

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 7 août 2023

Secteurs public et parapublic

Différend entre :

Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires
anglophones (CPNCA)

et

Syndicat des employées et employés professionnels-les et de
bureau

(AM-1003-0261, AM-1003-0200, AM-1003-0219,
AM-1003-0198, AQ-1004-6100)

**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, l'Union des employés et employées de service – section locale 800 (UES 800-FTQ), une organisation syndicale représentant environ mille deux cents (1 200) membres travaillant au sein de plusieurs commissions scolaires anglophones, et, d'autre part, le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA), agissant à titre de représentant patronal.

Le 7 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 :

- Madame Jacqueline Ancaes, porte-parole;
- Monsieur Jules Dugré, membre du comité de négociation;
- Monsieur Christopher Williamson, membre du comité de négociation.

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

- Madame Marie-Claude Boudreault, porte-parole;
- Madame Ariane Constant, 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 19 octobre 2022. Les parties avaient tenu quatorze (14) 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 20 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, des rencontres se sont tenues les 29 juin et 13 juillet 2023, au cours desquelles 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 en discussion 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