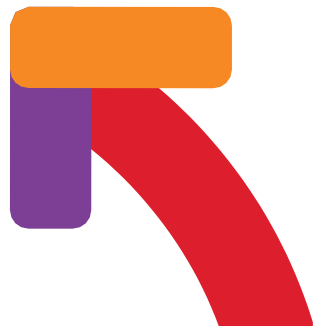

Mémoire de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE)

Projet de loi n° 100 : *Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale notamment dans les secteurs public et parapublic*

Déposé à la Commission des finances publiques

Le 21 mai 2025



Présentation de la FAE

La Fédération autonome de l'enseignement (FAE) regroupe neuf syndicats qui représentent près de 60 000 enseignantes et enseignants du préscolaire, du primaire, du secondaire, de l'enseignement en milieu carcéral, de la formation professionnelle, de l'éducation des adultes et le personnel scolaire des écoles Peter Hall et du Centre Académique Fournier, ainsi que plus de 3 000 membres de l'Association de personnes retraitées de la FAE (APRFAE). Elle est présente dans les régions de Montréal, de la Capitale-Nationale, de Laval, de l'Outaouais, des Laurentides, de l'Estrie et de la Montérégie, où se situent les quatre plus grands pôles urbains du Québec.

À retenir :

- La Fédération autonome de l'enseignement (FAE) est en accord avec le fait que le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic devait être revu puisqu'il était devenu vétuste et qu'il était nécessaire d'en améliorer l'efficacité et de s'assurer du respect de la liberté d'association prévue aux Charte québécoise des droits et libertés de la personne et Charte canadienne des droits et libertés.
- La FAE souhaite le maintien d'un niveau local de négociation et propose de s'inspirer de ce qui se fait dans d'autres provinces canadiennes, soit un modèle à deux paliers de négociation, qui laisse aux parties nationales le soin de déterminer le palier où doit être négociée chaque condition de travail.
- La FAE est prête et disponible à explorer quelles pourraient être les modalités d'un tel régime.

Un tel modèle pourrait présenter plusieurs avantages répondant directement aux objectifs invoqués par le gouvernement du Québec :

- **Souplesse** : il permettrait de déterminer en début de cycle quelles conditions de travail seraient négociées à quel palier, soit national ou local, selon les enjeux du moment.
- **Reconnaissance des réalités locales** : il prendrait en compte l'importance qu'un certain nombre de conditions de travail soient négociées à proximité des milieux.
- **Respect de la liberté d'association** : il garantirait le droit de grève pour les deux paliers de négociation.
- **Réduction des délais** : il prévoirait que l'avis de négociation national vaut également pour les négociations locales, ce qui permettrait un démarrage coordonné des discussions.

Ce type de régime présente un équilibre judicieux entre efficacité administrative et reconnaissance de la diversité des milieux scolaires.

Introduction

La Fédération autonome d'enseignement (FAE) est d'avis que s'il est adopté tel quel, le projet de loi n° 100 (ci-après PL 100) renforcera le **modèle hiérarchique et autoritaire** que le gouvernement de la Coalition Avenir Québec (CAQ) met en place dans le réseau de l'éducation, ce qui représente une rupture profonde dans l'histoire moderne du Québec.

Pour comprendre les inquiétudes de la FAE, il convient de bien décrire le contexte dans lequel le PL 100 est déposé.

Le ministre de l'Éducation régule les règles d'entrée à la profession enseignante et la délivrance des autorisations d'enseigner¹. Contrairement aux autres secteurs où des ordres professionnels jouent ces rôles, il lui revient d'encadrer la profession enseignante. À cet égard, par les modifications récentes à la *Loi sur l'instruction publique* (LIP)² apportées par la *Loi visant à renforcer la protection des élèves concernant notamment les actes de violence à caractère sexuel* (ci-après PL 47)³ et par l'éventuelle *Loi visant notamment à renforcer la laïcité dans le réseau de l'éducation et modifiant diverses dispositions législatives* (ci-après PL 94)⁴, de nouveaux pouvoirs lui sont conférés⁵. La FAE observe déjà des dérives dans leur exercice.

À ces pouvoirs, s'ajoutent ceux, également nouveaux, conférés par la réforme imposée par la *Loi modifiant principalement la Loi sur l'instruction publique relativement à l'organisation et à la gouvernance scolaires* (ci-après PL 40)⁶ et la *Loi modifiant principalement la Loi sur l'instruction publique et édictant la Loi sur l'Institut national d'excellence en éducation* (ci-après PL 23)⁷, en matière de gouvernance scolaire. Notamment, le ministre de l'Éducation nommera dorénavant, le directeur général de chaque centre de services scolaire⁸ (CSS), pourra pourvoir un poste vacant au sein du conseil d'administration d'un CSS si aucune personne n'est désignée pour l'occuper dans un délai raisonnable⁹, conclura des ententes de gestion et d'imputabilité avec les CSS contenant, notamment des indicateurs nationaux, des objectifs et des orientations¹⁰ et pourra annuler une décision d'un CSS et prendre celle qui, à son avis, aurait dû être prise en premier lieu¹¹. Le tout dans un contexte où d'autres contre-pouvoirs démocratiques ont été éliminés, comme les conseils des commissaires.

En parallèle, par le projet de *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out* (ci-après PL 89)¹², ce même gouvernement s'attaque au droit de grève des enseignantes et enseignants en créant une nouvelle catégorie de services essentiels à laquelle il espère les assujettir.

1. Notamment la *Loi sur l'instruction publique*, RLRQ, c. I-13.3, art. 22.1 et suivants

2. *Loi sur l'instruction publique*, RLRQ, c. I-13.3

3. *Loi visant à renforcer la protection des élèves concernant notamment les actes de violence à caractère sexuel*, L.Q. 2024, c. 9

4. Projet de loi n° 94, *Loi visant notamment à renforcer la laïcité dans le réseau de l'éducation et modifiant diverses dispositions législatives*, 43^e lég., (Qc), 1^{re} sess., 2025

5. Voir par exemple les nouveaux articles 29 et 34.6 de la *Loi sur l'instruction publique*, RLRQ, c. N-1.1

6. *Loi sur l'instruction publique relativement à l'organisation et à la gouvernance scolaires*, L.Q. 2020, c. 1

7. *Loi modifiant principalement la Loi sur l'instruction publique et édictant la Loi sur l'Institut national d'excellence en éducation*, L.Q. 2023, c. 32

8. *Loi sur l'instruction publique*, RLRQ, c. I-13.3, art. 198 (en raison des clauses transitoires du projet de loi n° 23, en vigueur le 1^{er} juillet 2025)

9. *Ibid.*, art. 175.12

10. *Ibid.*, art. 214.4 (en raison des clauses transitoires du projet de loi n° 23, en vigueur le 1^{er} juillet 2025)

11. *Ibid.*, art. 459.7

12. Projet de loi n° 89, *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou lock-out*, 43^e lég., (Qc), 1^{re} sess., 2025

Puis, avec le PL 100, le ministre de l'Éducation deviendrait le seul responsable de la négociation de nombreuses conditions de travail négociées dans le passé par différents acteurs, aux niveaux local et national. Dans un contexte où l'on impose unilatéralement des conditions de travail par voie législative plutôt que de les négocier, par exemple en voulant imposer une évaluation annuelle standardisée malgré les réticences des acteurs sur le terrain, ces pouvoirs accrus ont de quoi nous inquiéter¹³.

L'efficacité, oui, mais à quel prix? Qu'est-ce qui justifie une telle centralisation des pouvoirs dans le réseau de l'éducation et quels seront les impacts? Comment sera prise en compte la diversité de points de vue des nombreux acteurs jouant un rôle clé dans le quotidien des élèves? Plus une décision est prise à proximité des personnes concernées, plus elle répond à leurs besoins.

Pour les raisons qui seront détaillées ci-dessous, la FAE convient qu'il est nécessaire de revisiter le régime de négociation applicable au secteur de l'éducation. Cela dit, elle craint les effets collatéraux du PL 100 dans les années suivant son éventuelle adoption, le tout sur le fond de pénurie et de crise majeure dans le réseau de l'éducation¹⁴. Elle allègue qu'un régime distinct doit être prévu pour la négociation des conditions de travail en éducation, en tenant compte des particularités de ce secteur.

La FAE ne se prononcera que sur les aspects du projet de loi qui affecte les enseignantes et enseignants des syndicats qu'elle représente.

D'hier à aujourd'hui

La position que la FAE adopte dans ce mémoire ne peut être comprise qu'en tenant compte de l'histoire du réseau de l'éducation québécois et de ses caractéristiques propres.

1. Bref survol historique

L'organisation des services scolaires en Amérique du Nord se distingue notamment de celle de certains pays européens par sa décentralisation. Les États américains et les provinces canadiennes, dont le Québec, ont tous en commun d'exercer des pouvoirs étendus, sinon exclusifs, en matière d'éducation. Ces pouvoirs s'opérationnalisent par l'entremise des structures intermédiaires territoriales que sont les *schools boards* américains et canadiens, et les centres de services scolaires québécois¹⁵. À hauteur variable, selon le lieu et l'époque, le financement est assuré à ce niveau, par l'entremise d'une fiscalité foncière territoriale¹⁶, intimement liée au fonctionnement démocratique de ces structures intermédiaires.

Ce fonctionnement décentralisé de l'organisation scolaire peut s'expliquer de plusieurs manières. La comparaison avec le réseau de la santé est éclairante. Celui-ci, malgré la présence d'une structure régionale, ne perçoit directement aucun financement de la part des citoyens, et gère un nombre relativement réduit d'établissements de santé sur un territoire donné.

13. Le tout possiblement en contravention avec les principes établis par la jurisprudence portant sur la liberté d'association. Au sujet de l'évaluation annuelle, voir le projet de loi n° 94, *Loi visant notamment à renforcer la laïcité dans le réseau de l'éducation et modifiant diverses dispositions législatives*, 43^e lég., (Qc), 1^{re} sess., 2025, art. 15. Pour un exemple de réticence des acteurs du terrain à ce sujet, voir : Fédération québécoise des directions d'établissement d'enseignement, « Loi visant notamment à renforcer la laïcité dans le réseau de l'éducation et modifiant diverses dispositions législatives » (Mémoire, Fédération québécoise des directions d'établissement d'enseignement, 2025), <https://fqde.qc.ca/wp-content/uploads/2025/04/Memoire-PL94-.pdf>, p. 4.

14. Fédération autonome de l'enseignement, « Projet de loi n° 89 : Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out » (Mémoire, Fédération autonome de l'enseignement, 2025), https://www.lafae.qc.ca/public/file/20250319-M%C3%A9moire-FAE-PL89-Loi-visant-consid%C3%A9rer-davantage-besoins-population_cas-de-gr%C3%A8ve-ou-lock-out.pdf.

15. Pour une synthèse historique, voir, par exemple, Claude Lessard, en collaboration avec André Brassard, « La "gouvernance" de l'éducation au Canada : tendances et significations », *Revue internationale de sociologie de l'éducation*, n° 18 (2006/2), p. 185-186.

16. Les centres de services scolaires perçoivent plus ou moins 10 % de leurs financements par l'entremise de la taxe scolaire.

Il va tout autrement des CSS qui doivent dispenser des services dans un grand nombre de bâtiments à un bien plus grand nombre d'utilisateurs quotidiennement.

Ajoutons à cela la relation beaucoup plus profonde qui lie la population à son école, et cela contrairement aux services de santé. Tandis que le passage à l'hôpital se veut le plus temporaire et bref possible, les enfants et, par le fait même, les parents, fréquentent l'école quotidiennement pendant des années. Il en résulte une dynamique éducative de longue durée, dans laquelle les parents s'impliquent dans le fonctionnement de l'école, notamment par l'entremise d'une représentation démocratique incarnée par le conseil d'établissement de chaque école et de chaque centre. Pour plusieurs, dont le ministère de l'Éducation (MEQ), l'implication de la communauté dans l'école est d'ailleurs garante de la qualité des services éducatifs¹⁷.

Le portrait esquissé jusqu'ici ne s'est trouvé profondément modifié qu'en deux occasions. La première, fondamentale et dont les effets bénéfiques continuent de se faire sentir, a sans conteste été les travaux et la publication du Rapport Parent.

La FAE allègue que la seconde a débuté par l'abolition de la démocratie scolaire pour les citoyens québécois francophones en 2020, via l'adoption du PL 40 et se poursuit aujourd'hui. Ne subsiste guère que le principe de la subsidiarité des pouvoirs et des responsabilités du CSS, comme stipulé dans l'article 207.1 de la LIP.

2. Le Rapport Parent et la recherche d'un équilibre

Mise sur pied par le gouvernement de Jean Lesage en 1961, la *Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec*, mieux connue sous le nom de « commission Parent », marque un tournant majeur dans la modernisation du Québec. Elle jetait les bases du système d'éducation québécois contemporain fondé, notamment sur une organisation scolaire démocratique. Les commissaires écrivaient :

*Il nous paraît tout naturel au Québec de voir l'État confier une grande partie de la responsabilité en matière d'enseignement public à des corps constitués à l'échelon local, parce que cette formule de décentralisation bénéficie ici d'une longue tradition et qu'elle est à la base du système d'enseignement dans l'ensemble de l'Amérique du Nord. Elle fait partie de la structure politique et sociale, des habitudes de la population, de la mentalité et des mœurs en matière d'organisation scolaire*¹⁸.

Il s'agira alors de trouver un juste équilibre entre les différents paliers décisionnels, l'État central voulant (et devant) jouer un plus grand rôle dans le secteur de l'éducation auparavant fragmenté, sous-financé et ségrégué. « La centralisation, tout comme la décentralisation, [connaîtra] plusieurs visages »¹⁹. Reste que, en parallèle de la création du MEQ, les structures administratives mises en place à la suite de la commission Parent, ont assuré une participation locale dans la prise de décision, ce qui a représenté une constante depuis la Révolution tranquille.

En parallèle de la prise en charge graduelle par l'État de l'éducation dans les années 1960, celui-ci commencera à intervenir de manière plus directe dans la négociation des conditions de travail, notamment des enseignantes et enseignants, en commençant par les salaires.

17. Voir par exemple : ministère de l'Éducation, *Rôle des parents et de la communauté dans la réussite éducative et dans la valorisation de l'éducation* - 2^e édition. (Québec : ministère de l'Éducation, 2021), https://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/publications/Parents-communaute-reussite-valorisation.pdf.

18. Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec. *Rapport Parent – Troisième partie ou Tome III – L'administration de l'enseignement – A – Diversité religieuse, culturelle, et unité de l'administration*. (Québec : Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec. 1966), p. 39, https://classiques.ugam.ca/contemporains/quebec_commission_parent/rapport_parent_4/rapport_parent_vol_4.pdf.

19. Olivier Lemieux et Jean Bernatchez, *La gouvernance scolaire au Québec. Histoire et tendances, enjeux et défis* (Québec : Presses de l'Université du Québec, 2022), p. 80.

La centralisation de la négociation par le biais de l'adoption de différentes lois²⁰ fut toutefois de courte durée.

Une grande réforme s'opéra en 1985, avec l'adoption de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (LRNSP)²¹, qui décentralisait une partie de la négociation dans les secteurs public et parapublic. Pour justifier cette réforme²², le gouvernement expliquait au Comité de liberté syndicale du Bureau international du travail, en 1986 :

*[...] le bilan des négociations antérieures a démontré que la concentration des discussions au niveau national engendrait la politisation des pourparlers et l'engorgement des négociations, d'une part, et que la très grande distance entre les lieux où s'élaboraient les conditions de travail et ceux où elles se vivaient rendait difficile l'application des conventions collectives par les organismes locaux, d'autre part.*²³

Quoique problématique pour les raisons évoquées ci-dessous, la LRNSP prenait acte de l'importance de préserver des réalités locales. Par exemple, dans la foulée des États généraux sur l'éducation, en 1997, le gouvernement au pouvoir réitérait l'importance de permettre, à celles et ceux sur le terrain, d'organiser le travail d'une façon qui réponde le mieux possible aux besoins spécifiques des milieux :

*La répartition des tâches et des responsabilités entre les membres du personnel de l'école doit se faire en fonction des besoins variés des élèves, et ce, pour toute la durée de leur présence à l'école. Cela suppose plus de souplesse dans l'organisation du travail. L'école, c'est-à-dire la direction, le personnel enseignant et les autres intervenants et intervenantes, doit pouvoir faire des choix tant en matière de gestion budgétaire que de gestion des ressources humaines [...] Ces propositions iront dans le sens d'un accroissement du champ de la négociation locale et favoriseront la gestion collégiale de l'école*²⁴.

3. Aujourd'hui

Il est difficile d'évaluer les conséquences de toutes les lois et tous les projets de loi qui ont été déposés par le gouvernement de la CAQ au cours des dernières années, conséquences que la FAE appréhende. Reste que le principe de subsidiarité demeure un principe structurant dans le réseau de l'éducation, comme prévu à la LIP :

*[...] on entend par « principe de subsidiarité » le principe selon lequel les pouvoirs et les responsabilités doivent être délégués au niveau approprié d'autorité en recherchant une répartition adéquate des lieux de décision et en ayant le souci de les rapprocher le plus possible des élèves*²⁵.

20. Il s'agit de la *Loi assurant le droit de l'enfant à l'éducation et instituant un nouveau régime de convention collective dans le secteur scolaire*, L.Q. 1967, c. 63; *Loi du régime de négociation dans les secteurs de l'éducation et des hôpitaux*, L.Q. 1971, c. 12; *Loi sur les négociations collectives dans les secteurs de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux*, L.Q. 1974, c. 8; *Loi sur l'organisation des parties patronales et syndicales aux fins de la négociation dans le secteur de l'éducation, des affaires sociales et des organismes gouvernementaux*, L.Q. 1978, c. 14.

21. *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, RLRQ, c. R-8.2

22. Une série de rapports avaient précédé cette réforme de 1985 : le rapport Martin-Bouchard (Commission d'étude et de consultation sur la révision du régime de négociations collectives dans les secteurs public et parapublic, créée en vertu de l'arrêté en Conseil numéro 2412-77 du 27 juillet 1977), le rapport Cadieux-Bernier (Gouvernement du Québec, 1985) et le document de consultation *Recherche d'un nouvel équilibre. Réforme du régime des négociations du secteur public* (Gouvernement du Québec, 1984).

23. Rapport du Comité de la liberté syndicale, Rapport no 248, Canada (Cas no 1356), vol. LXX, 1987, Séries B, no 1

24. Ministère de l'Éducation. *Prendre le virage du succès : plan d'action ministériel pour la réforme de l'éducation*. (Québec : ministère de l'Éducation, 1997), p. 11.

25. *Loi sur l'instruction publique*, RLRQ, c. I-13.3, art. 207.1

En parallèle, la LRNSP encadre toujours, de concert avec le Code du travail (C.t.)²⁶, la négociation des conventions pour les secteurs de la santé et de l'éducation.

Pour les fins de ce mémoire, il convient de rappeler que la LRNSP prévoit expressément les matières qui sont négociées à l'échelle locale, entre un syndicat accrédité et un CSS²⁷. Les matières locales sont prévues à l'annexe A de la LRNSP. Elles incluent, par exemple, la procédure d'affectation et de mutation, les mécanismes de participation et la modalité de distribution des heures de travail²⁸. Ces stipulations négociées localement n'expirent pas et ont effet tant qu'elles ne sont pas modifiées, remplacées ou abrogées²⁹. Ces matières locales ne peuvent donner lieu à un différend³⁰ et la grève est interdite sur celles-ci³¹, ce qui avait été très mal reçu par le mouvement syndical au moment de l'adoption de la LRNSP³².

Toutes les autres matières sont nationales (notamment, la rémunération)³³.

Ces matières nationales peuvent faire l'objet d'arrangements locaux, dans la mesure où la stipulation nationale y pourvoit³⁴. Cela peut prendre des formes variées : « à moins que les parties locales n'en conviennent autrement », « à moins d'entente différente entre le centre de services et le syndicat », etc.³⁵ Un arrangement local ne peut pas donner lieu à un différend³⁶, ne peut pas faire l'objet d'une grève³⁷ et n'a plus d'effet après l'entrée en vigueur des nouvelles stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, à moins d'avoir été renouvelé³⁸.

Tableau explicatif pour s'y retrouver

Afin de faciliter la lecture, il a été jugé pertinent de synthétiser les différences entre le régime de négociation actuel et celui proposé par le projet de loi n° 100.

26. Code du travail, RLRQ, c. C-27

27. Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, RLRQ, c. R-8.2, art. 44 et 58

28. Ibid., Annexe A, II, par. 20, 8 et 22.

29. Ibid., art. 59

30. Ibid., art. 60

31. Ibid. et Code du travail, RLRQ, c. C-27, art. 111.14

32. Sophie Imbeault, *Le Syndicat de la fonction publique et parapublique, 60 ans d'histoire, 1962-2022*, SFPQ (Québec), 105, https://www.sfpq.qc.ca/media/dqxlyyui/sfpq_6x9-25_complet.pdf.

33. Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, RLRQ, c. R-8.2, art. 44

34. Ibid., art. 70

35. Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones. *Entente intervenue entre le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones (CPNCF) et la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) pour le compte des syndicats d'enseignantes et d'enseignants qu'elle représente E6 2023-2028 – version consolidée en date du 25 novembre 2024* (Québec : Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones (CPNCF), 2024), 446.

36. Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, RLRQ, c. R-8.2, art. 71

37. Code du travail, RLRQ, c. C-27, art. 111.14

38. Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, RLRQ, c. R-8.2, art. 73

Régime actuel	Régime proposé
<i>Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, RLRQ, c. R-8.2</i>	<i>Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale notamment dans les secteurs public et parapublic, projet de loi n° 100</i>
Stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale (art. 44 et suivants de la Loi) Ces conditions de travail sont négociées par les parties nationales et constituent l' <u>Entente nationale</u>	Maintenues et élargies afin d'inclure les conditions de travail préalablement négociées à l'échelle locale (art. 19 et 20 du PL 100)
L'Entente nationale a une date de fin convenue par les parties Droit de grève	Maintenu
Stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale (art. 57 et suivants de la Loi) Ces conditions de travail sont négociées par les parties locales (syndicat local et centre de services) et constituent l' <u>entente locale</u> L'entente locale n'a pas de date de fin (art. 111.6 C.t.) Absence de droit de grève	Supprimées par le projet de loi Transférées au niveau national
Arrangements locaux (art. 70 et suivants de la Loi) Ces conditions de travail sont négociées par les parties locales (syndicat local et centre de services) Ces arrangements n'ont plus d'effet après l'entrée en vigueur de l'Entente nationale Absence de droit de grève	Ententes particulières Ces conditions de travail négociées n'ont plus d'effet 60 jours après l'entrée en vigueur de l'Entente nationale Absence de droit de grève

Éléments avec lesquels la FAE est en accord

La FAE arrive à la même conclusion que le gouvernement, à savoir que le régime de négociation applicable dans le secteur de l'éducation doit être revisité. La FAE apprécie ainsi plusieurs éléments du PL 100.

1. Le régime actuel est vétuste

Depuis 1985, la jurisprudence concernant la liberté d'association prévue aux Chartes québécoise et canadienne a grandement évolué. La première trilogie³⁹, rendue par la Cour suprême du Canada en 1987, reconnaissait le droit de former une association, mais ne reconnaissait pas le droit d'exercer les activités de l'association. Ainsi, le droit à la négociation collective et le droit de grève n'étaient alors pas reconnus.

39. Renvoi relatif à la *Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313 ; *AFPC c. Canada*, [1987] 1 R.C.S. 424 ; *SDGMR c. Saskatchewan*, [1987] 1 R.C.S. 460

En 2007, la Cour suprême du Canada a élargi la liberté d'association en y ajoutant une dimension collective, soit le droit à la négociation collective⁴⁰. Finalement, en 2015, la seconde trilogie⁴¹ de la Cour suprême du Canada a été rendue, reconnaissant le droit de grève comme composante de la liberté d'association.

On peut penser qu'à la suite de cette évolution jurisprudentielle, certains aspects de la LRNSP auraient pu être invalidés si les tribunaux avaient été appelés à se pencher sur leur légalité. On pense notamment à tout le processus entourant la négociation des salaires et l'interdit de grève pendant la négociation de matières locales.

2. La mise en place d'un régime plus efficace est souhaitable

Au-delà de ces questions juridiques, les derniers cycles de négociation ont démontré que le régime actuel a probablement atteint ses limites. Le processus de négociation est lourd, les négociations s'éternisent, notamment en raison du fait que les représentants patronaux peinent à obtenir des mandats.

Il faut que cette réforme permette d'apporter des améliorations au régime de négociation en simplifiant le processus d'octroi de mandats. Il est primordial que les négociateurs patronaux aient en main, tout au long du cycle de négociation, les mandats nécessaires pour mener à bien celle-ci afin qu'elle ne s'éternise pas durant de longs mois, voire des années. Il est toutefois difficile de prédire quelle sera la portée du PL 100 quant à cet aspect du processus de négociation.

3. Le droit de grève peut être exercé sur les conditions de travail actuellement négociées et agréées à l'échelle locale

Comme expliqué précédemment, le régime actuel de négociation, prévu à la LRNSP, ne permet pas l'exercice du droit de grève lors de la négociation des ententes locales.

Le projet de loi permettrait maintenant la grève pour toutes les conditions de travail à l'exception des « ententes particulières » (l'équivalent de ce qui était auparavant appelé les arrangements locaux). Cet aspect du projet de loi constitue une amélioration notable et permet, à première vue, de s'assurer du respect de la liberté d'association prévue aux Chartes.

Toutefois, nous ne pouvons passer sous silence le fait que le PL 89, déposé il y a quelques semaines par le même gouvernement, pourrait restreindre ce même droit de grève des enseignantes et enseignants si un tribunal devait en venir à la conclusion qu'ils sont soumis aux dispositions dudit projet de loi.

Ainsi, d'un côté, le gouvernement élargit le droit de grève des enseignantes et enseignants en leur octroyant le droit de grève sur les conditions de travail qui étaient auparavant des matières locales, mais de l'autre côté, il vient en restreindre la portée. D'une part, le gouvernement permet aux enseignantes et enseignants de se bâtir un meilleur rapport de force, mais d'autre part, il vient le restreindre. Rappelons que l'amélioration des conditions de travail des enseignantes et enseignants, c'est l'amélioration des conditions d'apprentissage de tous les élèves du Québec.

4. Le processus allégé d'obtention du droit de grève

Le régime actuel prévoit que le processus d'obtention du droit de grève est soumis à une procédure longue et assez complexe :

- Une médiation d'au moins 60 jours⁴²;

40. *Health Services and Support - Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, [2007] 2 RCS 391.

41. *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 R.C.S. 245; *Meredith c. Canada (Procureur général)*, [2015] 1 R.C.S. 125; *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, [2015] 1 R.C.S. 3.

42. *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, RLRQ, c. R-8.2, art. 46 et 47.

- Un rapport de la personne médiatrice⁴³;
- Un avis au ministre⁴⁴;
- Un délai de 20 jours⁴⁵;
- Un avis de grève au ministre et à l'employeur d'au moins sept jours⁴⁶.

Le PL 100 vient modifier le *Code du travail* afin de simplifier le processus. Ainsi, l'exercice du droit de grève ne serait soumis qu'à un avis de grève de sept jours. Cette simplification du processus est la bienvenue.

Quant à la médiation à la LRNSP, les parties pouvaient la voir comme un passage obligé afin d'obtenir le droit de grève. Avec les modifications apportées par le PL 100, la participation à un processus de conciliation est volontaire et pourrait favoriser une participation active et engagée. Quelques bémols doivent toutefois être soulignés concernant ce processus :

- Le rapport de la personne conciliatrice

Avec le projet de loi, la personne conciliatrice (auparavant, la médiatrice) n'a plus à faire rapport aux parties. Le ministre du Travail serait désormais le seul qui peut demander un rapport et y avoir accès par la suite⁴⁷. Ce faisant, il y a une moins grande transparence et il peut y avoir, pour la population, apparence de conflit d'intérêts, sachant que le ministre du Travail fait partie du gouvernement et qu'il s'agit de la négociation des employés de l'État.

- La disparition d'un tel processus au niveau local

Avec l'ancien régime prévu à la LRNSP, il était possible, pour la négociation des stipulations locales, de demander la nomination d'une personne médiatrice-arbitre⁴⁸. Avec le projet de loi, il n'y aurait plus cette possibilité de médiation/conciliation au niveau local, soit les ententes particulières, ce qui est déplorable.

La FAE invite le législateur à revoir ces aspects du projet de loi n° 100.

5. Le maintien des catégories de personnel et de la possibilité, pour les enseignantes et enseignants, de négocier au sein du groupement de leur choix

Les enseignantes et enseignants ont le droit de s'associer, de former des fédérations ou des centrales et de s'y affilier. Le choix de s'affilier à un groupe plutôt qu'à un autre peut être effectué en raison des positions de ce groupe, des services qu'il offre ou de son expertise spécifique⁴⁹. Pour la FAE, la préservation du droit de négocier au sein du groupement de son choix est incontournable.

Disparition des matières locales et centralisation de la négociation : une rupture dangereuse

En annonçant la révision du régime actuel de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, il a été souligné que les règles actuelles sont trop lourdes, que la structure de négociation doit être simplifiée et que le cadre actuel manque d'agilité et ne favorise pas des règlements rapides⁵⁰.

43. *Ibid.*, art. 47

44. *Ibid.*, art. 50

45. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. 111.11

46. *Ibid.*

47. A contrario, voir la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, RLRQ, c. R-8.2, art. 65

48. *Ibid.*, art. 62

49. *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 573 (CTC-FTQ) c. Commission de la construction du Québec*, 2014 QCCA 368, par. 45 et suivants

50. « Journal des débats de l'Assemblée nationale - Assemblée nationale du Québec ». Consulté le 8 mai 2025. <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/assemblee-nationale/43-1/journal-debats/20241204/395551.html>.

L'analyse que fait la FAE est que le projet de loi déposé créera plutôt de l'instabilité dans les années à venir, menacera des droits acquis et engorgera les pourparlers. En éloignant les décisions du terrain, il contribuera également au sentiment d'impuissance de celles et ceux qui œuvrent auprès des élèves, tout en permettant la politisation de la négociation collective dans le secteur de l'éducation. Les dérives ministérielles autoritaires que subit le personnel enseignant actuellement ne font que confirmer ses craintes.

1. Instabilité et perte de droits acquis

L'école spécifique où une enseignante ou un enseignant travaille est une condition de travail déterminante pour elle et lui. De plus, au préscolaire et au primaire, s'ajoute le niveau dans lequel la personne enseigne (s'agit-il de la première ou de la sixième année?). Les règles régissant leur affectation à une école et la répartition des fonctions dans cette école sont donc primordiales et sont à l'heure actuelle (et depuis plus de 40 ans) négociées et agréées à l'échelle locale⁵¹.

Par exemple, comme c'est souvent le cas et parce que la population scolaire varie d'une année à l'autre, la classe de madame Véronique, qui est dans la même école depuis trois ans, ferme. Elle est l'enseignante qui a le moins d'ancienneté dans l'école et donc, elle se retrouve en « surplus » au sein de son école. Aura-t-elle une nouvelle classe dans une nouvelle école éloignée de chez elle, prendra-t-elle la classe d'une enseignante avec moins d'ancienneté et aura-t-elle le droit de retourner à son école d'origine, si la population scolaire venait à s'accroître au cours de l'été? Enseignera-t-elle au même niveau qu'elle a enseigné au cours des dernières années ou aura-t-elle à préparer du nouveau matériel pour un autre niveau? Ces droits et leurs modalités, associés à son statut et à son ancienneté, sont prévus aux ententes locales et diffèrent d'un centre de services scolaire à l'autre.

Les écoles sont des microcosmes et les différences entre celles-ci peuvent être très grandes. Chaque école a son propre projet éducatif, sa population scolaire, sa situation géographique, voire sa culture propre (écoles multiniveaux, écoles alternatives, taille de l'école, milieux urbains, défavorisés ou non, multiculturels ou non, etc.). Changer d'école, c'est bien plus que de changer de bureau ou de succursale.

Pour le moment, ces règles sont stables, connues et attendues. Les enseignantes et enseignants ont fait des choix de carrière et de domicile à la lumière de celles-ci.

Les droits collectifs syndicaux, dont les mécanismes de participation des enseignantes et enseignants à toute une gamme de processus décisionnels, sont également prévus aux ententes locales. Ceux-ci structurent les relations du travail, qui sont donc spécifiques à chaque CSS. Bien que ces droits puissent sembler éloignés du quotidien dans la classe de madame Véronique, ils contribuent à ses conditions de travail en permettant à son syndicat d'influencer l'employeur sur certains aspects des orientations ou de la gestion du CSS. Éventuellement, ces mécanismes permettraient de déterminer, par exemple, l'organisation de services complémentaires ou le choix de matériel pédagogique à la lumière des besoins spécifiques des élèves.

Au fil des ans, les dispositions négociées et agréées à l'échelle locale ont évolué et des différences notables existent entre les différentes ententes locales. Au fil des cycles de négociation, des moyens de pression et des besoins, les parties locales ont parfois favorisé, ou pas, certains aspects de leur entente locale, entraînant pour chacune des parties des gains sur certains aspects et des concessions sur d'autres. Dans les milieux, une paix industrielle s'est installée avec les années.

51. Chapitres 5-0.00 des ententes locales des syndicats affiliés à la FAE et de leurs centres de services scolaires respectifs.

Si l'ensemble de ces conditions de travail devaient faire partie de la négociation sectorielle, comme le prévoit le PL 100, les discussions seront inévitablement engorgées, pour reprendre l'expression du gouvernement du Québec en 1986. Toutes ces dispositions locales, qui se trouvent dans des textes d'environ 150 pages, devront être intégrées dans l'Entente nationale et la manière de se faire reste à déterminer. Le prochain cycle de négociation risque d'être long et laborieux, et son résultat hautement incertain, ce qui met à mal la paix industrielle en question.

À cette instabilité s'ajoute celle créée par le PL 89. En effet, ce projet de loi pourrait restreindre le droit de grève des enseignantes et enseignants et donc leur capacité à établir un rapport de force, ce qui pourrait aussi contribuer à allonger les prochains cycles de négociation. S'il s'avère impossible pour les enseignantes et enseignants d'établir un rapport de force, il sera plus difficile pour eux d'en venir à une entente de principe satisfaisante. Si le gouvernement venait à prendre un décret visant le milieu de l'éducation, il est autrement fort probable que la FAE et les syndicats qu'elle représente saisiront les tribunaux, ce qui judiciarisera d'autant plus les relations du travail.

En plus de créer de l'instabilité dans les milieux, le fait de ramener au niveau national des objets de négociation qui appartenaient auparavant au niveau local, entraînera un rebrassage des cartes et, à moyen terme, la FAE conçoit difficilement comment cette nationalisation de la négociation n'entraînerait pas une perte de droits durement acquis par les membres des syndicats qu'elle représente. Dans un contexte plus général de pénurie, quel sera l'impact sur l'attractivité de la profession enseignante et sur la rétention du personnel en place?

D'autres formes d'instabilité sont à prévoir, notamment l'article 31 *in fine* du PL 100 qui fait en sorte qu'une association accréditée qui commence à faire partie d'un groupement pendant la durée d'une entente soit liée par les dispositions de cette nouvelle entente, ouvrant ainsi la porte à un « magasinage » syndical.

2. Distance et sclérose

Le rapport *Travailler en milieu scolaire au Québec en 2023-2024 : mesure relative de la satisfaction du personnel*, qui fait suite à l'Enquête québécoise sur la satisfaction au travail du personnel scolaire commandée par le ministère de l'Éducation à l'Institut de la statistique du Québec, nous apprend que 17,8 % du personnel enseignant a une intention faible de demeurer au travail. Cette proportion est plus élevée parmi celles et ceux de 30 à 39 ans ainsi que pour celles et ceux ayant cumulé entre 6 et 20 années d'expérience⁵².

Parmi les raisons les menant à vouloir quitter la profession, on trouve : le sentiment relativement faible d'autonomie et de soutien social, la perception négative de l'environnement organisationnel et le sentiment d'impuissance au travail⁵³.

Plus les décisions prises sont près des acteurs qui les mettent en œuvre, plus elles ont du sens, répondent à des problèmes spécifiques, peuvent facilement être mise en œuvre et plus les acteurs du milieu se sentent écoutés et représentés. Les auteurs Lemieux et Bernatchez écrivent :

*D'emblée, les recherches tendent à démontrer qu'une plus grande décentralisation vers les instances locales encourage généralement l'autonomisation et l'engagement des acteurs locaux de même que leur sens de l'innovation et leur capacité d'adaptation vis-à-vis des besoins locaux, autant d'éléments favorisant la réussite des élèves*⁵⁴.

52. Institut de la statistique du Québec. *Travailler en milieu scolaire au Québec en 2023-2024 : mesure relative de la satisfaction du personnel* (Québec : Institut de la statistique du Québec, 2025), p. 54.

53. *Ibid.*, p. 56.

54. Olivier Lemieux et Jean Bernatchez, *La gouvernance scolaire au Québec. Histoire et tendances, enjeux et défis* (Québec : Presses de l'Université du Québec, 2022), p. 79.

Est-ce qu'une rigidification inévitable de la négociation sur le plan national et son incapacité à répondre rapidement aux changements donneront à ces enseignantes et enseignants, qui veulent quitter la profession, le sentiment de pouvoir agir sur leurs conditions de travail? Est-ce que ceci les encouragera à trouver les solutions adaptées à leurs élèves, avec leur employeur?

Les ententes locales tiennent compte des réalités propres à chaque milieu, que le milieu soit urbain, rural, multiculturel, défavorisé, etc. Certaines de ces conditions de travail doivent continuer à être négociées localement afin de tenir compte de ces réalités. Si ces dispositions devaient être négociées et agréées au niveau national, elles ne pourraient qu'être rédigées en termes généraux afin de pouvoir s'appliquer à toutes les réalités locales, ou encore, être difficilement applicables dans les milieux. C'est la « distance » que le gouvernement du Québec décrivait en 1986 afin de contextualiser l'adoption de la LRNSP.

Un exemple concret pourrait être le suivant : depuis que l'Entente nationale prévoit que l'affectation doit être effectuée avant le 8 août (dernier cycle de négociation), le droit de retour au poste d'origine prévu aux ententes locales est compromis du fait qu'il ne peut plus être exercé une fois le 8 août passé. Ainsi, si au fil des variations de population, une classe qu'on annonçait fermée doit, en raison de sa localisation dans un secteur qui compte de nombreux locataires, rouvrir après le 8 août, cette classe pourrait ne plus revenir à l'enseignante ou enseignant qui l'occupait parfois depuis plusieurs années.

Cet exemple démontre bien que lorsque des règles sont établies de manière générale et sans tenir compte des besoins particuliers du milieu, ces règles déshumanisent et diminuent le sentiment d'appartenance et l'engagement des acteurs du milieu et, dans ce cas précis, cette règle constitue un accroc à la stabilité qui est pourtant chère à la partie patronale.

Ainsi, des ententes particulières, sans droit de grève, devraient nécessairement être négociées afin « d'arrondir les coins » de l'Entente nationale. Les parties locales devraient alors réapprendre à négocier entre elles d'une manière différente, sans entente locale et avec des ententes particulières sur des sujets différents de ceux actuellement couverts par les arrangements locaux. Pire encore, des problèmes pourraient rester sans solutions en attendant le prochain cycle de négociations nationales.

3. Politisation

La centralisation de la négociation entraînera nécessairement une plus grande politisation de celle-ci. Le projet de loi octroie tous les pouvoirs liés à la négociation des enseignantes et enseignants au ministre de l'Éducation et au président du Conseil du trésor. Ces derniers en tirent les ficelles. Or, le système d'éducation doit être construit sur les besoins de ses acteurs et non sur les besoins de bien paraître ou selon les dernières idées des acteurs politiques. **Les besoins des milieux locaux sont un impératif primordial en éducation.**

Il faut également rappeler le contexte de centralisation, voire de politisation de la gouvernance du réseau scolaire entamée par les réformes récentes. Les commissions scolaires sont devenues des centres de services scolaires et le système est ainsi passé d'une gouvernance par des personnes élues à une gouvernance par des personnes nommées par le ministre de l'Éducation. Ces personnes nommées par le ministre auront-elles de la latitude quand viendra le temps de négocier d'éventuelles ententes particulières?

4. Peut-on renoncer à son droit de grève?

Comme indiqué précédemment et avec le bémol (majeur) qui s'impose en lien avec le PL 89, la FAE constate que le droit de grève pourra être exercé à l'égard de toutes les conditions de travail négociées à l'échelle nationale et sectorielle.

Un autre bémol important doit toutefois être apporté. La FAE est d'avis que pour des motifs tout à fait valables, les parties nationales pourraient vouloir référer au niveau local un sujet d'importance, qui affecte le niveau de vie du personnel enseignant (par exemple, les listes de rappel, au secteur professionnel et au secteur des adultes, actuellement encadrées par de nombreux arrangements locaux). Notamment, il sera laborieux de tenir des discussions nationales sur ces enjeux. Si le régime proposé par le PL 100 venait à être adopté, c'est-à-dire si les parties nationales convenaient que les parties locales concluraient entre elles une entente particulière sur ces conditions de travail, le droit de grève ne pourrait pas être exercé dans le cadre de cette négociation. Est-ce qu'en confiant au niveau local la responsabilité de faire cette négociation, la partie syndicale accepte, pour autant, d'être privée de ses droits fondamentaux, dont le droit de grève? Est-ce qu'un tel régime respecterait les enseignements récents des tribunaux en matière de protection de la liberté d'association?

Cet aspect du projet de loi suscite des inquiétudes. Il va de soi que la FAE, si le PL 100 est adopté tel quel, s'assurera que les droits et libertés des membres des syndicats qu'elle représente sont respectés.

Quelques mots sur l'éventuel article 23 de la *Loi sur la négociation et la détermination des conditions de travail requérant une coordination nationale, notamment dans les secteurs public et parapublic*

Pour le moment, le projet de loi n° 100 prévoit qu'une « partie négociante peut rendre publique une reproduction des propositions écrites qu'elle a transmises à l'autre partie concernée si un délai de cinq jours s'est écoulé depuis leur réception ». Cette limite, nouvelle, soulève plusieurs questions. Comment interpréter cette contrainte? Empêcherait-elle le partage de propositions écrites aux instances décisionnelles syndicales, en vertu des statuts applicables dans notre organisation? Est-ce qu'une telle limitation enfreint certains droits fondamentaux? Pour la FAE, cet ajout n'est pas nécessaire.

La FAE invite le législateur à revoir cet aspect du projet de loi n° 100.

Un régime spécifique au réseau de l'éducation

Pour les raisons historiques, sociales et structurelles énumérées plus haut, la FAE soutient qu'il est impératif de prévoir un régime spécifique pour la négociation des conditions de travail dans le réseau de l'éducation. Comme c'est le cas dans le projet de loi n° 100, ce régime devrait préserver le droit des enseignantes et enseignants de constituer une fédération autonome qui défend leurs intérêts propres. Il devrait aussi protéger leur capacité à exercer *localement* une influence sur certaines conditions de travail clés, influence qui repose sur le maintien d'un véritable rapport de force. Or, ce rapport de force c'est principalement le droit de grève qui l'établit⁵⁵. Ce régime devrait donc garantir le droit de grève pour la négociation de toutes les conditions de travail qui revêtent une importance pour les enseignantes et enseignants.

Dans cet esprit, deux paliers de négociation devraient être maintenus : un palier national et un palier local. C'est d'ailleurs ce qui prévaut dans plusieurs autres provinces canadiennes, où un régime spécifique est prévu pour le personnel enseignant (voir notamment l'Ontario⁵⁶, la Colombie-Britannique⁵⁷ et l'Alberta⁵⁸). Il n'est pas étonnant que cela soit ainsi : comme expliqué plus tôt, cela reflète les particularités historiques et sociales du réseau de l'éducation en Amérique du Nord.

55. *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 R.C.S. 245

56. *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, L.O. c. 5

57. *Public Education Labour relations Act*, RSBC 1996, c 382

58. *Public Education Collective Bargaining Act*, SA 2015, c P-36.5

D'autres caractéristiques propres à ces autres régimes de négociation développés dans d'autres provinces revêtent un grand intérêt. S'en inspirer pourrait être une voie de passage intéressante, dans la mesure où ces caractéristiques seraient à la fois facilement transposables à la réalité québécoise et pourraient répondre aux problèmes identifiés par le gouvernement en lien avec le régime actuel. Par exemple, dans certaines provinces, le régime laisse aux parties le soin de décider librement du niveau approprié – central (l'équivalent du palier national, au Québec) ou local – de la négociation sur certaines conditions de travail, et ce, au début de chaque cycle de négociations⁵⁹. En cas de désaccord sur l'inclusion d'une question à un champ de négociation, ni grève ni lock-out ne sont autorisés⁶⁰. Plutôt, par exemple, un tribunal indépendant peut trancher le litige, à la lumière de facteurs établis par la loi⁶¹. Dans certains cas, chaque partie à la négociation centrale peut donner un avis de négociation et cet avis est réputé un avis donné par les parties locales pour négocier aux tables locales correspondantes⁶². L'ensemble des conditions de travail est donc négocié à chaque cycle de négociation. Le droit de grève est prévu à l'égard des deux types de négociations⁶³.

Un régime ayant ces caractéristiques comporterait plusieurs avantages en comparaison avec l'ancien régime de la LRNSP de même qu'en comparaison avec celui contenu au PL 100. En faisant en sorte que l'avis de négociation nationale est réputé être l'avis local, il répondrait au désir du gouvernement de redynamiser la négociation des conditions de travail qui appartenaient préalablement au niveau local et qui, dans certains contextes, sont restées inchangées pendant plusieurs années. Ensuite, ce régime prendrait acte du fait que certaines conditions de travail doivent être négociées au niveau local, pour des raisons tout à fait valables, pragmatiques et socioculturelles. Cela dit, contrairement à une distribution figée dans le temps, il donnerait aux parties de la flexibilité en leur permettant de décider du niveau approprié des matières à négocier. De fait, une matière auparavant aux tables locales pourrait « remonter » au national dans la mesure où les parties s'entendraient à cet effet. Finalement, contrairement à ce que le PL 100 prévoit pour les ententes particulières, un droit de grève pourrait être exercé au niveau local, ce qui nous semble plus aligné avec la jurisprudence récente en matière de liberté d'association.

59. *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, L.O. c. 5, art. 24; *Public Education Collective Bargaining Act*, SA 2015, c P-36.5, art. 8 (1)

60. *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, L.O. c. 5, art. 28 (2)

61. *Ibid.*, art. 28 (4); *Public Education Collective Bargaining Act*, SA 2015, c P-36.5, art. 8 (6)

62. *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*, L.O. c. 5, art. 31 (3)

63. *Ibid.*, art. 34; *Public Education Collective Bargaining Act*, SA 2015, c P-36.5, art. 13

Conclusion

La Fédération autonome de l'enseignement réaffirme l'importance d'un régime de négociation adapté aux réalités du réseau de l'éducation. Si le PL 100 vise légitimement à corriger certaines failles du régime actuel, il risque néanmoins, s'il est adopté tel quel, d'aggraver la centralisation excessive et de créer une instabilité durable dans les milieux scolaires.

Le projet de loi passe sous silence la nécessité de tenir compte des dynamiques locales pourtant reconnues historiquement comme des leviers essentiels d'engagement, de stabilité et d'innovation en éducation. Il comporte également des risques importants de judiciarisation et de détérioration du climat de travail.

La FAE recommande donc, avec conviction, l'adoption d'un régime spécifique au secteur de l'éducation, inspiré de modèles existants ailleurs au Canada, notamment en Ontario. Ce régime permettrait de préserver un double palier de négociation, local et national, tout en garantissant le droit de grève pour toutes les conditions de travail, y compris celles qu'on pourrait vouloir, avec l'accord de la partie patronale, négocier localement. La FAE est prête et disponible à explorer quelles pourraient être les modalités d'un tel régime.

Recommandation

Prévoir un régime spécifique pour la négociation des conditions de travail dans le réseau de l'éducation qui comprendrait deux paliers de négociation, un national et un local, en s'inspirant de ce qui se fait dans d'autres provinces canadiennes. Un tel régime permettrait d'atteindre les objectifs suivants :

- Souplesse;
- Reconnaissance des réalités locales;
- Respect de la liberté d'association;
- Réduction des délais.