

Rapport de médiation

Julie Vigneault

Médiatrice

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

Secteur des relations du travail

Montréal, le 31 juillet 2023

Secteurs public et parapublic

Différend entre :

Comité patronal de négociation des collèges (CPNC)

et

Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ)

(AR-1004-6998)

PRÉAMBULE

Le 17 mai 2023, une demande de médiation formulée par la partie syndicale a été envoyée 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 (RLRQ, c. R-8.2) (Loi).

Cette demande concernait, d'une part, la Fédération du personnel professionnel des collèges (FPPC-CSQ), une organisation syndicale représentant environ mille neuf cents (1 900) membres répartis dans trente-cinq établissements collégiaux et, d'autre part, le Conseil du trésor, agissant à titre de représentant patronal.

Le 26 mai 2023, j'ai été nommée comme médiatrice 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 prévus par la Loi, le présent rapport fait état des matières ayant fait l'objet d'un accord et de 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 :

- Madame Geneviève Gougeon, porte-parole;
- Madame Julie Tougas-Ouellet, membre du comité de négociation;
- Madame Maud Cloutier, membre du comité de négociation.

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

- Madame Francine Faucher, porte-parole;
- Madame Christine G. Houle, représentante de la Fédération des cégeps;
- Madame Nancy Perron, représentante du ministère de l'Enseignement supérieur;
- Madame Sylvie Gagnon, représentante du Bureau de la négociation gouvernementale (SCT).

LE MANDAT DE LA MÉDIATRICE

Le mandat de la médiatrice de même que la durée de son 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 que les parties n'ont conclu ni entente ni accord pour prolonger la période de médiation.

LA MÉDIATION

L'état des négociations au début de la médiation

Les négociations ont débuté le 24 octobre 2022. Les parties avaient tenu seize (16) rencontres de négociation avant la première rencontre de médiation. Ces rencontres leur avaient permis d'expliquer leurs positions initiales, de cerner les problématiques soulevées et de s'exprimer sur des orientations générales.

La médiation

Le 7 juin 2023, une première rencontre en présence des deux parties a d'abord permis à la soussignée d'expliquer son rôle et de préciser son mandat. Par la suite, après avoir déposé sa documentation pertinente, chacun des comités de négociation a eu l'occasion de faire part de son analyse de la situation en faisant état de l'historique du dossier et des principaux enjeux de négociation.

Un calendrier de rencontres avait déjà été arrêté entre l'employeur et le syndicat. Bien que les deux parties aient également indiqué qu'elles désiraient collaborer pleinement à la démarche de médiation, il a été convenu de maintenir les rencontres en direct aux dates déjà fixées pour lesquelles la médiatrice ne pouvait se rendre disponible.

Les positions des parties au cours de la période de médiation

Par la suite, dix (10) rencontres ont eu lieu, dont deux (2) en ma présence. Les parties ont convenu d'un mode de fonctionnement par bloc de discussion. Plusieurs blocs transactionnels ont été présentés, des contre-propositions ont été échangées et les parties ont démontré de l'ouverture.

Cependant, compte tenu de l'état d'avancement des travaux et des mandats respectifs, il n'a pas été possible de convenir d'une entente formelle sur les points discutés pendant la période de médiation et les parties ne se sont pas entendues sur la prolongation de la médiation.

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 de 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. Ce n'est aucunement le rôle que la Loi lui confère.

La médiatrice disposait de certains outils qui auraient pu 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 soumettre le présent rapport sans remercier les parties, et plus particulièrement les porte-parole, pour leur collaboration.



Julie Vigneault
Médiatrice