

**Document soumis à l'examen de l'éducation
postsecondaire**

par

**le Syndicat des employés de la fonction publique de
l'Ontario (SEFPO)**



**À propos des droits à la négociation collective pour les
employés à temps partiel dans les collèges
communautaires**

Le 16 novembre 2004

Les droits à la négociation collective pour les employés* à temps partiel des collèges communautaires

Introduction

Les employés à temps partiel des collèges de l'Ontario sont exclus de la négociation collective en vertu de la *Loi sur la négociation collective dans les collèges, 1990, LRO, c.Chapitre15* («LNCC»). Cette situation est tout simplement non productive, injuste et dépassée. Les employés à temps partiel devraient bénéficier de droits en totalité au regard de la négociation collective.

En vertu de la LNCC, seulement ceux qu'on appelle «employés» peuvent prendre part à la négociation collective. (On se reportera au mandat statutaire défini ci-dessous). Sont qualifiées d'«employés» les personnes qui font partie de deux unités prescrites prévues par la loi. Les unités de négociation du corps enseignant excluent les catégories d'employés suivantes :

- des «enseignants exerçant leurs fonctions au plus six heures par semaine;
- des conseillers et des bibliothécaires travaillant à temps partiel;
- des enseignants, des conseillers ou des bibliothécaires désignés pour au moins un trimestre et employés pendant au plus douze mois au cours d'une période de vingt-quatre mois».

L'unité de négociation de personnel de soutien exclut les catégories d'employés suivantes :

- «des personnes qui, sur une base régulière, sont employées au plus vingt-quatre heures par semaine;
- «des personnes engagées pour des projets de nature non répétitive.» (LNCC s. 2(1), s.1 et Annexes 1 et 2).

En conséquence, les employés à temps partiel n'ont pas le droit de prendre part à la négociation collective en vertu de la LNCC.

De plus, ces employés n'ont pas le droit de se syndiquer en vertu de la *Loi sur les relations de travail* étant donné que ladite loi ne s'applique pas aux collèges communautaires (LRT, s.4(1)(b)).

* Dans le présent document, le genre masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

Historique

L'exclusion des employés à temps partiel de la négociation collective - un état de fait, comme on l'a dit, complètement dépassé – remonte à l'adoption de la LNCC en 1975. Dans les années '60 et '70, il n'était pas rare en effet d'avoir des unités de négociation réservées strictement aux employés à temps plein, et de n'avoir aucune unité pour les employés à temps partiel. C'était la situation qui prévalait alors dans les collèges communautaires. La LNCC s'est trouvée aussi à établir de manière légale les unités de négociation à temps plein déjà existantes, ainsi que la description de celles-ci. (Hon. J.A. C. Auld, ministre des Collèges et des Universités, *Journal des débats*, 17 juillet 1975, p. 4133). La LNCC a aussi fait en sorte d'empêcher toute tentative de créer, de la part des syndicats, des unités de négociation pour les employés à temps partiel. Du coup, ces derniers se sont retrouvés exclus de la négociation collective, tandis que les unités de négociation pour les employés à temps plein sont devenues immuables d'un point de vue statutaire. Cette situation n'a pas évolué depuis bientôt trente ans.

Les employés à temps partiel constituent une catégorie de travailleurs particulièrement vulnérables. Même s'ils exercent leurs activités professionnelles sur une base continue, ils sont toujours considérés par leur employeur comme des travailleurs de «deuxième classe» au chapitre des salaires, des conditions de travail et de la sécurité d'emploi. C'est le cas actuellement des employés à temps partiel dans les collèges communautaires. Pourtant, «les collèges, en tant qu'établissements d'enseignement de premier rang et organisations subventionnées par l'État, sont tenus d'agir comme des employeurs modèles. Ils doivent reconnaître l'évolution des conditions sociales relativement aux employés à temps partiel, et accepter aussi le fait que ces derniers resteront vulnérables tant et aussi longtemps qu'ils ne feront pas partie, de quelque manière que ce soit, de la négociation collective; la situation est particulièrement choquante lorsque, au même endroit, un syndicat travaille activement à protéger les droits et la sécurité d'emploi des travailleurs à temps plein. En interdisant aux employés à temps partiel de former des unités de négociation, on ne fait que perpétuer leur situation d'infériorité». (*The Report of the Colleges Collective Bargaining Commission*, Jeffrey Gandz, commissaire, janvier 1988, («*Collective Bargaining Commission*»), p. 239. Traduction libre)

La précarité propre aux employés à temps partiel a un impact négatif sur l'éducation des étudiants. Ainsi, les enseignants à temps partiel seront moins enclins à se donner entièrement à leur enseignement, et tenteront plutôt de se chercher un autre emploi plus stable. Ils ne peuvent tout simplement pas se permettre de bâtir leurs cours, année après année, sans savoir avec certitude s'ils pourront le ou les redonner le trimestre suivant. D'expérience, on sait que les enseignants à temps partiel consacrent moins de temps à recevoir les étudiants après les heures de cours dans la mesure où ils ne sont pas payés

pour ces heures additionnelles; les enseignants à temps partiel sont aussi moins portés à participer à des activités para-scolaires, lesquelles sont tellement importantes pour créer un sentiment d'appartenance à la communauté collégiale. Le personnel de soutien joue un rôle essentiel afin de s'assurer que le collège soit un établissement d'enseignement qui marche bien, et qui attire les étudiants. Cependant, les employés de soutien confinés un statut précaire d'employés à temps partiel risquent d'être moins motivés à faire leur part, à long terme, pour la réussite du collège. Ils n'auront ainsi pas l'occasion de développer une mémoire institutionnelle, une expertise et un engagement, des valeurs ajoutées inestimables pour le collège dont profitent aussi les étudiants dans l'enseignement qu'ils reçoivent.

La charge de travail des enseignants à temps partiel

Un enseignant à temps partiel d'un collège communautaire est désigné comme tel s'il exerce ses fonctions au plus six heures par semaine, sur une base régulière. Quand cette définition fut créée dans les années '70, la charge de travail d'un enseignant à temps partiel correspondait grosso modo au quart de la charge d'un enseignant à temps plein. Lorsque fut instaurée la formule pour calculer la charge de travail dans les années '80, on n'apporta aucune modification à la définition des employés à temps partiel et, par conséquent, un plafond de 18 heures/semaine fut imposé aux enseignants à temps plein de niveau post-secondaire quant à la charge d'enseignement maximale.

La charge de travail maximale d'un enseignant à temps plein, sans heures supplémentaires, totalise 44 heures par semaine. Cette charge comprend les heures d'enseignement, ainsi que la préparation, l'évaluation et d'autres tâches professionnelles. Le quart de la charge d'un enseignant à temps plein équivaut ainsi à 11 heures de travail. Le plafond absolu en ce qui a trait aux heures de travail, dont les heures supplémentaires, atteint 47 heures par semaine. Selon l'enquête la plus récente à propos de la charge de travail des enseignants, ceux-ci travailleraient en fait en moyenne 41 heures par semaine.

Compte tenu que la définition d'un enseignant à temps partiel prend en compte seulement ses heures d'enseignement, le syndicat a des raisons de croire que les collèges se sont ingéniés à accroître sans limites la taille des classes de manière à exploiter ces travailleurs en augmentant leur charge de travail bien au-delà du quart de celle d'un enseignant à temps plein.

En 2002, le syndicat s'est penché sur la charge de travail des enseignants à temps partiel. Il a donc examiné la charge de travail de 41 enseignants à temps partiel dans 13 collèges différents. On a procédé à l'analyse des données en appliquant la même formule utilisée pour déterminer le nombre total d'heures de travail des enseignants à temps plein. Le syndicat a découvert que la charge de travail moyenne des enseignants à temps partiel s'élevait à 26,1 heures, avec un minimum de 11,9 heures et un maximum de 71,3 heures.

Dans cet échantillon, la charge de travail de *tous* les enseignants dépassaient celle des enseignants à temps plein du quart. En fait, pour 19,5 pour cent de ces enseignants, la charge excédait le nombre moyen d'heures de travail effectuées par les enseignants à temps plein du collège. Douze pour cent des répondants à ce sondage affirmaient avoir une charge de travail supérieure au nombre maximum d'heures de travail accomplies par un enseignant à temps plein. De plus, la charge de travail de 7 pour cent de ces enseignants interrogés ne pouvait être attribuée à un enseignant à temps plein étant donné qu'elle dépassait le plafond maximal des heures de travail, heures supplémentaires comprises.

Le tarif maximum payé aux enseignants à temps partiel tend à être de 40 dollars de l'heure, et ceux-ci sont uniquement payés pour les heures d'enseignement. Ce montant est comparable au tarif horaire maximum payé aux enseignants ayant une charge de travail réduite. Ces derniers, en effet, ne sont pas des enseignants à temps plein; ils sont payés à l'heure en fonction du nombre d'heures enseignées, mais on ne leur refuse pas le droit de se syndiquer.

Les employés de soutien à temps partiel

- **Quelques cas typiques**

Carrie est employée de garderie au sein d'un collège communautaire. Elle travaille de 6 heures à 8 h 30, puis revient à la maison, pour retourner au travail de 15 h 30 à 18 h 30. Lorsqu'un poste à temps plein s'est ouvert, Carrie a postulé mais ne l'a pas obtenu. «Mon superviseur m'a dit qu'elle aurait eu de la difficulté à trouver quelqu'un d'autre prêt à accepter un poste fractionné».

Paul a été engagé pour remplacer un travailleur syndiqué en congé de maladie. Après avoir déterminé deux ans plus tard que ce travailleur permanent n'était plus en mesure de retourner au travail, le Collège a congédié Paul afin de combler le poste au profit d'un autre travailleur licencié. Six mois passèrent, et un autre poste de concierge dans le même campus est devenu vacant. Paul n'a pas été mis au courant de ce poste malgré le fait qu'il avait téléphoné régulièrement son précédent employeur pour s'enquérir des possibilités d'emploi; il avait également indiqué à son ancien surveillant et chef des relations de travail qu'il souhaitait retourner au travail le plus tôt possible. Or, c'est finalement le fils d'un autre concierge travaillant pour le même surveillant qui fut embauché pour pourvoir à ce nouveau poste.

Sara était conseillère en emploi auprès des jeunes. Après avoir occupé ce poste temporaire pendant presque une année, Sara a dû le quitter pour prendre un congé de maternité. Même si elle avait fait part de son désir de réintégrer son poste, on lui fit savoir qu'elle ne pouvait y avoir droit étant donné qu'il s'agissait d'un emploi contractuel. Un autre travailleur temporaire fut engagé pour la remplacer. L'emploi avait été affiché comme poste permanent, mais personne ne communiqua avec Sara et ne lui offrit une occasion de postuler.

Rosa est employée de bureau. Elle a travaillé pour presque tous les départements au Collège; plusieurs de ces services l'ont appelée à plusieurs reprises. Elle a effectué des remplacements pour des vacances, des congés de maladie, etc. Elle est toujours disponible dans un court délai quand on a besoin d'elle, et elle accepte de travailler ainsi depuis plus de cinq ans. Or, à toutes les fois que Rosa postule un poste à temps plein, on lui répond qu'elle ne possède pas les qualifications requises.

Sayyid est technicien en informatique. Il a été embauché pour venir en aide à un laboratoire informatique dans un campus en matinée, puis dans un autre en après-midi. Étant donné que Sayyid travaillait 35 heures par semaine, le syndicat a demandé que son emploi soit considéré comme un poste à temps plein, faisant partie de l'unité de négociation. Après vérification de leurs budgets, les superviseurs ont indiqué à Sayyid qu'on n'avait plus besoin de lui sur le deuxième campus. Ses heures de travail ainsi que son salaire ont été coupés de moitié.

Paula travaille à temps partiel en théorie, mais en réalité, elle fait 40 heures par semaine. Elle a maintenu ce régime de travail depuis presque dix ans en occupant diverses fonctions, dont cinq ans à son poste actuel. Paula est maintenant enceinte. Elle a demandé à son superviseur que son poste devienne permanent; il lui a répondu qu'elle ne devait absolument pas y songer sous prétexte que le budget ne le permettait pas. Lorsque Paula est revenue à la charge avec d'autres questions, son superviseur lui a dit que si elle envisageait de livrer bataille au sujet de son poste, la direction n'aurait alors d'autre choix que de mettre à pied l'un de ses collègues de travail.

Dans un avis informant tout le personnel du campus au sujet d'une Fête de fin d'année, les travailleurs ont appris qu'en raison de compressions budgétaires, les employés à temps partiel ne seraient pas conviés. Ils pourraient venir à condition toutefois de payer leur propre repas.

- **Les employés à temps partiel qui travaillent à temps plein**

L'Annexe 2 de la Loi sur la négociation collective dans les collèges (LNCC) est sans équivoque :

«L'unité de négociation du personnel de soutien... (ne comprend pas), (vi) des personnes qui, sur une base régulière, sont employées au plus vingt-quatre heures par semaine,»

Au fil du temps, les sections locales du SEFPO ont suivi l'évolution de la situation quant aux heures travaillées par les employés à temps partiel. A l'heure actuelle, la plupart des collègues sont tenus de remettre aux sections locales une copie de la liste des employés à temps partiel ainsi que les heures pour lesquelles ils ont travaillé, sur une base trimestrielle.

Tout laisse croire que les collègues abusent de cette pratique. On rapporte que des personnes travaillent 35 heures ou plus pendant des mois, voire des années parfois. Souvent, ces employés n'apparaissent nulle part sur les listes trimestrielles des employés à temps partiel; ou bien les heures qu'ils déclarent pour une semaine sont inexactes. Dans plusieurs cas, les employés travaillent 35 heures mais se font dire d'indiquer 24 heures sur leur fiche de présence; ensuite, au terme du contrat, on leur octroie des jours de congé à plein salaire. Certains employés se voient offrir des émoluments pour les heures restantes, ou bien ne sont pas payés du tout. D'autres obtiennent en guise de rétribution des bons de commande, à titre d'entrepreneurs indépendants. A cause de ce genre de pratique, les responsables syndicaux du personnel de soutien doivent faire preuve de vigilance. Ils pourraient à coup sûr faire un meilleur usage de leur temps comme, par exemple, encourager la persévérance scolaire.

- **Le taux salarial des employés à temps partiel**

On compte un collègue où les employés à temps partiel ont droit au même taux salarial que les travailleurs à temps plein, « comme si c'était compris dans la convention collective ». Toutefois, dans la plupart des cas, les collègues disposent d'une échelle de traitement séparée pour les employés à temps partiel, et la majorité d'entre eux sont payés à peine plus que le salaire minimum. Un technologue en électricité, qui travaille aux côtés d'un employé à temps plein effectuant le même travail, gagne environ 60 pour cent du salaire de son collègue. Des professeurs particuliers en anglais travaillant à temps partiel sont payés à un salaire inférieur à la moitié du taux offert aux professeurs particuliers à temps plein; or, tous ces tuteurs possèdent les mêmes qualifications. Les employés à temps partiel n'ont pas droit à des avantages sociaux, à la rémunération de jours fériés, à des vacances annuelles payées ainsi qu'à des jours de congé de maladie.

- **Le recrutement et la sécurité d'emploi**

Les employés à temps partiel n'ont aucune sécurité d'emploi. Ils sont embauchés en sachant dès le départ que leur contrat - dont la durée est, en général, d'un trimestre à la fois - peut se terminer en tout temps. La plupart des employés ignorent parfois jusqu'à la dernière minute si leur contrat sera renouvelé. Contrairement à la règle visant les postes à temps plein, les collègues ne sont pas tenus d'afficher les emplois à temps partiel, ou bien de faire preuve d'équité en matière d'embauche. Lorsque le moment vient de recruter quelqu'un, le choix de la personne se fait souvent à l'insu de tout le monde. Un employé de bureau peut être mis à pied d'un département en ignorant qu'un autre service situé dans le même édifice se cherche quelqu'un répondant aux mêmes qualifications que lui.

- **Retenues salariales**

Un collègue a modifié dernièrement sa politique en matière de retenue salariale, notamment en ce qui a trait aux droits de stationnement. Dans une lettre récente adressée à un employé, le collègue déclarait ce qui suit : «seuls les employés permanents à temps plein peuvent se prévaloir de la retenue salariale».

Cela signifie que les employés à temps partiel doivent choisir l'une ou l'autre des options suivantes : soit payer en entier le montant annuel de 448,00 \$ en espèces, par carte de crédit (Visa ou MasterCard), ou par chèque (lequel ne sera pas remboursé si un employé ne travaille pas durant toute l'année); ou bien se présenter en personne au bureau à chaque mois pour acquitter le montant mensuel de 64,00 \$ en espèces, par chèque ou par carte de crédit (MasterCard ou Visa). Pour la dernière fois cette année, les employés ont la possibilité de payer leurs droits de stationnement en remettant quatre chèques antidatés au montant de 112,00 \$ pour chacun des trimestres.

Dans le même ordre d'idées, alors qu'auparavant le collègue permettait à tous les employés de faire l'achat d'un ordinateur personnel au moyen de la retenue salariale, cette option n'est désormais offerte qu'aux employés permanents.

Une femme à l'emploi du collègue depuis cinq ans s'est fait dire que les employés à temps partiel n'étaient pas considérés comme du personnel «stable»; pour cette raison, on lui a refusé l'achat d'un ordinateur personnel par l'entremise de la retenue salariale.

Pourquoi existe-t-il une discrimination envers les employés à temps partiel des collèges ?

La très grande majorité des employés à temps partiel en Ontario ont l'occasion d'aborder leurs conditions de travail dans le cadre de la négociation collective. Les employés à temps partiel des universités, collèges publics et écoles secondaires, hôpitaux ainsi que du secteur public élargi peuvent tous ensemble faire partie d'un regroupement d'unités ou bien d'unités accréditées d'employés à temps partiel. Il n'existe aucune bonne raison pour traiter de manière différente les employés à temps partiel des collèges communautaires.

Un des arguments mis de l'avant pour interdire aux employés à temps partiel des collèges communautaires de participer à la négociation collective consiste à affirmer que l'octroi de cette accréditation entraînerait une hausse des coûts de la main-d'œuvre à temps partiel. Pourtant, «l'essentiel de cet argument économique hostile à l'idée de permettre aux employés de participer à la négociation collective, semble ignorer la possibilité de négocier des conventions collectives équitables et raisonnables avec de telles catégories d'employés; on pourrait ainsi s'entendre sur des coûts de main-d'œuvre acceptables et conserver une latitude de gestion raisonnable. Dans la mesure où toute hausse substantielle des coûts pourrait donner lieu à l'abandon de plusieurs programmes, il est dans l'ordre normal des choses que des gens raisonnables soient capables de négocier des conditions de travail raisonnables.» (*Collective Bargaining Commission*, pp. 227-228. Traduction libre). Le SEFPO s'est engagé à négocier des conditions de travail raisonnables pour les employés à temps partiel. Les dépenses supplémentaires qui pourraient résulter de la négociation collective au profit des employés à temps partiel doivent être traitées comme il se doit, et amorties progressivement. En tout état de cause, il serait inacceptable socialement parlant pour la direction des collèges d'affirmer que les collèges communautaires sont les seuls établissements du secteur public en Ontario à n'avoir pas les moyens d'engager une négociation collective avec ses employés à temps partiel.

Le fait qu'il soit nécessaire de reconnaître aux employés à temps partiel des conditions de travail spécifiques pourrait avoir des répercussions sur la structure de l'unité de négociation; la question pourrait se poser alors à savoir si les employés à temps partiel devraient faire partie des unités existantes ou bien se constituer en unités distinctes. Un autre point à considérer est de veiller à ce que la négociation collective des employés à temps partiel s'intègre de façon progressive à celle des collèges communautaires. Selon le SEFPO, *l'Examen de l'éducation postsecondaire* devrait recommander clairement que les employés à temps partiel soient compris dans la négociation collective des collèges; au surplus, *l'Examen* devrait aussi recommander la tenue d'une autre consultation entre les collèges, le SEFPO et les ministères concernés (Travail et Collèges et Universités) à propos de tous les détails relatifs à cette modification, à une exception près.

L'*Examen* devrait recommander qu'on étende à toute la province l'approche en matière de relations de travail dans les collèges communautaires relativement aux employés à temps partiel. La *Loi sur la négociation collective dans les collèges* a institué de manière judicieuse des unités de négociation provinciale propres à un réseau provincial de collèges communautaires. Si certains collèges s'estiment capables de développer en toute indépendance l'excellence dans des secteurs spécifiques, le besoin existe aussi de faire preuve de cohérence quant aux normes dans le domaine des relations de travail. Pareille cohérence favorise les économies d'échelle dans le règlement des conflits de travail, permet d'éviter une rivalité entre les collèges pour savoir lequel d'entre eux offre la rémunération la plus faible ou la plus élevée à ses employés, et encourage la mobilité de la main-d'œuvre entre les établissements. C'est pour toutes ces raisons que l'*Examen de l'éducation post-secondaire* devrait prôner la négociation collective pour les employés à temps partiel dans toute la province telle qu'envisagée dans la *LNCC*. «Si l'accréditation exigée... à l'échelle provinciale rendra la tâche très difficile à un syndicat pour mettre sur pied des unités pour les employés à temps partiel, cette obligation va néanmoins de pair avec la nature provinciale de la négociation collective qui existe actuellement au sein du réseau des collèges communautaires... Le fait d'accorder l'accréditation locale à de tels groupes entraînerait une fragmentation excessive et des coûts élevés pour financer les luttes contre l'accréditation ainsi que les négociations entre le(s) syndicat(s) et les collèges. » (*College Bargaining Commission*, p. 243, Traduction libre)

Conclusion

L'*Examen de l'éducation post-secondaire* a pour mandat de recommander notamment l'élaboration d'un système pour favoriser la qualité et permettre à la société ontarienne de «développer un sens de la justice.» On cherche en vain ce sens de la justice au sein du réseau des collèges communautaires, lequel adopte une attitude complètement dépassée en pratiquant l'exclusion des employés à temps partiel de la négociation collective. Les conditions de travail de cette catégorie de travailleurs sont non seulement inadaptées à la situation actuelle, mais elles encouragent l'utilisation abusive du personnel à temps partiel. L'*Examen* devrait reconnaître qu'il est équitable de permettre aux employés à temps partiel d'être pleinement partie prenante du système collégial auquel ils contribuent tant. L'*Examen* devrait aussi reconnaître la sagesse dans le fait d'examiner de façon rationnelle et coordonnée les conditions de travail des employés à temps partiel. L'*Examen* devrait enfin recommander que la *Loi sur la négociation collective dans les collèges* soit modifiée afin d'y inclure les employés à temps partiel.