



MÉMOIRE

Projet de loi n^o 110

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

Présenté à la

Commission des institutions
du Gouvernement du Québec

Le 17 août 2016

Par Mme Helen Dion
Présidente de
L'Association des directeurs de police du Québec et
Directeur du Service de police de Repentigny

Accompagnée de

- M. Stéphane Fleury, vice président de l'ADPQ et
Directeur du Service de police de Chateauguay
- M. Marco Beauregard, administrateur de l'ADPQ et
Directeur du Service de police de la ville de Granby

Préambule

Permettez-nous de remercier le Ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire, de la Sécurité publique et responsable de la région de Montréal et les membres de la Commission des institutions pour cette audition devant la Commission chargée d'étudier le Projet de Loi no 110.

L'Association des directeurs de police du Québec est un organisme à but non lucratif et est incorporée en vertu de la Loi des Compagnies depuis 1937.

Notre mission première consiste à « Représenter les dirigeants policiers et leurs partenaires afin de contribuer à l'amélioration de la sécurité des citoyens du Québec ».

Nous comptons dans nos rangs, l'ensemble des dirigeants policiers du Québec, soit ceux : des vingt-neuf (29) corps de police municipaux de niveaux de service 1 à 5, de la Sûreté du Québec, de la Gendarmerie royale du Canada, de certains corps policiers autochtones, des chemins de fer Canadien Pacifique et Canadien National. L'ADPQ compte également parmi ses membres, plusieurs organismes d'application de la loi ou liés à la sécurité du public au Québec, tant des secteurs public, parapublic que privé.

Précisons que notre Mémoire représente la position de l'ensemble des corps de police municipaux du Québec. Cependant, étant donné la nature et l'objet du présent projet de loi, la Sûreté du Québec et la Gendarmerie royale du Canada exercent un droit de réserve et préfèrent ne pas participer au débat.

D'entrée de jeu, les dirigeants policiers municipaux saluent haut et fort l'intention manifeste de ce projet de Loi qui vise, entre autre, à circonscrire significativement les délais inacceptables de règlements de certaines conventions collectives des diverses organisations policières municipales.

Nous souhaitons illustrer devant vous les effets de la législation actuelle, faire valoir pourquoi, comme dirigeants policiers, nous souhaitons des mesures de resserrement afin de mieux encadrer le déroulement des négociations des conventions collectives et de limiter la durée des trop longs processus actuels, inutilement coûteux et qui laissent d'importantes séquelles sur le climat de travail des organisations visées.

Nous profiterons également de l'occasion pour réitérer la nécessité et l'urgence de légiférer relativement au non respect du port intégral de l'uniforme. Ce moyen de contestation, unique au Québec, porte atteinte à la dignité et à l'image nécessaire aux représentants de l'état et mandataires de l'application des différentes lois.

Les principaux effets organisationnels du processus actuel

Nous estimons très important d'illustrer les conséquences opérationnelles et certaines expériences passées directement attribuables aux mécanismes contemporains de négociations. Nous avons notamment pu constater et expérimenter;

- Des négociations amorcées quelques jours seulement avant la fin d'une convention collective en vigueur ou encore significativement après son expiration.
- Les délais interminables que s'accordent par la suite l'une ou l'autre des parties (ou les deux), pour reporter les rencontres de négociations. Que ce soit pour le dépôt des cahiers de charges, la disponibilité des procureurs, les agendas incompatibles et autres excuses ou motifs pouvant être invoqués. Un vrai dialogue sur le fond peut nécessiter des semaines ou des mois avant de s'amorcer réellement. Entre-temps, les esprits s'échauffent, la contestation couve et prend forme.
- La spécialité du domaine et les considérations politiques font aussi en sorte que les procureurs des parties sont souvent appelés à traiter plusieurs dossiers de front, ce qui contribue largement aux différents délais qui s'additionnent.
- Contrairement à ce que devrait être une négociation « usuelle » de convention collective, aucune contrainte temporelle n'exerce une pression sur l'une ou l'autre des parties comme le font le droit de grève ou le lock-out pour les négociations d'autres types de salariés. Sans cadre législatif pour en limiter la durée, « rien ne presse »!
- Les stratégies de négociations vont aussi tendre vers un cumul de revendications tirées de l'ensemble des conventions nouvellement signées, tendance surnommée « *Cherry picking* ». La parité à tout prix n'a aucune limite, quelle que soit la réalité locale.
- A cet égard, l'utilisation d'un même négociateur syndical pour une majorité des renouvellements des conventions collectives des policiers a non seulement pour effet de limiter ses disponibilités mais, de façon évidente, structure les divers gains obtenus collectivement au fil du temps. Les nouvelles revendications sont stratégiquement réparties par municipalités et les gains ainsi acquis localement peuvent ensuite être revendiqués ailleurs et s'étendre graduellement.
- De toute évidence, le « timing » du règlement final est souvent dicté par la proximité d'une élection municipale. La visibilité du mécontentement des policiers salariés atteint alors son paroxysme et ajoute à la pression pour l'employeur (les élus) de vouloir régler à tout prix.

- Quand aucune entente ne semble vouloir poindre dans un avenir rapproché, l'une ou l'autre des parties réclame le processus d'arbitrage des différends qui prendra des semaines (des mois) avant de prendre forme, d'établir un agenda fixé parcimonieusement sur plusieurs mois et d'espérer une décision dans un délai aussi imprévisible qu'inconnu. Le temps, les coûts et l'énergie qui y sont consacrés sont habituellement totalement démesurés par rapport au résultat final.
- Quelle que soit la décision, elle aura une portée de trois (3) ans à compter de la date d'expiration de la dernière convention collective. La table est alors mise pour une autre confrontation, dans quelques semaines ou immédiatement, si la période de trois ans est déjà révolue. Il arrive que des décisions, rendues en de telles circonstances, s'avèrent « largement périmées » avant même leur application! Cette dernière constatation témoigne, à elle seule, d'un processus coûteux, désuet et mal adapté à la fonction policière.
- Il y a donc des générations entières de policiers qui n'ont pas connu un climat de travail serein ou n'ont pas porté intégralement leur uniforme dans des conditions normales. Ces longues périodes de flottement génèrent, pour plusieurs, l'indifférence, l'amertume, la rancœur, la confrontation, les initiatives personnelles malheureuses et la suspicion. Dans de telles circonstances, trop d'élus et de cadres policiers subissent malheureusement du harcèlement et de l'intimidation collective.

Historique

Depuis plusieurs années nous dénonçons et réclavons, auprès des instances gouvernementales, de nouvelles règles établissant certaines obligations d'entreprendre les négociations « avant » l'expiration des conventions collectives en vigueur, de limiter la durée de ces négociations et de bénéficier de périodes de trêves, dignes de ce nom, lorsque finalement une décision, particulièrement en arbitrage de différend, est rendue.

De guerre lasse, les Organisations policières ont souhaité, en 2010, évaluer l'état de situation des Organisations municipales en la matière. L'ADPQ a ainsi commandé une étude de fond portant sur la situation des négociations récentes ou en cours, sur la nature de leurs déroulements et sur d'autres formes de négociations applicables au milieu policier ailleurs au Canada et dans certains états américains. À la lumière de cette analyse, les chercheurs⁽¹⁾ ont formulé certaines recommandations. L'évaluation alors faite reflétait également le climat de travail exécrable qui prévalait, durant de longues périodes, au sein de plusieurs Corps de police et des conséquences négatives sur les policiers qui devaient œuvrer dans ces conditions.

Note no 1 : **Mélanie Laroche**, Ph.D. Professeure adjointe, Université de Montréal Et
Me Daniel Rochefort, L.L.M., avocat Chargé de cours, Université de Montréal
Chargé de cours, Université du Québec à Trois-Rivières

L'étude soulevait que, sans être les « employeurs », les dirigeants policiers des Corps de police municipaux étaient généralement mis à contribution dans le processus global des négociations. Si le résultat final (influencé par les revendications syndicales, les acquis d'autres conventions collectives, les impératifs politiques, la méconnaissance du milieu, etc.) ne leur appartient pas, les dirigeants policiers ont cependant la responsabilité de gérer de longues périodes de moyens de pression et, à terme, celle d'administrer les nouvelles règles qui auront été établies en fonction d'impératifs souvent dictés par des critères autres que ceux de l'efficacité ou de l'efficience.

Les résultats de l'étude ont permis de constater et confirmaient, sans équivoque, que certaines modalités qui prévalaient (et prévalent encore) au Code du travail étaient dépassées, mal adaptées et inadéquates pour la fonction policière.

À cet effet, les chercheurs recommandaient, face à leurs constats, des mesures ayant pour objectifs :

- de réduire le délai des processus de négociations
- de revoir les règles d'arbitrage des différends
- d'inclure la conciliation obligatoire
- et de réduire les délais dans la nomination d'un arbitre ainsi que les délais pour entendre l'ensemble de la preuve et rendre une décision.

En décembre 2011, l'ADPQ présentait un mémoire à l'occasion de la Commission parlementaire portant sur la « Loi modifiant diverses dispositions concernant l'organisation des services policiers » (PL-31). Nous profitons alors de cette opportunité pour aborder la question des relations de travail et dénoncer le manque de moyens mis à la disposition des instances municipales afin de diminuer les impacts des longs processus de négociation.

Comité de travail sur l'Arbitrage des différends

À compter de 2012, l'ADPQ a également collaboré à un groupe de travail, portant sur l'arbitrage des différends, mené conjointement par les Ministères du travail et de la Sécurité publique du Québec. Outre les représentants des deux ministères, y ont contribué des représentants de certaines villes (Gatineau, Montréal, Québec), de l'Union des municipalités du Québec, d'associations syndicales de police (Fédération provinciale (FPMQ), Montréal (FPPM), Québec (FPPVQ)), d'associations syndicales de pompiers (Montréal (ADPM), Québec (SPQ)) et l'Association des chefs en sécurité incendie du Québec (ACSIQ).

La consultation alors menée semblait avoir trouvé un consensus de ses participants dès décembre 2012. Seule la question de la rémunération des arbitres (le taux applicable et la responsabilité de la facture) devant être réévaluée. Les parties concernées s'entendaient notamment sur des modalités visant à réduire très significativement les délais de négociations, à savoir;

- Une obligation de débiter les négociations six mois avant l'échéance de la convention collective,
- Suivie d'une médiation-arbitrage d'au plus 9 mois,
- Le même arbitre devant effectuer la médiation et, le cas échéant, l'arbitrage et qui rend la décision finale,
- Une seule prolongation de délai pouvant être accordée « en cas de force majeure ».

L'encadrement plus rigoureux du processus, sans bouleverser de fond en comble les fondements et l'esprit du Code du Travail, aurait ainsi assuré une « paix sociale » de plus de deux ans suivant la décision de l'arbitre.

Pour les dirigeants policiers cela aurait été une grande amélioration. Malheureusement d'autres priorités ont surgi et placé ce dossier en veilleuse. Entre temps, les moyens de pression et de contestation se sont poursuivis, tantôt pour manifester contre le PL-3 (et se poursuivent malgré l'adoption de la Loi 15) ou la fin de certaines conventions collectives, ou les deux à la fois. Certaines organisations policières sont en ce moment-même, par le biais de leur ville-employeur, encore engagées dans ce processus d'arbitrage qui dure généralement plus de 24 mois⁽²⁾.

Commentaires spécifiques

Le Projet de Loi PL-110 distingue les policiers et pompiers des autres employés de la fonction publique municipale en proposant des façons différentes de régler des litiges comparativement à ce que prévoit le Code du travail. Cette spécificité des fonctions de police et de pompier est déjà reconnue dans d'autres législations (*dont les articles 94 et suivants du Code du travail et l'article 8 de la Loi sur l'équité salariale*).

Nous nous attarderons particulièrement aux Chapitres I et II et plus spécifiquement au cumul des différents délais du processus proposé.

Chapitre I

Objet de la Loi et principes directeurs

- Nous aimerions y retrouver un énoncé de principe portant sur la responsabilité partagée d'une municipalité et de ses employés salariés afin d'amorcer les processus de renouvellement de convention collective préalablement à l'échéance des ententes en vigueur. Ce devrait être un principe directeur du projet de loi.

Note no 2 : Annexe A, Tableau « Durée des conventions collectives »

Article 2.

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

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

Commentaire:

Nous croyons qu'il y a lieu d'y ajouter un 5^{ème} item et d'expressément nommer les « municipalités régionales de comté » ou MRC, puisqu'au moins un Corps de police municipal relève de cette instance.

Chapitre II

Dispositions applicables aux policiers et aux pompiers

Il serait souhaitable, à notre avis, que certaines précisions soient apportées, particulièrement:

Article 3.

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

Commentaire:

Y inclure, comme à l'article 2, la notion de MRC.

Article 4.

1^{er} paragraphe

« En l'absence d'une convention collective intervenue entre les parties dans les 120 premiers jours de la phase des négociations entre les parties, l'employeur en donne avis au ministre responsable de l'application du Code du travail, avec copie à l'association accréditée.»

Commentaire:

Nous vous suggérons de préciser ce qu'est la « phase de négociation ». Nous proposons que cette « phase de négociation » soit réputée débuter 120 jours avant la fin de la Convention collective en vigueur. Ce faisant, l'avis au ministre « pourrait » être donné dès le jour 1 de la fin de la convention collective en vigueur. Nous suggérons par ailleurs que cet avis « devrait » être donné dans les 15 jours suivant la fin de la convention collective, s'il n'y a pas eu entente de principe ou règlement.

Nous portons aussi à votre attention que la notion de « 120 jours » pourrait à notre avis, sans autre précision, être interprétée de 2 manières, soit; 120 jours « de calendrier » ou 120 jours « ouvrables » (ce qui voudrait alors dire environ 168 jours de calendrier). La différence mérite qu'il n'y ait aucune ambiguïté d'interprétation. Nous suggérons le terme « jours de calendrier » pour cet article et ceux qui suivent.

Cette obligation étant explicitement établie, son effet contraignant sera certainement de nature à réduire les délais.

Advenant que la « phase de négociation » puisse être interprétée comme devant débuter au lendemain de l'expiration de la convention collective en vigueur, cela impliquerait un délai additionnel de 4 mois ou de près de 6 mois si ce ne sont pas des jours de calendrier.

Articles 5 et 6

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

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

Commentaire:

Nous croyons que le rôle du médiateur est déterminant. Il importe qu'il soit nommé rapidement, nous proposons que le délai de cette nomination soit plus spécifique tel; « ...nomme, dans les 15 jours de calendrier suivant la réception de l'avis, un médiateur... ».

Par ailleurs, à la lumière des expériences passées, nous craignons que la demande de prolongation soit quasi systématiquement demandée et autorisée. Nous proposons que cette prolongation ne soit accordée « qu'exceptionnellement » si le médiateur est raisonnablement convaincu qu'elle permettra de trouver un règlement à la satisfaction des deux parties.

Le cumul des articles 4, 5 et 6, même s'ils sont encadrés de manière explicite, porte malgré tout à 120 (15+15+60+30) jours la fin du processus de médiation. Ce délai, ajouté aux 120 jours de la « phase de négociation », laisse amplement le temps aux parties de négocier et de régler, sans exagérer les dépenses des fonds publics.

Articles 7 et 8

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

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

Commentaire:

Considérant l'importance que nous accordons au rôle du médiateur, nous suggérons que son rapport puisse non seulement faire état des accords et désaccords encore en litige mais, à la lumière de sa connaissance du dossier, qu'il doive aussi formuler ses recommandations.

Nous recommandons d'aussi encadrer le délai pour la remise du rapport du médiateur, nous proposons qu'un délai maximal de 15 jours « de calendrier » est souhaitable. Une telle éventualité porte à 135 jours le dépôt du rapport aux deux ministres concernés.

Nous recommandons à la Commission d'évaluer la pertinence que ce rapport du médiateur soit de nature « publique ». Cette éventualité aurait certainement pour effet de modérer les différends « déraisonnables ».

Nous nous questionnons sur l'identité du « ministre », autre que celui « ...responsable de l'application du Code du travail ». Il serait raisonnable de penser qu'il puisse s'agir du ministre responsable de la Sécurité publique mais ce n'est pas clair, nous vous suggérons d'apporter une précision. (Idem pour les articles 31 et 34).

Article 9.

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

Commentaire:

À défaut de préciser à l'intérieur de quel délai cette nomination puisse se faire, la finalité du processus s'en éloigne d'autant. Si un délai de l'ordre de « 15 jours de calendrier » était appliqué, comme proposé pour l'Article 5, une nomination potentielle d'un Conseil atteindrait déjà les 150 jours de calendrier suivant la fin de la convention collective en vigueur (dans la mesure où la phase de négociation aurait débuté tel que nous le proposons). Nous souhaitons qu'un délai soit fixé.

Article 10.

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

Commentaire:

Nous adhérons entièrement au principe du « conseil » de trois membres, présidé par un avocat. Une expertise préalable dans le domaine des conventions collectives des salariés policiers sera certainement un atout.

Article 11.

2^{ème} paragraphe

« ...

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

... »

Commentaire:

Nous pensons que le nombre de 6 nominations sera nettement insuffisant. Chaque année, dans le seul milieu policier, une dizaine de conventions collectives viennent à terme. Si l'on inclut celles du milieu des incendies, il est prévisible que le système sera rapidement engorgé et que les délais imposés ne puissent être respectés.

Article 17.

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

- 1° de la situation financière et fiscale de la municipalité concernée ou des municipalités parties à l'entente constituant la régie intermunicipale concernée et de l'impact de la décision sur cette municipalité ou ces municipalités et sur leurs contribuables;
- 2° des conditions de travail applicables aux salariés concernés;
- 3° des conditions de travail applicables aux autres salariés de la municipalité concernée ou des municipalités parties à l'entente constituant la régie intermunicipale concernée;
- 4° de la politique de rémunération et des dernières majorations consenties par le gouvernement aux employés des secteurs public et parapublic;
- 5° des conditions de travail applicables dans des municipalités et des régies intermunicipales semblables ou constituées pour exercer des fonctions similaires;
- 6° des exigences relatives à la saine gestion des finances publiques;
- 7° de la situation économique locale;
- 8° de la situation et des perspectives salariales et économiques du Québec.

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

Commentaire:

À notre avis, globalement, l'article 17 devrait être scindé en 2, à savoir que le Conseil « doive » tenir compte des 3 premiers critères et « puisse » tenir compte et considérer les 5 derniers critères. Il appartient au Conseil de motiver sa décision.

Nous suggérons que le 4^{ième} item de l'article 17 réfère, pour les salariés policiers, explicitement et notamment à la situation des salariés de la Sûreté du Québec.

Relativement au dernier paragraphe, il ouvre la porte à de nouvelles demandes, non traitées par le médiateur, le fameux « lapin » sorti de nulle part! La décision du Conseil devrait se limiter aux éléments issus du rapport du médiateur.

Ce paragraphe devrait être modifié ou simplement retiré.

Article 27.

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

Commentaire:

Quoique de nature prudente, cet article semble permettre « toutes les possibilités ». Y aurait-il lieu d'illustrer ou d'encadrer la nature d'une telle décision? Est-ce que cela va jusqu'à interdire tout moyen de pression? Une telle décision intérimaire peut-elle être limitée aux fins de « ...maintenir un équilibre entre les positions des parties durant la période d'arbitrage »?

Nous croyons qu'il y a lieu de resserrer ce pouvoir.

Article 28.

« Le conseil doit rendre sa décision dans les six mois de sa constitution.

Le ministre peut, lorsqu'il juge que les circonstances et l'intérêt des parties le justifient, accorder au conseil un délai supplémentaire qu'il détermine. Il peut, aux mêmes conditions, accorder un nouveau délai supplémentaire.»

Commentaire:

Notre commentaire est ici similaire aux précédents. Le terme « 6 mois » ne nous semble pas suffisamment précis, nous proposons d'utiliser celui de « 180 jours de calendrier ».

À la lumière de nos estimations précédentes, dans la mesure où nos suggestions soient retenues, ces premiers « 180 jours de calendrier » porteraient une décision potentielle à quelques 330 jours de la fin de la convention collective. Tout délai additionnel ajoute autant au règlement final.

Nous proposons qu'il ne doive pas y avoir de délais additionnels. Si le législateur souhaite en maintenir la possibilité, de limiter cette opportunité à un seul délai d'un maximum de 30 jours « de calendrier ». Cela nous amène à une finalité de l'ordre d'un an suivant la fin d'une convention collective (360 jours). En matière de sécurité publique, cela nous apparaît responsable.

Article 30.

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

Commentaire:

Nous adhérons totalement à une durée déterminée d'au moins cinq ans. Considérant la complexité du processus, les ressources et les fonds publics qui y sont consacrés, nous recommandons qu'il soit précisé que ces cinq ans s'appliquent à compter de la décision du conseil.

Nous estimons cependant que la 2^{ième} phrase de l'article 30 devrait être précisée ou retirée. Le code du travail actuel permet les « lettres d'entente » potentielles, d'un commun accord entre les parties, pourquoi ouvrir la possibilité à de nouveaux recours?

Article 34.

« S'il survient une mésentente autre qu'un différend ou un grief entre les parties, le ministre responsable de l'application du Code du travail peut charger un médiateur de les rencontrer et de tenter de les amener à conclure une entente.

Le médiateur transmet un rapport au ministre responsable de l'application du Code du travail et au ministre. Ce dernier peut, malgré toute disposition contraire d'une loi ou d'une convention collective, déférer la mésentente à un conseil de règlement des différends comme s'il s'agissait d'un différend visé au présent chapitre. »

Commentaire:

L'article 34 du projet de Loi propose que les « mésententes » relèvent elles aussi du Conseil, à première vue nous accueillons très positivement cette orientation. Il ne fait aucun doute par ailleurs que cela risque d'ajouter au fardeau des membres des Conseil dont nous anticipons déjà leur manque de disponibilité.

Il y aura lieu par ailleurs de préciser selon quelle procédure, dans quels délais, et auquel des deux ministres il incombe d'assumer cette responsabilité. L'expression « Ce dernier » laisse place à interprétation.

Chapitre III

Article 50.

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

Commentaire:

Puisque le législateur prévoit, pour les autres salariés de la fonction publique municipale, une fin des « hostilités » à l'occasion d'une demande d'arbitrage, nous l'invitons à évaluer la pertinence d'une disposition similaire pour les salariés visés au Chapitre II en faisant cesser « tout moyen de pression » dès que le Conseil est saisi du dossier.

Chapitre V

**Section II
DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES**

Articles 55 et suivants.

Commentaire:

Les règles applicables pour les organisations « déjà » en processus d'arbitrage de différends doivent être suffisamment claires et facilitantes. Il serait souhaitable de ne pas reprendre des processus entiers. Nous nous questionnons cependant sur la portée d'une décision qui serait rendue par un arbitre en fonction des règles actuelles. Sera-t-elle encore de trois ans à compter de la fin de l'ancienne convention collective? Si tel est le cas, à quoi bon finaliser le processus s'il faut le reprendre à court terme?

Les mesures transitoires devraient, à notre avis, aussi encadrer ces quelques situations potentielles et permettre de rendre une décision effective à partir du moment où elle sera rendue.

A titre d'exemple, le conseil pourrait être mis à contribution, accueillir et entériner la décision de l'arbitre et en décréter une durée effective d'au moins trois ans.

Recommandation additionnelle

Nous ne pouvons présenter ce mémoire sans aborder, encore une fois, la question des moyens de pression admissibles de la part de policiers chargés d'appliquer la loi et d'assurer la sécurité des citoyens du Québec.

Nous ne prétendons aucunement vouloir priver notre personnel de son droit de s'exprimer et de faire connaître leur insatisfaction. Comme tout autre groupe de citoyens ou de salariés, ils ont droit aux manifestations pacifiques (en dehors des heures de travail), à de la publicité, à leurs commentaires via les médias et aux recours légaux.

Cependant, par simple respect pour la « fonction », par respect à l'égard de leurs concitoyens, par respect des biens publics, pour leur propre sécurité et afin d'éviter toute ambiguïté d'identification, il est impératif que cessent les moyens de revendication qui s'attaquent publiquement aux symboles représentant la loi et l'ordre et qui sont susceptibles de miner la confiance de nos concitoyens. Le port INTÉGRAL de l'uniforme et le respect des édifices et équipements publics doivent faire l'objet d'une législation. Cette législation doit prévoir des conséquences individuelles ET corporatives à l'endroit de l'instance syndicale impliquée.

Cette tolérance, unique au Québec, n'a plus sa place. Nous avons tenté de différentes manières et sans succès de faire cesser ces pratiques. Ni la CSST, le Conseil des services essentiels, les arbitres ou la discipline, dans l'état actuel du droit, n'ont été efficaces.

Nous demandons à l'Assemblée nationale d'intervenir et de légiférer.

Conclusion

Pour les dirigeants policiers du Québec, le Projet de Loi no 110 se veut un espoir important. Tout en favorisant la libre négociation, il permet aux parties directement visées de le faire « à jeu plus égal » et de profiter de l'opportunité de convenir, dans des délais acceptables, d'une entente de bonne foi, tout en tenant compte des particularités locales.

Pour nous, il importe cependant que le processus de négociations dans le secteur de la sécurité publique soit bien délimité dans le temps. La négociation doit s'amorcer AVANT la fin d'une convention collective et doit être assujettie à des délais rigoureux à défaut de quoi, une instance doit trancher. Il faut absolument que ce processus ne puisse, comme actuellement, perdurer sur plusieurs années.

L'utilisation du conseil étant l'ultime recours, s'il doit intervenir, sa décision d'une durée de cinq ans doit s'appliquer à partir du moment où elle sera rendue.

L'Association des directeurs de police du Québec espère que ce projet de Loi puisse être bonifié, précisé et surtout dument adopté prochainement par l'Assemblée nationale.

ANNEXE "A"

Durées des conventions collectives

Corps de police municipaux	Début	Fin	Particularités
Service de police de Saint-Jean-sur-Richelieu	2006-01-01	2011-12-31	Arbitrage et Uniforme altéré
Service de police de la ville de Bromont	2009-01-01	2013-12-31	
Service de police de la ville de Granby	2011-01-01	2013-12-31	Uniforme altéré
Service de police de Laval	2008-01-01	2013-12-31	Uniforme altéré
Régie intermunicipale de police Richelieu-Saint-Laurent	2011-01-01	2014-12-31	Arbitrage
Service de police de la ville de Blainville	2009-01-01	2014-12-31	
Service de police de la ville de Gatineau	2011-01-01	2014-12-31	
Service de police de la ville de Montréal	2011-01-01	2014-12-31	Uniforme altéré
Service de police de la ville de Mont-Tremblant	2009-01-01	2014-12-31	Arbitrage
Service de police de la ville de Sherbrooke	2008-01-01	2014-12-31	
Régie intermunicipale de police Thérèse-De-Blainville	2013-01-01	2015-12-31	
Régie intermunicipale de police Roussillon	2013-01-01	2015-12-31	Uniforme altéré
Service de la sûreté municipale de Thetford-Mines	2012-01-01	2015-12-31	
Service de police de l'agglomération de Longueuil	2011-01-01	2015-12-31	Uniforme altéré
Régie de police de Memphrémagog	2012-01-01	2016-12-31	
Sécurité publique de la MRC des Collines-de-l'Outaouais	2013-01-01	2016-12-31	
Direction de la police de Trois-Rivières	2011-01-01	2016-12-31	
Service de la sécurité publique Ville de Mascouche	2012-01-01	2016-12-31	
Service de police de la ville de Saint-Jérôme	2012-12-31	2016-12-31	Uniforme altéré
Service de police de L'Assomption / Saint-Sulpice	2012-01-01	2016-12-31	
Service de Sécurité publique de Saguenay	2012-01-01	2016-12-31	
Régie de police du Lac des Deux-Montagnes	2014-01-01	2017-12-31	
Service de police de Repentigny	2012-01-01	2017-12-31	
Service de police de Mirabel	2008-01-01	2017-12-31	
Service de police de la ville de Québec	2014-12-31	2018-12-31	
Service de police de la ville de Lévis	2012-01-01	2018-12-31	
Service de police de la ville de Terrebonne	2013-01-01	2018-12-31	
Service de police de Châteauguay	2012-01-01	2019-12-31	
Service de police de Saint-Eustache	2016-01-01	2021-12-31	