



À LA DÉFENSE DE VOS DROITS



LE RÉGIME SYNDICAL APPLICABLE À LA SÛRETÉ DU QUÉBEC : EN RAPPEL!

En prévision des prochaines négociations concernant nos conditions de travail, l'Association, au moment d'écrire ces lignes, se prépare à déposer le cahier des demandes syndicales au cours du mois de décembre 2009. Donc, nous sommes dans les délais et prêts pour négocier, puisque la date de fin de notre contrat est le 31 mars 2010. Considérant l'arrivée imminente de la période des négociations et pour faire suite à mon article de la revue *Au Devoir* traitant des enjeux de la négociation en milieu syndical policier, lequel j'ai diffusé lors d'une formation syndicale, voici en rappel¹ un résumé des particularités entourant notre rapport collectif de travail, afin de mieux comprendre l'origine de notre régime syndical. Ce résumé est issu d'un document de recherche que j'avais rédigé dans le cadre de ma formation en droit du travail².

HISTORIQUE

La Sûreté du Québec est assujettie à un modèle juridique des rapports collectifs du travail particulier, soit la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*³. La police provinciale fut créée en 1870. En 1961, il y a eu la création d'une association, soit « La Fraternité des membres de la Sûreté provinciale du Québec inc. ». Cette démarche était tout à fait légale de par la *Loi des différends entre les services publics et leurs salariés*, ainsi

que la *Loi des relations ouvrières* de 1944. Par contre, elle n'avait pas d'impact tangible, car la permission de s'associer était autorisée, mais pas celle de négocier collectivement⁴. Par la suite, l'arrivée du nouveau *Code du travail* de 1964 excluait les policiers de la Sûreté du Québec⁵. Malgré le fait qu'en 1965 les employés de l'État réussissent à obtenir le droit de négocier collectivement via la *Loi sur la fonction publique*, les policiers de la Sûreté en seront exclus.

Ce n'est qu'en 1968 qu'un régime reconnu par le gouvernement⁶, permettant le droit aux policiers de la Sûreté d'être des travailleurs syndiqués représentés par une association pour négocier leurs conditions de travail, fut acquis. Le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec octroie un ensemble de mesures similaires à celles prévues au *Code du travail*. Cependant, un mécanisme de négociation continue fut introduit et s'exerce via le Comité paritaire et conjoint.

¹ Jacques Painchaud, *Au Devoir*, volume 40, numéro 2, juillet 2009, pages 4 et 5.

² Jacques Painchaud, *Au Devoir*, Édition spéciale, « Infos négos », janvier 2004, pages 3 et 4.

³ Jacques Painchaud, *La Loi concernant le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec, Un rapport collectif. Quels sont les avantages et les désavantages issus de ce particularisme?*, décembre 2001, Université du Québec.

⁴ Gouvernement du Québec, *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*, 5 juillet 1968, c. 19, a. 7.

⁵ A.P.P.Q., *Historique de l'Association des policiers provinciaux du Québec, 1966-1991*, 72 pages, p. 2.

⁶ *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, article 1.5^e exclut un membre de la Sûreté du Québec de la définition de salarié.

⁷ La *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec* s'applique uniquement aux policiers de la Sûreté exclusivement par l'Association des policiers provinciaux du Québec (A.P.P.Q.).

CE QUE M. PAINCHAUD A OMIS DE NOUS DIRE DANS SON ARTICLE... EST QUE : (SEULEMENT DE 1968 À 1969 LES POLICIERS DE LA S.Q. ÉTAIENT RECONNUS COMME DES TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS)... PUISQU' UN AN PLUS TARD, EN 1969, LE GOUVERNEMENT MODIFIE À NOUVEAU SON CODE DE TRAVAIL ET, CE FAISANT, IL EXCLUT LES POLICIERS DE LA S.Q. COMME DES SALARIÉS ... (ART 1.L-5 DU CODE) ET ENCORE MOINS COMME SYNDIQUÉS... LE TOUT AU SENS DE LA LOI SUR LE CODE DE TRAVAIL



Remarquez que M. Painchaud parle de l'arbitrage de différend qui est obligatoire ... et non pas de l'arbitrage de grief...

LES OBJECTIFS DU COMITÉ PARITAIRE ET CONJOINT

Nous retrouvons, dans la section II à l'article 8 de la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*, les devoirs du comité, soit :

« Le comité est chargé de poursuivre des négociations auxquelles ses membres participent à titre de représentants du ministre de la Sécurité publique ou de l'association reconnue, suivant qu'ils ont été nommés par l'un ou par l'autre, en vue de la conclusion ou du renouvellement de tout contrat de travail relatif à la rémunération, aux heures de travail, aux congés, aux vacances, au régime de retraite et à toute autre condition de travail comportant pour les membres de la Sûreté des avantages pécuniaires;

- de poursuivre de telles négociations en vue de la révision d'un tel contrat de travail pendant sa durée;
- d'étudier les représentations de l'association reconnue relativement à l'application d'un tel contrat de travail;
- de décider des griefs qui naissent de l'application d'un tel contrat de travail;
- d'entendre et de discuter les recommandations de l'association reconnue relativement aux améliorations qui peuvent être apportées au Code de discipline et au système de mutations et de promotions, et de s'intéresser aux problèmes relatifs à un bon esprit de corps au sein de la Sûreté. »

LES ENTENTES AU COMITÉ PARITAIRE ET CONJOINT

Toute entente négociée au Comité paritaire et conjoint est présentée au ministre de la Sécurité publique pour fin d'approbation. Le cas échéant, l'entente est soumise au Conseil du trésor pour approbation finale. En cas de

→ différend, l'arbitrage est obligatoire à la demande de l'une des parties, car la grève et le lock-out sont interdits. En regard à cela, certaines dispositions du *Code du travail* s'appliquent⁸. Les ententes intervenues au Comité paritaire et conjoint font l'objet de lettres d'entente s'ajoutant au contrat de travail. Lors du renouvellement du contrat de travail, certaines de ces ententes resteront en annexe alors que d'autres s'intégreront aux articles du contrat de travail. Il y a un autre type d'entente, soit les interprétations communes. Les deux parties s'entendent sur l'application de diverses clauses du contrat de travail en réponse à diverses problématiques concernant son application. Ces ententes font l'objet d'une entente signée par les parties. Elles se retrouvent dans un guide d'interprétation du contrat de travail respectif à chacune des parties.

LA NÉGOCIATION CONTINUE

Nous croyons que la négociation continue prévue dans la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec* constitue un avantage. « L'objectif recherché par la négociation continue est de développer une communication patronale-syndicale capable de s'adapter aux changements de l'environnement d'une façon positive et constructive⁹. » L'avantage de cette forme de négociation réside dans le fait que les parties ont les mêmes interlocuteurs pendant la durée de la convention collective de même qu'à son expiration pour négocier le renouvellement du contrat de travail. Donc, les problèmes soulevés et les solutions apportées (ententes de principe) pour régler les litiges survenus durant la convention collective sont plus facilement intégrables dans la convention collective lors de son renouvellement. Il est impossible de prévoir toutes les situations ou problèmes pouvant survenir pendant la durée du contrat de travail. Ainsi, le mécanisme de la négociation continue via le Comité paritaire facilite la gestion, ainsi qu'une meilleure application du contrat de travail.

La reconnaissance de problèmes récurrents et l'identification des solutions valables pour les régler sont plus faciles à formuler et à faire consensus devant les deux parties, dû au fait de la confiance et de la maturité des individus ayant travaillé sur ces problèmes depuis des années et non de façon sporadique comme

c'est souvent le cas pour un comité de négociation lors d'un renouvellement de convention collective. Le régime du rapport collectif ou la convention collective détermine ce qui est possible de négocier sur une base continue comme les horaires de travail, les affectations et même les conditions salariales, etc.

Le Comité paritaire et conjoint est distinct du comité de négociation par son caractère permanent en terme d'activité de négociation continue, en incluant également la négociation pour régler les griefs ou tout autre problème ponctuel. Nous croyons qu'il est impératif de pouvoir négocier de façon continue, car : « L'iniquité est une caractéristique constitutive de toute organisation. [...] C'est pourquoi les organisations travaillent à organiser ce qui n'est pas organisé¹⁰. » Donc, lorsqu'une organisation est pourvue d'un mécanisme de négociation continue, toutes les activités de négociation sont généralement effectuées via le Comité paritaire. Alors que les autres organisations dénuées de ce méca-

Ce que M. Painchaud a omis de nous dire dans son article... est que : le comité paritaire et conjoint n'est pas distinct (ou indépendant) en terme des personnes qui siègent pour régler les griefs... et c'est ça le plus important... c'est ça qui viole les chartes...

L'on veut transformer un affrontement en une coopération »



nisme sont dotées d'un Comité de négociation devenant actif seulement en vue de la préparation de la négociation et l'activité de négociation lors du renouvellement de la convention collective. Ils ont un Comité de griefs pour régler les litiges pouvant survenir en cours de convention collective. Ces griefs visent généralement les modalités d'application de la convention collective.

⁸ Dispositions dans le contrat de travail : *Code du travail*, L.R.Q., C-27, 1977, articles 81 à 91.1.

⁹ *Idem*, page 396.

¹⁰ Gérard Éthier. *L'Administration publique, Diversité de ses problèmes, complexité de sa gestion*. Presses de l'Université du Québec, 1994, 546 pages, p. 192.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Nous pouvons constater que l'exercice de négociation a toujours nécessité un rapport de force par la mobilisation des membres avec des moyens de pression et diverses tactiques pouvant affecter le service de police. Mais cette relation conflictuelle propre à l'exercice de négociation rend le rôle de représentation syndicale de plus en plus difficile, avec une attitude du gouvernement favorable à l'imposition de mesures supplétives (décret, loi spéciale). La spécificité de cette forme de rapport découle du fait que l'employeur agit comme tiers et partie. Il ajoute à son rôle d'employeur son rôle d'administrateur public. La législation en matière de rapport collectif du travail tel le *Code du travail canadien*¹¹ et le *Code du travail québécois*¹², prévoit des dispositions pour encadrer et obliger l'employeur à suivre le processus de négociation collective. « La négociation est une étape obligée si l'on veut transformer un affrontement en une coopération¹³ ».

L'histoire des relations entre employeurs et employés regroupés ont la plupart du temps été conflictuelles. Le législateur a légiféré l'encadrement général de la négociation collective afin de permettre de meilleures relations patronales-syndicales, allant même jusqu'à

interdit aux policiers de la Sûreté le droit de grève. De plus, l'arbitrage exécutoire n'est prévu que pour les litiges d'application des articles du contrat de travail et non sur le renouvellement du contrat de travail.

L'ARBITRAGE EXÉCUTOIRE : UN MÉCANISME PACIFIQUE DE RÉOLUTION DE CONFLIT

La légitimité au droit à la négociation est bafouée par le pouvoir du législateur qui rend légale sa décision arbitraire, par l'imposition de décrets et/ou de lois spéciales. Une disposition permettant de limiter l'intervention étatique consisterait à traiter le différend en arbitrage exécutoire. Selon la situation, l'association syndicale sera dans une action de collaboration ou de participation concernant les diverses problématiques que peut rencon-

vantageuse; ce régime discriminatoire à l'égard des membres de la Sûreté du Québec doit cesser et le gouvernement doit suivre et mettre en vigueur la recommandation 3 de la Commission Poitras. [...]. Une telle modification mettra fin à une situation discriminatoire que le gouvernement impose aux membres de la Sûreté du Québec. [...] Un tel débalancement dans les rapports de force entre le gouvernement et l'Association est de nature à multiplier les situations chaotiques et l'Association estime qu'il est grand temps que le régime syndical qui lui est applicable soit le même que le législateur a décidé d'appliquer à l'ensemble des policiers municipaux du Québec¹⁴. »

Nous sommes d'avis que cette modification permettrait de rétablir un rapport de force équitable. La grève étant interdite aux mem-

M. PAINCHAUD CONDAMNE IMMÉDIATEMENT LE FAIT QUE L'EMPLOYEUR AGIT COMME TIERCE ET PARTIE LORS DES NÉGOCIATIONS...

CE QUE M. PAINCHAUD A OMIS DE VOUS DIRE DANS SON ARTICLE... EST QUE : L'APPQ AGIT AUSSI DE LA MÊME FAÇON LORS DES RÈGLEMENTS DES GRIEFS ... PUISQU'ELLE SIÈGE COMME JUGE ET PARTIE DANS SON PROPRE LITIGE OU ENCORE , ELLE SIÈGE EN APPEL DE SES PROPRES DÉCISIONS NÉGATIVES CONTRE SES MEMBRES...

L'arbitrage exécutoire ramène un équilibre essentiel dans le rapport de force

rechercher l'élimination de certains irritants avec des mesures spécifiques, comme le règlement anti-briseurs de grève, la formule Rand, l'arbitrage obligatoire et exécutoire. Il faut noter ici le caractère distinctif du régime syndical applicable à la Sûreté du Québec qui

trier l'organisation policière. Dans d'autres circonstances, il y aura une action conflictuelle de la partie syndicale et c'est souvent le cas lorsqu'on parle du renouvellement du contrat de travail. Nous croyons que la faculté de négocier collectivement de manière équitable nécessite un rapport de force adéquat.

À cet effet, l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec a repris la recommandation trois (3) de la Commission Poitras qui proposait de nous inclure au *Code du travail* :

« Ces règles, qui sont exorbitantes du régime général applicable à l'ensemble des salariés du Québec, placent les policiers de la Sûreté du Québec dans une situation particulièrement désa-

bres de la Sûreté du Québec, tout comme aux policiers municipaux, les membres de la Sûreté du Québec devraient logiquement avoir accès à un règlement des différends exécutoire. Le non-respect des engagements du gouvernement suite à l'arbitrage de différends sur le renouvellement du contrat de travail en 1984, ainsi que le refus du gouvernement lors des négociations du contrat de travail 1998-2002 d'accepter d'aller en arbitrage avec un engagement préalable de respecter la recommandation de l'arbitre n'inspirent aucune confiance de la partie syndicale à utiliser le processus arbitral en matière de différends prévu à ce régime. Dans un second mémoire de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec, celle-ci revient à la charge concernant la nécessité d'instaurer un mécanisme de règlement pacifique des différends :

¹¹ Le *Code du travail canadien*, L.R.C. (1985), c. L-2, articles 48 et 50.

¹² Le *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, articles 52 et 53.

¹³ William Ury, *Comment négocier avec les gens difficiles*, Paris, 1993, Seuil, 199 pages, p. 10.

¹⁴ APPQ, *Mémoire de l'Association des policiers provinciaux du Québec : Commission des institutions pour le projet de loi 86, 2000, 37 feuillets, pages 8 et 9.*



« L'APPQ réitère la position qu'elle a défendue devant la Commission des institutions lors de l'étude du projet de loi 86 en février 2000. [...] L'APPQ estime que la présente réforme de l'organisation policière **de même que la révision actuelle du Code du travail du Québec** devraient amener le gouvernement à modifier le **Code du travail du Québec** pour faire en sorte que les **policiers de la Sûreté du Québec soient assujettis à toutes et chacune des dispositions du Code du travail du Québec.**

[...] Diverses solutions peuvent être envisagées afin d'instaurer un régime syndical qui garantisse un règlement pacifique lors d'un **différend pour le renouvellement du contrat de travail.** [...] **À défaut d'avoir recours à un système d'arbitrage exécutoire pour régler les différends, le législateur pourrait prévoir que les salaires payables aux policiers de la Sûreté du Québec ne pourraient être inférieurs à ceux payés par un certain nombre de corps de police dits de référence.** Au même titre que le gouvernement fédéral le fait pour les policiers de la GRC, une étude comparative de la rémunération des policiers membres des plus grandes organisations policières pourrait être faite **et il pourrait être convenu que les salaires des policiers de la Sûreté du Québec ne puissent être inférieurs à ceux des organisations policières de même taille.** Encore une fois, un tel mécanisme éviterait que les parties se retrouvent dans d'interminables négociations lors d'un **différend pour le renouvellement du contrat de travail**¹⁵. »

De plus, nous croyons que l'arbitrage exécutoire constituerait un certain avantage pour l'employeur. Cette disposition favoriserait la paix sociale permettant aux policiers d'exercer un rapport de force sans gestes illégaux, évitant ainsi au gouvernement le recours à des lois spéciales **pour mettre fin au différend.** Donc, un fait demeure, l'arbitrage exécutoire a pour

avantage d'imposer une limite à une impasse entre les parties. Il ramène un équilibre essentiel dans le rapport de force nécessaire à toute négociation collective et cela est encore plus vrai dans le cas des policiers de la Sûreté assujettis à la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec.*

CONCLUSION

Les policiers de la Sûreté du Québec ont un statut multiple. Ils sont policiers avec les pouvoirs rattachés à cette fonction pour faire respecter les lois et les appliquer. Ils sont également des travailleurs salariés dans le monde du travail tout en étant des citoyens à part entière dans cette société qui se veut libre et démocratique. Malgré l'absence de l'arbitrage exécutoire, cette loi a permis la reconnaissance syndicale et le droit pour une association représentative de négocier collectivement les conditions de travail pour ses membres, en incluant les différentes facettes nécessaires pour assurer cette représentation. Cela constitue un avantage pour les deux parties lorsqu'on observe les diverses réalisations découlant de l'existence de ce régime qui auront contribué à la professionnalisation du travail policier au Québec. Les représentations se font non seulement au Comité paritaire et conjoint, mais aussi en tant que porte-parole officiel des policiers de la Sûreté devant les commissions parlementaires au sujet de projets de loi dont le contenu est d'intérêt pour l'ensemble de ces policiers. Nous espérons que ce résumé concernant certaines particularités de notre régime syndical vous aura permis de mieux comprendre le cadre législatif concernant les négociations en cours.

COMMENTAIRE

Comme nous pouvons le constater, notre régime syndical n'est pas parfait, mais il nous permet de négocier collectivement. Rappelons-nous que la GRC réclame encore aujourd'hui ce droit à négocier collectivement. Par ailleurs, il y a d'autres dossiers d'intérêt à suivre, soit les négociations de certains corps policiers municipaux qui ont enclenché le processus arbitral. **Nos confrères de Montréal, Québec et Gatineau sont sans contrat de travail depuis le 31 décembre 2006**¹⁶, donc en moyenne depuis environ 3 ans. **Le sablier continu de s'écouler,** et ce, malgré le fait que nos confrères bénéficient d'un processus d'arbitrage exécutoire. Nous espérons que nos collègues auront une issue imminente et favorable dans leur négociation. Nous analyserons ces déci-

Vous pouvez remarquer que M. Painchaud parle souvent de différends : Lors d'un différend Régler les différends... mettre fin au différend

Cependant... il parle rarement pour ne pas dire jamais... de grief
Un différend : c'est un litige entre le gouvernement (S.Q.) et L'APPQ relatif au contrat de travail

Un grief : c'est un litige entre les policiers et la (S.Q.) et/ou L'APPQ

si-
toire, cette loi a permis la reconnaissance syndicale et le droit pour une association représentative de négocier collectivement les conditions de travail pour ses membres, en incluant les différentes facettes nécessaires pour assurer cette représentation. Cela constitue un avantage pour les deux parties lorsqu'on observe les diverses réalisations découlant de l'existence de ce régime qui auront contribué à la professionnalisation du travail policier au Québec. Les représentations se font non seulement au Comité paritaire et conjoint, mais aussi en tant que porte-parole officiel des policiers de la Sûreté devant les commissions parlementaires au sujet de projets de loi dont le contenu est d'intérêt pour l'ensemble de ces policiers. Nous espérons que ce résumé concernant certaines particularités de notre régime syndical vous aura permis de mieux comprendre le cadre législatif concernant les négociations en cours.

sions arbitrales ou ententes entre les parties, le cas échéant, pour renforcer notre exercice de négociation. Concernant notre régime syndical, il y a des solutions proposées depuis longtemps par l'Association pour rétablir un équilibre dans les négociations et minimiser la durée des conflits de travail. La recherche d'une piste de solution est toujours à l'ordre du jour pour sortir de l'impasse de la menace d'un éventuel décret ou d'une loi spéciale. Il s'agit d'un dossier à suivre. D'ici là, **gardons le cap sur la concertation et la mobilisation à l'aube des négociations!**

Syndicalement vôtre!

Jacques Painchaud, L.L.M. en droit

Vice-président à la discipline
et à la déontologie

¹⁵ APPQ, *Mémoire de l'Association des policiers provinciaux du Québec : Commission des institutions*, Document de consultation ministérielle sur l'organisation policière au Québec, février 2001, feuillet 36 pages, pages 22 à 24.

¹⁶ Sources : Ministère de la Sécurité publique du Québec (Profil organisationnel 2007) et Statistique Canada (Ressources policières au Canada 2008).

Rapport de la Commission d'enquête POITRAS
Chargée de faire enquête sur la Sûreté du Québec.

Recommandation trois (3)

3. **Le Code du travail soit modifié afin d'y assujettir le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec au même titre d'ailleurs que celui des policiers de corps de police municipaux.** Par conséquent, la Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec devra être abrogée.

L'application du Code du travail aura pour effet notamment d'exclure de l'unité de négociation les membres de la Sûreté du Québec qui occupent des fonctions qui sont considérées au sens du Code comme non syndicales .

Au surplus, toute «convention collective» conclue entre le gouvernement du Québec et le syndicat représentant les policiers salariés devra être déposée au greffe du Bureau du Commissaire général du travail, de même que toute modification apportée à la «convention collective». En assujettissant les membres syndiqués de la Sûreté du Québec au Code du travail, toute grève illégale pourra donner lieu au dépôt de plaintes pénales. Enfin, le syndicat sera astreint à des obligations qui ne sont pas actuellement prévues à la Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec ;

- 3.1 Si la Loi Sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec n'est pas abrogée, il soit ajouté une disposition analogue à l'article 142 du Code du travail;

- 3.2 Si la Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec n'est pas abrogée, **elle soit modifiée afin de retirer au Comité paritaire et conjoint tout pouvoir décisionnel en matière de grief** et **de prévoir que toute disposition du contrat de travail à ce sujet intervenu entre le gouvernement et l'association syndicale des membres de la Sûreté du Québec, est inopérante;**

NOS POURSUITES ET PRESSIONS DEVANT LES TRIBUNAUX RELATIVES À CETTE LOI ILLÉGALE (L.R.Q. C. R-14) ONT FORCÉ L'APPQ À UN CHANGEMENT DE DIRECTION ET PENSÉE

À première vue, en lisant cet article (Revue devoir - Déc. - 2009), il nous semble évident que depuis peu, L'APPQ, commence à modifier ses dires et ses pensées, puisque cet article de leur revue constitue une admission timide (implicite) des dirigeants de L'APPQ, relative à l'inconstitutionnalité et/ou la partialité institutionnelle de la loi (L.R.Q. C. R-14) qui régit le règlement des griefs à la S.Q.

De surcroît, même en 1998, **L'Honorable juge Lawrence A. Poitras** avait vu clair, dans le cadre de l'illégalité de ladite loi (L.R.Q. c. R-14) à la S.Q. Autrement dit, son inconstitutionnalité et /ou sa partialité institutionnelle, et avait dénoncé en partie, « **cependant délicatement** », ce que nous dénonçons depuis le début devant les tribunaux de droit commun....