



Mémoire sur le projet de loi 110

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

Le lundi 15 août 2016

Introduction

La Ville de Montréal accueille positivement le projet de loi 110 concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal, lequel donne suite à l'engagement qu'a pris le Gouvernement du Québec dans l'*Accord de partenariat avec les municipalités 2016-2019*.

Ce projet de loi reconnaît les municipalités comme des gouvernements de proximité en mettant à leur disposition un régime spécifique de négociation des conventions collectives. Il s'agit d'une avancée importante qui permettra de rééquilibrer le rapport de forces dans les relations de travail entre les municipalités et leurs employés.

Il est primordial pour la Ville de Montréal de bien contrôler l'augmentation de ses coûts de main-d'œuvre afin de restreindre la pression exercée sur le budget de fonctionnement et de préserver sa compétitivité fiscale.

Dans ce contexte, la Ville réclame depuis plusieurs années de nouveaux outils pour contrôler la croissance de ses coûts de main-d'œuvre en fonction de la capacité de payer de ses contribuables. À cet égard, le projet de loi comporte des gains très intéressants, notamment en ce qui concerne le régime d'arbitrage des policiers et des pompiers.

La Ville est toutefois d'avis que le projet de loi doit être amélioré afin de se donner collectivement les meilleures chances de succès susceptibles d'apporter des réponses satisfaisantes à l'objectif recherché, à savoir réduire la croissance des coûts de main-d'œuvre dans le monde municipal. C'est dans cet esprit de collaboration et de recherche des meilleures solutions possibles que la Ville de Montréal soumet au ministre ses propositions de bonification du projet de loi 110.

Mise en contexte des propositions de modifications de la Ville de Montréal

Évolution de la rémunération globale

Il est important de rappeler d'entrée de jeu que, selon l'Institut de la statistique du Québec, la rémunération horaire des employés municipaux est de 37,5 % plus élevée que celle des fonctionnaires du Gouvernement du Québec. Loin de se résorber, l'écart s'est accru au fil des dernières années. Cet écart était de 22,7 % en 2008, de 29,6 % en 2010 et de 33,6 % en 2013.

Selon d'autres sources, la rémunération globale à la Ville de Montréal serait parmi les plus élevées de tout le secteur municipal québécois. À 117 450 \$ par effectif (année-personne), en 2014 la rémunération annuelle à la Ville de Montréal dépassait de 30,4 % la moyenne observée dans les autres grandes villes du Québec. Cet écart salarial peut s'expliquer en partie par les responsabilités de la métropole ou par la complexité des tâches inhérentes à la densité de la population et du tissu urbain, mais il est clair qu'une proportion significative de l'écart provient de coûts de production de services plus élevés.

Depuis la naissance de la nouvelle Ville de Montréal en 2002, le budget municipal est passé de 3,6 G \$ à 4,9 G \$, soit une augmentation annuelle moyenne composée de 2,57 %. Cette augmentation a été nettement supérieure à l'inflation (1,77 %) durant la même période.

Les dépenses reliées aux coûts de main-d'œuvre accaparent la part du lion des dépenses de la Ville de Montréal. Cette proportion a été en forte croissance entre 2002 et 2014. Les dépenses de rémunération représentaient 42,6 % des dépenses totales en 2002 et 52,9 % en 2014. Cette augmentation de 10 % du budget total en 10 ans représente aujourd'hui un montant d'environ 500 M\$ par année.

Orientation budgétaire de la Ville de Montréal

Ces dernières années, la Ville de Montréal a posé des gestes importants dans le but d'assainir ses finances et de mieux contrôler la croissance de sa masse salariale. Elle a adopté un plan quinquennal de main-d'œuvre 2014-2018, un programme montréalais des immobilisations 2015-2024 et, enfin, des perspectives budgétaires 2015-2024. Intrinsèquement liés les uns aux autres, ces trois documents stratégiques poursuivent les objectifs suivants :

- Assainir les finances de la Ville en gérant plus efficacement la croissance de la masse salariale;
- Réduire le nombre de fonctionnaires de 10 %, par attrition, ce qui représente une économie de près de 240 M \$ étalée sur 5 ans;
- Accélérer les investissements d'immobilisations de 2015 à 2024 en utilisant l'emprunt et le paiement comptant;
- Revoir en profondeur l'organisation du travail et les processus d'affaires des services pour réduire les coûts de fonctionnement et permettre une accélération des investissements et des projets de la Ville.

Ces orientations stratégiques commencent à porter fruit. Pour preuve, le palmarès 2016 produit par le Centre sur la productivité et la prospérité des HEC indique que la Ville de Montréal a non seulement réussi à ralentir la croissance de ses dépenses, mais qu'elle est aussi parvenue à les réduire. Montréal fait bonne figure dans ce classement avec une baisse de 3,4 % de ses dépenses, ce qui représente une diminution de 80,72 \$ par citoyen.

Par ailleurs, la bonne gestion de la dette de la Ville de Montréal s'est traduite en octobre 2015 par le rehaussement de sa cote de crédit de A+ à AA- par la firme de notation Standard & Poor's.

Il s'agit incontestablement de résultats encourageants. La partie n'est toutefois pas gagnée. Le taux de taxation demeure élevé à Montréal et les autorités municipales sont très conscientes qu'elles doivent poursuivre leurs efforts d'assainissement des finances de la Ville afin de tenir compte de la capacité de payer des contribuables montréalais et de demeurer compétitives sur le plan fiscal. L'actuelle administration entend continuer à assumer pleinement ses responsabilités d'administrateur et de gestionnaire d'une ville de plus de deux millions de citoyens. Il n'en demeure pas moins qu'elle doit également pouvoir compter sur l'appui du Gouvernement du Québec.

Rappelons à cet égard que l'adoption de la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal (RLRQ, c. 15) a contribué à diminuer la pression sur le principal poste de dépenses de la Ville, soit la rémunération.

PROPOSITIONS DE MODIFICATIONS DE LA VILLE DE MONTRÉAL

Le chapitre I sur l'objet de la loi et ses principes directeurs

Explication des principaux objectifs de la loi

De façon générale, la Ville de Montréal adhère aux principes généraux énoncés à l'article 1 qui traite de l'objet de la loi. La Ville souligne cependant que cette disposition devrait être plus explicite en regard des véritables intentions du législateur.

Ainsi, il est proposé que cet article soit modifié afin de prévoir que l'objet de la loi vise spécifiquement la création d'un régime de négociation et de règlement des différends plus propice au respect de la capacité de payer des contribuables et à l'atteinte d'un traitement équitable entre les salariés d'un même employeur public.

Par voie de conséquence, l'article 1 devrait se lire substantiellement comme suit :

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 des contribuables en regard du respect de leur capacité de payer, de la recherche de l'équité entre les salariés d'un même employeur public, des attentes collectives de ces salariés ainsi que 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.*

Recommandation concernant le chapitre I

Eu égard aux dispositions du chapitre I relatif à l'objet de la loi et à ses principes directeurs, la Ville de Montréal recommande :

- Que l'article 1 soit modifié afin d'y prévoir plus explicitement que les objectifs de la loi sont de prioriser la capacité de payer des contribuables et la recherche de l'équité entre les salariés d'un même employeur.

Le chapitre II sur les dispositions applicables aux policiers et aux pompiers

L'interrelation et la hiérarchisation des principes et des critères de décision

Tel que mentionné précédemment, l'article 1 du projet de loi prévoit un certain nombre de principes généraux devant guider, en tout temps, la détermination des conditions de travail dans le secteur municipal.

Par ailleurs, l'article 17 du projet de loi énumère huit critères dont le Conseil de règlement des différends doit tenir compte dans l'exercice de son mandat. Cependant, le projet de loi n'établit aucune interrelation entre les principes de l'article 1 et les critères de l'article 17 et il ne propose aucune hiérarchisation de ces critères, laissant le tout à la seule appréciation des membres du Conseil de règlement des différends.

Il est à craindre que l'absence de lien entre ces principes et l'absence de priorisation des critères de décision aient pour effet de mettre sur le même pied les critères d'équité interne et les critères d'équité externe, ce qui n'est absolument pas souhaitable. Le régime d'arbitrage actuel laisse une large place aux critères d'équité externe, ce qui a donné les résultats présentés précédemment.

Si l'objectif recherché par le projet de loi est vraiment de créer les conditions propices à un contrôle accru des municipalités sur l'établissement des conditions de travail de leurs salariés, en fonction de la capacité de payer de leurs contribuables, il est primordial, aux yeux de la Ville, que les critères propres à la municipalité en cause prédominent nettement sur tous autres critères. Tel qu'il est rédigé, le projet de loi ne contient malheureusement aucune garantie à cet égard.

Autre élément préoccupant, l'article 17 du projet de loi donne au Conseil de règlement des différends la possibilité de tenir compte de tout autre élément de la preuve visée à l'article 16. La Ville considère au contraire que la liste des critères de décision servant à guider la détermination des conditions de travail devrait être fermée.

Pour toutes ces raisons, la Ville de Montréal propose que la liste des critères de décision soit fermée et que ceux-ci soient hiérarchisés et départagés en deux catégories : les critères obligatoires et les critères facultatifs.

La Ville juge essentiel que la liste des critères obligatoires se limite aux seuls trois premiers critères énoncés à l'article 17. Par ailleurs, les critères d'équité externe (critères 4 et 5) devraient être retirés du projet de loi. Par le passé, ces critères ont entraîné une spirale vers le haut des conditions de travail. Enfin, les trois critères restants (critères 6, 7 et 8) devraient être simplement facultatifs.

Le projet de loi devrait également établir clairement que les critères facultatifs ne peuvent d'aucune façon porter atteinte aux critères obligatoires. Il devrait aussi clairement établir que l'instance de règlement des différends doit justifier et expliquer pourquoi elle juge utile et pertinent de prendre en compte tel ou tel autre critère facultatif.

Par voie de conséquence, l'article 17 devrait se lire substantiellement comme suit :

Sous réserve des principes prévus au deuxième alinéa de l'article 1 et sous réserve de l'article 16, le Conseil doit, pour rendre sa décision, tenir compte en premier lieu :

- 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, sur les contribuables et leur capacité de payer;*
- 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.*

Dans la mesure où cette prise en compte le permet et qu'il justifie en quoi c'est le cas, le Conseil peut aussi tenir compte :

- 4. Des exigences relatives à la saine gestion des finances publiques*
- 5. De la situation économique locale;*
- 6. De la situation et des perspectives salariales et économiques du Québec.*

Le Conseil de règlement des différends

En vertu du projet de loi déposé, le Conseil de règlement des différends n'est pas un tribunal composé de membres à temps plein. Il serait composé de trois membres nommés par le gouvernement à partir d'une liste valable pour cinq ans de personnes qu'il a préalablement reconnues. En ce sens, ces membres ont un statut semblable à un arbitre de différends actuellement nommé par le ministre du Travail à partir de la liste qu'il dresse aux fins des arbitrages de différends. Ils se voient attribuer une compétence temporaire et à temps partiel qui leur permet d'arbitrer des griefs ou des différends dans le même secteur municipal.

L'indépendance d'un décideur est un attribut fondamental à l'application objective d'une loi. Pour assurer une plus grande indépendance au Conseil de règlement des différends, la Ville de Montréal estime essentiel que celui-ci soit intégré à une structure permanente déjà existante. Il s'agit ici d'un enjeu majeur auquel la Ville accorde une grande importance.

Ainsi, il est soumis que le Tribunal administratif du travail représente une option très intéressante, plusieurs membres de ce tribunal possédant des profils de compétence et d'expérience tout à fait compatibles avec l'atteinte des objectifs impératifs de la loi.

Outre les avantages liés à une saine indépendance, l'avenue de l'intégration du Conseil de règlement des différends à une structure déjà établie permettrait également une importante économie de coûts.

Enfin, à l'instar de l'UMQ, la Ville demande que la dernière proposition patronale qui sera soumise au Conseil de règlement des différends, soit présentée et adoptée par le conseil municipal. Cela permettrait d'assurer la transparence du processus auprès de des contribuables.

Recommandations concernant le chapitre II

Eu égard aux dispositions du chapitre II relatif aux dispositions applicables aux policiers et aux pompiers, la Ville de Montréal recommande :

- Que les critères de décision prévus à l'article 17 soient hiérarchisés et départagés en deux catégories et limités aux cinq critères suivants :
 1. Trois critères obligatoires :
 - la situation financière et fiscale de la municipalité;
 - les conditions de travail applicables aux salariés concernés;
 - les conditions de travail applicables aux autres salariés de la municipalité;

 2. Trois critères facultatifs :
 - des exigences relatives à la saine gestion des finances publiques
 - la situation économique locale.
 - la situation et les perspectives salariales et économiques du Québec.
- Que les critères facultatifs ne puissent pas porter atteinte aux critères obligatoires;
- Que la compétence prévue pour le Conseil de règlement des différends soit confiée au Tribunal administratif du travail;
- Que la dernière proposition de la municipalité qui sera présentée au Conseil des règlements soit adoptée par le conseil municipal.

Le chapitre III sur les dispositions applicables à d'autres salariés

Dans le cas des salariés autres que les policiers et les pompiers, le projet de loi prévoit que le processus de médiation peut se terminer soit par une décision d'un arbitre sans assesseurs à la demande conjointe des parties, soit par un rapport d'un mandataire spécial, sans préciser quoi que ce soit sur les suites qui seront données à ce rapport. La Ville considère que ces dispositions mériteraient d'être modifiées, et ce, à plusieurs égards.

Le recours à l'arbitrage

La Ville est d'avis que les dispositions prévoyant le recours à l'arbitrage en cas d'échec de la médiation devraient être retirées de l'actuel projet de loi. Ces dispositions nous semblent peu pertinentes puisqu'en vertu de l'actuel Code du travail, il est déjà prévu que les parties peuvent avoir recours à l'arbitrage s'ils le jugent utile.

La nomination du mandataire spécial

L'article 42 confère au ministre responsable des affaires municipales le pouvoir de nommer un mandataire spécial dans le cas des salariés municipaux autres que des policiers ou des pompiers. La Ville considère que l'encadrement de ce pouvoir est inutilement limitatif.

En effet, le critère de décision du ministre proposé au projet de loi 110 est qu'il nomme ce mandataire spécial s'il estime, à la lumière de circonstances exceptionnelles soumises par une partie, que « la subsistance du différend compromet la prestation de services publics ». Or, un différend peut subsister sans qu'il y ait ce risque sérieux. Un critère plus large, tel que l'intérêt public, serait préférable.

Aussi, la Ville de Montréal estime que le rapport du médiateur devrait être public, sauf si, de l'avis du médiateur, des considérations liées à la sécurité publique justifient un accès limité aux seules parties ainsi qu'au ministre. Tel que précisé à l'article 1 du projet de loi, le conseil municipal est une institution démocratique redevable auprès de ses citoyens. Dans un tel contexte, il apparaît essentiel que celui-ci puisse avoir la possibilité de préciser au ministre ses orientations après avoir pris connaissance du rapport du médiateur ou le cas échéant du mandataire spécial. Ainsi, le conseil municipal doit pouvoir, par résolution, soumettre ses positions et recommandations au ministre. Le mandataire spécial ne doit pas jouer un rôle d'arbitre et déterminer les conditions de

travail qui s'appliqueront.

Recommandations concernant le chapitre III

Eu égard aux dispositions applicables à d'autres salariés, la Ville de Montréal recommande :

- Que les dispositions prévoyant le recours à l'arbitrage en cas d'échec de la médiation soient retirées du projet de loi;
- Que le ministre puisse nommer un mandataire spécial selon le seul critère de l'intérêt public (et non seulement dans des circonstances exceptionnelles);
- Que le rapport du mandataire spécial soit public, sauf considérations liées à la sécurité publique;
- Que le conseil municipal puisse, par résolution, soumettre au ministre ses positions et recommandations après avoir pris connaissance du rapport du médiateur ou le cas échéant du mandataire spécial étant entendu que le celui-ci ne peut pas jouer le rôle d'un arbitre et fixer les conditions de travail.

Le chapitre IV sur les autres dispositions

La Ville de Montréal ne formule aucun commentaire en regard du chapitre IV.

Le chapitre V sur les dispositions modificatives, transitoires et finales

Application immédiate de la loi aux arbitrages en cours

Le premier alinéa de l'article 56 prévoit que tout arbitrage dont l'instruction en vertu des dispositions du Code du travail a débuté le 10 juin dernier continue d'être régi par les dispositions de ce code, telles qu'elles se lisent à cette date.

Quant au deuxième alinéa, il stipule que l'arbitre qui, à cette date, n'a pas commencé l'instruction du différend dont il était saisi en est dessaisi et que tout acte fait après cette date est réputé nul et sans effet.

Bien que la notion d'instruction soit bien connue, la Ville de Montréal considère que l'intérêt public requiert que le projet de loi soit modifié afin d'éviter la judiciarisation de la question spécifique de l'assujettissement des différends existants à la date de la présentation du projet de loi, à savoir le 10 juin 2016.

Dans cet esprit, la Ville propose que les deux premiers alinéas de l'article 56 soient remplacés par ce qui suit :

Tout arbitrage dont un arbitre est saisi en vertu des dispositions du Code du travail le 10 juin 2016 continue, si les parties le demandent conjointement à l'arbitre au plus tard le (indiquer ici la date qui suit de 10 jours celle de la sanction de la présente loi), d'être régi par les dispositions de ce code, telles qu'elles se lisent ce 10 juin 2016.

L'arbitre qui n'a pas reçu cette demande conjointe des parties au plus tard le (indiquer ici la date qui suit de 10 jours celle de la sanction de la présente loi) est dessaisi du différend; tout acte fait après le 10 juin 2016 est réputé nul et sans effet.

L'application de la loi par deux ministres

Les dispositions du projet de loi font intervenir le ministre du Travail et le ministre des Affaires municipales selon les différentes étapes du processus de négociation (médiateur, mandataire spécial dans des circonstances jugées exceptionnelles, ou arbitrage à la demande des deux parties). Un tel enchevêtrement ne peut qu'alourdir l'application de la loi.

La Ville de Montréal estime que, pour des raisons de simplicité et d'efficacité, seul le ministre des Affaires municipales devrait être responsable de l'application des dispositions de la loi et des relations de travail pour le monde municipal.

Recommandations concernant le chapitre V

Eu égard aux dispositions du chapitre V relatives aux dispositions modificatives, transitoires et finales, la Ville de Montréal recommande :

- Que l'article 56 soit modifié afin de préciser que tout arbitrage dont un arbitre est saisi en vertu du Code de travail se poursuit seulement si les deux parties le demandent conjointement dans un délai donné après la sanction de la loi. Dans le cas contraire, l'arbitre est dessaisi du différend;
- Que le ministre des Affaires municipales soit le seul intervenant ministre responsable de l'application des dispositions de la loi et des relations de travail pour le monde municipal.

MÉCANISMES PROPOSÉS PAR LE PROJET DE LOI 110

Dispositions applicables aux policiers et aux pompiers	Dispositions applicables à d'autres salariés	
120 jours de négociations	120 jours de négociations	
Si impasse ↓ ↓ ↓ ↓	Si impasse ↓ ↓ ↓ ↓	
MÉDIATION Médiateur nommé par le ministre du Travail 60 jours + 30 jours si nécessaire	MÉDIATION Médiateur nommé par le ministre du Travail 60 jours + 30 jours si nécessaire	
Si impasse ↓ ↓ ↓ ↓	Si impasse ↓ ↓ ↓ ↓	
Le médiateur remet son rapport aux parties et au ministre du Travail	Le médiateur remet son rapport à un arbitre unique	
↓ ↓ ↓ ↓	↓	↓
	OPTION A	ou OPTION B
Conseil de règlement des différends Le ministre du MAMOT défère le différend au Conseil de règlement des différends Trois membres nommés par le gouvernement sur recommandations du ministre du MAMOT à partir d'une liste d'au moins six membres valide pour cinq ans 180 jours + possibilité de 2 délais supplémentaires	Arbitre Nommé par le ministre du MAMOT <u>à la</u> <u>demande conjointe des</u> <u>deux parties</u> Délai de 180 jours + possibilité de 2 délais supplémentaires	Mandataire spécial <u>Si des circonstances</u> <u>exceptionnelles le</u> <u>justifient</u> Nommé par le ministre du MAMOT <u>à</u> <u>la demande de l'une</u> <u>des parties, ce qui</u> <u>suspend le droit à</u> <u>l'arbitrage</u>
La décision du Conseil de règlement des différends est remise aux parties ainsi qu'aux ministres du Travail et du MAMOT et elle a l'effet d'une convention collective qui lie les parties pour au moins 5 ans	La décision de l'arbitre est remise aux parties ainsi qu'aux ministres du Travail et du MAMOT et elle a l'effet d'une convention collective qui lie les parties pour au moins 5 ans	Délai précisé dans le mandat + possibilité d'une prolongation de 30 jours Un rapport confidentiel est remis aux parties et au ministre du MAMOT ↓ LOI SPÉCIALE
En cas de mécontentement autre qu'un différend ou un grief, le ministre du Travail peut confier à un médiateur la tâche de trouver un terrain d'entente et le ministre du MAMOT peut déférer cette mécontentement à un Conseil de règlement des différends	Pas d'équivalent prévu dans la loi pour une situation semblable	

MODIFICATIONS PROPOSÉES PAR LA VILLE DE MONTRÉAL

Dispositions applicables aux policiers et aux pompiers	Dispositions applicables à d'autres salariés
120 jours de négociations	120 jours de négociations
Si impasse ↓↓↓	Si impasse ↓↓↓
MÉDIATION Médiateur nommé par le ministre du MAMOT 60 jours + 30 jours, si nécessaire	MÉDIATION Médiateur nommé par le ministre du MAMOT 60 jours + 30 jours, si nécessaire
Si impasse ↓↓↓	Si impasse ↓↓↓
Le médiateur remet son rapport aux parties et au ministre du MAMOT	Le médiateur remet son rapport aux parties et au ministre du MAMOT
↓↓↓	↓↓↓
<p style="text-align: center;">Tribunal administratif du travail</p> <p>Le ministre du MAMOT défère le différend au Tribunal administratif du travail</p> <p>Trois membres sont désignés parmi les membres permanents du Tribunal administratif du travail</p> <p>180 jours + possibilité de deux délais supplémentaires</p>	<p style="text-align: center;">Mandataire spécial</p> <p style="text-align: center;"><u>Si l'intérêt public le justifie</u></p> <p>Nommé par le ministre du MAMOT <u>à la demande de l'une des parties, ce qui suspend le droit à l'arbitrage</u></p> <p>Le délai est précisé dans le mandat + possibilité d'une prolongation de 30 jours</p> <p>Le rapport public est remis aux parties et au ministre du MAMOT</p> <p>Le conseil municipal peut, par résolution, soumettre au ministre ses positions et recommandations après avoir pris connaissance du rapport du mandataire spécial.</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">LOI SPÉCIALE</p>
<p>La décision est remise aux parties ainsi qu'aux ministres du travail et du MAMOT et elle a l'effet d'une convention collective qui lie les parties pour au moins cinq ans</p>	
<p>En cas de mésentente autre qu'un différend ou un grief, le ministre du MAMOT peut confier à un médiateur la tâche de trouver un terrain d'entente et le ministre du MAMOT peut déférer cette mésentente à un Conseil de règlement des différends</p>	