CAT - 007M
C.P. – P.L. 110
Régime de
négociation

FPMQ
Fédération des policiers et policières municipaux du Québec

MÉMOIRE

sur le projet de loi nº 110

Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal

Présenté par

LA FÉDÉRATION DES POLICIERS ET POLICIÈRES MUNICIPAUX DU QUÉBEC

à

La Commission de l'aménagement

du territoire

Août 2016

PRÉAMBULE

La Fédération des policiers et policières municipaux du Québec (FPMQ) remercie la Commission de l'Aménagement du territoire de lui donner la possibilité d'exprimer son opinion sur le projet de loi n° 110.

La FPMQ regroupe l'ensemble des associations de policiers municipaux du Québec, incluant la Fraternité des policiers et policières de Montréal qui en fait partie à titre de membre-associé.

La FPMQ représente ainsi près de 8 500 policiers au Québec, répartis dans 31 corps policiers.

D'entrée de jeu, la FPMQ dénonce le projet de loi n° 110 qui porte atteinte à la liberté d'association, en ce que le processus proposé pour le règlement des conflits de travail en milieu policier-pompier n'est pas un substitut valable au droit de grève.

Dans l'affaire Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan (2015 CSC 4), la Cour suprême du Canada a reconnu que le droit de grève constitue une composante du processus de négociation et jouit de la protection constitutionnelle liée à la liberté d'association.

Suivant cette décision, lorsque le droit de grève n'est pas accessible aux salariés pour des motifs d'intérêt public, il doit être remplacé par un *« mécanisme véritable de règlement des différends »*. La Cour cite par ailleurs avec approbation le juge en chef Dickson qui, minoritaire dans une autre affaire, parlait d'un *« moyen efficace et juste de résoudre les conflits de travail »* (paragraphe 94).

L'arbitrage de différend en milieu policier-pompier a été revu et discuté plus d'une fois, au cours des 35 dernières années.

Un premier groupe de travail s'est penché sur le processus en 1980, le « comité Larouche », puis il y eut la « Commission Parizeau » et la « Commission Beaudry » en 1985, le « comité Lemieux » en 1991, le « comité Gabrièle » en 1992 et le « comité Boivin » en 1995.

Plus récemment, en 2012 et 2013, un comité de travail initié conjointement par le Ministère du travail (MTRAV) et le Ministère de la sécurité publique (MSP), a réuni les intervenants du milieu policier-pompier, avec comme objectif d'évaluer le système d'arbitrage, en vue d'y apporter des améliorations, si nécessaires.

Les travaux du comité, qu'on pourrait nommer le « comité Thérien-Morency », ont permis de dégager un consensus unanime qui devait conduire à des modifications

législatives, sans que les fondements du processus actuel d'arbitrage ne soient remis en question.

Nous reviendrons sur ce dernier comité qui avait réussi à rallier tous les intervenants du milieu, ce qui rend d'autant plus surprenant le dépôt du projet de loi n° 110 qui est d'un tout autre ordre.

Nous reviendrons aussi sur ces autres comités qui ont eu à se pencher sur certaines propositions que l'on retrouve dans le projet de loi n°110 et qui ne les ont pas retenues.

Les dernières modifications apportées au Code du travail concernant l'arbitrage de différend en milieu policier-pompier sont intervenues en 1996. Essentiellement, on a rendu obligatoires les critères d'équité externe et d'équité interne, en plus d'ajouter le critère obligeant l'arbitre à tenir compte de la situation et des perspectives salariales et économiques du Québec.

C'était déjà une brèche dans le droit de négociation, mais on est en 1996, presque 20 ans avant la décision de la Cour suprême qui reconnaît une protection constitutionnelle au droit de grève et à tout substitut véritable, notamment l'arbitrage de différend.

En 1999, le ministère du travail a produit un rapport sur l'application des critères obligatoires, tel que requis par la loi de 1996.

Le rapport mentionne que l'application des critères obligatoires a donné les résultats visés par les amendements législatifs, soit valoriser la négociation et rétablir la crédibilité du système d'arbitrage (Rapport de juin 1999, par. 27).

De fait, le ministère note un plus grand nombre de règlements par la négociation après l'amendement législatif de 1996 et ajoute ce qui suit :

> *« De plus, on note un ralentissement marqué de la tendance à l'augmentation, jadis rapide du salaire des policiers municipaux…*
>
> *… L'arbitrage des différends a donc donné des résultats proches des taux d'inflation et parfois même en deçà de ces taux, en plus d'aboutir pour les policiers à un niveau d'augmentation des salaires sensiblement inférieur à celui obtenu par la négociation, une norme à laquelle on n'était pas habitué dans le passé. »*

Il faut toutefois préciser qu'en 1999, il y avait plus de 150 corps de police municipaux et le phénomène de rattrapage salarial avait fait son œuvre depuis le début de la décennie 80, ce qui avait effectivement donné lieu à des augmentations plus *« rapides »* qui étaient rendues moins nécessaires à la fin du millénaire.

Durant la période 1993-2012, il y aurait eu 83 sentences arbitrales intervenues en milieu policier, versus 114 règlements négociés, selon des données qui ont circulé au « comité Thérien-Morency ». La proportion de conventions collectives renouvelées par des sentences arbitrales serait donc de 42 % pour cette période.

Or, le recours à l'arbitrage de différend est beaucoup moins fréquent en milieu policier depuis l'an 2000, eu égard à l'uniformisation des conditions de travail réalisée au fil des ans, aux regroupements de divers services de police en régie ou autrement, à la réforme de la carte policière et aux fusions municipales survenues en 2002. Le nombre de corps de police municipal est ainsi passé de plus de 150 qu'il était en 2000, à 31 aujourd'hui.

Durant la période 2000-2015, nous comptons 12 renouvellements de convention collective par sentences arbitrales, dans des litiges visant l'une ou l'autre des 31 organisations policières restantes, versus 74 règlements négociés, donc une proportion de 14 % des renouvellements par sentences arbitrales.

Il appert clairement que la plupart des différends en milieu policier se règlent maintenant en négociation. L'arbitrage demeure une exception de dernier recours, comme il se doit, au même titre que la grève.

Si le processus actuel était à ce point déficient, comment expliquer que les villes ont adhéré au consensus unanime dégagé au « comité Thérien-Morency », consensus qui améliore le processus actuel, mais ne le transforme pas en profondeur.

En fait, les élus municipaux ont profité du momentum politique ambiant pour en demander plus et ils se sont faits promettre d'obtenir le pouvoir de décréter les conditions de travail de leurs salariés. Devant l'impossibilité de réaliser cette promesse de façon directe, on en vient au même résultat indirectement, par l'institution d'un tribunal permanent qui reproduit la sentence que lui dicte la loi.

C'est ainsi que la liberté d'association des policiers municipaux a été bradée, en échange d'un pacte fiscal, sans même que le milieu syndical n'ait été consulté.

Le monde municipal s'est empressé d'avaliser le projet de loi n°110 dès son dépôt et sans aucune discussion, satisfait du subterfuge qui équivaut au pouvoir de décréter, mais dit autrement.

Pour notre part, le projet de loi n°110 est inacceptable et enlève toute crédibilité à l'arbitrage de différend. Nous ne pouvons que le dénoncer.

Nos commentaires concernent plus particulièrement les thèmes suivants :

- La médiation obligatoire et distincte de l'arbitrage
- La création d'un tribunal permanent
- La désignation des membres du conseil
- Les critères de décision
- Les coûts
- La durée de la sentence arbitrale et d'une convention collective négociée
- L'application rétroactive de la loi au 10 juin 2016

En espérant que nos commentaires seront pris en considération, nous terminerons notre mémoire en faisant nôtres les propositions qui ont fait consensus au sein du « comité Thérien-Morency ».

COMMENTAIRES

LA MÉDIATION OBLIGATOIRE ET DISTINCTE DE L'ARBITRAGE

Le projet de loi propose d'instaurer une médiation obligatoire, à défaut de règlement dans les 120 premiers jours de la phase de médiation (article 4 à 8).

Cette étape nous apparaît tout à fait inutile, dans le contexte policier-pompier où le différend se règlerait ultimement devant un autre intervenant, en arbitrage. Dans ce contexte, la médiation et l'arbitrage devraient être menés par un même intervenant, dans un processus de médiation-arbitrage, où l'arbitre commence par une médiation et a le pouvoir de trancher le litige, s'il n'arrive pas à réconcilier les positions des parties. C'est exactement ce qui avait convenu unanimement au niveau du « comité Thérien-Morency ».

En dehors de ce cadre où le médiateur arbitre a un pouvoir de décision, la médiation ne peut être imposée et doit demeurer volontaire, sans quoi elle est vouée à l'échec.

Dans son rapport daté du 31 octobre 1985, la Commission Beaudry mentionnait ce qui suit :

> *« … la fonction de conciliateur a été considérablement revalorisée quand on a amendé la législation de façon à ce qu'un conciliateur soit assigné à un conflit parce que quelqu'un souhaite sa présence. Tout automatisme risquerait de dévaloriser sa fonction et son efficacité ».*
>
> (Rapport Beaudry, 31 octobre 1985, page 202)

Quant au « comité Boivin », il recommande de mettre fin à la médiation obligatoire qui était en vigueur à l'époque et de la remplacer par une médiation volontaire (Rapport Boivin, 12 décembre 1995, page 54).

Le rapport Boivin fait état des commentaires des médiateurs entendus devant le comité, comme suit :

> *« S'agissant de l'intervention médiatrice, l'opinion des médiateurs est tranchée : la médiation obligatoire n'a absolument rien changé, si ce n'est qu'elle a ajouté à la durée de l'ensemble du processus menant à la sentence arbitrale*. (Page 15)
>
> …

> *Appelés à suggérer ce qui leur semblerait être le meilleur moyen d'améliorer le mécanisme actuel d'arbitrage, les médiateurs ont spontanément insisté sur le retour à la médiation volontaire … »* (Page 16)

Puis le « comité Boivin » conclut comme suit sur cette question :

> *« On nous a convaincus de l'inutilité de maintenir la phase obligatoire de médiation, préalablement à l'arbitrage. »* (Page 54)

Bref, la médiation obligatoire suggérée par le projet de loi n°110 ne fera qu'alourdir le processus, sans gain réel, sans compter les coûts inutiles, tant pour le gouvernement que pour les parties.

À la suite d'une médiation obligatoire, il nous faudrait procéder devant un autre intervenant, à qui il faudrait à nouveau présenter les enjeux et reprendre les mêmes explications que celles données au médiateur, ce qui ne serait pas le cas devant un médiateur-arbitre qui serait instruit du litige dans la phase médiation et en connaîtrait tous les tenants et aboutissants s'il devait rendre sentence, sans même devoir entendre de preuves sur plusieurs matières.

Il ne faut pas se surprendre que les parties n'aient jamais recours à la simple médiation, dans le cadre des règles actuelles. Par contre, la médiation-arbitrage semble connaître un certain élan depuis quelques années.

Nous reviendrons sur la médiation-arbitrage, en lien avec les recommandations du « comité Thérien-Morency ».

LA CRÉATION D'UN TRIBUNAL PERMANENT

Le projet de loi prévoit de remplacer le mécanisme actuel d'arbitrage par l'établissement d'un « conseil de règlement des différends » (article 9).

Le conseil proposé est composé de 3 membres, dont un avocat qui préside (article 10), avec une possibilité de deux formations, puisque le projet de loi prévoit que 6 personnes seraient reconnues aptes à être nommées (article 11).

D'une part, le processus proposé prendrait une tangente davantage judiciarisée, alors que l'arbitrage des différends est le prolongement de la négociation et devrait s'inscrire dans une procédure beaucoup moins formelle que pour un conflit de droit.

D'autre part, ce processus ne peut constituer un palliatif valable au droit de grève, parce que le conseil de règlement des différends va très vite se scléroser dans ses

décisions, enlevant tout espoir aux salariés de le faire fléchir dans le sens de leurs aspirations légitimes.

De fait, l'arbitrage des différends assumé par une ou deux formations à caractère permanent et œuvrant dans un même contexte et un même environnement, sera très rapidement étiqueté, après une ou deux décisions rendues dans un sens donné. La « jurisprudence » du conseil ferait en sorte que les salariés seraient justifiés de croire que les dés sont pipés d'avance et que l'arbitrage n'est pas la solution au règlement de leur conflit.

Commentant une demande de l'U.M.Q. visant la constitution d'un tribunal permanent d'arbitrage, le « comité Gabrièle » mentionne ce qui suit :

> *« Il nous semble toutefois que le remède suggéré comporte le risque de conduire, **à court terme**, à une stagnation de la jurisprudence et, qui sait, peut-être même à des décisions qu'on transposerait d'un dossier à l'autre sans égard aux particularités de chaque cas. Cela irait, **à n'en pas douter**, à l'encontre même des principes qui sous-tendent le processus arbitral, tout comme la volonté d'autonomie des municipalités elles-mêmes.* (Soulignés de nous)
>
> (Rapport Gabrièle, 27 mai 1991, page 65)

Face à une demande semblable, le « comité Boivin » en disait ce qui suit :

> *« Nous ne croyons pas que le renvoi des différends à un tribunal permanent apporterait un correctif adéquat au problème des effets d'entraînement d'une sentence arbitrale à une autre. On considère parfois cet élément comme une lacune du système actuel mais on peut également craindre qu'avec l'intervention d'un tribunal permanent, il s'établirait, **à moyen terme**, quelques courants jurisprudentiels bien tracés et desquels il serait difficile de sortir, **étant donné la permanence et le nombre réduit de juges**. »* (Soulignés de nous)
>
> (Rapport Boivin, 12 décembre 1995, page 49)

Le conseil de règlement des différends serait appelé à régler des conflits d'intérêts et il serait, ***« à n'en pas douter »*, « à court terme »** ou ***« à moyen terme »***, cantonné dans ses orientations, ce qui enlèverait tout espoir aux salariés d'y faire prévaloir leurs intérêts dans un sens différent, selon ce qu'ils considèrent équitable et raisonnable.

Ce sont des experts en relations de travail qui le disent, après analyse et discussions. Il serait sage de les écouter.

Même le processus de négociation en serait affecté.

De fait, connaissant d'avance la position du conseil de règlement des différends, la ville qui en serait satisfaite serait en position de force face aux salariés, obligeant ceux-ci à des compromis auxquels ils n'auraient pas consentis dans un contexte où ils auraient eu droit à la grève ou à un processus de règlement qui n'est pas figé dans des concepts préétablis.

Sachant par ailleurs qu'ils n'ont aucune chance devant un tribunal campé dans ses édits, les salariés chercheraient à régler leur conflit autrement, au détriment du climat de travail devant prévaloir au sein de toute entreprise, en particulier dans un service de police ou d'incendie.

LA DÉSIGNATION DES MEMBRES DU CONSEIL

Le choix des membres du conseil de règlement des différends soulève aussi un questionnement. Ils seraient choisis par le gouvernement, parmi les personnes recommandées par un comité de sélection dont la composition reste à définir.

Or, la règle actuelle prévoit spécifiquement que les arbitres habilités à présider des différends en milieu policier-pompier sont choisis par les parties (articles 98 et 99 du code du travail). Ainsi en est-il dans les faits.

Pourquoi changer cette formule qui favorise l'acceptabilité du processus, alors que celle proposée par le projet de loi suscite un grand inconfort, pour ne pas dire le scepticisme quant à la composition du conseil de règlement des différends.

Dans l'affaire S.C.F.P. c. Ontario (Ministre du travail) [2003] 1 R.C.S. 539, le juge Binnie mentionnait ce qui suit :

> *« L'arbitrage en matière de relations du travail en tant que mécanisme de règlement des différends repose* ***traditionnellement et fonctionnellement*** *sur le consentement, l'arbitre étant choisi par les parties ou étant acceptable par chacune d'elles. »* (Soulignés de nous)
>
> (Paragraphe 109)

Avec le projet de loi n° 110, il n'est pas acquis que les parties pourront participer à l'élaboration de la liste des personnes aptes à faire des différends, comme c'est le cas présentement suivant l'article 99 du code du travail.

Les parties ne pourront non plus s'entendre sur le choix de la formation qui va traiter leur dossier, lorsqu'il sera soumis à l'arbitrage. Et si elles le peuvent, leur choix se limitera à deux formations.

Enfin, au moins un des membres du conseil devra posséder une expérience en économie, ce qui favorise la considération du critère économique, au détriment des autres critères généralement considérés en arbitrage de différend, soit l'équité externe et l'équité interne : une autre brèche dans la recherche d'un processus véritable de négociation et de règlement des conflits.

Un autre membre du conseil de règlement devra posséder une expérience reconnue dans le domaine municipal. Il y a dès lors de fortes chances que la municipalité partie au conflit puisse ainsi compter sur la présence d'une personne issue de son milieu, au sein du conseil, ce qui, le cas échéant, viendra là aussi affecter la confiance envers le processus.

Quoi qu'il en soit du choix des membres du conseil de règlement des différends, la formule même d'un tribunal permanent est une ineptie comme mode obligatoire de règlement d'un différend et en regard de la liberté d'association.

LES CRITÈRES DE DÉCISION

L'article 17 du projet de loi propose huit critères dont le conseil de règlement des différends devrait tenir compte.

À ces 8 critères s'ajoutent ceux découlant de l'article 1 qui énonce des soi-disant principes qui *« doivent guider en tout temps la détermination des conditions de travail »* dans le secteur municipal, notamment :

- L'alinéa 3°, qui pourrait être interprété comme ayant pour effet de prioriser l'équité interne comme critère de décision en matière de différend, au détriment de l'équité externe;

- L'alinéa 4°, qui pourrait être interprété comme ayant pour effet d'empêcher la négociation d'un plancher d'emplois, de fixer les règles de dotation, de promotion, de transfert, de mutation ou de rétrogradation. Une telle interprétation pourrait également empêcher un tribunal de fixer les règles relatives à la gestion des effectifs en matière de santé et de sécurité au travail.

Toutes ces matières ont constitué, en tout temps, des matières négociables et qui de fait ont été négociées. Les enjeux entourant la protection de l'emploi, l'intégrité de l'unité de négociation, la dotation de personnel, la gestion des effectifs, la charge de travail sont des enjeux importants qui influencent considérablement les conditions de travail des policiers.

L'article 1 du projet de loi 110 entrave le processus de négociation sur des enjeux majeurs que constituent la rémunération et la protection de l'emploi et des tâches.

Les villes réclamaient le pouvoir de décréter. Elles obtiennent mieux. C'est la loi qui décrète à leur place, sous le couvert d'un pseudo-tribunal bien ficelé qui leur prêtera une fausse légitimité.

Dès 1985, la « Commission Beaudry » a été saisie de demandes semblables des municipalités qui voulaient que l'arbitre de différend soit lié par des critères lui laissant peu de discrétion. La commission Beaudry mentionne ce qui suit, à ce sujet :

> *« … on propose de rendre plus précis et plus impératifs des critères tels que : les politiques gouvernementales, la situation économique, la capacité de payer de la municipalité, les conditions du marché du travail local ou régional et les conditions de travail des autres salariés de la même municipalité. »*
>
> (Rapport Beaudry, 31 octobre 1985, page 211)

L'histoire se répète, mot pour mot, 30 ans plus tard. À l'époque, la portée de la liberté d'association n'était pas encore connue, mais on se fiait au gros bon sens pour rejeter ce genre de propositions. Poursuivons :

> *« Il n'y a nul doute que ces propositions reflètent* ***les frustrations qu'on éprouve envers un mécanisme d'arbitrage aboutissant à une décision finale et exécutoire*** *qui se veut un substitut à l'arrêt du travail, à l'épreuve de force, comme moyen de trancher les conflits d'intérêt. »* (Souligné de nous)
>
> (Rapport Beaudry, page 211)

Il y a en effet certains élus municipaux qui ont manifesté ouvertement leur frustration à l'idée de devoir partager leur pouvoir avec un arbitre. Poursuivons :

> *« Il nous apparaît manifestement difficile d'apprécier ces diverses propositions sans entrer de plein pied dans l'appréciation des différends eux-mêmes.* ***Ces***

> ***propositions soulèvent en effet des questions qui touchent à la substance des différends.*** *»* (Souligné de nous)
>
> (Rapport Beaudry, page 211)

Bref, ce n'est pas le tribunal qui va trancher le conflit d'intérêts, mais la loi elle-même qui va décréter les conditions de travail des salariés, par la bande.

La « Commission Parizeau » en dira ce qui suit, en 1985 :

> *« On a souvent soulevé devant la Commission que les décisions des arbitres devraient tenir compte soit de la capacité de payer, soit des conditions de travail fournies aux autres employés de la même municipalité.*
>
> *De tels critères ne sont guère opérationnels et on voit mal comment on pourrait s'en servir pour encadrer les décisions du tribunal d'arbitrage. La capacité de payer du contribuable est une donnée dont le moins que l'on puisse dire est qu'elle change avec le temps. Il y a au moins un siècle que cette capacité de payer est invariablement sur le point d'être atteinte.*
>
> *Quant à établir un rapport entre ce qu'une municipalité doit payer à ses policiers et paient à ses employés de bureaux ou à ses ouvriers, il s'agit d'un principe qu'il est malaisé d'utiliser comme critère strict. Le métier de policier est un métier spécialisé qui exigera nécessairement un salaire comparativement beaucoup plus élevé par rapport à celui des employés de bureaux ou à celui des journaliers dans les régions où les salaires sont généralement bas, que dans les régions où ces derniers sont élevés. On réagirait de même à l'égard des conditions de travail que les municipalités feraient à des ingénieurs ou à des comptables. »*
>
> (Rapport Parizeau, page 237)

Il serait temps que les élus municipaux finissent par le comprendre.

Quant au « comité Lemieux », saisi des mêmes demandes en 1991, il en dira ce qui suit :

> *« En plus des motifs déjà mis de l'avant par le Comité Parizeau, le Groupe de travail considère que plusieurs raisons militent contre la suggestion d'encadrer de façon précise le processus décisionnel. En premier lieu, il nous semble qu'une telle proposition ne favorise nullement la responsabilisation des parties, pas plus qu'elle ne contribue à valoriser le processus de négociation,* ***bien au contraire****. »*
> (Souligné de nous)

(Rapport Lemieux, 27 mai 1991, page 70)

Le contraire de valoriser le processus de négociation, c'est le déprécier, ce qui constitue une atteinte à la liberté d'association. Poursuivons :

> *« … De plus,* ***il est de l'essence même du processus arbitral que l'arbitre dispose d'une certaine discrétion****. Or l'idée de circonscrire cette discrétion par l'élaboration d'une liste de critères décisionnels obligatoires* ***équivaut à dépouiller la fonction de sa particularité****. »* (Souligné de nous)
>
> (Rapport Lemieux, page 70)

Un mécanisme d'arbitrage dépouillé de sa fonction n'a plus de valeur comme substitut au droit de grève et c'est exactement le portrait qui se dessine avec le conseil de règlement des différends proposé par le projet de loi.

Et que dire de l'amalgame de ces deux propositions, tribunal permanent et critères décisionnels obligatoires ? Le « comité Lemieux » s'exprime comme suit à ce sujet :

> *« Qui plus est,* ***ce statut de simple applicateur de normes préétablies serait d'autant mis en évidence s'il fallait donner simultanément suite à la proposition de création d'un tribunal d'arbitrage permanent****. »* (Souligné de nous)
>
> (Rapport Lemieux, page 70)

La création d'un tribunal permanent est en soi une atteinte substantielle à la liberté de négocier. Avec, en plus, des critères décisionnels orientés, il n'y a plus de négociation possible.

Un *« simple applicateur de normes préétablies »* ne décide rien et constitue un mode de règlement sans issue, un simulacre de justice, que ce soit dans le cadre d'un tribunal permanent ou dans le cadre actuel.

La suite est toute aussi intéressante :

> *«* ***Très rapidement se développerait une grille décisionnelle serrée qu'il suffirait, presque mécaniquement, de transférer d'un dossier à l'autre sans même qu'il soit nécessaire, à la limite, qu'une preuve ne soit présentée*** *; l'arbitre devant, en tout état de cause, impérativement fonder sa décision sur les*

> *critères législatifs. Et peut-on aussi se demander quel rôle jouerait l'arbitre placé en situation où il doit trancher lequel, de deux critères prédéterminés, doit l'emporter sur l'autre dans sa décision.* (Soulignés de nous)
>
> (Rapport Lemieux, page 70)

Malgré la clause privative prévue à l'article 37 du projet de loi, il est évident que la multiplication de critères décisionnels impératifs donnera lieu à des recours en révision judiciaire. Moins le tribunal a discrétion, plus il s'expose à des recours et c'est ce qui risque d'arriver s'il écarte un des 8 critères prévus à l'article 17 ou en priorise un plutôt qu'un autre, ou s'il ne suit pas à la lettre les principes qui doivent le *« guider en tout temps »*, selon l'article 1 du projet de loi. Le « comité Lemieux » mentionne ce qui suit à ce sujet :

> *« Un dernier motif milite à l'encontre de cette proposition, celui de la possible augmentation des recours en révision judiciaire des décisions arbitrales. On imagine aisément que la tentation sera forte, pour une partie insatisfaite de la décision, d'invoquer, en révision judiciaire devant la Cour supérieure, que l'arbitre n'a pas pondéré adéquatement les divers critères législatifs, ou tenu compte de l'un d'eux ou ne leur a pas donné la portée qu'il aurait dû leur donner. »*
>
> (Rapport Lemieux, page 71)

Un an plus tard, le « comité Gabrièle » faisait siens les commentaires du « comité Lemieux » sur cette question des critères décisionnels impératifs et refusait d'ajouter des critères à ceux déjà prévus au code alors en vigueur, soit l'équité externe et l'équité interne. Tout au plus le « comité Gabrièle » a recommandé de rendre ces deux critères obligatoires, alors qu'ils étaient jusqu'alors optionnels (Rapport Gabrièle, 30 juin 1992, page 18).

Sachant maintenant que l'arbitrage comme mode de règlement des différends en milieu policier-pompier bénéficie d'une protection constitutionnelle, on ne peut ignorer que l'ajout de critères du type proposé par le projet de loi n° 110 se traduirait nécessairement par une atteinte substantielle au droit de négocier.

Quant au « comité Boivin », il recommande lui aussi de rendre obligatoires les deux critères de comparaison relatifs à l'équité et d'ajouter un critère portant sur *« la situation et les perspectives salariales et économiques du Québec »*, recommandation qui a été retenue par le législateur (Rapport Boivin, 12 décembre 1995, page 63).

Le « comité Boivin » refuse d'adhérer à la demande des municipalités d'ajouter un critère relatif à la capacité de payer. Il fait d'abord remarquer que le critère de **l'équité interne est un bon indicateur de la capacité de payer, la ville l'ayant elle-même exprimé dans ses autres conventions collectives** (Rapport Boivin, page 57).

Puis, le « comité Boivin » ajoute ce qui suit :

> *« En second lieu, nous avons constaté, sans nous en offusquer, la tendance à la normalisation des salaires. Or, comme l'introduction de critères obligatoires à saveur locale ou régionale contreviendrait à cette tendance, proposer qu'on s'engage dans cette voie serait synonyme de décrier un phénomène contre lequel nous ne nous élevons pas. »*
>
> (Rapport Boivin, page 57)

Effectivement, il a fallu plus de cinquante ans au milieu policier pour effacer les disparités de salaire qui prévalaient avant que les associations policières ne se regroupent en fédération et s'organisent des services dédiés à la défense de leurs membres. Aujourd'hui, les conditions de travail sont sensiblement les mêmes dans tous les corps de police, à quelques variantes près.

Les policiers municipaux font le même travail, partout en province. Il n'y a pas de raison qu'un policier soit moins bien rémunéré qu'un autre, à cause de la soi-disant capacité de payer de son employeur (article 17 -1° du projet de loi), ou *« de la situation économique locale »* (article 17-7°). Une infirmière est-elle moins bien rémunérée en Gaspésie que sa collègue du CHUM, à cause de la situation économique locale ?

Les policiers de Mont-Tremblant et ceux de Bromont devraient-ils être mieux rémunérés que ceux de Montréal, de Trois-Rivières ou de Sherbrooke, eu égard à la richesse foncière de la ville où ils travaillent ?

Les policiers sont tous formés à la même école, exécutent les mêmes fonctions de base, sont encadrés par une même loi, sont surveillés par les mêmes organismes, s'exposent aux mêmes dangers, sont agents de la paix sur l'ensemble du territoire du Québec, bref, rien ne les différencie et rien ne justifie qu'il en soit autrement quant à leur rémunération.

Le « comité Boivin » l'énonce d'ailleurs sans ambages, lorsqu'il écrit :

> *« … nous ne pouvons accepter, qu'en matière de sécurité publique, le niveau de salaire ou les conditions de travail des fournisseurs de service soit dicté, du moins principalement, par la richesse de la municipalité. S'agissant des services policiers de base, en quoi devrait-on accepter qu'un policier travaillant à Montréal soit, pour cette raison, moins rémunéré que son collègue exerçant le même métier à Sillery? »*
> (Rapport Boivin, page 58)

Sur cette question de la capacité de payer comme critère décisionnel, le « comité Boivin » mentionne également ce qui suit :

> *« D'ailleurs, comment pourrait-on parvenir à tenir compte de ces critères lorsqu'on a affaire à un regroupement des services policiers … »*
>
> (Rapport Boivin, page 57)

Ainsi, les policiers de la Régie de police Richelieu Saint-Laurent verraient-ils leur salaire fixé en fonction de la capacité de payer de la Ville de Sainte-Julie ou celle de Saint-Jean Baptiste ?

À Montréal, de quelle ville devra-t-on s'inspirer, Westmount ou Pointe-aux-Trembles ?

Tant qu'à faire des distinctions en fonction de la capacité de payer, on pourrait pousser le raisonnement jusqu'à se demander : *« Le salaire devrait-il être différencié en fonction du poste auquel un policier est rattaché, ou encore en fonction du lieu de patrouille ? »* (Rapport Boivin, page 57)

Les arbitres devront-ils s'interroger sur les choix politiques des municipalités, des choix qui influent directement sur leur capacité de payer, comme par exemple, construire un temple du hockey avant d'avoir la concession et qu'il faut entretenir aux frais des contribuables ? Le « comité Boivin » soulève la question, à juste titre :

> *« … nous voyons dans cette suggestion un réel danger de placer les arbitres en situation où ils devront tenir compte, et parfois même dicter des choix politiques. Pourront-ils, par exemple, critiquer le fait qu'une municipalité, en investissant dans la construction d'un aréna ou l'aménagement d'un parc, se soit volontairement placée en situation de ne pouvoir payer correctement ses pompiers ou policiers et imposer, même au prix d'une augmentation de taxes, le versement d'une augmentation de salaire ? »*
>
> (Rapport Boivin, page 58)

Les arbitres devraient-ils tenir compte des excès de coûts encourus frauduleusement dans des travaux d'infrastructure, ce que la partie syndicale ne manquerait pas de soulever ?

La capacité de payer d'un organisme public ne peut s'apprécier de façon objective, comme le fait remarquer l'arbitre Augustus Richardson, dans une affaire opposant les policiers de la Ville de Springhill, en Nouvelle-Écosse, à leur employeur [2013 CanLII 4617 (NS LA)] :

> *« [20] **An employer's ability to pay would in my view play a role in private sector bargaining. In the private sector an employer's ability to pay can be measured by objective criteria**. The employer has fixed and operating costs that can be measured. Its ability to generate revenue and profit is dependent upon its costs as well as the price it can charge for its products or services. Those are in turn dependent upon the state of the market operates within, the strength of its competitors and the willingness of its customers to pay the prices it charges or go elsewhere. The task of measuring the impact of an proposed wage increase is not easy but it is not impossible. Indeed, it is one that unions themselves will undertake and will use to guide them in their negotiating strategy. A union confronted with an employer who says that it cannot pay the increase demanded without going under will by times modify its demands–or even grant significant concessions. With that real world example in mind an interest arbitrator in the private sector may be more willing to consider and take into account an employer's ability to pay when determining what an appropriate result might be.*
>
> *[21] **The case is different in the public sector for two main reasons**. First, and as noted by Martin Teplitsky (cited in the Newfoundland (Treasury Board) case at para.14), ability to pay*
>
> > *"... is not, in the ordinary sense of the words, a matter of ability to pay. Public sector employers always have the ability to pay through the use of the taxing power directly or indirectly. **In the public sector ability to pay means simply that the employer for reasons which are often political, does not want to pay.** Politicians do not want to raises taxes or cut services or lay off employees. However, although no one is in favour of raising taxes or of cutting services or of laying off employees, these are the difficult choices which politicians are elected to make."*
>
> *[22] The second reason the ability to pay plays out differently in the public sector is that the services provided by public sector employees are not generally subject to the same profit/loss analysis that applies in the market economy of the private*

> *sector. The services are considered necessary for the public's well being. As Arbitrator Shime noted in the British Columbia Railway Company case at p.8, "**if the community needs and demands the public service, then the members of the community must bear the necessary cost to provide fair and equitable wages and not expect the employees to subsidize the service by accepting substandard wages.**" This does not mean that the public sector employer must be the best employer in the community–rather, it should be "a good employer and also be seen as a fair employer:" ibid, p.7.*
>
> *[23] **These two points mean that if an interest arbitrator were to place great weight on the ability to pay he or she would be drawn into questions of social policy and analysis that are best left to politicians**. For example, in case before me part of Springhill's budgetary problem appears to stem from its decision to buy two new fire trucks, or to implement improvements in its water and sewage system, or to refrain from enforcing its tax collection obligations. »* (soulignés de nous)

Les critères que les articles 1 et 17 du projet de loi proposent d'ajouter à ceux déjà prévus à l'article 99.5 du Code du travail sont tous du même acabit, ayant pour but évident de faire pencher la balance d'un seul bord, celui des municipalités.

Le quatrième critère de l'article 17 est particulièrement troublant, celui qui concerne *« la politique de rémunération et des dernières majorations consenties par le gouvernement aux employés des secteurs publics et parapublic »*.

On impose au tribunal l'obligation de tenir compte des augmentations consenties aux employés de l'État. **Autant dire que c'est le gouvernement qui va fixer les salaires des policiers et des pompiers municipaux**.

On a bien sûr évité de s'en remettre aux majorations consenties aux policiers de la Sûreté du Québec, qui sont traités différemment des autres employés de l'État.

Et si le tribunal, qui est aussi *« tenu de rendre sa décision selon l'équité et la bonne conscience »* (article 15 du projet de loi), s'éloigne un peu trop de la politique de rémunération de l'État, sa sentence risque d'être contestée en révision judiciaire.

La notion d'équité et de bonne conscience appliquée en milieu policier-pompier n'est pas nécessairement compatible avec la politique de rémunération de l'État, ni avec les autres critères avancés par le projet de loi n°110, bien au contraire.

Avec tous ces critères à saveurs économique et politique, l'arbitre perd sa marge de manœuvre et devient le pantin d'un système biaisé qui n'a aucune valeur comme moyen de règlement des différends en milieu policier-pompier.

Les comités d'experts qui se sont penchés sur ces questions depuis plus de 35 ans nous ont donné les meilleures raisons du monde pour rejeter les éternelles revendications des municipalités.

Mais il y a une raison que ces experts ignoraient à l'époque et qui, à elle seule, devrait régler le sort du projet de loi n°110 : à titre de substitut au droit de grève, l'arbitrage de différend est un droit protégé par la constitution canadienne et il doit demeurer un *« mécanisme véritable de règlement des différends »*, un *« moyen efficace et juste de résoudre les conflits de travail »* (arrêt Saskatchewan Federation of Labour, précité).

Il y a plusieurs façons de porter atteinte à la liberté d'association et celle choisie par le projet de loi n° 110 est plutôt flagrante. La Cour suprême en identifie quelques-unes, dans l'affaire Association de la police montée de l'Ontario c. Procureur Général du Canada [2015] 1 RCS 3 :

> *« [72] L'équilibre nécessaire à la poursuite véritable d'objectifs relatifs au travail peut être rompu de maintes façons. Des lois et des règlements peuvent restreindre les sujets susceptibles de faire l'objet de négociation ou imposer des résultats arbitraires. Ils peuvent interdire l'action collective des employés sans offrir de mesures de protection adéquate en compensation et réduire ainsi leur pouvoir de négociation. Ils peuvent rendre impossible la réalisation des objectifs des employés relatifs aux conditions de travail. Ou encore, des lois et des règlements pourraient établir un processus que les employés seraient incapables de contrôler ou d'influencer. Quelle que soit la nature de la restriction, il faut essentiellement déterminer si les mesures en question perturbent l'équilibre des rapports de force entre les employés et l'employeur que l'al. 2d) vise à établir, de telle sorte qu'elles interfèrent de façon substantielle avec un processus véritable de négociation collective (Health Services, par. 90). »*

Quand le règlement d'un conflit d'intérêts dépend ultimement d'un tribunal permanent menotté par des critères biaisés, la mesure interfère de façon substantielle avec un processus véritable de négociation collective. Avec tous ces comités d'experts qui se sont prononcés et la jurisprudence de la Cour suprême, il est difficile de concevoir qu'un pareil projet de loi ait pu voir le jour.

Ce sont ces mêmes critères qui seraient invoqués dans la phase de négociation. Ainsi donc, en prenant le contrôle de l'arbitrage, la loi viendrait établir un pattern de négociation.

Bref, tant la négociation proprement dite que le substitut à la grève sont entravés de façon substantielle.

On aura sans doute voulu offrir aux municipalités une faveur aussi significative que la promesse de décréter. C'est effectivement similaire, mais tout aussi illégal.

L'arbitrage que l'on sert aux policiers municipaux s'éloigne de plus en plus du modèle standard accessible à toutes les autres catégories de salariés, suivant les articles 74 à 93 du Code du travail. Il diffère aussi de ce qui s'applique en matière de première convention collective, selon les articles 93.1 à 93.9 du Code du travail.

Plus on s'éloigne de ces modèles, plus on discrédite l'arbitrage comme moyen valable et acceptable de règlement des conflits de travail en milieu policier-pompier.

À compter du moment où l'on accepte que l'imposition de l'arbitrage aux policiers et aux pompiers municipaux se justifie dans une société libre et démocratique, au sens de l'article 1 de la Charte canadienne, comment peut-on justifier que les critères de décision gouvernant l'arbitre soient différents de ceux applicables à l'ensemble des travailleurs qui choisissent l'arbitrage comme mode de règlement de leurs conflits de travail ?

LES COÛTS

Présentement, les coûts de l'arbitre de différend sont assumés par le ministère du travail et chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseur.

En ce qui concerne la très grande majorité des associations policières, l'assesseur syndical fait partie du contentieux dont la FPMQ s'est dotée pour la défense de ses membres dans tous les domaines reliés au droit du travail. Les policiers n'ont rien d'autre à débourser que leur cotisation syndicale et s'ils doivent se soumettre à un arbitrage de différend, ils n'ont pas de déboursés additionnels à faire, sauf pour des témoins experts.

Bref, une telle association policière qui recourt à l'arbitrage de différend n'encourt en principe aucun déboursé, ni pour l'arbitre, ni pour son assesseur, sauf pour ses témoins experts.

L'article 35 du projet de loi prévoit que les frais et honoraires des trois membres du conseil de règlement des différends sont assumés à parts égales par les parties.

Les associations policières devraient désormais assumer le coût d'une ressource et demie.

L'article 55 du projet de loi n° 110 prévoit que le règlement sur la rémunération des arbitres s'applique, jusqu'à l'entrée en vigueur d'un règlement pris en application de l'article 35.

D'une part, le règlement actuel n'intéresse plus personne et il est très difficile de faire nommer un arbitre qui accepte de travailler à ce tarif. Il devra donc être revu dans les meilleurs délais.

D'autre part, pour être habilité à faire partie du conseil de règlement des différends, les membres doivent posséder ensemble une expérience reconnue en relations du travail ou dans le domaine municipal ou économique.

Une personne ayant une expertise en économie ou en relations de travail va exiger des honoraires beaucoup plus élevés que le tarif actuel. On sait par ailleurs que les personnes qui ont une expérience reconnue dans le domaine municipal vendent très cher leurs services, après une retraite bien méritée.

Bref, alors que le processus actuel ne coûte rien à la plupart des associations syndicales, on leur impose un tribunal spécialisé qui, bien que menotté, n'en sera pas moins très dispendieux.

Une ressource et demie, c'est 400 $ à 500 $ de l'heure pour chaque partie, et peut-être plus encore, sans compter les frais de déplacement et de séjour.

Si les villes ont les moyens de payer ces sommes, ce n'est pas le cas des associations policières.

Avec, en plus, la preuve d'expert que requièrent les critères imposés par le projet de loi n° 110, on parle de dépenses exorbitantes, tout ça pour se faire appliquer une grille de critères prédéterminés et se faire imposer les majorations consenties aux employés de l'État.

Pourtant, les frais d'arbitrage sont assumés par le ministère du travail pour les autres groupes de travailleurs qui recourent à l'article 79 du Code du travail. Et même si ces groupes devaient en assumer les frais, l'arbitrage demeure volontaire dans leur cas.

Les plus petites associations policières que la FPMQ représente ne pourront assumer de tels coûts et renonceront à leurs aspirations légitimes en négociation, plutôt que de se soumettre à l'arbitrage du conseil de règlement des différends.

Certaines villes en profiteront pour les pousser dans les câbles, sachant que, pour leur part, elles ont les moyens d'aller en arbitrage, de payer les frais des membres du comité et de la batterie d'experts qui sera requise, économistes, actuaires, spécialistes en fiscalité municipale, statisticiens, etc. Et on prétend se soucier du contribuable !

Encore là, la question des coûts de l'arbitrage va interférer avec le processus de négociation. Plus l'association sera petite, plus l'atteinte sera substantielle.

Certaines associations préfèreront exercer des moyens de pression légitimes, plutôt que d'encourir de tels coûts, avec la conviction d'ailleurs que cette option pourrait s'avérer plus efficace que de se présenter devant un tribunal teinté qui coûte une fortune.

L'arbitrage avec assesseurs

Au-delà des coûts, il nous apparaît essentiel qu'il y ait un représentant de chaque partie sur un tribunal d'arbitrage de différend, en l'occurrence un assesseur comme c'est le cas dans le cadre de la législation actuelle.

D'une part, cette personne connaît le milieu policier, connaît les enjeux internes, sait comment fonctionne le service, sait pourquoi telle norme ou pratique est appliquée, bref, elle peut éviter les écueils d'une décision rendue par des personnes qui ne connaissent rien au service concerné. L'arbitre est ainsi bien informé par les assesseurs qui lui font réaliser des réalités qui peuvent lui échapper.

D'autre part, l'aspect négociation reprend en délibéré. Il n'est pas rare que l'assesseur patronal et l'assesseur syndical, orientés par les commentaires de l'arbitre, en viennent à des compromis, souvent même après avoir consulté leurs mandants. Avec des membres étrangers, ce ne sera plus possible.

Quel que soit le type de tribunal qui doit trancher des conflits d'intérêts, il doit y avoir des représentants des parties, choisis par elles, qu'on les appelle arbitre ou assesseurs. Il en a toujours été ainsi et il nous apparaît essentiel qu'il en soit encore ainsi.

Du coup, nos associations ne se verront pas imputer une facture pour un tiers qui ne les représente même pas et dont le mandat est d'appliquer des critères déterminés d'avance par la loi.

Quant au président du tribunal, son coût doit demeurer à la charge de l'État, ne serait-ce qu'une question d'accessibilité pour nos associations.

Que l'association soit petite en nombre de salariés, moyenne ou grande, les coûts de l'arbitrage ne doivent pas nuire à la libre négociation et, en ce sens, les coûts

pour le président du tribunal doivent continuer d'être assumés par le ministère du travail, d'autant plus que le nombre d'arbitrage a fortement diminué au fil des ans.

LA DURÉE DE LA SENTENCE ARBITRALE ET D'UNE CONVENTION COLLECTIVE NÉGOCIÉE

Pour l'ensemble des salariés, incluant les policiers et pompiers, la durée minimale d'une convention collective ou d'une sentence de différend est présentement de 1 an (articles 65, 92 et 99.8 du Code du travail).

La durée maximale est de 3 ans dans le cas d'une sentence de différend (articles 92 et 99.8), mais il n'y a pas de maximum dans le cas d'une convention collective négociée (article 65).

Le projet de loi n°110 propose une durée minimale de 5 ans pour tous les salariés du secteur municipal, incluant donc les policiers et les pompiers, tant pour une sentence de différend (articles 30 et 48) que pour un règlement négocié (article 51).

Le projet de loi ne prévoit aucun maximum, même pour une sentence de différend.

La durée d'une convention collective est un enjeu important en négociation. Plus le règlement proposé est chiche, plus les salariés voudront en écourter la durée. Si l'offre est attrayante, ils seront plus enclins à consentir une convention collective de longue durée.

Interférer dans la durée de la convention collective porte définitivement atteinte à la liberté de négociation. Jusqu'où peut-on aller à cet égard ?

<u>La durée minimale</u>

Il nous apparaît clairement qu'une durée minimale de 5 ans imposée à tous les salariés du secteur municipal ne se justifie aucunement et porte atteinte de façon substantielle à leur liberté de négociation.

De fait, on prive ces salariés de leur droit de négocier pendant 5 ans, on suspend leur liberté d'association pendant 5 ans. Est-ce une restriction raisonnable et justifiée, dans le cadre d'une société libre et démocratique ? Certes pas. Le droit de négocier, c'est une norme constitutionnelle et toute limite à son exercice doit, pour être raisonnable, demeurer dans la sphère de l'exception.

Les salariés qui doivent accepter un mauvais règlement dans un mauvais contexte doivent avoir la possibilité d'en restreindre la durée.

Par ailleurs, une sentence de différend doit être limitée dans le temps, parce qu'elle est imposée aux parties. De tout temps, la loi a restreint la durée possible d'une sentence imposée, dans le but de préserver la paix industrielle.

Une convention imposée par un tiers est en soi une limite à la liberté de négocier. Cette limite doit être raisonnable et la durée fait partie de l'équation.

La durée minimale d'une sentence de différend ne devrait donc pas excéder un an, comme c'est le cas présentement pour tous les groupes de travailleurs qui ont la possibilité de recourir à l'arbitrage ou en matière de première convention collective. Il reviendra à l'arbitre de se situer entre le minimum et le maximum.

La durée maximale

La loi actuelle ne prévoit aucune durée maximale pour une convention collective négociée et le projet de loi n°110 ne change rien à cet égard, ce qui est correct.

Par contre, la loi actuelle prévoit une durée maximale de 3 ans pour toute sentence de différend, tant pour le secteur municipal que tout autre secteur d'emploi, tel qu'il appert des articles 92 et 99.8 du code du travail.

Or, le projet de loi n°110 ne prévoit aucune limite maximale à la durée d'une sentence de différend.

Ainsi donc, le conseil de règlement des différends pourrait imposer aux policiers et aux pompiers une convention collective d'une durée de 10 ans, les privant ainsi de leur droit de négocier pendant 10 ans. Et plus la sentence sera insatisfaisante, plus le climat de travail en souffrira.

Que les parties conviennent elles-mêmes d'une convention collective de longue durée, c'est leur choix. Mais qu'une sentence arbitrale puisse le leur imposer, c'est une atteinte à leur liberté de négocier.

D'une part, ce n'est pas souhaitable pour préserver la paix industrielle. D'autre part, l'atteinte à la liberté d'association est excessive.

La loi doit prévoir un maximum acceptable, le même que celui applicable à tous les secteurs d'emploi, soit 3 ans.

L'APPLICATION RÉTROACTIVE DE LA LOI AU 10 JUIN 2016

L'article 56 du projet de loi prévoit que tout arbitrage dont l'instruction a débuté le 10 juin 2016 continue d'être régi par l'ancienne loi, alors que l'arbitre qui, à cette date, n'a pas commencé l'instruction du différend en est dessaisi, voir même que tout acte fait après cette date est réputé nul et sans effet.

D'une part, les termes *« instruction commencée »* portent à interprétation et risquent de soulever des débats pouvant conduire à des recours judiciaires non souhaitables.

D'autre part, cette disposition est en soi une autre atteinte à la liberté de négocier.

Ou bien l'association de salariés commence quand même à l'arbitrage après le 10 juin 2016, avant que le projet de loi ne soit adopté, ou bien l'association de salariés n'entame pas d'arbitrage, vu ce qui est annoncé.

Dans les deux cas, l'association de salariés est atteinte dans son droit de négocier qui est, soit mis en suspens jusqu'à ce que la loi soit adoptée, soit dénié rétroactivement une fois la loi adoptée.

Le nouveau processus, quel qu'il soit au final, ne devrait s'appliquer que pour les dossiers où l'arbitre n'a pas encore été nommé à la date de l'adoption du projet de loi.

Entretemps, la liberté d'association doit suivre son cours, suivant la loi actuelle.

LE PROCESSUS QUI A FAIT L'UNANIMITÉ AU COMITÉ THÉRIEN-MORENCY

Sous l'égide du MSP et du MTRV, un comité composé des représentants syndicaux et patronaux du milieu policier-pompier a entamé, en 2012, une réflexion sur les améliorations pouvant être apportées au régime d'arbitrage de différend.

Le comité est parvenu à dégager un consensus unanime au printemps 2013, avant que le monde municipal ne se fasse promettre d'obtenir le pouvoir de décréter.

Les parties représentées au « comité Thérien-Morency » avaient convenu de rendre obligatoire la médiation-arbitrage qui est présentement facultative (article 97 du Code du travail), un processus moins formel et moins judiciarisé qu'un arbitrage conventionnel d'arbitrage de différend.

Il y avait aussi consensus sur la durée de la période couverte par la sentence de différend, soit 36 mois à compter de l'échéance de la convention collective précédente.

Le processus devait débuter 6 mois avant la date d'expiration de la convention collective et devait prendre fin dans les 9 mois suivants cette date. Il comprenait une phase de négociation de 6 mois, suivi de la médiation-arbitrage qui s'étendait sur 9 mois, incluant le délibéré.

La médiation-arbitrage est apparue aux représentants des intervenants du milieu comme une façon d'améliorer l'arbitrage obligatoire.

De fait, avec la participation des assesseurs, l'arbitre peut devenir persuasif dans la phase de médiation. Il récupère la négociation qui a avorté avant qu'il ne soit désigné comme arbitre et il intervient d'abord comme modérateur, sauf qu'il a le pouvoir de trancher, ultimement. L'arbitre passe ses messages par le biais des assesseurs et provoque ainsi des rapprochements qui peuvent conduire à un règlement complet ou réduire considérablement les enjeux qui devront être arbitrés, le tout dans un contexte informel qui facilite les échanges.

La proposition unanime des intervenants vise à déjudiciariser le processus, écourter les délais et le nombre de rencontres que requiert habituellement une preuve fastidieuse, favoriser la négociation et amener les parties à s'entendre sur l'ensemble ou sur une grande partie des enjeux, plutôt que d'en disposer après audition d'une preuve formelle et risquer de rendre une décision qui pourrait ne satisfaire personne.

Toutes les parties concernées étaient mûres pour cette approche, contrairement aux années passées.

Le procès-verbal de la dernière rencontre rapporte d'ailleurs à quel point les deux présidents du comité étaient satisfaits des travaux effectués :

> *« Mme Thérien affirme aux membres que créer leur propre régime est tout à leur honneur. Elle souligne son appréciation pour le respect dont les membres ont fait preuve aux rencontres du comité tout au long des travaux.* ***Ces travaux ont donné des résultats intéressants, près des besoins réels des organisations et cette formule est gagnante****.*
>
> *M. Morency précise qu'il s'agit là d'un* ***moment historique dans le domaine de la sécurité publique, lequel amènera une stabilité dans les organisations policières et pour les pompiers****… ».*

C'était trop beau. C'était sans compter sur les ténors du monde municipal qui ont profité d'un vent favorable pour revendiquer le droit de décréter. N'eût été des jugements rendus en 2015 par la Cour suprême, ils l'auraient obtenu tel quel, sans artifice.

C'est dans cet esprit qu'a été conçu ce projet de loi et personne ne s'y trompera.

CONCLUSION

Après le projet de loi n°3 (Loi 15) qui a coupé de façon drastique la rémunération globale des policiers, voici un autre projet de loi qui veut changer les règles du jeu et briser démesurément l'équilibre de la négociation en milieu policier-pompier, au bénéfice des municipalités.

Le soi-disant écart de rémunération qui séparerait les employés municipaux et les employés de l'État québécois est souvent invoqué au soutien de la charge menée contre le processus de négociation en milieu municipal.

D'une part, l'étude qui sert d'appui à cette affirmation est trompeuse, notamment parce qu'elle manque de rigueur dans l'échantillonnage des emplois comparés et dans le traitement des données, mais personne ne veut l'entendre, prenant pour acquis que la statistique est exacte, sans la questionner.

D'autre part, l'arbitrage de différend en milieu policier-pompier n'a rien à voir avec la rémunération des autres employés municipaux, au même titre que la rémunération consentie aux policiers de la Sûreté du Québec n'a rien à voir avec celle des autres employés de l'État.

On pourrait même dire que c'est l'inverse qui se produit, en ce qui concerne les policiers et pompiers municipaux, puisqu'ils se voient constamment confrontés au règlement intervenu avec les autres employés municipaux. Les élus ont beau décrier l'arbitrage de différend en milieu policier-pompier, il demeure exceptionnel, la grande majorité des conventions collectives étant le résultat de la négociation directe.

Le gouvernement devrait rechercher le maintien d'un processus juste et équilibré, qui constitue pour les salariés un substitut valable au droit de grève qu'ils n'ont pas.

Il est dommage que le consensus du « comité Thérien-Morency » ait été écarté. Il est aussi dommage que le contentieux policier-ville doive encore une fois se retrouver devant les tribunaux.

Nous vous remercions pour votre attention.

Robin Côté, président