



Mémoire du Syndicat de l'enseignement de la région de Québec (SERQ)

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 28 mai 2025

Présentation du SERQ

Le Syndicat de l'enseignement de la région de Québec (SERQ) représente près de 8 500 enseignantes et enseignants du Centre de services scolaire de la Capitale et du Centre de services scolaire des Premières-Seigneuries. Nos membres enseignent au préscolaire, au primaire, au secondaire, en milieu carcéral, en formation professionnelle et à l'éducation des adultes. Le SERQ est affilié à la Fédération autonome de l'enseignement (FAE).

Introduction

Nous, enseignantes et enseignants membres du SERQ, voulons d'abord saluer la volonté exprimée au projet de loi n° 100, de modifier le *Code du travail* pour « *permettre l'exercice d'une grève ou d'un lock-out sur toutes les matières, incluant la détermination des salaires et des échelles de salaires* » et, ce, ajoutons-nous, de manière conforme à la liberté d'association prévue par les Chartes des droits. Nous partageons aussi l'objectif de rendre plus efficace et plus cohérent le régime de négociation du secteur de l'éducation, cette efficacité et cette cohérence devant bénéficier aux deux parties à la négociation.

Nous sommes toutefois extrêmement inquiets du sort des matières locales, qui semblent disparaître au profit d'éventuelles « ententes particulières », lesquelles seraient, au contraire de ce qui est annoncé dans les notes explicatives, privées du droit de grève ou de lock-out. Cet aspect du projet de loi n° 100, avec le retrait soudain des ententes négociées sur les matières locales, entraînerait inévitablement de graves conséquences sur nos conditions de travail actuelles et sur la qualité des services éducatifs. Aussi, à l'instar de la FAE, dans son mémoire présenté à la Commission des finances publiques le 21 mai 2025, nous estimons que le niveau local de négociation et les ententes locales doivent être maintenus, et le droit de grève permis, le tout pour assurer le respect de nos droits fondamentaux et un meilleur équilibre entre les parties.

Dans les prochaines lignes, en ajout aux éléments déjà soumis par notre fédération, nous traiterons essentiellement de la nécessité de laisser aux acteurs locaux du secteur de l'éducation un pouvoir de négociation sur les enjeux qui ont un impact direct sur le bon fonctionnement des écoles et des centres. Une entière centralisation de la négociation au niveau national nous apparaît en effet non seulement une attaque directe à nos droits à la négociation et à la liberté d'association, mais aussi source additionnelle de lourdeur et de lenteur administratives, avec des impacts majeurs sur les conditions de travail du personnel enseignant et sur la qualité de services aux élèves.

Pour bien situer le contexte, nous ferons d'abord brièvement état du régime de négociation actuellement en vigueur (1), puis nous vous présenterons ce pourquoi nous estimons indispensable de maintenir les discussions et les négociations directes entre les enseignantes et enseignants et leur employeur, chaque centre de services scolaire (CSS) (2) et, en dernier lieu, nous formulerons nos recommandations (3).

¹ RLRQ, chapitre C-27.

1- Le régime de négociation actuellement en vigueur

L'annexe A de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*² (ci-après « Loi 37 ») contient la liste des matières obligatoires qui relèvent du palier local, soit de la négociation entre le syndicat accrédité pour représenter le personnel enseignant et l'employeur « centre de services scolaire » (CSS). À cette liste prévue à l'annexe A, les parties nationales peuvent ajouter d'autres matières au moment de la négociation de l'entente nationale.

Les matières locales demeurent en vigueur tant et aussi longtemps qu'elles n'ont pas été modifiées, abrogées ou remplacées par entente entre le syndicat et le CSS. Elles sont réputées survivre à l'entrée en vigueur de nouvelles stipulations nationales, le législateur ayant ainsi affirmé l'indépendance et l'autonomie du palier local (art. 59). On comprend bien que cela allait de pair avec le retrait du droit de grève et de lock-out sur ces matières, en 1985. Cela constituait un compromis.

Aussi, au contraire des matières nationales qui ont une durée de vie fixe, les matières locales peuvent être négociées et remplacées en tout temps. L'entente locale ne peut cependant faire l'objet de négociation avant l'expiration d'une période de deux ans, à moins d'un accord entre les parties.

Nous trouvons opportun de reproduire ci-après la liste des 28 sujets prévus à l'annexe A de la Loi 37, pour que soit bien concrète, aux yeux des membres de la Commission des finances publiques, l'importance de maintenir les discussions et négociations au palier local, soit sur le terrain des acteurs du milieu scolaire :

² RLRQ, c.R-8.2.

Annexe A - II — SECTEUR DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES - À L'ÉGARD DU PERSONNEL ENSEIGNANT:

1° Reconnaissance des parties locales	15° Congés pour affaires relatives à l'éducation
2° Communication et affichage des avis syndicaux	16° Distribution des jours de travail dans le calendrier civil
3° Utilisation des locaux du centre de services scolaire ou de la commission scolaire pour fins syndicales	17° Hygiène et sécurité
4° Documentation	18° Modalités de versement du traitement
5° Régime syndical	19° Frais de déplacement
6° Délégué syndical	20° Procédure d'affectation et de mutation
7° Déduction des cotisations syndicales ou de leur équivalent	21° Répartition des fonctions et responsabilités entre les enseignants d'une école
8° Mécanismes de participation	22° Modalités de distribution des heures de travail
9° Engagement (sous réserve de la sécurité d'emploi, des priorités d'emploi et de l'acquisition de la permanence)	23° Suppléance, rencontres collectives et réunions pour rencontrer les parents
10° Dossier personnel	24° Surveillance de l'accueil et des déplacements non comprise dans la tâche éducative
11° Renvoi et non-renouvellement	25° Responsabilité civile
12° Démission et bris de contrat	26° Perfectionnement (sous réserve des montants alloués et du perfectionnement provincial)
13° Réglementation des absences	27° Grief et arbitrage (sur les matières locales)
14° Congés sans traitement (sauf congés parentaux, pour charge publique et pour activités syndicales)	28° Caisse d'économie

À cette liste, il nous faut ajouter les stipulations nationales qui sont devenues matières locales depuis 1985, à la suite de négociation au palier national, justement pour tenir compte des particularités de chaque milieu. Il s'agit de :

- *les listes de priorité d'emploi pour l'octroi des contrats d'enseignement au préscolaire, au primaire et au secondaire.*

Toutes ces matières, 29 au total, ont fait l'objet, à compter de 1985, d'un partage entre les paliers national et local, non pas au hasard, mais bien pour s'ajuster aux besoins et réalités des milieux. Un retour en arrière ne nous semble vraiment pas de nature à « moderniser » le régime de négociation.

2- L'importance de maintenir des négociations au palier local

Les réalités distinctes

De fait, nous voyons bien mal comment les parties nationales pourraient déterminer unilatéralement les conditions adéquates pour chaque milieu, attendu les différences marquées entre les ententes locales actuellement en vigueur partout au Québec. À titre d'exemple, l'entente locale que nous avons négociée avec le CSS de la Capitale est fort différente de celle négociée avec le CSS des Premières-Seigneuries. Les particularités des écoles du centre-ville de Québec sont distinctes de ce qui se vit, par exemple, à St-Ferréol-les-Neiges ou à Ste-Brigitte-de-Laval.

Les enseignantes et enseignants et leur employeur, le centre de services scolaire, doivent impérativement posséder les leviers pour adapter les conditions de travail aux particularités de leur environnement, selon notamment la disponibilité de personnel enseignant qualifié, le nombre d'élèves dans les écoles et dans les classes, le nombre de nouveaux arrivants, d'élèves handicapés ou aux prises avec des difficultés d'adaptation et d'apprentissage, les besoins de francisation, etc.

Les règles négociées entre les parties locales et qui déterminent, par exemple, l'octroi des congés, le perfectionnement requis, la procédure de mutation et d'affectation, la répartition des fonctions et responsabilités au cours d'une année, la participation du personnel enseignant à la vie de l'école ou du centre sur les questions pédagogiques et autres questions utiles au bon fonctionnement et à la qualité des services éducatifs, sont des règles qui font l'objet de nécessaires discussions entre les membres du personnel enseignant, leur syndicat et leur employeur.

Le milieu scolaire a ceci de particulier que de multiples décisions se prennent en collégialité avec les directions, dans le respect des compétences professionnelles de chacun et de l'expertise pédagogique du personnel enseignant. Les ententes

locales déterminent les règles précises de la participation de chacune des parties. Elles concrétisent une certaine latitude décisionnelle qui permet aux enseignantes et enseignants de diriger leur groupe d'élèves avec les outils appropriés pour favoriser la réussite scolaire. Et nous savons que le bien-être du personnel enseignant peut assurément contribuer à celui des élèves sous leur responsabilité.

Une éventuelle centralisation de la négociation des matières locales risque fort de mener à l'uniformisation des conditions dans tout le Québec et à un effacement de la réalité propre à chaque milieu. Qu'est-ce que la population, les parents et les élèves ont à gagner d'un bouleversement des procédures locales à grande échelle? Selon nous, cela ne ferait que déstabiliser les milieux et créer des insatisfactions.

Nous croyons aussi que le fait de déplacer toute la négociation des conditions de travail loin des milieux aurait pour effet de créer des difficultés d'application, d'accroître le nombre de litiges et de conflits et, en conséquence, d'engendrer des coûts plus importants. Cela nous éloignerait d'une saine gestion de l'administration publique. Le secteur scolaire a déjà suffisamment de défis à relever au plan du financement, estimons-nous.

Le respect des accréditations syndicales et des ententes négociées

D'autre part, le mandat qui est donné au SERQ par les enseignantes et enseignants, en vertu de chacune de nos accréditations syndicales, consiste à les représenter auprès d'un centre de services scolaire et à négocier leurs conditions de travail. Avec la Loi 37, il y a déjà tout un pan de la négociation qui a été déferé au niveau national. Avec le projet de loi n° 100, nous pourrions plus difficilement exécuter le mandat qui nous est confié de représenter nos membres de manière adéquate et directe, devenant de simples intermédiaires avec le palier national. La Fédération des centres de services scolaires du Québec le soulève aussi, avec justesse, dans le mémoire qui vous a été présenté le 22 mai 2025 :

« Le transfert intégral de tous les pouvoirs de négociation au président du Conseil du trésor vide de leur sens les accréditations accordées à l'égard des centres de services scolaires »³.

³ Mémoire de la Fédération des centres de services scolaires présenté à la Commission des finances publiques, 22 mai 2025, p.6.

En outre, il y a possiblement un non-dit au projet de loi n° 100, mais les articles 136 et 144, dans leur rédaction actuelle, nous font craindre que le contenu des ententes locales disparaisse dans la mêlée. Il nous semble surréel – et, de surcroît, contraire aux Chartes des droits – que le législateur, avec l’abrogation de l’actuelle Loi 37, entende annihiler les droits qui se sont négociés entre employeurs et employés sur plus de 40 années. Ce serait dire aux parties locales : « Plus rien ne tient, on efface tous vos droits, on recommence à zéro et à une autre table de négociation que la vôtre ». Cela nous semblerait aussi nettement contraire à l’obligation de négocier de bonne foi contenue au *Code du travail*. Aussi, nous croyons que le projet de loi doit clairement indiquer que les droits actuellement contenus aux ententes locales demeurent, malgré toute modification au régime de négociation, même si bien sûr sujettes à la négociation éventuelle entre les parties locales.

Les ententes particulières ne peuvent remplacer les matières locales

Dans le secteur de l’éducation, il existe à la fois des arrangements locaux et des matières locales. Si, dans le projet de loi les termes « ententes particulières » visaient uniquement les arrangements locaux, soit les sujets sur lesquels les parties nationales conviennent à chaque négociation d’adaptations possibles au palier local, nous n’aurions pas les mêmes craintes.

L’article 24 du projet de loi n° 100, qui prévoit des ententes particulières au palier local, si et seulement si les parties nationales le permettent, ne nous rassure aucunement, en ce qu’il englobe les arrangements locaux, mais aussi les matières locales existantes. Dans les faits, nous croyons que les ententes particulières deviendraient, par nécessité, multiples au fil des ans et que l’on risquerait fort de se retrouver, à terme, avec les mêmes matières locales, sans les protections actuelles cependant.

De plus, l’article 35 précise que les ententes particulières ne pourraient donner lieu à aucun différend. Pourtant, dans le mémoire soumis au Conseil des ministres par madame Sonia LeBel, ministre responsable de l’Administration gouvernementale et présidente du Conseil du trésor, on peut lire qu’une modernisation est requise, que les règles en vigueur ne répondent plus aux réalités d’aujourd’hui et que ce constat est renforcé par la contestation syndicale de leur constitutionnalité, vu l’interdiction du droit de grève sur la négociation des salaires et sur les dispositions locales. Dans cet esprit, on ne saurait accepter que les ententes dites particulières, celles négociées par les acteurs locaux, se retrouvent encore privées du droit de grève, droit fondamental et nécessaire pour atteindre un meilleur équilibre patronal/syndical dans la négociation de conditions de travail décentes pour les salariés.

Enfin, l'article 37 propose de mettre fin aux « ententes particulières » au plus tard 60 jours après la signature de la convention nationale, ce qui changerait totalement la portée des ententes que nous détenons actuellement sur les 29 matières mentionnées ci-avant. Tel que déjà indiqué, ces matières locales ont cours tant et aussi longtemps que les parties locales ne les modifient pas. Soulignons toutefois que, compte tenu de l'interdiction d'exercer le droit de grève ou de lock-out sur ces matières locales, en vertu de la Loi 37 en vigueur, les négociations locales s'avèrent plutôt rares et plutôt difficiles. Un différend rendu possible sur ces matières locales permettrait assurément aux parties de les actualiser sur une base plus fréquente et avec un meilleur équilibre du rapport de force.

3- Nos recommandations

En conclusion, nous soumettons que le projet de loi n° 100 doit :

- maintenir le palier local de négociation pour le secteur de l'éducation, en y intégrant le droit de grève et en s'inspirant de législations en vigueur dans d'autres provinces canadiennes qui divisent les sujets de négociation en deux paliers, soit le national et le local ;
- inclure des dispositions qui maintiennent les droits actuellement contenus aux ententes locales, malgré toute modification au régime de négociation, jusqu'à leur renégociation au palier local.