

# Rapport de médiation

Hervé Leblay  
Médiateur

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

Secteur des relations du travail

Montréal, le 31 juillet 2023

Secteurs public et parapublic

Différend entre :

Commission scolaire Kativik

et

Association des employés du Nord québécois (CSQ)

(AM-2001-0931)

## PRÉAMBULE

Le 18 mai 2023, une demande de médiation formulée par la partie syndicale a été envoyée 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 (RLRQ, c. R-8.2) (Loi).

Cette demande concernait, d'une part, l'Association des employés du Nord québécois (CSQ), une organisation syndicale représentant environ cinq cent cinquante (550) membres œuvrant au sein de la Commission scolaire Kativik et, d'autre part, le Comité patronal de négociation pour la commission scolaire Kativik (CPNCSK), agissant à titre de représentant patronal.

Le 29 mai 2023, 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 prévus par la Loi, le présent rapport fait état des matières ayant fait l'objet d'un accord et de 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 :

- Monsieur François Beauchemin, puis madame Marie-Claude Morin, porte-parole;
- Monsieur Larry Imbeault, président du syndicat et membre du comité de négociation;
- Monsieur Émile Tremblay, membre du comité de négociation.

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

- M<sup>e</sup> Nicolas Payette, porte-parole;
- Monsieur Hugo Couillard, co-porte-parole;
- Madame Héléne Coupal, membre du comité de négociation.

## LE MANDAT DU MÉDIATEUR

Le mandat du médiateur de même que la durée de son 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 que les parties n'ont conclu ni entente ni accord pour prolonger la période de médiation.

## LA MÉDIATION

### L'état des négociations au début de la médiation

Les négociations ont débuté le 31 octobre 2022. Les parties avaient tenu six (6) rencontres de négociation avant la première rencontre de médiation. Ces rencontres leur avaient permis d'expliquer leurs positions initiales, de cerner les problématiques soulevées et de s'exprimer sur des orientations générales.

### La médiation

Le 9 juin 2023, 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, chacun des comités de négociation a eu l'occasion de faire part de son analyse de la situation en faisant état de l'historique du dossier et des principaux enjeux de négociation.

Au cours de la période de médiation, une autre rencontre s'est tenue le 16 juin 2023, au cours de laquelle les parties ont continué à expliquer leurs dépôts respectifs et ont précisé leurs positions sur plusieurs enjeux.

Cependant, compte tenu de l'état d'avancement des travaux et des mandats respectifs, il n'a pas été possible de convenir d'une entente formelle sur aucun des points discutés 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 de 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. Ce n'est aucunement le rôle que la Loi lui confère.

Le médiateur disposait de certains outils qui auraient pu 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 soumettre le présent rapport sans remercier les parties, et plus particulièrement les porte-parole, pour leur collaboration.



Hervé Leblay  
Médiateur