

Rapport de médiation

Dany Cayouette

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 POUR LES
CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES FRANCOPHONES
(CPNCF)

- et -

SYNDICATS D'EMPLOYÉES ET D'EMPLOYÉS DE SOUTIEN
DES COMMISSIONS SCOLAIRES FRANCOPHONES DU
QUÉBEC (FEESP-CSN)

(AQ-1004-6046 - AQ-1004-5991 - AQ-1004-5978
AM-1003-0235 - AM-1005-3739 - AM-1002-9886
AM-1002-9885 - AM-1002-9907 - AM 1003-0209
AM-1002-9899 - AM-1003-0266 - AM-1003-0264
AM-1003-0265 - AM-1002-9932 - AM-1002-9933
AQ-1004-5983 - AQ-1004-5981 - AQ-1004-5982
AQ-1004-5984 - AQ-1004-6114 - AQ-1004-6088
AQ-1004-6089 - AQ-1004-6619 - AQ-1004-6087
AQ-1004-5913 - AQ-1004-5914 - AM-1002-9891
AM-1002-9888 - AM-1003-0267 - AM-1003-0236
AM-1003-0256 - AM-1005-5687 - AM-2001-0658
AM-1002-9912 - AQ-1004-5979 - AQ-1004-6108)

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 d'employées et d'employés de soutien des commissions scolaires francophones du Québec (FEESP-CSN) et d'autre part le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones (CPNCF).

Le 26 octobre 2020, j'ai été nommé comme médiateur dans le ce 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
Monsieur Gilbert Ducharme
Madame Gabrielle Messier
Monsieur Stéphane Nadeau
Monsieur Sylvain Bastien
Monsieur Jean-Marie Dionne
Madame Annie Charland

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

Monsieur Roger Lacasse
Madame Élise Gagné
Monsieur Rénaud Dufour

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 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 30 octobre 2019 et les parties se sont rencontrées sur une base régulière, avant la première rencontre de médiation. Ces rencontres ont servi à expliquer leurs positions initiales, à cerner les problématiques, à exprimer des orientations générales et à établir les priorités de chacun. Aucun règlement formel n'était intervenu, tant au chapitre des demandes syndicales qu'à celui des demandes patronales.

La médiation

Le 26 octobre 2020, une première rencontre en visioconférence avec les deux parties a d'abord permis au soussigné d'expliquer son rôle et de préciser son mandat. Par la suite, 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, des principaux enjeux de négociation et d'exposer son mandat.

Les positions des parties au cours de la période de médiation

Il y a eu neuf (9) rencontres pendant la période de médiation, toutes en visioconférence. Les principaux sujets de discussion furent la planification des effectifs, la surcharge de travail, les mouvements de main-d'œuvre, la précarité d'emploi et la flexibilité de l'organisation. Il a également été question de comités de travail.

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.



Dany Cayouette, médiateur