

Rapport de médiation

Vincent Nadeau

Médiateur

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

Secteur des relations du travail

Québec, le 1^{er} août 2023

Secteurs public et parapublic

Différend entre :

Comité patronal de négociation pour les centres de services
scolaires francophones (CPNCF)

et

Fédération des employées et employés de services publics
(FEESP-CSN)

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

Ministère
du Travail

Québec 

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, la Fédération des employées et employés de services publics (FEESP-CSN), une organisation syndicale représentant environ trente-cinq mille (35 000) membres répartis dans différents ministères, et, d'autre part, le Comité patronal de négociation pour les centres de services scolaires francophones (CPNCF), agissant à titre de représentant patronal.

Le 1^{er} juin 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 Marc-André Blais, porte-parole;
- Madame Annie Charland, présidente;
- Madame Audrey Larouche, vice-présidente;
- Madame Jacinthe Leduc, vice-présidente aux finances;
- Madame Andrea Di Tomaso, représentante anglophone;
- Monsieur Jan-Mark Dufour, secrétaire général.

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

- Monsieur Christophe Loyer et madame Christelle Leblanc, porte-parole;
- Madame Marie-Pier Vadnais, représentante de la Fédération des centres de services scolaires du Québec (FCSSQ);
- Madame Ana Ferreira, représentante du ministère de l'éducation;
- Monsieur Charles-Hugo Trudel, représentant du Secrétariat du Conseil du trésor.

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 28 octobre 2022. Les parties avaient tenu treize (13) 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 1^{er} 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, après avoir déposé sa documentation pertinente, 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. En rencontre plénière, les parties se sont échangé des explications concernant certaines de leurs demandes. De plus, des pièces justificatives ont été déposées.

Au terme de la séance de médiation du 1^{er} juin 2023, un calendrier de rencontres a été arrêté. Il a été décidé que les rencontres se tiendraient en quasi-alternance entre Québec et Montréal. En outre, une entente est intervenue entre les parties quant aux règles de fonctionnement à observer lors des prochaines rencontres.

Le calendrier des rencontres, après la première rencontre du 1^{er} juin 2023, a été le suivant :

- 8 juin 2023 : rencontre de médiation;
- 14 juin 2023 : rencontre de médiation;
- 21 juin 2023 : rencontre en direct;
- 29 juin 2023 : rencontre en direct;
- 5 juillet 2023 : rencontre de médiation;
- 7 juillet 2023 : rencontre de médiation;
- 14 juillet 2023 : rencontre de médiation.

Les positions des parties au cours de la période de médiation

Au cours de la période de médiation, les parties n'ont pas été en mesure de régler les points en litige et le dossier est resté inchangé.

Afin de faciliter les échanges ainsi que dans une optique d'efficacité, les parties ont convenu de regrouper leurs demandes des parties sous huit (8) blocs distincts. Les voici :

- Formation et développement des compétences.
- Relations entre les parties.
- Mouvement de personnel et sécurité d'emploi.
- Organisation du travail.
- Statuts et avantages corrélatifs.
- Conditions de travail.
- Santé et sécurité / Assurance salaire.
- Fin de la négociation.

Compte tenu de leurs mandats respectifs, il n'a pas été possible de convenir d'une entente sur l'ensemble 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 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.



Vincent Nadeau
Médiateur