

Les négociations sont en cours

Conformément aux exigences législatives le syndicat signifiait le 3 juin dernier un avis de négociation au Conseil, qui agit au nom des collèges. Le lundi 8 juin, l'équipe de négociations du syndicat rencontra l'équipe de négociations de l'employeur.

Les négociations ont bel et bien commencées. Les dates des négociations ont été fixées pour les mois de juin, juillet et août.

Le groupe de négociations de l'employeur est présidé par Rachael Donovan, vice-présidente directrice au collège Fleming. Les autres membres du groupe de négociation de l'employeur sont :

- George Burton, vice-président, Direction de l'inscription et services aux étudiants, au collège Loyalist;
- Nancy Hood, directrice des Ressources humaines, à George Brown;
- Renee Kenny, vice-présidente associée, Expansion, au collège Centennial;
- Glenn Toikka, vice-président, Finances et administration, au collège Cambrian;
- Don Sinclair, directeur général, au Conseil;
- Morris Uremovich, directeur associé, au Conseil;
- Christiane Émond, conseillère, au Conseil.

Le groupe de négociation de l'employeur bénéficie de l'aide de Wallace Kenney, de la société d'avocats Hicks Morley.

L'employeur a présenté son approche pour cette ronde de négociations en déclarant qu'elle serait guidée par un ensemble de valeurs. L'employeur a déclaré :

Nous déploierons tous les efforts possibles pour maintenir et améliorer la qualité du milieu

de travail de notre personnel scolaire, de façon à lui permettre de contribuer au maximum à la réussite de nos étudiants. Nous reconnaissons que les collèges sont des établissements publics et qu'il est important que nous soyons responsables et imputable envers le public que nous servons. Nous devons nous assurer que les étudiants ont facilement accès à nos programmes quand et où ils en ont besoin. Nous devons favoriser l'excellence scolaire pour nos apprenants. Nous appuyons l'innovation et la créativité lorsqu'il s'agit de résoudre les problèmes qui se présentent. Nous nous engageons à maintenir le plus haut niveau d'intégrité. Nous travaillerons en vue d'établir une relation de négociations durable et positive avec le syndicat et ses membres, en collaborant et en traitant les problèmes avec l'agent de négociations des employés.

(Traduction libre)

Le temps permettra de dire si le style de négociation de l'employeur respecte vraiment les valeurs énoncées. Les revendications du syndicat, et plus particulièrement celles qui touchent les améliorations à la charge de travail et à la liberté académique, correspondent à ces valeurs et les supportent. Le syndicat déposera des propositions reliées à la charge de travail qui sont conformes aux recommandations unanimes du Groupe de travail sur la charge de travail (voir ci-dessous).

Les recommandations du Groupe de travail entraîneront des discussions sur la façon de calculer la charge de travail. Le syndicat s'engage à n'accepter

Suite à la page 2

Les négociations

Suite de la page 1

aucune concession à la table de négociations; aussi, il faut noter que le Rapport du Groupe de travail contient des recommandations qui donnent au personnel scolaire une plus grande latitude sur le calcul de la charge de travail.

Dans son rapport, le Groupe de travail (voir encadré) reconnaît le besoin de nouvelles dispositions visant à améliorer tant la collégialité que la liberté académique. Le Groupe de travail a clairement reconnu les préoccupations du personnel scolaire à cet égard.

Le Rapport du Groupe de travail sur la charge de travail : son lien avec les négociations

Suite à la ronde de négociations de 2006, l'arbitre William Kaplan établissait le Groupe de travail sur la charge de travail pour faire des recommandations sur les questions liées à la charge de travail dans le cadre des négociations du personnel scolaire des CAAT. En mars 2009, le Groupe de travail soumettait son rapport unanime.

Monsieur Kaplan nommait alors l'arbitre Wesley Rayner, ancien professeur et doyen à la faculté de droit de l'Université Western Ontario, pour présider le Groupe de travail. Morris Uremovich, employé du Conseil et membre de l'équipe de négociation de l'employeur en 2003 et en 2009, était nommé pour représenter les collègues. Marcus Harvey, Ph.D., qui est agent professionnel (Politiques et recherche) à l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU), représentait le SEFPO.

Le Groupe de travail sur la charge de travail a vite réalisé que les parties devraient prendre en considération les manques et les faiblesses au sein du système collégial ayant trait à la liberté académique, à la collégialité et au respect du professionnalisme.

Dans son rapport, le Groupe de travail conclut entre autres que la structure de base de la formule est adéquate pour la majorité des programmes et du personnel enseignant. Toutefois, il estime que l'application de cette formule est problématique et fait des recommandations pour y remédier.

Même si le rapport n'est pas parfait, il aborde quand même un certain nombre des questions contenues dans les revendications du personnel scolaire des collègues. Le Rapport du Groupe de travail souligne

plus particulièrement sept domaines :

- flexibilité;
- préparation;
- évaluation;
- fonctions complémentaires;
- perfectionnement professionnel;
- mécanismes de règlement des différends sur la charge de travail; et
- normes et relations professionnelles.

Flexibilité

La recommandation (i) examine la question de flexibilité dans l'intention de «... trouver un mécanisme ou une structure permettant aux parties de déterminer quand et comment la formule devrait être modifiée ». Le Groupe de travail inclut un sous-ensemble de recommandations pour limiter l'application de la recommandation de base dans la convention collective.

Préparation

Le Groupe de travail reconnaît qu'il existe une distinction entre le développement du curriculum et la préparation des cours. Les membres sont d'avis que lorsque «... la modification atteint un certain degré (touchant au moins 20 % du contenu du cours), le temps consacré à la conversion devrait être traité comme du temps de développement du curriculum et être ajouté au FCT, selon la disposition 11.01 D3 (ix) de la convention collective. »

Suite à la page 3

Évaluation

Le Groupe de travail insiste pour dire que « la détermination des méthodes d'évaluation devrait résulter de consultations entre les [enseignants ou enseignantes] chargés de donner les cours et le gestionnaire responsable du programme dans son ensemble. Lorsque le personnel enseignant et les gestionnaires ne peuvent s'entendre sur les méthodes d'évaluation, leur différend devrait être réglé selon les mécanismes d'appel en place et une décision du Groupe de révision de la charge de travail¹ (ou de l'arbitre de la charge de travail²). »

Notes:

Le Groupe de révision de la charge de travail (GRCT) est un groupe mixte syndicat-patronat établi dans chaque collège en vertu de l'article 11 de la convention collective entre le SEFPO et les collègues.

Conformément à l'article 11 de la convention collective, l'arbitre de la charge de travail a le pouvoir de statuer sur les différends relatifs à la charge de travail lorsque le GRCT est incapable de résoudre la situation. La décision de l'arbitre a force de chose jugée et doit lier le collège, le syndicat et l'enseignant concerné.

D'autre part, « Sur le plan pratique, la question sous-jacente est de savoir comment on décide d'adopter une méthode d'évaluation particulière. . . . [c]ette question pratique cache les autres questions plus fondamentales de la liberté académique, du savoir-faire professionnel et de la collégialité. »

La recommandation du Groupe de travail, en ce qui concerne l'évaluation, est la suivante : « Nous recommandons que pour chaque programme et/ou cours, les méthodes d'évaluation soient établies selon un processus consultatif par le groupe d'enseignants et enseignantes touché ainsi que par le gestionnaire scolaire, et que l'approbation du gestionnaire soit inscrite dans le plan de cours. Tout le personnel enseignant doit se soumettre à ce plan de cours. Tout différend entre le personnel enseignant et le gestionnaire

émanant de ce processus consultatif doit être soumis à la procédure normale de règlement des différends (Groupe de révision de la charge de travail et arbitre de la charge de travail).

Fonctions complémentaires

Le Groupe de travail fait la recommandation d'examiner le lien entre le nombre total d'heures de contact avec les étudiants et les pressions qu'exercent les étudiants sur l'emploi du temps des membres du personnel enseignant. Cette question était à l'ordre du jour du personnel scolaire dans plusieurs rondes de négociations. La recommandation (iv) est la suivante : « Nous recommandons que les parties négocient un mécanisme pour répondre aux préoccupations concernant le temps accru nécessaire pour l'aide aux étudiants et étudiantes en dehors de la classe lorsque le nombre total d'étudiants et d'étudiantes auxquels on enseigne atteint un niveau supérieur à la norme. Nous avons adopté la notion du nombre total d'étudiants et d'étudiantes comme base la plus pratique de ce mécanisme. Pour mettre en œuvre ce mécanisme, les parties devraient négocier les composantes suivantes : nombre seuil fondé sur le nombre total d'étudiants et d'étudiantes auxquels on enseigne et tenant compte des quatre heures d'aide en dehors de la classe actuellement prévues ainsi qu'une échelle mobile permettant d'affecter des heures additionnelles pour l'aide aux étudiants et étudiantes dans le cadre des fonctions complémentaires. »

Perfectionnement professionnel

Le Groupe de travail parle du besoin de perfectionnement professionnel et de son importance. Bien qu'il ne fasse aucune recommandation précise à cet égard, le Groupe de travail mentionne que « ... il faut prévoir du temps de perfectionnement professionnel pour divers éléments — formation, réseautage, recherche et apprentissage des changements touchant la technologie existante — si l'on veut que le système collégial reste dynamique. ». Un certain nombre de prises de position adoptées à la réunion d'établissement des revendications abordent la question.

Suite à la page 4

Différends sur la charge de travail

En ce qui a trait à la question du mécanisme de règlement des différends sur la charge de travail, le Groupe de travail a tiré deux conclusions positives : 1) le nombre total de plaintes ne semble pas excessif et 2) le système semble bien fonctionner. Il note plus précisément que si ses recommandations portant sur la flexibilité sont acceptées, il s'ensuit que le syndicat aurait qualité d'intervenant devant l'arbitre de la charge de travail.

Normes et relations professionnelles

Le thème dominant dans le Rapport du Groupe de travail c'est que la collégialité, la liberté académique et

le perfectionnement professionnel constituent des objectifs importants pour assurer le dynamisme du système collégial.

La septième et dernière recommandation du rapport est la suivante : « Par conséquent, nous recommandons que les parties prennent en considération des mécanismes qui renforcent la collégialité, le perfectionnement professionnel et la liberté académique. ».

L'équipe de négociations utilisera le Rapport du Groupe de travail sur la charge de travail pour aborder un certain nombre de questions que les membres ont soumises dans le but d'apporter des améliorations à la convention collective.

L'importance du « principe de précaution » pour la santé et la sécurité au travail

Les collèges communautaires sont des établissements publics grands et complexes. Afin d'assurer la santé et la sécurité de nos étudiants, du personnel de soutien, du personnel administratif et du personnel scolaire, l'équipe de négociations a proposé d'apporter des changements à l'article 24.02A de la convention collective, afin d'enchâsser dans la convention le « principe de précaution » comme philosophie directrice des comités sur la santé et la sécurité.

Le principe de précaution est une approche visant à éliminer les risques avant qu'ils ne causent des dommages, et qui est généralement définie comme suit : **Le principe de précaution a pour but de mettre en place des mesures pour prévenir des risques reliés à la santé et à la sécurité, sans preuve au-delà de tout doute raisonnable.**

Le principe de l'action préventive est composé de quatre éléments :

- Nous avons le devoir de prendre les mesures qui s'imposent pour prévenir les dommages. En cas de soupçon raisonnable d'un éventuel événement malheureux, nous sommes alors dans l'obligation d'essayer de le prévenir.
- Le fardeau de la preuve du caractère non

dangereux d'une nouvelle technologie, d'un nouveau procédé, d'une nouvelle activité ou d'un nouveau produit chimique incombe à ceux et celles qui désirent l'utiliser ou le ou l'introduire.

- Avant d'utiliser une nouvelle technologie, un nouveau procédé, un nouveau produit chimique ou d'entreprendre une nouvelle activité, nous avons l'obligation d'examiner une gamme complète de solutions de rechange, y compris celle de ne rien faire.
- Les décisions qui s'appliquent au principe de précaution doivent être ouvertes, éclairées et démocratiques, et doivent inclure les parties concernées.

Les adages tels que « préférer la sécurité au regret », « mieux vaut prévenir que guérir » et « regarde avant de sauter » parlent de l'approche du gros bon sens du principe de précaution. Malheureusement, la société est toujours lente à adopter de tels principes. Par exemple, dans les années 1920, les sociétés de produits pétrochimiques et de l'automobile avaient annoncé qu'elles allaient ajouter du plomb dans l'essence. Les responsables de la santé publique avaient fait valoir qu'il faudrait d'abord étudier les

Suite à la page 5

répercussions potentielles d'une telle mesure. Les sociétés gagnèrent leur cause en cour et il fallut près de 60 ans pour retirer ce dangereux additif de l'essence.

Les choses prennent du temps à changer. En 1996, l'American Public Health Association a adopté une résolution intitulée « The Precautionary Principle and Chemical Exposure Standards for the Workplace » (le principe de précaution et les normes d'exposition aux produits chimiques en milieu de travail). Cette résolution reconnaît le besoin d'établir un principe de précaution et de considérer les produits chimiques comme potentiellement dangereux jusqu'à ce que l'étendue de leur toxicité soit connue.

En 1999, la Fédération du travail de l'Ontario a adopté un énoncé de politique intitulé « Occupational Disease: Shifting the Burden » (maladies professionnelles : déplacer le fardeau), qui exigeait de la FTO et de ses affiliés qu'ils incorporent le principe de précaution dans chaque lancement de nouvelles substances, nouveaux procédés ou nouvelles conceptions des tâches en milieu de travail.

Plus récemment, en janvier 2007, la Commission sur le SRAS, dirigé par l'honorable juge Archie Campbell, de la Cour supérieure de justice, publiait son rapport final dans lequel on insiste plus d'une fois sur la nécessité d'introduire et d'utiliser le principe de précaution :

Que le principe de précaution, qui stipule que l'absence de certitudes, compte tenu des connaissances scientifiques et techniques du moment, ne doit pas retarder l'adoption de mesures visant à prévenir un risque, soit adopté en tant que principe directeur dans tous les systèmes de santé, de santé publique et de sécurité des travailleurs de l'Ontario, sous forme d'énoncé de politique, par référence explicite dans toutes les normes et directives d'exploitation pertinentes, et par inclusion, au moyen d'un préambule, d'une déclaration de principe ou autre, dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, la *Loi sur la protection et la promotion de la santé* et tous les autres lois et règlements connexes...

Si la Commission avait un seul message à communiquer, ce serait celui du principe de

précaution, qui dit que la sécurité prime et que l'absence de certitudes scientifiques ne doit pas retarder l'adoption de mesures raisonnables visant à prévenir un risque...

La leçon peut-être la plus importante tirée du SRAS est l'importance du principe de précaution. Le SRAS a démontré l'importance de ce principe plus d'une fois et le fait que nous ne pouvons pas nous permettre d'attendre d'avoir des certitudes scientifiques pour adopter des mesures raisonnables visant à prévenir le risque. Ce principe devrait être adopté comme principe directeur dans tous les systèmes de santé, de santé publique et de sécurité des travailleurs de l'Ontario....

... nous ne devrions pas dépendre des dogmes scientifiques d'hier ou d'aujourd'hui. Nous devrions être liés au principe de précaution, qui dit que l'absence de certitudes scientifiques ne doit pas retarder l'adoption de mesures raisonnables visant à prévenir un risque.

(Traduction libre)

En définissant le principe de précaution, l'honorable juge Campbell s'est basé sur le rapport d'une commission précédente, le Rapport Krever sur le système canadien d'approvisionnement en sang, dans lequel l'honorable juge Krever disait :

Si on a des preuves raisonnables d'une menace imminente à la santé publique, il ne faut pas attendre d'avoir des preuves strictes de l'existence d'un rapport de cause à effet avant de prendre les mesures nécessaires pour contrer ce danger.

Il serait décevant que l'employeur, pour une raison ou une autre, rejette la recommandation d'ajouter le principe de précaution dans la convention collective du personnel scolaire en Ontario.



La distribution de *Nouvelles de négociations* est autorisée par



Ted Montgomery, président, de l'équipe de négociation du personnel scolaire des CAAT



Warren (Smokey) Thomas, président
Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario



Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario
100, chemin Lesmill, Toronto (Ontario) M3B 3P8
www.sefpo.org