

Rapport de médiation

Julie Vigneault

Médiatrice

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

Secteur du travail

Montréal, le 5 janvier 2021

Secteurs public et parapublic

Différend entre :

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR ET LE COMITÉ
PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR LES CENTRES DE
SERVICES SCOLAIRES FRANCOPHONES (CPNCF)

- et -

LA FÉDÉRATION AUTONOME DE L'ENSEIGNEMENT (FAE)

(AM-2001-5295, AM-2001-5193, AM-1003-0211,
AM-1003-0155, AM-1002-9976, AM-1003-0248,
AM-1003-0289, AM-1003-0304, AM-1002-9940,
AM-2001-4422, AQ-1004-6071, AQ-1004-6070)

*Travail, Emploi
et Solidarité sociale*

Québec 

PRÉAMBULE

Le 29 octobre 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 autonome de l'enseignement, représentant environ 49 000 enseignantes et enseignants du préscolaire, du primaire, du secondaire, de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle, regroupés dans neuf (9) syndicats et œuvrant dans douze (12) centres de services scolaires et, d'autre part, le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones (CPNCF), agissant à titre de représentant patronal pour l'ensemble de ces centres de services.

Le 3 novembre 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 :

Maître Gaétan Lévesque, porte-parole
Monsieur Luc Ferland, vice-président aux relations du travail
Maître Marie-Andrée Bénard, conseillère au service des relations du travail
Madame Pascale Besner, conseillère au service des relations du travail
Madame Roxane Guay, enseignante, membre du comité de négociation
Madame Roxane Messier, enseignante, membre du comité de négociation

Pour sa part, le comité de négociation de la partie patronale était composé des personnes suivantes, quelques-unes d'entre elles n'étant présentes qu'à certaines rencontres, selon le sujet abordé :

Maître Jean-Claude Girard, porte-parole
Maître Geneviève Lapointe, porte-parole
Monsieur Éric Bouchard, représentant de la Fédération des centres de services scolaires du Québec (FCSSQ)
Monsieur Denis Bourbeau, représentant du ministère de l'Éducation (MEQ)
Monsieur Louis-Antoine Côté, représentant de la FCSSQ
Madame Christine Dorval, représentante du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT)
Madame Chantal Giasson, représentante du MEQ
Madame Catherine Gilbert, représentante du SCT
Madame Émilie Gosselin-Bergeron, représentante de la FCSSQ
Madame Nancy Thivierge, représentante du SCT

LE MANDAT DE LA MÉDIATRICE

Le mandat de la médiatrice, 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 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 9 octobre 2019 et les parties avaient tenu une cinquantaine de séances 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 propositions patronales.

La médiation

Notez que toutes les rencontres de médiation se sont déroulées en visioconférence, compte tenu de la situation sanitaire actuelle. Le 9 novembre 2020, une première rencontre en présence des deux parties a permis à la soussignée d'expliquer son rôle et de préciser son mandat. Ce même jour, ainsi que le 13 novembre suivant, j'ai rencontré l'un et l'autre des comités de négociation en rencontres séparées. Ainsi, après avoir déposé la documentation pertinente, chacun 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 deux parties ont mentionné des enjeux au sujet de l'aménagement de la tâche. D'autres enjeux ont été mentionnés, notamment la composition de la classe pour le syndicat et l'amélioration de la stabilité du personnel pour l'employeur. 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 douze (12) séances pendant la période de médiation. Lors de ces séances, cinq (5) sujets différents ont été abordés, dont celui de l'aménagement de la tâche qui a occupé près de la moitié des rencontres. Dans un premier temps, les parties ont poursuivi l'exercice d'expliquer leurs positions initiales et d'exprimer des orientations générales. Par la suite, quelques dépôts et propositions ont été faits sur des sujets précis. De plus, compte tenu des mandats respectifs et pour permettre de progresser dans la recherche de solutions, le mode exploratoire a été utilisé pour traiter certains enjeux.

Cependant, compte tenu du contexte de la présente négociation et des mandats respectifs, il n'a pas été possible de convenir d'entente sur aucun des points pendant la période de mon mandat.

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 du nombre de demandes et propositions toujours en litige et des positions des parties, il aurait été prématuré de leur soumettre une recommandation.

Je tiens à souligner l'engagement de l'ensemble des participants et l'écoute dont ils ont su faire preuve. Je ne saurais compléter le présent rapport sans les remercier, et plus particulièrement les porte-parole, pour leur collaboration tout au long de mon mandat.



Julie Vigneault, médiatrice