

# Rapport de médiation

Hervé Leblay

Médiateur

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 :

COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK

-et-

ASSOCIATION DES EMPLOYÉS DU NORD QUÉBÉCOIS  
(AENQ-CSQ)

(AR-1005-4455)

## **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 l'Association des employés du Nord québécois (CSQ), représentant environ 430 enseignants œuvrant sur le territoire du Nunavik, et d'autre part, le Comité patronal de négociation de la Commission scolaire Kativik.

Le 7 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 :

François Beauchemin, porte-parole  
Nathaly Castonguay, conseillère syndicale  
Daniel Charest, Membre du Comité exécutif de l'AENQ

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

Nicolas Payette, co-porte-parole  
Denis Daigle, co-porte-parole

## **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 17 octobre 2019, et les parties avaient tenu huit 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 10 juillet 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.

### **Les positions des parties au cours de la période de médiation**

Deux rencontres se sont tenues avec le médiateur pendant la période de médiation, soient les 10 juillet et 2 septembre 2020.

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.

## **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.



Hervé Leblay

Médiateur