

Rapport de médiation

Donald Tremblay

Médiateur

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

Secteur du travail

Montréal, le 2 octobre 2020

Secteurs public et parapublic

Différend entre :

COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES COLLÈGES
(CPNC)

-et-

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
(SFCP - FTQ)

(AM-1002-3353, AM-1001-4381, AM-1001-3997 et
AM-1001-3507)

Travail, Emploi
et Solidarité sociale

Québec 

PRÉAMBULE

Le 17 juillet 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 Canadien de la fonction publique, une organisation syndicale représentant environ 750 membres qui sont du personnel de soutien des cégeps/collèges répartis dans 4 accréditations et, d'autre part, le Comité patronal de négociation des collèges, agissant à titre de représentant patronal.

Le 28 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

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

Marie-Claude Arbour, porte-parole
Denis Bédard, cégep Abitibi-Témiscamingue
Éric Gascon, Cégep de Maisonneuve

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

Suzie Fortin, porte-parole
Francine Faucher, ministère de l'Enseignement supérieur
Brigitte Hamel, Fédération des cégeps (FEC)
Alexandre Havard, Fédération des cégeps (FEC)

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 22 octobre 2019, et les parties avaient tenu dix-huit 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. Une entente de principe sectorielle est intervenue mais sujette au règlement à l'échelle nationale.

La médiation

Le 20 août 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 parties ont convenu qu'il n'y aurait pas d'autres rencontres avant le règlement au national.

Les positions des parties au cours de la période de médiation

Il y a eu une rencontre pendant la période de médiation et en présence du médiateur. Le principal sujet de discussion fut la révision de l'entente de principe. Lors de cette rencontre de médiation, il a été convenu que la période de médiation se terminerait à la fin du délai de soixante (60) jours et qu'elle ne serait pas prolongée. Le processus de médiation prévu à la Loi ne peut à l'évidence s'avérer très utile à ce stade des pourparlers entre les parties.

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 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.



Médiateur