

## La négociation de politiques institutionnelles

**D**e plus en plus, les employeurs tendent à outrepasser la négociation collective et à imposer des conditions d'emploi nouvelles ou modifiées par le biais de politiques institutionnelles. Ces politiques portent sur des questions aussi variées que l'application du règlement antitabac et la confidentialité des communications électroniques. Elles se divisent en deux grandes catégories : 1) les politiques qui semblent transcender la convention collective du fait de préciser des fonctions qui n'y sont pas décrites et 2) les politiques qui neutralisent ou chevauchent les conditions d'emploi prévues dans la convention collective.

Les deux types de politiques font échec à l'association de personnel universitaire en tant qu'agent de négociation exclusif et sont potentiellement dangereuses à deux égards si on ne fait rien pour les contrecarrer. D'une part, si l'association tolère leur mise en oeuvre sans exprimer son mécontentement, elle pourrait laisser entendre qu'elle consent à leur adoption et risque de se voir refuser par un arbitre la possibilité de les remettre en question plus tard. D'autre part, en général, garder le silence favorise chez l'employeur l'habitude de contourner les pourparlers avec l'association : il est nettement plus simple de proclamer une politique que d'obtenir les mêmes changements par voie de négociation.

La meilleure façon de se protéger consiste à négocier un article qui limite la portée des politiques institutionnelles. Voici les dispositions que devrait comprendre un tel article :

- un énoncé affirmant qu'aucune politique ne peut être mise en vigueur si elle crée ou modifie des conditions d'emploi sans le consentement de l'association de personnel universitaire;
- la reconnaissance explicite du droit de recours aux griefs et à l'arbitrage dans le cas des politiques en cause et de leur application;
- la reconnaissance du fait que toute mesure disciplinaire découlant des politiques et de leur application doit être prise conformément aux procédures et, le cas échéant, aux mesures disciplinaires décrites dans l'article relatif à la discipline;
- enfin, l'affirmation que toute politique doit être conforme aux modalités de la convention et respecter les procédures établies.

Le fait de déclarer qu'aucune politique nouvelle touchant les conditions d'emploi ne peut être mise en oeuvre sans le consentement des parties protège l'association de personnel universitaire à titre d'agent négociateur exclusif. L'expression *conditions d'emploi* comprend normalement ce qui est décrit ailleurs dans la convention collective ou le plan spécial, ainsi que toute fonction ou responsabilité nouvelle découlant d'une politique.

La convention de la University of Victoria Faculty Association contient un article sur les nouvelles politiques et procédures :

7.4

*New Policies and Procedures*

*The University will not adopt new policies or procedures that affect the terms and conditions of employment of Members, as defined in this Agreement, without the prior agreement of the Association<sup>1</sup>.*

La reconnaissance du droit de recours aux griefs et à l'arbitrage dans le cas des politiques institutionnelles est nécessaire pour protéger les membres de tout abus dans la mise en application d'une politique et pour protéger le recours juridique de l'association de personnel universitaire en cas d'abus. La convention collective devrait reconnaître explicitement le droit de l'association de déposer un grief au nom de ses membres ou en son propre nom lorsqu'une politique de l'employeur est administrée ou appliquée de façon injuste. Si l'employeur reconnaît que ce droit demeure intact en ce qui concerne les politiques du collège ou de l'université, il sera moins porté à tenter de contourner la négociation collective.

Reconnaître que l'article de la convention collective relatif à la discipline doit régir toute mesure disciplinaire découlant de l'application de politiques institutionnelles est nécessaire pour protéger les membres de sanctions de l'employeur qui seraient officieuses, plus sévères ou dépourvues de la protection que procurent la justice naturelle et les procédures établies. La convention collective doit préciser que toute mesure disciplinaire prise à l'égard d'un membre de l'association doit être assujettie à l'article de la convention portant sur la discipline.

L'Université du Manitoba a combiné en un même article les considérations disciplinaires et la nécessité de négocier les politiques. Ainsi, plutôt que d'invoquer l'article relatif à la discipline, ce libellé empêche l'employeur de mettre en oeuvre des politiques qui pourraient avoir des incidences disciplinaires :

4.4

*For greater certainty, but without restricting the generality of the protections in this article provided for Members and the Association, this article precludes the University from:*

4.4.1

*establishing any new guidelines, by-laws or policies or changing any existing guidelines, by-laws or policies where the policy has disciplinary consequences for Members or which affect the rights, duties, and responsibilities of Members as set forth in sections 17.A.1, 19.A.2 and 34.1, without previously consulting the Association<sup>2</sup>.*

---

<sup>1</sup>The Framework Agreement between the University of Victoria Faculty Association and the University of Victoria (2004-2008)

<sup>2</sup>Collective Agreement between the University of Manitoba and the University of Manitoba Faculty Association (2007-2010)

On retrouve dans les conventions collectives de l'Université d'Ottawa et de l'Université Queen's un libellé encore plus percutant, qui fait de la conformité à l'ensemble de la convention collective une condition de toute mesure disciplinaire découlant d'une politique de l'université.

Libellé pour l'Université d'Ottawa :

39.1.3

*Un membre ne peut pas être l'objet d'une mesure disciplinaire pour manquement à un règlement, à moins que ce règlement:*

*(a) soit raisonnable et n'aillent pas à l'encontre des dispositions de la présente convention; et*

*(b) ait été promulgué et diffusé par les autorités compétentes<sup>3</sup>.*

Libellé pour l'Université Queen's :

20.1.4

*A Member may not be disciplined for violation of a rule, regulation or instruction unless that rule, regulation or instruction has been promulgated and communicated by the appropriate authority, and does not violate this Agreement<sup>4</sup>.*

Enfin, un énoncé doit préciser que toute politique doit être conforme aux modalités de la convention collective et respecter les procédures établies ainsi que la justice naturelle. Un tel article l'emporterait sur les politiques touchant les conditions d'emploi et permettrait l'harmonisation générale des politiques accessoires, d'une part, et du milieu de travail défini dans la convention collective, d'autre part. Des dispositions de cette nature font souvent partie des énoncés sur les droits de la direction, où l'on cherche à fixer des paramètres pour ces droits afin qu'ils respectent l'esprit du reste de la convention ou du plan.

L'article de la convention collective de la Faculty Association of the University of St. Thomas qui porte sur les droits de la direction s'étend aux politiques de l'employeur :

2.10.3

*Where an Employer policy conflicts with, is inconsistent with, or interferes with any of the terms and conditions of this Collective Agreement, this Agreement shall be followed<sup>5</sup>.*

---

<sup>3</sup>Collective Agreement between the University of Ottawa and the Association of Professors of the University of Ottawa (2004-2008)

<sup>4</sup>The Collective Agreement between Queen's University Faculty Association and Queen's University at Kingston (2005-2008)

<sup>5</sup>The Collective Agreement between St. Thomas University and the faculty Association of the University of St. Thomas (2003-2007)

## **Conclusion**

L'association de personnel universitaire doit protéger ses membres de toute tentative de l'employeur d'adopter, sans passer par la négociation collective, des politiques qui touchent les conditions d'emploi. Par le fait même, l'association protège également ses droits comme agent de négociation exclusif.