

Rapport de médiation

Richard Fortin

Médiateur

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

Secteur du travail

Québec, le 5 janvier 2021

Secteurs public et parapublic

Différend entre :

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

- et -

FÉDÉRATION DE LA SANTÉ DU QUÉBEC (CSQ)

(AR-2000-7494)

Travail, Emploi
et Solidarité sociale

Québec 

PRÉAMBULE

Le 9 octobre 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, 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 de la santé du Québec (CSQ), une organisation syndicale représentant environ 4 500 membres œuvrant dans les CISSS de Laval, de la Gaspésie, de la Côte-Nord, de la Baie James et à l'hôpital Marie-Clarac et, d'autre part, le Comité patronal de négociation de la santé et des services sociaux (CPNSSS), agissant à titre de représentant patronal.

Le 23 octobre 2020, j'ai été nommé comme médiateur dans ce 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 Vincent Perrault
Madame Alexandra Naddeo
Madame Isabelle Dumaine
Madame Claire Montour

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

Monsieur Olivier Douville
Madame Johanne Carbonneau
Monsieur André Berly
Monsieur Mario Morissette

LE MANDAT DU MÉDIATEUR

Le mandat du médiateur, de même que la durée de ce mandat, est précisé 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 4 novembre 2019 et les parties se sont rencontrées sur une base régulière, avant la première rencontre de médiation. Ces rencontres ont servi à expliquer leurs positions initiales, à cerner les problématiques, à exprimer des orientations générales et à établir les priorités de chacun. Aucun règlement formel n'était intervenu, tant au chapitre des demandes syndicales qu'à celui des demandes patronales.

La médiation

Le 23 octobre 2020, une première rencontre en visioconférence avec les deux parties a permis au soussigné d'expliquer son rôle et de préciser son mandat. Par la suite, le médiateur a offert à chacun des comités de négociation l'opportunité de faire part de leur vision du dossier. Du côté syndical, la demande de médiation a été faite dans le but de respecter les obligations prévues à la Loi. Le comité patronal était bien au fait de l'objectif du syndicat. Force est de constater qu'il était illusoire d'attendre un rapprochement significatif des positions de chaque partie, du moins à cette étape du processus de négociation. Le médiateur a souligné qu'il demeurait disponible en tout temps pour les aider dans ce processus.

Les positions des parties au cours de la période de médiation

Le 18 décembre 2020, en présence des comités et toujours en visioconférence, le syndicat a indiqué que son mandat demeurait le même. Il a été convenu qu'il n'y aurait pas de prolongation du mandat du médiateur.

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 aurait été prématuré de leur soumettre une recommandation.

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



Richard Fortin, médiateur-conciliateur