

Module 14 – Partie C : Les relations de travail et la négociation collective

[Cadre législatif]

Les conseils scolaires ont la responsabilité légale des relations de travail avec leur personnel enseignant et les travailleuses et travailleurs en éducation. Les règles applicables à la négociation collective dans les conseils scolaires ont évolué et sont maintenant définies dans la *Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires*. Par ailleurs, les dispositions de la *Loi sur les relations de travail* continuent de s'appliquer aux relations entre les employeurs et les syndicats de notre secteur.

[Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires]

La *Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires* crée deux niveaux de négociation collective : le niveau central et le niveau local. Aux fins des négociations centrales, les quatre associations de conseils scolaires de la province sont les organismes patronaux désignés pour négocier avec les syndicats présents dans leurs conseils membres. La Couronne participe aux négociations centrales et doit collaborer de bonne foi avec les organismes négociateurs patronaux. Quant aux négociations locales, elles ont lieu entre chaque conseil scolaire et ses groupes d'employés.

La Loi prévoit expressément que les syndicats du personnel enseignant participent aux négociations centrales, et elle inclut des mécanismes permettant aux syndicats des travailleuses et travailleurs en éducation de se regrouper pour négocier au niveau central. Elle prévoit en outre à quelles unités de négociation les membres du personnel enseignant doivent appartenir, selon les divers types d'écoles et de conseils scolaires : l'AEFO dans toutes les écoles de langue française, la FEEO dans les écoles élémentaires publiques de langue anglaise, la FEESO dans les écoles secondaires publiques de langue anglaise, et l'OECTA dans toutes les écoles catholiques de langue anglaise.

[Questions négociées centralement et localement]

Afin de faciliter la mise en œuvre de la négociation à deux niveaux, la Loi prévoit que les parties doivent s'entendre sur les questions à inclure dans la négociation centrale au cours de chaque cycle de négociation. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, elles peuvent soumettre les questions contestées à la Commission des relations de travail de l'Ontario, qui prendra une décision finale. Les questions qui ne sont pas désignées comme devant être incluses dans la négociation centrale peuvent être incluses dans la négociation locale au niveau des conseils scolaires.

[Processus de négociation]

Les dispositions de la *Loi sur les relations de travail* qui régissent depuis longtemps la négociation collective restent en vigueur et s'appliquent à la négociation centrale et à la négociation locale. Elles concernent notamment l'avis de l'intention de négocier et l'obligation de négocier de bonne foi.

Une gouvernance efficace pour les conseils scolaires :
Programme de perfectionnement professionnel des membres des conseils scolaires
Module 14 – Les ressources humaines

[Étapes possibles des négociations]

La *Loi sur les relations de travail* prévoit diverses étapes pouvant être franchies en vue de conclure une convention collective. Il est évidemment souhaitable que les parties négocient et parviennent à une entente, mais d'autres avenues sont possibles :

- **Conciliation** – Une fois que l'avis de l'intention de négocier a été donné, l'une ou l'autre partie peut demander au ministre du Travail de nommer un agent de conciliation pour aider à la négociation. L'agent peut alors rencontrer les parties et informer le ministre des questions contestées. Le ministre a alors la possibilité d'établir une commission de conciliation, mais il le fait rarement : il envoie plutôt aux parties un rapport les informant qu'il recommande de ne pas instituer de commission de conciliation. C'est une étape requise si, par la suite, les parties se retrouvent dans une impasse et décident d'imposer des sanctions.
- **Grève ou lock-out** – Dans la plupart des cas, une convention collective est conclue sans qu'il y ait de conflit. Toutefois, en cas de rupture des négociations, les employés ont le droit de faire la grève, et les conseils scolaires ont le droit d'imposer un lock-out à leurs employés. Pour que les employés aient le droit de faire la grève, il faut d'abord que le ministre du Travail ait recommandé de ne pas instituer de commission de conciliation. De plus, un vote de grève doit avoir eu lieu, et il faut que plus de 50 % des membres votants se soient prononcés en faveur de la grève. Avant de déclencher la grève, le syndicat doit donner au conseil un préavis de 5 jours civils. Pour sa part, en cas d'impasse, un conseil peut décider d'imposer un lock-out à ses employés, mais il doit également donner au syndicat un préavis de 5 jours civils.
- **Médiation** – Le ministre du Travail peut alors nommer un médiateur pour aider les parties à s'entendre, et celles-ci peuvent aussi choisir ensemble un médiateur pour les aider à régler les questions en suspens.
- **Arbitrage** – Une autre avenue s'offre aussi aux parties : elles peuvent soumettre toutes les questions encore en suspens à un arbitre, qui rend une décision exécutoire et sans appel.

[Ratification]

La *Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires* prévoit que les ententes doivent être ratifiées au niveau central et au niveau local. Au niveau central, l'association de conseils scolaires doit ratifier l'entente par un vote des conseils scolaires qu'elle représente, les voix des conseils étant pondérées en fonction de la taille de leurs unités de négociation. La Couronne doit également accepter les conditions négociées centralement. Au niveau local, le conseil scolaire et l'unité de négociation locale doivent ratifier l'entente intervenue. Les conditions convenues pendant la négociation centrale et la négociation locale forment alors la nouvelle convention collective.

Une gouvernance efficace pour les conseils scolaires :
Programme de perfectionnement professionnel des membres des conseils scolaires
Module 14 – Les ressources humaines

[Administration des conventions collectives]

Pendant que la convention collective est en vigueur, les syndicats et les employeurs sont tenus d'en appliquer les conditions. La convention collective peut prévoir des mécanismes permettant de discuter de questions d'intérêt commun ou d'étudier des questions qui n'ont pu être réglées durant les négociations.

Lorsqu'un différend survient sur l'application ou l'interprétation d'une condition d'une convention collective, un grief peut être présenté. La *Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires* prévoit des processus d'arbitrage des griefs au niveau central et au niveau local. Un grief présenté au niveau local peut porter sur une condition négociée centralement, mais son règlement éventuel s'applique alors uniquement au conseil en cause. La Couronne a le droit d'intervenir dans l'arbitrage des griefs présentés au niveau central, et elle doit approuver leur règlement.