



CAT - 003M
C.P. – P.L. 110
Régime de
négociation

MÉMOIRE

Projet de loi 110

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

**Association des chefs en
sécurité incendie du Québec**

PRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION DES CHEFS EN SÉCURITÉ INCENDIE DU QUÉBEC	4
NOTES EXPLICATIVES (Projet de loi 110)	5
CHAPITRE I - Objet de la loi et principes directeurs.....	6
CHAPITRE II - Dispositions applicables aux policiers et aux pompiers	7
SECTION I - Application.....	7
SECTION II - Médiation	7
SECTION III - Conseil de règlement des différends.....	8
CHAPITRE III - Dispositions applicables à d'autres salariés	13
SECTION I - Application.....	13
SECTION II - Médiation	13
SECTION III - Mandataire spécial	14
SECTION IV - Arbitrage	15
CHAPITRE IV - Autres dispositions.....	16
CHAPITRE V - Dispositions modificatives, transitoires et finales	16
SECTION I - Dispositions modificatives code du travail	16
SECTION II - Dispositions transitoires et finales	17

PRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION DES CHEFS EN SÉCURITÉ INCENDIE DU QUÉBEC

L'Association des chefs en sécurité incendie du Québec (ACSIQ) est une organisation volontaire qui regroupe la majorité des cadres œuvrant dans le milieu de la sécurité incendie au Québec. Près de 900 cadres œuvrant dans plus de 600 municipalités au Québec y sont membres, représentant la majeure partie de tous les services d'incendie de la province. Nous représentons également un grand nombre de chefs pompiers retraités.

L'Association siège sur plus de vingt-cinq comités avec différents partenaires, tantôt du monde municipal, du monde des affaires, avec des organismes publics et le plus souvent avec le ministère de la Sécurité publique.

Depuis plus de 47 ans, l'Association est reconnue par les instances gouvernementales en place comme un partenaire privilégié. C'est à ce titre que depuis de nombreuses années, l'Association délègue sur divers comités des représentants du domaine de l'incendie à titre d'experts et conseillers. D'ailleurs, le congrès de l'Association est le lieu privilégié par le ministre de la Sécurité publique et son équipe pour venir y faire leur constat annuel.

L'Association a été invitée à plusieurs reprises dans les dernières années sur diverses commissions parlementaires où elle a déposé et présenté des mémoires qui ont permis à l'État québécois d'avoir une opinion des professionnels cadres du milieu de l'incendie. Dans ce même contexte, si le ministre souhaite nous entendre en commission parlementaire sur le projet de loi no. 110, il nous fera plaisir de présenter nos arguments qui permettront une compréhension de la situation que nous jugeons dramatique et qui à la limite pourront mettre en péril, dans une perspective plus ou moins lointaine la protection de la population.

Ayant siégé sur le comité sur l'arbitrage des différends – policiers pompiers, notre intérêt dans ce projet est bien senti et nous pensons qu'il mènera à une meilleure compréhension du dossier chez nos élus. Lors d'une négociation, notre volonté est de réduire les effets néfastes des moyens de pression sur le service d'urgence offert à la population québécoise.

NOTES EXPLICATIVES (Projet de loi 110)

Ce projet de loi modifie certaines règles applicables à la négociation des conventions collectives et au règlement des différends dans le secteur municipal afin d'y assurer la prise en compte des attentes collectives des salariés de ce secteur et des impératifs de saine gestion.

Le projet de loi détermine d'abord des principes directeurs qui doivent guider tout intervenant dans l'élaboration des conditions de travail des salariés concernés.

Le projet de loi prévoit ensuite une procédure de règlement des différends applicable aux policiers et aux pompiers. Cette procédure comporte une médiation et la constitution d'un conseil de règlement des différends formé de trois personnes, auquel est déféré le différend s'il y a échec de cette médiation.

Les règles applicables aux autres salariés du secteur municipal sont ensuite déterminées. En outre d'une médiation et de l'arbitrage, le projet de loi permet également le recours à un mandataire spécial chargé d'aider les parties à régler leur différend, nommé par le ministre si celui-ci est d'avis que des circonstances exceptionnelles le justifient.

Par ailleurs, le projet de loi prévoit qu'une convention collective conclue ou une décision rendue dans le secteur municipal devra avoir une durée déterminée d'au moins cinq ans.

Enfin, le projet de loi contient des mesures transitoires.

LOIS MODIFIÉES PAR CE PROJET DE LOI :

Code du travail (chapitre C-27);

Loi sur l'organisation territoriale municipale (chapitre O-9)

RÈGLEMENT MODIFIÉ PAR CE PROJET DE LOI :

Règlement sur la rémunération des arbitres (chapitre C-27, r. 6).

CHAPITRE I - Objet de la loi et principes directeurs

1. La présente loi vise à assurer, dans le processus de détermination des conditions de travail des salariés du secteur municipal, la prise en compte des attentes collectives de ces salariés et des impératifs d'une gestion efficace et efficiente des ressources financières destinées à la prestation des services publics.

À cette fin, les principes suivants doivent guider en tout temps la détermination des conditions de travail dans ce secteur :

1° en qualité d'institution démocratique, une municipalité est redevable auprès de ses contribuables de l'utilisation du produit des taxes et tarifs qu'elle perçoit pour assumer la prestation des services publics qui lui incombent ou qui incombent à un autre employeur municipal dont elle assume en totalité ou en partie les dépenses, chaque employeur municipal ayant par ailleurs pour mission première de dispenser des services de qualité aux résidents de chaque territoire desservi;

2° l'attraction et le maintien à l'emploi d'un personnel qualifié commandent des conditions de travail justes et raisonnables eu égard aux qualifications requises, aux tâches à exécuter et à la nature des services rendus;

3° l'équité entre les membres du personnel exige de maintenir un rapport approprié entre les conditions afférentes aux différentes catégories ou classes d'emploi, notamment en ce qui concerne les salaires, les augmentations salariales et les avantages pouvant être consentis;

4° il est de la responsabilité de l'employeur de pourvoir à l'embauche de personnel qualifié, de gérer ses effectifs et d'en contrôler le niveau de manière à combler ses besoins opérationnels.

2. Dans la présente loi, on entend par « secteur municipal » :

- 1° toute municipalité, à l'exception de l'Administration régionale Kativik, des villages nordiques et cris et du village naskapi;
- 2° toute communauté métropolitaine;
- 3° toute régie **intermunicipale**;
- 4° toute société de transport en commun.

CHAPITRE II - Dispositions applicables aux policiers et aux pompiers

SECTION I - Application

3. Le présent chapitre s'applique au règlement des différends entre une association de salariés accréditée au sens du Code du travail (Chapitre C-27) pour représenter des policiers ou des pompiers et une municipalité ou une régie intermunicipale.

Commentaire ACSIQ

Nous croyons qu'il faille ajouter les municipalités régionales de comté (MRC) dans le texte puisque plusieurs services d'incendie regroupés sont gérés par la municipalité régionale de comté qui est une entité indépendante de la municipalité au sens juridique et qui aurait à notre avis intérêt à y être incluse.

SECTION II - Médiation

4. En l'absence d'une convention collective intervenue entre les parties dans les 120 premiers jours de la phase des négociations entre les parties, l'employeur en donne avis au ministre responsable de l'application du Code du travail, avec copie à l'association accréditée. L'employeur peut différer l'envoi de cet avis si une entente de principe fait l'objet d'un examen par les salariés. Le cas échéant, il transmet l'avis dans les sept jours du rejet de l'entente. À défaut par l'employeur de transmettre l'avis dans le délai prescrit, l'association accréditée peut y pourvoir.

5. Sur réception de l'avis prévu à l'article 4, le ministre responsable de l'application du Code du travail nomme un médiateur pour aider les parties à régler leur différend.

6. Le médiateur a 60 jours pour amener les parties à s'entendre. Le ministre responsable de l'application du Code du travail peut, une seule fois et à la demande du médiateur, prolonger la période de médiation d'au plus 30 jours.

7. À défaut d'entente à l'expiration de la période de médiation, le médiateur remet aux parties un rapport dans lequel il indique les matières qui ont fait l'objet d'un accord et celles faisant encore l'objet d'un différend.

Question ACSIQ

Est-ce que le médiateur a un délai pour soumettre son rapport ? Si les arbitres sont débordés, est-ce qu'il y a une crainte que les délais pour la production de son rapport soient élevés ?

8. Le médiateur remet en même temps une copie du rapport au ministre et au ministre responsable de l'application du Code du travail, avec ses commentaires.

SECTION III - Conseil de règlement des différends

9. Sur réception d'un rapport du médiateur, le ministre défère le différend à un conseil de règlement des différends et en avise les parties.

10. Le conseil de règlement des différends est constitué de trois membres nommés par le gouvernement, sur recommandation du ministre. Le membre qui préside les séances doit être avocat.

11. Les membres du conseil sont choisis parmi les personnes reconnues aptes à être nommées à ce titre, par décision du gouvernement. Les membres choisis doivent, ensemble, posséder une expérience reconnue dans tous les domaines de compétence prévus au quatrième alinéa.

Aux fins du premier alinéa, le gouvernement reconnaît au moins six personnes. Ces personnes doivent faire l'objet d'une recommandation d'un comité de sélection, formé et agissant selon les conditions que le gouvernement détermine.

Pour être reconnues aptes et le demeurer, ces personnes doivent satisfaire aux conditions suivantes :

1° ne pas être ou avoir été, au cours de l'année précédant la reconnaissance, employé, dirigeant ou autrement représentant d'un employeur du secteur municipal, d'une association représentant des salariés de ce secteur ou d'un regroupement de ces employeurs ou associations;

2° s'engager par écrit à ne pas agir comme arbitre dans un grief relativement à l'interprétation ou à l'application d'une décision rendue conformément au présent chapitre. Le comité de sélection doit, aux fins d'identifier les personnes qu'il entend recommander, favoriser celles jouissant d'une expérience reconnue en relations du travail ou dans le domaine municipal ou économique. La reconnaissance, par le gouvernement, des personnes aptes à être membres du conseil est valide pour une période de cinq ans.

12. Un membre du conseil ne doit avoir aucun intérêt pécuniaire dans le différend qui lui est soumis ni avoir agi dans ce différend à titre d'agent d'affaires, de procureur, de conseiller ou de représentant d'une partie.

13. Le ministre transmet au conseil le rapport du médiateur.

14. .Seules les matières qui n'ont pas fait l'objet d'un accord constaté dans le rapport du médiateur sont soumises à la décision du conseil.

15. Le conseil est tenu de rendre sa décision selon l'équité et la bonne conscience.

16. Le conseil rend sa décision à partir de la preuve recueillie à l'enquête.

17. Sous réserve de l'article 16, le conseil doit, pour rendre sa décision, tenir compte :

1° de la situation financière et fiscale de la municipalité concernée ou des municipalités parties à l'entente constituant la régie intermunicipale concernée et de l'impact de la décision sur cette municipalité ou ces municipalités et sur leurs contribuables;

2° des conditions de travail applicables aux salariés concernés;

3° des conditions de travail applicables aux autres salariés de la municipalité concernée ou des municipalités parties à l'entente constituant la régie intermunicipale concernée;

4° de la politique de rémunération et des dernières majorations consenties par le gouvernement aux employés des secteurs public et parapublic;

5° des conditions de travail applicables dans des municipalités et des régies intermunicipales semblables ou constituées pour exercer des fonctions similaires;

6° des exigences relatives à la saine gestion des finances publiques;

7° de la situation économique locale;

8° de la situation et des perspectives salariales et économiques du Québec.

Le conseil peut, en outre, tenir compte de tout autre élément de la preuve visée à l'article 16.

18. Le conseil procède en toute diligence à l'instruction du différend selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés

19. Les séances du conseil sont publiques; il peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

20. Le conseil a tous les pouvoirs d'un juge de la Cour supérieure pour la conduite de ses séances; il ne peut cependant imposer l'emprisonnement.

21. Sur demande des parties ou à l'initiative du conseil, les témoins sont cités à comparaître par ordre écrit, signé par le président du conseil. Celui-ci peut faire prêter serment.

22. Une personne dûment citée à comparaître en application de l'article 21 qui refuse de comparaître ou de témoigner peut y être contrainte comme si elle avait été citée à comparaître suivant le Code de procédure civile (chapitre C-25.01).

23. Toute personne citée à comparaître en application de l'article 21 a droit à la même indemnité que les témoins en Cour supérieure et au remboursement de ses frais de déplacement et de séjour. Cette somme est payable par la partie qui a proposé la citation à comparaître, mais la personne qui bénéficie de son salaire durant cette période n'a droit qu'au remboursement des frais de déplacement et de séjour. Lorsqu'une personne est dûment citée à comparaître à l'initiative du conseil, cette somme est payable à parts égales par les parties.

24. Le conseil peut communiquer ou autrement notifier tout ordre, document ou procédure émanant de lui ou des parties en cause.

25. Les décisions du conseil sont prises à la majorité de ses membres. Elles doivent être motivées, rendues par écrit et signées par les membres qui y concourent. Un membre peut exprimer sa dissidence par un écrit distinct de la décision.

26. Lorsque, à la suite d'un empêchement d'agir, un membre du conseil ne peut poursuivre l'instruction du différend, celui-ci peut être valablement poursuivi et une décision unanime peut être valablement rendue par les deux autres membres si l'un d'eux est avocat. Lorsque le conseil poursuit l'instruction d'un différend conformément au premier alinéa et que les opinions sont partagées aux fins de rendre la décision, le gouvernement nomme, après avis du conseil l'en informant, un troisième membre. Ce membre peut, aux fins de rendre la décision et avec le consentement des parties, s'en tenir à la preuve déjà produite. Lorsque le conseil ne peut poursuivre l'instruction d'un différend conformément au premier alinéa, le membre avocat qui le présidait doit être remplacé. Le membre avocat désigné pour le remplacer peut aussi, avec le consentement des parties, s'en tenir à la preuve déjà produite au moment de sa nomination.

27. En tout temps avant de rendre sa décision finale, le conseil peut rendre toute décision intérimaire qu'il croit juste et utile.

28. Le conseil doit rendre sa décision dans les six mois de sa constitution. Le ministre peut, lorsqu'il juge que les circonstances et l'intérêt des parties le justifient, accorder au conseil un délai supplémentaire qu'il détermine. Il peut, aux mêmes conditions, accorder un nouveau délai supplémentaire.

Question ACSIQ

L'article en question permet au ministre l'addition de deux délais additionnels aux six mois prévus initialement. Connaissant la facilité que certaines organisations syndicales (et leurs avocats) utilisent pour faire perdurer les délais, nous suggérons que les délais additionnels soient limités dans le temps (maximum 1 mois chacun).

29. Le conseil consigne à sa décision les stipulations relatives aux matières qui ont fait l'objet d'un accord constaté par le rapport du médiateur. Les parties peuvent, à tout moment, s'entendre sur une matière faisant l'objet du différend et les stipulations correspondantes sont également consignées à la décision par le conseil, qui ne peut les modifier sauf en vue de faire les adaptations nécessaires pour les rendre compatibles avec une disposition de la décision.

30. La décision lie les parties pour une durée déterminée d'au moins cinq ans. Les parties peuvent cependant convenir d'en modifier le contenu en partie ou en tout.

Question ACSIQ

Durée minimale de 5 ans à partir de quelle date ? Si on débute avec la date de décision, c'est clair que la durée est d'un minimum de 5 ans. Si on fait référence à l'expiration de la convention collective à laquelle on ajoute les 120 jours de négociation, les 60 jours de médiation, le délai (inconnu dans le projet de loi) pour produire son rapport aux parties, les délais pour constituer le conseil de règlement de différends, les 6 mois à celui-ci pour rendre une décision en y ajoutant la possibilité de deux autres délais additionnels sans en indiquer la durée de ces délais, nous arrivons facilement atteindre des délais variant entre 1 ou 2 ans.

31. Le conseil transmet l'original de la décision au ministre responsable de l'application du Code du travail et en expédie, en même temps, une copie au ministre et à chaque partie.

32. Le conseil peut corriger en tout temps une décision entachée d'erreur d'écriture ou de calcul, ou de toute autre erreur matérielle.

33. La décision a l'effet d'une convention collective signée par les parties conformément aux dispositions du Code du travail. Elle peut être exécutée sous l'autorité d'un tribunal compétent, sur poursuite intentée par une partie, laquelle n'est pas tenue de mettre en cause la personne pour le bénéfice de laquelle elle agit

34. S'il survient une mésentente autre qu'un différend ou un grief entre les parties, le ministre responsable de l'application du Code du travail peut charger un médiateur de les rencontrer et de tenter de les amener à conclure une entente. Le médiateur transmet un rapport au ministre responsable de l'application du Code du travail et au ministre. Ce dernier peut, malgré toute disposition contraire d'une loi ou d'une convention collective, déférer la mésentente à un conseil de règlement des différends comme s'il s'agissait d'un différend visé au présent chapitre.

35. Les frais du conseil, y compris les honoraires de ses membres, sont assumés à parts égales par les parties. Ces frais sont déterminés par règlement du gouvernement.

36. Un membre du conseil de règlement des différends ne peut être poursuivi en justice en raison d'actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de ses fonctions.

37. Sauf sur une question de compétence, aucun pourvoi en contrôle judiciaire prévu au Code de procédure civile ne peut être exercé, ni aucune injonction accordée contre un membre du conseil agissant en sa qualité officielle.

CHAPITRE III - Dispositions applicables à d'autres salariés

SECTION I - Application

38. Le présent chapitre s'applique au règlement des différends entre une association accréditée au sens du Code du travail représentant des salariés autres que des pompiers ou des policiers et un employeur du secteur municipal

SECTION II - Médiation

39. En l'absence d'une convention collective intervenue entre les parties le 120^e jour suivant l'acquisition du droit de grève ou de lock-out, l'employeur en donne avis au ministre responsable de l'application du Code du travail, avec copie à l'association accréditée. L'employeur peut différer l'envoi de cet avis si une entente de principe fait l'objet d'un examen par les salariés. Le cas échéant, il transmet l'avis dans les sept jours du rejet de l'entente. À défaut par l'employeur de transmettre l'avis dans le délai prescrit, l'association accréditée peut y pourvoir.

40. Sur réception de l’avis prévu à l’article 39, le ministre responsable de l’application du Code du travail nomme un médiateur pour aider les parties à régler leur différend.

Les articles 6 à 8 concernant la médiation s’appliquent, avec les adaptations nécessaires.

Le rapport du médiateur prévu à l’article 7 est remis à l’arbitre nommé suivant les dispositions de l’article 45.

SECTION III - Mandataire spécial

41. Si des circonstances exceptionnelles le justifient, une partie peut, après le dépôt du rapport du médiateur en application de la section II, demander au ministre par un écrit en exprimant les motifs la nomination d’un mandataire spécial en vue de favoriser le règlement du différend

42. Le ministre nomme un mandataire spécial s’il estime, après consultation du ministre responsable de l’application du Code du travail, que tous les moyens en vue de régler le différend ont été épuisés et que, à la lumière des circonstances exceptionnelles exposées par la partie qui en fait la demande, la subsistance du différend risque sérieusement de compromettre la prestation de services publics.

43. Le mandataire spécial doit jouir d’une expérience reconnue en relations du travail ou dans le domaine municipal ou économique. L’acte de nomination du mandataire spécial précise la durée de son mandat ainsi que toute autre condition d’exercice qui lui est applicable. Le mandat du mandataire spécial peut être, à sa demande, prolongé par le ministre pour une période maximale de 30 jours.

44. À la fin de son mandat ou dès qu’il estime qu’il est peu probable que les parties puissent en venir à une entente, le mandataire spécial remet un rapport de son activité aux parties et au ministre. Ce rapport contient les recommandations que le mandataire spécial juge appropriées pour permettre un règlement du différend. Ces recommandations doivent tenir compte des critères prévus à l’article 17. Malgré l’article 9 de la Loi sur l’accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1), nul n’a droit d’accès à ce rapport.

SECTION IV - Arbitrage

45. Après une médiation infructueuse tenue conformément aux dispositions de la section II, les parties peuvent demander conjointement que leur différend soit soumis à un arbitre unique. La demande de nomination d'un mandataire spécial en vertu de la section III suspend toutefois le droit à l'arbitrage, jusqu'à la décision du ministre ou du gouvernement de ne pas y faire droit ou jusqu'au rapport formulé en application de l'article 44.

46. Sur réception d'une demande conforme à l'article 45, le ministre nomme un arbitre et en avise les parties

47. L'arbitre est choisi parmi les personnes reconnues aptes à être nommées arbitres par décision du gouvernement. Ces personnes doivent faire l'objet d'une recommandation d'un comité de sélection, formé et agissant selon les conditions que le gouvernement détermine.

Pour être reconnues aptes et le demeurer, ces personnes doivent satisfaire aux conditions suivantes :

1° être membre du Barreau du Québec et posséder une expérience reconnue en relations du travail ou en droit municipal;

2° ne pas être ou avoir été, au cours de l'année précédant la reconnaissance, employé, dirigeant ou autrement représentant d'un employeur du secteur municipal, d'une association représentant des salariés de ce secteur ou d'un regroupement de ces employeurs ou associations;

3° s'engager par écrit à ne pas agir comme arbitre dans un grief relativement à l'interprétation ou à l'application d'une décision rendue conformément au présent chapitre.

La reconnaissance, par le gouvernement, des personnes aptes à être nommées arbitres est valide pour une période de cinq ans.

48. Les articles 13 à 25, 27 à 33 et 35 à 37 s'appliquent à l'arbitrage tenu en vertu de la présente section, avec les adaptations nécessaires.

CHAPITRE IV - Autres dispositions

49. Les articles 54 à 57 ainsi que les sections I et I.1 du chapitre IV du Code du travail ne s'appliquent pas à un différend visé par la présente loi.

Les autres dispositions de ce code s'appliquent dans le secteur municipal, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec la présente loi.

50. Une demande d'arbitrage formulée en application du chapitre III met fin à toute grève ou à tout lock-out en cours.

51. Malgré l'article 65 du Code du travail, une convention collective liant une association accréditée et un employeur du secteur municipal, y compris une première convention, doit être d'une durée déterminée d'au moins de cinq ans.

CHAPITRE V - Dispositions modificatives, transitoires et finales

SECTION I - Dispositions modificatives code du travail

52. La section II du chapitre IV du Code du travail (chapitre C-27), comprenant les articles 94 à 99.11, est abrogée.

L'association accréditée donne à l'employeur, ou celui-ci donne à l'association accréditée, un avis écrit d'au moins huit jours de la date, de l'heure et du lieu où ses représentants seront prêts à rencontrer l'autre partie ou ses représentants pour la conclusion d'une convention collective.

L'association accréditée ou l'employeur peut donner cet avis dans les 90 jours précédant l'expiration de la convention, à moins qu'un autre délai n'y soit prévu.

L'association accréditée ou l'employeur peut donner cet avis dans les 90 jours précédant l'expiration d'une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective.

Dans le cas d'une convention collective visée au paragraphe 1° du premier alinéa de l'article 45.2, l'association accréditée ou l'employeur peut donner cet avis dans les 30 jours suivant l'expiration réputée de la convention

Compte tenu de l'article 4 : En l'absence d'une convention collective intervenue entre les parties dans les 120 premiers jours de la phase des négociations entre les parties, l'employeur en donne avis au ministre responsable de l'application du Code du travail, avec copie à l'association accréditée. L'employeur peut différer l'envoi de cet avis si une entente de principe fait l'objet d'un examen par les salariés. Le cas échéant, il transmet l'avis dans les sept jours du rejet de l'entente.

À défaut par l'employeur de transmettre l'avis dans le délai prescrit, l'association accréditée peut y pourvoir. voici ici-bas la question de l'ACSIQ

Question ACSIQ

Comment interpréter les 120 premiers jours de la phase de négociation ? Est-ce à la fin de la convention collective ou à partir de 90 jours avant la fin ou autrement ? Si, peu importe les raisons, les parties décidaient de ne pas débiter les négociations avant 6 mois, est-ce que le délai débute à la première journée de la fin de la convention collective ou après la période de 6 mois ?

53. L'article 176.22 de la Loi sur l'organisation territoriale municipale (chapitre O-9) est modifié par le remplacement des deuxième, troisième et quatrième alinéas par le suivant :

« Le règlement d'un tel différend est régi par les articles 4 à 15 et 18 à 33 de la Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal (*indiquer ici l'année et le numéro de chapitre de cette loi*), ainsi que par le quatrième alinéa de l'article 176.19 et par les articles 176.20 à 176.21 de la présente loi. Toutefois, malgré l'article 4 de la Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal, l'avis doit être donné conjointement par les parties dans le délai qu'elles déterminent. ».

Règlement sur la rémunération des arbitres

54. L'article 19 du Règlement sur la rémunération des arbitres (chapitre C-27, r. 6) est modifié par le remplacement, dans le troisième alinéa, de « des articles 93.3 et 97 » par « de l'article 93.3 ».

SECTION II - Dispositions transitoires et finales

55. L'employeur dont le délai pour donner un avis au ministre responsable de l'application du Code du travail (chapitre C-27) conformément aux dispositions de l'article 4 ou de l'article 39 de la présente loi est échu le (*indiquer ici la date de la sanction de la présente loi*) doit donner cet avis au plus tard dans les 30 jours suivants, avec copie à l'association accréditée, s'il est toujours dans une situation donnant ouverture à l'application de l'une de ces dispositions. À défaut par l'employeur de transmettre l'avis dans le délai prescrit, l'association accréditée peut y pourvoir.

56. Tout arbitrage dont l'instruction en vertu des dispositions du Code du travail a débuté le (*indiquer ici la date de la présentation du présent projet de loi*) continue d'être régi par les dispositions de ce code, telles qu'elles se lisent à cette date. L'arbitre qui, à cette date, n'a pas commencé l'instruction du différend dont il était saisi en est dessaisi; tout acte fait après cette date est réputé nul et sans effet.

L'article 55 s'applique aux différends visés au deuxième alinéa, sauf s'il y a eu médiation ou conciliation conformément aux dispositions du Code du travail, auquel cas l'employeur en avise le ministre au plus tard le (*indiquer ici la date qui suit de 30 jours celle de l'entrée en vigueur de la présente loi*). Les règles suivantes s'appliquent alors :

1° le ministre défère le différend visé à l'article 3 à un conseil de règlement des différends, à moins que, dans le même délai, les deux parties ne l'aient avisé qu'elles désirent se soumettre à la médiation prévue à la section II du chapitre II;

2° le ministre défère le différend visé à l'article 38 à un arbitre, à moins que, dans le même délai, les deux parties ne l'aient avisé qu'elles désirent se soumettre à la médiation prévue à la section II du chapitre III ou encore qu'une partie n'ait demandé la nomination d'un mandataire spécial conformément aux dispositions de la section III de ce chapitre.

À défaut par l'employeur de transmettre l'avis prévu au troisième alinéa dans le délai prescrit, l'association accréditée peut y pourvoir.

57. Le Règlement sur la rémunération des arbitres (chapitre C-27, r. 6) s'applique, avec les adaptations nécessaires, à la rémunération des membres d'un conseil de règlement des différends ou des arbitres visés par la présente loi, jusqu'à l'entrée en vigueur d'un règlement pris en application de l'article 35 de cette loi.

Entre autres adaptations, ce règlement s'applique comme s'il s'agissait d'un arbitrage déferé en vertu de l'article 75 du Code du travail. Dans le cas d'un conseil de règlement des différends, chaque membre a droit à des honoraires comme s'il était l'arbitre unique au dossier. Toutefois, le total des heures consenti pour la rédaction de la décision, conformément au deuxième alinéa de l'article 4 de ce règlement, doit être réparti parmi les trois membres, selon leurs indications.

58. Le ministre qui est responsable des affaires municipales est responsable de l'application de la présente loi.

59. La présente loi entre en vigueur le (*indiquer ici la date de la sanction de la présente loi*).

Suggestion d'un article additionnel - ACSIQ

Force est de constater, à moins que le projet vienne encadrer de façon beaucoup plus restrictive l'ajout de délais additionnels, que l'employeur qui représente la population est sujet à subir différents moyens de pression de la part des salariés.

Il serait indispensable qu'un article soit intégré au projet de Loi afin que durant toutes les périodes où le médiateur et le conseil de règlements des différends sont saisis du dossier, aucun moyen de pression entachant les activités du service ne soit exercé par l'une ou l'autre des parties. Que le fait qu'un tiers prenne en charge le dossier, la présence de moyens de pression n'a plus sa raison d'être. L'expérience démontrée au cours des dernières années ne laisse plus de doute que les moyens utilisés par les employés syndiqués mettent en péril la santé et la sécurité des citoyens, tout comme celles de leurs confrères et consœurs de travail. Le port de vêtement inapproprié tout comme le maquillage des véhicules d'urgence des intervenants sont les premières actions mises en place. Les impacts négatifs de ces moyens sur la vie et la santé des citoyens et des employés ont été clairement démontrés. De plus, nombre d'employeurs, d'institutions et de citoyens refusent l'accès à leur bâtiment ou organisation faute d'être en mesure de bien identifier les intervenants et les empêchent d'effectuer leur travail de prévention permettant de sauver des vies.