

Rapport de médiation

Vincent Nadeau

Médiateur

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

Secteur du travail

Québec, le 5 janvier 2021

Secteurs public et parapublic

Différend entre :

COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COMMISSIONS
SCOLAIRES ANGLOPHONES (CPNCA)

- et -

FÉDÉRATION DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE
SERVICES PUBLICS CSN (FEESP-CSN)

Personnel de soutien

(AM-1003-0273 et AM-1005-3424)

Travail, Emploi
et Solidarité sociale

Québec 

PRÉAMBULE

Le 25 septembre 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 de la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP-CSN), une organisation syndicale représentant environ 30 000 membres répartis dans différentes commissions scolaires anglophones et, d'autre part, le Comité patronal de négociation des commissions scolaires anglophones (CPNCA), agissant à titre de représentant patronal.

Le 23 octobre 2020, j'ai été nommé comme médiateur 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 :

Monsieur Jean Favreau, porte-parole
Madame Annie Charland
Monsieur Jean-Marie Dionne
Madame Gabrielle Messier
Monsieur Gilbert Ducharme
Monsieur Sylvain Bastien
Monsieur Stéphane Nadeau

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

Madame Marie-Claude Boudreault, porte-parole;
Monsieur Richard Duchemin.

LE MANDAT DU MÉDIATEUR

Le mandat du médiateur, de même que la durée de ce mandat, est précisé 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 pas eu d'entente à l'intérieur du délai prévu.

LA MÉDIATION

L'état des négociations au début de la médiation

Les négociations ont débuté le 30 octobre 2019 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 23 octobre 2020, une première rencontre en visioconférence, en présence des deux parties, a permis au soussigné d'expliquer son rôle et de préciser son mandat. Puis, 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. Aucun règlement formel n'était intervenu, tant au chapitre des demandes syndicales qu'à celui des demandes patronales.

Les positions des parties au cours de la période de médiation

Il y a eu huit (8) rencontres en présence du médiateur pendant la période de médiation. Le principal sujet de discussion fut au niveau des différents ratios élèves versus personnel de soutien, en lien avec la charge de travail. Aussi, plusieurs discussions ont eu lieu au sujet du temps de préparation et d'organisation.

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.

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 aurait été prématuré de leur soumettre une recommandation.

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



Vincent Nadeau, médiateur