

Rapport de médiation

Diane Larouche

Médiatrice

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

Secteur du Travail

Montréal, le 10 septembre 2020

Secteurs public et parapublic

Différend entre :

COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR LA
COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK

-et-

FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN SCOLAIRE
(FPSS-CSQ)

(AM-2001-0931)

*Travail, Emploi
et Solidarité sociale*

Québec 

PRÉAMBULE

Le 26 juin 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 la Fédération du personnel de soutien scolaire, une organisation syndicale qui regroupe entre autres, un syndicat du secteur Kativik représentant quelque 300 personnes salariées au nord du Québec comptant potentiellement, des membres de 81 classes d'emploi différentes. Elle est affiliée à la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Et, d'autre part, le Comité patronal de négociation de la commission scolaire Kativik qui agit à titre de représentant patronal.

Le 7 juillet 2020, j'ai été nommé comme médiatrice dans le présent dossier. C'est à ce titre que je dépose le présent rapport.

LES PARTIES

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

Madame Marie-Claude Morin, co-porte-parole FPSS-CSQ
Monsieur François Beauchemin, co-porte-parole
Monsieur Larry Imbeault, président AENQ (non présent lors des deux rencontres)*

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

Monsieur Nicolas Payette, co-porte-parole
Monsieur Denis Daigle, co-porte-parole
Madame Hélène Coupal, représentante ministérielle (non présente lors des deux rencontres)*

* Les parties avaient convenu que la première et la dernière rencontre se feraient entre la médiatrice et les porte-paroles seulement.

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. »

C'est dans ce contexte que s'inscrit le présent rapport. Le différend n'est toujours pas réglé, la période de 60 jours est expirée et il n'y a pas eu d'entente entre les parties pour prolonger le processus de médiation.

LA MÉDIATION

L'état des négociations au début de la médiation

Les négociations ont débuté le 18 octobre 2019, et les parties avaient tenu dix (10) 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 9 juillet 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.

À partir des explications données par les représentants des parties, il ressort 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, aucune entente n'est intervenue sur quelque sujet de négociation que ce soit.

Les positions des parties au cours de la période de médiation

Il n'y a eu aucune rencontre entre les parties, avec ou sans médiateur, pendant la période de médiation. Conséquemment, il n'a pas été possible de convenir d'entente.

Lors de la dernière rencontre de médiation, le 1^{er} septembre 2020, il a été convenu que la période de médiation était terminée 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 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'elle 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 et du stade des pourparlers entre eux, 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.



Diane Larouche
Médiatrice