

MÉMOIRE PRÉSENTÉ PAR :
LE SYNDICAT DES POMPIERS
ET POMPIÈRES DU QUÉBEC (SPQ)
DANS LE CADRE DU PROJET DE LOI N° 110



AFFILIÉ À LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA COMMISSION DE L'AMÉNAGEMENT DU
TERRITOIRE DANS LE CADRE DES CONSULTATIONS PARTICULIÈRES ET
AUDITIONS PUBLIQUES SUR LE PROJET DE LOI N° 110
*(Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives
et de règlement de différends dans le secteur municipal).*

AOÛT 2016

TABLE DES MATIÈRES

AVANT PROPOS.....	3
LE COMITÉ THÉRIEN-MORENCY.....	8
LES COMITÉS GOUVERNEMENTAUX.....	12
PROJET DE LOI N° 110.....	13
OBJET DE LA LOI ET PRINCIPES DIRECTEURS.....	13
LA MÉDIATION OBLIGATOIRE.....	13
LES DÉLAIS.....	16
LE CHANGEMENT D'ALLÉGEANCE SYNDICALE.....	17
LE CONSEIL DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS.....	18
LA NOMINATION DES MEMBRES DU CONSEIL.....	19
LES ASSESSEURS.....	22
LES CRITÈRES DE LA DÉCISION.....	23
LA DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES.....	31
LES COUTS.....	33
LES DISPOSITIONS MODIFICATIVES, TRANSITOIRES ET FINALES.....	36
CONCLUSION.....	38

AVANT PROPOS

Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec (SPQ) remercie la Commission de l'Aménagement du territoire pour l'invitation à participer aux consultations sur le projet de loi n° 110: *Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal.*

Ce document est présenté par le SPQ qui est affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

Le SPQ est composé exclusivement de pompiers, pompières et préventionnistes travaillant dans l'ensemble du territoire québécois. Il regroupe près de 4070 membres répartis dans 116 sections locales desservant 170 villes ou municipalités québécoises. Les membres du SPQ œuvrent auprès de villes ou de municipalités de moins de 200 000 habitants.

Le SPQ compte des pompiers permanents, des pompiers à temps partiel, des pompiers temporaires et des préventionnistes.

Nos membres étant présents dans plusieurs villes ou municipalités qui ont des réalités bien différentes l'une de l'autre, les problématiques relatives aux relations de travail et aux négociations collectives sont très variées.

Le SPQ dénonce le projet de loi n° 110 et considère qu'il porte atteinte à la liberté d'association reconnue par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Les pompiers sont dépourvus du droit de grève en vertu du *Code du travail* et les modifications envisagées par le projet de loi n° 110 constituent une entrave à un processus véritable de négociation collective dans les Villes ou les Municipalités.

Dans l'affaire Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan [2015] 1 RCS 245, la Cour suprême du Canada a reconnu que le droit de grève est

une composante essentielle de la négociation collective découlant elle-même de la liberté d'association. Cette affaire réitère que les législations qui retirent le droit de grève à une classe de salariés doivent prévoir en contrepartie un moyen adéquat, indépendant et efficace pour mettre fin aux impasses possibles de la véritable négociation collective. En conséquence, le droit de grève a été constitutionnalisé.

Le SPQ estime que, par le projet de loi n° 110, le gouvernement a uniquement écouté certains élus municipaux qui ont une perception subjective erronée que le déroulement des négociations pour le renouvellement des conventions collectives est voué à l'échec pour les Villes ou les Municipalités, et que les arbitres de différends ont toujours penché en faveur des syndicats par le passé, ce qui est totalement faux.

Lorsqu'on analyse la situation propre du SPQ et que l'on compare le nombre de conventions collectives négociées de bonne foi avec entente de principe versus le nombre de dossiers qui se sont soldés par une sentence arbitrale de différend depuis les six (6) dernières années, nous constatons clairement que la soi-disant problématique décriée par certains élus municipaux ne reflète en rien la réalité. Il y a eu cinq (5) arbitrages de différends pour cent-dix-huit (118) conventions collectives signées.

Le SPQ estime que le projet de loi n° 110, s'il devient loi, entrainera des couts exorbitants pour ses sections locales et empêchera l'établissement d'un rapport de force nécessaire à la réalisation d'une véritable négociation collective. Cette inaccessibilité financière sera encore plus fatale pour les sections locales de petite taille et entrainera une grande iniquité.

Lorsque l'on analyse la démographie de nos sections locales, il y a dix-huit (18) groupes de pompiers permanents et quatre-vingt-dix-huit (98) groupes de pompiers à temps partiel. L'on remarque que cinquante-six (56) pour cent de nos sections locales sont composées de moins de trente (30) pompiers et soixante-douze (72) pour cent de nos sections locales sont composées de

moins de quarante (40) pompiers, le SPQ est très inquiet quant à la portée de ce projet de la loi sur la négociation collective et le processus d'arbitrage de différends.

Si le projet de loi devait être adopté tel quel, comment l'une de nos petites sections locales aurait-elle les moyens de se prévaloir du processus d'arbitrage devant le Conseil de règlement des différends pour dénouer l'impasse dans leurs négociations ?

Par exemple, les pompiers à temps partiel d'une section locale composée de moins de trente (30) membres ont des salaires annuels variant entre deux-mille-cinq-cents (2 500) et cinq-mille (5 000) dollars, comment vont-ils réussir à payer les frais du Conseil de règlement des différends par rapport à une ville ou une municipalité qui se finance par son pouvoir de taxation ?

Le projet de loi n° 110 s'assure que les Villes ou les Municipalités puissent décréter les conditions de travail de leurs salariés étant donné que les syndicats, particulièrement les petites sections locales, n'auront jamais les fonds nécessaires pour se présenter devant le conseil de règlement de différends ou se défendre équitablement. Le rapport de force sera complètement inexistant et permettra aux Villes ou Municipalités d'être intransigeantes ou d'obtenir des concessions importantes aux tables de négociations sachant que leurs vis-à-vis syndicaux n'auront tout simplement pas les moyens financiers d'aller au palier supérieur.

Le SPQ est d'avis que le projet de loi n° 110 fait totalement basculer le rapport de force en faveur des Villes ou des Municipalités. Ce basculement équivaut à la promesse du gouvernement en échange du pacte fiscal d'accorder aux Villes et aux Municipalités le pouvoir de décréter les conditions de travail de leurs salariés.

De plus, le SPQ considère que les délais stricts prévus aux différentes étapes de la négociation du projet de loi n° 110 ne sont pas adaptés à la réalité

de ses membres. Parmi nos membres qui sont pompiers à temps partiel, la plupart occupent un emploi principal à temps plein. Il s'ajoute d'autres obligations coûteuses en temps, tels la formation obligatoire, les heures de garde externe ou interne, le maintien des compétences ou les exigences relatives aux schémas de couverture de risques. Nos membres, particulièrement les pompiers à temps partiel, ou même les élus d'une petite ville ou municipalité n'ont pas les mêmes disponibilités que des gens libérés à temps plein à des fins syndicales ou patronales.

Le SPQ n'était pas fermé à améliorer le système de négociation collective et d'arbitrage de différends prévus au *Code du travail*. C'est pour cette raison que le SPQ a participé activement à un comité de travail mis en place en 2012 et 2013 par les ministères du Travail (MTRAV) et de la Sécurité publique (MSP) afin de revoir les processus qui font maintenant l'objet du projet de loi n° 110.

Ce comité de travail, que l'on peut nommer le « comité Thérien-Morency », s'est soldé par une entente de principe entre l'ensemble des intervenants qui provenaient de grandes Villes, de l'Union des Municipalités, d'associations de chefs pompiers ou policiers et d'associations syndicales. Le SPQ s'attendait à ce que le projet de loi n° 110 reflète l'entente de principe négociée de bonne foi entre les différents intervenants.

Or, le projet de loi n° 110 ne reflète en rien les efforts, les rencontres et les compromis faits par l'ensemble des intervenants pour repenser, maximiser le temps, les couts et rendre le processus plus efficace. Le SPQ est déçu de voir que le gouvernement n'a pas eu le courage de mettre en place les modifications envisagées par le comité Thérien-Morency. Cette approche aurait eu le mérite d'être consensuelle, paritaire et une garantie de la paix industrielle.

Le SPQ ne peut passer sous silence le fait que les modifications fondamentales envisagées par le projet de loi n° 110 surviendraient dans la

foulée du conflit de travail majeur dont le gouvernement est l'instigateur par l'adoption de la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*. Le gouvernement vient ajouter divers critères économiques dont le Conseil de règlement des différends devra tenir compte légitimant ainsi l'éternelle prétention des Villes ou des Municipalités à l'effet qu'elles n'ont pas de ressources pour payer leurs salariés ou discuter en terme de rémunération globale. Le projet de loi n° 110 viendra une fois de plus affecter la bonne foi nécessaire à la véritable négociation collective et aura un impact sur la paix industrielle.

Par le passé, les changements apportés au *Code du travail* ont toujours été faits de manière consensuelle en tenant compte de l'avis de tous. Dans le cas du projet de loi n° 110, le gouvernement n'a écouté qu'un côté et impose unilatéralement une vision sur laquelle les syndicats n'ont eu aucun mot à dire en bafouant les droits des salariés municipaux et sans considération des impacts directs, indirects et permanents qu'aura cette loi sur les relations de travail et sur la paix industrielle.

Le SPQ est d'avis que les efforts mis de l'avant par les divers intervenants lors du comité Thérien-Morency sur la négociation collective et l'arbitrage de différends chez les pompiers-policiers étaient suffisants et répondaient aux préoccupations relatives aux couts et aux délais.

Pour le SPQ, le projet de n° 110 est contraire à la mission du MTRAV qui est de : « *favoriser la promotion des conditions de travail équitables, de milieux de travail sains et de relations de travail harmonieuses* ». D'ailleurs, le SPQ se demande bien si le présent dossier aurait dû être piloté par le MTRAV.

Dans le contenu de notre mémoire, vous trouverez un résumé de l'entente intervenue en 2013 sur un nouveau processus de négociation et d'arbitrage de différends chez les pompiers-policiers. Vous y trouverez également nos commentaires au sujet de différents articles du projet de loi n° 110.

LE COMITÉ THÉRIEN-MORENCY

Le 4 mai 2012, les intervenants étaient conviés à la première rencontre du comité sur la modification du *Code du travail* afin d'améliorer le système de négociation collective et d'arbitrage de différends chez les pompiers et policiers. Ce comité se réunissait à la demande des ministères du Travail (MTRAV) et de la Sécurité publique (MSP).

Les coprésidents du comité, madame Thérien du MTRAV et monsieur Morency du MSP, ont affirmé en introduction que le Québec était dans une période de paix industrielle et que les rencontres envisagées ne contenaient aucune intention cachée.

Dès lors, le SPQ a participé activement aux rencontres du comité Thérien-Morency.

Lors d'une rencontre du comité tenue, le 28 septembre 2012, la Fédération des policiers municipaux du Québec (FPMQ), la Fraternité des policiers et policières de Montréal (FPPM) ainsi que le SPQ avaient proposé une piste de solution à l'ensemble des intervenants.

Cette piste de solution a permis aux intervenants d'en arriver à un consensus unanime au printemps 2013.

D'une part, les intervenants avaient consenti à rendre obligatoire la médiation-arbitrage qui est présentement facultative (article 97 et 99.1.1. du *Code du travail*). La médiation-arbitrage est un processus simple, accessible et rapide qui permettait de répondre aux préoccupations des intervenants sur les couts et les délais.

Les intervenants avaient également accepté le principe qu'une nouvelle convention collective faisant suite à une sentence arbitrale de différend serait

d'une durée maximale de trente-six (36) mois à partir de l'échéance de l'ancienne convention collective.

Pour ce qui est du processus, les intervenants avaient accepté que la phase de négociation débute six (6) mois avant l'échéance de la convention collective. Après ce délai et en l'absence d'une entente négociée, une phase de médiation-arbitrage d'une durée maximale de neuf (9) mois serait enclenchée et le médiateur-arbitre rendrait une sentence uniquement sur les points encore en litige dans cet intervalle (article 99.4 du *Code du travail*).

Pour ce qui est des assesseurs, les intervenants du comité Thérien-Morency avaient accepté de laisser le soin aux parties d'en nommer selon leurs besoins. Le protocole de médiation-arbitrage signé entre les parties encadrerait la contribution des assesseurs.

Enfin, les intervenants du comité Thérien-Morency avaient longuement discuté de la rémunération des arbitres sans en venir à un consensus. Chose certaine, la piste de solution envisagée par le MTRAV était moins drastique que celle retenue dans le projet de loi n° 110 qui a pour effet de faire endosser la totalité des frais aux parties à parts égales en abolissant la contribution du MTRAV.

Lors de la rencontre du 3 mai 2013, le MTRAV a ouvert le bal en faisant une proposition en deux volets au sujet de la rémunération des arbitres. Premièrement, quatre-vingt-dix (90) pour cent du taux horaire réel de l'arbitre serait assumé à parts égales entre le MTRAV, la partie syndicale et la partie patronale. Deuxièmement, pour les petites Municipalités, la contribution du MTRAV serait déterminée en fonction, par exemple, de la masse salariale des pompiers à temps partiel, la partie syndicale et patronale n'assumerait qu'un montant symbolique.

Cette proposition du MTRAV avait le mérite d'être adaptée à la situation des syndicats et des Municipalités de petite taille. Elle avait le mérite de ne pas

chambouler le rapport de force entre les parties et de permettre l'accès à un mécanisme adéquat, indépendant et efficace pour mettre fin à l'impasse d'une véritable négociation collective. Cette proposition méritait d'être approfondie par une discussion future entre les parties.

Dans le cadre du projet de loi n° 110, le SPQ réitère le besoin de modifications qui tiennent compte de la situation des syndicats et des Municipalités de petite taille.

Quoi qu'il en soit, l'entente de principe sur les points principaux abordés par le comité Thérien-Morency est la preuve qu'une approche consensuelle et paritaire fonctionne dans le domaine des relations de travail.

L'entente de principe entre les intervenants visait à alléger le processus actuellement en vigueur au *Code du travail* en diminuant les délais et les coûts pour les parties par rapport à l'arbitrage de différends. Il incombe d'insister que la médiation-arbitrage est un processus beaucoup moins formel où le médiateur-arbitre joue un rôle actif pour favoriser la négociation et amener les parties à s'entendre sur la majorité des enjeux avant de trancher les points restants.

Le SPQ s'attendait à ce que les travaux récents du comité Thérien-Morency et l'entente de principe soient repris par le projet de loi n° 110. Cette entente était consensuelle et respectait les principes établis par la Cour suprême du Canada sur la liberté d'association.

Lors de la dernière rencontre du comité Thérien-Morency, le coprésident a affirmé que l'objectif était le dépôt d'un projet de loi à l'automne 2013 pour être en vigueur en janvier 2014 avant de conclure sur les propos suivants :

« 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 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 »

[Nos soulignements]

Le SPQ s'interroge sur ce qui a bien pu se passer dans les trois dernières années pour que le gouvernement veuille désormais adopter un projet de loi drastiquement contraire aux consensus établis lors du comité Thérien-Morency.

Le SPQ suggère que les consensus du comité Thérien-Morency ont été détournés à des fins politiques par certains élus municipaux ayant une perception erronée de la négociation collective, des relations de travail et de leurs pouvoirs. Le SPQ invite le gouvernement à ne pas légiférer en fonction de ces perceptions erronées.

LES COMITÉS GOUVERNEMENTAUX

Avant de faire nos commentaires sur les différents articles, le SPQ aimerait porter à votre attention que les processus et les critères qui font actuellement l'objet du projet de loi n° 110 ont été discutés à maintes reprises par plusieurs comités qui émanent du gouvernement.

Plusieurs éléments qu'on retrouve dans le projet de loi ont fait l'objet de discussions approfondies telles : la médiation obligatoire, la création d'un tribunal permanent pour les arbitrages de différends chez les policiers et pompiers, la mise en place de critères décisionnels sur la capacité de payer ou la situation économique locale, le pouvoir discrétionnaire de l'arbitre de différends, l'équité externe, etc.

Il importe d'insister sur le fait que plusieurs éléments contenus dans le projet de loi ont été écartés par ces comités et que leurs recommandations n'ont jamais été aussi drastiques que les modifications envisagées par le projet de loi n° 110.

En décembre 1980, un groupe de travail remettait un rapport au Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre sur l'arbitrage de différends chez les policiers et pompiers¹.

Le 31 octobre 1985, la commission Beaudry remettait au ministre du Travail, l'honorable Raynald Fréchette, le Rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du *Code du travail*.²

En novembre 1986, l'Union des Municipalités du Québec recevait le rapport d'une commission d'étude sur l'avenir des Municipalités³

1 *Rapport du groupe de travail sur l'arbitrage de différends chez les policiers et pompiers*, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, décembre 1980 (Porte-parole : Louis-J Lemieux)

2 *Rapport final de la Commission consultative sur le travail et sur la révision du Code du travail*, Bibliothèque nationale du Québec, 4e trimestre - 1985 (Président : René Beaudry)

Le 30 juin 1992, le sous-ministre du Travail, Pierre Gabrièle, présentait un rapport sur l'arbitrage des différends chez les policiers et pompiers municipaux ⁴

Le 12 décembre 1995, un groupe de travail présidé par Jean-Roch Boivin remettait un rapport sur l'arbitrage de différends chez les policiers et pompiers⁵.

Enfin, le SPQ est perplexe sur le fait que le gouvernement a complètement ignoré les travaux de ces comités. Mis à part le comité Thérien-Morency, le projet de loi no 110 n'a été précédé d'aucun comité de spécialistes.

PROJET DE LOI n° 110

OBJET DE LA LOI ET PRINCIPES DIRECTEURS

Nous reviendrons aux principes directeurs dans la rubrique portant sur les critères de la décision.

LA MÉDIATION OBLIGATOIRE

Aux articles 4 à 8, le projet de loi propose de rendre obligatoire la médiation après une phase de négociation de cent-vingt (120) jours. Le médiateur nommé par le ministre aurait soixante (60) jours prolongeables d'un autre trente (30) jours pour amener les parties à s'entendre.

³ *Rapport de la commission d'étude sur les Municipalités*, Bibliothèque nationale du Québec, 4^e trimestres - 1986 (Président : Jacques Parizeau)

⁴ *Rapport du comité interministériel sur l'arbitrage de différends chez les policiers et les pompiers municipaux*, Ministère du Travail, 30 juin 1992 (Président : Pierre Gabrièle)

⁵ *Rapport du groupe de travail sur l'arbitrage de différend chez les policiers et pompiers municipaux*, Québec, 12 décembre 1995 (Président : Jean-Roch Boivin)

En principe, le SPQ n'est pas contre la médiation étant donné qu'un règlement négocié entre les parties est préférable qu'un règlement imposé par un tiers.

Par contre, le SPQ ne croit pas à l'utilité d'une médiation obligatoire dans le contexte où le processus interviendrait à la fin d'une phase de négociation qui n'a manifestement pas été fructueuse.

Les auteurs ont déjà eu l'occasion d'étudier l'efficacité de la médiation obligatoire versus la médiation volontaire. Les auteurs Brossard et Ross écrivaient :

« Cette double constatation permet d'expliquer, du moins partiellement, l'absence d'impact significatif du régime légal sur l'efficacité de la conciliation. Curieusement, il semble que sur le plan global, en s'adaptant au nouveau régime, les parties aient, consciemment ou non, fait en sorte de perpétuer le statu quo quant à l'efficacité du mécanisme évitant ainsi de modifier une des composantes de l'équilibre du pouvoir existant entre-elles.

Nous avons de plus montré que l'action du régime légal s'est fait sentir principalement au niveau des données de départ avec lesquelles les acteurs (employeur, syndicat, conciliateur) doivent composer pendant la conciliation. En outre, le passage à la conciliation volontaire n'a pas modifié sensiblement le comportement des parties pendant le processus de conciliation, du moins en ce qui a trait aux variables ayant un impact sur l'efficacité de la conciliation.

Le changement de régime légal ne semble donc nullement constituer un outil valable de changement des comportements des parties en conciliation, que ce soit pour renforcer un comportement positif ou pour diminuer ou éliminer un comportement moins positif pour l'issue de la conciliation. Il faut donc conclure que le régime légal a une influence réelle

sur le processus de conciliation, mais que cette influence a des limites et ne se fait pas toujours sentir dans le sens souhaité. Tant que ces limites ne seront pas reconnues par le législateur et que celui-ci tentera d'influer sur le comportement des parties en se limitant à modifier les règles du jeu du processus de négociation et de conciliation, il faudra, en termes de résultats concrets, s'attendre à l'inattendu »⁶

[Nos soulignements]

Autrement dit, la médiation obligatoire n'est pas plus efficace que la médiation volontaire. Les parties ne font que persister dans leurs positions respectives étant donné qu'elle n'est aucunement contraignante pour les forces en présence.

Deux comités⁷ gouvernementaux, en 1985 et 1995, ont conclu à l'inutilité de rendre une phase de médiation obligatoire.

En conséquence, un processus de type médiation-arbitrage accepté par tous les intervenants du comité Thérien-Morency est plus susceptible de faire progresser les négociations puisque le médiateur-arbitre joue un rôle double : celui de faciliter et celui de trancher s'il n'y a pas d'entente.

En l'absence d'une telle médiation-arbitrage, les éléments de preuve et les discussions devant le médiateur devraient tous être repris *ad nauseam* devant le conseil de règlement de différends ce qui n'est pas très efficace en temps et en coûts.

⁶ *Pourquoi la conciliation volontaire n'est-elle pas plus efficace que la conciliation obligatoire? L'adaptation inattendue des parties*, Michel Brossard et Claudette Ross, Relations Industrielles Vol. 51, No. 4 (1996 FALL), pp. 627-642

⁷ Il s'agit de la commission Beaudry et du groupe de travail Boivin.

LES DÉLAIS

À l'article 4 du projet de loi, on fait référence à une phase de négociation de cent-vingt (120) jours.

Le SPQ considère que ce délai est insuffisant et trop court. Pourquoi les parties devraient-elles se soumettre à des délais si la négociation va de bon train ? Pourquoi les parties ne pourraient-elles pas faire des demandes de prolongation de délais sans limites ?

Malgré la bonne volonté des parties à la table de négociation, il est parfois ardu d'arrimer les agendas de tous les intervenants et des experts comme des actuaires ou des fiscalistes. Les pompiers négocient sur la base de la rémunération globale. Suite au dépôt d'une offre, il n'est pas rare qu'une partie sollicite un délai pour consulter, étudier et réfléchir en compagnie de ses experts. Cette réalité est la pierre angulaire de la négociation particulièrement chez les pompiers permanents.

Pour la négociation chez les pompiers à temps partiel, il faut tenir compte de la disponibilité des membres de l'exécutif de la section locale qui occupent souvent un autre emploi à temps plein. Il faut également tenir compte des disponibilités des représentants syndicaux du SPQ qui occupent des emplois principaux à l'extérieur de la ville ou de la municipalité et veillent au respect des obligations du syndicat à l'égard de ses membres au quotidien. À celles-ci, s'ajoutent les disponibilités des interlocuteurs de la partie patronale dont des élus municipaux occupent également un autre emploi à temps plein ou de leurs procureurs le cas échéant.

Également, la conjoncture actuelle dans le milieu des pompiers entraîne des changements de statuts, des ententes de désertes, des fusions de service et la mise en place des schémas de risques révisés. Ces changements apportent des modifications majeures à l'intérieur d'une négociation collective, ce qui nécessite plus de temps.

Dans ce contexte, le SPQ considère que la phase de négociation ne devrait pas être limitée à une période de temps ou qu'une phase plus longue devrait être prévue dans ce projet de loi.

LE CHANGEMENT D'ALLÉGEANCE SYNDICALE

Un autre point complètement ignoré par le projet de loi est la possibilité d'un changement d'allégeance syndicale. Le *Code du travail* prévoit des périodes où le changement d'allégeance syndicale est permis⁸. Ce point concerne particulièrement les pompiers à temps partiel.

À l'heure actuelle, la majorité des conventions collectives des membres du SPQ ont une durée de trois (3) ans. Le *Code du travail* stipule que la période de changement d'allégeance syndicale est située entre le quatre-vingt-dixième (90) et soixantième (60) jour précédent la fin de la convention collective ou de la sentence arbitrale y tenant lieu. Si une nouvelle section locale décide de se joindre au SPQ, le projet de loi ne laisse que très peu de temps pour négocier avant de se retrouver dans la phase de médiation et devant le conseil de règlement des différends. Lors d'un changement d'allégeance syndicale, il y a diverses démarches nécessaires avec le MTRAV (dépôt des documents, ouverture du dossier, enquête, décision, etc.). Une fois la nouvelle accréditation reçue, il faut rencontrer les membres, prendre connaissance des revendications, préparer les documents et trouver des dates qui conviennent à l'employeur pour débiter les négociations.

Le SPQ croit fermement que le projet de loi n° 110 doit subir des modifications majeures pour tenir compte de cette réalité.

⁸ Article 22 *Code du travail*

LE CONSEIL DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

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

Ce conseil proposé serait composé de trois (3) membres dont le président est avocat, tous nommés par le gouvernement (article 10). Le projet de loi prévoit que le gouvernement choisirait six (6) personnes aptes à être nommées membres (article 11).

Pour commencer, le SPQ affirme haut et fort que le processus déjà en place fonctionne et répond aux attentes de la majorité des Villes ou des Municipalités, sauf quelques-unes qui veulent absolument tout contrôler et tout décider. Lorsque les sentences arbitrales leur sont favorables, ils n'en disent pas un mot. Lorsqu'elles leur sont défavorables, ils sortent dans les médias en attaquant les arbitres ou les syndicats et ils demandent l'intervention du gouvernement en prétendant que le système est biaisé. Pire encore, ils s'entendent avec leurs salariés en signant une convention collective pour ensuite demander l'intervention du gouvernement.

Comme nous l'avons mentionné en avant-propos, les statistiques des six (6) dernières années démontrent qu'il n'y a eu que cinq (5) arbitrages de différends pour cent-dix-huit (118) conventions collectives signées par le SPQ. La négociation amène un taux de résolution de quatre-vingt-seize (96) pour cent.⁹

Pour ce qui est des cinq (5) arbitrages de différends, il importe d'insister sur le fait qu'il n'arrive jamais qu'un arbitre accepte l'ensemble des revendications syndicales ou patronales, mais il en arrive plutôt à une sentence qui est nuancée.

⁹ Voir Annexe 1 : Tableau des conventions collectives signées

Habituellement, une intervention législative est nécessaire lorsque les faits objectifs démontrent une problématique réelle. Est-ce que des négociations qui débouchent sur des conventions collectives dans quatre-vingt-seize (96) pour cent des cas démontrent une problématique ? Les élus municipaux qui concluent des conventions collectives dans quatre-vingt-seize (96) pour cent des cas sont-ils incompétents ? Ces mêmes élus municipaux ont-ils été contraints de conclure des conventions collectives avec le SPQ dans quatre-vingt-seize (96) pour cent des cas ?

Poser ces questions, c'est y répondre. Le déséquilibre en matière de relations de travail ou le soi-disant parti pris des arbitres de différends pour les revendications syndicales ne repose sur aucun fait objectif et ne commande pas les changements drastiques envisagés par le projet de loi n° 110.

Le SPQ est grandement préoccupé par la création d'un conseil de règlement de différends et y voit un accroc à la recherche d'un processus véritable de négociation collective.

LA NOMINATION DES MEMBRES DU CONSEIL

D'une part, les membres du conseil de règlement de différends sont tous nommés par le gouvernement sous recommandation d'un comité de sélection. Or, ce comité de sélection soulève des questions sérieuses : Quelle sera sa composition ? L'expérience en matière de relations de travail sera-t-elle obligatoire pour siéger sur le comité ? La connaissance du milieu pompier-policier est-elle nécessaire pour siéger sur le comité ? Quels rôles joueront les associations syndicales ou patronales sur le comité ? Les recommandations se feront-elles à la majorité ou à l'unanimité ? Quelles sont les garanties d'indépendance des membres comité ou du conseil ?

En milieu pompier-policier, le *Code du travail* prévoit actuellement que ce soit les parties qui s'entendent sur le choix d'un arbitre à partir d'une liste dressée par le ministre et que cette liste est alimentée par le nom des

personnes proposées **conjointement** par les associations syndicales et patronales (articles 98 et 99).

Le projet de loi balaie du revers de la main la dimension consensuelle de la nomination d'un arbitre de différend. Le SPQ ne peut que décrier ce changement de culture.

Le consensualisme favorise l'acceptabilité du processus d'arbitrage comme mécanisme véritable pour pallier les impasses de la négociation collective. Le consensualisme favorise la crédibilité du processus d'arbitrage étant donné que l'arbitre est nommé conjointement ce qui garantit son indépendance aux yeux des parties. Le consensualisme est une réalité quotidienne des relations de travail.

Dans l'affaire S.C.F.P. c. Ontario (ministre du Travail) [2003] 1 RCS 539, la Cour suprême mentionnait :

[108] Dans la jungle des relations du travail, **l'arbitrage obligatoire est une bête que l'on comprend assez bien.** Le juge en chef Dickson, dissident pour d'autres motifs dans le *Renvoi relatif au Public Service Employee Relations Act (Alb.)* [1987] 1 R.C.S. 313 a fait remarquer, à la p. 380 :

Le but d'un tel mécanisme [l'arbitrage obligatoire] est d'assurer que la perte du pouvoir de négociation par suite de **l'interdiction législative des grèves est compensée par l'accès à un système qui permet de résoudre équitablement, efficacement et promptement** les différends mettant aux prises employés et employeurs.

[109] 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. L'intervenante, la National

Academy of Arbitrators (Canadian Region), a fait valoir que [TRADUCTION] « [l]’arbitrage qui est ou qui est perçu comme étant politique plutôt que rigoureusement quasi judiciaire n’est plus un arbitrage ». L’intervenante ajoute ceci :

[TRADUCTION] Si l’arbitre est l’agent de l’une ou l’autre partie ou du gouvernement ou s’il est perçu comme tel, ou encore s’il est désigné pour servir les intérêts de l’une ou l’autre partie ou du gouvernement, le système s’aliène la confiance des parties qui est essentielle à la paix et à la stabilité des relations du travail [. . .] L’absence de confiance dans l’arbitrage entraînerait des conflits de travail et l’interruption des services, lesquels représentent le problème même que l’arbitrage impartial des différends vise à prévenir.

[Nos soulignements]

Le SPQ fait siens les commentaires de la Cour suprême, l’arbitrage fonctionne sur la confiance des parties pour garantir la paix industrielle et la stabilité des relations de travail. Plus on interfère dans le processus d’arbitrage, plus on risque de saper sa légitimité aux yeux des parties.

Avec le projet de loi n° 110, le consensualisme est remplacé par l’arbitraire.

À cela, s’ajoute le fait que le comité de sélection devra favoriser les personnes jouissant d’une expérience reconnue dans le domaine municipal ou économique (article 11). Ces nouveaux critères font en sorte que les membres du conseil de règlement des différends seront beaucoup plus réceptifs aux arguments de la partie patronale au détriment des revendications légitimes des salariés ou autres critères habituels en arbitrage de différends. Une fois de plus, ces nouveaux critères affectent la confiance dans le processus.

La confiance est également affectée du fait que les membres du conseil de règlement de différends seraient désormais nommés par le gouvernement. Or, le gouvernement a manifestement un intérêt important dans l'issue du processus devant un conseil de règlement des différends : les Villes et les Municipalités sont des créatures du gouvernement provincial en vertu de la constitution, les Villes et Municipalités partagent un pouvoir de taxation avec le gouvernement, certains élus municipaux ont réclamé des modifications au *Code du travail*, le gouvernement adopte des lois susceptibles de créer des conflits dans les Villes ou les Municipalités comme la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*, le gouvernement impose un pacte fiscal aux Villes et Municipalités en réduisant ses transferts à ces derniers, le gouvernement promet aux Villes et Municipalités un pouvoir de décréter les conditions de travail de leurs salariés, le gouvernement ajoute divers critères économiques obligatoires dans le présent projet de loi, etc.

Autrement dit, le conseil de règlement des différends n'offre aucune garantie d'indépendance vis-à-vis le gouvernement.

LES ASSESSEURS

La création du conseil de règlement des différends amène la fin des assesseurs. Le SPQ considère que le maintien des assesseurs est indispensable pour les pompiers.

Au SPQ, les assesseurs font partie de la structure syndicale depuis une vingtaine d'années. Ils sont majoritairement les négociateurs à la table de négociation dans leurs dossiers respectifs et sont rémunérés par le syndicat. Ces derniers ont participé à la signature d'un nombre ahurissant de conventions collectives partout au Québec et ils ont été témoins de l'évolution du métier de pompier et des lois applicables. Ils connaissent les particularités du milieu pompier : les normes ou pratiques professionnelles, le

fonctionnement interne d'un service de sécurité incendie, les distinctions entre les statuts d'emploi, les types d'horaires, les obligations d'un schéma de couverture, etc.

Les assesseurs aident le décideur à cibler rapidement les problématiques et évitent aux parties de faire une preuve complexe sur des points propres au milieu.

En quelque sorte, ils permettent un contrôle de qualité étant donné que le décideur peut se référer à eux à tout moment pour réaliser ou saisir des réalités qui peuvent lui échapper.

Les assesseurs favorisent également les compromis et les négociations de dernière chance. Ces derniers sont alimentés par les commentaires du décideur et permettent aux parties de progresser dans leurs positions voire même d'en abandonner certaines.

Toute cette expertise sera perdue si le projet de loi est adopté tel quel.

LES CRITÈRES DE LA DÉCISION

Le projet de loi prévoit que le conseil de règlement des différends devra tenir compte des divers éléments afin de rendre sa décision (article 17). Entre autres, il devra considérer la capacité de payer des contribuables, la saine gestion des finances publiques, la situation économique locale, les perspectives salariales et économiques du Québec. À ces éléments, il s'ajoute ceux énoncés dans les principes directeurs qui « *doivent guider en tout temps la détermination des conditions de travail* » dans le secteur municipal (article 1).

Le SPQ a beaucoup de réserves sur l'ensemble de ces critères.

Dans l'affaire Association de la police montée de l'Ontario c. Procureur général du Canada [2015] 1 RCS 3, la Cour suprême du Canada écrivait :

« [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). »

[Nos soulignements]

Plus que le législateur ajoute des critères, plus il entrave le processus de négociation collective sur des enjeux majeurs et légitimes des parties.

Plus que le législateur ajoute des critères, plus il empêche le décideur d'avoir une discrétion et d'être un mécanisme indépendant pour mettre fin aux impasses de la véritable négociation collective.

Plus que le législateur ajoute des critères, plus il restreint la marge de manœuvre des parties d'influencer les issues de la véritable négociation collective.

Le conseil de règlement des différends n'est pas un mécanisme adéquat pour mettre fin aux impasses de la véritable négociation collective si on le limite à appliquer les normes édictées aux articles 1 et 17 du projet de loi.

Pourtant, les pompiers et les policiers sont dépourvus du droit de grève et doivent bénéficier d'un mécanisme véritable de règlement des différends selon la Cour suprême (arrêt Saskatchewan Federation of Labour, précité).

D'une part, comment ces nouveaux critères « économiques » vont-ils se traduire devant le conseil de règlement des différends ? Il s'agit de critères difficilement objectivables. Les parties devront-elles faire réaliser des expertises économiques, statistiques, actuarielles ou fiscales ? Sinon, le dépôt d'études sera-t-il suffisant ? Dans ce sens, le conseil de règlement des différends sera-t-il appelé à déterminer si une étude d'un professeur de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) ou des Hautes études commerciales (HEC) est plus probante? Ou encore, entre l'Institut Fraser ou l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques du Québec (IRIS) ? Sinon, le conseil se fierait-il aux chiffres de l'institut de la statistique du Québec ou de Statistique Canada ? Quelle ampleur le conseil de règlement des différends donnerait-il à ces critères économiques et sur quels chiffres vont-ils se baser ?

Ces questions théoriques s'éloignent de la réalité des parties et des relations de travail. Elles devront être répondues à grands frais en temps et argent. Elles entraîneront une véritable judiciarisation des procédures devant le Conseil de règlement des différends qui deviendra un lieu d'affrontement entre les experts des parties. Les sections locales du SPQ n'ont certainement pas les fonds nécessaires pour être amenées sur ce terrain.

L'alinéa 4 de l'article 1 du projet de loi sur les responsabilités de l'employeur : Cet alinéa 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. Cette

interprétation pourrait également empêcher un décideur de fixer les règles relatives à la gestion des effectifs en matière de santé et de sécurité au travail.

Toutes ces matières ont constitué des sujets négociables et qui ont été négociés par les pompiers. La négociation doit être permise sur ces matières.

Les alinéas 1 et 6 de l'article 17 du projet de loi font référence à l'impact de la décision du conseil sur les contribuables et la saine gestion des finances publiques. À quel moment l'octroi de bonnes conditions de travail est-il devenu une mauvaise gestion des finances publiques ? Les pompiers sont aussi des contribuables qui habitent souvent la ville ou municipalité où ils travaillent.

L'impact de la décision sur les contribuables et la saine gestion des finances publiques sont des critères subjectifs et abstraits. Pire encore, ils dépendent essentiellement de choix politiques ou décisions patronales sur lesquels les salariés n'ont aucun contrôle, mot à dire ou influence.

Le conseil de règlement des différends devra-t-il tenir compte des dépassements de coûts encourus dans les travaux d'infrastructures municipaux ? Devra-t-il se questionner sur l'opportunité de construire un amphithéâtre ou d'asphalter un tronçon pour y tenir une course automobile aux frais des contribuables? Devra-t-il comparer la valeur des contrats de déneigement de bornes d'incendie d'une ville à l'autre ?

La capacité de payer est un critère bien subjectif. Le SPQ fait siens les commentaires de l'arbitre Augustus Richardson dans une cause opposant des policiers municipaux à une Ville en Nouvelle-Écosse¹⁰ :

¹⁰ *The Springhill Police Association, Local 203 of the Atlantic Police Association v The Town of Springhill and The Springhill Board of Police Commissioners*, 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)*

Enfin, la capacité de payer est une préoccupation qui a toujours existé. Elle est utilisée à toutes les sauces pour refuser les revendications légitimes de

salariés et éviter de faire des choix politiques complexes. En 1985, la Commission Parizeau¹¹ écrivait :

« 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 »

(Rapport Parizeau, page 237)

[Nos soulignements]

Dans ce contexte, le SPQ considère que les critères sur la capacité de payer et de l'impact de la décision sur les contribuables n'ont pas leur place dans ce projet de loi.

Les alinéas 3 et 5 de l'article 17 du projet de loi font référence aux critères de l'équité interne et l'équité externe. Ces critères sont déjà prévus à l'article 99.5 du *Code du travail*.

Par contre, l'alinéa 3 de l'article 1 du projet de loi pourrait être interprété comme voulant prioriser l'équité interne au détriment de l'équité externe étant donné qu'il apparaît aux principes directeurs.

¹¹ *Rapport de la commission d'étude sur les Municipalités*, Bibliothèque nationale du Québec, 4^e trimestres - 1986 (Président : Jacques Parizeau)

D'une part, le SPQ considère que l'équité externe est le critère le plus conforme à la réalité de ses membres pompiers. Les emplois de pompiers ou policiers sont difficilement comparables à ceux d'employés de bureaux ou d'ouvriers. Il faut nécessairement regarder les conditions de travail externe vu la variabilité des situations vécues.

Par ailleurs, le SPQ ne croit pas que les conditions de travail des pompiers et des policiers devraient être déterminées en fonction de la « *situation économique locale* » (alinéa 7 de l'article 17 du projet de loi).

Les pompiers ou policiers œuvrent dans le domaine de la Sécurité publique. Ils font le même travail et sont susceptibles d'être exposés aux mêmes dangers partout au Québec. Si la *loi sur la sécurité incendie*¹², les règlements et les schémas de couverture de risques adoptés par les MRC imposent des délais de réponses pour sauver **des vies ou des bâtiments** qui sont uniformes partout au Québec, il n'y a aucune raison objective pour que la situation économique locale détermine les conditions de travail des pompiers d'une ville ou une municipalité à l'autre.

L'alinéa 4 de l'article 17 du projet de loi mentionne que le conseil doit tenir compte de « *la politique de rémunération et des dernières majorations consenties par le gouvernement aux employés des secteurs public et parapublic* ».

Dans un souci d'équité, le SPQ considère qu'il faudrait aussi prendre en considération les majorations consenties par le gouvernement aux médecins, omnipraticiens et spécialistes. Dans le cas contraire, le SPQ est d'avis que ce critère n'a pas sa place. Sauf erreur, il n'y a pas de pompiers dans les employés du gouvernement des secteurs publics et parapublics.

Pour finir, les nouveaux critères « économiques » imposés par le projet de loi viendront inévitablement en contradiction avec l'obligation du conseil de

¹² Loi sur la sécurité incendie chapitre S-3.4

rendre sa décision selon « l'équité et la bonne conscience » (article 15 du projet de loi).

Le gouvernement, les Villes ou les Municipalités et les experts retenus ne détiennent aucun monopole sur l'équité et la bonne conscience.

Les nombreux critères « économiques » obligatoires sapent la discrétion du décideur, affectent sa légitimité et son acceptabilité aux yeux des parties. Tangiblement, les critères économiques « obligatoires » sont orientés afin de favoriser les Villes ou les Municipalités au détriment des revendications légitimes des salariés.

Même le processus de négociation collective s'en voit fatalement entaché étant donné que les critères « économiques » obligatoires seront répétés sur les tables de négociation puisqu'un service de sécurité incendie ne procure aucun revenu aux Villes et aux Municipalités.

En conséquence, le conseil de règlement des différends n'est pas un mécanisme valable, acceptable et indépendant pour résoudre les issues possibles de la véritable négociation collective des pompiers dépourvus du droit de grève.

LA DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Le *Code du travail* prévoit actuellement que la sentence arbitrale de différend soit d'une durée d'au moins un (1) an et d'au plus trois (3) ans¹³. Pour une convention collective négociée, elle est d'une durée d'au moins un (1) an, mais il n'y a pas de durée maximum¹⁴.

¹³ Article 92 *Code du travail*

¹⁴ Article 65 *Code du travail*

Les articles 30 et 51 du projet de loi prévoient qu'une convention collective dans le secteur municipal qu'elle soit négociée ou imposée par le Conseil de règlement des différends soit d'une durée d'au moins cinq (5) ans. Par ailleurs, le projet de loi est silencieux quant à la durée maximale d'une convention collective imposée.

Le SPQ n'est pas d'accord avec ces changements drastiques. Nous considérons que ces articles portent atteinte à la liberté de négocier et qu'ils sont injustifiés dans une société libre et démocratique. Les limites actuelles au *Code du travail* sont suffisantes.

D'une part, la durée d'une convention collective est un enjeu important à la table de négociation. Elle permet aux parties de limiter les mauvais règlements dans les mauvais contextes. L'inverse est aussi vrai puisqu'elle permet aussi aux parties de savoir clairement à quels devoirs et obligations ils seront tenus à l'avenir.

D'autre part, une durée minimale de cinq (5) ans imposée à tous les salariés municipaux ou le fait que le conseil de règlement des différends puisse imposer une convention collective valide pour une durée de cinq (5), sept (7), dix (10), voire même vingt (20) ans, porte clairement atteinte à la liberté d'association et n'est aucunement justifiée dans une société libre et démocratique.

C'est donc dire que le législateur ou un tiers priveraient les salariés municipaux de leur droit à la négociation collective reconnue par la liberté d'association pour une période d'au moins cinq (5) ans sans limites. Une société libre et démocratique ne peut tolérer la création d'une telle renonciation qui n'existe pas ailleurs sur le marché du travail.

Comme mentionné précédemment, le conseil de règlement des différends doit désormais tenir compte de nouveaux critères « économiques », mais pourrait tout de même imposer une convention collective d'au moins cinq (5) ans

sans limites, alors que la conjoncture économique continue d'évoluer. Que fait-on si un employeur majeur s'installe ou ferme les portes dans la ville ou la municipalité ? Que fait-on s'il y a une récession ou l'éclatement d'une bulle immobilière ? À ces questions, s'ajoute le fait que la conjoncture politique qu'elle soit municipale, provinciale ou fédérale, peut avoir changé dans l'espace de cinq (5) ans.

Pour ces motifs, le projet de loi ne devrait pas ouvrir la boîte de pandore que constitue l'imposition d'une durée minimale aux conventions collectives du secteur municipal. Une telle atteinte à la liberté d'association sur une longue période ne serait pas souhaitable pour la paix industrielle et la stabilité des relations de travail entre les parties.

LES COUTS

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

Le projet de loi engendrera une véritable explosion des coûts pour les parties.

Désormais, elles devront assumer les honoraires de trois membres tant pour les auditions que pour le délibéré. Elles devront assumer les frais (repas, déplacements, nuitées, etc.) de trois membres et ceux afférents à la location d'une salle pour l'audience du différend. Elles devront aussi assumer les différents frais d'experts reliés aux nouveaux critères « économiques ». Elles devront désormais payer pour les témoins entendus à l'initiative des trois membres du Conseil (article 23 du projet de loi).

De plus, lorsqu'on considère la perte de l'expertise des assesseurs syndicaux et patronaux, tout laisse croire que le Conseil de règlement des différends

sera moins efficace que l'arbitrage de différends ce qui entraînera inévitablement des coûts supplémentaires pour les parties.

Lors du comité Thérien-Morency, le MTRAV avait estimé que le taux horaire réel d'un arbitre en 2013 variait entre cent-quarante (140) et trois-cent-cinquante (350) dollars de l'heure selon l'expérience. Il est illusoire de croire que les membres du conseil de règlement des différends auront un taux horaire moins élevé que les arbitres. Tout laisse à croire qu'il sera supérieur étant donné qu'on exige maintenant une expérience reconnue dans le domaine des relations de travail, municipal ou économique.

Cette estimation du MTRAV démontre clairement que le *Règlement sur la rémunération des arbitres (chapitre C-27, r. 6)* n'est plus actuel et qu'il doit être actualisé dans les meilleurs délais.

Par ailleurs, la Conférence des arbitres du Québec fait état d'un taux horaire moyen d'environ deux-cent-trente-huit (238) dollars et un taux horaire médian de deux-cent-trente-cinq (235) dollars. Les arbitres les plus abordables ont un taux horaire de cent-quarante (140) dollars et les plus dispendieux trois-cent-quatre-vingt-quinze (395) dollars.

Avec un calcul très conservateur en considérant le taux horaire médian des arbitres, les parties soumises au projet de loi se verront donc refiler une facture d'environ quatre-mille-deux-cent-trente dollars (4 230.00) par journée d'audience (6 h) sans compter les débours, les honoraires des experts et les autres frais de représentation. En conséquence, la section locale du SPQ assumera une facture d'au moins deux-mille-cent-quinze (2 115) dollars par journée.

Les sections locales du SPQ n'ont certainement pas les moyens de payer ces sommes. Comme nous l'avons mentionné en avant-propos, la majorité de nos sections locales ont moins de quarante (40) membres pompiers à temps

partiel¹⁵ et ces derniers ont un revenu annuel variant entre deux-mille-cinq-cents (2500) et cinq-mille (5000) dollars.

Ci-dessous, un tableau identifiant quelques sections locales du SPQ, le nombre de membres et le montant des cotisations syndicales versées au SPQ :

Section locale	Nombre de membres	Cotisations
SPQ-Louiseville	23 membres	4 948,68 \$
SPQ-McMasterville	28 membres	5 923,68 \$
SPQ-Rawdon	32 membres	6 881,28 \$
SPQ-Mont St-Hilaire	30 membres	7 042,80 \$

En outre, ces cotisations syndicales servent à payer la défense et la représentation des membres au quotidien. Il est manifeste que la majorité des sections locales du SPQ n'auront jamais les fonds nécessaires pour se présenter devant le Conseil de règlement des différends même s'ils haussaient de façon substantielle les cotisations syndicales.

À l'heure actuelle, les honoraires des arbitres de différends sont payés par une contribution du MTRAV ce qui garantit l'accessibilité à un mécanisme adéquat, indépendant et efficace pour mettre fin à l'impasse d'une véritable négociation collective. L'abolition de la contribution du MTRAV illustre le désengagement du gouvernement dans la recherche de la paix industrielle et de la stabilité des relations de travail.

Les couts forceront les sections locales du SPQ à faire d'importantes concessions et renoncer à d'autres revendications légitimes aux tables de négociation sachant qu'ils n'ont pas les moyens d'aller devant le Conseil de règlement des différends. Étant dépourvus du droit de grève en plus d'être soumis à diverses lois sur les services essentiels, les pompiers n'auront plus aucun rapport de force face aux Villes et Municipalités.

¹⁵ Voir Annexe 2 : Tableau des effectifs

L'absence de rapport de force permettra aux Villes et aux Municipalités d'exploiter cette vulnérabilité, celles-ci se finançant par un pouvoir de taxation démesurément plus important que le droit de percevoir des cotisations syndicales sur des dizaines de membres, les Villes et les Municipalités pourront se payer les frais de membres du conseil et la batterie d'experts rendus nécessaires en raison des nouveaux critères « économiques » obligatoires.

Être redevable envers ses contribuables et la saine gestion des finances publiques, ce sont des vœux pileux vite oubliés lorsque vient le temps de faire d'une problématique une question de « principe », de décider unilatéralement que ses salariés sont « gras dur » ou de discipliner un salarié « gênant ».

Dans ce contexte, les ressources financières d'une section locale ne devraient pas être la garantie de l'accès à un mécanisme véritable de négociation collective pour les pompiers et policiers.

LES DISPOSITIONS MODIFICATIVES, TRANSITOIRES ET FINALES

L'article 52 du projet de loi stipule que la section II du chapitre IV du *Code du travail* (chapitre C-27) comprenant les articles 94 à 99.11 est abrogée.

Le SPQ n'est pas d'accord avec toute modification au *Code du travail* relative aux policiers-pompiers étant donné que nous considérons que le système en place fonctionne et que les changements négociés de façon paritaire lors du comité Thérien-Morency répondent aux préoccupations des parties. Comme mentionné précédemment, les changements dans du *Code du travail* ont toujours été faits de manière consensuelle à la suite de discussions, négociations, et ce pour le bien du processus d'arbitrage et

son acceptabilité par les parties. Le projet de loi n° 110 va à l'encontre de ces précédents. Il est contraire à notre perception du droit du travail.

L'article 56 du projet de loi est un accroc au principe de la stabilité des relations de travail. Il prévoit que tout arbitre qui n'a pas commencé l'instruction au 10 juin 2016 est dessaisi du différend et que tout acte subséquent est réputé nul et sans effet.

D'une part, les termes « instruction commencée » portent à interprétation et risquent de soulever des débats.

D'autre part, le SPQ considère que l'adoption d'une loi par l'Assemblée nationale et non le dépôt d'un projet de loi devrait déterminer les droits des parties.

Tangiblement, cette disposition suspend le droit de négocier des pompiers jusqu'à l'adoption d'une loi dont nous ne connaissons pas encore le texte final et qui fera probablement l'objet de modifications en commission parlementaire.

Cette suspension de la liberté fondamentale d'association s'illustre actuellement par le refus de plusieurs Villes ou Municipalités de tenir des négociations avec les pompiers préférant attendre « l'adoption » du projet de loi n° 110.

Il s'agit d'un dangereux précédent.

CONCLUSION

Presque deux ans jours pour jours après les consultations particulières qui ont mené à l'adoption de la Loi 15 sur les régimes de retraite dans le secteur municipal, le SPQ se retrouve une fois de plus à défendre les intérêts de ses membres à l'Assemblée nationale.

Une fois de plus, le gouvernement s'attaque aux travailleurs du secteur municipal en proposant une loi qui vise à restreindre la négociation collective de leurs conditions de travail.

Les modifications proposées par le projet de loi n° 110 sont drastiques lorsqu'on considère que la négociation amène un taux de réussite de quatre-vingt-seize (96) pour cent. La réponse du gouvernement à ce taux de réussite nous apparaît totalement démesurée.

Notre mémoire a fait état de plusieurs craintes par rapport au projet de loi n° 110: couts importants pour les parties, critères orientés afin de favoriser les Villes et les Municipalités, absence d'indépendance du comité ou du conseil, fin des assesseurs, abolition du consensualisme, entraves à la négociation et aux libertés fondamentales, etc.

Déjà nos craintes se concrétisent, nos négociateurs se font ouvertement dire aux tables des négociations que les Villes ou les Municipalités ne sont pas pressées étant donné qu'elles pourront faire comme elles l'entendent avec le projet de loi.

Pourtant, le SPQ réitère que le processus en vigueur au *Code du travail* fonctionnait relativement, mais pouvait être amélioré comme nous l'avons admis.

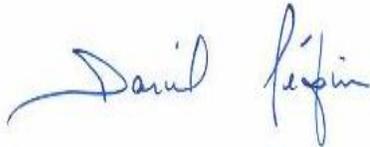
Mémoire présenté par le Syndicat des pompiers et pompières du Québec
Dans le cadre du Projet de Loi no 110
Sur les régimes de négociations des conventions collectives et de règlements des différends

Avec le projet de loi n° 110, le gouvernement lance un pavé dans la mare; abolissant des structures et des procédures qui existent depuis plus de soixante ans, faisant fi des comités d'experts qui se sont penchés au fil des années sur ces structures et procédures et ignorant une entente de principe récente qui avait été déclarée satisfaisante par ses ministères.

Nous espérons que le gouvernement reverra sa position et adoptera les recommandations du Comité Thérien-Morency qui a le mérite d'avoir été négocié en tenant compte des particularités de chacun.

Nous vous remercions pour l'attention que vous porterez à notre mémoire.

Le président du SPQ,



Daniel Pépin

ANNEXE 1 : TABLEAU DES CONVENTIONS SIGNÉES

CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES						ARB. DE DIFFÉREND
2011	2012	2013	2014	2015	2016	EN COURS 2016
Alma	Bois-des-Filion	Beauceville	Beauharnois	Acton Vale	Beloeil	Chambly
Boisbriand	Entrelacs	Beaupré	Beaumont	Baie-Comeau (perm.)	Farnham	Granby
Disraeli	Henryville	Cap-Santé	Berthierville	Canton-de-Gore	Mont-Saint-Hilaire	Maniwaki
Entrelacs	Le Géant	Château-Richer	Blainville (perm.)	La Tuque	Port-Cartier	Napierville
Farnham	Mercier	Disraeli	Bromont	Léry	Rimouski (tp)	Sainte-Thérèse
Joliette (perm.)	Mont-Saint-Hilaire	Dolbeau-Mistassini	Candiac	Les Cèdres	Rouyn-Noranda (tp)	Saint-Étienne-des-Grès
La Tuque	Pincourt	Dunham	Châteauguay (perm.)	Louiseville	Sainte-Madeleine	Saint-Joseph-du-Lac
Labelle	Prévost	Lac Saint-François	Henryville	Otterburn Park	Saint-Hippolyte	Salaberry-de-Valleyfield
Mascouche	Rivière-Beaudette	Mascouche	Lévis (perm.)	Pincourt	Saint-Honoré	Sherbrooke (perm.)
Matane	Saguenay (perm.)	Matane	Magog	Pointe-Calumet	Saint-Jean-Baptiste	Varenes
Orford	Saint-Constant	MRC Montcalm	McMasterville	Rawdon	Saint-Mathias-sur-Richelieu	
Otterburn Park	Ste-Clotilde-de-Châteauguay	Pointe-Calumet	Mirabel	Repentigny (perm.)	Saint-Mathieu-du-Parc	
Saint-Calixte	Sainte-Sophie	Sainte-Agathe-des-Monts	Orford	Saint-Amable		
Saint-Lazare	Sainte-Thérèse	Sainte-Anne-de-Beaupré	Plessisville	Saint-Basile-le-Grand		
Saint-Sulpice	Saint-Georges	Sainte-Catherine	Pont-Rouge	Saint-Colomban		
Sherbrooke (perm.)	Saint-Hippolyte	Sainte-Madeleine	Saint-Calixte	Saint-Constant		
Sorel-Tracy (perm.)	Saint-Jean-Baptiste	Saint-Eustache	Ste-Anne-des-Plaines	Sainte-Catherine		
Val-David	Saint-Lin-Laurentides	Saint-Félicien	Saint-Hyacinthe	Sainte-Julienne		
Varenes	Saint-Philippe	Saint-Félix-de-Valois		Sainte-Sophie		
	Salaberry-de-Valleyfield	Saint-Lambert-de-Lauzon		Saint-Lazare		
	Theftford Mines	Saint-Mathias-sur-Richelieu		Saint-Rémi		
		Saint-Mathias-sur-Richelieu		Saint-Roch-de-Richelieu		
		Saint-Rémi		Vaudreuil-Dorion		
		Val-d'Or (perm.)		Windsor		
<u>19</u>	<u>21</u>	<u>24</u>	<u>18</u>	<u>24</u>	<u>12</u>	<u>10</u>
ARBITRAGES DE DIFFÉREND TERMINÉS						TOTAL
2011	2012	2013	2014	2015		
	Sherbrooke (perm.)	Mont-Tremblant		Mirabel	Conventions:	118
		Saint-Étienne-des-Grès		Rimouski (perm.)	Arbitrages terminés:	5
	<u>1</u>	<u>2</u>		<u>2</u>	Arbitrage en cours:	10

Membres / section

Nombre de mb	Nombre de sections
De 0 à 10	2
De 11 à 20	28
De 21 à 30	36
De 31 à 40	18
De 41 à 50	11
De 51 à 60	12
De 61 à 70	4
De 71 à 80	0
De 81 à 90	0
De 91 à 100	0
De 101 à 110	1
De 111 à 120	1
De 121 à 140	2
De 141 et plus	1
Total des sections	116