

**Secrétariat du travail
Direction générale des relations du travail**

**RAPPORT DE MÉDIATION
DANS LE DIFFÉREND**

ENTRE

**Comité patronal de négociation du secteur
de la santé et des services sociaux**
(partie patronale)

ET

Fédération de la santé et des services sociaux - CSN
(partie syndicale)

SOU MIS PAR

Daniel Cholette, MÉDIATEUR

Le 31 août 2015

PRÉAMBULE

Le 5 juin 2015 une demande de médiation formulée par la partie syndicale parvenait à la Direction générale des 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 et des services sociaux - CSN, une organisation syndicale représentant environ 115,000 personnes du secteur de la santé et des services sociaux et, d'autre part, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux agissant à titre de représentant de l'employeur.

Le 30 juin 2015, j'ai été nommé comme médiateur dans le présent dossier. C'est à ce titre que je dépose le présent rapport.

LES PARTIES EN PRÉSENCE

Dans le cadre de cette médiation, parmi les personnes présentes pour représenter les salarié(e)s du secteur, le comité de négociation de la partie syndicale était composé principalement des personnes suivantes :

Robin Turcotte, porte-parole

Xavier M. Milton, conseiller syndical

François Ayotte, conseiller syndical

François Renaud, conseiller syndical

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

Jean-Michel Ross, porte-parole

Nicole Laberge, négociatrice

Romy St-Pierre, négociatrice

Jean Pilon, négociateur

Elise Forest-Poudrette, négociatrice

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

a) L'état des négociations au début de la médiation

Les parties avaient tenu vingt-deux (22) rencontres de négociation avant le début de la 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. Une difficulté relative au mode de négociation n'était toujours pas résolue au 30 juin 2015.

b) La médiation

Le 30 juin 2015, 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, échangée au cours des rencontres précédentes, 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 de certains enjeux de négociation.

Au terme de la séance de médiation, les parties m'ont indiqué qu'elles désiraient poursuivre les discussions en direct étant donné l'avancement de celles-ci ainsi que du fonctionnement de la table de négociation. Elles m'ont toutes deux signifié toutefois un intérêt à ce que je demeure disponible au besoin.

Une deuxième rencontre eu lieu le 27 août 2015 pour faire le bilan de l'avancement des travaux depuis le 30 juin précédent.

Bien qu'elles soient disposées à négocier dans un climat favorable, les parties ne sont pas arrivées à concilier leurs attentes sur le processus de négociation et elles ont toutes deux des difficultés à percevoir le mandat et le marge de manœuvre de leur vis-à-vis.

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.

Il incombe cependant au soussigné de rapporter les progrès accomplis au cours de la période prescrite de médiation dans la résolution du différend opposant les parties.

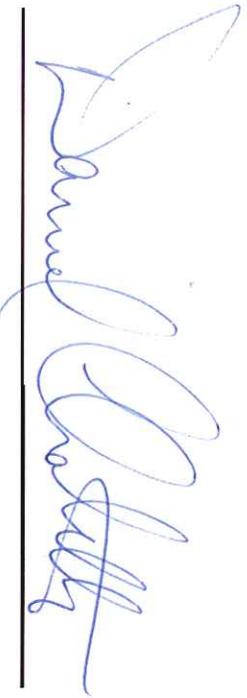
Au cours de la période de médiation, les parties ont tenu 7 rencontres de négociation, dans un bon climat qualifié de détendu, rencontres au cours desquelles elles ont poursuivi la présentation de leurs demandes respectives.

Durant cette période, les parties ont commencé à identifier leurs priorités tout en démontrant certaines ouvertures susceptibles d'aider la négociation.

Toutefois, **aucune entente n'est survenue au cours de ces échanges**, à l'exception d'un retrait patronal, initié par ce dernier le 13 juillet 2015.

Les parties ont convenu d'un calendrier accéléré de négociation afin de poursuivre la discussion et la négociation après la période de médiation.

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Daniel Cholette", written over a horizontal line.

Daniel Cholette, médiateur

10 septembre 2015

Date