

Rapport du médiateur dans le litige

opposant

Le Conseil des employeurs des collègues [CEC ou employeur]

à

Le Syndicat des employés de la Fonction publique de l'Ontario [le syndicat]

Médiateur : M. Brian Keller

28 octobre 2021

Le 27 septembre 2021, j'ai été nommé médiateur conjointement par les parties pour les assister dans la négociation d'un renouvellement de convention collective. La convention collective précédente s'étirait du 1^{er} octobre 2017 au 30 septembre 2021. Les parties ont échangé leurs positions initiales le 8 juillet 2021.

Les propositions de l'équipe de négociation des Collèges d'arts appliqués et de technologie étaient au nombre de 350, réparties sur 9 thèmes. Les propositions de négociation initiales du CEC étaient d'un peu moins de 40.

Les parties se sont initialement rencontrées le 7 juillet 2021, puis à douze (12) autres reprises. Je pense qu'il est juste de dire qu'on ne peut qualifier ces réunions de véritables négociations, mais plutôt d'un

échange de déclarations et de discours sans les concessions mutuelles que l'on s'attendrait normalement à voir dans le cadre d'une véritable négociation. Il n'a pas été possible pour les parties d'aborder les propositions individuelles avancées par l'une ou l'autre des parties parce que l'équipe de négociation des CAAT-A n'a pas accepté de répondre aux questions du CEC ou d'engager le dialogue. Elle semblait se contenter de parler plus que de négocier. Je compare ce qui s'est passé à ce qu'on appelle la « drôle de guerre » au début de la Seconde Guerre mondiale. C'est pour cette raison que j'ai choisi d'écrire que les parties « se sont rencontrées » plutôt que d'écrire que les parties ont « négocié ».

Juste avant ma nomination, le CEC avait déposé une offre de règlement sans préjudice par laquelle elle proposait de mettre de côté la majorité de ses propositions au profit de quelques modifications modestes touchant à ses préoccupations clés ainsi que celles que l'équipe de négociation des CAAT-A avait identifiées comme ses principaux centres d'intérêt.

En tout état de cause, les « négociations » n'ont abouti à rien. Peu ou pas de progrès avaient été accomplis. Il y avait encore plus de 350 propositions sur la table de l'équipe de négociation des CAAT-A et 14 propositions du CEC, le tout sur une base sans préjudice.

L'équipe de négociation des CAAT-A a proposé une médiation et c'est à ce moment-là que les parties ont convenu que l'aide d'un tiers était nécessaire.

Au tout début de la médiation, j'ai commencé par rencontrer les deux parties conjointement, puis chacune séparément. J'ai fait comprendre au CEC qu'ils devaient répondre aux propositions de l'équipe de négociation des CAAT-A, mais je leur ai aussi mentionné que je comprenais qu'avec le nombre de propositions sur la table, il serait difficile d'arriver à une réponse raisonnable. Je leur ai dit que j'essaierais, en rencontrant l'équipe de négociation des CAAT-A, de réduire le nombre de propositions à un niveau significatif permettant de véritables négociations. J'ai également encouragé les parties à engager un dialogue constructif, élément essentiel d'une véritable négociation.

Lorsque j'ai rencontré l'équipe de négociation des CAAT-A, je leur ai mentionné que les propositions sur la table ne permettaient pas des négociations fructueuses. Je les ai vivement encouragés à réfléchir à leurs priorités et à réduire leurs propositions à ces priorités. Je leur ai rappelé que toutes les propositions n'avaient pas la même importance. Je leur ai clairement dit que le nombre de propositions, ainsi que la substance de nombre d'entre elles, constituaient un obstacle majeur à la conclusion d'un règlement.

Je leur ai rappelé qu'ils étaient en train de négocier le renouvellement d'une convention collective ayant découlé d'une grève de 5 semaines en 2017. Je leur ai dit qu'une refonte majeure de la convention collective [à ce moment-là, ils avaient encore plus de 350 propositions, constituant environ la moitié de la convention collective] était irréalisable. J'ai également été informé, à ce moment-là, que les conseils que je donnais ne différaient pas de ceux qu'ils recevaient du personnel de l'agent négociateur désigné.

Je crois avoir été clair avec eux, que s'ils voulaient vraiment essayer de parvenir à un accord en négociant, ils devaient réduire leurs propositions, tant en nombre qu'en effet, à leurs véritables priorités.

Le 4 octobre 2021, l'équipe de négociation des CAAT-A a modifié ses propositions. Le nombre a été réduit à un peu plus de 150 revendications touchant environ 40 % de la convention collective. Malgré cette réduction, le problème essentiel restait identique : il y avait toujours trop de propositions pour permettre de véritables négociations et cela exigerait encore une refonte majeure de la convention collective. C'était en tout cas mon opinion, et je leur ai clairement dit que leur position révisée, même si elle était réaliste, ne serait jamais acceptable par cet employeur ni par aucun autre employeur.

J'ai ensuite de nouveau rencontré les deux parties. Le CEC a clairement exprimé sa frustration de ne pas savoir comment répondre aux propositions de l'équipe adverse qui refusait de s'engager dans des discussions sérieuses. Il a indiqué se sentir incapable de répondre à la position révisée de l'équipe de négociation des CAAT-A pour deux raisons. Premièrement, le nombre de propositions restantes était encore irréaliste. L'employeur avait l'impression qu'il négociait avec lui-même. Deuxièmement, malgré la réduction du nombre de propositions, les questions essentielles, problématiques et litigieuses n'avaient pas changé.

Lors de ma rencontre subséquente avec l'équipe de négociation des CAAT-A, j'ai exprimé ma frustration et indiqué, une fois de plus, que ce qui restait sur la table n'aboutirait jamais à une entente entre les parties. Je leur ai indiqué que s'ils voulaient sérieusement tenter de conclure une entente, ils s'y prenaient mal. Je leur ai demandé, encore une fois, de réfléchir à leurs véritables priorités. Je leur ai dit que je ne cherchais pas leur position définitive, mais qu'ils devaient déterminer ce qu'ils voulaient vraiment. J'ai déclaré qu'ils ne pouvaient pas avoir tout ce qu'ils voulaient.

Cet après-midi-là, ils me sont revenus avec une liste révisée de propositions. Après une première lecture, j'ai estimé qu'il y avait eu suffisamment de changements de leur part pour exiger que les parties se rencontrent et tentent de négocier. Je m'attendais à ce que les parties utilisent la liste révisée des propositions de l'équipe de négociation des CAAT-A comme point de départ pour des discussions fructueuses.

La liste révisée des propositions syndicales semblait, en surface, se composer de 5 propositions. Cependant, après analyse, il y en avait en fait 19. Comme auparavant, les autres propositions visaient à modifier des éléments majeurs de la convention collective.

Les parties se sont encore rencontrées ensuite à trois autres reprises. À la suite de ces rencontres, l'employeur m'a dit qu'il estimait qu'aucun progrès n'avait été fait et que le syndicat n'était pas prêt à modifier ce qu'il avait mis sur la table. Le CEC m'a fourni un tableau indiquant ce qui restait, comparant ce qui était encore sur la table avec les propositions originales de l'équipe de négociation des CAAT-A. Le but du tableau, tel que je l'ai compris, était de démontrer que les principaux obstacles initiaux à la conclusion d'un accord étaient toujours en suspens. Ce document a été partagé avec l'autre partie.

J'ai demandé à l'équipe de négociation des CAAT-A de répondre au document. En même temps, j'ai indiqué aux deux parties que j'en étais à un point où je devais décider quelles devraient être les prochaines étapes, le cas échéant, de la médiation. À cette fin, j'ai demandé aux parties de m'envoyer ce qu'elles considéraient comme une base pour une rencontre. J'ai indiqué que je ne demandais pas de résultat direct ou d'offre finale, mais une indication quant à savoir si la poursuite de la médiation serait fructueuse ou non.

J'ai examiné les documents reçus de la part des deux parties. Je les ai révisés et analysés. J'ai conclu à contrecœur que je ne voyais aucune issue avec les propositions actuelles de l'équipe de négociation des CAAT-A toujours en suspens.

Au début de la médiation, il m'est apparu que les propositions de l'équipe de négociation des CAAT-A étaient très ambitieuses, et pas réalistes. Ils représentaient ce que je dois caractériser comme les espoirs et les rêves d'au moins une partie de l'unité et de l'équipe de négociation, mais elles n'étaient pas, à mon avis, conçues pour aboutir à des négociations fructueuses. Et, je crois que la plupart, si ce n'est la totalité des membres de l'équipe de négociation des CAAT-A le savaient et l'avaient compris.

En tant que médiateur, ce n'est pas mon rôle de remettre en question la stratégie de l'une ou l'autre des parties. Cependant, quelle que soit la stratégie de l'équipe de négociation des CAAT-A, il était évident pour moi qu'elle est défectueuse si leur véritable objectif était bel et bien de parvenir à un renouvellement de la convention collective par le biais de négociations avec le CEC.

Je crois qu'une partie essentielle de mon rôle de médiateur est d'essayer de ramener les parties à la table de négociation pour « négocier de bonne foi et faire tous les efforts raisonnables pour aboutir à une convention collective ou la renouveler ». [Article 4, *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges*]. Pour y parvenir, une partie de mon rôle consiste à donner à chaque partie un contrôle sur la réalité. Ce faisant, une partie de mon rôle consiste à indiquer ce que je pense être déraisonnable, ce que je pense être raisonnable et, peut-être le plus important, ce que je pense être irréalisable. En donnant ainsi son avis, le médiateur espère généralement que le résultat sera un retrait des propositions, de part et d'autre, qui constituent des obstacles majeurs au règlement du litige.

Je n'ai pas la naïveté de ne pas comprendre que chaque partie a son propre programme. Chaque partie a ce qu'elle considère comme ses priorités, ses « obligations ». Chaque partie a ses propres positions sur lesquelles elle reste campée. Malgré cela, à un moment donné, il doit y avoir une évaluation réaliste de ce qui est réalisable et de ce qui ne l'est pas. On doit être capable d'accepter et de reconnaître que certains objectifs sont inaccessibles. En d'autres termes, la réalité doit l'emporter sur l'idéalisation. À mon avis, l'équipe de négociation des CAAT-A n'a pas encore atteint ce point, quelle qu'en soit la raison.

En résumé, à mon avis, l'équipe de négociation des CAAT-A n'a pas entamé de véritables négociations en vue de conclure une entente. Lors de ma rencontre préliminaire et subséquente avec cette dernière, je pensais avoir été clair que presque tout ce qui était demandé était irréalisable soit par des négociations directes avec l'employeur, soit, le cas échéant, par un arbitrage exécutoire. Je reste fermement de cet avis. Bon nombre des demandes restantes de l'équipe de négociation des CAAT-A sont très ambitieuses et totalement irréalistes. L'équipe prétend reconnaître ce fait, mais n'a montré aucune volonté de modérer suffisamment ses demandes pour me donner l'espoir que la poursuite de la médiation à ce stade puisse aboutir à un accord.

À ce stade, je m'en voudrais de ne pas commenter au moins certaines des propositions restantes, de manière spécifique ou générale.

Selon moi, les modifications proposées à l'article 11 (sauf 11.02 B 2) contreviendraient et seraient contraires au *projet de loi 124*, même si la conséquence est indirecte, puisqu'il y aurait une réduction de la quantité de travail effectué pour la même rémunération, ce qui obligerait l'employeur à embaucher plus de personnel pour effectuer le travail requis, entraînant ainsi une augmentation au-delà de

l'augmentation de 1 % autorisée par la loi à l'enveloppe de rémunération totale. Le même raisonnement s'applique à l'article 26.01 et aux propositions de Plan de classification.

En ce qui concerne les propositions relatives à la propriété intellectuelle (PI), je note que les propositions aboutiraient à la propriété sans entrave et complète de la PI dans le produit du travail dirigé par le collège pour le corps enseignant. Selon moi, il s'agit d'un objectif totalement irréalisable. S'il y a un précédent en la matière, je n'en ai pas connaissance. Il s'agit d'un renversement complet de la disposition actuelle qui pourrait bien être en contradiction avec la *Loi sur le droit d'auteur*.

La proposition concernant la sous-traitance n'est en aucun cas une disposition de sous-traitance même si elle est libellée comme telle. Il s'agit plutôt d'une réserve à l'unité de négociation de tout travail qui pourrait potentiellement relever des définitions de classe dans la convention collective. Une conséquence de la proposition serait d'incorporer dans cette unité de négociation le travail actuellement effectué dans d'autres unités de négociation. À titre d'exemple, les conseillères et conseillers en réussite des étudiantes et des étudiants de l'unité du personnel de soutien verraient leur travail transféré à l'unité académique.

Le CEC a proposé d'inclure le cannabis à usage thérapeutique à certaines conditions. L'équipe de négociation des CAAT-A a en outre proposé d'inclure les implants dentaires dans le régime d'avantages sociaux. Je vois du bon dans les deux propositions, mais je tiens cependant à faire une mise en garde à ce sujet : l'introduction des nouvelles prestations doit s'inscrire dans les contraintes du *projet de loi 124*. En conséquence, les parties devront déterminer la manière dont elles pourraient être introduites.

J'ai étudié les propositions relevant de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) des deux parties. Elles ne semblent pas très éloignées des objectifs à atteindre. Je sais que le SEFPO possède une unité d'équité spécialisée, avec une expertise particulière en EDI, ainsi qu'en équité en matière d'emploi. Les deux parties tireraient des avantages à mettre leurs efforts en commun pour finaliser cette question.

J'ai beaucoup réfléchi aux différentes propositions de l'équipe de négociation des CAAT-A traitant de la question de l'indigénéité. On les retrouve tout au long de leurs propositions et il s'agit d'un pilier majeur de leurs objectifs dans cette ronde de négociation. Je conçois totalement qu'il s'agit d'un problème qui doit être abordé.

Cependant, une convention collective est un contrat de travail, et pas un contrat social. Ce que cherche l'équipe de négociation, en négociant un contrat de travail, c'est d'apporter un changement social et culturel. La négociation collective, qui est conçue pour modifier un contrat de travail, n'est pas l'endroit pour effectuer un changement social et culturel. L'objectif est noble et mérite qu'on s'y attarde, mais pas dans ce contexte.

Ce changement fondamental de culture et d'attitude transcende la relation d'emploi traditionnelle. De plus, il s'agit d'une question qui dépasse les intérêts de cette seule unité de négociation. Ce qu'il faut, c'est un processus réfléchi, respectueux et non accusatoire. Si on veut un changement significatif, il faut le faire en collaboration. Il doit également impliquer plus que le corps enseignant. Il doit être traité à l'échelle du système avec un processus qui sollicite une contribution significative de chaque employé du système collégial.

À cette fin, je recommande qu'un processus non accusatoire débute au plus tard fin mars 2022. Il devrait être dirigé par une agente ou un agent de liaison autochtone qui devra être acceptée ou accepté

par le SEFPO et le CEC dès que possible. Des représentantes et représentants du SEFPO et du CEC devront ensuite le rencontrer afin de déterminer la marche à suivre, en engageant toutes les intervenantes et tous les intervenants, afin que le processus puisse commencer d'ici la fin mars. Les parties doivent partager les coûts.

Dans ces circonstances, la médiation est désormais terminée. J'espère que ce rapport pourra être utilisé par les parties pour trouver un règlement. Je reste à leur disposition en tout temps si elles ont besoin de mon aide.

Ottawa, le 28 octobre 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'BKeller', is positioned above the name of the mediator.

M. Brian Keller, médiateur