

Rapport de médiation

Hervé Leblay

Médiateur

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

Secteur du Travail

Montréal, le 10 septembre 2020

Secteurs public et parapublic

Différend entre :

COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES

-et-

FÉDÉRATION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS
DE CÉGEP (FEC-CSQ)

PROFESSEURES ET PROFESSEURS DU CENTRE DE
FORMATION DES MESURES D'URGENCE

(AR-1004-7002)

Travail, Emploi
et Solidarité sociale

Québec 

PRÉAMBULE

Le 26 juin 2020, une demande de médiation formulée par la partie syndicale parvenait 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, L.R.Q. c. R-8.2.*

Cette demande impliquait d'une part le Syndicat des enseignantes et enseignants de CÉGEP (FEC-CSQ), pour les 4 professeurs et professeurs du Centre de formation des mesures d'urgence, et d'autre part, le Comité patronal de négociation des collègues.

Le 7 juillet 2020, 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 impartis par la Loi, le présent rapport fait état des matières ayant fait l'objet d'un accord et celles faisant encore l'objet d'un différend.

LES PARTIES

Le comité de négociation de la partie syndicale était composé des personnes suivantes :

Yves Daniel Garnier, porte-parole et 1er vice-président de la FEC-CSQ
Éric Denis, négociateur et vice-président de la FEC-CSQ

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

Gilles Perron, porte-parole
Renée Boisclair, conseillère en relations de travail, représentante du Ministère de l'Enseignement supérieur
Diane Brien, conseillère en relations du travail, représentante de la Fédération des CÉGEPs.

LE MANDAT DU MÉDIATEUR

Le mandat du médiateur, de même que la durée de ce 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 ni entente ni demande de prolongation de la médiation.

LA MÉDIATION

L'état des négociations au début de la médiation

Les négociations ont débuté le 16 octobre 2019, et les parties avaient tenu quatre rencontres de négociation avant la première rencontre de médiation. Ces rencontres ont servi à expliquer leurs positions initiales, à cerner les problématiques et à exprimer des orientations générales. Aucun règlement formel n'était intervenu tant au chapitre des demandes syndicales qu'à celui des demandes patronales.

La médiation

Le 10 juillet 2020, 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 la documentation pertinente, chacun des comités de négociation a eu l'opportunité de faire part de son analyse de la situation en faisant état de l'historique du dossier et des principaux enjeux de négociation.

Les positions des parties au cours de la période de médiation

Deux rencontres se sont tenues avec le médiateur pendant la période de médiation, soient les 10 juillet et 2 septembre 2020.

Cependant, compte tenu des mandats respectifs, il n'a pas été possible de convenir d'entente sur aucun des points à négocier.

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 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 et ce n'est aucunement le rôle qui lui est dévolu par la Loi.

Le médiateur dispose de certains outils pouvant 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 compléter le présent rapport sans remercier les parties et, plus particulièrement les porte-paroles, de leur collaboration.



Hervé Leblay

Médiateur-conciliateur