

Rapport de médiation

Louise Létourneau

Médiatrice

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

Secteur du travail

Montréal, le 30 avril 2021

Secteurs public et parapublic

Différend entre :

COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR LES
COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONE (CPNCF)

-et-

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 5222 (SCFP-FTQ)

(AM-2001-0553, AM-2001-0552, AM-2001-0554)

*Travail, Emploi
et Solidarité sociale*

Québec 

PRÉAMBULE

Le 30 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 le Syndicat canadien de la fonction publique locale 5222 (SCFP-FTQ), une organisation syndicale représentant environ 805 membres répartis dans différents ministères et, d'autre part, le Conseil du trésor, agissant à titre de représentant patronal.

Le 5 août 2020, j'ai été nommée comme médiatrice 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 :

Madame Christine Montplaisir, porte-parole
Monsieur Guillaume Bégin, président SPPLRN
Madame Emmanuelle Bournival, vice-présidente SPPLRN
Monsieur Jean-François, vice-président par intérim, SPPLRN

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

Me François Perron, Porte-parole patronal
Madame Brigitte Simoneau du ministère de l'Éducation
Monsieur Mario Doyon du ministère de l'Éducation
Madame Marjorie Parent du ministère de l'éducation

LE MANDAT DE LA MÉDIATRICE

Le mandat de la médiatrice, 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

La médiation a débuté le 29 septembre et les parties avaient tenu une vingtaine de 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 29 septembre 2020, une première rencontre en présence des deux parties a d'abord permis à la soussignée 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. Du côté patronal, quatorze clauses ou sections étaient à modifier, alors que du côté syndical, il y avait des demandes sur le budget de perfectionnement, le télétravail, les contrats, la clause remorque, la période d'essai et les bénéficiaires pour les moins de six (6) mois. Ils ont également indiqué qu'ils désiraient collaborer pleinement à la démarche de médiation.

Les positions des parties au cours de la période de médiation

Il y a eu six (6) rencontres pendant la période de médiation, en présence de la médiatrice. Les principaux sujets de discussion furent sur les points importants pour les deux parties comme le télétravail, la clause remorque, mais principalement le budget de perfectionnement.

Au terme de la période de médiation, les parties ont demandé une prolongation. Il y a eu deux (2) autres rencontres, dont une (1) en présence de la médiatrice.

Cependant, compte tenu des mandats respectifs, il n'a pas été possible de convenir d'entente sur aucun des points pendant la période de médiation.

Les parties m'ont indiqué qu'elles souhaitent poursuivre la médiation, et ce, même si les délais de la Loi étaient expirés. En conséquence, mon rapport a été rédigé après la dernière rencontre, soit celle du 19 avril 2021.

LE BILAN

Précisons d'abord qu'il n'appartient pas à la médiatrice 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. Elle ne dispose d'aucun pouvoir en ces matières et ce n'est aucunement le rôle qui lui est dévolu par la Loi.

La médiatrice 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.

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



Louise Létourneau

Médiatrice