation lors duquel une « double majorité » des employés membres de l'unité de négociation se seraient exprimés en faveur d'une représentation syndicale.

Les collègues insistaient sur la nécessité de la souplesse touchant l'affectation des tâches, particulièrement au sein de l'unité de négociation du personnel enseignant. Ils suggéraient que cette souplesse serait impossible à obtenir à la table de négociation en raison de la traditionnelle dynamique qui marque les négociations avec l'unité du personnel enseignant.

Les collègues suggéraient que cette souplesse dans l'affectation des tâches pourrait être conservée en éliminant la question de la classification des enseignants des éléments négociables. En d'autres termes, les collègues souhaiteraient une modification de la Loi qui leur permettrait d'établir unilatéralement les catégories du personnel enseignant, lesquelles font actuellement l'objet de négociations.

Enfin, les collègues recommandaient d'apporter diverses modifications à la LNCC afin de rapprocher davantage le processus de négociation collective qui y est préconisé de celui qui prévaut sous le régime de la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario* (la LRTO) – la loi qui régit la négociation collective dans la plupart des industries et secteurs de la province.

Les étudiants énonçaient deux grandes préoccupations. Tout d'abord, ils désiraient s'assurer que le volume actuel de travail confié aux étudiants ne change pas en raison du droit à la syndicalisation des employés à temps partiel. En deuxième lieu, les étudiants proposaient que le droit de grève ou de lock-out soit supprimé, de façon à empêcher toute perturbation de leurs études.

Outre les mémoires des intervenants et les discussions qui ont eu lieu avec eux, les antécédents en la matière ont servi de source d'information pour l'examen.

L'étude a porté sur la longue histoire de la négociation collective dans le secteur collégial de l'Ontario, de même que sur les divers examens et rapports rédigés sur le sujet, dont, au premier rang, le rapport de la Commission sur la négociation collective dans les collèges (le rapport Gandz), préparé par Jeffrey Gandz en janvier 1988.

On a aussi passé en revue les modèles et pratiques en matière de négociation collective qui ont cours dans le réseau collégial des autres provinces et territoires canadiens.

Dans le présent rapport, le conseiller résume le mandat, les objectifs et les principes de l'examen de la LNCC; il donne un aperçu de l'historique du mandat des collèges de l'Ontario, de leurs structures de gouvernance et de la négociation collective qui s'y déroule; il étudie le processus de consultation et les réponses des intervenants; et il expose ses constats et conclusions, de même que ses recommandations quant aux changements à apporter.

L'examen s'articule autour de trois grands thèmes :

- 1) Quels sont les moyens qui permettront de reconnaître aux employés à temps partiel le droit à la négociation collective?
- 2) Quelles seront les conséquences probables de la reconnaissance du droit à la négociation collective aux employés à temps partiel sur le mandat des collèges, la négociation collective et les intérêts des étudiants?
- 3) Quelles mesures devrait-on prendre, le cas échéant, pour veiller à ce que les collèges puissent continuer à réaliser leur mandat, sauvegarder les intérêts des étudiants et des employés, ainsi que favoriser le maintien de saines relations lors de la négociation collective?

Constats et conclusions

Après avoir examiné l'ensemble de l'historique des collèges de même que les opinions et commentaires reçus au cours du processus de consultation, le conseiller tire les conclusions générales suivantes.

- 1) Le mandat des collèges consiste toujours à offrir, aux jeunes et aux adultes, des programmes d'études et de formation technique et pratique de niveau postsecondaire, afin de répondre aux besoins tant de la collectivité locale que de la province. La réalisation de ce mandat requiert une souplesse considérable dans l'établissement des programmes.
- 2) Les points majeurs de la négociation collective qui ont une incidence directe sur la souplesse des programmes ont été soulevés lors des négociations du personnel enseignant à propos de la classification, de l'affectation des tâches et de la sécurité d'emploi.
- 3) Les collèges et l'unité de négociation du personnel enseignant demeurent insatisfaits, et ce, de façon chronique, du mode de gestion de ces points (classification, affectation des tâches et sécurité d'emploi) au cours du processus de négociation.
- 4) Plutôt que de rechercher des solutions au problème de la « souplesse » au moyen de la négociation avec l'unité du personnel enseignant à temps plein, les collèges font depuis longtemps appel à une main-d'œuvre en grande partie à temps partiel, non syndiquée, peu coûteuse et souple, sans devoir se soucier d'obligations imposées par une convention collective.
- 5) En conséquence de ce recours important des collèges à une main-d'œuvre enseignante à temps partiel non syndiquée, la dynamique de la négociation en ce qui touche le corps enseignant est la suivante : le SEFPO s'efforce d'obtenir la sécurité d'emploi pour ses membres en tentant, par la négociation, de restreindre le recours aux employés à temps partiel – alors que les collèges s'efforcent de leur côté de maximiser leur faculté d'utiliser une main-d'œuvre à temps partiel non syndiquée.
- 6) Le personnel des collèges est aujourd'hui majoritairement à temps partiel. Il n'existe aucune raison pour exclure ces employés de la négociation collective. Les employés à temps partiel devraient se voir immédiatement accorder le droit de se syndiquer.
- 7) Lorsque le personnel à temps partiel sera syndiqué, les collèges ne pourront plus faire appel à cette main-d'œuvre à temps partiel comme ils l'ont fait dans le passé ni avec le même degré de souplesse. Les collèges n'auront plus la faculté

de déterminer unilatéralement les conditions d'emploi de ce personnel. Le coût « horaire » de la main-d'œuvre à temps partiel augmentera plus rapidement.

- 8) Les parties à la négociation collective devront relever des défis nouveaux et épineux, car les collèges tenteront de négocier des dispositions qui leur permettent de maintenir la souplesse voulue dans l'affectation des tâches et dans l'établissement des programmes.
- 9) La LNCC (par opposition à la LRTO) prévoit, lors de la négociation collective, une portion importante de supervision et d'intervention par la Commission, des tiers impartiaux et le gouvernement. La LNCC restreint également, de façon expresse aussi bien qu'implicite, l'accès à la grève et au lock-out, de même que leurs conséquences.
- 10) La LNCC devrait se rapprocher davantage de la LRTO. Les modifications ainsi apportées amélioreraient le processus de négociation et permettraient aux parties de gérer elles-mêmes la négociation, en abaissant le degré d'intervention de tiers. Les employés des collèges devraient se voir dotés du plein droit de grève au sens traditionnel – à l'instar de la plupart des autres employés de l'Ontario.
- 11) Ces modifications amélioreraient la capacité des parties à la négociation collective de résoudre les problèmes nouveaux et de plus en plus difficiles qui surviennent. Le meilleur moyen de protéger et promouvoir les intérêts des étudiants et des employés aussi bien que de réaliser le mandat des collèges serait l'adoption d'un processus de négociation sain et bien structuré – lequel permettrait aux parties d'assumer elles-mêmes la responsabilité de découvrir et d'aménager leurs propres solutions aux défis de leur milieu de travail.

Recommandations

Les 17 recommandations que renferme le présent rapport visent deux grands ensembles d'objectifs :

D'abord et avant tout, les recommandations ont pour but de faciliter la reconnaissance du droit de négocier au personnel à temps partiel;

En deuxième lieu, les recommandations proposent de conférer aux parties une plus grande maîtrise – et responsabilité – à l'égard du processus de négociation collective, de ses résultats et de ses conséquences. On y arrivera notamment en réduisant le recours des parties à l'intervention de tiers impartiaux et du gouvernement pour la gestion et la supervision des négociations.

1. *Conserver l'actuel modèle central de négociation, en insistant pour que les parties exploitent au mieux les mécanismes existants pour résoudre les problèmes d'intérêt local.*
2. *Instituer à l'échelon provincial deux nouvelles unités de négociation à l'intention du personnel à temps partiel, unités qui seront définies par la Loi. L'unité du personnel enseignant à temps partiel devrait comprendre les instructrices et instructeurs de session, et l'unité du personnel de soutien à temps partiel devrait comprendre les employées et employés qui travaillent au plus 24 heures par semaine. Établir un processus de requête conjoint, afin que la Commission des relations de travail de l'Ontario (la CRTO) se penche sur la configuration des unités de négociation.*
3. *Mettre sur pied un organisme négociateur patronal distinct, qui relève exclusivement des collèges pour sa gouverne et son orientation.*
4. *Continuer à exclure de la négociation collective les personnes occupant un poste de direction ou de confiance, de même que les étudiants dont le travail s'inscrit dans le cadre d'un programme d'éducation coopérative ou d'une formation menant à un certificat.*
5. *Modifier les dispositions actuelles de la LNCC autorisant le dépôt de requêtes en remplacement, de façon à établir un processus d'accréditation des unités de négociation (appui de 35 % des membres, puis majorité simple des voix lors d'un scrutin de représentation). La Loi devrait aussi être modifiée de façon à reconnaître officiellement la légitimité des accords de reconnaissance volontaire.*
6. *Continuer à exclure les rentes de retraite de la négociation collective. Aucun autre sujet ou enjeu ne devrait être exclu.*
7. *Abolir la Commission des relations de travail dans les collèges (la CRTC) et attribuer les tâches correspondantes à la Commission des relations de travail (la CRTO) et au ministère, conformément aux attributions de chacun aux termes de la LRTO.*
8. *Modifier le paragraphe 4 (2) de la LNCC, de façon à supprimer le 31 août comme date fixe pour l'expiration des conventions collectives. Les parties devraient être libres de négocier la date d'expiration de leur choix.*
9. *Modifier le paragraphe 4 (1), de façon à ce que l'Avis de l'intention de négocier soit donné au cours de la période de 90 jours précédant l'expiration de la convention collective.*
10. *Modifier le paragraphe 54 (2) et l'article 63 (à l'exemple de la LRTO), de façon à autoriser les collèges à mettre à exécution unilatéralement leur dernière offre dans une situation de grève ou de lock-out, après avis préalable au syndicat.*

11. *Supprimer la Partie III, de façon à éliminer le processus d'enquête. Le ministre du Travail devrait pouvoir nommer un conciliateur, puis des médiateurs, comme c'est le cas en vertu de la LRTO.*
12. *Supprimer les paragraphes 59 (2) et 63 (3), de façon à éliminer les dispositions concernant la participation réputée à une grève ou à un lock-out.*
13. *Modifier le paragraphe 63 (2), de façon à ce qu'un collègue ne soit plus tenu d'obtenir l'approbation du Conseil pour fermer l'établissement s'il y a grève ou lock-out.*
14. *Supprimer la Partie IV, de façon à éliminer l'arbitrage exécutoire comme formule de règlement des conventions collectives.*
15. *Supprimer la Partie V, de façon à éliminer le choix des dernières offres comme formule de règlement des conventions collectives.*
16. *Supprimer l'alinéa 56 (1) h) – l'obligation de donner un avis relatif à la « compromission » du succès scolaire.*
17. *Modifier le paragraphe 59 (1) d), de façon à ce que la dernière offre du collègue aux employés puisse faire l'objet d'un scrutin dans les 15 jours précédant l'expiration de la convention collective.*

II

Les collèges – Bref historique

Conformément au cadre de référence du présent rapport, je dois me pencher sur les diverses façons dont le processus de négociation collective aide les collèges à réaliser leur mandat. Pour ce faire, il faut comprendre l'évolution, au fil du temps, du mandat des collèges et de la négociation collective dans le réseau.

La présente section fait le survol de l'histoire du réseau collégial, sous les aspects suivants : mandat, gouvernance, négociation collective et défis actuels.

Les collèges d'arts appliqués et de technologie ont été établis en Ontario en 1965; c'était une nouvelle formule d'enseignement postsecondaire qui allait pouvoir répondre aux besoins en matière d'éducation et de formation professionnelle d'alors, à la lumière des nouvelles exigences économiques et sociales.

On prévoyait que les collèges, axés sur la formation professionnelle et situés à proximité des collectivités, seraient conçus de façon à répondre aux besoins locaux. Une certaine « interface » était souhaitée entre les paliers collégial et universitaire, mais on visait surtout à ce que les collèges deviennent des établissements distincts, ne décernant pas de diplômes et n'obéissant pas à un modèle, courant aux États-Unis, qui en ferait une passerelle vers l'université.

Le mandat des collèges, tel qu'énoncé dans la loi fondatrice, se lisait comme suit : [traduction] *offrir des programmes d'enseignement dans un ou plusieurs domaines d'études et de formation de nature générale, professionnelle, technologique et récréative, le jour ou le soir, à des étudiants à temps plein ou à temps partiel*. Cet énoncé législatif du mandat des collèges est demeuré tel quel pendant les 37 années suivantes, soit jusqu'en avril 2003, moment de l'entrée en vigueur de la *Loi de 2002 sur les collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario* (la LCAAT).

À la différence des universités de l'Ontario, dont chacune était établie par une loi distincte à titre d'établissement autonome, les collèges ont dès le début été conçus et gérés en « réseau » par le gouvernement provincial. La nouvelle loi sur les collèges prévoyait que, sous réserve de l'approbation du lieutenant-gouverneur en conseil, les collèges allaient être établis, nommés, entretenus, dirigés et régis par le ministre de l'Éducation. La loi conférait de vastes pouvoirs, autorisant la prise de règlements relativement à tous les aspects ou presque des activités des collèges, entre autres les qualifications et conditions d'emploi des membres du corps professoral.

Le ministre de l'Éducation (plus tard le ministre des Collèges et Universités) devait être secondé, touchant la planification, l'établissement et la coordination des programmes d'enseignement et de service, par un conseil, soit le Conseil ontarien des affaires collégiales (le Conseil). Les membres du Conseil étaient nommés par le ministre.

Jusqu'à l'avènement des conventions collectives, tous les employés d'un collège étaient embauchés par le conseil d'administration de l'établissement, au salaire et aux conditions d'emploi établis par le Conseil et approuvés par le ministre. Après l'instauration des conventions collectives, ces dispositions ont continué de s'appliquer au personnel non syndiqué.

En 1967, il y avait 19 collèges d'arts appliqués et de technologie. De ce nombre, huit avaient été des instituts de technologie ou des centres de formation professionnelle qui étaient administrés par le ministère de l'Éducation. Le personnel de ces établissements avait appartenu à divers syndicats, dont la CSAO (prédécesseure du SEFPO) et le SCFP. Ces organisations comptaient demander le droit de négocier au nom du personnel des divers collèges. Mais il devait s'ensuivre une véritable compétition, dont l'enjeu était le droit de représenter le personnel enseignant¹. (*Annexe 2*)

¹ Le chapitre 4 du rapport Gandz renferme un historique, instructif et complet, de l'évolution de la négociation collective dans les collèges, de 1967 jusqu'au système existant en vertu de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* (LNCC). La présente section s'en inspire largement. Les lecteurs qui voudraient en savoir plus long sur l'histoire de la négociation collective dans les collèges se reporteront à la version intégrale du rapport Gandz.

Malgré l'incertitude qui planait sur la légitimité du pouvoir du Conseil ontarien des affaires collégiales d'agir au nom des collègues à titre patronal, le Conseil et la CSAO ont commencé à négocier des conventions collectives en vertu de la *Loi sur la fonction publique* (LFP), au nom du personnel aussi bien enseignant que de soutien. De 1968 à 1974, trois conventions ont été négociées au nom du personnel de soutien. Cependant, à cause des interminables débats sur la représentation du personnel enseignant, on n'est arrivé à conclure qu'une seule convention au nom de ce personnel, et ce, par voie d'arbitrage exécutoire.

À la fin de 1972, la LFP a été remplacée par la *Loi sur la négociation collective des employés de la Couronne* (la LNCEC). Parallèlement, on a apporté des modifications à la *Loi sur le ministère des Collèges et Universités*, confirmant que la LNCEC allait désormais s'appliquer aux employés des collèges, que le conseil d'administration de chaque collège était l'employeur de son personnel et que le Conseil des affaires collégiales était l'agent négociateur des collègues.

Depuis que les collègues existent et tout au long de la période de négociation sous le régime de la LFP et de la LNCEC, un thème est clairement ressorti, soit le défaut de consensus entre les parties sur la composition/description des unités de négociation, de l'unité du personnel enseignant en particulier. (*Annexe 2*)

La négociation collective sous le régime de la LNCEC a été de courte durée. En 1975, la *Loi de 1975 sur la négociation collective dans les collèges* (la LNCC) est entrée en vigueur. Comme le rappelle Gandz, la nouvelle Loi « ... modifiait complètement le processus de la négociation collective dans les collèges en accordant le droit de grève ou de lock-out..., et en élargissant considérablement le champ de la négociation. » Le Conseil des affaires collégiales demeurait l'agent négociateur des collègues. La composition des unités de négociation du personnel tant enseignant que de soutien était prescrite aux Annexes 1 et 2 de la Loi, ce qui consacrait l'exclusion du personnel à temps partiel de la négociation collective.

De 1975 à 1988, année de présentation du rapport Gandz, le personnel des collèges a fait grève deux fois; la première a été celle du personnel de soutien, et la

seconde, celle du personnel enseignant. La grève du personnel de soutien a eu lieu en janvier 1979. Cette grève de deux semaines a été réglée par voie de médiation.

En septembre 1984, la grève du personnel enseignant (première des trois grèves des enseignants à ce jour) a duré 18 jours ouvrables. On s'achoppait principalement à la charge de travail. Le personnel a été contraint de retourner au travail par la loi, et toutes les conditions sauf la charge de travail ont été réglées par la sentence arbitrale Weiler (la médiation avait déjà permis aux parties de s'entendre sur la charge de travail).

Au cours des deux premières décennies de son existence, le réseau collégial a connu une expansion rapide. En 1985, on comptait 22 collèges, dont l'effectif total se chiffrait à plus de 110 000 étudiants à temps plein, inscrits à une large gamme de programmes postsecondaires d'études, d'apprentissage et de formation des adultes.

En 1986, la relation tripartite entre les conseils d'administration des collèges, le Conseil et le ministre de l'Éducation (plus tard le ministre des Collèges et Universités) manifestait des signes de tension quant aux rôles et responsabilités respectifs des parties.

Le ministre assumait la responsabilité générale des collèges, et le conseil d'administration de chacun des collèges devait rendre compte de l'administration de son établissement, mais il planait une ambiguïté considérable quant à l'instance qui dirigeait le collège, soit le ministre, soit le Conseil. Cette ambiguïté croissante s'inscrivait dans un contexte où les négociations collectives se faisaient de plus en plus difficiles et prolongées entre les collèges et le syndicat qui représentait le personnel enseignant et le personnel de soutien à temps plein. En particulier, la négociation au nom du personnel enseignant devenait de plus en plus ardue.

En mars 1985, le ministre formait le Comité d'étude sur la charge d'enseignement, présidé par le professeur Michael Skolnick, dont le mandat était d'examiner la charge de travail des enseignants des collèges et de formuler des recommandations à ce sujet. Le rapport du Comité (le rapport Skolnick), rendu public en juillet 1985, donnait la charge de travail comme étant un problème permanent; on y relevait, entre autres, la démoralisation du personnel enseignant et la détérioration des

communications entre le personnel enseignant et l'administration comme facteurs de la situation. Le Comité concluait que le modèle « industriel » reproduit par l'organisation et la direction des collèges contribuait au différend relatif à la charge d'enseignement.

En réponse à l'identification des problèmes de gestion des collèges, le gouvernement a mis sur pied l'examen de la gouvernance Pitman. Une étude des problèmes de négociation collective a dû être reportée jusqu'à l'issue des négociations qui étaient alors en cours.

En décembre 1985, le ministre chargeait Walter Pitman d'effectuer l'examen et l'évaluation de l'efficacité de la structure de gouvernance des collèges, d'étudier les besoins en matière de communication entre le gouvernement, le Conseil et les conseils d'administration des collèges, de même que de revoir le rôle exécutif du Conseil.

Les recommandations du rapport Pitman ont souligné la nécessité d'un modèle collégial de gouvernance, au sein duquel le corps professoral, les autres employés et les étudiants des collèges auraient officiellement un rôle dans le processus de prise de décisions. Certaines recommandations précisaient l'établissement de conseils formés d'enseignants et l'élargissement des conseils d'administration, de façon à inclure un certain nombre d'étudiants et d'employés. Pitman recommandait que le Conseil renonce à ses pouvoirs et responsabilités de plan exécutif et opérationnel, de façon à se concentrer sur la planification stratégique à plus long terme.

Au début de 1987, des modifications importantes étaient apportées au Règlement 640 pris en application de la *Loi sur le ministère des Collèges et Universités*, pour tenter de résoudre les problèmes de gouvernance des collèges signalés par les rapports Skolnick et Pitman.

En janvier 1987, au terme des négociations, le ministre a établi la Commission sur la négociation collective dans les collèges (l'examen Gandz), qui devait se pencher sur l'efficacité de la LNCC, et plus précisément sur la reconnaissance du droit de négocier aux employés à temps partiel. Un résumé des recommandations du rapport Gandz figure ci-dessous, à la rubrique « Analyse ».

En 1989, après étude du rapport Gandz, le ministre a annoncé l'intention du gouvernement de présenter des modifications à la Loi, afin de : conserver le modèle central de négociation, tout en autorisant une certaine latitude aux conventions locales; faire passer les responsabilités liées à la négociation du Conseil des affaires collégiales à une association patronale à caractère obligatoire; reconnaître le droit de négocier à certains employés à temps partiel, par le biais d'unités de négociation distinctes, destinées au personnel à temps partiel.

En octobre 1989, cinq ans après la première grève du personnel enseignant, une deuxième grève était déclenchée par ce même personnel. Cette grève, d'une durée de 20 jours, avait principalement pour enjeux les questions de salaire et de congés de maladie. Un arbitrage exécutoire avait permis de conclure la convention collective.

Un nouveau gouvernement est arrivé au pouvoir en 1991. En mai 1991, le nouveau ministre des Collèges et Universités annonçait l'intention du gouvernement de présenter des mesures législatives reconnaissant le droit de négocier aux employés à temps partiel et jetant les bases d'une association patronale.

En mai 1992, le projet de loi 23 (*Loi modifiant la Loi sur la négociation collective dans les collèges et la Loi sur le ministère des Collèges et Universités*) était présenté en première lecture, puis, en juin 1992, en deuxième lecture. Le projet de loi visait à :

- établir une association patronale sous le régime de la *Loi sur le ministère des Collèges et Universités*, à titre de personne morale sans capital-actions et formée des présidents des conseils d'administration et des présidents des collèges;
- faire passer la responsabilité de négocier au nom des collèges du Conseil des affaires collégiales à cette association, et conférer à l'association le pouvoir d'imputer aux collèges ses frais et dépenses;
- continuer à charger le Conseil des affaires collégiales de l'administration des régimes de retraite des employés des collèges;

- abroger les annexes prescrivant la composition des unités de négociation, assigner à la CRTO le pouvoir législatif de prescrire la composition de ces unités de négociation et l'autoriser à intégrer certaines unités.

Le compendium joint au projet de loi indiquait que les deux unités de négociation du personnel à temps plein seraient maintenues par règlement, mais sous une forme élargie. L'unité du personnel de soutien allait comprendre les employés qui travaillaient plus de sept heures par semaine. L'unité du personnel enseignant allait regrouper les instructeurs de session, ainsi que les conseillers et les bibliothécaires à temps partiel.

De plus, les règlements allaient prescrire la composition de deux nouvelles unités de négociation à l'intention du personnel à temps partiel, mais ces unités ne seraient établies que si les employés en exprimaient le désir. L'unité du personnel de soutien à temps partiel devait être formée des employés qui travaillaient sur une base régulière et continue au plus sept heures par semaine. L'unité du personnel enseignant à temps partiel devait comprendre les enseignants qui travaillaient sur une base régulière et continue au plus six heures par semaine.

Le projet de loi n'est pas parvenu à l'étape de la troisième lecture. Si l'on excepte des modifications d'ordre administratif faisant suite à la promulgation de la LCAATO et au remplacement du Conseil des affaires collégiales par le Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges (le CCAC), la LNCC est demeurée telle quelle depuis son entrée en vigueur, en 1975.

La reconnaissance du droit de négocier aux employés à temps partiel des collèges est demeurée une source perpétuelle de préoccupation pour le SEFPO, qui a ramené et maintenu la question au premier rang de l'actualité, à divers titres :

- En 2004, le SEFPO faisait valoir cette question dans son mémoire présenté au comité d'examen Rae.
- En 2005, le Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public déposait une plainte au nom du SEFPO auprès de l'Organisation

internationale du Travail (OIT), alléguant que la LNCC violait les principes de la liberté d'association et de la négociation collective des conventions 87 et 98 en refusant aux employés à temps partiel le droit à la négociation collective. En novembre 2006, l'OIT statuait que, même si la situation propre au personnel à temps partiel des collèges pouvait demander des modalités de traitement différentes sur le plan des unités de négociation et des conditions de travail, il n'était aucunement justifié de refuser à ces employés le droit à la négociation collective.

- En octobre 2005, un projet de loi d'initiative parlementaire était présenté, en vue de modifier la LNCC et d'élargir les unités de négociation existantes de façon à y inclure les employés de session et à temps partiel. Le projet de loi ne devait pas dépasser le stade de la première lecture.
- En 2006, le SEFPO appuyait l'établissement d'une association provinciale, regroupant les personnels enseignant et de soutien à temps partiel. L'Organisation des employés à temps partiel et de session des collèges d'arts appliqués et de technologie (l'OPSECAAT) était établie en novembre 2006.

Une troisième grève du personnel enseignant des collèges a eu lieu en 2006. La grève a duré 20 jours. Sur consentement des parties, j'ai agi en qualité de médiateur. La grève a pris fin lorsque les parties ont convenu de porter les questions demeurant en litige devant l'arbitre Kaplan.

La reconnaissance du rôle charnière que jouent les collèges par leur contribution au bien-être économique et social de la province a motivé une série ininterrompue de mesures, telles que nomination de conseillers et mise sur pied de commissions et groupes de travail, au long de la quinzaine d'années qui a suivi la publication, en 1988, du rapport Gandz. De diverses manières, tous ces intervenants ont été priés d'étudier les moyens dont le système d'enseignement postsecondaire de l'Ontario en général – et les collèges en particulier – pourrait mieux relever les défis inhérents à un contexte économique et social en pleine mutation et toujours plus complexe. (*Annexe 3*)

En 2000, une nouvelle initiative législative, la première devant avoir une incidence directe sur le rôle et le mandat des collèges, était présentée par le biais de la *Loi de 2000 favorisant le choix et l'excellence au niveau postsecondaire*. Cette loi, qui est entrée en vigueur en octobre 2001 et remplaçait la *Loi sur l'attribution de grades universitaires*, autorise le ministre de la Formation et des Collèges et Universités à accorder par écrit, à des entités publiques et privées, le droit de décerner des grades universitaires ou de prétendre constituer une université.

Une expansion plus marquée et une meilleure validation des rôles de plus en plus diversifiés des collèges devaient suivre. En avril 2001, après la publication du rapport du Groupe d'étude sur l'investissement au service des étudiantes et étudiants, le ministre annonçait la promulgation d'une loi visant à doter les collèges d'une nouvelle « charte ». Cette mesure avait pour objet de réformer le modèle de gouvernance des collèges, pour faire de ceux-ci des entités plus souples, à caractère entrepreneurial, capables de s'adapter au marché et d'y réagir. En filigrane des changements proposés : la gouvernance des collèges ne devrait plus suivre un modèle « universel », sous prétexte de répondre ainsi à tous les besoins, quels qu'ils soient.

En décembre 2001, le projet de loi 147 était présenté en première lecture². Première loi exhaustive conçue spécifiquement pour les collèges, la *Loi de 2002 sur les collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario* (la LCAATO) est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2003.

Le mandat refondu des collèges est énoncé aux paragraphes 2 (2) et 2 (3) de la LCAATO :

2 (2) Les objets des collèges sont d'offrir un programme complet d'enseignement et de formation postsecondaires axé sur la carrière afin d'aider les particuliers à

² En fait, ce projet de loi devait être présenté à deux autres reprises, une première fois en annexe du projet de loi 65 (projet de loi omnibus, intitulé *Loi de 2002 offrant de nouvelles possibilités d'éducation postsecondaire aux étudiants*), et une seconde fois en juin 2002, en annexe du projet de loi 109 (*Loi de 2002 sur le respect de l'engagement d'assurer la croissance et la prospérité (budget de 2002)*), L.O. 2002, chap. 8, projet de loi 109. La LCAATO a reçu la sanction royale le 27 juin 2002, en annexe du projet de loi 109.

trouver et à conserver un emploi, de répondre aux besoins des employeurs et d'un milieu de travail en évolution et de soutenir le développement économique et social de leurs collectivités locales variées.

2 (3) Afin de réaliser ses objets, un collège peut entreprendre une gamme d'activités ayant trait à l'enseignement et à la formation, notamment :

- a) la conclusion de partenariats avec des entreprises commerciales ou industrielles et d'autres établissements d'enseignement;*
- b) la possibilité d'offrir ces cours en français là où les règlements le permettent;*
- c) l'enseignement et la formation professionnels des adultes;*
- d) la formation de base et l'alphabetisation;*
- e) la formation de l'apprenti en classe;*
- f) la recherche appliquée.*

Selon les stipulations de la LCAATO, le ministre de la Formation et des Collèges et Universités est l'autorité en ce qui concerne les collèges, et c'est au ministre que les collèges rendent des comptes. Compte tenu toutefois de ces paramètres, ces mesures législatives dotent les collèges d'une souplesse considérable et de la latitude de se spécialiser selon des objectifs et orientations stratégiques définis.

Tout en conservant au ministre des pouvoirs et obligations d'ordre général touchant l'orientation et la supervision des collèges, la Loi accroît à l'intention de ces derniers les occasions de détermination et de prise de décisions au palier local. La LCAATO renforce la responsabilité des collèges à l'égard de leurs résultats, notamment la satisfaction des besoins à l'échelon local, régional et provincial, ainsi que la réussite des étudiants sur le marché de l'emploi.

Les principaux changements en matière de structure de la gouvernance des collèges qui sont édictés par le Règlement de l'Ontario 34/03, le règlement général qui

régit les collèges, exigent entre autres de ceux-ci qu'ils se chargent d'établir les conditions d'emploi du personnel administratif non syndiqué, exception faite du régime de retraite et des avantages garantis.

Le règlement établit également le Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges (le CCAC), dont les membres sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil. Le CCAC, qui a remplacé le Conseil des affaires collégiales :

- exerce les fonctions et les pouvoirs qui lui sont conférés par la LNCC en matière de négociation collective;
- nomme les membres des conseils d'administration des collèges (à l'exception du président);
- fait le réexamen de la décision du conseil d'administration de relever un de ses membres de ses fonctions si la personne le demande, le réexamen ne pouvant cependant porter que sur le respect ou non de sa procédure réglementaire par le Conseil;
- assume le rôle de souscripteur des régimes d'avantages sociaux garantis pour le compte du personnel des collèges et établit les modalités de ces régimes en consultation avec le conseil d'administration des collèges;
- établit, en consultation avec les conseils d'administration, les modalités d'emploi du personnel administratif non syndiqué, jusqu'à ce que le ministre accepte la recommandation d'un collège selon laquelle c'est le collège lui-même qui établit ces modalités.

La tâche de déterminer la rémunération et les modalités d'emploi des présidents et du personnel administratif des collèges a été dévolue aux conseils d'administration des collèges en 2002. C'est le comité de la rémunération des collèges, formé de représentants des collèges et relevant des conseils d'administration de ces derniers, qui prépare des lignes directrices facultatives à l'intention des collèges, avec le soutien du CCAC pour les volets recherche et personnel.

Défis actuels

En 1965, les collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario avaient été établis afin d'offrir une nouvelle filière d'enseignement de niveau postsecondaire et comme moyen d'aider la province à répondre à ses besoins nouveaux en éducation et en formation professionnelle. Plus de 40 ans plus tard, on leur reconnaît d'emblée un rôle charnière dans la croissance économique et la stabilité sociale de la province.

En témoigne notamment l'extraordinaire diversité des programmes et services offerts par les 24 collèges de la province, qui ont des campus dans de plus de 100 emplacements, de même que celle des étudiants, des employeurs et des autres intéressés qu'ils desservent. (*Annexe 4*)

Il est évident que les collèges continueront à affronter des défis encore plus grands, car ils devront s'adapter aux exigences et attentes de la province, qui se font de plus en plus complexes sur les plans économique, social et technologique.

De plus, les collèges jouent un rôle central dans un certain nombre d'importantes stratégies et priorités du gouvernement. On veut ainsi assurer la croissance et la stabilité de l'économie par la prestation souple et opportune de programmes d'études et de formation professionnelle de qualité, ciblés et actuels.

III

Le processus de consultation

On a tenu des séances de consultation auprès d'intervenants et d'autres parties intéressées, afin de réunir un corpus susceptible d'éclairer et d'informer les conclusions et recommandations de ce rapport.

Le présent examen a été effectué dans des délais serrés, sous un angle très précis. Le rapport Gandz a constitué un point de départ général, à partir duquel j'ai formulé une série de questions à poser aux intervenants pour recueillir leurs commentaires. Lors de la formulation de ces questions, je n'ai pas voulu me contenter de reproduire la « roue » de Gandz. J'avais l'intention de me concentrer, le cas échéant, sur les éléments ou facteurs différents ou nouveaux qui sont ressortis depuis l'examen de Gandz. Je voulais également éviter d'adopter une perspective exagérément optimiste et de promouvoir dans l'abstrait un modèle de collègue « idéal ».

Mes questions et discussions avec les personnes consultées ont donc été axées de façon tout à fait pratique sur ce qui était ou non possible, compte tenu du stade d'évolution où en sont présentement les collègues. Je me suis intéressé à ce qui était réaliste et « faisable », étant donné la situation actuelle du réseau collégial.

Au moyen des questions qui m'ont servi à recueillir des opinions et commentaires au cours de la consultation, je tente de soulever tous les sujets et enjeux qu'il faudrait traiter pour satisfaire aux exigences du cadre de référence.

Une démarche en trois étapes a été mise au point, afin de veiller à ce que la consultation soit un processus ouvert, ciblé et inclusif, soit :

- des rencontres préliminaires informelles avec les principaux intervenants;
- une invitation publique à répondre à un Avis de consultation en présentant des mémoires;

- une série d'audiences publiques régionales.

Pour placer l'examen en contexte et cibler les discussions et réponses à tous les stades de la consultation, on a formulé huit questions, que voici :

1. *Quel est le modèle approprié de négociation collective (négociation centrale, locale, à double palier)?*
2. *Quelles sont les descriptions appropriées des unités de négociation?*
3. *Qui devrait représenter les collègues lors des négociations?*
4. *Certaines catégories d'employés devraient-elles être exclues de la négociation collective?*
5. *Quel est le processus approprié d'accréditation des agents négociateurs?*
6. *Certains sujets ou enjeux devraient-ils être exclus de la négociation collective?*
7. *Quel devrait être le rôle de la Commission des relations de travail dans les collèges?*
8. *Peut-on apporter des modifications à la Loi sur la négociation collective dans les collèges qui amélioreraient le processus de négociation collective et permettraient aux collèges de réaliser leurs objectifs et leur mandat?*

Consultations préliminaires

De septembre à la fin de novembre 2007, j'ai tenu des consultations informelles auprès d'un certain nombre d'intervenants institutionnels et de représentants des ministères du Travail et de la Formation et des Collèges et Universités. Je me suis entretenu avec divers présidents de collège représentatifs, afin de mieux cerner les points à privilégier lors de l'examen, compte tenu de la portée de celui-ci.

Les premières discussions ont été l'occasion de prendre connaissance, à un stade préliminaire, du point de vue des intervenants sur le mode de consultation formelle proposé et son contenu. En particulier, les intervenants institutionnels ont convenu que

les huit questions formulées représentaient de façon adéquate les sujets et enjeux à examiner au cours de l'examen.

Voici la liste des principaux intervenants institutionnels consultés :

- Le *Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges* (le CCAC)

Le CCAC (le Conseil) est l'organisme désigné par la Loi comme agent négociateur des collèges lors de la négociation des conventions collectives avec le personnel enseignant et le personnel de soutien. Les membres du Conseil sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil. Les mandats de négociation sont établis par l'entremise du comité directeur des ressources humaines du CCAC, formé de représentants des présidents et des conseils d'administration des collèges ainsi que de membres du Conseil. Le mandat est revu par le Comité des présidents (COP) de Collèges Ontario, afin de veiller à ce qu'il remporte une large adhésion dans le réseau.

Le CCAC est également responsable en vertu de la Loi de la nomination des membres au conseil d'administration des collèges et il est l'administrateur réputé des régimes d'avantages garantis du personnel.

- Le *Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario* (le SEFPO)

Le SEFPO représente plus de 125 000 travailleuses et travailleurs dans un grand nombre de domaines de la fonction publique et dans toutes les régions de l'Ontario. Au sein du secteur collégial, le SEFPO représente plus de 17 000 employées et employés à temps plein, membres du personnel tant enseignant que de soutien, dans les 24 collèges. Le SEFPO milite depuis longtemps pour l'obtention du droit de négocier au nom du personnel enseignant et du personnel de soutien à temps partiel, actuellement exclus de la négociation. Le SEFPO a contribué à la formation, en 2006, de l'Organisation des employés à temps partiel et de session des collèges d'arts appliqués et de technologie (l'OPSECAAT), et il a récemment amorcé une campagne en vue de syndiquer ces employés.

- *Colleges Ontario*

Colleges Ontario est un organisme voué à la promotion et au rayonnement des collèges de l'Ontario. L'organisme représente les intérêts communs à tous les collèges de la province. Colleges Ontario œuvre en étroite liaison avec le CCAC aux fins de la négociation collective.

- *Le Comité des présidents (le COP)*

Le COP constitue un comité de Colleges Ontario, formé des présidents respectifs des 24 collèges.

- *L'Organisation des employés à temps partiel et de session des collèges d'arts appliqués et de technologie (l'OPSECAAT)*

L'OPSECAAT est une association d'employés qui représente de façon informelle les intérêts des employés à temps partiel des collèges, qui sont exclus de la négociation

- *La College Student Alliance (la CSA)*

La College Student Alliance (CSA) est un organisme de promotion et de service, qui représente les étudiants de niveau collégial depuis 1975. La CSA représente actuellement les intérêts de quelque 109 000 étudiants à temps plein, y compris ceux de 16 collèges, dont plus de 5 100 travaillent à temps partiel sur le campus. Ces derniers font partie d'un groupe plus nombreux de 17 000 employés à temps partiel, exclus de la négociation dans le réseau collégial.

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

L'Association du personnel administratif des collèges de l'Ontario (APACO) est une association à caractère volontaire, qui fait connaître les intérêts et les besoins des administrateurs de collèges. Les gestionnaires des collèges assurent la supervision du personnel, tant enseignant que de soutien.

Avis de consultation et invitation à présenter un mémoire

Le 1^{er} novembre 2007, un Avis de consultation (*Annexe 5*) a été envoyé à tous les intervenants institutionnels ainsi qu'aux milieux syndicaux et assimilés, affiché sur le site Web du ministère de la Formation et des Collèges et Universités et distribué auprès de tous les collèges pour affichage. L'avis a été publié dans les journaux des régions où devaient avoir lieu les audiences publiques. L'avis renfermait des hyperliens donnant accès à des documents de référence et notamment au rapport Gandz.

On a invité les intéressés à présenter, avant le 16 novembre 2007, un mémoire relativement aux huit questions formulées. Les personnes désireuses de participer à l'une des quatre audiences publiques régionales ont été priées de se manifester dans leur mémoire écrit.

Au total, 20 mémoires ont été reçus, dont neuf traitaient du fond de toutes les questions posées. Les autres mémoires, y compris ceux de la Fédération du travail de l'Ontario, de Travailleurs et travailleuses canadien(nes) de l'automobile, de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants, de l'Ontario Confederation of University Faculty Associations, du Toronto and York Region Labour Council et du personnel de différents collèges, présentaient des commentaires généraux ou apportaient leur appui aux mémoires d'autres intervenants.

Tous les intervenants institutionnels ont remis un mémoire en bonne et due forme. Le Conseil et Colleges Ontario ont remis un mémoire conjoint, tout comme le SEFPO et l'OPSECAAT. D'autres mémoires substantiels ont été reçus des syndicats locaux 110, 417, 560, 655/656 (conjointement) du SEFPO, du Sudbury and District Labour Council et du Sudbury Marxist Leninist Party Club.

Les auteurs de sept des mémoires ont exprimé le désir de participer aux audiences publiques régionales.

Audiences publiques régionales

Une série de quatre audiences publiques régionales devaient avoir lieu dans différentes régions de la province, afin de donner aux parties intéressées l'occasion de présenter leurs points de vue en public. Les participants ont été choisis en raison de la pertinence de leurs mémoires respectifs en regard du mandat du projet et des questions soulevées dans l'Avis de consultation.

Les audiences devaient être tenues dans certains collèges, choisis à cause de leur proximité avec d'autres collèges de la région.

Les emplacements prévus pour les audiences étaient le collège Algonquin (Ottawa, 20 novembre 2007), le collège Fanshawe (London, 27 novembre 2007), le collège Centennial (Toronto, 28 novembre 2007) et le collège Cambrian (Sudbury, 30 novembre 2007). Des avis publics des audiences ont été publiés dans les journaux régionaux pour chacun des emplacements et affichés sur le site Web du MFCU.

Les audiences qui devaient avoir lieu aux collèges Algonquin et Fanshawe ont dû être annulées en raison du manque d'intérêt des participants. Une partie a plutôt participé à une audioconférence. Des audiences ont eu lieu tel que prévu aux collèges Centennial et Cambrian.

Résumé des principaux mémoires

Les mémoires des participants sont commentés en plus grand détail ci-dessous, lors du traitement de chacune des huit questions posées dans l'avis de la consultation. Mais il sera utile à ce stade de donner un aperçu des principaux sujets et enjeux soulevés dans les mémoires et la mesure dans laquelle ces sujets et enjeux reflètent les trois grands thèmes suivants : comment compte-t-on reconnaître le droit de négocier aux employés à temps partiel; quels défis découleront de cette reconnaissance; quelles sont les modifications à apporter à la LNCC afin de relever ces nouveaux défis.

Les collègues

Le Conseil et Colleges Ontario avaient préparé un mémoire conjoint, au nom des 24 collèges. Ce mémoire est rédigé dans la perspective de l'« employeur » principal, et j'y renverrai par la simple mention de « mémoire des collègues ».

Les collègues appuient expressément la reconnaissance du droit de négocier aux employés à temps partiel et invoquent la directive récente de la Cour suprême du Canada dans *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Association c. British Columbia*, [2007] C. S. C. 27 (l'arrêt *B. C. Health Employers*).

Sur la question de savoir comment reconnaître le droit de négocier au personnel à temps partiel, les collègues insistent sur le fait que le processus devrait permettre aux employés d'exprimer leur volonté et de continuer à suivre un modèle de négociation central bien établi. Les collègues suggèrent que les employés à temps partiel devraient être libres de choisir eux-mêmes leur agent négociateur, puis de négocier eux-mêmes une convention collective qui réponde à leurs besoins particuliers.

Sur la question de savoir de quelle façon les collègues pourraient être touchés par la reconnaissance du droit de négocier au personnel à temps partiel, les collègues sont surtout préoccupés en raison de leur besoin de souplesse permanent dans la prestation de leurs programmes d'enseignement.

La principale suggestion visait à sauvegarder la souplesse existante en modifiant la LNCC de façon à éliminer la classification des enseignants de la portée des négociations au nom de l'unité de ce personnel. On avançait que cette mesure permettrait aux collègues de se servir du système de classification comme moyen de conserver le degré de souplesse nécessaire dans l'affectation des tâches. Les collègues se déclaraient également en faveur d'un plus grand rôle pour la négociation au palier local.

Quant à l'ensemble de la LNCC, les collègues ont suggéré d'y apporter un certain nombre de modifications qui auraient pour effet de rapprocher le modèle de négociation préconisé de celui qui prévaut en vertu de la LRTO. Il y aurait ainsi réduction du recours

à des tiers neutres, ce qui permettrait à la partie patronale d’agir de la même façon que dans le secteur privé lors des négociations – par exemple, de mettre à exécution leur dernière offre une fois en situation de grève ou de lock-out.

Le Comité des présidents

Tout en souscrivant au mémoire du Conseil et de Colleges Ontario, le COP commentait une seule question en particulier : qui devrait négocier au nom des collèges. Le COP suggérait que l’on désigne un nouvel agent négociateur patronal, qui relèverait directement des collèges eux-mêmes pour sa gouverne et son orientation.

L’APACO

L’APACO appuie le droit à la syndicalisation du personnel à temps partiel des collèges. L’Association fait valoir la nécessité absolue et critique de la souplesse pour les administrateurs des collèges. L’APACO s’inquiète aussi du financement des collèges, qu’elle qualifie d’inadéquat à l’heure actuelle; cette situation ne peut qu’empirer, étant donné que la syndicalisation du personnel à temps partiel viendra augmenter les coûts d’administration. Enfin, les besoins des étudiants sont aussi importants que les besoins des employés, et les conséquences de cette mesure pour les étudiants doivent constituer une priorité d’importance.

Le SEFPO

Le SEFPO a présenté un mémoire exhaustif en son propre nom (aussi bien qu’au nom de l’OPSECAAT), et plusieurs autres mémoires ont été déposés directement par des syndicats locaux du SEFPO. La plupart de ces mémoires concordaient tant par leurs principes généraux que par leurs diverses propositions.

Au sujet des moyens à prendre pour reconnaître le droit à la négociation collective du personnel à temps partiel, le SEFPO avance que « n’eût été » l’injustice de longue date qu’a été l’exclusion de la négociation collective de ces employés, ils feraient déjà partie des deux unités de négociation du personnel à temps plein que prescrit la LNCC. Pour y remédier, il s’agit simplement d’éliminer cette exclusion de la Loi, ce qui

aura maintenant pour effet d'intégrer le personnel à temps partiel aux unités du personnel à temps plein.

En ce qui touche les conséquences de la reconnaissance du droit de négocier aux employés à temps partiel, le SEFPO est d'avis que cette mesure ne devrait pas être effectuée au détriment des droits et avantages acquis des employés à temps plein. Autrement dit, les employés à temps plein ne devraient d'aucune façon voir leur situation se dégrader par suite de la syndicalisation des employés à temps partiel. Pour reprendre les termes d'un des porte-parole lors d'une séance d'audience publique, la reconnaissance du droit de négocier aux employés à temps partiel ne devrait pas se faire « sur le dos » des employés à temps plein.

À propos des modifications qu'il pourrait être nécessaire d'apporter à la LNCC pour répondre aux besoins des parties après la syndicalisation du personnel à temps partiel, le SEFPO adopte une position de principe ferme, soit qu'aucun changement ne devrait être effectué, car cela risquerait de perturber le délicat équilibre auquel les parties travaillent depuis 1975 pour faire en sorte que la Loi « fonctionne ». Tout changement risquerait d'affecter cet équilibre, du point de vue des conventions collectives aussi bien que de la dynamique du processus de négociation proprement dit.

Le corps étudiant

La College Student Alliance et la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants (la FCEE) ont présenté des mémoires écrits au nom de l'effectif étudiant des collèges. La CSA représente la très grande majorité des étudiants de 16 des 24 collèges, et la Fédération représente des étudiants de toutes les régions du pays et, en particulier, de l'un des 24 collèges (George Brown).

Le mémoire de la FCEE appuyait simplement le droit à la négociation collective du personnel à temps partiel des collèges et la faculté du SEFPO d'agir en son nom en qualité d'agent négociateur.

La CSA a présenté un mémoire plus détaillé, axé sur deux grandes questions. En premier lieu, ni l'une ni l'autre des parties ne devrait pouvoir déclarer un arrêt de travail, et il a été suggéré d'éliminer de la LNCC le droit de grève et de lock-out. La deuxième grande préoccupation concerne la capacité de continuer à s'assurer que les étudiants aient accès à leurs niveaux actuels d'emploi à temps partiel.

Points de convergence

Fait à souligner, on retrouve un fort degré de concordance dans les réponses de la plupart des intervenants. Soulignons en particulier une divergence de vues et positions relativement restreinte entre les deux (principales) parties institutionnelles à la négociation, le SEFPO et le CCAC, sur les enjeux fondamentaux liés au modèle approprié de négociation collective, à la composition appropriée des unités de négociation, aux catégories d'employés à exclure de la négociation, et, à une notable exception près, aux sujets et enjeux à exclure de la négociation.

Les sections 7 à 12 du présent rapport exposent les points de vue, les positions et le raisonnement des principales parties à l'égard de chacune des huit questions à l'examen.

On trouvera à l'*Annexe 6* un tableau récapitulatif des réponses des principaux intervenants à ces huit questions.

IV

Le cadre de référence

Le cadre de référence où figurent les conditions de mon mandat est reproduit à l'*Annexe I* du présent rapport. Y sont énoncées les directives que m'adresse le gouvernement à titre de conseiller, et selon lesquelles je dois :

- 1) tirer des conclusions sur la mesure dans laquelle la Loi donne un accès approprié à la négociation collective à tous les employés des collèges (y compris les employés à temps partiel actuellement exclus de la négociation collective);
- 2) tirer des conclusions sur la mesure dans laquelle la Loi permet aux collèges de s'acquitter de leur mandat (compte tenu des besoins changeants des étudiants et de la province dans son ensemble);
- 3) formuler des recommandations quant aux orientations que le ministère de la Formation et des Collèges et Universités et la province pourraient suivre pour atteindre ces deux objectifs (accès au droit de négocier et capacité des collèges de s'acquitter de leur mandat).

En outre, et toujours selon le cadre de référence, je dois, lors de la formulation de mes conclusions sur ces trois points, étudier la mesure dans laquelle la LNCC favorise de saines négociations collectives et permet de répondre aux besoins propres de la population étudiante de l'Ontario. Plus particulièrement, je dois me pencher sur la nature d'un modèle de négociation collective viable pour les employés à temps partiel et relever les conséquences qu'il y aurait à adopter ce genre de modèle.

Enfin, le cadre de référence me demande de consulter les intervenants en cause, afin d'entendre leurs points de vue sur les questions soulevées et sur les tâches dont je dois m'acquitter.

Trois grands thèmes

Tout au long du présent examen, trois grands thèmes se sont affirmés, tant au cours des discussions avec les intervenants consultés que lors des délibérations.

Le premier thème ressort de l'ensemble des questions relatives aux « moyens » à prendre. Quels sont les mécanismes appropriés pour faciliter la reconnaissance et la mise en œuvre du droit de négocier aux employés des collèges à temps partiel? Au nombre de ces questions, il y a les paliers de négociation (central ou local), la description ou composition des unités de négociation et le processus à suivre pour l'obtention du droit de négocier (l'accréditation).

Le deuxième thème a trait aux conséquences de cette reconnaissance du droit de négocier au personnel à temps partiel. Il s'agit alors d'analyser le recours actuel et passé à la main-d'œuvre à temps partiel dans les collèges, et le processus par lequel la syndicalisation de cette main-d'œuvre aura des conséquences précises pour les collèges, leur personnel, le corps étudiant et le processus de la négociation collective.

Le troisième thème tient aux aspects sous lesquels la LNCC devrait : soit demeurer telle quelle, soit recevoir des modifications. La question est la suivante : comment s'y prendre pour que les conséquences du droit de négocier soutiennent l'action des collèges ainsi que les intérêts du personnel et du corps étudiant, et pour qu'elles favorisent l'établissement de relations saines et viables en vue de la négociation collective.

V

Le rapport Gandz

En 1987, Jeffrey Gandz a été chargé par le gouvernement de mener un examen exhaustif de la négociation collective dans les collèges. Le cadre de référence de la Commission Gandz était plus large que celui du présent examen, mais il englobait tous les points sur lesquels on m'a demandé de me pencher.

Il y a consensus sur le fait que le rapport Gandz constitue l'examen le plus poussé et complet jamais effectué sur la négociation collective dans les collèges. Les participants au présent examen ne sont pas unanimes sur celles des recommandations de Gandz qui devraient maintenant être ratifiées ou adoptées.

Le rapport que Gandz a présenté au gouvernement englobait une longue liste de recommandations, dont un bon nombre portaient directement sur les questions que je dois moi-même examiner. En particulier, Gandz préconisait la reconnaissance au personnel à temps partiel des collèges du droit à la négociation collective en vertu de la LNCC au sein d'une structure comportant quatre unités de négociation, lesquelles seraient définies par la Loi. Il préconisait en outre d'apporter à la LNCC tout un éventail d'autres modifications susceptibles de toucher le déroulement de la négociation.

Gandz formulait 38 recommandations, dont les suivantes sont en rapport direct avec les questions visées par le présent examen :

- maintenir la LNCC, car le besoin existe toujours d'une loi particulière pour régir la négociation collective dans le réseau collégial;
- restreindre le rôle du gouvernement dans le processus de négociation;
- faire que les négociations collectives continuent de se dérouler au palier provincial, tout en préconisant qu'une part des négociations demeure au palier local;

- doter les collèges de leur propre organisme négociateur patronal, indépendant tant du Conseil que du gouvernement;
- reconnaître au personnel enseignant et au personnel de soutien à temps partiel le droit à la négociation collective par le biais d'un processus d'accréditation qui comprendrait un scrutin de représentation, avec la condition d'une « double majorité »;
- doter le personnel enseignant et le personnel de soutien à temps partiel de leurs unités de négociation respectives, définies par la Loi;
- apporter aux règles de négociation des changements qui rapprocheraient la négociation dans les collèges de celle que prescrit la LRTO, par exemple quant au moment de l'Avis de l'intention de négocier et du scrutin sur les offres finales de l'employeur;
- traiter et régler au palier provincial les griefs émanant de l'entier du réseau;
- octroyer à la Commission des relations de travail dans les collèges des ressources plus substantielles, de façon à ce qu'elle puisse assurer un meilleur appui aux parties lors de la négociation.

En particulier (comme nous l'avons déjà relevé), Gandz se montrait sévère à l'égard des relations des parties et du processus de négociation mené au nom de l'unité des enseignants à temps plein. À ses yeux, la négociation des enseignants a constamment abouti à des échecs et n'a pas permis aux parties de résoudre les problèmes les plus complexes et les plus graves.

Gandz concluait que, dans le secteur du personnel enseignant, la négociation a toujours été « dysfonctionnelle » et le demeure. Il décrivait les négociations du personnel enseignant comme étant marquées par « des conflits extrêmes au plan des positions et des

personnalités, des débats interminables, un recours excessif aux tiers pour résoudre les problèmes et une frustration croissante de la part de tous les intervenants »³.

Par contraste, Gandz qualifiait de « très constructives » les relations des intervenants lors de la négociation du personnel de soutien: « Tous les intervenants – les parties aux négociations et les tiers nommés médiateurs et enquêteurs – ont fait observer que les négociateurs ont fait preuve de professionnalisme et étaient préparés pour [sic] discuter de leurs problèmes communs et désireux de faire des compromis, après de rudes débats, sur les questions qui les séparaient⁴. »

³ Gandz, p. 101

⁴ Gandz, p. 100

VI

Conclusions

Mandat des collèges

Le mandat des collèges consiste toujours à offrir de manière opportune, aux jeunes et aux adultes, des programmes d'études et de formation technique et pratique de niveau postsecondaire, afin de répondre aux besoins tant des collectivités locales que de la province. Ce mandat exige une grande souplesse dans l'établissement des programmes.

Le mandat du réseau collégial s'est nuancé et élargi avec le temps. Aujourd'hui, le réseau offre un vaste éventail de programmes d'études et de formation, et dépasse les prévisions les plus optimistes de ses débuts, en 1965.

Malgré cette évolution et cette expansion, le « mandat » des collèges demeure, sous de nombreux aspects importants, fidèle à ses origines dans la *Loi portant modification de la loi sur le ministère de l'Éducation* de 1965. Ce mandat consiste essentiellement à offrir de manière opportune, aux jeunes et aux adultes, des programmes d'études et de formation technique et pratique de niveau postsecondaire, afin de répondre aux besoins tant des collectivités locales que de la province.

Aux termes de leur mandat, les collèges sont tenus de collaborer avec des partenaires locaux de l'industrie et du gouvernement, afin d'assurer la prestation de programmes d'études et de formation professionnelle ciblés et de grande qualité, de manière souple et opportune. Les programmes doivent être offerts à la fois à temps plein et à temps partiel.

L'aptitude à mettre sur pied, de concert avec des spécialistes et des praticiens oeuvrant dans l'industrie et dans la collectivité, des programmes d'études et de formation conçus pour répondre promptement à des besoins locaux a joué un rôle central dans la

mission des collègues. Ces établissements ont excellé à cerner, puis à répondre rapidement aux besoins des collectivités locales en éducation et formation professionnelle. Voilà, pour l'essentiel, l'« image de marque » des collègues.

La capacité des collègues de répondre aux besoins de la collectivité et de l'industrie au palier local a toujours été fonction de leur capacité de retenir à bref délai les services d'une main-d'œuvre locale compétente, et de pouvoir, tout aussi rapidement, mettre fin à ces engagements lorsqu'ils n'étaient plus nécessaires.

Points des négociations collectives ayant une incidence sur l'établissement des programmes

Les points les plus importants des négociations collectives, qui concernent la souplesse dans l'établissement des programmes et ont une incidence directe à cet égard, ont été soulevés lors des négociations du personnel enseignant relatives à la classification, à l'affectation des tâches et à la sécurité d'emploi;

Les façons dont les parties à la négociation résoudront les problèmes et litiges relatifs à la classification, à l'affectation des tâches et à la sécurité d'emploi auront une incidence directe sur la capacité des collègues de dispenser avec souplesse leurs programmes de cours. Les façons dont la convention collective du personnel enseignant détermine la méthode d'affectation des tâches et l'évaluation de la charge de travail du personnel enseignant en particulier constitueront un facteur d'importance critique dans l'établissement des programmes.

La charge de travail et l'affectation des tâches sont régies par l'article 11 de l'actuelle convention collective du personnel enseignant, laquelle traite de la sécurité d'emploi à l'article 27. Le sujet de la classification, mentionné en divers endroits, fait l'objet d'un traitement sérieux sous la rubrique Plans de classification, à la fin de la convention collective.

Dynamique de la négociation au nom du personnel enseignant

Les collègues et l'unité de négociation du personnel enseignant demeurent insatisfaits, et ce, de façon chronique, face à la manière dont ces points (classification, affectation des tâches et sécurité d'emploi) ont été traités au cours du processus de négociation;

Il y a généralement consensus sur le fait que l'histoire des négociations mettant en cause le personnel enseignant à temps plein se caractérise par la frustration, des deux côtés de la table. Le rapport Gandz insistait d'ailleurs sur ce point. Gandz attribuait ce phénomène à des « conflits de personnalités ».

Dans le passé, les collègues et le personnel enseignant à temps plein ont été incapables d'amener l'autre partie à se pencher sur ce qu'ils tiennent comme étant leurs principaux objectifs et préoccupations. La plupart du temps, il s'agit de la charge de travail et de la sécurité d'emploi.

Ainsi que les deux parties l'ont reconnu (et Gandz avait été prompt à le souligner), les collègues et le personnel enseignant à temps plein ont toujours éprouvé de la frustration à la table de négociation. Chacune des parties perçoit son incapacité chronique à amener l'autre à se pencher sur la liste de ses principales revendications. Les deux côtés ont, à divers stades, tenté sans succès de rouvrir le débat sur les questions de la classification, de la charge de travail et de la sécurité d'emploi.

Les problèmes les plus difficiles en matière de relations de travail se sont posés dans le contexte de la négociation au nom du personnel enseignant, ce qui continuera d'être le cas.

Dans le réseau collégial, la main-d'œuvre enseignante à temps plein est la plus coûteuse. Les dispositions actuelles de la convention collective du personnel enseignant en ce qui concerne la classification et charge de travail sont susceptibles de figurer en bonne place dans les discussions à venir concernant la souplesse dans l'établissement des programmes.

Gandz attribuait ce sentiment mutuel de frustration chronique à la présence invariable des mêmes « personnalités » conflictuelles lors du processus de négociation. Il fait ressortir le contraste entre cette situation et celle des collègues et du personnel de soutien à temps plein, lesquels semblent, selon toutes apparences, entretenir une relation de négociation ouverte et fructueuse.

Recours à une main-d'œuvre non syndiquée

Plutôt que de rechercher des solutions au problème de la « souplesse » au moyen de la négociation avec l'unité du personnel enseignant à temps plein, les collègues font depuis longtemps appel à une main-d'œuvre à temps partiel non syndiquée, peu coûteuse et souple, sans devoir se soucier des obligations imposées par une convention collective.

Il est évident que, depuis un certain temps déjà, les collègues ont pu, en grande partie, continuer à dispenser leurs programmes de manière souple et opportune en recourant massivement à une main-d'œuvre à temps partiel non syndiquée. À la différence de ce qui est le cas avec les employés à temps plein syndiqués, les collègues peuvent (sous réserve de normes d'emploi minimales) déterminer unilatéralement toutes les conditions de travail des employés à temps partiel non syndiqués. La main-d'œuvre à temps partiel, peu coûteuse en regard de la main-d'œuvre syndiquée, peut être recrutée rapidement et licenciée tout aussi rapidement.

La main-d'œuvre à temps partiel non syndiquée, facile à recruter, permet actuellement aux collègues de constituer et de dispenser au palier local des programmes ciblés et pertinents en très peu de temps, puis de mettre fin à ces programmes dès que le besoin ne s'en fait plus sentir – tout cela avec un minimum d'obligations quant aux préavis, à la rémunération et à la sécurité d'emploi.

Conséquences du recours à une main-d'œuvre à temps partiel

En conséquence de ce recours important des collègues à une main-d'œuvre enseignante à temps partiel non syndiquée, la dynamique de la négociation en ce qui touche le corps enseignant est la suivante : le SEFPO s'efforce d'obtenir la sécurité d'emploi pour ses membres en tentant, par la négociation, de restreindre le recours aux employés à temps partiel – alors que les collègues s'efforcent de leur côté de maximiser leur faculté d'utiliser une main-d'œuvre à temps partiel non syndiquée.

Ces problèmes ont en bonne part constitué le fond de la négociation pour le personnel enseignant. Les dispositions de la convention collective du personnel enseignant se rapportant à la charge de travail et à la sécurité d'emploi montrent bien que la capacité des collègues de recourir à une main-d'œuvre à temps partiel non syndiquée est un phénomène omniprésent, dont on a évité de traiter. En réaction à cette mesure, le SEFPO a tenté par divers moyens de protéger les conditions de travail de ses membres, en négociant des restrictions à l'embauche des employés à temps partiel. De leur côté, les collègues ont tenté de préserver cette capacité.

Il est probable que si les employés à temps partiel avaient pu participer à la négociation collective dès la promulgation de la LNCC, une grande partie des dispositions sur la sécurité d'emploi que l'on retrouve maintenant dans la convention collective du personnel à temps plein seraient inutiles – ou à tout le moins différentes.

Exclusion du personnel à temps partiel

Le personnel des collègues est aujourd'hui majoritairement à temps partiel. Il n'existe aucune raison d'exclure ces employés de la négociation collective. Le personnel à temps partiel devrait se voir immédiatement accorder le droit de se syndiquer.

Les employés à temps partiel des collèges ont été privés du droit de négocier depuis la promulgation, en 1975, de la LNCC. À l'époque, rares étaient les employés à temps partiel dans les collèges, et relativement peu de personnes étaient en fait touchées par cette exclusion.

La situation a considérablement changé depuis. Ces vingt dernières années, la proportion des employés à temps partiel par rapport à celle des employés à temps plein s'est constamment accrue, à tel point que, à l'heure actuelle, la majorité des employés des collèges, qu'il s'agisse du personnel enseignant ou du personnel de soutien, travaillent à temps partiel.

À l'origine, la décision d'exclure les employés à temps partiel de la portée de la LNCC a pu être assimilée à une stratégie d'ordre pratique, tout à fait inoffensive. L'exclusion des employés à temps partiel des unités de négociation d'employés à temps plein concordait avec la tendance de l'époque en matière de relations de travail. On suivait ce modèle dans la plupart des autres secteurs et domaines d'activité, tant publics que privés.

En déterminant la composition des unités de négociation aux termes de la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario* (la LRTO), la Commission des relations de travail de l'Ontario (la CRTO) exclut normalement le personnel à temps partiel des unités de négociation du personnel à temps plein, sous prétexte que les employés à temps partiel ont des « intérêts communs » différents de ceux des employés à temps plein.

Il semblerait aujourd'hui que l'exclusion des employés de la négociation collective dans le secteur collégial n'a aucun fondement et qu'elle est sans doute contraire à la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Toutes les parties consultées au cours de notre examen – y compris les collègues – étaient en faveur de l'accès à la négociation collective pour les employés à temps partiel des collèges.

Recours à une main-d'œuvre à temps partiel syndiquée

Lorsque le personnel à temps partiel sera syndiqué, les collègues ne pourront plus faire appel à cette main-d'œuvre comme ils l'ont fait dans le passé ni avec le même degré de souplesse. Les collègues n'auront plus la faculté de déterminer unilatéralement les conditions d'emploi du personnel à temps partiel. Le coût « horaire » de la main-d'œuvre à temps partiel augmentera plus rapidement.

Il est clair que le réseau collégial affrontera un défi de taille lors de l'introduction du droit de négocier pour le personnel à temps partiel. En effet, les collègues ne pourront plus recruter et affecter les employés à temps partiel comme ils l'ont fait dans le passé.

Il n'est pas douteux que les collègues perdront, tout au moins en partie, leur pouvoir discrétionnaire, actuellement inconditionnel, d'embaucher des employés à temps partiel et de les affecter à leur guise. Cela, répétons-le, fait à juste titre partie de la négociation collective, processus par lequel les syndicats, au nom de leurs membres, jouent un rôle dans la détermination et la structuration des conditions de travail dans le milieu de travail.

Par définition, la négociation collective est, comme il se doit, la négociation par les employés de limites appropriées au libre exercice des droits de la direction et du pouvoir discrétionnaire de l'employeur quant à la manière et au moment de l'exécution du travail. La convention collective renferme essentiellement, sous une forme codifiée, les restrictions et obligations qui s'appliquent à l'exercice du pouvoir patronal.

Il ne fait pas de doute non plus que, sur une base « unitaire » ou au tarif horaire, le travail des employés à temps partiel une fois syndiqués deviendra probablement, et au fil du temps, plus coûteux que le travail effectué par des employés à temps partiel non syndiqués. Ce fait n'étonnera personne et, en vérité, cette modification de la

redistribution est, à juste titre, l'un des attraits et des résultats anticipés de la négociation collective.

Le coût unitaire de la main-d'œuvre à temps partiel pourra augmenter, mais cela ne signifie pas nécessairement qu'il y aura hausse des coûts de la rémunération d'ensemble. Cette hausse aura lieu ou non, selon le déroulement de la négociation.

Nouveaux défis en matière de négociation

Les parties à la négociation collective devront relever des défis nouveaux et épineux, car les collègues tenteront de négocier des dispositions qui leur permettent de maintenir la souplesse voulue dans l'affectation des tâches et dans l'établissement des programmes.

Malgré les conséquences prévisibles de la reconnaissance du droit de négocier aux employés à temps partiel, le mandat des collègues demeure identique. Même en perdant un certain degré de contrôle quant la direction et à l'affectation de la main-d'œuvre à temps partiel et en tenant compte d'une possible augmentation du coût unitaire de cette main-d'œuvre, les collègues resteront tenus de dispenser des programmes de qualité, axés sur la collectivité, de manière souple et opportune.

Étant donné les nouveaux défis qui se posent en conséquence de la politique gouvernementale dans le secteur des collègues, ainsi que les types de changements survenus dans la façon dont les collègues fonctionnent désormais, le besoin de souplesse dans l'établissement des programmes ne pourra vraisemblablement que s'accroître.

Plus que jamais auparavant les collègues sont en concurrence avec d'autres fournisseurs de services en éducation et en formation professionnelle – dans les secteurs tant public que privé. La survie du réseau collégial tel que nous le connaissons dépendra du degré auquel il pourra continuer à répondre de façon hautement satisfaisante aux besoins des collectivités et de la province.

Ne pouvant plus se fonder sur la même capacité inconditionnelle que dans le passé quant à l'utilisation et à la direction d'une main-d'œuvre à temps partiel peu coûteuse, les collègues n'auront plus qu'une solution pour obtenir la souplesse dont ils continueront à avoir besoin. Ce dernier recours, ils le trouveront à la table de négociation, où ils auront (un jour) comme vis-à-vis des employés à temps partiel aussi bien qu'à temps plein – membres de leur personnel enseignant et de leur personnel de soutien.

Dans le sillage de la syndicalisation du personnel à temps partiel, les deux parties soulèveront sans doute, lors du processus de négociation, des enjeux nouveaux et difficiles. Au nombre de ces enjeux, il pourra y avoir la rémunération, la composition de l'unité de négociation, les catégories de postes, la charge de travail, les préavis, la sécurité d'emploi, ainsi que l'affectation et la direction des tâches.

Une fois que les employés à temps partiel seront syndiqués, les négociations ne pourront que poser davantage de difficultés et de défis. La traditionnelle dynamique de la négociation au nom de l'unité des enseignants devra changer si les collègues et le syndicat désirent être à la hauteur des changements qui s'annoncent.

La négociation en vertu de la LNCC

La LNCC (par opposition à la LRTO) prévoit, lors de la négociation collective, une portion importante de supervision et d'intervention par la Commission, des tiers impartiaux et le gouvernement. La LNCC restreint également, de façon expresse aussi bien qu'implicite, l'accès à la grève et au lock-out, de même que leurs conséquences.

Outre l'exclusion on ne peut plus notable des employés à temps partiel, la LNCC reflète les principes qui avaient cours dans le domaine de relations de travail au cours des années 1970 sous deux autres aspects importants. Cette logique apparaît clairement à la comparaison des dispositions de la LNCC avec celles de la LRTO, la loi sur les relations de travail qui s'applique à la très grande majorité des employés des secteurs tant privé que public de l'Ontario.

Tout d'abord, dans la LNCC, une présupposition est sous-jacente : les employeurs et les employés du secteur public (tels que ceux dont il est ici question) seraient dépourvus des connaissances, des compétences et de l'expérience voulues pour mener correctement et par leurs propres moyens une négociation collective en bonne et due forme. De là le besoin de divers « auxiliaires », qui les soutiennent et les aident à progresser dans la négociation dans la bonne direction et de manière sécuritaire. Au nombre de ces auxiliaires, on reconnaît le Conseil des affaires collégiales, désigné par le gouvernement à titre d'organisme négociateur patronal, les enquêtes, la collecte de renseignements par la Commission des relations de travail dans les collèges, de généreux délais pour donner Avis de l'intention de négocier, des dates fixes pour l'expiration des conventions collectives et tout un appareil législatif pour l'arbitrage des différends et le choix des dernières offres.

La plupart de ces dispositions, qui sont propres à la LNCC, ne figurent pas dans la LRTO, ni dans toute autre loi prévoyant un appareil de mesures autonomes en relations de travail au palier provincial. Ces dispositions de la LNCC ont pour but de permettre à la Commission, au gouvernement et à des tierces parties impartiales de guider et de surveiller le processus de négociation collective. Tout cela est supposé dans le plus grand intérêt des parties, qui pourraient autrement s'égarer en route et être incapables de se débrouiller par leurs propres moyens.

En second lieu, l'attitude qui prévalait dans le domaine au cours des années 1970 se reflète dans les différentes façons dont on contraint l'accès à la grève ou au lock-out et dont on limite leurs conséquences. Il existe certes un « droit » de grève aux termes de la LNCC, mais les parties doivent franchir bien des obstacles et satisfaire à maints délais et conditions avant d'être effectivement en position de déclarer un arrêt de travail.

Dans les rares occasions où le syndicat parvient à faire grève, les dommages potentiels pour l'employeur sont atténués (en comparaison de ce qui survient lors d'une grève sous le régime de la LRTO). On peut être assez certain que la Commission et le gouvernement veilleront à ce que la grève ne puisse pas durer très longtemps et à ce qu'un tiers impartial tranche les questions en litige par voie d'arbitrage.

Par ailleurs, depuis que la Loi est en vigueur, il n'y a jamais eu de lock-out, et, selon la perception des parties, les collèges ne pourraient jamais, pour des raisons pratiques, se placer en position de déclarer un lock-out.

C'est donc de plusieurs manières et en retombée de toute une gamme de dispositions de la LNCC qu'il n'est pas permis, sous le régime de cette Loi, de faire grève dans toute l'acception du terme – et au sens traditionnel dans le domaine. La question se pose donc de savoir pourquoi les employés des collèges ne pourraient, en pratique, être dotés de la même capacité effective de faire grève que la grande majorité des employés de l'Ontario?

Aux termes de la LNCC, on a certainement le sentiment, à tout le moins de façon implicite, qu'il y va de l'intérêt général d'éviter une grève ou un lock-out, et que cet intérêt doit être considérablement protégé en rendant difficile de déclarer un arrêt de travail – de même que, le cas échéant, en atténuant le préjudice causé et en y mettant fin aussi rapidement que possible. Ce raisonnement sous-tend la fonction d'« avertissement de danger » (ou avis relatif à la « compromission » du succès scolaire) de la Commission, ainsi que, entre autres, les dispositions sur la participation « réputée » à une grève ou à un lock-out.

À mon avis, ces présuppositions quant à l'incapacité des parties de mener à bien une négociation traditionnelle et à la nécessité de protéger la population (de même que leur manifestation dans tout un éventail de dispositions législatives) se sont conjuguées pour empêcher les collèges et le SEFPO d'assumer la pleine maîtrise du processus de négociation. Selon le présent modèle de négociation collective, les parties ne sont pas tenues d'assumer la pleine responsabilité des décisions prises ou omises à la table de négociation.

Lorsque les parties se retranchent dans la quasi-certitude qu'une grève ou un lock-out est extrêmement improbable, et que, le cas échéant, une partie autre y mettra fin rapidement par l'arbitrage du différend, elles ont peu de raisons de se concentrer sur des éléments auxquels la partie adverse voudrait remédier ou qu'elle désire mettre de l'avant, alors qu'elles-mêmes souhaitent les ignorer.

La réussite de la négociation collective exige de porter attention aux propos émanant de l'autre côté de la table – surtout dans les cas où l'on ne souhaite pas les entendre. La négociation collective ne fonctionne que parce que c'est une solution de dernier recours, encore préférable à ce qui se produirait autrement – c'est-à-dire au préjudice économique et social qu'entraîne une grève ou un lock-out.

Lorsque le « préjudice » réel ou éventuel pouvant découler des arrêts de travail est réduit, limité ou atténué, les parties ressentent beaucoup moins la nécessité de se porter mutuellement attention et de réfléchir sérieusement à ce qu'elles doivent et veulent obtenir du processus.

La négociation en vertu de la LRTO

La LNCC devrait se rapprocher davantage de la LRTO. Ces modifications amélioreraient le processus de négociation et permettraient aux parties de gérer la négociation elles-mêmes, en abaissant le degré d'intervention des tiers. Les employés des collèges devraient se voir dotés d'un droit de grève plus complet au sens traditionnel – à l'instar de la plupart des autres employés de l'Ontario.

La principale raison pour laquelle la négociation a si bonne presse dans le secteur privé ontarien est qu'une grève et un lock-out peuvent, en fait, aboutir à la catastrophe, pour l'entreprise comme pour le syndicat. Lorsque les enjeux sont aussi considérables, les parties sont davantage disposées à persévérer à la table de négociation, à être attentives et à répondre avec sérieux à des propos qu'elles ne souhaiteraient autrement ni entendre ni discuter. Cet état de choses est fondamental, et il dicte et oriente la manière dont le processus de négociation se déroule.

C'est le caractère destructeur de ce qui se produit si les parties ne peuvent s'entendre qui les pousse, voire même les force à faire des compromis et concessions afin de conclure une convention collective. C'est cette réalité – la perspective de dommages

potentiellement irréparables sur les plans social et économique – qui exige des parties qu’elles soient disciplinées et fassent preuve de sérieux à la table de négociation.

Conséquences du modèle préconisé par la LRTO

Ces modifications amélioreraient la capacité des parties à la négociation collective de résoudre les problèmes nouveaux et de plus en plus difficiles qui surviennent. Un processus de négociation sain et bien structuré constituerait le meilleur moyen de protéger et promouvoir les intérêts des étudiants et des employés, de même que la réalisation du mandat des collèges – car ce processus permet aux parties d’assumer elles-mêmes la responsabilité de découvrir et d’aménager leurs propres solutions aux défis du milieu de travail.

À la différence de Gandz, je ne considère pas que le « dysfonctionnement » de la négociation relative au personnel enseignant à temps plein soit attribuable à des conflits de personnalités. J’estime plutôt qu’il y a, des deux côtés, des négociateurs compétents et expérimentés, qui se sont dotés de ce qu’ils perçoivent comme étant des stratégies de « défense » efficaces pour protéger ce qu’ils ont acquis (ou conservé), souvent en bonne partie grâce à l’intervention de tierces parties.

C’est le cadre de la LNCC qui autorise ces stratégies protectionnistes des deux côtés, tout en minant tout incitatif à débattre les questions épineuses qui appellent une solution créative et coopérative. Avec l’introduction du droit de négocier pour les employés à temps partiel, ces questions ne pourront que se poser avec plus d’acuité.

Les parties à la négociation collective ont été et seront toujours mieux en mesure de comprendre la véritable dynamique du milieu de travail que des tiers neutres ou le gouvernement. Quelles que soient les mesures qui pourront devenir nécessaires, quelles que soient les solutions qui seront exigées à l’avenir pour protéger les intérêts des employés et des étudiants de même que la capacité du réseau collégial de continuer à

s'acquitter de son mandat – ce sont les parties elles-mêmes qui sont le mieux placées pour les définir et les adopter, et ce, par la négociation. Les solutions imposées de l'extérieur sont susceptibles de manquer des nuances requises pour réussir dans la pratique.

Les collèges, leurs employés et leurs syndicats réussiront mieux à gérer la transition vers la syndicalisation des employés à temps partiel s'ils se voient remettre l'ensemble des outils et leviers dont les parties disposent habituellement lors du processus de négociation collective. Cela signifie l'élimination de toute gestion ou surveillance appuyée du processus de négociation par une tierce partie. Cela signifie également l'octroi de la pleine latitude de déclarer une grève ou un lock-out (à l'instar des employés et employeurs régis par la LRTO), et la capacité des parties de décider elles-mêmes de l'opportunité de déclarer un arrêt de travail et de ses modalités.

Par exemple, si le syndicat veut recourir à des grèves tournantes parce que c'est là le moyen qui servirait le mieux ses intérêts stratégiques, la décision devrait en ce cas lui revenir, avec le choix des moyens pour ce faire et la responsabilité des conséquences.

À long terme, il y aura amélioration des négociations si la LNCC est modifiée de façon à en éliminer le rôle de supervision du processus de négociation collective qui y est imparti à des tiers ou au gouvernement. Les collèges et le SEFPO sont des parties d'expérience, qui connaissent à fond les rouages de la négociation collective. Les deux parties sont fort capables, à ce stade de leurs relations de négociation, d'assumer la pleine responsabilité de leur conduite et de leur choix de stratégies. Si les deux parties sont en mesure de faire jouer intégralement les leviers et moyens d'action que leur offre la trousse d'outils de la négociation collective, elles seront mieux équipées pour relever les difficiles défis qu'entraînera la syndicalisation des employés à temps partiel des collèges.

En l'absence de ces types de changements, les parties poursuivront probablement sur la lancée actuelle pendant des décennies à venir, incapables qu'elles seront de dialoguer sur les questions ardues que chacune présentera, pour des motifs différents, une fois que les employés à temps partiel se seront syndiqués.

Le moment est venu pour le gouvernement et les tierces parties de se retirer, pour permettre aux parties en cause d'assumer réellement les commandes du processus de négociation, et, s'il y a lieu, d'affronter la menace d'un arrêt de travail et ses conséquences. Il faut certes s'attendre à une période de transition et d'incertitude, mais ces changements permettront plus tard aux parties de réellement négocier ensemble la solution à des problèmes dont, à l'heure actuelle, ni l'une ni l'autre des parties ne veut entendre l'exposé de la part de son vis-à-vis à la table.

VII

Quel est le modèle approprié de négociation collective?

L'une des questions les plus importantes qui se posent au fil du présent examen est celle de déterminer si la négociation devrait se faire au palier central ou au palier local. Cette décision a des répercussions importantes, puisque, selon le modèle choisi, c'est l'une ou l'autre des parties prenantes, avec ses propres objectifs et problèmes, qui pourrait prendre les commandes de la négociation.

La question qui demande réponse est la suivante : l'essentiel de la négociation collective devrait-il se situer au palier de chaque collègue, ou au palier central, c'est-à-dire celui du « réseau » collégial.

On dispose généralement de trois modèles pour maintenir un certain équilibre entre les questions d'intérêt local et celles qui sont d'intérêt provincial, soit :

- 1) la négociation « centrale », qui se déroule uniquement au palier provincial;
- 2) la négociation « locale », qui se déroule uniquement au palier de chacun des collègues;
- 3) la négociation « à double palier », où l'on répartit les questions selon qu'elles sont d'intérêt soit central, soit local, et où on les traite concurremment, au palier correspondant.

Pratique existante

Depuis les débuts, la négociation en vertu de la LNCC s'est déroulée sur le mode central – c'est-à-dire au palier provincial. Cela signifie que dans le passé, lors de chaque ronde de négociation, le Conseil, en qualité de représentant de tous les collègues, a

négocié directement avec le SEFPO, au nom de tous les syndicats locaux (c'est-à-dire les syndicats locaux de chaque collège).

Une petite proportion des négociations se déroule au palier local. Cette proportion varie considérablement d'un collège à l'autre. Il n'y a aucune intégration formelle des négociations tenues au palier central et au palier local. On ne reconnaît pas de questions qui relèveraient expressément du palier local, de sorte que cette façon de faire ne peut être décrite comme étant à double palier. Avec le temps, le degré et l'importance de la négociation locale ont décliné.

La LNCC ne prescrit pas expressément que la négociation doive se tenir au palier central. Cependant, de nombreuses dispositions de la Loi, notamment le fait que le Conseil soit l'organisme négociateur patronal, préconisent implicitement le modèle central.

Or, bien que cela ne soit pas nécessairement en « conformité » avec la Loi, les parties pourraient (et c'est d'ailleurs ce qu'elles font dans certains cas) convenir de traiter certaines questions au palier local. Il arrive même, bien que la chose soit extrêmement rare, qu'un petit nombre de collèges et leurs syndicats locaux (SEFPO) concluent par écrit des conventions locales. Il existe aussi, et ce, plus fréquemment, des conventions locales « officieuses », qui consignent ce que l'on « comprend » de la manière dont certaines questions doivent être gérées et administrées au palier local.

Diverses dispositions de la LNCC, y compris des unités de négociation définies à l'échelon provincial, favorisent nettement une structure de négociation centrale. En l'absence d'un accord ratifiant le traitement local des questions d'intérêt local, le processus par défaut est la négociation centrale.

Autres secteurs en Ontario

En Ontario, la plus grande partie des négociations collectives se déroulent au niveau local, y compris les négociations du secteur privé en vertu de la LRTO, et celles du secteur public en vertu d'un large éventail de lois à portée spécifiquement sectorielle.

Les conseils scolaires et les universités tiennent leurs négociations au palier local, bien que, dans le cas des conseils scolaires, les négociations adoptent de plus en plus de caractéristiques du modèle central.

Dans le secteur privé, la seule exception notable est l'industrie de la construction : les organismes négociateurs patronaux et syndicaux y négocient au niveau central, soit à l'échelon provincial.

Il existe une part de négociation centrale à caractère volontaire dans le secteur des soins de santé, où les employeurs peuvent décider de participer à un processus provincial ou de négocier en leur propre nom.

Dans la fonction publique de l'Ontario, la négociation est à double palier, et ce, en vertu d'un accord. Dans ce secteur, le SEFPO et la Couronne ont convenu de reconnaître un caractère local à certaines questions et d'en autoriser le traitement au palier local. Cependant, dans ce secteur, la majorité des questions importantes sont négociées au niveau provincial, et donc central. Comme la plupart des négociations à double palier, les conventions locales sont subordonnées aux conventions centrales.

Autres territoires de compétence canadiens

La négociation centrale (ou à double palier) constitue le modèle prédominant dans les collèges des autres provinces et territoires canadiens, l'Île-du-Prince-Édouard et le Yukon étant les seuls à recourir en exclusivité à la négociation locale.

Nombre de compétences autorisent une certaine forme de négociation locale dans un cadre central.

Rapport Gandz

Le rapport Gandz recommandait le maintien du modèle central de négociation en y apportant certaines modifications, de façon à mieux asseoir le rôle de la négociation locale dans le cadre provincial.

Le projet de loi 23 ne renfermait aucune modification qui aurait nécessairement altéré l'équilibre existant entre négociation centrale et négociation locale.

Réponses des intervenants

Sur cette question, il y a eu consensus clair et uniforme de la part de toutes les parties au processus de consultation. Toutes sans exception ont suggéré que le modèle central demeure le principal cadre de négociation, tant pour les travailleuses et travailleurs actuellement visés par la LNCC que pour celles et ceux à temps partiel qui seraient visés par un élargissement des dispositions législatives.

Bien que différents points de vue aient été exprimés sur la manière dont la négociation locale pourrait s'articuler à la négociation centrale, personne n'a recommandé qu'on adopte officiellement un modèle de négociation soit locale, soit à double palier.

Plus particulièrement, les collègues et le corps étudiant suggèrent que la LNCC devrait être modifiée afin d'autoriser une plus forte proportion de négociation locale et même d'y encourager, tout en conservant un modèle d'ensemble central. Le SEFPO, par ailleurs, s'élève contre cette proposition, invoquant que toute incitation en ce sens pourrait avec le temps compromettre et/ou affaiblir le modèle de négociation central.

Les mémoires qui appuient le modèle central insistent sur le fait que ce modèle a fait ses preuves et permis d'obtenir de bons résultats pendant plus de trente ans. Le modèle central a abouti à des négociations collectives stables (même si elles n'ont pas toujours été fructueuses), et n'a donné lieu qu'à un très petit nombre d'arrêts de travail.

Il a été suggéré que le maintien d'un robuste mécanisme de négociation provincial est nécessaire si l'on veut compter à la fois sur une structure de financement centrale et sur l'administration appropriée d'un véritable « réseau » provincial de collègues – plutôt que d'un assemblage hétéroclite d'établissements.

Le rapport Gandz exposait les forces et faiblesses des cadres de négociation et central et local⁵. Une analyse et un raisonnement analogues ont mené les participants à la consultation à appuyer de préférence le modèle central.

Fait important, de l'avis de la plupart des intervenants consultés, la négociation centrale était le mode de négociation le plus efficace et le plus rentable. Le processus de la négociation collective, depuis la formulation des demandes jusqu'à la ratification en passant par la négociation, consomme des ressources financières et émotionnelles considérables.

La multiplication des processus parallèles exigerait l'engagement d'un niveau encore plus élevé de ressources. Selon le nombre d'unités de négociation, la négociation locale demanderait au bas mot (et probablement davantage) quelque 48 séries de négociation distinctes.

Le modèle central élimine également le problème que représentent la surenchère et le principe du « saute-mouton », s'agissant des salaires et avantages. Les collègues et le SEFPO sont tous deux d'avis que ces retombées devraient être évitées.

La négociation centrale cadre avec la structure de financement du processus de négociation, et c'est encore la formule qui serait la plus utile aux parties lors de l'évaluation et de l'établissement des coûts de revient de la négociation collective. La négociation centrale a permis et continue de permettre – d'assurer l'uniformité, dans toute la province, des salaires et conditions de travail.

Un processus central, à l'échelon provincial, abaisse la probabilité que certains collègues aménagent leurs propres conditions d'emploi pour mieux rivaliser avec d'autres sur le plan du recrutement de personnel, en particulier dans le Centre-Sud de l'Ontario, où un grand nombre de collègues se font concurrence.

⁵ Gandz, p. 136

La formule de négociation centrale est beaucoup plus susceptible qu'une autre d'aboutir à la stabilité de la négociation collective et à un nombre moindre d'arrêts de travail.

La négociation collective centrale présente certains inconvénients. On peut y avoir tendance à passer sous silence ou à ne pas traiter certaines questions importantes qui ne se posent pas dans l'ensemble du réseau collégial. Lorsque surgissent des litiges importants et/ou des arrêts de travail pendant le processus de négociation, ces problèmes sont davantage susceptibles de prendre un tour politique, ce qui peut rendre leur solution plus difficile. Il peut fort bien exister des motifs légitimes justifiant que certains types de conditions de travail ou d'obligations patronales diffèrent dans certaines régions de la province.

Le grand inconvénient de la négociation officiellement à double palier est qu'il peut souvent être difficile de savoir auquel des paliers traiter une certaine question. Quant à la négociation locale, il y a danger que, avec le temps, elle puisse miner ou compromettre l'intégrité du processus central.

Les collèges et le SEFPO ont mis en place des mécanismes qui atténuent certains des inconvénients potentiels de la négociation centrale. Le comité directeur de la gestion des ressources humaines du Conseil et le Comité des présidents, lequel joue un rôle de premier plan, veillent à ce que les questions d'ordre local soient soulevées et traitées de façon appropriée au moyen du processus central.

Il est aussi évident que les collèges peuvent s'entendre pour officialiser, au sein de leur processus central, un certain nombre de tribunes distinctes pour la discussion et le règlement des litiges par les parties au palier local. Ainsi, l'actuelle convention collective du personnel enseignant à temps plein fait état d'un certain nombre de comités et de processus permanents, mis sur pied au palier local, pour permettre aux parties de gérer elles-mêmes les questions d'intérêt local.

Il existe certainement des divergences d'opinions quant à savoir si, en fait, les parties mettent à profit ces divers mécanismes pour traiter efficacement les questions

d'intérêt local. Il ne fait cependant aucun doute que, à condition de le vouloir, les parties pourraient parvenir à de meilleurs résultats au moyen des processus existants au palier local.

Il semblerait également que, depuis la publication du rapport Gandz, les parties ont tenté de parer à ce qu'on avait à l'époque reconnu comme étant des lacunes et problèmes du processus de négociation central. Les collèges sont généralement d'avis que le processus de négociation central est maintenant mieux en mesure de traiter les questions d'ordre local que pendant la période examinée par Gandz.

Reconnaissance du droit à la négociation collective au personnel à temps partiel

Les avantages perçus du modèle de négociation central devraient contribuer à permettre au « réseau » collégial dans son ensemble de s'adapter à l'éventuelle participation à la négociation collective des employés à temps partiel.

Il faut prévoir que des questions, problèmes et défis stratégiques communs à tous les collèges découleront du droit à la négociation du personnel à temps partiel. L'intégration de ces travailleurs sera favorisée par le maintien du modèle de négociation central.

Incidence sur le corps étudiant

Les étudiantes et étudiants forment actuellement la majorité des employés à temps partiel au sein du personnel de soutien. Même si, à l'heure actuelle, le travail effectué par des étudiants diffère sous certains aspects d'un collègue à l'autre, les défis importants que devraient relever les étudiants qui participeront à la négociation collective se retrouveront dans tous les collèges.

Les questions critiques pour les étudiants sont la capacité de conserver la proportion du travail qui leur est actuellement confiée et les moyens d'abaisser la probabilité des arrêts de travail et donc de perturbation de leurs études.

Ces deux questions auraient avantage à être traitées sur une base centrale, à l'échelon provincial, ce qui permettrait le déploiement de l'influence des étudiants, laquelle sera fonction de la masse critique des adhérents étudiants au sein de l'unité du personnel de soutien à temps partiel.

Incidence sur l'établissement des coûts

Le choix de la négociation centrale plutôt que locale n'aura certainement aucune incidence négative sur l'établissement des coûts. Au contraire, le modèle central, visant l'aménagement de conditions de travail uniformes à l'échelle de la province, facilitera de beaucoup les prévisions en matière de coûts. Cette meilleure prévisibilité des coûts de la main-d'œuvre devrait être à l'avantage des collègues dans leur planification à long terme.

Recommandation 1

Maintenir le présent modèle de négociation centrale, en insistant pour que les parties exploitent mieux les mécanismes existants pour résoudre les problèmes d'intérêt local.

Le processus de la négociation centrale, aujourd'hui plus raffiné et nuancé, a des antécédents considérables. Les participants à la consultation favorisent unanimement le maintien de la négociation centrale, à l'échelon de la province. Le processus central comporte des inconvénients aussi bien que des avantages, mais il semblerait que ceux-ci l'emportent sur ceux-là, compte tenu des questions particulières que soulèvera l'ouverture de la négociation collective aux employés à temps partiel.

Pour ces raisons, nous recommandons le maintien du modèle actuel de négociation centrale. Les parties devraient aussi s'efforcer de mieux exploiter les mécanismes existants pour régler les questions d'intérêt local.

C'est le maintien du modèle actuel de négociation centrale, auquel on apportera vraisemblablement des nuances, qui constituerait le meilleur moyen pour les collègues de

réaliser leurs mandats respectifs, de sauvegarder les intérêts communs des étudiants dans toute la province et d'assurer la stabilité de la négociation collective.

VIII

Quelles sont les descriptions appropriées des unités de négociation?

La question sur laquelle nous nous pencherons dans cette partie du rapport est celle du cadre approprié pour les unités de négociation. Le cadre de référence de l'examen stipule expressément qu'il est nécessaire d'examiner la description ou composition appropriée des unités de négociation du personnel des collèges, « y compris les employés à temps partiel... ». Autrement dit, quel serait l'ensemble approprié de descriptions d'unités de négociation qui serait le plus susceptible de permettre aux employés à temps partiel d'avoir accès à la négociation collective, tout en faisant en sorte que les collèges restent en mesure de remplir leur mandat.

Pratique existante

Dès le début, la LNCC a défini deux unités de négociation, dans deux annexes qui figurent à la fin de la Loi. L'une des unités comprend le « corps [ou personnel] enseignant », et l'autre, le « personnel de soutien ».

Fait à signaler, l'unité du personnel enseignant exclut les « enseignants exerçant leurs fonctions au plus six heures par semaine, les conseillers et les bibliothécaires travaillant à temps partiel, et les enseignants, les conseillers ou les bibliothécaires désignés pour au moins un trimestre et employés pendant au plus douze mois au cours d'une période de vingt-quatre mois ».

De même, l'unité du personnel de soutien exclut les personnes qui effectuent un travail de soutien, mais qui, « sur une base régulière, sont employées au plus vingt-quatre heures par semaine ».

Essentiellement, l'actuelle définition de l'unité de négociation du personnel enseignant exclut toutes les personnes employées à titre d'enseignants à temps partiel. La

majorité de ces personnes relèvent de deux catégories : instructrices et instructeurs de session, ainsi que chargées et chargés d'enseignement en éducation permanente.

Il semblerait que, à ce stade, les enseignants de session et à temps partiel qui sont exclus sont plus nombreux que les enseignants qui font partie de l'unité de négociation du personnel enseignant à temps plein, dans le réseau et dans la plupart des collèges. Les pourcentages varient d'un collège à l'autre, mais les enseignants à temps plein sont parfois en minorité, dans une proportion de deux à un.

Parallèlement, l'actuelle définition de l'unité de négociation du personnel de soutien à temps partiel exclut toute personne engagée pour effectuer du travail de soutien à temps partiel – c'est-à-dire au plus 24 heures par semaine. La majorité de ces personnes sont des étudiantes et étudiants qui sont engagés pour effectuer du travail qui relèverait autrement de l'unité de négociation du personnel de soutien. En ce cas également, le nombre des employés de soutien à temps partiel qui sont exclus est plus élevé que celui des employés de soutien à temps plein qui font partie de l'unité de négociation.

Si l'on réunit les deux unités de négociation actuelles, le nombre estimatif des membres à temps partiel des personnels tant enseignant que de soutien s'établit à plus de 17 000. Le nombre des membres des personnels enseignant et de soutien à temps plein s'établit à plus de 15 000 (mises à part les charges partielles).

En 1975, lors de la promulgation de la LNCC, l'usage général dans tous les secteurs privés et publics voulait que les employés à temps partiel soient exclus de l'unité de négociation des employés à temps plein. Il est également vrai que, en 1975, rares étaient les employés à temps partiel dans les collèges. Pour ces raisons, les exclusions initiales ont dû sembler simplement refléter la pratique générale dans les relations de travail.

Ce que l'on n'avait pas dû prévoir à l'époque était la rapide croissance du travail à temps partiel dans les collèges. Au moment de la publication du rapport Gandz, en 1988, une nette majorité des employés de collèges devaient être à temps partiel. Depuis, cette majorité n'a pas cessé de croître.

Comme le relevait Gandz, la main-d'œuvre à temps partiel non syndiquée, tant enseignante que de soutien, est plus souple tout en coûtant moins. D'après la courbe de croissance de l'emploi à temps partiel, il semble que ces deux avantages se sont révélés irrésistibles pour les collègues. En corollaire de cette observation, il y a que, une fois que les employés à temps partiel auront opté pour la négociation collective, les collègues à titre d'employeurs perdront l'occasion d'exploiter leur principale source de main-d'œuvre souple et à bon compte. Il ne leur restera plus alors qu'un chemin à prendre – celui de la table de négociation.

Autres secteurs en Ontario

Il est inhabituel que la description des unités de négociation soit arrêtée par la loi. Exception faite des collègues, ce phénomène ne se retrouve que dans la fonction publique de l'Ontario, ainsi que dans un très petit nombre de domaines du secteur parapublic. Lorsque les unités de négociation sont définies par loi, les travailleurs à temps partiel n'en sont généralement pas exclus.

Dans d'autres secteurs régis par la LRTO, les unités de négociation sont définies par la Commission des relations de travail de l'Ontario, compte tenu du contexte de chaque requête en accréditation. Il n'y a pas si longtemps, la Commission déterminait la structure d'unités de négociation qui favorisaient le plus les intérêts d'une collectivité. Au moment de la promulgation de la LNCC, comme nous l'avons déjà noté, il n'était pas inhabituel que les employés à temps plein et à temps partiel soient intégrés à des unités de négociation distinctes, en invoquant qu'ils n'avaient pas un degré suffisant d'intérêts communs.

Dans le passé plus ou moins récent, la Commission a rejeté le critère de la communauté d'intérêts dans la définition de la structure des unités de négociation. L'approche consiste maintenant à se demander si l'unité de négociation proposée par un syndicat dans sa requête en accréditation « est appropriée pour la négociation collective ».

Les préoccupations les plus importantes se rattachent à deux questions, à savoir : s'il est possible de mettre sur pied l'unité de négociation proposée; en deuxième lieu, si cette unité permettrait une négociation collective viable. La tendance est à la formation d'unités de grande taille plutôt que de petite taille. Les employés à temps partiel sont généralement intégrés aux mêmes unités de négociation que les employés à temps plein.

Dans les conseils scolaires et les universités de l'Ontario, les enseignants à temps partiel ne sont généralement pas membres de la même unité que les enseignants à temps plein, tandis que les employés de soutien à temps partiel font habituellement partie de la même unité que les employés de soutien à temps plein.

Autres territoires de compétence canadiens

Sauf en Saskatchewan, les employés à temps partiel des collèges, qu'ils soient membres du personnel enseignant ou du personnel de soutien, sont intégrés aux mêmes unités de négociation que les employés à temps plein. Dans la majorité des provinces ou territoires, les membres des personnels enseignant et de soutien sont répartis dans des unités de négociation différentes.

Rapport Gandz

Gandz recommandait d'éliminer l'exclusion des employés à temps partiel des collèges aux termes de la LNCC. Il concluait qu'il n'existait aucune raison stratégique d'empêcher les employés à temps partiel d'avoir accès à la négociation collective.

Gandz préconisait également l'instauration d'une structure à quatre unités de négociation. Il y aurait ainsi maintien de deux unités de négociation pour le personnel à temps plein – enseignant et de soutien – et ajout de deux nouvelles unités de négociation pour le personnel à temps partiel. Outre les deux unités à temps plein destinées aux personnels enseignant et de soutien, Gandz proposait que l'unité d'enseignants à temps partiel comprenne tout enseignant, conseiller ou bibliothécaire travaillant habituellement au plus six heures par semaine, y compris les tâches relatives aux fournitures. Il

recommandait que l'unité du personnel de soutien à temps partiel comprenne toute personne travaillant habituellement au plus sept heures par semaine⁶.

Selon les recommandations de Gandz, les étudiantes et étudiants devraient généralement faire partie de l'unité du personnel de soutien à temps partiel. Les instructrices et instructeurs de session devraient faire partie de l'unité du personnel enseignant à temps plein, puisqu'ils travaillent habituellement plus de six heures par semaine.

Voici ce que le projet de loi 23 préconisait : que l'on abroge les deux annexes de la LNCC où sont définies les unités de négociation des deux personnels à temps plein; de plus, que l'on établisse, par le biais des règlements pris en application du projet de loi, les quatre unités de négociation proposées par Gandz.

Réponses des intervenants

Nous avons reçu trois types de propositions au cours du processus de consultation :

- 1) que les employés à temps partiel soient intégrés aux deux unités de négociation des personnels à temps plein qui existent déjà;
- 2) que le modèle de Gandz soit recommandé, avec quelques changements mineurs : que les instructeurs de session soient intégrés à l'unité du personnel enseignant à temps partiel plutôt qu'à l'unité du personnel enseignant à temps plein, et que l'unité du personnel de soutien à temps partiel comprenne les personnes travaillant au plus 24 heures par semaine;
- 3) que le personnel à temps partiel soit autorisé à recommander une certaine structure d'unités de négociation par le biais d'un processus d'accréditation.

Le SEFPO favorisait la première proposition – soit que les employés à temps partiel des collèges soient intégrés à l'une ou l'autre des deux unités des personnels à

⁶ Gandz, p. 236

temps plein qui existent déjà. Le SEFPO soutient qu'il n'y a jamais eu de raison légitime d'empêcher les employés à temps partiel des collèges d'avoir accès à la négociation collective. S'il est admis que cette exclusion de longue date était « erronée », la seule solution appropriée est de rendre aux employés à temps partiel le droit dont ils auraient dû bénéficier pendant tout ce temps, n'eût été de cette erreur.

Selon le SEFPO, cinq avantages découlent de sa proposition. Tout d'abord, il serait plus efficient de tenir deux séries de négociation plutôt que quatre. En deuxième lieu, l'exercice consistant à définir, de façon rationnelle et systématique, des conditions d'emploi communes pour les employés à temps partiel serait accéléré, du simple fait qu'on prendrait pour point de départ les modalités des actuelles conventions collectives des personnels à temps plein. En troisième lieu, l'existence de deux unités plutôt que de quatre éliminerait les conflits de juridiction possibles (p. ex., quelle unité de négociation vise quel type et quelle forme de travail). En quatrième lieu, dans le cas d'une structure à deux unités de négociation, toute « surenchère » possible de la négociation serait réduite. En cinquième lieu, une unité de négociation pour chacun des deux personnels – enseignant et de soutien – impartirait une plus grande latitude au cheminement de carrière, en éliminant les barrières à la mobilité entre différents types d'occasions d'emploi.

Comme argument de rechange, le SEFPO suggérait que, dans l'éventualité où l'on n'accepterait pas sa première recommandation, on adopte le modèle de Gandz à quatre unités de négociation, avec le changement suivant : que les instructrices et instructeurs de session soient intégrés à l'unité du personnel enseignant à temps partiel.

De plus, le SEFPO suggérait que, même si l'on instituait au départ quatre unités de négociation, les parties en viendraient avec le temps à convenir ensemble de l'avantage qu'il y aurait à pouvoir reconfigurer la structure des unités de négociation, et elles devraient pouvoir se prévaloir d'une certaine forme de révision à cette fin.

Le SEFPO recommandait que, à un certain stade dans l'avenir, on puisse avoir recours à un mécanisme quelconque, prévu par la Loi, qui signalerait au besoin la nécessité d'une révision d'ensemble de la structure des unités de négociation.

Les collègues et le corps étudiant favorisaient l'adoption du modèle de Gandz, avec le changement suivant : que les instructeurs de session soient intégrés à l'unité du personnel enseignant à temps partiel, et que les employés de soutien à temps partiel travaillant au plus 24 heures par semaine soient intégrés à l'unité de négociation du personnel de soutien à temps partiel.

Les collègues et le corps étudiant proposaient que les étudiants (à l'exception de quelques cas particuliers) fassent partie de l'unité du personnel de soutien à temps partiel. À leur avis, en l'absence de la capacité de participer au processus de négociation et d'y faire sentir leur présence, les étudiants allaient éventuellement voir leurs occasions de travail décliner, alors que des employés autres que les étudiants à temps partiel tenteraient d'obtenir une meilleure sécurité d'emploi.

Divers autres participants à la consultation, dont un certain nombre de syndicats locaux du SEFPO, proposaient que les employés à temps partiel soient autorisés à suggérer des unités de négociation appropriées au moment de l'accréditation, suivant le processus servant à accréditer les organismes négociateurs syndicaux aux termes de la LRTO.

Reconnaissance du droit à la négociation collective du personnel à temps partiel

Dans l'arrêt *B.C. Health Employers*, la Cour suprême du Canada a récemment confirmé que l'accès à la négociation collective est un élément du droit à la liberté d'association protégé par la disposition 2 (d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Le gouvernement de l'Ontario a annoncé qu'il reconnaîtra le droit à la négociation collective aux employés à temps partiel des collègues.

Toutes les parties consultées ont expressément appuyé la reconnaissance du droit à la négociation collective aux employés à temps partiel des collègues.

Que l'on institue deux ou quatre unités de négociation, les employés à temps partiel des collèges auront, en vertu de l'un ou l'autre modèle, accès à la négociation collective. Si la principale recommandation du SEFPO est adoptée, les employés à temps partiel des collèges se verront immédiatement accorder le droit à la négociation collective.

Incidence sur le corps étudiant

Les étudiants se préoccupent surtout de maintenir leurs niveaux actuels d'emploi et d'éviter toute perturbation de leurs études ou de leur formation. Les étudiants seront davantage capables de faire progresser leurs intérêts s'ils ont accès à la négociation collective et s'ils participent au processus.

Si les étudiants ne sont pas présents « à la table de négociation », leurs intérêts peuvent ne pas être représentés lors de la négociation à coup sûr importante des questions d'affectation du travail et de sécurité d'emploi.

Si les étudiants font partie d'une unité de négociation du personnel de soutien à temps partiel, ils formeront la majorité de l'effectif de chacun des syndicats locaux dans la plupart des collèges, de même que la majorité au sein d'une unité de négociation provinciale. Si les étudiants devaient au départ être intégrés à une seule unité de négociation réunissant les employés de soutien et à temps plein et à temps partiel, leur capacité d'influer sur l'orientation de la négociation collective serait diminuée, en conséquence directe de leur proportion plus faible au sein d'une unité de négociation plus nombreuse.

Incidence sur l'établissement des coûts

Il semble que, de façon générale et avec le temps, la reconnaissance du droit à la négociation collective aux employés à temps partiel devrait aboutir à une augmentation des coûts « unitaires » de main-d'oeuvre et à une réduction du degré de souplesse qui caractérise maintenant le recours à cette main-d'oeuvre par les collèges.

En fait, deux des traits distinctifs de la négociation collective sont de permettre aux employés, par l'intermédiaire de leur syndicat, d'exercer davantage de contrôle sur les modalités d'affectation du travail et sur l'obtention de salaires et d'avantages meilleurs que ceux des travailleurs non syndiqués. L'amélioration de la rémunération et la réduction du pouvoir discrétionnaire de l'employeur dans l'affectation du travail sont traditionnellement des objectifs de négociation pour les syndicats, ce qui est tout à fait approprié.

Autrement dit, la reconnaissance du droit à la négociation collective aux employés à temps partiel signifie clairement que les collèges pourront devoir, avec le temps, payer plus cher cette souplesse de la main-d'œuvre. Si cela est assez certain, il est par ailleurs impossible d'établir de manière exacte ou fiable le coût de ces retombées.

Mise à part la question générale de la reconnaissance du droit à la négociation collective aux employés à temps partiel, il semblerait n'y avoir que peu ou pas de retombées quant aux coûts liés à certaines configurations d'unités de négociation, si ce n'est celui des négociations proprement dites.

De toute évidence, moins les négociations sont nombreuses, moins il faut consacrer de temps de travail à la négociation. Deux séries de négociation sont susceptibles de coûter moins cher que quatre.

Ce que l'on peut également observer est que la négociation avec deux nouvelles unités à temps partiel pourrait se rapprocher davantage de la négociation d'une « première convention » que d'un exercice d'adaptation à des conditions de temps partiel de dispositions existantes se rapportant au temps plein. Cette « qualité » de négociation donnera sans doute lieu à un éventail de possibilités plus large pour les parties, de sorte que l'on pourra traiter de façon plus efficace les conditions distinctives du travail à temps partiel dans le réseau collégial.

Recommandation 2

Instituer à l'échelon provincial et à l'intention du personnel à temps partiel deux unités nouvelles, définies dans la Loi. L'unité du personnel enseignant à temps partiel devrait comprendre les instructeurs de session, et l'unité du personnel de soutien à temps partiel, les employés qui travaillent 24 heures ou moins par semaine. Établir un processus de requête conjoint en vue du réexamen par la CRTO de la configuration des unités de négociation.

Le gouvernement actuel a annoncé qu'il reconnaîtra aux employés à temps partiel des collèges le droit à la négociation collective.

La Cour suprême du Canada a renversé sa propre jurisprudence de façon tout à fait spectaculaire en confirmant le droit à la négociation collective, qu'elle range au nombre des activités « protégées par la Charte », en vertu de la disposition 2 (d) sur la liberté d'association.

L'Organisation internationale du Travail a, pour sa part, déterminé que les employés à temps partiel des collèges de l'Ontario sont injustement privés du droit à la négociation collective, contrairement aux conventions internationales qui lient le Canada.

Toutes les parties consultées ont, expressément et à l'unanimité, souscrit à la reconnaissance du droit de négocier aux enseignants à temps partiel des collèges.

À ce stade, aucune partie n'avance de logique stratégique selon laquelle il existerait un motif légitime de priver les employés à temps partiel du droit à la négociation collective.

Il est recommandé que le personnel à temps partiel des collèges se voit reconnaître, hors de tout doute, le droit d'opter pour la négociation collective.

Une fois que les employés à temps partiel auront décidé d'opter pour la négociation collective, un certain nombre de problèmes uniques se poseront, en rapport avec leur exclusion de longue date de la négociation collective. Comme point de départ pour la réparation de cette exclusion : les pratiques cristallisées au fil des décennies quant aux façons dont les conditions d'emploi de ces employés ont été déterminées.

Il s'agira d'un exercice de négociation aussi poussé que complexe. Cet exercice sera d'autant plus efficace si, dès le début, les parties sont exemptes du carcan que représenteraient les deux conventions collectives existantes du personnel à temps plein. Pour cette raison, il semble raisonnable, du moins au départ, de répartir les travailleurs à temps partiel entre les deux unités qui leur correspondent, soit l'unité du personnel enseignant et l'unité du personnel de soutien, que la Loi sera appelée à définir.

Il ne s'agit pas là de la principale position avancée par le SEFPO, mais les collègues aussi bien que le SEFPO s'entendent sur les définitions respectives de ces deux unités à temps partiel (pour le SEFPO, c'est là une position de rechange).

Il est recommandé que l'unité du personnel enseignant à temps partiel comprenne les instructeurs de session, et que l'unité du personnel de soutien à temps partiel comprenne les employés travaillant au plus 24 heures par semaine, de même que – à certaines exceptions près – la plupart des étudiants.

La suggestion voulant que le modèle de la LRTO soit adopté et que les employés à temps partiel des collègues puissent proposer leur propre description des unités de négociation ferait planer de l'incertitude sur la structure d'ensemble de la négociation. Étant donné l'objectif de faciliter la reconnaissance du droit à la négociation collective aux employés qui en sont exclus depuis des décennies, il faudrait définir avec plus de certitude la manière dont il faudrait procéder.

Au départ, la structure à quatre unités de négociation favoriserait les étudiants, car elle leur permettrait d'exploiter, en tant que groupe, leur force numérique au sein de l'unité de négociation du personnel de soutien à temps partiel. Ce fait devrait se refléter dans la capacité des étudiants de participer au processus de négociation collective et de

l'infléchir à leur avantage – en particulier lors des premières rondes de négociation, qui seront décisives. Voilà la meilleure façon dont les étudiants pourraient s'assurer que leurs intérêts quant à l'affectation du travail et à la poursuite ininterrompue de leurs études soient protégés comme il convient.

Enfin, il se peut très bien que, après une ou deux séries de négociation, les agents négociateurs des collèges et du syndicat désirent réexaminer la question de la configuration des unités. La capacité de déclencher ce mécanisme ne devrait pas servir de levier lors de la négociation, et, pour cette raison, il est recommandé que les parties puissent déposer une requête conjointe auprès de la Commission des relations de travail en vue du réexamen de la configuration des unités de négociation, la Commission conservant le choix d'exercer son pouvoir discrétionnaire de traiter ou non la requête.

IX

Qui devrait représenter les collègues lors des négociations?

La question sur laquelle je dois me pencher dans cette section du rapport est celle de l'agent négociateur patronal qui serait approprié.

Pratique existante

En vertu de la LNCC, le Conseil a compétence exclusive en ce qui touche les négociations menées au nom des collègues. La composition du Conseil est sous l'autorité de la province, et les nominations se font par décret.

Le Conseil est chargé de négocier au nom des collègues, n'est pas tenu par la Loi de rendre compte aux collègues des modalités de la négociation et n'est pas responsable de l'application des conventions collectives.

Colleges Ontario et le Comité des présidents ont été réunis, et, en l'absence d'un rôle leur étant prescrit par la LNCC, ont mis au point une série de mécanismes et de rapports qui leur permettent d'orienter et de superviser l'action du Conseil en ce qui touche le processus de négociation collective.

Autres secteurs en Ontario

Il y a, dans la province, des secteurs autres, où la Loi confère aux agents négociateurs patronaux le droit de représenter un groupe d'entités patronales. En vertu de la LRTO, une « association patronale » peut, avec l'accord de ses membres, négocier avec les syndicats à titre d'agent négociateur d'une unité patronale.

Dans l'industrie de la construction, les agents négociateurs patronaux peuvent, sur présentation à la CRTO d'une requête, être accrédités pour agir à ce titre; ou encore, ils peuvent être désignés à cet effet par le ministre du Travail. Une fois accrédités ou

désignés, les agents négociateurs patronaux ont, en vertu de la Loi, des comptes à rendre aux employeurs qui sont membres de l'association, laquelle régit leur conduite des négociations.

Les membres qui ne sont pas satisfaits de leur agent négociateur peuvent déposer une plainte auprès de la CRTO en vue d'obtenir une audience et une sentence arbitrale.

Autres territoires de compétence canadiens

La Colombie-Britannique est le seul autre territoire de compétence où un agent négociateur patronal désigné conduit la négociation au nom des collègues.

Dans toutes les autres provinces, chacun des collègues négocie directement en son propre nom, ou c'est la Couronne du chef de la province qui conduit la négociation au nom des collègues.

Rapport Gandz

Gandz recommandait l'institution d'un organisme négociateur patronal (l'Association des relations de travail dans les collègues)⁷, relevant légalement et officiellement de l'autorité des collègues. Voilà qui fait contraste avec le modèle actuel (et avec celui de l'époque), selon lequel la province a officiellement la main haute sur la conduite de l'agent négociateur patronal – le Conseil.

Gandz s'inquiétait du fait que le cadre existant ne permette pas aux collègues d'exercer un contrôle adéquat à l'égard du Conseil, que celui-ci n'ait pas officiellement d'obligation redditionnelle envers les collègues et qu'il n'ait aucune responsabilité permanente quant à l'application des conventions collectives entre les rondes de négociation.

Selon Gandz, le modèle existant ne permettait pas aux collègues (pas plus qu'il ne l'exigeait) de « s'approprier » la convention collective. Sa recommandation préconisait

⁷ Recommandation 8, p. 178

d'attribuer directement aux collèges le contrôle aussi bien que la responsabilité de la négociation, sans intervention de la province.

Le projet de loi 23 proposait d'établir l'Association des relations de travail à l'intention des collèges, en conformité avec la recommandation de Gandz. De plus, l'Association devait relever des collèges et non de la province. L'entière responsabilité de la négociation devait ainsi passer du Conseil à l'Association.

Réponses des intervenants

Les collèges ne se sont pas officiellement prononcés sur ce point.

De façon générale, les collèges sont satisfaits de la capacité du Conseil à réaliser son mandat d'une manière qui concorde avec les objectifs des collèges.

Il semble bien que Colleges Ontario et le Comité des présidents ont mis au point divers procédés pour s'assurer que le Conseil agit selon le vœu des collèges lors des négociations collectives.

Le corps étudiant suggère le maintien du Conseil dans sa forme actuelle.

Le SEFPO serait satisfait de voir le Conseil continuer à exercer le rôle d'agent négociateur patronal. Il suggère cependant que le rôle du Conseil soit élargi, de façon à inclure une certaine responsabilité quant à l'application des conventions collectives entre les rondes de négociation.

Le SEFPO souligne les difficultés qui surviennent lorsque le Conseil négocie des dispositions qui sont ensuite appliquées de diverses manières par les collèges. À ses yeux, l'intégrité du processus de la négociation centrale exige l'application cohérente et uniforme des conventions collectives dans tout le réseau collégial; de plus, ce rôle exige la participation du Conseil pour l'application des conventions collectives.

Le Comité des présidents a présenté un mémoire où il souscrit à l'établissement, par les seuls collèges, d'un nouvel agent négociateur patronal. La province n'aurait plus

aucun rôle à jouer dans l'administration de cette entité ni dans les négociations. Voilà qui correspond à la recommandation de Gandz.

Selon la recommandation du COP, le Conseil devrait renoncer à être responsable de la négociation et continuer à s'acquitter des autres tâches que lui attribue la Loi.

Reconnaissance du droit à la négociation collective au personnel à temps partiel

Le fait que le Conseil soit maintenu dans son rôle ou qu'il soit remplacé par un agent négociateur patronal relevant exclusivement et directement des collègues n'aura aucune incidence prévisible sur la reconnaissance du droit à la négociation collective aux employés à temps partiel des collègues.

Incidence sur le corps étudiant

Aucun changement n'aura d'incidence sur les étudiants.

Incidence sur l'établissement des coûts

On devra sans doute, au départ, assumer certains coûts associés à l'établissement d'un organisme patronal distinct, mais une question plus fondamentale devra être examinée : à savoir si le coût des négociations collectives pour la partie patronale et ceux de l'administration du Conseil seront transférés au nouvel organisme négociateur, et, dans l'affirmative, comment il faudra procéder.

Recommandation 3

Instituer un organisme négociateur patronal distinct, qui relève de l'autorité exclusive des collègues

Bien que les collègues semblent satisfaits du travail qu'accomplit actuellement le Conseil, il est recommandé d'instituer un organisme négociateur patronal distinct, qui relèverait exclusivement des collègues pour sa gouverne et son orientation, sans aucune

intervention du gouvernement, sous réserve de l'étude de la structure de financement du nouvel organisme.

Il s'agit là non seulement d'un modèle de négociation plus normatif, selon lequel les parties effectives à la convention collective « s'approprient » et contrôlent le processus de négociation, mais encore d'un modèle selon lequel ces parties seront tenues d'assumer la pleine responsabilité de leur accord quant à l'application de la convention collective et pendant toute sa durée.

Les parties elles-mêmes comprendront mieux les défis qui se posent et les différentes façons viables dont on peut résoudre les problèmes par la négociation collective.

X

Certaines catégories d'employés devraient-elles être exclues de la négociation collective?

La question à examiner dans cette section du rapport est celle de savoir si certaines exclusions de la négociation collective continuent d'être appropriées, alors que les employés à temps partiel se voient reconnaître le droit à la négociation collective.

Pratique existante

Aux termes de la LNCC, est un « employé » toute personne employée dans un poste ou dans une classe mentionné dans les deux annexes de la Loi où sont décrites les deux unités de négociation du personnel à temps plein qui existent actuellement. Par voie de conséquence, toute tâche qui ne relève pas des postes ou des classes expressément décrits aux annexes est exclue de la négociation collective aux termes de la LNCC.

Comme c'est le cas aux termes de la plupart des autres lois sur les relations de travail, y compris la LRTO, les personnes qui occupent un poste de direction ou de confiance sont exclues. Dans son article 1, la LNCC définit également les termes « poste de direction et de confiance ».

La définition que donne la LNCC de « poste de direction et de confiance » a, au fil du temps, été examinée et interprétée de façon assez poussée par la CRTO.

La LNCC exclut en outre les étudiants qui sont employés dans le cadre d'un programme d'éducation coopérative ou d'un processus menant à un certificat, si le travail en cause fait partie des exigences d'ensemble du programme.

Autres secteurs en Ontario

Des lois autres sur les relations de travail, la LRTO et la LNCEC en particulier, renferment des exemptions pour les personnes occupant un poste de direction ou de

confiance dans le domaine des relations avec les employés. Remarquons que la LNCC semble exclure le terme « confidentiel » au sens général, par opposition à « confidentiel » dans le domaine des relations avec les employés ou dans les questions ayant trait aux budgets.

On reconnaît généralement que la portée de cette exclusion aux termes de la LNCC est supérieure à celle des exclusions aux termes de la LRTO ou de la LNCEC. Autrement dit, l'éventail des fonctions de direction et de confiance qui sont exclues en fonction de la LNCC est plus large que celui des fonctions de direction et de confiance aux termes de la LRTO ou de la LNCEC.

Autres territoires de compétence canadiens

Dans la majorité des autres provinces, on exclut les personnes qui occupent un poste de direction ou de confiance dans le domaine des relations avec les employés. Dans certains cas, cette mesure ne figure pas nommément dans la Loi et est plutôt laissée à la discrétion de la commission provinciale des relations de travail.

Rapport Gandz

Gandz ne voyait aucune raison d'exclure de la négociation collective les employés dont les tâches n'avaient pas trait à des renseignements confidentiels dans le domaine des relations de travail. Il recommandait que la portée de l'exclusion des employés occupant des postes de direction et de confiance soit plus restreinte, en conformité avec la LRTO⁸.

Gandz préconisait le maintien de l'exclusion à l'égard des étudiants inscrits à un programme d'éducation coopérative ou à un programme d'études menant à un certificat.

Le projet de loi 23 ne modifiait pas la description des postes de direction et de confiance de la LNCC, ni le maintien de l'exclusion des étudiants inscrits à un

⁸ Gandz, p. 233, Recommandation 24

programme d'éducation coopérative ou à un programme d'étude menant à un certificat ou à un permis.

Réponses des intervenants

Le SEFPO et les collègues suggéraient tous deux de conserver la portée actuelle de l'exclusion des postes de direction et de confiance. À leur avis, cette mesure offrirait le plus grand degré de certitude et de progrès, tout en évitant des litiges qui devraient autrement être tranchés par la CRTO, afin de clarifier la délimitation des nouvelles frontières.

Le SEFPO était particulièrement préoccupé par l'incidence qu'aurait sur l'unité de négociation du personnel à temps plein l'intégration à l'unité de négociation des employés de rang supérieur occupant un poste de confiance depuis longtemps. Les questions d'ancienneté et d'éventuels déplacements de postes feraient planer de l'incertitude sur les affectations de longue date et créeraient de l'instabilité.

Le SEFPO reconnaissait que la portée actuelle de l'exclusion des postes de confiance est probablement plus large qu'il ne le serait nécessaire, mais des décennies de pratique et d'expérience selon la présente interprétation de la clause d'exclusion ont mené à une consécration institutionnelle certaine. Cette réalité rendrait difficile le passage à une notion d'exclusion plus étroite.

Un certain nombre de syndicats locaux du SEFPO ont suggéré d'éliminer l'exclusion des postes de direction ou de confiance, ou encore, si l'on tient à la conserver, que sa portée soit restreinte, à l'exemple de celle que l'on retrouve actuellement dans la LRTO et dans la LNCEC.

Reconnaissance du droit à la négociation collective au personnel à temps partiel

La portée de l'exclusion des titulaires de postes de direction et de confiance n'a généralement pas d'incidence sur la capacité des employés à temps partiel d'avoir accès à la négociation collective. Dans la mesure où des employés à temps partiel tomberaient

sous le coup de l'exclusion telle qu'elle est habituellement comprise, les conséquences qui les toucheraient seraient analogues à celles qui échoient aux employés à temps plein dans les mêmes circonstances.

Incidence sur le corps étudiant

Le maintien de l'exclusion en raison du travail accompli dans le cadre de programmes d'éducation coopérative ou menant à un certificat empêcherait de toute évidence les étudiants en cause de participer à la négociation collective.

Vu la nature des autres emplois accessibles aux étudiants, il est peu vraisemblable qu'ils soient nombreux à répondre à la définition générale des postes de direction et de confiance.

Incidence sur l'établissement des coûts

Il y aurait une certaine incidence sur l'établissement des coûts en conséquence de la modification de l'actuelle portée de l'exclusion des postes de direction et de confiance. Les employés touchés qui ne seraient plus exclus bénéficieraient probablement d'une certaine ancienneté lors de l'adhésion à une unité de négociation. Cette mesure aurait sans doute comme résultat de déplacer ou de supplanter des membres de l'unité de négociation ayant moins d'ancienneté. On pourrait alors assister à des litiges et à une incertitude générale découlant de différends liés à la sécurité d'emploi.

Il est difficile de prévoir une quelconque incidence sur l'établissement des coûts si les étudiants inscrits à un programme d'éducation coopérative ou à un programme menant à un certificat ou à un permis devaient être compris dans l'unité de négociation en raison de ce travail. Ce qui est certain, c'est que les modalités d'emploi devraient refléter le fait que ce travail s'inscrit dans un programme d'études.

Recommandation 4

Maintenir la portée actuelle de la disposition excluant de la négociation collective les employés occupant un poste de direction ou de confiance. Les étudiants inscrits à un programme d'éducation coopérative ou à un programme menant à un certificat ou à un permis devraient également demeurer exclus de la négociation;

À moins de raisons probantes, il devrait y avoir le moins de restrictions possible au droit à la négociation collective. Dans la province, les parties ont, au cours des dernières décennies, négocié à l'intention du personnel à temps plein des dispositions de fond relativement à la définition existante d'exclusion des postes de direction et de confiance.

Au cours de cet exercice, les parties ont pu établir avec un fort degré de certitude les bornes de ces exclusions. De plus, il semblerait que les modalités d'emploi pour les personnes visées par ces restrictions demeurent en concordance avec les modalités de conventions collectives comparables.

Il est également important de relever que l'APACO, qui n'est pas un organisme négociateur officiellement accrédité, n'en est pas moins une association à caractère volontaire, qui représente les intérêts communs des administrateurs de collèges.

Dans ces conditions, il n'y a aucune nécessité de changer. Il est recommandé de maintenir l'actuelle portée de la restriction concernant les postes de direction et de confiance.

En ce qui concerne le travail des étudiants inscrits à un programme d'éducation coopérative ou à un programme menant à un certificat ou à un permis, il semblerait, de façon analogue, que les parties institutionnelles, y compris les étudiants, considèrent les restrictions existantes comme appropriées au contexte du travail. Il n'est donc recommandé aucun changement à ces exclusions.

XI

Quel est le processus approprié d'accréditation des agents négociateurs?

Pratique existante

La Partie IX de la LNCC permet actuellement à un organisme patronal de déposer une requête en accréditation en vue de déplacer le SEFPO en qualité d'agent négociateur au nom des deux unités existantes du personnel à temps plein. Il n'existe aucun processus d'accréditation « indépendant » autre que ce processus de déplacement.

Toute requête en déplacement doit être présentée en décembre de l'année (la dernière ou la troisième) la plus rapprochée du terme d'une convention collective, ou, dans le cas de celles qui ont une durée supérieure à trois ans, de chaque année.

Lors d'une requête en déplacement, le requérant doit convaincre la CRTO qu'il a l'appui d'au moins 35 % des employés compris dans l'unité de négociation. Si c'est le cas, la CRTO tient un scrutin de représentation.

L'organisme syndical qui veut obtenir le déplacement se voit accorder le droit de représentation si plus de 50 % des voix exprimées sont en sa faveur.

La LNCC renferme aussi des dispositions autorisant la révocation du droit de négocier en l'absence d'une requête en déplacement. Ce type de requête peut être présenté par un employé, au cours d'une « période ouverte » définie par la Loi. Dans le cadre de ce genre de requête, si la CRTO est convaincue que la majorité des employés compris dans l'unité de négociation ont manifesté par écrit qu'ils ne désirent plus être représentés par l'association d'employés, la CRTO doit tenir un scrutin de représentation. Si un nombre supérieur à 50 % des voix exprimées sont à l'encontre de l'association d'employés, la Commission révoque le droit de négocier.

Ni l'une ni l'autre de ces dispositions n'ont été invoquées depuis la promulgation de la LNCC.

Autres secteurs en Ontario

En Ontario, la plupart des autres secteurs sont régis par la LRTO. La fonction publique de l'Ontario est régie par la LNCEC, mais on y applique les dispositions de la LRTO en ce qui concerne l'accréditation.

Ailleurs que dans l'industrie de la construction, le processus prescrit par la LRTO exige que la CRTO soit convaincue qu'au moins 40 % des employés compris dans l'unité de négociation appropriée « semblent » être membres du syndicat qui demande le droit de négocier. Si c'est le cas, on tient habituellement un scrutin de représentation dans les cinq jours suivant la requête. Le droit de négocier est accordé au syndicat si plus de 50 % des voix exprimées sont en sa faveur.

Dans l'industrie de la construction, un syndicat peut être accrédité sans devoir tenir un scrutin de représentation si la Commission est convaincue que plus de 55 % des employés compris dans l'unité de négociation sont membres du syndicat.

La CRTO peut aussi accréditer un syndicat ou rejeter une requête en accréditation « à titre de réparation », à la suite de pratiques déloyales de travail.

La LRTO renferme une disposition qui autorise la révocation du droit de négocier. Si la CRTO est convaincue que plus de 40 % des employés compris dans l'unité de négociation ne désirent plus être représentés par le syndicat, elle tient un scrutin de représentation. Le droit de négocier est révoqué si plus de 50 % des voix exprimées sont à l'encontre du syndicat.

Autres territoires de compétence canadiens

Chaque province possède son propre appareil législatif et son propre processus d'accréditation des agents négociateurs.

Rapport Gandz

Gandz recommandait que la LNCC soit modifiée de façon à comprendre un processus d'accréditation autorisant les employés à temps partiel à se faire représenter par une association d'employés.

Le processus proposé exigerait la tenue d'un scrutin de représentation sur démonstration d'un pourcentage d'adhésion adéquat, et le droit de négocier ne serait accordé que si une « double majorité » des voix sont exprimées en faveur de l'organisme patronal. Il y a « double » majorité si plus de 50 % des voix exprimées sont en faveur de l'organisme syndical et que cette situation prévaut dans plus de 50 % de l'ensemble des collèges.

Gandz préconisait ce mécanisme de la double majorité afin de veiller à ce que l'appui manifesté à l'agent négociateur proposé soit apparent dans l'entier du réseau collégial, et non seulement dans un certain nombre de collèges choisis.

La recommandation de Gandz relativement à la double majorité ne figurait pas dans le projet de loi 23. Ce projet de loi ne comprenait aucune modification du mode de présentation et de gestion des requêtes en accréditation, en déplacement et en révocation aux termes de la LNCC.

Réponses des intervenants

Les collèges et les étudiants suggèrent que le processus de scrutin obligatoire à double majorité que suggérait Gandz soit adopté. Les collèges soutiennent également qu'il faudrait porter à 40 % le seuil de l'appui des membres nécessaires pour obtenir la tenue d'un scrutin de représentation, en conformité avec la LRTO.

Les collèges suggèrent également que toute requête en accréditation soit présentée entre septembre et avril, de façon à s'assurer que le processus ait lieu pendant une période où les employés sont à la fois employés et présents au travail.

Le SEFPO prétend que les employés à temps partiel devraient être intégrés à l'une ou l'autre des deux unités existantes du personnel à temps plein, mais que, quoi qu'il en soit, la LNCC devrait comprendre un processus d'accréditation.

Le SEFPO préconise un « contrôle des cartes », analogue à celui qui a cours dans l'industrie de la construction aux termes de la LRTO, une fois que l'accréditation est accordée et que le syndicat requérant peut faire état (au moyen des cartes d'adhésion) de l'appui d'au moins 55 % des employés compris dans l'unité de négociation.

Le SEFPO suggère en outre que l'unité appropriée pour l'accréditation soit définie par la Loi, de façon à éliminer le risque de fragmentation de la négociation entre les unités de négociation de différents collègues.

Le SEFPO suggère qu'un scrutin soit tenu à la demande du syndicat requérant sur démonstration d'un appui des membres équivalant à 35 %. De plus, il est recommandé que la Loi reconnaisse expressément la légitimité de la reconnaissance volontaire, avec la possibilité de contrôler l'appui des membres, à l'exemple de la LRTO.

Un certain nombre de syndicats locaux du SEFPO ont suggéré que le processus prescrit par l'actuelle LNCC en vue du déplacement et de la révocation du droit de négocier soit modifié quant au traitement de la première accréditation. Cela signifierait l'établissement d'un seuil de 35 % des membres, suivi par la majorité des voix exprimées lors d'un scrutin de représentation au sein de l'unité de négociation.

Reconnaissance du droit à la négociation au personnel à temps partiel

En pratique, la relative facilité ou difficulté inhérente au processus d'accréditation déterminera le degré auquel les employés à temps partiel ont accès à la négociation collective. L'autre considération importante est le degré auquel le processus confirme l'intérêt et l'appui des employés à l'égard de l'organisme syndical qui demande le droit de négocier.

Plus on élève le seuil, soit pour la démonstration de l'adhésion, soit pour les conséquences des résultats du scrutin, plus on a la certitude que le processus représente le

désir véritable des employés touchés. Mais un seuil très élevé signifiera que les organismes syndicaux devront investir des ressources plus importantes en vue de la présentation des requêtes en accréditation. Si le seuil est élevé sans nécessité, l'accès à la négociation collective pourra en être indûment entravé. Si l'on fixe le seuil trop bas, il peut en résulter de l'incertitude quant au désir véritable des employés qui seront touchés.

La nécessité de maintenir l'équilibre approprié entre la capacité de contrôler le désir véritable des employés et la difficulté inhérente à la syndicalisation aura une incidence considérable sur la capacité. en pratique, des employés à temps partiel d'avoir accès à la négociation collective.

On reconnaît généralement que les employés à temps partiel sont plus difficiles à syndiquer que les employés à temps plein. Les raisons de cette situation sont évidentes. Les employés à temps partiel ressentent généralement un engagement moindre envers leur milieu de travail et ils y passent beaucoup moins de temps, que ce soit pour s'y rendre ou en sortir, ou s'il s'y déroule une intense activité de recrutement.

Dans ces conditions, il est particulièrement important de veiller à ne pas dresser de barrières injustifiées sous la forme de procédures d'accréditation qui représenteraient concrètement des obstacles à la syndicalisation des employés à temps partiel.

Incidence sur l'établissement des coûts

Quant à l'établissement des coûts, l'incidence la plus notable est que les collègues devraient réserver du temps d'administration et des ressources financières à surveiller, traiter, gérer et répondre aux retombées des campagnes de recrutement dans le réseau collégial. En effet et de plus en plus, que ce soit dans l'industrie ou dans le secteur public, les employeurs sont mobilisés à un différents niveaux pendant les campagnes de recrutement.

Recommandation 5

Les dispositions actuelles de la LNCC autorisant le dépôt de requêtes en remplacement devraient être modifiées, de façon à établir un processus d'accréditation des unités de négociation (appui de 35 % des membres, puis majorité simple des voix lors d'un scrutin de représentation). La Loi devrait aussi être modifiée de façon à reconnaître officiellement la légitimité des accords de reconnaissance volontaire;

Les dispositions existantes de la LNCC, qui autorisent les requêtes en déplacement sur démonstration d'un appui de 35 % des membres, puis d'un appui majoritaire lors d'un scrutin de représentation, reflètent le maintien d'un équilibre approprié entre la nécessité de s'assurer du désir véritable des employés et la volonté de ne pas dresser d'obstacles inutiles à la négociation collective.

Il est recommandé que ces dispositions existantes soient modifiées afin d'instituer un processus d'accréditation avec la certitude que les unités de négociations appropriées sont les quatre unités déjà décrites dans le présent rapport. L'accréditation devrait exiger la démonstration de l'appui d'au moins 35 % des membres de l'unité de négociation, puis de la majorité simple des voix exprimées en faveur du syndicat lors d'un scrutin de représentation provincial.

L'exigence de la double majorité ne répond à aucun besoin justifié. Il s'agit d'une disposition extrêmement inusitée, qu'on ne retrouve nulle part ailleurs, dans aucun secteur ou compétence. Il est fortement improbable qu'un syndicat requérant le droit de négocier ne tenterait pas de se rallier l'appui des membres à l'échelle de la province. Il est également apparent que, par exemple, tous les scrutins relatifs à une grève et à la ratification qui ont été tenus aux termes de la LNCC au sein des unités de personnel à temps plein ont satisfait au critère de la double majorité, même en l'absence de cette exigence dans la Loi.

Il est aussi recommandé que la Loi soit modifiée de façon à reconnaître officiellement la légitimité des accords de reconnaissance volontaire, dans la mesure où il est possible de contrôler l'appui des membres, comme c'est le cas aux termes de la LRTO. Si un syndicat peut persuader l'employeur qu'il est réellement le porte-parole de la majorité des employés, les parties devraient être libres de conclure un accord de reconnaissance volontaire si elles le désirent.

XII

Certains sujets ou enjeux devraient-ils être exclus de la négociation collective?

Pratique existante

Le seul sujet ou enjeu actuellement exclu de la négociation collective par la LNCC est celui des régimes de retraite.

Autres secteurs en Ontario

Dans le secteur privé, la Loi n'exclut aucun sujet ou enjeu de la négociation collective.

Bien que cette situation ait pu fluctuer au fil du temps, aucun sujet ou enjeu n'est régulièrement exclu de la négociation dans le secteur public et parapublic.

Autres territoires de compétence canadiens

La pratique connaît des variantes, mais aucun sujet ou enjeu n'est habituellement exclu de la négociation collective. La tendance qui prédomine dans tous les territoires de compétence est de ne prévoir dans la loi aucune restriction quant à la portée de la négociation collective.

Rapport Gandz

Gandz ne voit aucune raison qui pourrait justifier la restriction par la Loi du droit de négocier les questions relatives aux régimes de retraite. Il préconisait d'abroger cette disposition⁹.

⁹ Gandz, p. 276, Recommandation 31

Le projet de loi 23 n'entendait pas lever la restriction quant à la négociation des régimes de retraite.

Réponses des intervenants

Tant le SEFPO que les collègues préconisaient que la LNCC continue à exclure les régimes de retraite de la négociation. De part et d'autre, on est d'avis que, au fil du temps, les parties ont réussi à gérer conjointement, en fiducie, le régime de retraite existant, et que cette mesure devrait être maintenue dans l'intérêt de la certitude. Les deux intervenants suggèrent que le fait d'ouvrir maintenant au débat le régime et son administration introduirait une incertitude considérable, ce qui doit être évité.

Essentiellement, les parties institutionnelles favorisent le statu quo et affirment conjointement qu'elles ont réussi à mettre sur pied un processus qui est à leur avantage mutuel. Les parties voudraient avoir la certitude que ce modèle continuera à s'appliquer.

Les divers syndicats locaux du SEFPO ont adopté des positions qui concordent avec celles des collègues et du SEFPO.

Aucun des intervenants n'a suggéré que les régimes de retraite devraient être soumis à la négociation collective.

Les collègues suggèrent que la LNCC soit modifiée de façon à interdire que la négociation porte sur le système de classification du personnel enseignant. On avance qu'il s'agirait là d'une modification des plus critiques, qui autoriserait les collègues à obtenir une souplesse suffisante quant aux questions de l'affectation des tâches et de la capacité de dispenser les types de programmes nécessaires pour réaliser son mandat.

Le SEFPO s'oppose fortement à cette suggestion. À ses yeux, l'actuel système de classification est intimement lié à la formule de la charge de travail au sein de l'unité de négociation du personnel enseignant; cet enjeu critique et récurrent est sans doute le plus important qui soit en cause dans les négociations. Le SEFPO est d'avis que la suppression de sa capacité de négocier un système de classification aurait essentiellement

pour effet de retirer de la convention collective les dispositions déjà négociées relativement à l'affectation des tâches.

D'après le SEFPO, si les collègues désirent modifier le système de classification du personnel enseignant, cela pourrait être effectué par le biais du processus de négociation.

Reconnaissance du droit à la négociation collective au personnel à temps partiel

Que les régimes de retraite puissent ou non être soumis à la négociation n'aura aucune incidence sur le droit des employés à temps partiel à la négociation collective.

L'élimination de la négociation collective du système de classification du personnel enseignant aurait probablement une incidence considérable sur l'affectation des tâches au sein de l'unité du personnel enseignant. Il est impossible de prévoir à quel point cette mesure se répercuterait sur le droit des employés à temps partiel à la négociation collective.

Incidence sur le corps étudiant

La question des régimes de retraite n'aura aucune incidence sur les étudiants, non plus que l'exclusion du système de classification du personnel enseignant. En revanche et dans un sens plus général, l'exclusion du système de classification pourrait avoir une incidence considérable sur la façon dont l'affectation des tâches pourrait être structurée et aménagée pour répondre aux besoins des étudiants.

Incidence sur l'établissement des coûts

À première vue, aucune incidence de ce type ne découlerait de la possibilité ou non de négocier les régimes de retraite. Par ailleurs, la capacité de déterminer unilatéralement le contenu du système de classification pourrait amplifier considérablement la capacité des collègues de contrôler et de déterminer la prestation des programmes.

Recommandation 6

***Continuer à exclure les régimes de retraite de la négociation collective.
Aucun autre sujet ou enjeu ne devrait être exclu;***

Il est recommandé de n'apporter aucun changement aux sujets et enjeux exclus de la négociation collective. En d'autres termes, les régimes de retraite devraient demeurer hors de la portée de la négociation. Mais il n'est pas recommandé que le système de classification du personnel enseignant soit soustrait à la portée de la négociation.

Si cette mesure était quand même prise, au stade où en est l'évolution des relations de travail, le SEFPO y verrait une manifestation de mauvaise foi de la part du gouvernement. En effet, le système de classification existant et la faculté du SEFPO de traiter par la négociation de tout changement qu'on se propose d'apporter au système forment un volet fondamental de la convention collective.

Si les collègues doivent s'adapter et modifier le système actuel de classification pour répondre à leurs besoins futurs, c'est à la table de négociation qu'ils devront le faire.

XIII

Quel devrait être le rôle de la Commission des relations de travail dans les collèges?

Pratique existante

L'article 56 de la LNCC définit les diverses fonctions de la Commission des relations de travail dans les collèges. Soulignons que les fonctions de la Commission consistent essentiellement à : surveiller les négociations engagées dans le secteur collégial; recueillir des données statistiques utiles pour la négociation collective et servant à l'appuyer; traiter les plaintes pour négociation de mauvaise foi; nommer, dans certaines circonstances, des tiers impartiaux; prévenir le lieutenant-gouverneur en conseil si, selon elle, la poursuite d'une grève ou d'un lock-out pourrait compromettre le succès scolaire des élèves touchés. C'est cette dernière fonction qui semble, de l'avis général, être l'une des fonctions les plus importantes et les plus critiques de la Commission.

Pendant une grande partie de son existence, la Commission a constitué une entité indépendante, dotée de son propre personnel et de ses propres ressources. Au cours de la dernière décennie, la Commission a fait l'objet d'une fusion administrative avec la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO). À l'heure actuelle, la Commission a pour président et directeur-greffier celui de la CRTO. La CRTO assure également le soutien juridique et administratif nécessaire à la Commission. C'est le personnel du ministère du Travail qui effectue la surveillance des négociations collectives dans les collèges, ainsi que la collecte de l'information et des données statistiques devant servir à étayer les négociations.

Du point de vue de sa forme et de ses fonctions, la Commission a, pour l'essentiel, été complètement intégrée à la CRTO.

Autres secteurs en Ontario

En Ontario, le secteur de l'éducation est desservi par la Commission des relations de travail en éducation (CRTE), dont les fonctions sont, dans le contexte des conseils scolaires, les mêmes que celles de la Commission des relations de travail dans les collèges (CRTC). Traditionnellement et à peu d'exceptions près, les personnes nommées à la Commission des relations de travail dans les collèges (dont le président) ont aussi été nommées à la Commission des relations de travail en éducation.

À l'instar de l'actuelle Commission (CRTC), la CRTE a aujourd'hui complètement fusionné avec la CRTO et n'a plus d'existence autonome hors ce contexte.

Dans tous les autres secteurs de l'Ontario, privés aussi bien que publics, la CRTO et le ministère du Travail s'acquittent des types de fonctions attribués à la Commission aux termes de la LNCC.

Autres territoires de compétence canadiens

Dans les autres territoires de compétence canadiens, une commission des relations de travail provinciale assume généralement un bon nombre sinon la plupart des fonctions de la CRTC. En d'autres termes, la plupart des compétences ne sont pas dotées d'une entité distincte aux fins de la surveillance et de la gestion des négociations dans le secteur collégial.

Rapport Gandz

Gandz recommandait d'élargir le mandat de la Commission des relations de travail dans les collèges, de manière à englober toutes les fonctions judiciaires et quasi judiciaires liées au secteur collégial¹⁰.

Gandz voyait d'un bon œil le passage à la CRTO des fonctions de la CRTC, et il a fait des commentaires à cet effet. Cependant, il avait été persuadé par la présidente

¹⁰ Gandz, p. 282, Recommandation 33

d'alors, la juge Abella (aujourd'hui membre de la Cour suprême), que la CRTO ne disposait pas des ressources nécessaires pour assumer ce supplément de responsabilités.

Réponses des intervenants

Les collègues ont suggéré que le rôle et les fonctions actuels de la Commission soient répartis entre la CRTO et le ministère du Travail.

Le SEFPO et ses divers syndicats locaux ont suggéré que la Commission conserve son rôle actuel, tout en insistant sur ses fonctions de recherche et d'appui.

La CSA a suggéré de maintenir le rôle de la Commission, qui consiste à donner un avertissement en cas de danger, puisqu'il est fondamental de sauvegarder le succès scolaire des étudiants.

Reconnaissance du droit à la négociation collective au personnel à temps partiel

Cette question n'aura pas d'incidence sur la reconnaissance du droit à la négociation collective aux employés à temps partiel.

Incidence sur le corps étudiant

Il n'y aura aucune incidence sur les étudiants dans la mesure où une entité constituée par une loi, telle que la CRTO, est en mesure de s'acquitter de tout l'éventail des fonctions qui sont présentement attribuées à la Commission.

Incidence sur l'établissement des coûts

Si le rôle de la Commission devait être élargi, il y aurait alors une augmentation des coûts d'administration. Le fait soit de conserver la Commission dans son état actuel soit de transférer ses fonctions à la CRTO n'aurait aucune incidence sur l'établissement des coûts.

Recommandation 7

Abolir la Commission des relations de travail dans les collèges (CRTC) en supprimant la Partie VII de la LNCC et attribuer les fonctions correspondantes à la Commission des relations de travail et au ministère du Travail, en conformité avec leurs rôles respectifs aux termes de la LRTO.

Il est recommandé que la Commission soit abolie et que ses fonctions soient réparties entre la CRTO et le ministère du Travail. D'ailleurs, la Commission fonctionne déjà ainsi. Cette situation concorde avec la pratique dans d'autres secteurs et d'autres territoires de compétence, et elle n'aura aucune incidence sur le degré auquel les fonctions attribuées à la Commission sont accomplies.

XIV

Peut-on apporter des modifications à la LNCC qui amélioreraient le processus de négociation collective et permettraient aux collèges de réaliser leurs objectifs et leur mandat?

Réponses des intervenants

Les mémoires les plus importants émanaient du SEFPO et des collèges. Divers syndicats locaux membres du SEFPO ont appuyé les positions du SEFPO sur la plupart des sujets et enjeux.

Le SEFPO est d'avis que les deux conventions collectives existantes du personnel à temps plein représentent pour les parties des décennies de travail – visant à faire en sorte que, dans son ensemble, la LNCC fonctionne. Ce travail a réussi à rendre fonctionnelle une loi des plus délicates à appliquer.

Selon le SEFPO, même s'il peut paraître souhaitable de remanier la Loi, tout ajout et toute suppression risqueraient de miner un délicat équilibre, qui forme la base des conventions collectives existantes.

Même si le SEFPO pouvait, par exemple, suggérer des modifications à la Loi qui seraient susceptibles, à court terme, de lui impartir un avantage stratégique, il suggère qu'on risquerait ainsi de miner les ententes et conventions établies depuis longtemps entre les parties et qui définissent actuellement le mode d'application des deux conventions collectives du personnel à temps plein.

Pour ces raisons, le SEFPO recommande qu'on n'apporte aucun changement à la Loi, exception faite de la suppression de l'exclusion des employés à temps partiel.

Par ailleurs, les collègues ont dressé une liste de modifications qui, à leur avis, auraient pour effet d'améliorer et/ou de moderniser la Loi. De ce nombre, Gandz recommandait que les dates d'expiration des conventions collectives soient laissées au gré des parties, que l'Avis de l'intention de négocier soit donné dans les 90 jours précédant la date d'expiration des conventions collectives et que l'offre finale de l'employeur soit soumise à un scrutin au gré de l'employeur jusqu'à cinq jours avant la déclaration d'une grève.

Certaines des modifications suggérées par les collègues ont déjà été examinées dans le présent rapport, par exemple le scrutin « à double majorité » dans le cadre de l'accréditation. Les modifications qui n'ont pas encore été abordées sont les suivantes :

- 1) *Éliminer des conventions collectives l'arbitrage volontaire exécutoire, tout en maintenant le choix des dernières offres (Parties IV et V de la LNCC);*

La Partie IV de la LNCC expose la marche à suivre pour procéder à un arbitrage volontaire exécutoire, si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les modalités d'une convention collective. On a déjà eu recours à ce processus à deux reprises à propos d'un arrêt de travail. La Partie V de la LNCC expose la marche à suivre pour le choix des dernières offres. Les parties n'ont jamais eu recours à cette dernière disposition.

Les collègues suggèrent que la formule de règlement par le biais du choix des dernières offres devrait être la seule mentionnée par la Loi, car c'est la plus susceptible d'exiger des parties qu'elles soient disciplinées et centrées sur la négociation. En effet, le risque de « perdre » à l'issue du processus des offres finales est substantiellement plus grand que le risque de perdre lors de l'arbitrage d'un différend. Ce risque plus élevé constituerait un facteur qui incite à persister dans la négociation, et aussi un facteur qui dissuade d'amorcer le processus du choix des dernières offres.

- 2) *Tenir un scrutin sur les dernières offres de l'employeur au plus tôt 15 jours avant l'expiration de la convention collective (alinéa 59 (1) d) de la LNCC);*

L'objet de cette disposition est de permettre aux employés d'évaluer par eux-mêmes la proposition de l'employeur. Les collègues suggèrent que les dispositions

actuelles de la Loi concernant l'obligation de mettre aux voix la « dernière offre reçue » de l'employeur signifient, en pratique, que le syndicat doit mettre aux voix l'une des premières offres de l'employeur, longtemps avant que les parties soient sur le point de discuter des dernières et véritables offres de l'employeur. Du point de vue des collègues, cette situation entrave l'objet de la disposition, car les employés n'ont en fait pas l'occasion de se prononcer sur la position réelle de l'employeur pendant la phase critique de la négociation.

Les collègues proposent qu'une offre soit mise aux voix au gré de l'employeur pendant les 15 jours précédant l'expiration de la convention collective. On s'assurerait ainsi que l'offre mise aux voix se rapproche davantage de la position réelle de l'employeur, à laquelle aboutira la négociation immédiatement avant un éventuel arrêt de travail.

- 3) *Autoriser les parties à convenir de la date d'expiration d'une convention collective et stipuler que l'Avis de l'intention de négocier soit donné dans les 90 jours précédant l'expiration de la convention collective (article 4 de la LNCC);*

Le paragraphe 4 (1) de la LNCC stipule que l'Avis de l'intention de négocier doit être donné pendant le mois de janvier de l'année où la convention expire. Le paragraphe 4 (2) de la Loi prévoit le 31 août comme date d'expiration de la convention collective. Cela signifie que l'Avis de l'intention de négocier est toujours donné au moins sept mois avant l'expiration de la convention collective.

Les collègues suggèrent d'accorder aux parties davantage de souplesse (à l'instar d'autres secteurs) dans la détermination de la date d'expiration de la convention collective. Il semble qu'il n'y aurait aucune nécessité de prévoir une période aussi longue entre le moment où l'avis est donné et celui de l'expiration de la convention, et que, sur ces deux points, on devrait se conformer à la disposition de la LRTO prescrivant de donner l'avis au plus 90 jours avant l'expiration.

- 4) *Éliminer l’Avis de déclaration d’un lock-out comme condition préalable posée aux collèges pour la modification des conditions en vigueur (paragraphe 54 (2) et article 63);*

Le paragraphe 54 (2) interdit à l’employeur de modifier unilatéralement les conditions en vigueur, à moins qu’il n’ait droit de déclarer un lock-out conformément à l’article 63, lequel exige de l’employeur qu’il donne avis de son intention de lock-outer ses employés. Aux termes de la LRTO, l’employeur peut donner au syndicat un avis de son intention de mettre à exécution sa dernière offre en l’absence d’un consensus sur une convention collective. Cet instrument est utile aux collèges lors de la négociation et il est autorisé en vertu de la LNCC.

- 5) *Faire concorder les dispositions prévues par le SEFPO quant à l’autorisation d’absence rémunérée pour l’équipe de négociation du personnel enseignant avec celles dont bénéficie déjà l’équipe de négociation du personnel de soutien (Convention collective du personnel enseignant);*

À la suite de la grève des enseignants de 1984, l’arbitre Paul Weiler a, dans son arbitrage d’un différend, statué que les collèges devaient verser aux membres de l’équipe de négociation du personnel enseignant le salaire et les avantages auxquels ils ont normalement droit à compter de la remise de l’Avis de l’intention de négocier jusqu’au règlement de la convention collective.

Les collèges soutiennent que cette mesure incite l’équipe de négociation du personnel enseignant à prolonger la négociation (puisque ses membres sont dégagés de leurs tâches habituelles sans perte de salaire et d’avantages) et qu’elle aboutit à des coûts anormalement élevés, qui s’écartent considérablement des coûts comparables affichés par l’unité de négociation du personnel de soutien et, de façon générale, par celles d’autres secteurs.

Les collèges voudraient obtenir une modification de la Loi de façon à éliminer cette disposition de la convention collective.

- 6) *Éliminer le processus d’enquête (Partie III de la LNCC);*

La Partie III de la LNCC porte sur la désignation d'un enquêteur lors des négociations. L'enquêteur est chargé de consulter les parties et de rédiger un rapport faisant état des questions convenues et des questions demeurant en litige. Les paragraphes 59 (1) et 63 (1) interdisent la déclaration d'une grève ou d'un lock-out, sauf (entre autres) si 15 jours se sont écoulés depuis que le rapport de l'enquêteur a été rendu public.

Les collègues suggèrent que ce processus est superflu, qu'il prolonge indûment les négociations, et que, dans certains cas, il a pour effet de durcir les positions des parties.

Les collègues suggèrent d'éliminer cette disposition de la Loi.

- 7) *Éliminer la « participation réputée à une grève ou à un lock-out » (paragraphes 59 (2) et 63 (3) de la LNCC);*

Selon les paragraphes 59 (2) et 63 (3), les employés sont réputés participer à une grève ou être en lock-out à compter de la date précisée dans l'avis écrit relatif à la grève ou au lock-out. En outre, les employés ne peuvent recevoir ni salaire ni avantages sociaux à l'égard de cette période.

Les collègues suggèrent que cette disposition, tout à fait inusitée, ne se retrouve dans aucun secteur ou domaine d'activité. Ils avancent que les dispositions correspondantes de la LRTO devraient s'appliquer, ce qui autoriserait les grèves tournantes ou partielles, de même que les lock-out tournants ou partiels, et le retour au travail des employés qui le désirent, qu'il y ait ou non grève ou lock-out.

Les collègues suggèrent d'éliminer ces dispositions de la Loi.

- 8) *Éliminer l'obligation d'obtenir l'autorisation de fermer un collège et remplacer cette obligation par celle d'un avis de fermeture (paragraphe 63 (2) de la LNCC);*

Le paragraphe 63 (2) exige de chaque collègue qu'il obtienne l'autorisation du Conseil pour fermer l'établissement, en totalité ou en partie, pendant une grève ou un

lock-out. Les collègues sont d'avis que cette autorisation n'est pas nécessaire, que chaque collègue en cause devrait avoir latitude de demeurer ouvert ou de fermer, et que l'obligation pour le collègue de donner avis au Conseil devrait suffire.

Les collègues voudraient voir modifier l'article prévoyant que le collègue doit donner avis de la fermeture au Conseil.

Analyse

La LNCC a été promulguée en 1975 et est demeurée quasi inchangée jusqu'à nos jours. Sous trois grands aspects, la Loi constitue un instrument historique, qui reflète la pensée qui avait cours à l'époque dans le domaine des relations de travail.

C'est ce que l'on constate, tout d'abord en ce qui concerne l'exclusion de la syndicalisation des employés à temps partiel. En 1975, il était courant d'exclure les employés à temps partiel des unités de négociation, et il semblerait que ce volet de la Loi n'ait pas donné lieu à une réflexion sérieuse.

En deuxième lieu, différents éléments de la Loi reflètent la notion que, en situation de négociation, les parties du secteur public (en particulier celles qui sont en cause ici) ont besoin d'une aide et d'un soutien particuliers. L'hypothèse sous-jacente ici est que le type de négociation ouverte et en bonne et due forme qui a cours dans le secteur privé (et, à l'heure actuelle, ailleurs dans le secteur public) n'est pas possible dans le secteur collégial. Pour cette raison, les parties en cause ont besoin d'être guidées et supervisées par la Commission, le gouvernement et des tiers neutres, qui leur assurent de l'information, un mécanisme d'enquête, la désignation d'un médiateur comme renfort, et, expressément, l'assistance d'une tierce partie par le biais de l'arbitrage ou du choix des dernières offres.

En troisième et dernier lieu, on a prévu des « filets de sécurité » dans l'intérêt général, soit en rendant très difficile pour les parties de déclencher une grève ou un lock-out, soit, si elles y parviennent, en minimisant le préjudice qu'elles peuvent se causer

l'une l'autre ou à la population – et, dans tous les cas, en restreignant la durée de l'arrêt de travail.

L'hypothèse sous-jacente à ces mesures est que la population ne saurait tolérer un arrêt de travail, de sorte qu'il est essentiellement interdit aux parties d'opter pour la solution encore plus destructrice que représente une grève ou un lock-out. La Loi présuppose que la population a besoin d'une protection spéciale contre le préjudice potentiel découlant d'une négociation mal conduite.

Voici des exemples d'éléments de la Loi destinés à servir soit d'appuis particuliers, soit de « filets de sécurité » pour la population :

- 1) la nomination par décret de l'agent négociateur patronal (le Conseil – de façon à ce que le gouvernement puisse diriger la négociation au nom des collègues);
- 2) des dates fixes pour l'expiration des conventions collectives;
- 3) le caractère obligatoire de l'enquête;
- 4) la stipulation d'une période particulière de l'année pour donner Avis de l'intention de négocier;
- 5) l'obligation d'un collègue d'obtenir une autorisation pour fermer;
- 6) l'obligation de donner à l'avance l'avis de grève ou de lock-out;
- 7) les dispositions relatives à une grève ou à un lock-out présumé;
- 8) les dispositions traitant expressément des dernières offres et de l'arbitrage exécutoire;
- 9) l'existence d'une entité spéciale (la Commission) ayant pour fonction de guider et de superviser la négociation, notamment l'obligation de négocier de bonne foi;

- 10) le cas échéant, l'obligation pour la Commission de donner un avertissement de danger au gouvernement.

Ces précautions assurent un certain degré de protection par une tierce partie contre les conséquences négatives de la négociation, mais elles réduisent d'autant la responsabilité des parties à l'égard des choix et des conséquences de leur conduite pendant la négociation. Dans cette mesure, ces éléments affaiblissent la capacité réelle des parties soit de recourir à la menace d'une grève ou d'un lock-out, soit de se prévaloir de ce droit.

En matière de relations de travail, on reconnaît de façon générale que la possibilité d'une menace crédible suivie d'un passage à l'acte est l'instrument le plus efficace d'une négociation collective saine et réussie. En l'absence d'une véritable menace ou de conséquences réelles, la négociation manquera du cadre et de la discipline nécessaires pour régler les épineuses questions en cause.

Il y a maintenant 32 ans que le SEFPO et les collègues négocient sous le régime de la LNCC. Dans son rapport, Gandz relevait les différences qui, au fil du temps, ont caractérisé la négociation des unités du personnel enseignant et du personnel de soutien.

Il n'est que juste de noter que, au jour d'aujourd'hui, persistent les traits de la négociation qui ont mené Gandz à conclure que le mode de négociation des unités du personnel enseignant était dysfonctionnel. Des deux côtés de la table, les parties s'accorderaient aujourd'hui à dire qu'elles ont été incapables, et ce, de façon chronique, d'amener leur vis-à-vis à se pencher sur leurs demandes les plus critiques.

Peu nombreuses sont les « grandes » questions importantes qui aient été résolues à la satisfaction des deux parties. Les questions centrales que sont la classification et la charge de travail ont été débattues sans succès par les deux côtés, à divers stades de leur existence. Ni le syndicat ni l'employeur ne sont satisfaits de la dynamique de leurs négociations ni des progrès effectués vers la solution de problèmes et de défis importants et permanents.

La question de la disponibilité d'une main-d'œuvre à temps partiel – en particulier dans le domaine de l'enseignement – a joué un rôle dans cette dynamique. Il est évident que les collègues ont « acheté » sur le marché du travail une main-d'œuvre enseignante à temps partiel, souple et peu coûteuse (en regard des taux du temps plein). Plutôt que de s'attaquer à la table de négociation aux épineuses questions des coûts ou de la souplesse dans l'affectation des tâches et de la charge de travail, les collègues ont opté pour une solution autre (et, dans le passé, plus facile) – soit le recours massif à une main-d'œuvre à temps partiel.

La faculté qu'ont aujourd'hui les collègues de faire appel à une main-d'œuvre enseignante souple et peu coûteuse de la même manière que dans le passé connaîtra un sérieux déclin lorsque les employés à temps partiel pourront se syndiquer. C'est pour cette raison que les collègues suggèrent, dans leur mémoire, que la classification soit supprimée de la portée de la négociation en ce qui concerne l'unité du personnel enseignant. Les collègues voudraient pouvoir contrôler le système de classification, ce qui serait un autre moyen de récupérer un avantage dont ils bénéficiaient, mais qu'ils sont maintenant susceptibles de perdre au moment de la syndicalisation des employés à temps partiel.

Si cela devait se produire, les collègues pourraient instituer unilatéralement un nouveau système de classification du personnel enseignant qui, lequel tenterait, par certains côtés, de préserver la souplesse du temps partiel qui existe encore en ce qui concerne la charge de travail et l'affectation des tâches.

Les collègues devront encore faire appel à une main-d'œuvre souple s'ils veulent réaliser leur mandat initial. Cependant, une fois que les employés à temps partiel seront syndiqués, c'est à la table de négociation que les collègues devront aller chercher la souplesse dont ils ont besoin. Cette situation suscitera alors des défis de taille, et ce, pour les deux parties. Les parties continueront à avoir fortement intérêt à trouver à ces défis des solutions qui soient à leur avantage mutuel. Pour y réussir, elles auront besoin d'une structure de négociation collective qui leur offre tous les incitatifs possibles pour persister à négocier jusqu'à l'obtention d'un consensus sur la nature de ces solutions.

Constituerait un échec à long terme un cadre de négociation autorisant l'une et l'autre des parties à refuser de traiter les demandes du vis-à-vis, ou à recourir aisément à l'intervention d'un tiers ou du gouvernement.

Dans ces conditions, il est recommandé de modifier la LNCC de façon à éliminer les dispositions qui autorisent d'avoir facilement recours à l'aide d'un tiers, qui restreignent l'accès aux arrêts de travail ou qui ont pour effet d'atténuer les conséquences d'une grève ou d'un lock-out.

L'élimination de ce type de disposition consolidera le processus de négociation, ce qui permettra d'autant mieux aux parties de résoudre elles-mêmes les questions ardues qui découleront inévitablement de la syndicalisation des employés à temps partiel.

Il est également vrai que le meilleur moyen de résoudre les questions touchant les étudiants sera la négociation, et non la modification directe de la Loi ou une autre forme d'intervention gouvernementale. Les questions qui auront la plus grande incidence sur les étudiants – d'éventuels arrêts de travail pouvant perturber leurs études ou le degré auquel le travail à temps partiel leur restera accessible – appelleront des solutions de la part des parties elles-mêmes.

Un processus de négociation sain et fonctionnel est encore le meilleur moyen de veiller à ce que les questions les plus importantes pour les étudiants soient résolues de façon appropriée. Les étudiants devraient pouvoir jouer un rôle direct et majeur (vu leur supériorité numérique) dans le processus de négociation proprement dit.

Le processus de négociation doit être modifié afin d'élargir la mesure dans laquelle les parties sont libres de structurer et de régir elles-mêmes ce processus. Il faut minimiser le degré auquel le processus peut être dirigé ou influencé par le gouvernement et/ou des tiers impartiaux.

Les modifications recommandées visent à accroître la probabilité que, des deux côtés, il y aura une plus grande volonté de « persévérer » dans la négociation et de s'attaquer aux difficiles questions qui découleront, sans aucun doute, de la reconnaissance aux employés à temps partiel du droit de se syndiquer.

Soulignons que je ne recommande aucune modification à la LNCC qui pourrait se répercuter sur les façons dont les parties ont négocié le contenu et l'application des conventions collectives. À ce sujet, j'accepte la suggestion du SEFPO voulant que les actuelles conventions collectives sont le fruit de décennies de travail de la part des parties, qui se sont efforcées de faire en sorte que la LNCC « fonctionne », et que toute modification de la façon dont le « contenu » ou l'application de ces conventions est déterminé perturberait ce fragile équilibre hérité du passé.

Recommandation 8

Modifier le paragraphe 4 (2), de façon à supprimer le 31 août comme date fixe pour l'expiration des conventions collectives. Les parties devraient être libres de négocier la date d'expiration de leur choix.

Les parties devraient être libres de négocier la date d'expiration à leur gré. Il peut y avoir toute une gamme de raisons pour lesquelles l'une ou l'autre partie peut désirer une autre date d'expiration, et cet intérêt (ou cette opposition) à l'égard de la modification devrait être résolu par les parties lors de la négociation. Dans toute la mesure du possible, les parties devront pouvoir déterminer et contrôler tous les aspects du processus de négociation, et la date d'expiration pourrait constituer un volet stratégique important du processus.

Recommandation 9

Modifier le paragraphe 4 (1), de façon à prescrire que l'Avis de l'intention de négocier soit donné dans les 90 jours précédant l'expiration de la convention collective.

Il faudrait adopter la disposition de la LRTO selon laquelle l'Avis de l'intention de négocier doit être donné pendant la période de 90 jours précédant l'expiration de la convention collective. À noter, de nouveau, que le moment de l'Avis de l'intention de négocier est un trait important du cadre de la négociation. Une période de préavis aussi

longue (de janvier à août) est inutile, et il semblerait que peu de travail puisse être effectué au cours de la période initiale qui suit la remise de l'avis.

Recommandation 10

Modifier le paragraphe 54 (2) et l'article 63 (à l'exemple de la LRTO), de façon à autoriser les collègues à mettre à exécution unilatéralement les conditions d'emploi dans une situation de grève ou de lock-out, après avis préalable au syndicat.

Il s'agit là d'un élément de la LRTO qui représente un moyen dissuasif de plus à l'égard d'une grève ou d'un lock-out, de même qu'un moyen incitatif d'arriver à une entente à la table de négociation.

Recommandation 11

Supprimer la Partie III, de façon à éliminer le processus d'enquête. Le ministre du Travail devrait être habilité à nommer un conciliateur, puis des médiateurs, comme c'est le cas en vertu de la LRTO.

Le ministre du Travail devrait être habilité à nommer un conciliateur et des médiateurs, comme le stipule la LRTO. Il y a longtemps que l'enquête fait l'objet de critiques. Il semblerait que l'enquête n'a aucune utilité et que, dans le pire des cas, elle sert même à durcir les positions des parties. En fait, lors de nombreuses rondes de négociation récentes, le ministre du Travail a nommé des médiateurs, ainsi que cela se pratique aux termes de la LRTO.

Recommandation 12

Supprimer les paragraphes 59 (2) et 63 (3), de façon à éliminer les dispositions concernant la participation réputée à une grève ou à un lock-out

Les dispositions de la LNCC qui ont trait à une grève et à un lock-out présumés sont inusitées, et elles ne figurent ni dans la LRTO ni dans aucun autre cadre de négociation collective d'autres secteurs ou compétences. L'incertitude qui peut découler d'une grève ou d'un lock-out s'accroît en l'absence de contraintes à la capacité des employés de décider eux-mêmes du moment et de la manière de déclencher une grève ou de continuer à travailler, ou à la capacité des divers collègues de décider eux-mêmes du moment et de la manière de déclarer un lock-out.

La suppression de cette disposition engendrerait, en ce qui concerne les grèves, un éventail beaucoup plus large de conséquences négatives, que les deux parties auront intérêt à éviter. Cette modification renforcera considérablement les incitatifs à demeurer à la table de négociation.

Recommandation 13

Modifier le paragraphe 63 (2), de façon à éliminer l'obligation pour les collègues d'obtenir l'approbation du Conseil pour fermer l'établissement s'il y a grève ou lock-out.

La décision de fermer l'établissement peut constituer un outil stratégique lors du processus de négociation collective. Cette modification remettrait le contrôle d'une décision stratégique entre les mains de l'employeur – qui est responsable de la négociation. Cette mesure amoindrirait encore d'un cran le contrôle du gouvernement sur un événement qui aurait une incidence sur le processus de négociation.

Recommandation 14

Supprimer la Partie IV, de façon à éliminer le processus d'arbitrage exécutoire comme formule de règlement des conventions collectives.

Si elles le désirent, les parties peuvent toujours convenir de porter en arbitrage les questions litigieuses de la négociation. Bien que ce soit là une possibilité énoncée dans la LRTO, la LNCC devrait insister sur le fait qu'il ne s'agit pas là du meilleur moyen de règlement des litiges. Si la chose devient nécessaire, un accord des parties ou une loi prescrivant le retour au travail peut servir de mécanisme d'arbitrage exécutoire des différends.

Recommandation 15

Supprimer la Partie V, de façon à éliminer le choix des dernières offres comme formule de règlement des conventions collectives.

Le choix des dernières offres ne figure pas dans la LRTO, et l'on n'a jamais eu recours à cette mesure en vertu de la LNCC. Rappelons qu'il s'agit là d'un exemple de plus de la façon dont les parties pourraient s'en remettre à des tiers pour régler leur différend plutôt que d'y procéder elles-mêmes.

Recommandation 16

Supprimer l'alinéa 56 (1) h), de façon à éliminer l'obligation de donner un avis relatif à la « compromission » du succès scolaire

En raison de cette disposition, la Commission est tenue de prévenir le gouvernement lorsque, à son avis, une grève ou un lock-out peut compromettre le succès d'une année scolaire. Dans le secteur collégial, on n'a jamais eu recours à cette disposition, et, de toute façon, si elle devait un jour servir, le gouvernement devrait quand même édicter une loi de retour au travail pour mettre fin à l'arrêt de travail.

Cette disposition, conçue pour servir de « filet de sécurité », devait sauvegarder l'intérêt général et éviter un arrêt de travail – mais, comme nous l'avons déjà dit, on n'y a jamais eu recours. Voilà une autre disposition étayant la présupposition que les parties sont incapables de déclencher une grève ou un lock-out en bonne et due forme sans qu'une intervention de l'extérieur ne doive s'interposer pour mettre fin à l'arrêt de travail. L'absence de ce « filet de sécurité » devrait constituer, pour les parties, un incitatif de plus à persévérer à la table de négociation.

Recommandation 17

Modifier l'alinéa 59 (1) d), de façon à ce que la dernière offre du collègue aux employés puisse faire l'objet d'un scrutin dans les 15 jours précédant l'expiration de la convention collective.

L'objet de cette disposition de la Loi est de permettre à l'employeur de sonder directement les employés quant à l'attrait de sa proposition. Cet objet est frustré lorsque l'ensemble des mesures mises aux voix ne représentent pas la position réelle de l'employeur au stade le plus critique de la négociation, soit les journées précédant l'expiration de la convention collective, alors qu'il y a possibilité de grève ou de lock-out.

En exigeant que le scrutin soit tenu au gré de l'employeur dans les 15 jours précédant l'expiration de la convention collective, on accroît la probabilité que les employés aient l'occasion d'évaluer sérieusement la proposition effective de l'employeur, et ce, à un stade plus pertinent du processus.

XV

Commentaires finaux

Le présent examen a été motivé par le choix stratégique annoncé par le gouvernement de reconnaître le droit à la négociation collective aux employés à temps partiel des collèges.

Dans leur ensemble, mes recommandations visent à faciliter la mise en œuvre du droit de négocier chez les employés à temps partiel des collèges. On y préconise d'apporter diverses modifications à la LNCC, afin que ce tournant crucial au sein du réseau collégial soit géré dans l'intérêt de l'ensemble des employés, des étudiants et des collèges.

Il est évident que, jusqu'ici, les collèges ont considérablement compté sur la disponibilité d'une main-d'œuvre à temps partiel non syndiquée, souple et à faible coût. La disparition de l'accès à ce type de main-d'œuvre aura des retombées importantes sur les questions qui devront être débattues à la table de négociation.

Les collèges devront continuer à offrir des programmes d'éducation et de formation professionnelle de manière souple et ciblée, afin de continuer à remplir leur mandat. Pour toutes sortes d'autres raisons, ces défis n'en deviendront que plus grands.

Les étudiants voudraient continuer à bénéficier de leurs niveaux actuels d'emploi et éviter toute perturbation de leurs études. Le meilleur moyen de parvenir à ces objectifs est de permettre aux étudiants d'adhérer à des syndicats qui négocient en leur nom.

Au sein d'une unité de négociation du personnel de soutien à temps partiel, les étudiants formeront la majorité. Grâce à leur situation majoritaire, ils devraient pouvoir influencer sur l'orientation des négociations de manière à protéger leurs intérêts propres et à les faire progresser. Les collèges voudront aussi, selon toute probabilité, voir les étudiants

bénéficiaire d'une proportion substantielle de travail, puisque cela constitue un attrait et un incitatif pour le recrutement.

De l'avis général, les parties ont chacune été insatisfaites dans le passé de la manière dont les négociations ont été conduites à l'égard de l'unité du personnel enseignant à temps plein. Tant les collègues que le SEFPO ont été incapables d'amener leur vis-à-vis à s'intéresser à leurs programmes ou à y collaborer. Un grand nombre des dispositions les plus significatives des conventions collectives ont été obtenues, puis défendues grâce à l'intervention de tiers.

La LNCC reflète la pensée des années 1970, selon laquelle les parties n'ont pas la maturité nécessaire pour négocier de façon responsable. La Loi présuppose que les parties ne sont pas suffisamment dignes de confiance, et que, laissées à elles-mêmes, elles ne pourront que mal gérer la négociation collective, et ce, au détriment de l'intérêt public.

La LNCC renferme tout un éventail de dispositions garantissant que la négociation sera étroitement surveillée, guidée et même dirigée par le gouvernement et/ou des tierces parties.

Dans l'éventualité où les parties parviendraient à une situation de grève ou de lock-out, la LNCC entre en jeu pour atténuer le préjudice potentiel d'une grève sur les plans économique et social. Cette mesure a pour effet de désamorcer les pressions qui s'exercent sur les parties et les poussent à traiter et à régler leurs problèmes par la négociation – dans le but d'éviter un arrêt de travail.

Le présent rapport préconise une série de mécanismes visant la reconnaissance aux employés à temps partiel des collègues du droit à la négociation collective. La syndicalisation des employés à temps partiel ne se fera certainement pas « aux dépens » des employés à temps plein. Par ailleurs, il fait peu de doute que, au cours des négociations, une série de questions difficiles se poseront aux employés à temps plein et à temps partiel, une fois que ces derniers seront syndiqués.

La LNCC doit être modifiée de façon à améliorer la dynamique des négociations et à permettre aux parties d'assumer elles-mêmes et pleinement la responsabilité des

choix faits lors des négociations de même que les conséquences de ces choix. Pour ce motif, j'ai recommandé un certain nombre de modifications qui auront pour effet de rapprocher les négociations du réseau collégial du modèle de la LRTO; dans ce cadre, les conséquences qu'il y aurait à ne pas conclure de conventions collectives pourront être plus graves qu'elles ne le sont sous l'actuel régime de la LNCC.

Rappelons que la négociation collective est pleinement « efficace » lorsqu'une entente est de beaucoup préférable aux conséquences d'une grève ou d'un lock-out. C'est le désir d'éviter les conséquences désastreuses d'un arrêt de travail qui force les parties à prêter attention aux propos de leur vis-à-vis à la table. C'est le préjudice potentiel qu'évoque la « menace » de grève ou de lock-out qui exige de chaque partie qu'elle prête attention et qu'elle réponde à des propos qu'elle ne serait autrement pas disposée à entendre.

La reconnaissance du droit de négocier aux employés à temps partiel des collèges ne se fera pas dans l'abstrait. Il ne s'agira pas d'une opération « sans précédent ». Au contraire, elle se situera au sein d'une structure existante extrêmement complexe, constituée au fil de plusieurs décennies. Il n'est donc pas possible de divorcer la mise en œuvre de la négociation collective chez les employés à temps partiel de ses retombées et d'un plan de mesures palliatives. Dans cette perspective, tous les éléments sont solidaires.

J'attends avec impatience le moment où les intérêts des employés, des étudiants et des collèges seront protégés par un appareil de négociation collective fructueux et propice à l'établissement de rapports empreints de respect.

J'assume l'entière responsabilité des opinions, constats et recommandations formulés dans le présent rapport, mais je tiens à remercier vivement toutes les personnes et tous les intervenants institutionnels qui ont participé au processus de consultation. Je voudrais aussi exprimer ma gratitude au ministère de la Formation et des Collèges et Universités ainsi qu'au ministère du Travail pour leur aide et leur soutien. Je sais gré tout particulièrement à Elisabeth Scarff de son aide précieuse du point de vue d'une perspective historique à longue portée. Enfin, je voudrais remercier Michael Uhlmann de

la compétence qu'il a apportée à l'organisation, à la direction et à la gestion de tous les aspects de l'examen et du rapport.

Annexes

Examen de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges*

Cadre de référence du conseiller du ministre de la Formation et des Collèges et Universités

Contexte

Les 24 collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario emploient plus de 35 000 professeurs et employés de soutien et accueillent quelque 250 000 étudiants canadiens et étrangers, soit 150 000 étudiants de niveau postsecondaire et environ 100 000 étudiants inscrits dans des programmes comme l'apprentissage, l'apprentissage-diplôme et l'alphabétisation et la formation de base. C'est la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* (la *Loi*) qui régit cette négociation pour quelque 17 000 professeurs et employés de soutien des collèges.

Depuis son entrée en vigueur en 1975 et son examen par la Commission sur la négociation collective dans les collèges (le rapport Gandz) en 1988, soit voilà presque 20 ans, la *Loi* n'a pas été revue en profondeur. Or, les collèges, ainsi que leurs programmes et services, se sont considérablement développés entre-temps à mesure qu'ils répondent aux nombreux défis et possibilités qui se présentent pour remplir leur mandat législatif, à savoir : offrir des programmes complets d'enseignement postsecondaire et de formation axés sur la carrière pour aider les apprenants à trouver et à conserver un emploi; satisfaire aux besoins des employeurs et du milieu de travail en mutation; appuyer l'essor économique et social des communautés locales dans toute leur diversité.

Dans un milieu en mutation, il incombe au ministre de la Formation et des Collèges et Universités de veiller à ce que la *Loi* réponde entièrement aux besoins éducatifs des apprenants de l'Ontario d'aujourd'hui et de demain. Cette responsabilité consiste entre autres à encourager des négociations collectives équitables et à faciliter de bonnes relations de travail tout en faisant en sorte que les collèges puissent exécuter leur mandat de manière créative, souple, efficiente et efficace.

Mandat du conseiller

Un conseiller sera par conséquent nommé pour effectuer un examen de la *Loi* et remettre un rapport au ministre de la Formation et des Collèges et Universités. Ce rapport comprendra :

- les conclusions du conseiller sur la mesure dans laquelle la *Loi* donne accès à la négociation collective à tous les employés des collèges;
- les conclusions du conseiller sur la mesure dans laquelle la *Loi* permet aux collèges de remplir leur mandat, étant donné les besoins changeants des étudiants et de la province;

- les recommandations du conseiller quant aux orientations que le Ministère et la province pourraient prendre pour atteindre de tels objectifs.

En procédant à l'examen et en formulant les recommandations, le conseiller :

1. tiendra compte de la mesure dans laquelle la Loi favorise des relations de travail équitables, respectueuses et harmonieuses, en particulier le degré auquel elle :
 - a) aide les collèges à établir et à maintenir des relations de travail raisonnables, équitables et harmonieuses avec leur personnel et témoigne du souhait du public, soit avoir un cadre de négociations collectives équilibré et efficace se fondant sur l'obligation de rendre compte, la responsabilité et le respect des parties;
 - b) favorise l'atteinte de ces buts en ce qui concerne les personnes que la Loi exclut de la négociation collective;
 - c) permet de s'attendre à une continuité et à de paisibles négociations collectives dans le secteur collégial.
2. tiendra compte de la mesure dans laquelle la Loi répond aux besoins de l'Ontario et de ses étudiants en matière d'éducation et d'apprentissage, en particulier le degré auquel elle :
 - a) reflète l'intérêt du public en faisant en sorte que les collèges soient en mesure, dans un milieu en mutation, d'augmenter les possibilités éducatives et les occasions d'apprentissage des étudiants et de remplir leur mandat;
 - b) aide, en particulier, les collèges à :
 - i) assurer la prestation de programmes et de services pertinents, opportuns et de haute qualité grâce à tout un éventail de méthodes, dont des programmes et des cours d'éducation permanente à temps plein et à temps partiel offerts pendant la semaine, le soir et les fins de semaine, soit en classe, dans le cadre de placements ou par la voie de l'enseignement à distance,
 - ii) être accessibles aux étudiants d'âges différents, dont les antécédents culturels et éducatifs, les besoins en matière d'apprentissage ainsi que les attentes et les demandes ne sont pas les mêmes.
3. étudiera ce qui constitue un ou des modèles de négociation collective appropriés pour le personnel des collèges, y compris les employés à temps partiel, sans oublier ce faisant les points 1 et 2 ci-dessus.
4. déterminera les principales conséquences opérationnelles de la mise en oeuvre des recommandations visant une modification de la Loi ou d'autres lois connexes et proposera des options pour régler au mieux ces conséquences.

5. consultera les intervenants intéressés, y compris le Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges, le Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario, Colleges Ontario, le Comité des présidents, l'Organisation des employés à temps partiel et de session des collèges d'arts appliqués et de technologie et tout autre organisme ou particulier qu'il jugera à propos, compte tenu de l'échéancier de l'examen.

Pour la formulation des recommandations, on ne s'attend pas à ce que le conseiller donne ou obtienne un avis juridique sur les conséquences constitutionnelles de ces dernières.

Tous les travaux (y compris la recherche) effectués par le conseiller dans le cadre de son mandat seront la propriété de la Couronne du chef de l'Ontario.

Aide du Ministère

Le ministère de la Formation et des Collèges et Universités apportera au conseiller un appui administratif, comme convenu par le conseiller et le Ministère.

Plans de travail et rapports d'étape

Le conseiller :

- élaborera de concert avec le Ministère un plan de travail et un calendrier acceptables de part et d'autre, qui comprendront un protocole de communication et un plan pour consulter les intervenants;
- remettra régulièrement des rapports d'étape à un représentant du Ministère qui aura été désigné, lesquels devront comprendre les activités de consultation prévues auprès des intervenants et toutes questions sur l'aide du Ministère;
- rencontrera le ministre au gré de ce dernier ou selon ce qui aura été fixé d'un commun accord pour discuter des progrès de l'examen et des questions et idées en ressortant.

Rapport sur les conclusions et les recommandations

Le conseiller remettra une ébauche du rapport final au représentant désigné du Ministère au plus tard le 4 janvier 2008 pour permettre au Ministère de faire des commentaires ou d'apporter des corrections sur le fond ou la forme. Le Ministère et le ministre ne demanderont pas de modification aux recommandations du conseiller.

Le conseiller remettra au ministre de la Formation et des Collèges et Universités un rapport final au plus tard le 31 janvier 2008, à moins que le ministre n'accepte par écrit de reporter la date limite du dépôt du rapport. Quoi qu'il en soit, le rapport devra être remis au plus tard le 28 février 2008.

Modification du cadre de référence

Le présent cadre de référence peut être modifié par écrit; les modifications seront datées et signées par le ministre et le conseiller.

Publication du rapport

Le conseiller ne divulguera ni ses conclusions ni les recommandations proposées ou définitives sans avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite du Ministère. C'est le ministre qui décidera de la publication ou de la divulgation du rapport final.

Le 27 août 2007

Dates marquantes – Défis en matière de représentation

1967	La Civil Service Association of Ontario (CSAO) dépose auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) une requête aux termes de la <i>Loi de 1960 sur les relations de travail</i> , L.R.O. 1960, chap. 202 (LRT), dans le but de représenter le personnel non enseignant du collège Fanshawe de London. La Commission déclare ne pas avoir compétence à l'égard du collège, qui est un organisme de la Couronne, et elle rend des décisions semblables lors des requêtes présentées par un certain nombre de collèges.
1968	La CSAO fait des démarches auprès du Conseil ontarien des affaires collégiales (COAC) à titre de représentante du personnel enseignant et du personnel de soutien aux termes de la <i>Loi sur la fonction publique</i> (la LFP), laquelle régit les négociations au nom des organismes de la Couronne. Bien que le pouvoir du Conseil de représenter les collèges en matière de négociation n'ait pas été établi, il reconnaît la CSAO comme représentante du personnel de soutien. Cependant, le droit de la CSAO de négocier au nom du personnel enseignant est mis en doute par une association d'enseignants de formation récente, l'Ontario Federation of Community College Faculty Associations (CCFA).
1969	La CCFA obtient une injonction interdisant à la CSAO de représenter le personnel enseignant aux termes de la LFP. Le Conseil des affaires collégiales continue d'agir comme s'il était chargé de négocier au nom des employeurs et comme si les négociations se déroulaient à l'échelle provinciale plutôt que locale.
1970	La CSAO et la CCFA, probablement en raison de pressions gouvernementales, consentent à tenir un scrutin de représentation selon la procédure en vigueur aux termes de la LRT.
1971	La CCFA ne réussit pas à obtenir le pourcentage de 35 % quant à l'appui du personnel enseignant requis pour l'inscription de son nom sur le bulletin de vote. La CSAO l'emporte en recueillant 51 % des voix.

Dates marquantes – Composition des unités de négociation

1970	Le Conseil et la CSAO conviennent dès le début que l'unité du personnel de soutien comprendra tous les employés à temps plein, mais que, comme le veut la pratique de l'époque, le personnel à temps partiel sera exclu. La détermination de la composition de l'unité du personnel enseignant traîne en longueur, mais, dans le cadre de l'entente sur le scrutin de représentation conclue en 1970 par la CSAO, la CCFA et le Conseil des affaires collégiales, les parties conviennent que la liste des électeurs exclura les présidents, les employés de session et divers employés à temps partiel.
1972 – Négociations du personnel de soutien	Lors de la négociation, en 1972-1974, de la convention du personnel de soutien, les parties conviennent d'exclure les étudiants des programmes d'éducation coopérative, les diplômés récents qui sont embauchés au cours des 12 mois suivant la fin de leur programme d'études, ainsi que les personnes qui travaillent dans le cadre de projets ponctuels. La convention n'est définitivement conclue qu'à la suite d'un arbitrage exécutoire, et

	l'arbitre ajoute à l'unité les personnes qui travaillent sur une base temporaire/occasionnelle, sauf si elles sont employées de façon ininterrompue pendant six mois ou plus.
Négociations de 1972-1973 au nom du personnel enseignant – Exclusion de l'unité du personnel enseignant	Le conseil d'arbitrage exclut les présidents, chefs et directeurs de département, les personnes dont le rang est supérieur à celui de président, les enseignants, conseillers et bibliothécaires qui travaillent à temps partiel (personnes assurant au plus 25 % d'une charge d'enseignement convenue) et les employés de session (personnes nommées pour une période d'au plus 12 mois au cours de toute période de 24 mois); les personnes qui enseignent au plus 6 heures par semaine. Des conditions d'emploi différentes s'appliquent aux employés en détachement à charge partielle (qui enseignent de 6 à 12 heures par semaine).
Négociations de 1973-1975 au nom du personnel enseignant	La CSAO ne faisait aucune distinction entre les employés à temps plein et les employés à temps partiel. Le conseil d'arbitrage conclut que cette question relève de la Commission des relations de travail.

Annexe 3

Examens postérieurs au rapport Gandz

1990 – Rapport du Conseil des affaires collégiales – <i>Vision 2000</i>	En 1988, dans le cadre des nouveaux objectifs stratégiques à long terme du Conseil des affaires collégiales, la ministre des Collèges et Universités, Lyn McLeod, demande au Conseil d'examiner le mandat du réseau collégial, afin de mettre au point une vision à l'horizon 2000 à cet égard. Le rapport du Conseil, intitulé <i>Vision 2000 : Qualité et possibilités</i> et publié en mai 1990; il énonce 40 recommandations. Les principaux thèmes en sont : assurer la qualité des programmes et services dispensés par les collèges et améliorer l'accès aux établissements au sein des divers groupes ainsi que les possibilités de faire des études. Plus particulièrement, certaines recommandations visent la nécessité de renouveler le mandat des collèges et celle d'établir des mécanismes de formulation des normes et des conditions d'agrément des programmes collégiaux.
1996 – Rapport Smith – <i>Excellence, Accessibilité, Responsabilité</i>	Ce rapport de décembre 1996, préparé par le Comité consultatif sur l'orientation future de l'éducation postsecondaire et présidé par David Smith, plaidait en faveur des mesures suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • élargir la réglementation relative à l'environnement collégial, afin de favoriser la différenciation et la spécialisation des établissements; • autoriser certains collèges à se transformer en polytechniques; • autoriser une plus grande souplesse à la gestion des ressources humaines au plan institutionnel, afin de rétribuer la reconnaissance de l'excellence pédagogique; • faciliter le transfert des crédits entre les collèges et les universités, ainsi qu'une meilleure intégration des programmes des collèges et universités; • établir un climat favorable aux partenariats avec le secteur privé.
1999 – Rapport du Conseil de l'emploi	Le Conseil de l'emploi et de l'investissement de l'Ontario, présidé par David Lindsay, est établi par le premier ministre de l'époque, M. Harris,

<p>et de l'investissement de l'Ontario</p>	<p>pour un mandat d'un an, en vue de l'élaboration d'un plan d'action visant l'emploi et la prospérité économiques futurs. Son rapport, présenté en mars 1999, conclut que, pour une prospérité économique durable, un enseignement et une formation professionnelle de qualité sont des priorités absolues. Le Conseil demande une nouvelle « charte » collégiale pour le 21^e siècle, laquelle permettra aux établissements de mieux tirer parti du potentiel de leur rôle à titre d'éventuels facteurs importants de l'économie, en leur permettant d'être plus souples et davantage axés sur le marché, et de favoriser : un plus grand nombre de partenariats avec le secteur privé; une coopération accrue entre les collectivités et les collèges/universités pour la conclusion de partenariats concertés; une transition plus facile entre les collèges et les universités; la satisfaction des besoins des étudiants qui recherchent des programmes d'études tant théoriques qu'appliqués, y compris une plus juste reconnaissance des crédits acquis et des diplômes en études appliquées.</p>
<p>2000 – Rapport du Groupe d'étude sur l'investissement au service des étudiantes et étudiants – <i>Portails et voies d'accès</i></p>	<p>En septembre 2000, le Groupe d'étude sur l'investissement au service des étudiantes et étudiants est établi par Diane Cunningham, alors ministre de la Formation et des Collèges et Universités, afin de proposer des moyens de veiller à ce que les deniers publics servent à dispenser une éducation de la plus haute qualité, tout en assurant accès, abordabilité et reddition de comptes. Le rapport du Groupe d'étude, <i>Portails et voies d'accès</i>, publié en février 2001, dessine une vision pour l'éducation postsecondaire en Ontario qui comprend tous les traits de l'excellence, est axée sur les étudiants et prône les objectifs suivants : accessibilité, abordabilité, caractère communautaire, reddition de comptes, concertation et ouverture sur le monde.</p> <p>Les 31 recommandations du Groupe de travail sont centrées sur la satisfaction des besoins des étudiants, la nécessité de relever les défis confrontant les établissements et la transformation du système d'éducation postsecondaire, p. ex. par une collaboration accrue et le partage de l'information. On y préconise notamment la reconnaissance gouvernementale des établissements à vocation spécialisée, l'étude du modèle polytechnique, l'établissement d'une nouvelle « charte collégiale » fondée sur le modèle de gouvernance d'une personne morale sans but lucratif; l'élimination de l'obligation faite aux collèges de restreindre leurs activités au bassin de clientèle correspondant à une région géographique donnée; enfin, l'élimination du Conseil des affaires collégiales, en vue de reconnaître l'autonomie des conseils d'administration des collèges sur le plan redditionnel.</p>
<p>2005 – Rapport de l'examen Rae, Des attentes supérieures pour l'enseignement supérieur : <i>L'Ontario : Chef de file en éducation</i></p>	<p>En 2004, le gouvernement annonce le début d'un examen sur la structure et le financement de l'éducation postsecondaire; il nomme l'honorable Bob Rae à la direction de l'examen et d'un comité consultatif de 7 membres. Le rapport, intitulé <i>L'Ontario : Chef de file en éducation</i>, est présenté au premier ministre McGuinty en février 2005. Le comité consultatif y explore cinq thèmes : accessibilité, qualité, structure du système, financement et reddition de comptes; il fait ressortir un certain nombre de stratégies à large portée et propose un ensemble de mesures. On y préconise, entre autres, que le gouvernement :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • favorise l'évolution distincte de chaque établissement et promeuve la différenciation au moyen de la réglementation des droits de scolarité, d'accords de reddition de comptes et de la formule de financement; • réitère que les collèges ont le mandat de se concentrer sur la formation professionnelle et les besoins du marché du travail, tout en continuant à dispenser des programmes menant à des grades en études appliquées et en permettant aux établissements d'évoluer; • demande aux collèges de faire de la promotion auprès des élèves du palier secondaire qui n'ont pas l'intention de poursuivre leurs études (50 % de l'effectif) et de diriger la formation de conseils sur l'éducation de la maternelle à la fin des études postsecondaires, pour promouvoir la cause du savoir et faciliter la transition vers les études supérieures; • reconnaisse l'apprentissage comme étant l'un des objectifs des études postsecondaires, et considère les programmes d'apprentissage des collèges comme faisant partie des activités essentielles de ces derniers; • confie aux collèges le rôle du gouvernement en matière d'administration et de relations avec les employeurs (dans le cas des programmes d'apprentissage pour lesquels les collèges assurent une formation en classe); • en collaboration avec les établissements, établit des normes de qualité et des critères d'évaluation, pour veiller à ce que des améliorations soient apportées à l'échelle du secteur, des établissements, des programmes et de l'effectif étudiant; • intensifie son marketing auprès des étudiantes et étudiants étrangers, pour veiller à ce que l'Ontario demeure une « destination éducative » de choix au plan international.
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Portrait des collèges de l'Ontario à ce jour

Population étudiante desservie	<input type="checkbox"/> 150 000 inscriptions à temps plein <input type="checkbox"/> 350 000 inscriptions à temps partiel <input type="checkbox"/> 500 000+ inscriptions à des cours d'éducation permanente <input type="checkbox"/> 11 000 inscriptions en alphabétisation et formation de base <input type="checkbox"/> 6 700 étudiantes et étudiants étrangers <input type="checkbox"/> Chaque année, les collèges : <ul style="list-style-type: none"> ○ décernent plus de 60 000 diplômes à des étudiantes et étudiants qui terminent des programmes d'études postsecondaires de 1 à 4 ans ○ forment 25 000 apprentis ○ procurent du travail à 27 000 jeunes par le biais du programme Connexion Emploi ○ dispensent 50 programmes de transition et de formation linguistique à des personnes formées à l'étranger <input type="checkbox"/> desservent 51 % d'étudiants de plus qu'en 1989-1990 <input type="checkbox"/> affichent une augmentation de 44 % des inscriptions de 1990 à 2005
Taille de l'effectif	<input type="checkbox"/> Le moins nombreux – 1 500 étudiantes et étudiants à temps plein <input type="checkbox"/> Le plus nombreux – 14 000 étudiantes et étudiants à temps plein
Programmes	<input type="checkbox"/> Les collèges offrent plus de 600 programmes distincts <ul style="list-style-type: none"> ○ sciences de la santé, commerce, technologie, communications, services à la personne; programmes préparatoires; programmes conjoints collège-université; formation par voie de contrats; alphabétisation et formation de base; apprentissage <input type="checkbox"/> Ils dispensent 85 % du volet sur place des programmes d'apprentissage <input type="checkbox"/> Ils concluent des contrats avec plus de 1 000 grandes entreprises pour la prestation de programmes de formation et de programmes sur mesures
Titres de compétences décernés	<input type="checkbox"/> Certificats, diplômes et diplômes de niveau avancé <input type="checkbox"/> Certificats d'études supérieures <input type="checkbox"/> Grades en études appliquées
Profil du corps étudiant	<input type="checkbox"/> 42 % des étudiants sortent directement d'une école secondaire <input type="checkbox"/> Plus du tiers possèdent déjà une certaine formation postsecondaire <input type="checkbox"/> 10 % avaient plus de 30 ans en 2005-2006 <input type="checkbox"/> 18 % des candidats sont nés à l'extérieur du Canada; 13 % sont des Canadiennes et Canadiens de première génération <input type="checkbox"/> 11 % ont déclaré avoir déjà eu recours à des services pour les personnes ayant des besoins particuliers/personnes handicapées
Personnel	<input type="checkbox"/> 19 000 employés à temps plein (administration comprise) <ul style="list-style-type: none"> ○ 9 248 enseignants à temps plein en 2006-2007 (y compris 2 408 charges partielles) <input type="checkbox"/> 17 600 employés à temps partiel <ul style="list-style-type: none"> ○ 8 900 enseignants à temps partiel en 2004-2005 ○ 8 746 employés de soutien à temps partiel

Diplômés	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 33 % de la main-d'œuvre ontarienne possède un diplôme collégial<input type="checkbox"/> 11 000 personnes terminent avec succès un programme de technologie chaque année<input type="checkbox"/> 7 000 personnes terminent avec succès un programme en sciences de la santé chaque année
----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sources: MFCU, Profil de l'emploi 2005-2006; Fiches de renseignements de Colleges Ontario – "Ontario's Colleges: An Overview", "Technology Graduates and the Economy"; "Producing a Strong Healthcare Workforce", site Web de Colleges Ontario, décembre 2007; Ontario Environmental Scan 2007
Ministère de la Formation et des Collèges et Universités – « Key Performance indicator results for Ontario's 24 colleges », mars 2006-février 2007

Examen de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges*

Avis de consultation

Le 30 août, le gouvernement de l'Ontario a annoncé son intention de reconnaître les droits de négociation des travailleuses et travailleurs à temps partiel des collèges.

En vue de cette initiative, j'ai été nommé responsable d'un examen de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges (LNCC)*. De plus amples renseignements se trouvent à www.ontario.ca/lnc. Veuillez aussi prendre connaissance du cadre de référence de cet examen.

L'examen cherchera à déterminer le degré auquel la *Loi* donne accès à la négociation collective et permet aux collèges ontariens de remplir leur mandat. Un rapport final comprenant des recommandations relatives à une réforme législative sera remis au gouvernement.

Un certain nombre d'études et d'examen ont porté sur des enjeux semblables, notamment le rapport Gandz de 1988. Ce rapport est accessible à http://www.thecouncil.on.ca/files/pdfs/GandzReport_F.pdf.

Je sollicite des mémoires sur les questions suivantes :

1. Quel est le modèle approprié de négociation collective (négociation centrale, locale, à double palier)?
2. Quelles sont les descriptions appropriées des unités de négociation?
3. Qui devrait représenter les collèges lors des négociations?
4. Certaines catégories d'employés devraient-elles être exclues de la négociation collective?
5. Quel est le processus approprié d'accréditation des agents négociateurs?
6. Certains sujets ou enjeux devraient-ils être exclus de la négociation collective?
7. Quel devrait être le rôle de la Commission des relations de travail dans les collèges?
6. Peut-on apporter des modifications à la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* qui amélioreraient le processus de négociation collective et permettraient aux collèges de réaliser leurs objectifs et leur mandat?

Les réponses et les propositions devraient être appuyées par une justification, de la recherche, une référence aux données courantes, une estimation des coûts et une évaluation des répercussions financières.

Je vous invite à faire parvenir votre mémoire à Mike Uhlmann, conseiller principal en projets, par courriel à michael.uhlmann99@ontario.ca, ou par la poste au 505, avenue University, 11e étage, Toronto ON M5G 2P1, au plus tard le **vendredi 16 novembre 2007**. Pour toute question, n'hésitez pas à lui envoyer un courriel ou à appeler au 416 326-7510.

Je tiendrai également quatre audiences publiques régionales, à Ottawa (20 novembre), London (27 novembre), Toronto (28 novembre) et Sudbury (30 novembre). Si vous souhaitez assister à l'une de ces audiences, veuillez l'indiquer dans votre mémoire.

Je vous remercie à l'avance de votre participation à cette importante phase de consultation du projet.

Kevin Whitaker
Conseiller

Sommaire des mémoires présentés par les principaux intervenants

	SEFPO	CCAC/COP	APACO	CSA
1. Modèle de négociation	Central	Central En partie local	Central	Central
2. Description des unités	Intégration des unités à temps partiel (TPtl) aux unités à temps plein (TP) (ou encore) nouvelles unités pour le personnel enseignant et le personnel de soutien à temps partiel, avec processus d'examen en vertu de la Loi	Nouvelles unités pour le personnel enseignant et le personnel de soutien à temps partiel Intégration des étudiants à l'unité du personnel de soutien	Ne se prononce pas	Nouvelles unités pour le personnel enseignant et le personnel de soutien à temps partiel Intégration des étudiants à l'unité du personnel de soutien
3. Représentant des collègues	Ne se prononce pas, sauf pour un rôle élargi	Ne se prononcent pas	Ne se prononce pas	CCAC
4. Exclusions selon la catégorie	Selon l'actuelle LNCC, postes de direction/de confiance Annexe 2, vii, viii – étudiants	Postes de direction/de confiance Annexe 2, vii, viii – étudiants	Ne se prononce pas	Ne se prononce pas, sauf pour l'intégration des étudiants à l'unité du personnel de soutien à temps partiel
5. Processus d'accréditation	Palier provincial Reconnaissance volontaire ou modèle par scrutin/contrôle des cartes, comme dans l'industrie de la construction	Palier provincial Seuil de la LRTO Scrutin à double majorité	Ne se prononce pas	Scrutin à double majorité
6. Sujets exclus	Régimes de retraite	Régimes de retraite Système de classification du personnel enseignant	Ne se prononce pas	Ne se prononce pas
7. Rôle de la CRTC	Aucune modification	Transfert à la CRTO/MdT	Ne se prononce pas	Supervision des négociations Intervention en cas d'impasse
8. Modifications à la LNCC	Annexes 1 et 2 (exclusions) uniquement	Scrutin à double majorité 90 jours avant l'Avis de l'intention de négocier; 15 jours avant un scrutin sur les dernières offres Éliminer l'avis relatif au lock-out, à la grève présumée, la date du 31 août pour l'expiration des conventions, l'enquête et l'arbitrage volontaire Négociation locale Exclure le système de classification du personnel enseignant	Les modifications doivent prendre en compte les besoins des étudiants Maintenir la souplesse nécessaire aux collègues Inclure le financement	Remplacer le droit de grève par l'arbitrage exécutoire Inclure le financement

Autres provinces et territoires – Secteur collégial

	ALBERTA	COLOMBIE-BRITANNIQUE	MANITOBA
Modèle de négociation collective (central, local, à double palier)	Toutes les négociations ont lieu au palier local	Négociations à double palier; négociations au palier provincial à titre volontaire. Table commune pour les personnels enseignant et de soutien (questions monétaires)	Les trois collèges négocient ensemble, à une table unique, des conventions collectives distinctes, qui sont généralement les mêmes – à l'exception de quelques questions d'intérêt local
Description des unités de négociation	Unités distinctes pour les personnels enseignant et de soutien	Unités distinctes pour les personnels enseignant et de soutien Le personnel enseignant se subdivise parfois, selon que l'enseignement est général ou technique Le personnel à temps partiel adhère aux unités à temps plein.	Chaque collègue possède une unité de négociation, qui comprend les personnels enseignant et de soutien, tant à temps partiel qu'à temps plein
Représentant patronal lors des négociations collectives	Chaque établissement négocie séparément	La Public Sector Employers Association (PSEA) tient ses négociations selon le modèle central. Les conventions doivent être ratifiées par le conseil de la PSEA. Certaines des négociations au palier local, avec les représentants locaux de l'employeur. Les conventions doivent être ratifiées par le conseil de la PSEA.	Les collèges négocient séparément
Catégories d'employés exclus	Aucune exclusion pour ce qui est du personnel enseignant Pour ce qui est du personnel de soutien, les exclusions touchent le personnel de direction, ainsi que le personnel de l'administration des ressources humaines, des griefs et des conventions collectives	Les exclusions correspondent à celles qu'on retrouve dans le code des relations de travail de la C.-B. (titulaires des postes de direction et des postes de confiance)	Les instructeurs en éducation permanente et en enseignement à distance sont exclus Sinon, c'est la <i>Loi sur les relations de travail</i> qui prévaut (postes de direction/de confiance et postes liés aux relations de travail)
Représentant syndical/agent négociateur	L'association du personnel enseignant représente les enseignants de chaque établissement Le personnel de soutien est représenté par l'AUPE (14	Le personnel enseignant est représenté soit par la Federation of Post Secondary Educators ou le BC Government and Services Employee Union (BCGEU) Le personnel de soutien est représenté soit par le BCGEU, soit par le SCFP	Toutes les unités de négociation sont représentées par le Manitoba Government Employees Union (MGEU)

	ALBERTA	COLOMBIE-BRITANNIQUE	MANITOBA
	conventions), le SCFP (4 conventions), et des associations d'employés de soutien (5 conventions)		
Sujets exclus des négociations collectives	Aucune exclusion Aux termes de la PSERA, les litiges avec les employés de soutien quant à l'organisation du travail et à l'administration des régimes de retraite ne peuvent être portés en arbitrage Aucun droit de grève ou de lock-out – Arbitrage exécutoire	La <i>Public Education and Choice Act</i> et la <i>College and Institution Act</i> régissent les questions touchant les régimes de retraite, l'effectif des classes, les heures de travail, la durée des trimestres ou semestres, les périodes de perfectionnement professionnel et la durée des vacances, le soutien aux enseignants, etc.	Aucun sujet n'est exclu de la négociation collective
Cadre législatif de la négociation collective	La <i>Post-Secondary Learning Act</i> régit les négociations du personnel enseignant La <i>Public Service Employee Relations Act</i> régit le personnel de soutien des collèges, universités et instituts techniques, ainsi que du Centre de Banff	Le <i>Labour Relations Code</i> régit la négociation collective dans les collèges La <i>Public Sector Employers Act</i> établit la PSEA La <i>Public Education Flexibility and Choice Act</i> prévaut sur certains points La <i>College and Institute Act</i> a une incidence sur certaines questions opérationnelles	La <i>Labour Relations Act</i>

Sommaire, autres provinces et territoires – Secteur collégial

	NOUVEAU-BRUNSWICK	TERRE-NEUVE / LABRADOR	NUNAVUT
Modèle de négociation collective (central, local, à double palier)	Négociations au palier central pour les 11 campus du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick	Négociations au palier central Une ronde de négociations pour chaque unité de négociation, à l'égard de tous les campus	Négociation collective au palier territorial
Description des unités de négociation	Les instructeurs et agents des programmes éducatifs et les doyens, chefs de département et conseillers adhèrent respectivement à deux unités distinctes Les employés de soutien adhèrent à des unités de négociation qui comprennent d'autres employés du gouvernement	Deux unités de négociation : l'une pour le personnel enseignant, l'autre pour le personnel de soutien	Une seule unité de négociation
Représentant patronal lors des négociations collectives	Le Bureau des ressources humaines dirige toutes les négociations collectives des membres de la fonction publique	La Collective Bargaining Division du Public Service Secretariat et des représentants de l'équipe de direction des collèges négocient au nom des collèges	Le gouvernement du Nunavut à titre d'employeur
Catégories d'employés exclus	Les employés temporaires ou occasionnels, à moins d'avoir été employés de façon ininterrompue pendant 6 mois ou plus Les personnes qui travaillent au plus le tiers d'un temps plein	Aucune. La PSCBA régit tous les employés des collèges (à temps plein et à temps partiel) Le collège peut embaucher des contractuels au besoin	Les directeurs, administrateurs des ressources humaines, secrétaires de direction, de division ou de campus, le président
Représentant syndical/agent négociateur	Le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick Le SCFP (gardiennage, entretien, services alimentaires)	La Newfoundland and Labrador Association of Public and Private Employees représente le personnel des deux unités	Le Nunavut Employees Union (NEU) représente tous les employés du collège

	NOUVEAU-BRUNSWICK	TERRE-NEUVE / LABRADOR	NUNAVUT
Sujets exclus des négociations collectives	Aucune exclusion	Aucune exclusion	Le logement est le seul sujet non négociable
Cadre législatif de la négociation collective	<i>La Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i>	<i>La Public Service Collective Bargaining Act</i> régit les négociations collectives du College of the North Atlantic (un seul collège, 17 campus)	<i>La Nunavut Public Service Act</i> et ses règlements

Autres provinces et territoires – Secteur collégial

	ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD	QUÉBEC	SASKATCHEWAN
Modèle de négociation collective (central, local, à double palier)	Négociations collectives au palier local	Négociations à double palier. Les négociations sont centralisées et l'on s'entend au palier provincial sur les questions normatives et sur celles qui ont une incidence financière. Certains enjeux (p. ex. cotisations syndicales, mesures disciplinaires) peuvent être négociés au palier local ou régional	Négociations à double palier
Description des unités de négociation	Le personnel enseignant et le personnel de soutien forment des unités distinctes	Trois unités de négociation : personnel enseignant, personnel professionnel non enseignant et personnel de soutien	Unités distinctes
Représentant patronal lors des négociations collectives	Les collèges négocient directement	Le Comité de négociation patronal des collèges négocie au nom des collèges, sauf en ce qui concerne les questions locales ou régionales. En pratique, le gouvernement (par l'intermédiaire du Conseil du trésor) négocie directement avec les centrales syndicales touchant les principaux enjeux monétaires	Les collèges négocient directement
Catégories d'employés exclus	Aucun employé n'est exclu par la loi	Aucune exclusion en vertu de la loi. Les conventions peuvent stipuler que certaines dispositions ne s'appliquent pas à certains travailleurs	Toutes les catégories jugées faire partie de l'unité de négociation ont le droit de négocier
Représentant syndical/agent négociateur	Des syndicats distincts représentent le personnel enseignant, le personnel de soutien et le personnel d'entretien	Le personnel enseignant se répartit entre deux syndicats Le personnel professionnel non enseignant adhère à un syndicat Le personnel de soutien se répartit entre trois syndicats	De nombreux syndicats représentent les employés – associations d'enseignants, SCFP, Saskatchewan Government Employees Union
Sujets exclus des négociations collectives	Aucun sujet n'est exclu des négociations	Aucun sujet n'est exclu des négociations	Aucun sujet n'est exclu des négociations
Cadre législatif de la négociation collective	<i>La Labour Act</i>	<i>La Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic</i> régit les négociations dans le secteur des collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps)	<i>La Trade Union Act</i>

Autres provinces et territoires – Secteur collégial

	YUKON	ONTARIO	
Modèle de négociation collective (central, local, à double palier)	Au Yukon, il y a un seul collège, et les négociations ont lieu au palier local	Modèle central de négociation	
Description des unités de négociation	Une seule unité de négociation	Deux unités distinctes, l'une pour le personnel enseignant à temps plein et l'autre pour le personnel de soutien à temps plein	
Représentant patronal lors des négociations collectives	Le conseil d'administration du Collège supervise les négociations et approuve les conventions à l'état d'ébauche. Des employés du Collège (exclus) négocient au nom de la partie patronale	Le Conseil de la rémunération et des nominations dans les collèges négocie au nom de l'ensemble des collèges	
Catégories d'employés exclus	Sont exclues les personnes occupant un poste de direction ou de confiance, ainsi que les employés occasionnels	Sont exclues les personnes occupant un poste de direction ou de confiance, ou un poste professionnel Les personnels enseignant et de soutien à temps partiel sont actuellement exclus	
Représentant syndical/agent négociateur	Tous les membres de l'unité de négociation sont représentés par le syndicat local Y011 du Yukon College Employees Union, lequel fait partie du Yukon Employees Union et est affilié à l'Alliance de la Fonction publique du Canada	L'unité du personnel enseignant à temps plein et l'unité du personnel de soutien à temps plein sont toutes deux représentées par le Syndicat des employées et des employés de la fonction publique de l'Ontario	
Sujets exclus des négociations collectives	La <i>Loi sur le Collège du Yukon</i> impose certaines restrictions	Le régime de retraite est exclu des négociations	
Cadre législatif de la négociation collective	La <i>Loi sur le Collège du Yukon</i> et le <i>Code canadien du travail</i>	La <i>Loi sur la négociation collective dans les collèges</i>	

Recommandations	Annexe 8
1. Conserver le modèle central de négociation collective, en insistant pour que les parties fassent une meilleure exploitation des mécanismes existants pour régler les problèmes d'intérêt local	
2. Instituer deux unités de négociation à l'échelon provincial pour le personnel à temps partiel, unités que définira la Loi. L'unité du personnel enseignant à temps partiel devrait comprendre les instructeurs de session, et l'unité du personnel de soutien à temps partiel devrait comprendre les employés qui travaillent au plus 24 heures par semaine. Établir un processus d'accréditation conjoint, afin que la CRTO procède au réexamen de la configuration des unités de négociation	
3. Instituer un organisme négociateur patronal distinct, qui relève exclusivement des collèges pour sa gouverne et son orientation	
4. Maintenir la portée existante de l'exclusion des postes de direction et de confiance de la négociation collective. Maintenir également l'exclusion des étudiants dont le travail s'inscrit dans le cadre d'un programme d'éducation coopérative ou d'un processus menant à un certificat	
5. Modifier les dispositions de l'actuelle LNCC qui autorisent la présentation des requêtes en déplacement, de façon à instituer un processus d'accréditation des unités de négociation (appui de 35 % des membres, puis majorité simple lors d'un scrutin de représentation). Également, modifier la Loi de façon à reconnaître officiellement la légitimité des accords de reconnaissance volontaire	
6. Maintenir l'actuelle exclusion des régimes de retraite de la négociation collective. Aucun autre sujet ou enjeu ne devrait être exclu	
7. Abolir la Commission des relations de travail dans les collèges (CRTC) et en répartir le rôle et les fonctions entre la CRTO et le ministère, selon le rôle que la LRTO confère à chacune de ces entités	
8. Modifier le paragraphe 4 (2), de façon à éliminer le 31 août comme date fixe d'expiration des conventions collectives. Les parties devraient pouvoir négocier la date d'expiration de leur choix	
9. Modifier le paragraphe 4 (1), de façon à ce que l'Avis de l'intention de négocier soit donné dans les 90 jours précédant l'expiration des conventions collectives	
10. Modifier le paragraphe 54 (2) et l'article 63 (sur le modèle de la LRTO), de façon à autoriser les collèges à mettre à exécution unilatéralement les conditions d'emploi en situation de grève ou de lock-out, après remise d'un avis au syndicat	
11. Éliminer la Partie III, de façon à supprimer le processus d'enquête. Le ministre du Travail devrait être habilité à nommer un conciliateur puis des médiateurs en vertu de la LRTO	
12. Éliminer les paragraphes 59 (2) et 63 (3), de façon à supprimer les dispositions relatives à la participation réputée à une grève ou à un lock-out	
13. Éliminer le paragraphe 63 (2), de façon à ce que les collèges ne soient plus tenus d'obtenir l'approbation du Conseil pour fermer l'établissement dans l'éventualité d'une grève ou d'un lock-out	
14. Éliminer la Partie IV, de façon à supprimer le processus d'arbitrage exécutoire comme formule de règlement des conventions collectives	
15. Éliminer la Partie V, de façon à supprimer le choix des dernières offres comme formule de règlement des conventions collectives	
16. Éliminer la Partie VII, qui porte sur la Commission des relations de travail dans les collèges, y compris l'alinéa 56 (1) h), sur l'obligation de l'avertissement de « danger »	
17. Modifier le paragraphe 59 (1) d), de façon à ce que les dernières offres des collèges puissent être mises aux voix dans les 15 jours précédant l'expiration des conventions collectives	