

**Gouvernement du Québec
Secrétariat du Travail
Direction générale des relations du travail**

RAPPORT DE MÉDIATION

DANS LE DIFFÉREND

ENTRE

LE MINISTÈRE DE LA FAMILLE

ET

**LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX-
CSN**

SOU MIS PAR

HERVÉ LEBLAY, MÉDIATEUR

MONTRÉAL, LE 24 mars 2015

PRÉAMBULE

Le 1^{er} décembre 2014 une demande de médiation formulée par la partie syndicale parvenait au ministère du Travail, conformément aux dispositions de l'article 38 de la *Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et le régime de négociation d'une entente collective les concernant, L.R.Q. c. R-24.0.1*

Cette demande impliquait d'une part une organisation syndicale représentant environ 1500 responsables de service de garde en milieu familial, réparties sur l'ensemble du territoire du Québec, d'autre part, le ministère de la Famille, en tant qu'organisme subventionneur.

Le 2 décembre 2014, suite aux instructions reçues de monsieur Sam Hamad, alors ministre du Travail du Québec, j'ai été désigné comme médiateur dans le présent dossier. C'est à ce titre que je dépose le présent rapport.

LES PARTIES EN PRÉSENCE

Dans le cadre de cette médiation, le comité de négociation de la partie syndicale était composé des personnes suivantes :

Claude Bosset, conseiller syndical et porte-parole

Lucie Longchamps, représentante du syndicat

Chantal Racicot, représentante du syndicat

Pour sa part, le comité de négociation du ministère de la Famille était composé des personnes suivantes :

Pierre Pilote, porte-parole

Patrick Dufresne, conseiller en relations du travail,

Karine Bergeron, conseillère en relations du travail,

Thiago Diniz, conseiller en relations du travail.

LE MANDAT DU MÉDIATEUR

Le mandat du médiateur, de même que la durée de ce mandat, sont précisés aux articles 38 à 41 de la Loi :

Art. 38 : Une partie peut demander au ministre du Travail de désigner un médiateur.

Art. 39 : Le médiateur tente d'amener les parties à un accord. Les parties sont tenues d'assister à toute réunion à laquelle le médiateur les convoque.

Art. 40: Le médiateur a 60 jours pour amener les parties à s'entendre. Le ministre du Travail peut, à la demande du médiateur, prolonger la période de médiation d'au plus 30 jours.

Art. 41 : À défaut d'entente à l'expiration de la période de médiation, le médiateur remet aux parties et au ministre du Travail un rapport dans lequel il indique les matières qui ont fait l'objet d'un accord et celles faisant encore l'objet d'un différend. Il peut également y énoncer ses commentaires. Le ministre du Travail rend public ce rapport.

C'est dans ce cadre que s'inscrit le présent rapport.

LA MÉDIATION

a) l'état des négociations au début de la médiation

Les parties au dépôt de documents faisant état des dernières propositions de part et d'autre, soit le dépôt global MF16 du ministère daté du 5 novembre 2014 et la contre proposition syndicale du 11 novembre.

De nombreux sujets normatifs avaient été réglés par les parties avant la médiation. Restaient en litige principalement des questions monétaires. Le ministère négociait à l'intérieur d'un cadre monétaire commun aux différentes tables de négociation. Le syndicat pour sa part avait des demandes spécifiques, ainsi qu'un objectif d'harmoniser les conditions de travail avec l'emploi-repère cible, l'éducatrice de CPE non qualifiée.

b) la médiation

Quatre séances de médiation se sont tenues les 16 décembre 2014, 21 et 28 janvier 2015 et 6 février 2015.

La première a été consacrée à la présentation du processus de médiation, puis à une présentation conjointe de l'état des négociations. La suite de la rencontre a été consacrée à s'assurer d'une compréhension commune entre les parties au regard de quelques aspects techniques de l'entente, ainsi que sur le mode de calculs de certains éléments des subventions.

Les deux rencontres suivantes ont été l'occasion pour les parties de déposer et de discuter de propositions globales visant à en arriver à un règlement.

La dernière rencontre, le 6 février 2015 a été l'occasion pour les parties d'effectuer des retours permettant de régler plusieurs clauses, puis de faire le

constat qu'avec les mandats détenus par les deux parties, une entente sur l'ensemble des points serait impossible à ce stade. La liste des points réglés en médiation a été constatée et celle des sujets demeurant en litige, confirmée.

LE BILAN

a) liste des articles réglés en médiation

Article 5.16

Article 5.17

Article 13.05

Article 13.07 (13.06 MF) : nombre maximum de jour d'occupation

Article 13.09 MF

Article 13.24 MF

Article 14 : Absence de prestation de service non subventionnée

Lettre d'entente sur les libérations pour activités associatives

Lettre d'entente sur la formation continue et le perfectionnement

Lettre d'entente sur le processus de règlement des différends

Comité mixte sur les règles de fonctionnement et les pratiques en milieu familial

a) liste des points faisant encore l'objet d'un différend

Article 5xx du document syndical (maintien de la subvention en cas de départ inopiné d'un enfant)

Article 7.02 (invalidité physique)

Article 8 (Régime d'assurances collectives et protections sociales)

Article 13.09 (13.08 MF) (valeur de la subvention)

Article 13.10 (majoration de la subvention pour 2013-14)

Article 13.11 (majoration de la subvention pour 31 mars 2014)

Article 13.11 MF (Ajout d'une journée APSS le 26 décembre)

Article 13.12 (majoration de la subvention pour 31 mars 2015)

Article 13.14 (compensation monétaire pour APSS)

Article 13.16 (compensation en cas de suspension)

Article 13.18 MF (valeur des retenues pour APSS)
Article 13.20 (pourcentage de retenues pour APSS)
Article 13.21 (13.19 MF) (versement de l'APSS)
Article 13.22 MF (clause remorque)
Article 13.24 (13.21 MF) (allocations supplémentaires)
Article 13.25 (13.22 MF) (majoration de l'allocation supplémentaire)
Article 13.26 (correctifs apportés par la RSG)
Article 13.27g (13.23 g MF) : détail de la subvention protections sociales
Article 16 (rétroactivité)
Article 17 (dispositions diverses et transitoires)
Article 18 (entrée en vigueur et durée de l'entente)
Annexe 3 Avis de libération
Annexe 4 Avis de mésentente
Annexe 5 Lieux des séances d'arbitrage et médiation
Annexe 6 Ventilation de la subvention par jour d'occupation
Matières non arbitrables et exclues de l'entente collective, mais y apparaissant à titre informatif
Convention d'aide financière

CONCLUSION

À l'issue de la période de 60 jours, le différend n'est pas réglé. Selon l'évaluation du soussigné une prolongation de 30 jours ne serait pas de nature à permettre de clore la négociation.

Les sujets demeurant en litige sont essentiellement des clauses monétaires ou à incidence monétaire, et les mandats respectifs des parties ne permettent pas d'en arriver à une entente à ce stade. Dans une telle situation, il serait hasardeux de formuler quelque recommandation que ce soit au regard du différend.

Il incombe cependant au soussigné de rapporter les progrès accomplis au cours de son intervention dans la résolution du différend opposant les parties, pour régler certaines clauses et clarifier plusieurs enjeux de fond.

Par ailleurs, il importe également de souligner que l'échec de la médiation ne saurait d'aucune façon être imputable aux membres des comités de négociation. Le soussigné ne saurait compléter le présent rapport sans remercier autant les porte-parole que les membres des deux comités de négociation pour leur disponibilité et leur collaboration tout au long du processus de médiation.



Hervé Leblay, médiateur



© Éditeur officiel du Québec

À jour au 1er décembre 2014
Ce document a valeur officielle.

chapitre R-24.0.1

LOI SUR LA REPRÉSENTATION DE CERTAINES PERSONNES RESPONSABLES D'UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU FAMILIAL ET SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION D'UNE ENTENTE COLLECTIVE LES CONCERNANT

CHAPITRE I CHAMP D'APPLICATION

1. La présente loi s'applique aux personnes responsables d'un service de garde en milieu familial dont les services de garde sont subventionnés en vertu de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance (chapitre S-4.1.1) et aux associations qui les représentent.

La présente loi ne s'applique pas aux personnes qu'elles embauchent pour les assister ou les remplacer.

2009, c. 36, a. 1.

CHAPITRE II DROIT D'ASSOCIATION

SECTION I RECONNAISSANCE D'UNE ASSOCIATION DE PERSONNES RESPONSABLES D'UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU FAMILIAL

2. Toute personne responsable d'un service de garde en milieu familial a droit d'appartenir à une association de personnes responsables de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration.

2009, c. 36, a. 2.

3. A droit à la reconnaissance, par la Commission des relations du travail instituée en vertu de l'article 112 du Code du travail (chapitre C-27), l'association de personnes responsables qui satisfait aux conditions suivantes:

1° elle est un syndicat professionnel au sens de la Loi sur les syndicats professionnels (chapitre S-40) ou une association dont l'objet est similaire à celui d'un tel syndicat;

2° elle remplit, quant à la représentation des personnes responsables dans un territoire, les conditions prévues à la présente loi;

3° elle remplit les autres conditions prévues à la présente loi.

Aux fins de la présente loi, un «territoire» désigne un territoire attribué en vertu de l'article 44 de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance (chapitre S-4.1.1).

2009, c. 36, a. 3.

4. Une association de personnes responsables ne peut être reconnue que si ses règlements prévoient:

40. Le médiateur a 60 jours pour amener les parties à s'entendre. Le ministre du Travail peut, à la demande du médiateur, prolonger la période de médiation d'au plus 30 jours.

2009, c. 36, a. 40.

41. À défaut d'entente à l'expiration de la période de médiation, le médiateur remet aux parties et au ministre du Travail un rapport dans lequel il indique les matières qui ont fait l'objet d'un accord et celles faisant encore l'objet d'un différend. Il peut également y énoncer ses commentaires. Le ministre du Travail rend public ce rapport.

2009, c. 36, a. 41.

42. Les parties peuvent conjointement demander au ministre du Travail de soumettre un différend à un arbitre. Elles conviennent préalablement des limites à l'intérieur desquelles l'arbitre doit rendre sa décision. Les articles 75 à 93, 103 et 139 à 140 du Code du travail (chapitre C-27) s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

2009, c. 36, a. 42.

43. Une entente collective doit être d'une durée déterminée d'au moins un an et, s'il s'agit d'une première entente, d'au plus trois ans.

Est présumée en vigueur pour la durée d'une année l'entente collective qui ne comporte pas de terme fixe et certain.

2009, c. 36, a. 43.

44. Les dispositions d'une entente collective continuent de s'appliquer, malgré son expiration, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle entente.

2009, c. 36, a. 44.

45. La signature d'une entente collective ne peut avoir lieu qu'après avoir été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association reconnue et qui exercent leur droit de vote.

Lorsqu'elle est conclue par un groupement d'associations reconnues, la signature d'une entente collective ne peut avoir lieu qu'après avoir été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres des associations de ce groupement et qui exercent leur droit de vote.

2009, c. 36, a. 45.

46. Une entente collective ne prend effet qu'à compter du dépôt, auprès du ministre du Travail, de deux exemplaires ou copies conformes à l'original de cette entente collective et de ses annexes. Il en est de même de toute modification qui lui est apportée par la suite.

Ce dépôt a un effet rétroactif à la date prévue dans l'entente collective pour son entrée en vigueur ou, à défaut, à la date de la signature de l'entente.

2009, c. 36, a. 46.

47. Une entente collective n'est pas invalidée par la nullité de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

2009, c. 36, a. 47.