

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 23 juin 2021

Secteurs public et parapublic

Différend entre :

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC - DIRECTION DES RELATIONS
PROFESSIONNELLES - CONSEIL DU TRÉSOR

- et -

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES INGÉNIEURS DU
GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

(AQ 1004-0588)

*Travail, Emploi
et Solidarité sociale*

Québec 

PRÉAMBULE

Le 31 mars 2021, 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*, ci-après « la Loi ».

Cette demande impliquait d'une part l'association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec, une association regroupant plus de 1 600 membres et, d'autre part, le Secrétariat du Conseil du trésor, agissant à titre de représentant patronal.

Le 7 avril 2020, j'ai été nommé comme médiateur dans le présent 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 :

M^e Denis Bradet;
Madame Maude Dallaire;
Monsieur Marcel Dugré;
Monsieur Adrian Glowacki;
Monsieur Jean-Philippe Petitpas;
Monsieur Philippe-Hubert Roy-Gosselin;
Monsieur Bernard Lavallée;
Monsieur Marc-André Martin.

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

Monsieur Hugo Durand;
Madame Karine Bastonnais;
Madame Christine Dorval;
Monsieur Louis-Maxim Tremblay;
Monsieur Yvon Villeneuve.

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

L'état des négociations au début de la médiation

Les négociations ont débuté le 11 décembre 2019 et les parties se sont rencontrées à 19 reprises avant la première rencontre de médiation. Ces rencontres ont servi à expliquer leurs positions initiales, à exprimer les 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 7 avril 2020, une première rencontre en visioconférence avec les deux parties a permis au soussigné d'expliquer son rôle et de préciser son mandat. Après avoir déposé la documentation pertinente, 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 des principaux enjeux de la négociation. Par la suite, un plan de travail a été convenu.

Les positions des parties au cours de la période de médiation

Il y a eu cinq rencontres. Les principaux sujets abordés ont été, entre autres, la sous-traitance, la formation et le développement professionnel, la surveillance des travaux et la responsabilité professionnelle, l'expertise, l'attractivité, la rétention de la main-d'œuvre ainsi que les banques de maladie.

Compte tenu des mandats respectifs, il n'a pas été possible de faire progresser la médiation.

Au terme d'une période de médiation d'une durée de 60 jours, il n'y a pas eu d'entente entre les parties afin de continuer le processus de médiation.

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 eût 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