



## La médiation est demandée !

Les organisations syndicales des secteurs public et parapublic se sont unies au sein d'un front commun unique pour retrouver leur droit de négocier. Pour cette négociation, le Front commun a également choisi d'adopter une approche différente. L'objectif était et est toujours d'en arriver à une entente négociée dans les meilleurs délais, et ce, sans conflit. Ainsi, nous avons fixé un échéancier très serré visant à conclure une entente au plus tard le 31 mars 2010, date de la fin des décrets. Le Front commun a tout mis en œuvre pour atteindre cet objectif, mais les parties patronales, malgré leur discours public, n'ont pas démontré suffisamment d'ouverture pour y arriver. Le Front commun a toujours les mêmes objectifs de préserver le droit à la négociation, d'éviter les conflits et surtout d'en arriver à une entente négociée dans les meilleurs délais. C'est dans cet esprit que nous demandons la médiation pour poursuivre et faire progresser la négociation.

### Qu'est-ce que la médiation ?

Au cours du processus de médiation, un tiers neutre intervient auprès des deux parties afin de les aider à s'entendre sur un règlement mutuellement acceptable.

Le but de ce processus est de favoriser des échanges constructifs entre les parties, dans le respect des personnes et de leur rôle en misant sur l'établissement de points de convergence et de pistes de solution.

Toutefois, les parties demeurent responsables du contenu de la négociation ou du projet d'entente. Le médiateur n'est pas un arbitre : il n'a pas le pouvoir d'imposer un règlement.

### Comment fonctionne la médiation ?

Le ministre du Travail procède à la nomination des médiatrices et médiateurs. Le processus prend ensuite son envol et est d'une durée de 60 jours. Il est possible d'obtenir un règlement négocié pendant cette période et à défaut d'entente à l'expiration de ce délai, les médiatrices et médiateurs remettent leurs rapports. Ces rapports sont rendus publics et le ministre du Travail en reçoit avis.

Il est aussi possible que les parties conviennent de prolonger la période de médiation advenant le cas où elles jugent qu'un règlement est toujours possible.

La médiation peut porter sur tous les sujets négociés et agréés à l'échelle nationale à l'exception des salaires et des échelles de salaire qui sont, en vertu de la loi, expressément exclus du giron de la médiation.

### La médiation que nous voulons...

Nous souhaitons une médiation où les parties tentent de déterminer des solutions permettant d'en arriver à un règlement. Il y a eu de nombreuses rencontres de négociation à toutes les tables : les enjeux majeurs sont connus, de part et d'autre. Nous croyons que l'intervention d'un tiers peut aider à dénouer les impasses. Nous croyons qu'un processus de médiation rigoureux va permettre de constater que les propositions syndicales sont réalistes et légitimes, et que certaines demandes de recul formulées par la partie patronale sont de nature à paralyser les négociations.

Nous devons donc saisir le processus de médiation pour continuer de faire valoir la légitimité des solutions que nous proposons et de construire un rapport de force en notre faveur afin d'en arriver à un règlement négocié.

## Poursuivons notre route vers des conventions collectives satisfaisantes !

Pour que le processus de médiation donne des résultats, il nous faut l'appuyer par différentes activités. Les directions d'établissement, représentées par les comités patronaux de négociation, doivent comprendre que l'heure est au règlement ! Les services publics au Québec ont besoin d'être améliorés et celles et ceux qui les donnent doivent être respectés, valorisés et reconnus !

Nos prochaines actions doivent convaincre  
les employeurs de s'engager sur la voie d'un règlement !

Participons donc en grand nombre !