

Rapport de médiation

Françoise Chevarie

Médiatrice

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

Secteur du travail

Québec, le 16 décembre 2020

Secteurs public et parapublic

Différend entre :

COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE
LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (CPNSSS)

-et-

FÉDÉRATION DES PROFESSIONNELS (CSN)

(AQ-2001-7797)

Travail, Emploi
et Solidarité sociale

Québec 

PRÉAMBULE

Le 24 septembre 2020, une demande de médiation formulée par la partie syndicale parvenait à Direction de la médiation, de la conciliation et des services de relations du travail, Secteur 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 la Fédération des professionnels de la CSN, représentant environ 6 500 membres répartis comme suit :

- Le Syndicat des professionnels-les, techniciennes et techniciens de la santé et des services sociaux Capitale Nationale-CSN catégorie 4
- Le Syndicat des technicien-nes et professionnel-les de la santé et des services sociaux du Québec (catégorie 4)

et, d'autre part, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), agissant à titre de représentant patronal.

Le 16 octobre 2020, j'ai été nommée comme médiatrice dans le présent dossier. C'est à ce titre que je dépose le présent rapport.

LES PARTIES

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

Monsieur Steeve Veilleux, porte-parole
Monsieur Dany Roy, vice-président des professionnels
Monsieur Christian Naud
Madame Andrée-Anne Demers-Laberge

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

Madame Johanne Gravel, porte-parole
Madame Hélène Michaud, directrice des ressources humaines
Monsieur Yves Lemay, gestionnaire réseau
Monsieur Pascal Carrier, gestionnaire réseau
Madame Caroline Major

LE MANDAT DE LA MÉDIATRICE

Le mandat de la médiatrice, 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 30 octobre 2019 et les parties avaient tenu une vingtaine de 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 16 octobre 2020, une première rencontre, en visioconférence, avec les deux parties a d'abord permis à la soussignée 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 indiqué qu'ils désiraient collaborer pleinement à la démarche de médiation.

Les positions des parties au cours de la période de médiation

Il y a eu quatorze (14) rencontres pendant la période de médiation, dont treize (13) en présence de la médiatrice. Les parties ont échangé sur leurs préoccupations. Cependant, compte tenu des mandats respectifs, il n'a pas été possible de convenir d'entente sur des points dans les délais impartis par la Loi autre que les suivants :

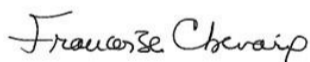
- Abroger les dispositions de la convention collective prévoyant la garantie de salaire « hors taux ou hors échelle » des personnes salariées visées par les dispositions relatives aux dérogations prévues à la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public;
- Abroger le délai de 90 jours pour le dépôt d'une plainte de harcèlement psychologique;
- Abroger la disposition relative aux griefs déposés avant le 14 mai 2006.

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

La médiatrice 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.

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



Françoise Chevarie
Médiatrice