

Rapport de médiation

Gaston Boutin

Médiateur

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

Secteur du Travail

Montréal, le 29 juin 2023

Différend entre :

**LE DIRECTEUR DES POURSUITES CRIMINELLES ET
PÉNALES**

-et-

**L'ASSOCIATION DES PROCUREURS AUX POURSUITES
CRIMINELLES ET PÉNALES**

**Ministère
du Travail**

Québec 

PRÉAMBULE

Le 23 mars 2023, une demande de médiation formulée par l'Association des procureurs parvenait au ministre du Travail, conformément aux dispositions de l'article 12.2 de la Loi sur le processus de détermination de la rémunération des procureurs aux poursuites criminelles et pénales et sur leur régime de négociation collective.

Cette demande impliquait, d'une part, l'Association des procureurs aux poursuites criminelles et pénales, une association de professionnels et professionnelles représentant environ 800 membres et, d'autre part, le Directeur des poursuites criminelles et pénales, agissant à titre de représentant patronal.

Le 3 avril 2023, j'ai été nommé comme médiateur dans le présent dossier et c'est à ce titre que je dépose le présent rapport.

Comme il n'y a pas eu d'entente dans les délais impartis par la Loi, le présent rapport fait état du dossier de médiation.

LES PARTIES

Dans le cadre de cette médiation, le comité de négociation de la partie de l'Association des procureurs (APPCP) était composé des personnes suivantes :

- M^e Sylvain Lefebvre, porte-parole externe;
- M^e Guillaume Michaud, président de l'APPCP;
- M^e Andy Drouin, vice-président de l'APPCP;
- M^e Olivier Charbonneau, vice-président de l'APPC.

Pour sa part, le comité de négociation de la partie de l'employeur (DPCP) était composé des personnes suivantes :

- M^e Micheline Bouchard, porte-parole externe;
- M^e Vincent Martinbeault, directeur adjoint de la DPCP;
- M^e Érika Porter, procureure en chef de la DPCP;
- M^e Pierre-Olivier Gagnon, procureur en chef de la DPCP;
- M. Robin Fouquette-Savard, ressources humaines de la DPCP.

LE MANDAT DU MÉDIATEUR

Le mandat du médiateur est précisé à l'article 12.2 de la Loi.

Art. 12.2 : « À tout moment des négociations, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail de désigner un médiateur pour les aider à parvenir à une entente.

Avis de cette demande doit être donné le même jour à l'autre partie.

Sur réception de cette demande, le ministre du Travail doit désigner un médiateur. À la suite de son intervention, le médiateur doit faire rapport aux parties et au ministre, qui doit le rendre public au plus tard 10 jours après sa réception. »

LA MÉDIATION

L'état des négociations au début de la médiation

La phase de négociation prévue à la Loi a débuté le 10 octobre 2022 et les parties avaient tenu trois rencontres de négociation avant la première rencontre de médiation. Ces rencontres ont servi à expliquer leurs positions initiales, à cerner les problématiques et à s'exprimer des orientations générales. Aucun règlement formel n'était intervenu, tant au chapitre des demandes de l'Association qu'à celui des demandes de l'employeur.

La médiation

Le 4 avril 2023, une rencontre en présence de l'Association uniquement et, le 13 avril 2023, une rencontre en présence de l'employeur uniquement ont permis au soussigné d'expliquer son rôle et de préciser son mandat. Par ailleurs, ces rencontres ont permis de procéder à l'analyse de cas et, après avoir déposé la documentation pertinente, les comités de négociation ont eu l'occasion de faire part de leur analyse de la situation en faisant état de l'historique du dossier et des principaux enjeux de négociation.

Les positions des parties au cours de la période de médiation

Il y a eu deux (2) rencontres pendant la période de médiation en présence du médiateur. Les principaux sujets de discussion traitèrent de points importants pour les deux parties comme l'horaire de travail, incluant la garde, le télétravail, la liste des occasionnels, la santé et la sécurité de même que les libérations de l'exécutif de l'Association.

Après un exercice de priorisation des enjeux des parties, et au terme de la deuxième rencontre de médiation, une impasse a été constatée par rapport aux principaux enjeux des parties, ce qui a conduit l'Association à mettre fin au processus de médiation et à formuler son intention d'aller directement au processus d'arbitrage de différends prévu à la Loi.

Compte tenu des mandats respectifs, il n'a été possible de convenir d'entente que sur une trentaine de points mineurs.

En conséquence, mon rapport a été rédigé au terme du processus de négociation prévu à la Loi, soit celui du 29 juin 2023.

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 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. 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 achever le présent rapport sans remercier les parties, et plus particulièrement les porte-paroles, de leur collaboration.



Gaston Boutin
Médiateur