

Rapport de médiation

Donald Tremblay

Médiateur

Direction de la médiation, de la
conciliation et des services de
relations du travail

Secteur du travail

Montréal, le 26 septembre 2020

Secteurs public et parapublic

Différend entre :

COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR LES
COMMISSIONS SCOLAIRES ANGLOPHONES (CPNCA)

-et-

SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
PROFESSIONNELS-LES ET DE BUREAU
(SEPB - CTC - FTQ)

(AM-1003-0318, AM-1003-0319 et AM-1003-0334)

Travail, Emploi
et Solidarité sociale

Québec 

PRÉAMBULE

Le 17 juillet 2020, une demande de médiation formulée par la partie syndicale parvenait à la Direction de la médiation, de la conciliation et des services de relations du travail, conformément aux dispositions de l'article 46 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, L.R.Q. c. R-8.2.

Cette demande impliquait d'une part Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau - (CTC-FTQ), une organisation syndicale représentant le personnel de soutien des commissions scolaires anglophones répartis dans 3 accréditations et, d'autre part, Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones, agissant à titre de représentant patronal.

Le 28 juillet 2020, j'ai été nommé comme médiateur dans le présent dossier. C'est à ce titre que je dépose le présent rapport.

Comme il n'y a pas eu d'entente dans les délais impartis par la Loi, le présent rapport fait état des matières ayant fait l'objet d'un accord et celles faisant encore l'objet d'un différend.

LES PARTIES

Dans le cadre de cette médiation, le comité de négociation de la partie syndicale était composé des personnes suivantes :

Pierre Gérin-Roze, porte-parole
Marie-Claude Éthier, Conseil national du soutien scolaire
Kate Baldwin, présidente SEPB-577
Réda ait-Ali, SEPB-579

Pour sa part, le comité de négociation de la partie patronale était composé des personnes suivantes :

Marie-Claude Boudreault, porte-parole
Richard Duchemin, association des commissions scolaires anglophones du Québec

LE MANDAT DU MÉDIATEUR

Le mandat du médiateur, de même que la durée de ce mandat, sont précisés aux articles 46 et 47 de la Loi.

Art. 46 : « À la demande d'une partie, le ministre du Travail charge un médiateur de tenter de régler un différend sur les matières qui sont objet de stipulation négociée et agréée à l'échelle nationale à l'exception des salaires et échelles de salaire. »

Art. 47 : « À défaut d'entente après l'expiration d'une période de 60 jours de la date de sa nomination, le médiateur remet aux parties un rapport contenant ses recommandations sur le différend.

Ce rapport doit être rendu public à moins qu'une entente intervienne sur le différend.

La période prévue par le premier alinéa peut être prolongée avec l'accord des parties. »

Le présent rapport est soumis parce qu'il n'y a ni entente ni demande de prolongation de la médiation.

LA MÉDIATION

L'état des négociations au début de la médiation

Les négociations ont débuté le 11 novembre 2019, et les parties avaient tenu 16 rencontres de négociation avant la première rencontre de médiation. Ces rencontres ont servi à expliquer leurs positions initiales, à cerner les problématiques et à exprimer des orientations générales. Aucun règlement formel n'était intervenu tant au chapitre des demandes syndicales qu'à celui des demandes patronales.

La médiation

Le 20 août 2020, une première rencontre en présence des deux parties a d'abord permis au soussigné d'expliquer son rôle et de préciser son mandat. Par la suite, après avoir déposé la documentation pertinente, chacun des comités de négociation a eu l'opportunité de faire part de son analyse de la situation en faisant état de l'historique du dossier et des principaux enjeux de négociation. À partir des explications données par les représentants des parties, il ressort de cela que la négociation n'est pas en phase finale puisque les rencontres qui ont eu lieu ont surtout servi soit à cerner des problématiques ou à exprimer des orientations générales, soit à transmettre et expliquer certaines positions de départ. Et cette phase n'est toujours pas terminée.

À ce jour, des ententes sont intervenues sur les sujets suivants : période d'essai, congés spéciaux, mise à pied temporaire, critère de non-abolition de poste, poste vacant, protection salariale en service de garde, période minimale de travail lettre d'entente concernant les statuts d'emploi et lettre d'entente concernant la location de salle.

Les positions des parties au cours de la période de médiation

Il y a eu plusieurs rencontres durant la période de médiation dont une en présence du médiateur. Le principal sujet de discussion fut la mise à jour du dossier et des sujets à venir. Lors de cette rencontre de médiation, il a été convenu que la période de médiation se terminerait à la fin du délai de soixante (60) jours et qu'elle ne serait pas prolongée. Le processus de médiation prévu à la Loi ne peut à l'évidence s'avérer très utile à ce stade des pourparlers entre les parties.

LE BILAN

Précisons d'abord qu'il n'appartient pas au médiateur de statuer sur le bien-fondé ou sur la légalité des positions de l'une ou l'autre des parties, pas plus d'ailleurs qu'il n'a à porter jugement sur l'application des critères de « diligence » et de « bonne foi » que le Code du travail associe au processus normal de négociation collective. Il ne dispose d'aucun pouvoir en ces matières et ce n'est aucunement le rôle qui lui est dévolu par la Loi.

Le médiateur dispose de certains outils pouvant contribuer à l'avancement du dossier, mais compte tenu des positions des parties, il eût été prématuré de leur soumettre une recommandation.

Le soussigné ne saurait compléter le présent rapport sans remercier les parties et, plus particulièrement les porte-paroles, de leur collaboration.



Médiateur