

Rapport de médiation

Julie Vigneault

Médiatrice

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

Secteur des relations du travail

Montréal, le 24 juillet 2023

Secteurs public et parapublic

Différend entre :

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

et

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-1004-6070, AQ-1004-6071)

Ministère
du Travail

Québec 

PRÉAMBULE

Le 10 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 autonome de l'enseignement (FAE), une organisation syndicale représentant environ soixante-six mille (66 000) membres, soit des 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 répartis dans treize (13) centres de services scolaires, et, d'autre part, le Conseil du trésor, agissant à titre de représentant patronal.

Le 24 mai 2023, 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 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 :

- M^e Nicolas Houle-Gingras, porte-parole sectoriel;
- M^e Marie-Andrée Bénard, porte-parole intersectoriel;
- Madame Annie-Christine Tardif, enseignante libérée pour la négociation;
- Monsieur Daniel Gauthier, vice-président à la négociation;
- Madame Pascale Besner, conseillère en relations de travail;
- Madame Roxane Guay, enseignante libérée pour la négociation.

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

- M^e Geneviève Lapointe, co-porte-parole;
- M^e Josée Gervais, co-porte-parole;
- Madame Christine Dorval, représentante du Bureau de négociation gouvernemental (SCT);
- Monsieur Éric Bouchard, représentant de la Fédération des centres de services scolaire du Québec;
- Monsieur Jean-François Roussel, représentant du ministère de l'Éducation;
- Madame Nydia Morin-Rivest, représentante du Bureau de négociation gouvernemental (SCT);
- M^e Raphaëlle Chabot-Fournier, représentante de la CPNCF;
- Madame Sophie Girard, représentante du Bureau de négociation gouvernemental (SCT).

LE MANDAT DE LA MÉDIATRICE

Le mandat de la médiatrice 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 qu'il n'y a eu ni entente ni demande de prolongation de la période de médiation.

LA MÉDIATION

L'état des négociations au début de la médiation

Les négociations ont débuté le 27 octobre 2022. Les parties avaient tenu seize (16) 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 24 mai 2023, une première rencontre en présence des deux parties a d'abord permis à la soussignée 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. Les comités ont également indiqué qu'ils désiraient collaborer pleinement à la démarche de médiation.

Au terme de la séance de médiation, un calendrier de rencontres a été établi, les rencontres devant se tenir en alternance à Montréal et à Québec.

Les positions des parties au cours de la période de médiation

Par la suite, dix (10) rencontres de médiation ont eu lieu. Les parties ont convenu d'un mode de fonctionnement par blocs de discussion. Elles ont priorisé deux sujets pour commencer les échanges, soit le bloc « composition de la classe, services et modèles de soutien » et le bloc « rémunération, précarité et attraction-rétention », qui ont été abordés à tour de rôle tout au long de la médiation. Compte tenu des mandats respectifs et pour permettre de progresser vers la recherche de solutions, les parties ont convenu, après avoir été dûment mandatées, de continuer les discussions en mode exploratoire. Plusieurs présentations ont été faites par l'une et l'autre des parties afin d'expliquer les problématiques ainsi que les préoccupations et de soumettre des pistes de solutions aux points en discussion.

Cependant, en raison de l'état d'avancement des travaux et des mandats respectifs, il n'a pas été possible de convenir d'une entente formelle sur les points en discussion pendant la période de médiation et les parties ne se sont pas entendues sur la prolongation de la médiation.

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. Ce n'est aucunement le rôle que la Loi lui confère.

La médiatrice disposait de certains outils pouvant contribuer à l'avancement du dossier, mais, compte tenu des positions des parties, il était prématuré de leur soumettre une recommandation.

La soussignée ne saurait soumettre le présent rapport sans remercier les parties et plus particulièrement les porte-parole pour leur collaboration.



Julie Vigneault
Médiatrice