

Université de Montréal

L'efficacité du cadre légal particulier de la négociation collective visant les pompiers municipaux québécois : le cas des pompiers de Montréal

Par François Dontigny

Faculté de droit - Faculté des études supérieures et postdoctorales

Mémoire présenté à la Faculté de droit en vue de l'obtention du grade de maîtrise en droit
(LL.M.) option droit du travail

Janvier 2015

© François Dontigny, 2015

Résumé

L'encadrement légal particulier de la négociation collective impliquant les pompiers municipaux québécois, malgré sa soumission à certaines règles prévues par le régime général du *Code du travail*, présente des spécificités qui pourraient en affecter l'efficacité et ainsi contribuer à l'instauration de relations de travail difficiles. Ce mémoire s'attarde aux difficultés associées à ce régime de négociation collective interdisant le recours à la grève et prévoyant son remplacement par un système d'arbitrage obligatoire. L'étude des relations de travail impliquant les pompiers de Montréal ne permet pas, à elle seule, de qualifier ce régime particulier de négociation collective d'alternative inefficace au régime général. Toutefois, ce mémoire met en évidence les limites d'un cadre légal, alors que des facteurs externes au droit, tels que le caractère public de l'employeur et la nature particulière du métier, semblent jouer un rôle déterminant dans la dynamique conflictuelle des relations de travail impliquant des pompiers municipaux.

Mots clés : négociation - collective - pompiers - Montréal - grève - interdiction - arbitrage - obligatoire - efficacité - alternative

Abstract

The particular legal framework of collective bargaining for Quebec's municipal firemen, despite the fact that it submits to some principles of the general collective bargaining system provided by the *Labour Code*, presents some particularities that could affect its efficacy and contribute in establishing difficult and conflicting labour relations. This thesis will mostly consider the difficulties associated with this particular legal framework which prohibits strikes, in all circumstances, to the firemen and provide, as an alternative, the resort to compulsory arbitration. The analysis of Montreal firemen's labour relations can't allow us to qualify this particular legal framework as an inefficient alternative to the general collective bargaining system. But still, this thesis may show the limits of a legal framework when some external factors, like the public character of the employer or the particular nature of the job, seem to play a major role in the conflicting labor relations implicating firemen.

Key words: collective – bargaining – Montreal – firemen – strike – prohibition – compulsory – arbitration – efficiency - alternative

Table des matières

Résumé.....	ii
Abstract.....	iii
Table des matières.....	iv
Liste des tableaux.....	vii
Liste des abréviations.....	viii
Remerciements.....	x
Avant-propos.....	xi
Introduction.....	1
Chapitre 1 - Le régime de la négociation collective applicable aux pompiers municipaux du Québec.....	5
1.1. L'encadrement légal de la négociation collective au Québec.....	6
1.1.1. L'évolution du cadre légal de la négociation collective au Québec.....	7
1.1.2. La négociation collective prévue au <i>Code du travail</i>	12
1.1.3. La constitutionnalisation de la négociation collective.....	14
1.2. Fondements de la négociation collective au Québec.....	18
1.2.1. La liberté des parties dans la détermination du contenu de la convention collective.....	18
1.2.1.1. La liberté contractuelle comme fondement de la négociation collective.....	19
1.2.1.2. Contraintes légales encadrant la liberté des parties.....	20
1.2.1.2.1 La reconnaissance de l'association de salariés accréditée.....	20
1.2.1.2.2. La négociation de bonne foi.....	22
1.2.2. Le rapport de force.....	24
1.2.2.1. La négociation collective : un régime d'opposition.....	25
1.2.2.2. Rôle essentiel de la grève et du lock-out.....	26
1.2.2.3. La libre concurrence.....	29
1.2.2.4. Autres aspects influençant le rapport de force.....	31
1.2.2.5. La détermination d'une zone de contrat.....	32
1.2.3. L'intervention possible d'un tiers.....	34
1.2.3.1. La conciliation et la médiation.....	35
1.2.3.2. L'arbitrage.....	36
1.3. Caractéristiques particulières de la négociation collective impliquant les pompiers municipaux du Québec.....	37
1.3.1. Questions particulières liées à la négociation collective impliquant des pompiers municipaux.....	37
1.3.1.1. L'absence du droit de grève et de lock-out.....	38
1.3.1.2. L'absence d'un contexte de libre concurrence.....	39
1.3.1.3. La difficile identification des intérêts de l'employeur.....	41
1.3.2. L'arbitrage obligatoire et le <i>chilling effect</i>	42

1.4. Évolution du régime de négociation collective impliquant des pompiers.....	44
1.4.1. Un cadre légal qui octroie le droit de grève aux pompiers.....	45
1.4.2. Un pivot législatif : l'interdiction de grève pour les pompiers	46
1.4.3. L'avènement du Code du travail.....	47
1.4.4. La période des remises en question du régime	50
1.4.4.1. Le Comité Larouche et ses suites	50
1.4.4.2. Le Rapport Beaudry, le Comité Lemieux, le Comité Gabrièle et leurs suites.....	55
1.4.4.3. Le Comité Boivin et ses suites	58
 Chapitre 2 - Contenu et méthodologie de la recherche.....	66
2.1. La question principale à l'étude.....	67
2.2. La méthodologie de recherche retenue	68
2.3. Les techniques utilisées pour la collecte des données	70
 Chapitre 3 - La négociation collective chez les pompiers de Montréal.....	74
3.1. L'avant-1944	74
3.2. Rondes de négociation sous la <i>Loi des différends entre les services publics et leurs salariés</i>	77
3.3. Rondes de négociation sous le <i>Code du travail</i>.....	80
3.3.1. La période visée par la version initiale du <i>Code du travail</i>	80
3.3.2. La période suivant les modifications de 1977 au <i>Code du travail</i>	84
3.3.3. La période suivant les modifications de 1983 au <i>Code du travail</i>	85
3.3.4. La période suivant les modifications de 1993 au <i>Code du travail</i>	86
3.3.5. La période suivant les modifications de 1996 au <i>Code du travail</i>	86
3.4. Portrait général des rondes de négociation sous l'interdiction légale de grève.....	89
 Chapitre 4 - Analyse des données recueillies	90
4.1. L'efficacité du régime de négociation collective applicable aux pompiers municipaux	90
4.1.1. Les arrêts de travail ont-ils pu être évités ?	91
4.1.2. Les interventions externes ont-elles pu être minimisées ?.....	94
4.1.3. Les résultats de la négociation sont-ils excessivement à l'avantage d'une seule partie sur une longue période de temps ?	97
4.1.4. Les parties acceptent-elles ce système de négociation collective ?.....	102

4.2. Réflexions sur la négociation collective impliquant les pompiers municipaux.....	105
4.2.1. L'imposition de critères décisionnels devant guider l'arbitre de différend.....	105
4.2.2. Le caractère public de l'employeur.....	108
4.2.3. La nature particulière de l'emploi de pompier	110
Conclusion.....	114
Bibliographie	121

Liste des tableaux

Tableau I – Cadre légal applicable aux pompiers dans le <i>Code du travail</i> de 1964	49
Tableau II – Recommandations des divers comités ministériels sur l'arbitrage de différends chez les pompiers.....	53
Tableau III - Cadre légal applicable aux pompiers suite aux modifications de 1983	54
Tableau IV - Cadre légal applicable aux pompiers suite aux modifications de 1993	59
Tableau V - Cadre légal applicable aux pompiers suite aux modifications de 1996	63
Tableau VI – Rondes de négociation chez les pompiers de Montréal (1918 à 2017)	78
Tableau VII – Épisodes de grève dans le secteur public québécois entre 1970 et 1978 : l'expérience des infirmières, du secteur municipal et du transport public.....	93
Tableau VIII – Comparaison des augmentations salariales entre les pompiers de Montréal et l'ensemble des travailleurs municipaux du Québec – 1983 à 2013.....	99
Tableau IX – Comparaison des augmentations salariales des pompiers, plombiers et agents techniques en horticulture et arboriculture travaillant pour la Ville de Montréal – 1983 à 2013.....	101
Tableau X – Délais pour la négociation d'une entente et durée de la paix industrielle.....	104

Liste des abréviations

A.C.	Appeal Cases
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
A.P.F.	arbitrage des propositions finales
app.	appendice
approx.	approximativement
art.	article
c.	chapitre
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CC	Convention collective
CCT	Congrès canadien du travail
CÉ	Comité exécutif
CP	Conseil Privé
CSC	Cour suprême du Canada
FAA	Federal Aviation Administration
j.	juge
Ltd.	Limited
L.Q.	Lois du Québec
L.R.C.	Lois révisées du Canada
max.	maximum
Mgr	monseigneur
NLRB	National Labor Relations Board
par.	paragraphe
PATCO	Professional Air Traffic Controllers Association
PC	Privy Council
préc.	précité(e)
Q.B.	Queen's Bench for Saskatchewan
QCCA	Décisions de la Cour d'appel du Québec
R.C.S.	Recueil de la Cour suprême
R.J.T.	Revue juridique Thémis
RLRQ	Recueil des lois et des règlements du Québec
R.-U.	Royaume-Uni
SA	Sentence arbitrale
S.C.	Statuts du Canada
SDGMR	Syndicat des détaillants, grossistes et magasins à rayons
S.e.n.c.r.l.	Société en nom collectif à responsabilité limitée
S.F.C.B.Q.	Service de la formation continue du Barreau du Québec
SKCA	Décisions de la Court of Appeal for Saskatchewan
SKQB	Décisions de la Queen Bench for Saskatchewan
S.N.S.	Statutes of Nova Scotia
S.Q.	Statuts du Québec
U.M.Q.	Union des municipalités du Québec
v.	versus
vol.	volume

À grand-maman Isabelle. À sa fierté. Sa dignité
À ma famille. Toujours attentionnée
À Karine. Ma tendre moitié
À notre enfant à naître

Remerciements

J'ai eu l'immense privilège d'être dirigé, pour la rédaction de ce mémoire, par le professeur Gilles Trudeau, dont les nombreux conseils, en tout temps rigoureux, m'ont guidé tout au long de ce travail. Sa passion pour l'enseignement est inspirante et contagieuse et je l'en remercie.

Je tiens également à remercier tous les professeurs de la Faculté de Droit et de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Je remercie particulièrement ceux qui m'ont enseigné à l'occasion de mes cours de 2^{ième} cycle et qui ont ainsi alimenté mon intérêt à poursuivre vers la rédaction d'un mémoire de maîtrise.

Je remercie aussi M. Gilles Lafontaine, technicien en gestion de documents et archives à la Ville de Montréal, qui a su faciliter la cueillette de données utiles à ce travail.

Je remercie finalement tous mes proches qui ont su me soutenir, de différentes façons, tout au long de cet exigeant processus de rédaction. Il y a une grosse partie de vous dans ce mémoire.

Avant-propos

Lorsque le rideau se lève, les acteurs sont en scène, occupés à ne pas nous voir, protégés par le quatrième mur

SORJ CHALANDON – *Le quatrième mur*

11 juin 2007. Ma première journée comme pompier au sein du Service de sécurité incendie de Montréal. Assurément, croyais-je alors, l'aube d'une longue carrière à protéger les citoyens de la métropole québécoise.

Il en fut finalement autrement lorsque, suite à une réflexion personnelle bien mûrie, j'y mis volontairement fin en septembre 2013. Je décidais d'entreprendre un nouveau défi, soit celui de l'enseignement à l'égard de ceux qui allaient me remplacer.

Fait troublant pour un jeune pompier, mes six années passées au sein du service incendie furent majoritairement teintées d'un contexte négatif de relations de travail. Pour les cinq premières années de ma carrière, j'ai ainsi pu constater, aux premières loges, les conséquences d'un long conflit de travail sur le moral des travailleurs.

Cinq années. Très long. Trop long. Du moins pour qu'un tel conflit ne laisse pas de trace. Écoutant des collègues plus expérimentés me raconter leur carrière, je compris que ce climat conflictuel était historiquement habituel. Comment donc pouvait-on en arriver là ? Alliant mon expérience de travail comme pompier à ma formation de juriste, j'ai ainsi pris comme mandat de tâcher de mieux comprendre d'où provenait ce climat difficile.

Étant devenu professeur, j'ai maintenant le confort du détachement et l'avantage de l'objectivité pour comprendre la source de ce climat conflictuel. Je conserve néanmoins ma connaissance du milieu de travail ainsi que la rigueur d'analyse qui en découle. Mon regard sur le climat de travail chez les pompiers est maintenant différent. J'ai franchi cette frontière entre les acteurs et le public ; j'ai franchi le quatrième mur.

Introduction

Les pompiers québécois jouissent depuis toujours, à juste titre, d'un préjugé favorable de la population à leur égard. C'est l'essence même de leur rôle de protecteur du citoyen qui leur confère une telle confiance du public. Malgré cela, les relations de travail entre les municipalités et les pompiers québécois n'ont pas toujours été faciles. L'illustration la plus frappante de ces relations de travail difficiles est, sans aucun doute, la grève des pompiers de Montréal en 1974, surtout connue comme étant le *week-end rouge*¹. À l'occasion d'un arrêt de travail complet de ceux-ci, ayant duré deux jours, une partie du quartier *centre-sud* de Montréal fut la proie de flammes incontrôlables. Les habitants de ce secteur majoritairement ouvrier, firent donc les frais d'un conflit de travail violent qui ne les concernait pas directement. Malgré l'absence de décès, de nombreux drames humains y survinrent, alors que les victimes furent « presque toutes de condition très modeste et que plusieurs ont perdu à peu près tout ce qu'elles possédaient »². Le conflit prit fin suite à une intervention du premier ministre de l'époque, Robert Bourassa, alors qu'était accordé le montant d'argent de 750\$ réclamé par les pompiers.

Malgré toute sa violence, ce conflit aura non seulement permis aux pompiers d'obtenir ce qu'ils revendiquaient, mais il aura aussi servi à démontrer le rapport de force important qu'ils possèdent à l'occasion de la négociation collective. Un titre de presse paru lors de ces événements est d'ailleurs éloquent à cet égard alors qu'il évoque que « Montréal peut se passer de Drapeau [le maire de la Ville de Montréal à cette époque], mais sûrement pas de ses pompiers »³.

Cette grève de 1974, bien qu'étant celle qui frappa le plus l'imaginaire collectif, n'est pas la seule manifestation des relations de travail historiquement difficiles entre les municipalités québécoises et leurs pompiers. Au contraire, bien que différents d'un

¹ Pour une compréhension détaillée des événements ainsi que pour les témoignages de différents acteurs y ayant tenu un rôle important, dont le ministre du Travail Jean Cournoyer et le président du syndicat des pompiers, Jean L'Abbé, visionner le documentaire *Tout le monde en parlait – Montréal en otage*, Archives de Radio-Canada, 15 juillet 2008

² *Au sortir d'un week-end désastreux*, Le Devoir, 4 novembre 1974

³ *Montréal peut se passer de Drapeau, mais sûrement pas de ses pompiers*, La Presse, 2 novembre 1974

employeur à l'autre, les conflits de travail impliquant les pompiers municipaux québécois furent fréquemment publicisés. Il est alors possible de questionner le rôle joué par l'encadrement légal spécifique de la négociation collective impliquant les pompiers et policiers municipaux québécois⁴, dans un tel contexte historiquement négatif de relations de travail.

Cet encadrement légal particulier, malgré sa soumission à certaines règles prévues par le régime général du *Code du travail*, présente des spécificités qui pourraient en affecter l'efficacité et ainsi contribuer à l'instauration de relations de travail conflictuelles et difficiles entre une municipalité et ses pompiers. Ainsi, l'absence d'un contexte de libre concurrence et la difficile identification des intérêts de employeur s'avèrent parfois des obstacles à une négociation efficace. De plus, contrairement à la majorité des salariés visés par la législation québécoise, le recours à la grève n'est pas envisageable par les pompiers et policiers municipaux, et ce, en toute circonstance⁵. Cette interdiction légale de grève s'explique aisément par le rôle de protection publique qu'assument ces derniers, alors que toute grève, si minimale soit-elle, mettrait la sécurité de citoyens en danger. Malgré cette justification évidente, les pompiers et policiers municipaux perdent, de ce fait, un élément central du rapport de force intrinsèquement associé à la négociation collective, soit la menace de recourir à l'arme économique ultime qu'est l'arrêt de travail. La littérature scientifique est d'ailleurs abondante relativement au caractère essentiel de la grève dans toute négociation collective. En remplacement de ce droit de grève, et corollairement du droit de lock-out par l'employeur, l'encadrement légal spécifique aux pompiers et policiers municipaux prévoit un arbitrage obligatoire. Malgré l'intérêt que revête une telle solution de remplacement, l'arbitrage obligatoire ne peut toutefois prétendre avoir le même effet de catalyse, sur le processus de négociation, que la grève. Au contraire, il semble même que ce recours à l'arbitrage obligatoire, en remplacement du droit de grève, puisse mener à une certaine stagnation de la négociation, phénomène souvent désigné par l'expression anglophone *chilling effect*.

Ce mémoire s'attardera spécifiquement aux difficultés associées à un régime de négociation collective interdisant le recours à la grève, et prévoyant son remplacement par

⁴ *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, art. 94-99.11

⁵ *Id.*, art. 105

un système d'arbitrage obligatoire. Il tentera de contribuer à la réflexion entourant la question de savoir si le régime légal de négociation collective spécifiquement applicable aux pompiers municipaux, selon le *Code du travail*, peut être qualifié d'alternative efficace à l'interdiction totale de grève qui leur est imposée. De telles relations de travail difficiles impliquant les pompiers municipaux québécois découlent-elles uniquement d'un encadrement légal inefficace ? Pour tenter de répondre à cette question, l'historique des relations de travail impliquant la Ville de Montréal et ses pompiers sera étudié. Cet échantillonnage est particulièrement pertinent, dans la mesure où il représente le plus important regroupement de pompiers à temps plein, travaillant pour un même employeur, au Québec.

Tenter de déterminer à quel point l'encadrement légal peut être la cause, ou peut contribuer aux relations de travail tendues qui prévalent entre la Ville de Montréal et ses pompiers, n'est toutefois pas chose aisée pour le chercheur en droit. En effet, la négociation collective ne représente pas une science exacte, étant plutôt « un processus à la fois rationnel et relationnel qui se déroule dans un contexte d'information imparfaite »⁶. Le chercheur en droit ne peut donc travailler en vase clos, en se limitant à la simple étude du contexte législatif de chaque époque, pour bien comprendre les raisons à l'origine de telles difficultés relationnelles. Il doit plutôt considérer l'apport de différentes disciplines d'étude pour trouver réponse à ses questions et admettre que « seule une démarche impliquant aussi bien le droit que les sciences humaines et sociales peut présenter un portrait complet d'un phénomène social comme celui dont il est question ici »⁷.

Afin d'y parvenir⁸, il sera ainsi, d'entrée de jeu, question de la négociation collective au Québec, sous ses formes générale et spécifique aux pompiers (1). Cela permettra ensuite de poser explicitement la question à l'étude (2) et de poursuivre avec une présentation des données recueillies à cet effet (3). Une synthèse de ces trois premières sections du travail, permettra alors d'aborder le dernier volet de la recherche en droit, soit « la critique des

⁶ Jean BOIVIN et Michel GRANT, « Le processus de négociation collective », dans Jean BOIVIN (dir.), *Introduction aux relations industrielles*, 2^e éd., Gaëtan Morin éditeur, Montréal, 2010, p. 310

⁷ Gilles TRUDEAU, « Le refus d'exécuter un travail dangereux : aux confins du droit et des sciences sociales », dans *Sociologie et sociétés*, vol. XVIII, n° 2, 1986, p. 97

⁸ Une description plus détaillée de la méthode de recherche utilisée sera faite plus loin dans ce travail, *Infra*, p. 66-73

règles que le chercheur aura préalablement exposées⁹ ». Il sera alors possible d'analyser les données recueillies à l'aide de critères reconnus en droit, tout en proposant des pistes de réflexion sur la négociation collective impliquant les pompiers municipaux (4).

⁹ G.TRUDEAU, préc., note 7, p. 89

Chapitre 1 - Le régime de la négociation collective applicable aux pompiers municipaux du Québec

La négociation collective des conditions de travail est certainement un sujet d'importance au Québec dans la mesure où « historiquement, les travailleurs ont réussi à améliorer leurs conditions de travail et à prendre part à la détermination de celles-ci en se regroupant en syndicat et en forçant l'employeur à négocier avec ce syndicat »¹⁰. Évoqué dans de multiples contextes, le concept de négociation collective peut être utilisé dans son acception large, soit en ciblant «l'ensemble des rapports qui découlent de ce processus ; il inclut, en ce cas, tout ce qui touche à la convention collective et à son application»¹¹. Mais il peut également être compris dans un sens plus ciblé, et c'est d'ailleurs sous cet angle qu'il sera abordé dans cette étude, soit dans le but de désigner «le processus par lequel les parties en viennent à un accord. Il s'agit alors d'une réalité relativement bien définie dans le temps, qui commence le plus souvent par l'échange des demandes syndicales et des contrepropositions patronales, et qui s'achève par la signature de la convention collective»¹².

Il ne faut pas sous-estimer l'importance du processus de négociation collective dans la sphère des relations de travail. Au-delà de la simple conclusion d'un contrat de travail, les négociations influenceront le déroulement subséquent des opérations au jour le jour :

« The tone and dynamics of the negotiations process itself can have a substantial «spillover» impact on the ongoing relationship between employees and managers during the term of the collective agreement. Specifically, whether the negotiations can be characterized as adversarial, bitter, and highly conflictual on the one hand, or more co-operative and positive on the other hand, can affect the conduct of management and employees during the day-to-day operations of the company, and

¹⁰ *Id.*, p. 94

¹¹ Gérard HÉBERT, *Traité de négociation collective*, Boucherville, gaëtan morin éditeur, 1992, p. 6

¹² *Id.*, p. 6

foreshadow the degree of adversarialism at the bargaining table when the contract is due for renegotiation »¹³.

Tout cela rejoint l'idée que la négociation collective n'est pas qu'un processus isolé, n'ayant un impact que pour les années effectives de la convention collective conclue, mais bien plutôt une simple pierre, parmi plusieurs, dans la construction d'assises solides pour assurer une paix industrielle à long terme.

Pour bien saisir l'essence de ce qu'est la négociation collective au Québec, il conviendra de présenter son cadre légal (1.1.), ce qui permettra d'en analyser par la suite les grands fondements (1.2.). Il sera alors possible de discuter de la question particulière du rapport de force dans la négociation collective impliquant les pompiers (1.3.) et de conclure avec un tour d'horizon de l'évolution de ce régime particulier (1.4.).

1.1. L'encadrement légal de la négociation collective au Québec

Pour expliquer l'encadrement légal de la négociation collective au Québec, il convient de faire un retour en arrière, et ce jusqu'à ses balbutiements, pour en saisir l'évolution (1.1.1.) et ce, jusqu'à l'adoption du *Code du travail* qui en définit actuellement le régime général (1.1.2.). Le phénomène récent de la constitutionnalisation du droit du travail a également un impact sur la négociation collective dont l'importance en justifie l'étude (1.1.3.).

¹³ Richard P. CHAYKOWSKI, « Collective Bargaining: Structure, Process, and Innovation », dans Morley GUNDERSON, Allen PONAK et Daphne GOTTLIEB TARAS (dir.), *Union-Management Relations in Canada*, 4^e éd., Toronto, Addison Wesley Longman, 2001, p. 266

1.1.1. L'évolution du cadre légal de la négociation collective au Québec

Dès 1825, soit environ 25 années après les États-Unis, voyaient le jour les premiers syndicats de travailleurs au Canada. Se syndiquer était, à cette époque, une action très risquée pour les travailleurs. En effet, même si seule la Nouvelle-Écosse avait alors légiféré¹⁴ pour déclarer les syndicats ouvriers illégaux, exposant du même coup les travailleurs à une peine de trois mois de prison en cas de rassemblements ou de coalitions visant à réglementer les taux de salaires, cette interdiction avait une portée plus large dans le reste du Canada alors que « la règle de la *Common Law* produisait ailleurs le même effet »¹⁵. La formation d'une association était ainsi considérée comme « contraire à la tendance dominante qui était favorable à l'individualisme économique »¹⁶.

Les syndicats négociaient donc, principalement en raison de la précarité de leur statut, autrement que de la manière que nous connaissons aujourd'hui. C'est ainsi que ceux-ci négociaient avec les employeurs en adoptant une approche dite unilatérale, c'est-à-dire que les travailleurs fixaient ensemble un barème de salaires (*bill of wages*) qu'ils tentaient d'imposer à l'employeur. Toutefois, « s'il y avait abondance de main-d'œuvre, aucun employeur n'acceptait de payer les salaires réclamés par les membres de l'union »¹⁷. Bref, il n'y avait pas de vraie négociation, le réel contexte économique faisant foi de tout.

Il fallut attendre jusqu'en 1872, suite à une vague d'agitation ouvrière et un mouvement de grève amorcé par les typographes du Globe, à Toronto, pour que le Parlement canadien adopte « une loi par laquelle les associations de salariés sont légitimées et l'appartenance au syndicat décriminalisée »¹⁸.

Le statut des syndicats n'étant alors plus le même, ceux-ci pouvait donc envisager le passage plus concret d'un unilatéralisme à un bilatéralisme pour la négociation collective.

¹⁴ *An act to Prevent Unlawful Combinations of Master Tradesmen and also of their Workmen and Journeymen*, S.N.S. 56 George III (1816), c. 27

¹⁵ G. HEBERT, préc., note 11, p. 31

¹⁶ Joseph. M. WEILER, « Le rôle du droit dans les relations du travail », dans *Le droit du travail et le droit urbain au Canada*, Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1986, p. 13

¹⁷ G. HEBERT, préc., note 11, p. 21. Lire aussi Harry Douglas WOODS, *Labour Policy in Canada*, 2^e éd., Toronto, Macmillan of Canada, 1973, p. 39-42

¹⁸ Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE, Georges MARCEAU et Urwana COIQUAUD, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec, Volume 1 – Le régime général*, 2^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 83

Toutefois, même si leur situation n'était plus aussi précaire qu'auparavant, celle-ci demeurerait tout de même à définir. La décriminalisation était certes un gain majeur pour les associations de travailleurs, mais il restait à assurer une réelle effectivité du mouvement ouvrier et de ses demandes.

Qualifiée par un auteur comme étant «fondamentale»¹⁹ dans l'histoire des relations de travail canadiennes, la *Loi des enquêtes en matière de différends industriels*²⁰ (aussi connue comme la loi Lemieux, nom du ministre du Travail de l'époque) est par la suite venue régler les conflits dans les « entreprises dont la continuité de la production représente un enjeu important pour l'intérêt public »²¹. Cette loi fédérale eut un impact important au Québec puisque, avant 1925, la compétence fédérale de légiférer en matières de relations du travail semblait acquise. Puis, malgré la décision du Conseil privé de Londres dans l'arrêt *Snider*²², qui déclara la loi Lemieux invalide et qui reconnut que les relations de travail relevaient « de la compétence exclusive que les provinces détiennent en matière de droit civil »²³, une loi québécoise reprit ensuite ses principes d'application²⁴.

Autre avancée dans la reconnaissance des syndicats au Québec, la *Loi des syndicats professionnels*, adoptée en 1924, permit à ces derniers d'être reconnus comme entités légales pouvant agir en justice, donnant ainsi aux conventions collectives conclues une valeur légale complète. Cette loi n'eut toutefois pas un impact très important dans l'histoire des relations de travail québécoises puisque de toute façon, « la puissance économique du syndicat a toujours été beaucoup plus importante que le recours aux procédures judiciaires »²⁵.

On a pu percevoir un enthousiasme syndical beaucoup plus important et généralisé, autant de la part des syndicats catholiques que de ceux affiliés à des unions américaines,

¹⁹ G. HEBERT, préc., note 11, p. 35 : Elle peut ainsi être qualifiée de fondamentale puisque, en réglant les conflits, elle se trouvait à reconnaître indirectement la légitimité des parties négociantes et de la négociation elle-même.

²⁰ *Loi des enquêtes en matière de différends industriels*, S.C. 6-7 Edouard VII (1907) c. 20

²¹ Gilles TRUDEAU, « La grève au Canada et aux Etats-Unis : d'un passé glorieux à un avenir incertain », (2004) 38 *La Revue juridique Thémis*, no 1, p.15. Lire aussi G. HEBERT, préc., note 11, p.35 : Plus précisément, cette loi réglait les conflits dans les industries des mines, des transports, les communications et dans les services publics comptant 10 employés ou plus.

²² *Toronto Electric Commissioners, v. Snider*, [1925] A.C. 396

²³ G. TRUDEAU, préc., note 21, p. 16-17

²⁴ *Loi des enquêtes en matière de différends industriels*, S.Q. 1932, c. 46

²⁵ G. HEBERT, préc., note 11, p. 38. Au sujet de l'efficacité minimale de cette loi, lire également M. COUTU, L. L. FONTAINE, G. MARCEAU et U. COIQUAUD, préc., note 18, p. 87.

lors de l'entrée en vigueur de la *Loi de l'extension juridique des conventions collectives*²⁶ en 1934, soit dans le contexte d'une dépression économique faisant alors rage depuis quatre ans. Cette loi permettait au « gouvernement d'étendre par décret l'application de certaines dispositions (taux de salaire et durée du travail) d'une convention collective intervenue entre une ou plusieurs associations d'employeurs à tous les salariés, syndiqués ou non, et à tous les employeurs d'un même métier ou d'une même industrie»²⁷. Cette loi est particulièrement importante, du point de vue de l'évolution de la négociation collective québécoise, en ce sens qu'elle fut la première donnant lieu « à des normes de travail d'origine mixte, à la fois publique et privée, applicables à un secteur d'activité, sur un plan régional ou provincial »²⁸.

Quelques années plus tard, le Canada fut touché par l'avènement de la Deuxième guerre mondiale. C'est donc dans ce contexte particulier²⁹ d'incertitude économique que furent adoptés, en 1944, le *CP 1003* par le Parlement fédéral³⁰, ainsi que la *Loi des relations ouvrières* par l'Assemblée législative du Québec³¹. On incorporait alors le modèle de négociation collective prévalant aux États-Unis³².

C'est ce qui amène un auteur à qualifier cette année de « plus importante de toute l'histoire de la négociation collective au Canada, puisque c'est à ce moment qu'on a introduit le principal régime, encore en vigueur, soit l'accréditation des syndicats, après qu'ils se sont formés librement, et l'obligation correspondante de négocier pour l'employeur visé »³³. La base du système de négociation collective québécois, tel que connu aujourd'hui, était ainsi implantée. Rappelons toutefois que, malgré l'instauration d'un régime légal avantageux

²⁶ *Loi de l'extension juridique des conventions collectives*, S.Q. 1934, c. 56

²⁷ Gérard HÉBERT, Reynald BOURQUE, Anthony GILES, Michel GRANT, Patrice JALETTE, Gilles TRUDEAU, Guylaine VALLÉE, *La convention collective au Québec*, Montréal, Les Éditions de la Chenelière inc., 2007, p. 22

²⁸ Pierre VERGE, Gilles TRUDEAU et Guylaine VALLÉE, *Le droit du travail par ses sources*, Thémis, Montréal, 2006, p. 129

²⁹ J. M. WEILER, préc., note 16, p. 16 et 17 : c'est ce qui amena l'auteur à poser la question suivante « une politique ouvrière conçue pour la période de guerre allait-elle se révéler un succès en période de paix » ?

³⁰ *Règlement des relations ouvrières en temps de guerre*, promulgué par le CP 1003 du 17 février 1944, texte reproduit dans la Gazette du travail, vol. 44, no 2, février 1944, p. 146-154

³¹ *Loi des relations ouvrières*, S.Q. 1944, c. 30

³² Christian BRUNELLE, « Le droit comme moyen de pression...politique : le cas des rapports collectifs de travail », (2010), vol.40, n°1, *Revue générale de droit*, p. 19-24. Lire aussi : Marie-France BICH, « Droit du travail québécois : genèse et génération » dans H.P. GLENN (dir.), *Droit québécois et droit français : communauté, autonomie, concordance*, Les Éditions Yvon Blais inc., Cowansville, 2001, p. 546

³³ G. HEBERT, préc., note 11, p. 41

pour la négociation collective, le syndicalisme québécois tarda à réellement prendre son envol, conséquence d'un contexte sociologique propre à la province :

« Despite the adoption, by the Liberal party in 1943, of legislation proclaiming the right of workers to unionize and the obligation of employers to collectively bargain with the certified representative of their workers (Labour Relations Act), the persistence of conservative values among the population and the overt opposition of the Union Nationale government, which stayed in power between 1944 and 1960, made it very difficult for the labour movement to make any significant progress during that period »³⁴.

Il ne faut également pas perdre de vue, pour expliquer cette lenteur du syndicalisme à prendre son envol³⁵, qu'à ce moment, les fonctionnaires étaient exclus de l'application de cette loi : « C'est donc dire que les « serviteurs de l'État » étaient à la merci complète de l'État-employeur et surtout de l'État-législateur qui les considéraient en quelque sorte comme des travailleurs de seconde classe »³⁶. De leur côté, certains travailleurs des services publics, comme ceux oeuvrant dans les secteurs de l'éducation et des affaires sociales, étaient visés par la *Loi des relations ouvrières*³⁷, mais n'avaient pas le droit de grève. La résolution des différends les concernant devait plutôt ultimement déboucher sur un arbitrage obligatoire³⁸.

Si le législateur québécois a modifié substantiellement la *Loi des relations ouvrières* en 1961³⁹, en y incorporant l'interdiction légale de grève pendant la durée de la convention collective, il demeure que la principale évolution par la suite fut l'adoption, en 1964, du

³⁴ Esther DÉOM et Jean BOIVIN, « Union-Management Relations in Quebec », dans Morley GUNDERSON, Allen PONAK et Daphne GOTTLIEB TARAS (dir.), *Union-Management Relations in Canada*, 4^e éd., Toronto, Addison Wesley Longman, 2001, p. 491

³⁵ J. M. WEILER, préc., note 16, p. 18 : Il semble toutefois qu'il s'agit d'un phénomène particulier au Québec et que la situation fut différente dans le reste du Canada alors que Weiler affirme que « le nombre de Canadiens qui appartiennent à des syndicats a doublé pendant la guerre ».

³⁶ COMMISSION D'ÉTUDE ET DE CONSULTATION SUR LA RÉVISION DU RÉGIME DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC, *Rapport Martin-Bouchard*, Québec, Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, 1978, p. 10

³⁷ *Loi des relations ouvrières*, préc., note 31

³⁸ *Loi concernant l'arbitrage des différends entre les services publics et les salariés à leur emploi*, S.Q. 1944, c. 31 : L'article premier de cette loi permet de la citer sous le nom de *Loi des différends entre les services publics et leurs salariés* d'où l'utilisation de ce titre de loi dans la présente recherche.

³⁹ *Loi modifiant la Loi des relations ouvrières*, S.Q. 1961, c. 73

Code du travail. Ce dernier reprenait alors les principes fondamentaux définis dans la *Loi des relations ouvrières*, tout en étendant le droit de grève aux employés du secteur public :

« La promulgation du Code du travail en 1964 allait modifier le déséquilibre des parties en présence en plaçant les travailleurs des secteurs de l'éducation et des affaires sociales, et des services publics en général, à un niveau à peu près équivalent à celui des travailleurs du secteur privé. On a ainsi pu parler d'un certain libéralisme de l'État puisque le Code du travail accordait aux salariés des services publics, à l'exclusion des fonctionnaires, le droit à la détermination bilatérale de leurs conditions de travail par le truchement de la négociation collective ainsi que le droit à la grève »⁴⁰.

Comme l'indique le passage précédent, la version initiale du *Code du travail* tenait toujours les fonctionnaires à l'écart du régime de négociation général. Il fallut attendre en 1965 pour que la *Loi de la fonction publique*⁴¹ permette ainsi de replacer les fonctionnaires dans « l'économie générale du Code, à l'exclusion de certaines dispositions expressément prévues »⁴². Les fonctionnaires obtenaient alors, sauf exceptions, le droit de grève au même titre que les autres travailleurs du secteur privé.

L'adoption du *Code du travail* survint à une époque marquante de la société québécoise, soit la Révolution tranquille. Ce n'est donc pas uniquement l'évolution de l'encadrement légal qui provoqua un essor de la négociation collective au Québec, mais également un contexte de révolution sociale lui étant propice :

« The return of the provincial Liberal party to power in 1960 signalled the beginning of Quebec's Quiet Revolution. The 1960-66 period gave a strong impetus to the modernization of Quebec's institutions through the development of state-owned enterprises and the creation of a professional civil service that replaced the old spoils system. It also provided a more favourable environment for the labour movement, whose leaders were intellectually very close to some influential ministers of the party in power. One of the key pieces of legislation adopted by the Liberal government was the replacement of the Labour Relations Act by a modernized Labour Code, which included many provisions facilitating the expansion of collective bargaining rights. Among other things, civil

⁴⁰ *Rapport Martin-Bouchard*, préc., note 36, p. 11

⁴¹ *Loi de la fonction publique*, S.Q. 1965, c. 14

⁴² *Rapport Martin-Bouchard*, préc., note 36, p. 13

servants and professional workers were granted the right to strike, and conciliation procedures were simplified so as to make it less cumbersome for unions to declare a legal strike. As a result, the number of unionized workers increased by 42.8 percent between 1963 and 1966, and the unionization rate went from 30.5 percent in 1960 to 35.7 percent in 1966 (Rouillard, 1989 : 289) »⁴³ (nous soulignons).

Plus de travailleurs pouvaient donc se syndiquer, et ce, dans un contexte d'affranchissement du peuple québécois face aux valeurs judéo-chrétiennes conservatrices prônées par l'Église⁴⁴. Le législateur modifia par la suite le *Code du travail* à quelques reprises, dont principalement en 1977⁴⁵ lorsqu'il imposa la retenue obligatoire des cotisations syndicales par l'employeur, l'arbitrage obligatoire de la première convention collective et les dispositions anti-briseurs de grève, mais ces modifications ne remirent jamais en question ses principes fondamentaux.

1.1.2. La négociation collective prévue au *Code du travail*

Loi principale pour la majorité des négociations collectives au Québec, le *Code du travail* joue un rôle d'encadrement important pour les parties négociatrices. Ainsi, misant sur l'« autonomie collective »⁴⁶ des parties, il n'impose pas le contenu des conventions collectives, mais s'attarde plutôt à la détermination des règles du jeu de la négociation :

« À l'intérieur de ce cadre légal, les parties disposent d'une grande liberté de manœuvre, du moins sur le plan juridique, en ce sens que l'aboutissement n'est pas formellement imposé, que les parties n'ont pas à suivre nécessairement un modèle ni un tempo prédéterminés et qu'il n'y a pas de convention collective type ou minimale à laquelle les parties doivent se soumettre ou qu'il leur faut dépasser »⁴⁷.

⁴³ E. DÉOM et J. BOIVIN, préc., note 34, p. 491

⁴⁴ À titre d'exemple, lire à ce sujet : *Id.*, p. 491 : « people who were interested in setting up their own private commercial enterprises were often discouraged from doing so because the accumulation of wealth was considered sinful by the Catholic church ».

⁴⁵ *Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'oeuvre*, L.Q. 1977, c. 41

⁴⁶ P. VERGE, G. TRUDEAU et G. VALLÉE, préc., note 28, p. 125

⁴⁷ Fermand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2010, p. 1154

Ces règles d'encadrement sont donc de nature séquentielle et technique. Considérant l'objet de la présente étude, il ne sera initialement question que du régime général de négociation collective. Les négociations d'une première convention collective⁴⁸, et celles impliquant les secteurs public et parapublic⁴⁹ de même que les services publics⁵⁰, possèdent des caractéristiques qui leur sont propres, mais ne seront pas traitées dans le cadre de ce mémoire.

Pour avoir accès au régime de négociation collective prévu au *Code du travail*, l'association de travailleurs doit d'abord être accréditée⁵¹. C'est alors que cette dernière peut, dans les 90 jours précédant l'expiration de la convention collective en vigueur, donner un avis de négociation à l'employeur, celui-ci pouvant également entreprendre d'envoyer un tel avis⁵². Cet avis doit donner un délai de huit jours à l'autre partie relativement à la date et l'heure de disponibilité pour une première rencontre⁵³. La phase des négociations peut à ce moment débiter⁵⁴, celles-ci devant se poursuivre avec diligence et bonne foi⁵⁵. Comme il sera précisé plus loin, la négociation porte sur les conditions de travail⁵⁶.

Dans le meilleur des scénarios, les parties en viennent à une entente par le seul jeu de la négociation directe. Cela mène alors à la conclusion d'une convention collective, d'une durée minimale d'une année⁵⁷, qui liera l'employeur et tous les salariés actuels ou futurs visés par l'accréditation⁵⁸. Mais lorsque la négociation directe ne semble pas vouloir aboutir à une entente, il est possible d'obtenir l'intervention d'un tiers pour aider les parties à régler leur différend. À tout moment, l'une ou l'autre des parties peut ainsi demander l'aide d'un conciliateur⁵⁹. Cette présence du conciliateur peut d'ailleurs être imposée d'office par le ministre du Travail⁶⁰.

⁴⁸ *Code du travail*, art. 93.1-93.9

⁴⁹ *Id.*, art. 111.1-111.15.3

⁵⁰ *Id.*, art. 111.0.15-111.0.26

⁵¹ *Id.*, art. 52

⁵² *Id.*, art. 52 al.2

⁵³ *Id.*, art. 52 al.1

⁵⁴ *Id.*, art. 53 al.1

⁵⁵ *Id.*, art. 53 al.2

⁵⁶ *Infra*, p. 18 à 23

⁵⁷ *Code du travail*, art. 65

⁵⁸ *Id.*, art. 67

⁵⁹ *Id.*, art. 54

⁶⁰ *Id.*, art. 55

Pour inciter les parties à en venir à une entente, la menace de recourir à la grève ou au lock-out plane toujours autour de la table de négociation, le droit à ceux-ci étant acquis 90 jours après la réception, par son destinataire, de l'avis de négociation⁶¹. Si cet avis a été envoyé dès qu'il fut possible de le faire, l'obtention du droit de grève ou de lock-out coïncidera alors avec l'expiration de la convention collective.

Un tel droit de grève ou de lock-out est toutefois suspendu⁶² si, en cours de négociation, les deux parties s'entendent pour soumettre la cause en arbitrage⁶³. Il faut noter le nécessaire consensualisme menant à ce dernier. Les parties auront le loisir, si elles s'entendent à ce sujet, de choisir l'arbitre, à défaut de quoi il sera nommé par le ministre⁶⁴. Les séances d'arbitrage seront alors publiques sauf si l'arbitre impose le huis clos⁶⁵. La sentence arbitrale sera obligatoirement d'une durée d'au moins un an et d'au plus trois ans⁶⁶ et aura l'effet d'une convention collective auprès des parties⁶⁷.

1.1.3. La constitutionnalisation de la négociation collective

En plus d'être encadrée par les règles prévues dans le *Code du travail*, la négociation collective est directement touchée par ce que certains auteurs qualifient de constitutionnalisation du droit du travail⁶⁸. Ainsi, depuis 2001⁶⁹, il est reconnu que la liberté d'association prévue aux articles 2 d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*⁷⁰, a une portée plus large que la simple

⁶¹ *Id.*, art. 58

⁶² *Id.*, art. 58

⁶³ *Id.*, art. 74

⁶⁴ *Id.*, art. 77

⁶⁵ *Id.*, art. 82

⁶⁶ *Id.*, art. 92 al.1

⁶⁷ *Id.*, art. 93 al.1

⁶⁸ Christian BRUNELLE, Michel COUTU et Gilles TRUDEAU, « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », (2007), *Les cahiers de droit*, vol.48, n° 1-2, 2007, p. 5-42

⁶⁹ *Dunmore c. Procureur général de l'Ontario*, [2001] 3 R.C.S. 1016

⁷⁰ En effet, rien ne permet de croire que les principes découlant de l'article 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* ne sauraient être également applicables aux entreprises privées québécoises et ce, en raison du caractère quasi-constitutionnel de son équivalente québécoise. À ce sujet, lire : Robert P. GAGNON et LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS, s.e.n.c.r.l., *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 430

liberté d'adhérer à une association de travailleurs et qu'elle englobe aussi certaines activités collectives « vitales pour l'exercice de la liberté individuelle d'association »⁷¹.

En 2007, année représentant un point tournant pour les droits des syndiqués selon une auteure⁷², la Cour suprême a précisé ce concept en exprimant explicitement que la négociation collective est une de ces activités protégées⁷³. Toutefois, cette protection n'est pas absolue et ne concerne donc que l'interdiction d'entraver de façon substantielle le processus de négociation:

« La Cour précise cependant que c'est le processus de la négociation collective qui est protégé et non son résultat et que l'alinéa 2d) confère le droit de participer à un processus général de négociation collective et non le droit de revendiquer un modèle particulier de relations du travail ou une méthode particulière de négociation. De plus, l'alinéa 2d) de la Charte ne protège pas tous les aspects de l'activité associative liée à la négociation collective ; la Cour précise, au paragraphe 90 que seules les « entraves substantielles » seront sanctionnées »⁷⁴.

Il est donc acquis que la protection constitutionnelle du droit d'association a une portée fonctionnelle et non simplement constitutive. Certains jugements découlant de l'affaire *Health Services* sont par la suite venus préciser la portée de ce dernier⁷⁵.

L'encadrement légal de la négociation collective n'a pas à être celui traditionnellement utilisé au Québec, soit le *Code du travail*, lui-même inspiré du *Wagner Act*⁷⁶. La portée constitutionnelle du droit à la liberté d'association n'impose pas au législateur de mettre en place une forme particulière de négociation collective, mais bien plutôt de s'abstenir d'entraver celle-ci de façon substantielle.

Mais cette évolution jurisprudentielle n'a pas une portée strictement limitée à la négociation collective. Ainsi, l'arrêt *Dunmore* a établi que certaines activités peuvent être considérées comme vitales pour la négociation collective, mais sans toutefois préciser la

⁷¹ *Id.*, p. 427

⁷² Julie BOURGAULT, « L'arrêt Fraser : un recul pour les droits des syndiqués ? », dans S.F.C.B.Q., vol. 348 *Développements récents en droit du travail* (2012), Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 212

⁷³ *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27

⁷⁴ R. GAGNON et LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS, préc., note 70, p. 427

⁷⁵ *Ontario (Procureur général) c. Fraser*, 2011 CSC 20 et *Québec (Procureur général) c. Confédération des syndicats nationaux (CSN)*, 2011 QCCA 1247

⁷⁶ *National Labour Relations Act*, Ch.372, 1,49 Stat. 449 (1935)

situation du droit de grève à cet égard. Ainsi, contrairement à la négociation collective, la question de la grève n'a pas été de nouveau analysée par la Cour suprême dans la perspective découlant de ce dernier arrêt. Cela veut donc dire que les principes de la trilogie de 1987⁷⁷ s'appliquent toujours et que conséquemment, le droit de grève n'est actuellement pas couvert par la protection constitutionnelle. Toutefois, cette situation pourrait éventuellement changer et « on ne saurait exclure que cette éventualité se présente relativement au droit de grève »⁷⁸.

Pour le moment toutefois, à la lumière de l'arrêt *Fraser*, il est possible de prévoir que la Cour suprême envisage, comme angle d'analyse privilégié, la déférence judiciaire et ce, pour respecter les particularités inhérentes aux relations de travail fédérales ainsi que provinciales :

« ...les tribunaux doivent s'abstenir de constitutionnaliser un modèle législatif particulier de relations du travail. Différents modèles peuvent convenir dans différents contextes socio-économiques, et les tribunaux doivent se garder de définir constitutionnellement le cadre particulier appelé à régir l'ensemble des relations du travail au Canada pendant une période indéterminée. On ne doit pas empêcher le Parlement et les législatures provinciales de concevoir des régimes adaptés à des contextes socio-économiques donnés »⁷⁹.

D'ailleurs, une décision de la Cour d'appel de Saskatchewan⁸⁰, se penchant sur une loi visant à étendre la portée de l'interdiction de grève dans le secteur public, vient de jeter un éclairage nouveau sur la question. En effet, cassant la décision du tribunal de 1^{ère} instance⁸¹, le plus haut tribunal de la province impose le respect de la règle du précédent pour justifier un *statu quo* en matière de constitutionnalité du droit de grève :

« [46] This, in summary terms, is the jurisprudential background against which the s. 2(d) challenge to the Essential Services Act must be resolved. In my view, the relevant analysis ultimately both starts and ends with the

⁷⁷ Renvoi relatif à la *Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313, *SDGMR c. Saskatchewan*, [1987] 1 R.C.S. 460 et *AFPC c. Canada*, [1987] 1 R.C.S. 424

⁷⁸ R. GAGNON et LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS, préc., note 70, p. 616

⁷⁹ *Ontario (Procureur général) c. Fraser*, préc., note 75, par. 225

⁸⁰ *Saskatchewan c. Saskatchewan Federation of Labour*, C.A. (2013), 2013 SKCA 43

⁸¹ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, Q.B., (2012) SKQB 62

Labour Trilogy. In those cases, the Supreme Court expressly held, as the ratio decidendi of its decisions, that freedom of association does not comprehend the right to strike. This holding has never been overturned and, in cases like *Health Services* and *Fraser* which have shifted the approach to s. 2(d), the Court has taken care to indicate that it was not dealing with the right to strike. See: *Health Services* at para. 19; *Fraser* at para. 25. As a consequence, and on the face of things, the controlling Supreme Court precedents are still to the effect that the right to strike does not fall within the scope of s. 2(d) of the Charter » (nous soulignons)⁸².

Le statut fondamental du droit à la grève est donc toujours équivoque aux yeux des tribunaux canadiens, puisque dans le cas contraire, la Cour d'appel de la Saskatchewan aurait adopté une approche interventionniste considérant que : « la présence d'un enjeu fondamental fait toujours obstacle à l'abstentionnisme judiciaire »⁸³. Pourtant, sans se prononcer sur la question, le juge Richards privilégiant la déférence à la prise de position, le tribunal émet un *obiter dictum* qui semble tout de même rendre possible la reconnaissance du caractère fondamental du droit de grève :

[64] A statutorily-grounded view of the right to strike immediately collides with the fact that the Supreme Court has said s. 2(d) does not contemplate any particular sort of labour relations regime. But, at the same time and cutting in the other direction, it is important to note that, at para. 25 of *Health Services*, the Court rejected the idea that collective bargaining is a "modern right" created by legislation rather than a fundamental freedom. These cross currents create at least some measure of uncertainty about how the Court might approach the right to strike even if strike action is seen as a free-standing concept and not merely as an aspect of collective bargaining ⁸⁴ (nous soulignons).

Ainsi, la Cour d'appel de Saskatchewan laisse une porte ouverte à la reconnaissance du caractère fondamental du droit de grève. Seul le temps toutefois, et ultimement une

⁸² *Saskatchewan c. Saskatchewan Federation of Labour*, préc., note 80, par. 46

⁸³ Pierre VERGE, « Inclusion du droit de grève dans la liberté générale et constitutionnelle d'association : justification et effets », *Les cahiers de droit*, vol.50, n° 2, 2009, p. 280

⁸⁴ *Saskatchewan c. Saskatchewan Federation of Labour*, préc., note 80, par. 64

décision du plus haut tribunal au pays, qui a accepté d'entendre l'appel⁸⁵, saura répondre avec précision à la question du statut « post-*Fraser* » de la grève en lien avec les *Chartes*.

1.2. Fondements de la négociation collective au Québec

La négociation collective, telle qu'encadrée légalement aujourd'hui, est le résultat d'une évolution découlant, à la base, du modèle américain tel que mis en place par le *Wagner Act*⁸⁶. La transposition de ce modèle au Canada, bien que très ressemblante, ne s'est toutefois pas faite intégralement. Le Canada, et incidemment le Québec, ont su lui greffer des caractéristiques particulières. L'objet de cette section sera ainsi de déterminer les grands fondements à la base de la négociation collective telle qu'encadrée par le *Code du travail* du Québec.

Pour ce faire, il conviendra d'analyser successivement la liberté des parties dans la détermination du contenu de la convention collective (1.2.1.), le nécessaire rapport de force qu'une telle négociation suppose (1.2.2.) et finalement, la possible intervention d'un tiers à certains moments précis de cette dernière (1.2.3.).

1.2.1. La liberté des parties dans la détermination du contenu de la convention collective

La négociation collective québécoise privilégie la jouissance, par les parties, d'une grande autonomie dans la détermination du contenu de l'entente. Cette liberté contractuelle est ainsi considérée comme un des fondements de la négociation collective nord-américaine. (1.2.1.1.). Il ne s'agit toutefois pas d'une liberté absolue puisque le législateur s'assure de lui imposer certaines contraintes (1.2.1.2.).

⁸⁵ La demande d'autorisation d'appel de l'arrêt de la Cour d'appel de la Saskatchewan, numéro CACV2242, 2013 SKCA 43, datée du 26 avril 2013, est accueillie avec dépens selon l'issue de la cause.

⁸⁶ *National Labour Relations Act*, préc., note 76

1.2.1.1. La liberté contractuelle comme fondement de la négociation collective

« The basic assumption of our industrial relations system is the notion of freedom of contract between the union and the employer »⁸⁷. Cette affirmation de Paul C. Weiler illustre clairement l'importance de la liberté des parties dans notre régime nord-américain de négociation collective, ce dernier n'imposant que très peu de limites à ce que les parties peuvent inclure dans la convention collective. En ce sens, « les parties à la négociation collective sont vues comme formant une sorte d'assemblée législative, édictant des normes juridiques »⁸⁸. Celles-ci jouissent donc d'une très grande liberté dans la détermination du résultat final de la négociation, l'État privilégiant « le principe selon lequel les parties sont les mieux placées pour trouver les accommodements requis à leurs intérêts divergents »⁸⁹.

C'est d'ailleurs l'essence même de l'article 62 du *Code du travail*, lorsqu'il édicte que « la convention collective peut contenir toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi ». Cette dernière contrainte démontre que l'État ne délaisse pas totalement la supervision de la négociation collective, et qu'il ne s'agit ainsi pas d'un libéralisme contractuel absolu pour les parties. Certaines balises procédurales doivent être respectées et certains droits d'ordre public ne sauraient alors être écartés par le simple jeu de la négociation⁹⁰.

Cette grande autonomie des parties dans la détermination des conditions de travail rejoint d'ailleurs un autre des principaux objectifs du régime de négociation collective, soit « de permettre aux travailleurs de participer directement ou par l'intermédiaire de leurs représentants, à la détermination des conditions de leur emploi »⁹¹. Cette autonomie devient alors un « moyen de légitimer et de rendre plus acceptables les rapports de subordination propres aux relations entre employeurs et employés »⁹². L'État s'assure ainsi de permettre une réelle négociation collective en fixant les règles d'encadrement de cette

⁸⁷ Paul C. WEILER, *Reconcilable Differences*, Toronto, The Carswell Company Limited, 1980, p. 64

⁸⁸ M. COUTU, L. L. FONTAINE, G. MARCEAU et U. COIQUAUD, préc., note 18, p. 13

⁸⁹ *Rapport Martin-Bouchard*, préc., note 36, p. 12

⁹⁰ Lire à ce sujet: *Isidore Garon ltée c. Tremblay*, 2006 CSC 2 et *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada*, 2014 CSC 45

⁹¹ Harry D. WOODS, *Les relations du travail au Canada, Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail*, Bureau du Conseil privé, 1968, p. 106

⁹² *Id.*, p. 106

dernière et en agissant, par la suite, comme un observateur intéressé pouvant intervenir en cas de nécessité.

1.2.1.2. Contraintes légales encadrant la liberté des parties

Les contraintes légales imposées aux parties lors d'une négociation collective peuvent être divisées en deux grandes catégories : la reconnaissance de l'association de salariés accréditée (1.2.1.2.1.) ainsi que l'obligation, pour les parties, de négocier de bonne foi (1.2.1.2.2.).

1.2.1.2.1 La reconnaissance de l'association de salariés accréditée

Comme nous l'avons vu précédemment⁹³, la légalité d'un regroupement de travailleurs dans le but d'offrir un rapport de force adéquat face à un employeur n'a pas toujours été reconnue. Et même lorsque ces regroupements furent décriminalisés en 1872, et ce jusqu'en 1944, « les employeurs étaient libres, du moins aux yeux de la loi, de répondre ou non à la demande de négociation faite par un syndicat »⁹⁴. Actuellement loin d'être illégale, la négociation collective est même encouragée⁹⁵ par le législateur, qui fixe cependant comme condition d'accès au régime mis en place par le *Code du travail*, l'accréditation du regroupement de travailleurs. En ce sens, « l'accréditation est une condition *sine qua non* pour que le syndicat obtienne le statut d'agent négociateur »⁹⁶ au sens du *Code du travail* et qu'il puisse bénéficier des avantages de ce dernier. L'employeur, devant une association de salariés accréditée, n'a plus le choix de négocier.

Il y a donc actuellement deux réalités quant à la négociation collective au Québec. Celle des salariés ayant fait accréditer leur regroupement selon les mécanismes prévus au *Code du travail* et celle des travailleurs n'étant pas représentés par un syndicat accrédité.

⁹³ *Supra*, p. 6 et 7

⁹⁴ G. HEBERT, préc., note 11, p. 7

⁹⁵ *Code du travail*, art. 141 : L'employeur qui refuse ainsi de reconnaître la légitimité d'une association accréditée viole les règles prévues au *Code du travail* et s'expose à des sanctions juridiques.

⁹⁶ M. COUTU, L. L. FONTAINE, G. MARCEAU et U. COIQUAUD, préc., note 18, p. 237

Rien n'empêche ces derniers travailleurs de négocier collectivement avec un employeur, mais cette négociation ne sera pas soumise aux règles prévues au *Code du travail*. Il ne s'agira alors que de l'équivalent de multiples négociations individuelles regroupées dans une seule et même démarche. Il ne s'agit alors pas d'une négociation collective s'inscrivant dans le régime inspiré du *Wagner Act*.

L'accréditation d'un regroupement de travailleurs change complètement les règles du jeu de la négociation collective puisqu'elle confère un « statut juridique privilégié »⁹⁷ à l'association qui l'obtient. Cette dernière jouit alors du monopole de représentation syndicale des travailleurs. Ainsi, « en Amérique du Nord, sauf exceptions, notamment dans le secteur de la construction, l'exigence du monopole syndical est fermement établie »⁹⁸. Ce monopole de représentation concentre « un pouvoir économique, politique et juridique considérable entre les mains des organisations syndicales »⁹⁹.

L'accréditation est un préalable à l'acquisition de plusieurs droits importants prévus au *Code*, dont le droit d'envoyer un avis de négociation à l'employeur¹⁰⁰. D'ailleurs, « selon le *Code du travail*, l'accréditation ouvre nécessairement cette phase de négociation au Québec, car, faute d'envoi d'un tel avis, celui-ci est réputé avoir été reçu quatre-vingt-dix jours après la date de l'obtention de l'accréditation...»¹⁰¹. L'employeur doit reconnaître l'association de travailleurs qui a obtenu l'accréditation et négocier de bonne foi avec elle¹⁰², sous peine de sanctions pénales¹⁰³ ou d'interventions des tribunaux¹⁰⁴. De plus, seule l'association accréditée peut exercer le droit de grève prévu au *Code du travail*¹⁰⁵. L'accréditation de l'association de salariés est donc d'une importance telle¹⁰⁶, qu'on ne saurait traiter de la négociation collective sans l'aborder au préalable.

⁹⁷ P. VERGE, G. TRUDEAU et G. VALLÉE, préc., note 28, p. 99

⁹⁸ M. COUTU, L. L. FONTAINE, G. MARCEAU et U. COIQUAUD, préc., note 18, p. 238

⁹⁹ *Id.*, p. 20

¹⁰⁰ *Code du travail*, art. 52

¹⁰¹ P. VERGE, G. TRUDEAU et G. VALLÉE, préc., note 28, p. 126

¹⁰² *Code du travail*, art. 53 al.2

¹⁰³ *Id.*, art. 141

¹⁰⁴ *Id.*, art. 118 et 119

¹⁰⁵ *Id.*, art. 58

¹⁰⁶ Y a-t-il alors lieu de s'inquiéter du fait que certains auteurs dénoncent la difficulté qu'ont les travailleurs de certains secteurs à se syndiquer ? Lire à cet effet Judy FUDGE et Harry GLASBEEK, « The Legacy of PC 1003 » (1995) 3 *Canadian Labour and Employment Law Journal*, p. 359: « These boards developed certification and bargaining unit designation policies which, functionally, confined the scope of effective unionization to core

1.2.1.2.2. La négociation de bonne foi

La reconnaissance de l'autonomie des parties dans la détermination du contenu de la convention collective n'emporte pas pour autant un désintérêt complet de l'État, qui conserve un droit de regard sur le déroulement de la négociation collective. En effet, *le Code du travail* prescrit que celle-ci doit se dérouler avec « diligence et bonne foi »¹⁰⁷. La mauvaise foi aurait nécessairement un impact négatif puisqu'elle « éveille la méfiance de l'autre partie et diminue les chances d'une entente réelle¹⁰⁸ ».

Il n'est pas pertinent, dans le cadre du présent travail, de décrire toutes les manifestations potentielles de mauvaise foi¹⁰⁹, celle-ci devant plutôt être analysée au cas par cas. En ce sens, il n'est pas « dans l'intérêt des relations du travail au Canada d'enfermer la négociation de bonne foi dans un contenant juridique étroit »¹¹⁰. Toutefois, il est acquis que cette obligation de bonne foi ne peut être entendue comme étant une obligation de résultat, « c'est-à-dire d'en arriver nécessairement à conclure une convention collective »¹¹¹. Ainsi, on ne saurait « concevoir qu'un tel devoir puisse aller juridiquement au-delà d'une obligation de se rencontrer pour un échange de positions »¹¹². Il s'agit plutôt d'analyser le comportement des parties lors de la négociation collective et de se demander si celles-ci ont réellement cherché « honnêtement à trouver un compromis »¹¹³.

Aux États-Unis, la méthode de négociation désignée comme le *boulwarism* a été jugée contraire à la bonne foi. Pourtant, celle qui est également qualifiée de méthode de l'offre unique se voulait une réponse aux critiques faites au sujet de la lenteur et du coût associés à la méthode traditionnelle. Elle découle initialement d'une stratégie de négociation utilisée par Lemuel R. Boulware, vice-président de la compagnie General Electric, lors d'une négociation collective s'étant déroulée en 1947. Essentiellement, ce dernier voulut éviter de

industries, such as the mass production ones and the resource-extraction, construction and transportation sectors».

¹⁰⁷ *Code du travail*, art. 53 al.2

¹⁰⁸ H.D. WOODS, préc., note 91, p. 179

¹⁰⁹ Pour des exemples de ce qui fut reconnu comme étant de la mauvaise foi par la Commission des relations du travail, lire M. COUTU, L. L. FONTAINE, G. MARCEAU et U. COIQUAUD, préc., note 18, p. 560 à 569

¹¹⁰ H.D. WOODS, préc., note 91, p. 180

¹¹¹ P. VERGE, G. TRUDEAU et G. VALLÉE, préc., note 28, p. 142

¹¹² H.D. WOODS, préc., note 90, p. 180

¹¹³ *Royal Oak Mines inc. c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1. R.C.S. 369, par. 41 (j.Cory)

soumettre une proposition inutilement trop faible, au goût de l'association, dans le seul but de donner l'impression de réellement négocier. C'est ainsi qu'il soumit immédiatement une offre unique et finale à la partie syndicale. Cette offre, dans une perspective patronale, reflétait alors la réelle position de l'employeur. Ce dernier espérait ainsi éviter « des mois de discussions inutiles et, souvent, de mutuelle hypocrisie »¹¹⁴.

Sur le plan théorique, et considérant qu'un employeur évaluerait effectivement, de façon objective, toutes les concessions possibles, ce modèle en est un de pure efficacité. Pourtant, celui-ci est contesté au profit d'un système encourageant le *bluff*:

« Si l'on considère que les décisions condamnent vraiment le système de l'offre unique, il faudrait en déduire que le facteur temps constitue un élément capital : il ne serait pas permis de faire une offre raisonnable et définitive au début des négociations ; dans une négociation, il y a toujours, à quelque moment, une offre globale et finale à laquelle l'autre partie se rallie : autrement il n'y aurait jamais d'entente.

Ce qui paraît le plus sérieux – et peut-être le plus inquiétant – est qu'une telle interprétation impose le bluff dans les positions initiales comme une condition nécessaire pour négocier de bonne foi. Si les parties doivent faire des concessions pour obéir à la loi, elles doivent, par le fait même, gonfler leurs demandes et diminuer leurs contrepropositions ; sinon elles seront accusées de négocier de mauvaise foi »¹¹⁵ (nous soulignons).

Le *National Labour Relations Board*, l'équivalent américain de la Commission québécoise des relations du travail, a refusé d'accorder une légitimité à une telle démarche de négociation¹¹⁶. On peut pareillement douter de la viabilité d'un tel modèle de négociation collective au Québec, malgré le gain d'efficacité lié à une telle approche, étant donné l'obligation pour « chaque partie à formuler des propositions et des contre-propositions rationnelles et à les justifier, tout comme elle le doit de ses rejets des positions de l'interlocuteur »¹¹⁷.

¹¹⁴ G. HEBERT, préc., note 11, p. 711

¹¹⁵ *Id.*, p. 711

¹¹⁶ *General Electric Co. v. International Union of Electrical, Radio and Machine Workers*, 150 NLRB No. 36, 16 décembre 1964.

¹¹⁷ P. VERGE, G. TRUDEAU et G. VALLÉE, préc., note 28, p. 142

1.2.2. Le rapport de force

Le rapport de force est un élément clé du processus de négociation collective et a par conséquent un impact notable sur le résultat de cette dernière. Ainsi, « aussi paradoxal que cela puisse paraître, la négociation collective a pour but de régler le conflit par le conflit ou, du moins, par la menace du conflit »¹¹⁸. Cette expression évoque bien le contexte d'affrontement qui définit la négociation collective en Amérique du Nord. D'ailleurs, « la négociation ne constitue qu'une lutte entre deux adversaires dont l'issue ne dépend que du pouvoir de chacun »¹¹⁹. Il n'y aurait ainsi jamais de grève ou de lock-out sans erreur des parties, dans l'appréciation de leur réel rapport de force, et conséquemment, « à moins d'une telle erreur, les parties négocieraient jusqu'à l'entente qui correspondrait à leurs pouvoirs respectifs »¹²⁰.

Pour comprendre en quoi consiste le rapport de force, il faut se rapporter à la définition classique élaborée par Chamberlain et Kuhn, selon laquelle la détention du pouvoir est liée à l'analyse du coût de l'accord en opposition au coût du désaccord (*costs of agreement and disagreement*). Le pouvoir de négociation peut alors être défini comme suit :

« ...the ability to secure another's agreement on ones's own terms. A union's bargaining power at any point of time is, for example, management's willingness to agree to the union's terms. Management's willingness, in turn, depends upon the costs of disagreeing with the union terms relative to the costs of agreeing to them»¹²¹.

Le coût associé à une entente doit ainsi être analysé à la lumière de celui associé à la mésentente. C'est cette analyse qui saura déterminer qui, parmi les parties à la négociation, possède le rapport de force le plus important pour imposer ses conditions.

Pour illustrer l'importance fondamentale du rapport de force dans la négociation collective, il conviendra plus précisément d'aborder le concept d'opposition qui en est au centre même (1.2.2.1.). Le rôle essentiel de la grève et du lock-out (1.2.2.2.), la libre

¹¹⁸ H.D. WOODS, préc., note 91, p. 132

¹¹⁹ G. HEBERT, préc., note 11, p. 698

¹²⁰ *Id.*, p. 876

¹²¹ Neil W. CHAMBERLAIN et James W. KUHN, *Collective Bargaining*, 3^e éd., New York, McGraw-Hill Book Company, 1986, p. 176

concurrence (1.2.2.3.) ainsi que d'autres facteurs influençant le rapport de force (1.2.2.4.) seront ensuite étudiés dans l'ordre. Finalement, sera abordée la question de la détermination d'une zone de contrat découlant de la prise de conscience des parties de leur réel rapport de force (1.2.2.5.).

1.2.2.1. La négociation collective : un régime d'opposition

Le domaine des relations de travail en est un « fondé sur une irréductible opposition d'intérêts »¹²². Comme l'affirme Gérard Hébert, le « régime d'opposition (*adversary system*) a toujours été considéré comme une des caractéristiques fondamentales du système nord-américain des relations du travail »¹²³. La législation canadienne n'envisage toutefois qu'un affrontement de type économique : « the thrust of Canadian law is to confine the use of the strike weapon to the negotiation of new contract terms, to economic interest disputes »¹²⁴. La confrontation sociale et la contestation de l'ordre social établi ne s'inscrivent pas dans le cadre du régime mis en place par le *Code du travail*.

Mais ce régime d'opposition n'est pas tout blanc ou tout noir, la négociation collective nord-américaine étant plutôt un « antagonisme coopératif »¹²⁵ dans la mesure où « antagonisme et coopération ne sont jamais entièrement absents dans les relations entre les parties, l'une ou l'autre pouvant tantôt dominer, tantôt s'estomper »¹²⁶. Il ne s'agit donc pas d'un affrontement entier entre les parties, qui doivent nécessairement être conscientes qu'une divergence d'intérêts totale ne mènerait jamais à une entente :

« sans une telle convergence minimale, aucune entente ne serait possible. Ce double aspect, bien que toujours présent, se manifeste différemment selon les circonstances ; ainsi le conflit sera plus évident à certaines périodes et dans certaines industries. Dans chaque négociation, on retrouve des éléments de conflit à certains moments de crise, alors que la convergence des intérêts forcera finalement à un règlement »¹²⁷.

¹²² M. COUTU, L. L. FONTAINE, G. MARCEAU et U. COIQUAUD, préc., note 18, p. 4

¹²³ G. HEBERT, préc., note 11, p. 9

¹²⁴ P. C. WEILER, préc., note 87, p. 60

¹²⁵ H.D. WOODS, préc., note 91, p. 184

¹²⁶ *Id.*, p. 184

¹²⁷ G. HEBERT, préc., note 11, p. 9. Lire également : J. BOIVIN et M. GRANT, préc., note 6, p. 311

Certes, le modèle traditionnel de la négociation collective implique fondamentalement une forme d'opposition, mais il implique nécessairement aussi un certain niveau d'intérêts communs. Sans ces derniers, la négociation deviendrait somme toute inutile.

1.2.2.2. Rôle essentiel de la grève et du lock-out

Élément essentiel du rapport de force propre à la négociation collective, c'est la menace par les travailleurs de recourir à la grève, ou corollairement par l'employeur de déclencher un lock-out, qui incitera les parties à en arriver à une entente.

La grève représente une « cessation concertée de travail par un groupe de salariés »¹²⁸. Qualifiée par certains d' « arme économique »¹²⁹, elle joue le rôle d'un catalyseur très puissant pour amener les parties à conclure une entente. En effet, son principal impact est que de façon générale, « both sides are hurt economically¹³⁰ », l'employeur perdant une partie des revenus d'entreprise lorsque celle-ci ne peut plus fonctionner à plein régime et les travailleurs, perdant le salaire qu'ils auraient normalement tiré d'une prestation de travail :

« As I explained earlier, the harm which that action inflicts on *both* sides is a powerful prod to alter intransigent bargaining positions, to move towards a compromise settlement. Even more important, the painful prospect of such a work stoppage (especially after it has once been experienced) is ordinarily sufficient to remind the negotiators on either side that it may be less painful to voluntarily agree at a figure closer to the other's terms »¹³¹.

Survenant dans ce qui peut être qualifiée de phase de crise, cette appréhension d'une grève potentielle, et donc d'une date butoir, joue un rôle clé dans le processus de négociation collective. Il peut, bien entendu, survenir une entente négociée sans nécessairement passer par cette phase, mais une telle situation est plutôt rare :

¹²⁸ *Code du travail*, art. 1 g)

¹²⁹ G. HEBERT, préc., note 11, p. 870. Lire également : P. VERGE, préc., note 83, p. 281-283.

¹³⁰ P. C. WEILER, préc., note 87, p. 66.

¹³¹ *Id.*, p. 218

« Il est rare, cependant, que l'on tombe d'accord sans passer par un certain moment de crise, plus ou moins grave selon les circonstances. Il faut presque toujours une sorte de catalyseur qui force les parties à faire les concessions requises pour s'entendre. Ce catalyseur est habituellement la date limite après laquelle les travailleurs refuseraient vraisemblablement de demeurer au travail s'il n'y avait pas d'entente. On appelle parfois ce moment le délai limite (*dead-line*) »¹³² (nous soulignons).

L'effet de catalyse que provoque la menace de grève n'est toutefois pas le même en toutes circonstances. La crainte, pour l'employeur, de voir les travailleurs mettre leur menace à exécution sera ainsi variable en fonction des contextes économiques et psychosociaux rencontrés. En période de prospérité, le nombre de grèves a tendance à augmenter puisque les travailleurs auront espoir qu'un arrêt de travail ait un plus gros impact auprès de l'employeur dont le carnet de commandes est présumé rempli. Dans le même ordre d'idées, un chômage élevé permet à l'employeur de croire que les employés auront plus de difficultés à se replacer sur le marché du travail en cas de grève qui s'étire. L'employeur fait aussi face à une demande moins vigoureuse de son produit, ce qui se traduit par des inventaires plus lourds, et ainsi d'un coût de la grève moins élevé. Il craindra ainsi moins cette dernière.

L'historique des relations de travail peut également jouer sur l'effet catalyseur de la grève. Un employeur, chez qui il n'y a jamais eu d'arrêt de travail auparavant, voudra sans doute éviter qu'une menace de grève soit mise à exécution, s'il tient compte du fait « qu'une grève en amène d'autres presque fatalement »¹³³. Il craindra alors particulièrement cette première grève pointant à l'horizon pour éviter d'embarquer dans cet engrenage. De la même façon, un employeur ayant déjà subi une grève traumatisante dans son organisation, cherchera fort probablement à tout faire pour éviter à nouveau une telle occurrence. D'autres contextes sociaux affecteront l'impact éventuel de la grève, citons par exemple le contexte politique et le rôle de l'entreprise au sein de la communauté.

La grève, malgré les craintes qu'elle suscite relativement à son impact négatif sur le plan économique, « peut fort bien être une façon plus saine et moins coûteuse de résoudre les

¹³² G. HEBERT, préc., note 11, p. 711-712. Cette idée d'effet de catalyse est également reprise dans : H.D.WOODS, préc., note 17, p. 201.

¹³³ G. HEBERT, préc., note 11, p. 877

différents patronaux-syndicaux que tout autre moyen »¹³⁴. L'acceptation sociale de cette dernière au Canada a, par ailleurs, été explicitée par la Cour suprême en 2002 :

« Les conflits de travail peuvent toucher des secteurs importants de l'économie et avoir des répercussions sur des villes, des régions et, parfois, sur le pays tout entier. Il peut en résulter des coûts importants pour les parties et le public. Néanmoins, notre société en est venue à reconnaître que ces coûts sont justifiés eu égard à l'objectif supérieur de la résolution des conflits de travail et du maintien de la paix économique et sociale. Désormais, elle accepte aussi que l'exercice de pressions économiques, dans les limites autorisées par la loi, et l'infliction d'un préjudice économique lors d'un conflit de travail représentent [sic] le prix d'un système qui encourage les parties à résoudre leurs différends d'une manière acceptable pour chacune d'elles »¹³⁵ (nous soulignons).

Certains auteurs appuient d'ailleurs cette interprétation du plus haut tribunal du pays en évoquant du même coup son caractère fondamental : « le droit des rapports collectifs du travail, ce qui en représente une caractéristique fondamentale, admet le conflit social et l'exercice de la contrainte économique par l'une ou l'autre des parties »¹³⁶. Il est ainsi impossible de nier le rôle fondamental de la grève dans un système de négociation collective, et ce malgré le fait que depuis le début des années 1980, « l'activité de grève régresse inexorablement au Canada comme aux États-Unis »¹³⁷.

L'acquisition du droit de grève est toutefois limitée à des situations bien précises et ce dernier ne saurait être ainsi utilisé alors qu'une convention collective est en vigueur¹³⁸. Dans ce dernier cas, « l'arbitrage obligatoire des conflits d'interprétation de la convention ou des conflits de droit a été substitué à la guerre économique ouverte en cours de convention collective »¹³⁹. Dans ce sens, la grève a clairement été mise au service de la négociation collective des conditions de travail par le législateur.

Certains affirmaient déjà, en 1980, que la législation canadienne avait atteint le plus haut niveau de contrainte possible dans sa limitation du droit de grève : « so we have gone

¹³⁴ H.D. WOODS, préc., note 91, p. 132

¹³⁵ *S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd.*, 2002 CSC 8, par. 25

¹³⁶ M. COUTU, L. L. FONTAINE, G. MARCEAU et U. COIQUAUD, préc., note 18, p. 239

¹³⁷ G. TRUDEAU, préc., note 21, p. 48

¹³⁸ *Code du travail*, art. 107

¹³⁹ H.D. WOODS, préc., note 91, p. 133

about as far as we can go in legally regulating strike action in Canada »¹⁴⁰. L'histoire récente prouve toutefois que de possibles interventions gouvernementales pour limiter encore davantage le droit de grève ne semblent pas écartées¹⁴¹.

Quant au lock-out, il est à l'employeur ce que la grève est aux travailleurs. Son droit d'utilisation est d'ailleurs acquis en même temps que le droit à la grève¹⁴². Il implique également une cessation des activités de l'entreprise, mais à l'initiative de l'employeur. En ce sens, il joue également un rôle de catalyseur forçant les travailleurs à accepter les propositions patronales. Toutefois, son impact n'est pas toujours le même que la grève puisque « pour l'employeur la sanction économique équivalente à la grève n'est que rarement le lock-out ; c'est plutôt sa capacité de faire face à la grève »¹⁴³.

1.2.2.3. La libre concurrence

Malgré une forte syndicalisation des employés du secteur public de nos jours, les bases du système de négociation collective actuel ont été pensées et se sont développées « en regard du secteur privé de l'économie¹⁴⁴ ». Comme mentionné précédemment¹⁴⁵, les employés directs de l'État n'avaient pas droit aux avantages du *Code du travail* dans sa forme initiale.

Ce qui caractérise le secteur privé du travail est la libre concurrence, au niveau des biens et services, qui permet à un employeur d'aspirer à s'approprier les parts de marché d'un compétiteur, mais en contrepartie, à craindre qu'on lui joue le même tour. En ce sens, « les parties doivent accepter le jeu du marché et les principales conséquences qui en découlent »¹⁴⁶.

La prise en compte de cette libre concurrence permet de pondérer les demandes des parties à la négociation. Une demande syndicale trop gourmande à laquelle l'employeur ne

¹⁴⁰ P. C. WEILER, préc., note 87, p. 69

¹⁴¹ Lire entre autres : *Projet Mammouth, Le retrait du droit de grève est «juste et raisonnable», croit Tony Clement*, Le Devoir, Édition du 24 octobre 2013, p. A2

¹⁴² *Code du travail*, art. 109

¹⁴³ H.D. WOODS, préc., note 91, p. 193

¹⁴⁴ *Rapport Martin-Bouchard*, préc., note 36, p. 12

¹⁴⁵ *Supra*, p. 15

¹⁴⁶ G. HEBERT, préc., note 11, p. 8

peut objectivement donner suite à peu de chances d'être réellement soumise par l'association de salariés. En effet, les demandes syndicales ne doivent pas avoir comme effet de rendre l'entreprise incapable de se démarquer de ses concurrents, sans quoi elle fermera ses portes ce qui, du même coup, mettrait ses salariés au chômage. Cette prise de conscience de la concurrence du marché vient donc tempérer les demandes syndicales.

Également, la reconnaissance de la libre concurrence impose aux acteurs de négocier dans une perspective de mondialisation des rapports économiques, phénomène contemporain ne pouvant être ignoré par les parties¹⁴⁷. Cette « intensification de l'intégration économique »¹⁴⁸ vient amplifier cette modération nécessaire de l'association de salariés dans la détermination de ses demandes lors d'une négociation collective. En ce sens, le phénomène de mondialisation vient affaiblir certaines stratégies syndicales « where capital has ways to escape regulated and/or unionized labour markets by shifting business or costs to low-wage, uncovered, and non-union labour markets at home or over-seas »¹⁴⁹.

Mais cette libre concurrence ne joue pas uniquement contre les salariés et peut mettre de la pression aussi sur l'employeur. Non seulement les salariés compétents d'une entreprise pourront être tentés d'aller travailler pour le compte d'un compétiteur offrant de meilleures conditions de travail, mais de plus, un employeur craindra les effets négatifs sur la clientèle suite à un éventuel arrêt de travail. En effet, en contexte de libre concurrence, un consommateur ne pouvant plus s'approvisionner chez l'employeur, conséquence d'un arrêt de travail des salariés, changera possiblement d'allégeance consommatrice pour continuer à subvenir à ses besoins, et rien n'assure qu'il reviendra ensuite à ses anciennes habitudes de consommation. Cette perte potentielle de clientèle voudra être évitée par l'employeur qui sera ainsi conduit à considérer d'un meilleur œil les demandes syndicales.

¹⁴⁷ Lire à ce sujet : P. VERGE, G. TRUDEAU et G. VALLÉE, préc., note 28, p. 421 à 423

¹⁴⁸ M. COUTU, L. L. FONTAINE, G. MARCEAU et U. COIQUAUD, préc., note 18, p. 15

¹⁴⁹ Karl KLARE, « The Horizons of Transformative Labour and Employment Law », dans Joanne CONAGHAN (dir.), *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, Oxford, Oxford University Press, 2002, p. 7

1.2.2.4. Autres aspects influençant le rapport de force

Plusieurs autres facteurs peuvent également faire varier le degré de pouvoir de négociation. Deux grandes catégories de facteurs d'influence peuvent ainsi être évoquées, soit celle des facteurs sociodémographiques et celle des caractéristiques organisationnelles de l'employeur et de l'association.

La première catégorie de facteurs d'influence du pouvoir de négociation réfère au contexte sociodémographique. Le portrait démographique actuel des travailleurs québécois est de plus en plus diversifié, que ce soit par une plus grande présence féminine ou encore de minorités ethniques et religieuses sur le marché du travail. Cette diversité fait nécessairement perdre un peu de pouvoir à l'association négociatrice, considérant la possible divergence d'opinions et de préférences au sein des travailleurs :

« Diverse socio-demographic characteristics may be associated with disparate personal preferences and, therefore, bargaining preferences, amongst the membership. In addition, the membership may be divided in its views on whether or not a particular issue is sufficiently important to warrant a strike if the bargaining objective is not achieved during negotiations. Consequently, union leadership must often account for diverse preferences amongst its membership when formulating bargaining objectives and when assessing the extent of membership support for engaging in a strike to achieve certain bargaining outcomes (nous soulignons)»¹⁵⁰.

Considérant que dans une structure syndicale le pouvoir décisionnel provient de la base, contrairement à la structure patronale dans laquelle les décisions proviennent du sommet hiérarchique, et que « le caractère démocratique des organisations syndicales rend la participation de tous les intéressés plus évidente »¹⁵¹, cette diversité de plus en plus observable dans les milieux de travail pourrait avoir un impact non-négligeable sur le pouvoir réel exercé par les syndicats.

Les caractéristiques organisationnelles de l'employeur et de l'association peuvent également avoir un impact sur le rapport de force lors d'une négociation. En effet, la

¹⁵⁰ Richard P. CHAYKOWSKI, préc., note 13, p. 251

¹⁵¹ G.HÉBERT, préc., note 11, p. 613

capacité de l'employeur à faire des réserves du produit commercialisé lorsqu'il appréhende l'occurrence d'une grève, lui permettra de conserver un certain pouvoir de négociation. Dans le cas contraire, ce dernier diminuerait fortement alors que la grève paralyserait les activités commerciales souhaitées. Dans le même sens, la capacité, pour l'association de travailleurs, de se munir d'un fonds de grève important en prévoyance de cette dernière, lui permettrait d'augmenter son réel pouvoir de négociation¹⁵².

La nature de la technologie de production a également un impact sur le jeu de pouvoir. Par exemple, une entreprise pouvant offrir des services via internet pourra utiliser à son avantage cette technologie en contournant ainsi certaines contraintes légales liées à l'interdiction de l'utilisation de travailleurs de remplacement dans un établissement physique donné¹⁵³. Les caractéristiques organisationnelles de l'association de travailleurs pourront également ajouter du poids à son pouvoir de négociation, une influence politique ainsi qu'un budget d'opérations important lui facilitant ainsi certainement la tâche. Finalement, il ne faut pas sous-estimer le rôle de la confiance des travailleurs envers leurs officiers syndicaux. Lorsque des dissensions existent au sein même d'une association de travailleurs, il est évident que l'employeur craindra moins leur solidarité et que le pouvoir de négociation de cette dernière en ressentira des effets négatifs.

1.2.2.5. La détermination d'une zone de contrat

Lorsque les parties prennent conscience de leur réel rapport de force, elles peuvent alors dégager une zone de contrat pour les négociations à venir. Que les parties procèdent en avançant clause par clause ou encore d'une façon plus globale, l'objectif est de définir une zone de manœuvre dans laquelle les parties peuvent travailler dans le but d'en arriver à une entente. Sans zone de contrat, il n'y aura pas d'entente et les négociations culmineront alors vers l'impasse :

¹⁵² Au sujet de la grogne des syndicats à l'égard du projet de loi C-377 du gouvernement conservateur visant à contraindre la divulgation du contenu du fonds de grève, lire: *Les syndicats en mode contre-attaque – Les centrales québécoises promettent de lutter contre le gouvernement Harper*, Le Devoir, 11 et 12 janvier 2014, p. B2

¹⁵³ Lire à ce sujet : *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450 c. Journal de Québec*, D.T.E. 2011T-612 (C.A.)

« Most negotiations involve attempts to resolve numerous complex issues, many of which are typically interrelated. One of the most fundamental concerns is, therefore, whether there even exists a potential basis for agreement. That is, do the *positions* of the parties create a common ground, or are the minimum positions of each party too far apart to permit any common ground? Further, can the parties change their positions on one issue (e.g., wages) during the negotiating process in reaction to changes in positions that occur regarding another issue (e.g., pension benefits)? In practice, it is this type of flexibility and process of trade-offs across outcomes that makes an agreement possible. Defining a « potential zone of agreement » provides a theoretical basis for understanding why an agreement may, or may not, occur »¹⁵⁴(nous soulignons).

La détermination de la zone de contrat n'est pas toujours chose simple. En effet, on parlera d'une zone de contrat potentielle uniquement si le minimum acceptable par une partie est moins élevé que le maximum acceptable par l'autre. Si, à première vue, ce principe se comprend facilement, il convient de préciser que cette zone de contrat, en pratique, n'est définie que par les préférences réelles des parties. Les parties, jouant une partie de poker, n'ont pas tendance à dévoiler spontanément, d'entrée de jeu, ces dernières, d'où la complexité du processus :

«La clef du processus de négociation se trouve dans les préférences réelles (*sticking point*) de chaque partie. Théoriquement, il s'agit du point qu'une partie ne dépassera pas, à aucun prix, jusqu'à l'arrêt de travail inclusivement. Ces préférences réelles sont jalousement gardées secrètes. Un des objectifs principaux de l'exercice consiste à deviner la position réelle de l'autre partie derrière la déclaration formulée officiellement au départ. L'écart considérable du début – entre la première demande syndicale et la première offre patronale – représente la zone d'indétermination entre les deux positions initiales»¹⁵⁵ (nous soulignons).

La difficulté qu'ont les parties à connaître les préférences réelles de l'autre découle du jeu de bluff intrinsèquement associé au système de négociation nord-américain¹⁵⁶. La négociation est ainsi un jeu de donnant-donnant, qui invite les parties à formuler des demandes initiales inacceptables dans l'espoir d'obtenir un résultat manifestement plus

¹⁵⁴ Richard P. CHAYKOWSKI, préc., note 13, p. 254

¹⁵⁵ G. HEBERT, préc., note 11, p. 711

¹⁵⁶ *Supra*, p. 23

bas. Il s'agit là d'un réflexe de protection, nuisant certainement à la détermination de la zone de contrat, qui pousse à se demander « s'il ne vaudrait pas mieux formuler des offres et des demandes plus réalistes et rechercher une solution «objective» »¹⁵⁷ pour rendre la négociation collective plus efficace.

1.2.3. L'intervention possible d'un tiers

« The freedom to agree logically entails the right to disagree, to fail to reach an acceptable compromise. Most of the time good faith negotiation does produce a settlement at the bargaining table, often without a great deal of trouble. But often it does not... »¹⁵⁸. Comme ce passage l'indique, la bonne foi permet généralement aux parties d'en arriver à une entente, mais il demeure toujours possible que la négociation n'aboutisse pas facilement à la conclusion d'une convention collective. Dans cette situation, « si la négociation directe entre les parties n'aboutit pas à la signature d'une convention collective, on dit qu'il y a conflit. Les parties étaient déjà en conflit d'intérêts ; celui-ci devient plus évident »¹⁵⁹.

Approche typiquement canadienne, l'État se permet alors d'intervenir « directement dans les négociations collectives et les conflits ouvriers, en suggérant ou en imposant des mécanismes de conciliation et d'arbitrage dont les décisions ou recommandations sont tantôt volontaires, tantôt obligatoires »¹⁶⁰. Pour mieux comprendre ces mécanismes, il sera question, dans l'ordre, de la conciliation et la médiation (1.2.3.1.) ainsi que de l'arbitrage (1.2.3.2.).

¹⁵⁷ G. HEBERT, préc., note 11, p. 10. Pour un portrait général des règles d'éthique en négociation collective, lire: Josée LAPOINTE, Claudette ROSS et Ginette LEGAULT, « L'éthique en négociation collective : la perception de conseillères et conseillers syndicaux québécois », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol.58, n°2, 2003, p. 177-201

¹⁵⁸ P. C. WEILER, préc., note 87, p. 64

¹⁵⁹ G. HEBERT, préc., note 11, p. 784

¹⁶⁰ G. TRUDEAU, préc., note 21, p. 15

1.2.3.1. La conciliation et la médiation

Habituellement utilisés indifféremment l'un de l'autre, il semble bien, d'un point de vue québécois, « qu'aucune caractéristique conceptuelle ne permette de distinguer la conciliation de la médiation, du moins dans l'encadrement juridique applicable au domaine du travail salarié »¹⁶¹. Ces deux termes désignent ainsi essentiellement la même fonction, c'est-à-dire qu'un tiers tente, lorsque les parties sentent qu'elles ne trouveront pas une solution à elles seules, de les guider vers une solution négociée. Le conciliateur ou le médiateur agit donc comme une personne-ressource, c'est-à-dire un guide, crédible aux yeux des parties, ayant la capacité d'intégrer une voix neutre aux discussions déjà entamées. Ce tiers offre ainsi aux parties « la possibilité de rétablir ou de découvrir un canal de communication pouvant les ramener dans un processus de négociation raisonnée, et les conduire à la résolution de leur différend »¹⁶². Le conciliateur peut alors devenir le catalyseur, souvent essentiel, du modèle traditionnel de négociation collective¹⁶³. La médiation occupe d'ailleurs « une place reconnue dans le règlement des différends de diverses natures parce qu'elle facilite ou permet, notamment, l'accès à des champs d'intervention que les parties intéressées, laissées à elles-mêmes, pourraient avoir de la difficulté à pénétrer en vue de parvenir à un règlement satisfaisant »¹⁶⁴.

Malgré l'évidente ressemblance qui les caractérise, il semble qu'une distinction peut tout de même être faite entre les deux rôles, soit au niveau du moment précis de leur intervention : « la tendance actuelle semble définir la conciliation comme la première intervention, volontaire ou obligatoire, dans le processus qui conduit au droit de faire la grève ; on réserve alors le terme médiateur à la tierce personne que les parties choisissent librement ou qui intervient d'une manière exceptionnelle vers la fin d'un conflit majeur »¹⁶⁵.

¹⁶¹ Diane VEILLEUX et Gilles TRUDEAU, « La résolution à l'amiable des conflits et litige du travail au Québec : de la tradition vers de nouvelles directions », (2010-2011) 1 *Revue d'arbitrage et de médiation/Journal of Arbitration and Mediation*, n° 1, p. 49

¹⁶² *Id.*, p. 66

¹⁶³ *Supra*, p. 26-27

¹⁶⁴ Diane VEILLEUX et Gilles TRUDEAU, « Les maîtres du jeu dans la médiation institutionnelle des différends du travail au Québec », (2011-2012) 2 *Revue d'arbitrage et de médiation/Journal of Arbitration and Mediation*, n° 1, p. 91

¹⁶⁵ G. HEBERT, préc., note 11, p. 787

Cette distinction, de nature théorique, ne change rien au fait qu'au final, ce tiers n'aura pas l'autorité de trancher la question et d'imposer sa décision.

1.2.3.2. L'arbitrage

Lorsque la conciliation ou, selon le cas, la médiation, n'a pas suffi à « remettre les parties en contrôle de leur propre négociation¹⁶⁶ », ces dernières peuvent recourir aux services d'un arbitre. Celui-ci agit comme un juge qui tranche le débat. Ainsi, « à partir de critères qu'on espère objectifs – plus difficiles à établir dans le cas d'un conflit d'intérêts que dans un conflit de droit – il doit rendre une décision »¹⁶⁷. Son rôle peut sembler beaucoup plus inquiétant que celui du médiateur, ou du conciliateur, aux yeux des parties. En effet, rien n'empêche l'arbitre de formuler des recommandations aux parties, mais advenant une faible réceptivité de ces dernières, il saurait, au final, tout de même les imposer. Par cette capacité de coercition, l'arbitre crée un contexte d'incertitude pour les parties, contexte beaucoup moins confortable, à première vue, que lors de l'intervention d'un tiers qui ne peut que suggérer. Traditionnellement, dans l'élaboration de la décision à rendre, l'arbitre a toutefois tendance à couper la poire en deux, c'est-à-dire à tenter de plaire aux deux parties concernées :

« ...arbitrators rarely if ever stray outside the parameters of the last bargaining position of each side. That would be considered bad form, unsound industrial relations, and professional hara-kiri for the arbitrator himself. Even if the process is not as crude as simply «splitting the difference», the arbitrator is certainly looking for some sensible compromise between two positions which, one can be sure, will be presented to him with equal vehemence¹⁶⁸ ».

Le niveau d'inconfort des parties à l'idée de se voir imposer une décision arbitrale s'en trouve ainsi réduit, et cette tendance de l'arbitre à plaire aux deux parties peut même

¹⁶⁶ D.VEILLEUX et G.TRUDEAU, préc., note 161, p. 66

¹⁶⁷ G. HEBERT, préc., note 11, p. 787

¹⁶⁸ P. C. WEILER, préc., note 87, p. 230

inciter ces dernières à diminuer leurs efforts visant à conclure une entente. Il sera question de ce phénomène, désigné par l'expression *chilling effect*, plus loin dans cette étude¹⁶⁹.

1.3. Caractéristiques particulières de la négociation collective impliquant les pompiers municipaux du Québec

En vertu du *Code du travail*, les pompiers municipaux peuvent recourir au régime général de la négociation collective, mais sans pouvoir légalement faire la grève. De plus, la négociation collective entre les pompiers municipaux et leur employeur possède d'autres caractéristiques particulières qui peuvent en affecter l'efficacité.

Pour bien saisir le particularisme de la négociation collective impliquant des pompiers municipaux, il convient d'abord d'analyser quelques questions particulières liées à leur négociation collective (1.3.1.). Il sera ensuite possible de comprendre en quoi le remplacement du droit de grève par l'arbitrage obligatoire peut créer un phénomène de stagnation des négociations désigné par l'expression anglophone *chilling effect* (1.3.2.).

1.3.1. Questions particulières liées à la négociation collective impliquant des pompiers municipaux

La négociation collective impliquant des pompiers municipaux, bien qu'encadrée par le régime général prévu au *Code du travail*, répond à quelques caractéristiques particulières qui peuvent en affecter l'efficacité. Pour bien comprendre de quelle manière celle-ci peut être affectée, il sera successivement question de l'absence du droit de grève et de lock-out (1.3.1.1.), de l'absence d'un contexte de libre concurrence (1.3.1.2.) ainsi que de la difficile identification des intérêts de l'employeur (1.3.1.3.).

¹⁶⁹ *Infra*, p. 42-44

1.3.1.1. L'absence du droit de grève et de lock-out

Comme illustré précédemment¹⁷⁰, le rôle de la grève et du lock-out dans la négociation collective peut être qualifié d'essentiel. Il est par ailleurs objectivement justifié que la grève soit interdite ou balisée dans certains cas. Il en est ainsi dans le cas des pompiers municipaux au Québec¹⁷¹. On ne peut pas mettre en danger la sécurité des tiers, et ce, même si cela « fausse le jeu de la négociation »¹⁷². Ne pas interdire la grève aux pompiers s'avèrerait un jeu dangereux dans la mesure où celle-ci « peut devenir, entre leurs mains, un instrument de chantage ; ils tiennent en quelque sorte à leur merci la population »¹⁷³. Il ne saurait ainsi être question de mettre en danger l'intégrité physique de la population pour des raisons économiques :

« Firefighters and hospital workers are other examples of what I will describe as «public safety» employees. I do not think that anyone would claim that there should be an absolute, unrestricted right to strike by this kind of employee. It is unacceptable as a matter of principle that a trade union (or an employer) have the right to risk serious physical injury or even death to other human beings as a means of resolving what is essentially an economic struggle in collective bargaining. The most committed of trade unionists would take his sick or injured child to a struck hospital for essential emergency treatment, even if in so doing he was forced to ignore the ethic of the trade union picket line¹⁷⁴.

Malgré la légitimité d'une telle interdiction légale, le retrait aux pompiers de ce droit fondamental peut tout de même s'avérer néfaste pour le bon déroulement de la négociation. En effet, en perdant ce droit à la grève en cours de négociation, les salariés pompiers perdent aussi le catalyseur pouvant stimuler l'avancement de cette dernière puisque l'employeur n'a plus l'appréhension d'un arrêt de travail. C'est d'ailleurs cette appréhension, plus que l'arrêt de travail lui-même, qui joue ce rôle de catalyseur : « It is the

¹⁷⁰ *Supra*, p. 26-29

¹⁷¹ *Code du travail*, art. 105

¹⁷² G. HEBERT, préc., note 11, p. 893

¹⁷³ *Id.*, p. 653

¹⁷⁴ P. C. WEILER, préc., note 87, p. 220 et 221

credible threat of the strike to both sides even more than its actual occurrence, which plays the major role in our system of collective bargaining »¹⁷⁵.

De façon plus générale, une interdiction légale de grève pour tous les travailleurs aurait un impact considérablement nuisible sur la négociation collective : « If the law were just to ban strikes by employees, that would effectively end collective bargaining. It would deprive the union of the ultimate lever it has to extract concessions from a recalcitrant employer »¹⁷⁶. Ce levier ultime évoqué par Weiler est pourtant absent chez les pompiers et ces derniers sont alors parfois limités à supplier l'employeur, et donc à faire du « collective *begging* »¹⁷⁷ plutôt qu'à réellement négocier. Les pompiers perdent ainsi l'accès à une des quatre tactiques de négociation possibles, soit celle de la coercition, et doivent alors se rabattre sur les autres tactiques que sont l'information, la persuasion et la coopération¹⁷⁸.

La possibilité de recourir à la grève ou au lock-out peut également être bénéfique pour les parties dans la mesure où son avènement peut mener à un effet de catharsis, c'est-à-dire à un certain apaisement des tensions entre les parties. Weiler donne à cet égard l'exemple du *National Day of Protest* ayant eu lieu le 14 octobre 1976 à travers le Canada¹⁷⁹. Cet exutoire n'est toutefois pas envisageable chez les pompiers qui n'ont pas droit à la grève. Les frustrations perdurent ainsi parfois longtemps après un conflit de travail qui s'est étiré dans le temps, faute d'un moyen permettant de se débarrasser d'une amertume accumulée au fil du temps.

1.3.1.2. L'absence d'un contexte de libre concurrence

La transposition intégrale du régime général de négociation collective, comme illustré précédemment¹⁸⁰, s'effectue difficilement dans le contexte où l'employeur est une municipalité. Ainsi, « on relèvera avec à propos que les principes du caractère privé des

¹⁷⁵ *Id.*, p. 66

¹⁷⁶ *Id.*, p. 66

¹⁷⁷ *Id.*, p. 67

¹⁷⁸ Lire à ce sujet, G. HEBERT, préc., note 11, p. 716-718

¹⁷⁹ Lire à ce sujet, P. C. WEILER, préc., note 87, p. 57-60

¹⁸⁰ *Supra*, p. 29 et 30

négociations collectives et de l'intervention fonctionnelle de l'État pour déterminer les règles du jeu s'adaptent mal à la réalité des secteurs publics et parapublic »¹⁸¹.

Les municipalités ne subissent pas certains des inconvénients liés à la libre concurrence en matière de sécurité publique. Le fait, pour ces dernières, de subir une grève ou des moyens de pression relatifs à des services essentiels ne les exposent pas à une perte de clientèle. C'est que les municipalités détiennent le monopole relativement à la protection incendie de leur territoire : « when a government undertakes an activity, it usually secures a monopoly in it, whether by force of law or for practical, economic reasons »¹⁸².

Même si La *Loi sur la sécurité incendie*¹⁸³ aborde brièvement la possibilité de confier la protection incendie d'un territoire à une entreprise privée, il demeure que la protection incendie est actuellement exclusivement dévolue aux employés municipaux dans la province de Québec. La présence de pompiers travaillant pour une entreprise privée est ainsi limitée à certaines industries présentant des risques d'incendie particulièrement élevés.

La crainte des municipalités de voir leurs employés quitter vers d'autres employeurs, ce qui les inciterait à vouloir éviter tout conflit de travail, n'est également pas très présente. En effet, les conditions salariales des employés municipaux sont actuellement supérieures à celles retrouvées ailleurs pour un travail équivalent : « municipal workers are significantly better paid than their counterparts in other sectors... »¹⁸⁴. De plus, les processus d'embauche dans les municipalités sont souvent longs et ardu, ce qui implique qu'un changement d'emploi peut difficilement se faire rapidement. Les salariés pompiers ont ainsi peu d'options lorsqu'il s'agit de menacer de quitter un emploi qui offrirait de moins bonnes conditions de travail que celui d'un autre employeur.

¹⁸¹ *Rapport Martin-Bouchard*, préc., note 36, p. 12

¹⁸² P. C. WEILER, préc., note 87, p. 219

¹⁸³ *Loi sur la sécurité incendie*, RLRQ, c. S-3.4, art. 48

¹⁸⁴ Bernard ADELL, Michel GRANT et Allen PONAK, *Strikes in Essential Services*, Kingston, Industrial Relations Centre, Queen's University, 2001, p. 95

1.3.1.3. La difficile identification des intérêts de l'employeur

Lorsqu'un employeur négocie avec l'association de salariés, il doit évaluer le *cost of disagreement*¹⁸⁵. Il doit ainsi évaluer s'il est plus coûteux pour lui d'accepter ou de refuser de donner suite aux demandes syndicales.

Il n'est pas toujours aisé de savoir ce qui peut ainsi être qualifié de coûteux pour les dirigeants d'une municipalité. Si l'intérêt d'une entreprise privée est essentiellement de faire du profit, à défaut de quoi elle devrait éventuellement fermer les portes, on ne peut faire une telle affirmation, sans nuances, au niveau municipal. En effet, les ressources financières d'une municipalité sont théoriquement illimitées : « le problème de la capacité de payer ne se pose pas, en tout cas pas de la même manière ; l'employeur ne peut faire faillite et il peut toujours augmenter les impôts »¹⁸⁶.

Le citoyen étant celui qui, ultimement, assumera l'augmentation des frais de service, sa perception du conflit devient alors cruciale, d'où l'aspect nécessairement politique de la négociation:

« Toute négociation dans le secteur public comporte donc un aspect politique important. Qu'elle mette en cause le gouvernement fédéral, un gouvernement municipal ou encore une régie intermunicipale, une négociation du secteur public affecte obligatoirement un nombre considérable de citoyens et de contribuables »¹⁸⁷.

L'intérêt des dirigeants à la table de négociation déborde ainsi le simple cadre financier : « la situation dégénère souvent en un affrontement politique et de ce fait s'écarte de la situation de négociation normale où l'on chercherait des compromis économiques »¹⁸⁸.

Les dirigeants pourront ainsi chercher à plaire à la population dans le but éventuel de se faire réélire, et ce, particulièrement lorsque la sécurité publique est un enjeu. En arriver rapidement à une entente avec les pompiers peut ainsi donner un sentiment de protection à la population et procurer un capital de sympathie à objet politique: « dans tout conflit

¹⁸⁵ *Supra*, p. 24

¹⁸⁶ G. HEBERT, préc., note 11, p. 871. Lire également : H.D.WOODS, préc., note 17, p. 15 et 16

¹⁸⁷ G. HEBERT, préc., p. 894

¹⁸⁸ *Id.*, p. 871

susceptible de créer une situation d'urgence, il y a un élément politique qui invite les parties à passer outre à la procédure de règlement et à porter le conflit sur la scène politique »¹⁸⁹. C'est pourquoi « il y a tout lieu de croire que le court-circuit que tous les syndicats utilisent dans le secteur public se pratique également dans les municipalités »¹⁹⁰. Cet aspect politique nuit considérablement à la réelle négociation collective puisqu'il tend à rendre les premières étapes de la négociation moins utiles et à ainsi faire en sorte que le « résultat final dépendra entièrement du contexte politique au moment du dénouement »¹⁹¹.

Ces trois caractéristiques particulières de la négociation chez les pompiers municipaux contribuent à affecter – voire diminuer – l'efficacité de la négociation collective telle que prévue par le *Code du travail*.

1.3.2. L'arbitrage obligatoire et le *chilling effect*

Un phénomène de stagnation de la négociation semble intervenir dans les négociations impliquant des pompiers municipaux. Mieux connu sous sa désignation anglophone *chilling effect*, ce phénomène peut être décrit comme une tendance des parties à ne pas s'engager dans une quête réelle de solutions ingénieuses pouvant mener à un accord : « significant moves are not made at the bargaining table, the parties do not set seriously to work at fashioning ingenious solutions to troublesome problems, and no momentum develops which can carry forward to a decent settlement »¹⁹².

Des trois caractéristiques particulières liées à la négociation collective impliquant des pompiers municipaux étudiées précédemment¹⁹³, une seule est directement associée à ce phénomène, soit l'absence du droit de grève et de lock-out et son remplacement par un arbitrage obligatoire sur demande d'une des parties à la négociation.

Offrir à une partie, comme moyen de pression économique, de déférer le litige à l'arbitrage pour déterminer le contenu d'une prochaine convention collective, n'a pas le même impact que la possibilité de recourir à la grève ou au lock-out. Pour appuyer cette

¹⁸⁹ H.D. WOODS, préc., note 91, p. 187

¹⁹⁰ G. HEBERT, préc., note 11, p. 925

¹⁹¹ *Id.*, p. 895

¹⁹² P. C. WEILER, préc., note 87, p. 231

¹⁹³ *Supra*, p. 37-42

affirmation, Weiler utilise brillamment la métaphore voulant que l'arbitrage obligatoire en remplacement du droit de grève soit l'équivalent d'un filet de sécurité pour un trapéziste « what happens when the law promises the parties that binding arbitration will be available instead of a strike ? Now there is a net ! The negotiators can relax »¹⁹⁴.

Les parties, autant du côté syndical que patronal, ont ainsi tendance à se déresponsabiliser relativement à l'avancement des négociations, le fardeau de la décision pouvant ainsi être assumé par un tiers :

« Why should a trade union leader, for example, make difficult compromises about a long-standing employment benefit which has now become too costly, at the risk of alienating a vociferous segment of his membership and perhaps even costing him his office at the next union election ? He is under no powerful pressures to be statesman-like in order to avoid a disastrous work stoppage. Instead, he can shift the responsibility to a third party. If he wins in front of the arbitrator, that is all to the good. If he loses, then the arbitrator will be blamed, not the union leader. The same set of mind develops among government negotiators and their principals, who have the same all-too-human desire to protect their flanks from editorial criticism of costly collective agreements and employment practices – and the budget deficits which these help produce »¹⁹⁵ (nous soulignons).

Considérant que traditionnellement, l'arbitre de différend a tendance à rendre une décision respectant le cadre des dernières propositions soumises par les parties et à chercher un compromis relativement à la position respective de ces dernières¹⁹⁶, l'attrait, pour les négociateurs, de refiler la responsabilité de la décision à l'arbitre est d'autant plus important. Connaissant les avantages à déférer le dossier à l'arbitrage, les parties peuvent alors user de stratégie pour optimiser leur possibilité de gains relatifs aux conditions de travail. Elles peuvent refuser de faire des concessions lors de la négociation pour éviter que ces dernières ne soient retenues contre elles lors de la décision ultime de l'arbitre : « any concessions one makes at the bargaining table are, to all intents and purposes, held against that party in the arbitration proceeding »¹⁹⁷.

¹⁹⁴ P. C. WEILER, préc., note 87, p. 230

¹⁹⁵ *Id.*, p. 230

¹⁹⁶ *Supra*, p. 36 et 37

¹⁹⁷ P. C. WEILER, préc., note 87, p. 230

La déresponsabilisation des négociateurs, lorsque le litige est soumis à un arbitre, ainsi que les stratégies utilisées en prévision de l'intervention de ce dernier, font en sorte que l'incertitude accompagnant le résultat d'une décision arbitrale n'est pas, en soi, un incitatif majeur poussant les parties à tenter de trouver rapidement un terrain d'entente. Il se peut même, au contraire, qu'on doive plutôt parler d'un affaiblissement de la négociation collective alors que même si l'arbitrage obligatoire est l'alternative la plus fréquemment utilisée en remplacement du droit de grève, « there is widespread concern that it weakens collective bargaining and leads to overly costly awards »¹⁹⁸.

1.4. Évolution du régime de négociation collective impliquant des pompiers

Les quelques questions particulières que pose le remplacement du droit de grève par un mécanisme d'arbitrage obligatoire poussent à se questionner sur l'acceptabilité, au fil du temps, par les parties à la négociation, d'un tel régime de négociation.

Pour comprendre dans quelle mesure ce système a su évoluer au regard des attentes des parties à la négociation, il conviendra de s'attarder initialement à la période durant laquelle le cadre légal octroyait le droit de grève aux pompiers (1.4.1.), pour ensuite s'attarder à la période pouvant être qualifiée de pivot législatif (1.4.2.). Il sera ensuite question de l'avènement du *Code du travail* (1.4.3.) et finalement, des remises en question qui s'en suivirent (1.4.4.).

¹⁹⁸ B. ADELL, M. GRANT et A. PONAK, préc., note 184, p. 8

1.4.1. Un cadre légal qui octroie le droit de grève aux pompiers

La présence de règles particulières applicables aux pompiers n'a pas toujours été jugée nécessaire par le législateur. Au début du vingtième siècle, c'est la *Loi des différends ouvriers de Québec*¹⁹⁹ qui s'appliquait à eux, soit une loi d'application générale qui ne leur conférait aucun statut particulier.

Cette loi, malgré l'absence de règles particulières visant les pompiers, est considérée comme étant un fondement majeur des principes actuellement établis dans le *Code du travail*, les dispositions de ce dernier étant « pour une grande partie une adaptation de textes qui remontent d'une loi à une autre, par renvoi ou intégration, à un encadrement juridique premier et fondamental qui date de 1901, à savoir la *Loi des différends ouvriers* »²⁰⁰. Ainsi, le recours à un tiers pour intervenir dans un différend y était déjà prévu, mais « dans cette loi le recours à la conciliation et à l'arbitrage était entièrement facultatif... »²⁰¹. La grève, quant à elle, n'était pas interdite aux pompiers, et ce, au même titre que pour tous les employés au sens de la loi. Non seulement ne l'était-elle pas, elle ne subissait aucune contrainte particulière, « aucune restriction légale »²⁰² n'en réglementant l'usage.

Il fallut attendre jusqu'en 1921 pour que les pompiers subissent un « premier élément de contrainte réelle »²⁰³, avec l'adoption de la *Loi des grèves et contre-grèves municipales*²⁰⁴. Cette loi, s'appliquant spécifiquement aux services publics municipaux employant minimalement dix personnes, n'interdisait toujours pas le recours à la grève aux pompiers, mais prévoyait que ceux-ci ne pouvaient la déclencher avant d'être passés par un processus

¹⁹⁹ *Loi concernant les conseils de conciliation et d'arbitrage pour régler les différends industriels*, S.Q. 1901, c. 31 : L'article premier de cette loi permet de la citer sous le nom de *Loi des différends ouvriers de Québec*, d'où l'utilisation de ce titre de loi dans la présente recherche.

²⁰⁰ Rodrigue BLOUIN, «Y a-t-il encore place dans notre système de relations du travail pour l'arbitrage des différends ?», dans Jean BERNIER, Rodrigue BLOUIN, Gilles LAFLAMME et Alain LAROCQUE (dir.), *Les relations du travail au Québec : la dynamique du système*, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1976, p. 99

²⁰¹ Jean-Réal CARDIN, « Exposé des régimes contemporains – Dans la province de Québec », dans *Le règlement des conflits d'intérêts en relations du travail dans la province de Québec*, Les Presses Universitaires Laval, Québec, 1958, p. 21

²⁰² Gérard HÉBERT, «La genèse du présent Code du travail», dans *Le Code du travail du Québec (1965)*, XXe Congrès des Relations industrielles de l'Université Laval, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1965, p. 15

²⁰³ *Id.*, p. 15

²⁰⁴ *Loi concernant les différends entre employeurs et employés des services publics municipaux*, S.Q. 1921, c. 46 : L'article premier de cette loi permet de la citer sous le nom de *Loi des grèves et contre-grèves municipales*, d'où l'utilisation de ce titre de loi dans la présente recherche.

d'arbitrage dont « la sentence arbitrale, toutefois, n'était pas exécutoire : les parties demeuraient libres de la rejeter »²⁰⁵. Cela revenait en quelque sorte à imposer l'équivalent d'une conciliation obligatoire, mais qui conduisait à la formulation d'une proposition écrite de règlement de litige avant de recourir à la grève, et non pas un arbitrage tel qu'il est perçu de nos jours²⁰⁶.

1.4.2. Un pivot législatif : l'interdiction de grève pour les pompiers

Le véritable pivot législatif, qui allait jeter les bases d'un système de négociation particulier pour les pompiers, fut l'adoption, en 1944, de la *Loi des différends entre les services publics et leurs salariés*²⁰⁷. Cette loi, sanctionnée et entrée en vigueur le 3 février 1944, ne s'appliquait qu'aux services publics et prévoyait que toutes les dispositions de la *Loi des relations ouvrières*²⁰⁸, qui s'avérait à ce moment le cadre légal d'application générale, lui étaient applicables « du moment qu'elles ne sont pas incompatibles »²⁰⁹. La *Loi des différends entre les services publics et leurs salariés* consacrait donc, notamment pour les pompiers municipaux, l'application du régime général de la négociation collective mais avec des restrictions, ayant « limité, restreint et prohibé certains droits dont jouissaient jusqu'alors tous les salariés qui y sont soumis »²¹⁰.

Plus précisément, « le législateur interdisait tout arrêt de travail dans les services publics, et il y rendait la sentence arbitrale exécutoire »²¹¹. Cette interdiction de grève était uniquement applicable aux services publics, le régime général permettant l'exercice du

²⁰⁵ G.HÉBERT, préc., note 202, p. 15

²⁰⁶ Il peut d'ailleurs paraître surprenant, pour les plus jeunes juristes, de concevoir l'arbitrage autrement qu'exécutoire. L'arbitrage non-exécutoire n'est d'ailleurs plus utilisé en contexte québécois, depuis maintenant belle lurette, comme le mentionnait un auteur en 1976 : « de nos jours, l'arbitrage des différends avec sentence non-exécutoire n'existe plus. L'arbitrage des différends n'existe qu'en fonction d'une sentence exécutoire », R. BLOUIN, préc., note 200, p. 103

²⁰⁷ *Loi concernant l'arbitrage des différends entre les services publics et les salariés à leur emploi*, préc., note 38

²⁰⁸ *Loi des relations ouvrières*, préc., note 31

²⁰⁹ Guy MERRILL-DESAULNIERS, « Corrections à apporter au régime québécois », dans *Le règlement des conflits d'intérêts en relations du travail dans la province de Québec*, Les Presses Universitaires Laval, Québec, 1958, p. 140

²¹⁰ *Id.*, p. 140

²¹¹ G.HÉBERT, préc., note 202, p. 17

droit de grève, sous condition pour les parties de se soumettre « à une intervention du gouvernement, intervention qui s'effectuait en deux étapes, la conciliation et l'arbitrage »²¹².

Le cadre légal applicable aux services publics, et incidemment aux pompiers, était donc « un droit d'exception à la règle générale de la conciliation et de l'arbitrage débouchant éventuellement sur la grève ou le lock-out »²¹³. Deux des grands fondements légaux toujours applicables aux pompiers étaient dès lors établis, soit l'interdiction du droit de grève et son remplacement par un système d'arbitrage exécutoire.

La conciliation, quant à elle, était tout de même un passage obligé avant de pouvoir se rendre à l'arbitrage puisqu'« en vertu de cette loi, le système en deux étapes prévu à la *Loi des relations ouvrières* s'appliquait aux salariés des services publics, à la différence que la sentence des conseils d'arbitrage était dans ce cas exécutoire... »²¹⁴.

Il est intéressant de noter que, déjà à cette époque, certains critiquaient les atteintes à la liberté de négociation créées par la *Loi des différends entre les services publics et leurs salariés*, plaidant que « plus particulièrement dans les services publics, l'arbitrage obligatoire avec sentence liant les parties ne représente pas une compensation adéquate pour la perte du droit de grève »²¹⁵. Cette critique ne visait toutefois pas la situation particulière des pompiers, mais bien plutôt celle de tous les travailleurs des services publics.

1.4.3. L'avènement du Code du travail

L'adoption du *Code du travail* en 1964²¹⁶, qui allait « accentuer très fortement »²¹⁷ une libéralisation de la négociation collective après la période de l'après-guerre particulièrement contraignante, ne changea pourtant que très peu de choses relativement au régime de négociation collective des pompiers. En effet même si, quant à la forme, le

²¹² *Id.*, p.17 : l'arbitrage, sous le régime de la *Loi des relations ouvrières*, n'était toutefois pas exécutoire. À cet effet, et pour obtenir un portrait plus complet de l'évolution de l'encadrement légal en lien avec la négociation collective, voir le Tableau I du même ouvrage à la page 15.

²¹³ J-R. CARDIN, préc., note 201, p. 26

²¹⁴ Claudette ROSS, « La conciliation, un mode de règlement encore mal connu », dans *Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec*, Les Éditions Yvon Blais, Cowansville, 1990, p. 403

²¹⁵ G. MERRILL-DESAULNIERS, préc., note 207, p. 146

²¹⁶ *Code du travail*, S.Q. 1964, c. 45

²¹⁷ G.HÉBERT, préc., note 202, p. 18

régime de négociation s'appliquant aux pompiers n'était alors plus prévu dans une loi particulière, mais plutôt dans une section particulière (art.82 à 87) de la loi d'application générale, les principes fondamentaux demeuraient les mêmes. Ainsi, l'interdiction de grève en toute circonstance (art.93), le remplacement de celle-ci par un recours à l'arbitrage exécutoire (art.81 et 82) et le principe de la conciliation comme préalable à l'exercice du droit de grève (art.82) demeuraient applicables. Le **Tableau I (p.49)** indique les grands principes prévus dans la version initiale du *Code du travail*.

Ce régime de négociation spécifique aux pompiers et policiers allait éventuellement être contesté, le professeur Rodrigue Blouin dénonçant, dès 1976, la vétusté de l'encadrement général y étant prévu qui n'était « certes pas de nature à favoriser une confiance en un système qui a à maintes reprises été dénoncé par ses *utilisateurs forcés* »²¹⁸, et affirmant qu'il « ne pourrait que contribuer à alimenter et généraliser l'insatisfaction générale »²¹⁹. C'est pourquoi ce dernier plaidait à ce moment l'importance d'apporter des changements à ce cadre légal :

« La négociation collective est, foncièrement et avant tout, un instrument d'une justice socio-économique dynamique dont les principaux acteurs sont les syndicats et les employeurs, et les bénéficiaires privilégiés les salariés. Elle est donc un moyen et non une fin en soi. Comme telle, elle doit être jugée d'après sa fonction. Le *cul de sac* vers lequel semblent se diriger nos relations du travail atteste de la nécessité d'un réaménagement du régime, ou tout au moins de certaines adaptations. L'arbitrage des différends, tel qu'il existe actuellement ou avec modifications, ne peut assumer cette mission d'un renouveau »²²⁰.

De telles critiques devaient mener à des modifications législatives. Parmi celles qui eurent lieu en 1977²²¹, une seule viendrait affecter le régime de négociation applicable aux pompiers alors que la conciliation redevenait volontaire après « plus de trente ans de régime de conciliation obligatoire »²²². Plus précisément, dans le cas des pompiers, celle-ci redevenait volontaire après plus de cinquante-cinq années de régime de conciliation obliga-

²¹⁸ R. BLOUIN, préc., note 200, p. 99

²¹⁹ *Id.*, p. 99

²²⁰ *Id.*, p. 108

²²¹ *Supra*, p. 12

²²² C. ROSS, préc., note 214, p. 404

Tableau I – Cadre légal applicable aux pompiers dans le Code du travail de 1964

Sujets	Règles applicables
#1 : Accès à l'arbitrage	<ul style="list-style-type: none"> • La conciliation est obligatoire pour avoir accès à l'arbitrage. • Le différend est obligatoirement déferé à l'arbitrage suivant le rapport du conciliateur.
#2 : Composition du tribunal d'arbitrage	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'arbitrage de trois membres. • Chaque partie nomme un arbitre et ceux-ci choisissent le président du tribunal.
#3 : Critères décisionnels	<ul style="list-style-type: none"> • Le conseil d'arbitrage doit rendre sa décision selon l'équité et la bonne conscience. • Aucune précision relative à la méthode d'arbitrage des propositions finales.
#4 : Délai pour le processus d'arbitrage	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune disposition à ce sujet.
#5 : Dévoilement du contenu de la médiation	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune disposition à ce sujet.
#6 : Durée de la sentence	<ul style="list-style-type: none"> • La sentence peut être d'une durée maximale de deux ans. Aucune durée minimale n'est prévue.
#7 : Grève et lock-out	<ul style="list-style-type: none"> • La grève et le lock-out sont interdits en toute circonstance.
#8 : Procédure et règles de preuve	<ul style="list-style-type: none"> • Le conseil d'arbitrage procède à l'instruction du différend selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés.
#9 : Rétroactivité de la sentence	<ul style="list-style-type: none"> • Toute disposition d'une sentence arbitrale entraînant une augmentation de dépenses pour une corporation municipale ne peut rétroagir au-delà de douze mois.

toire puisque, depuis 1921, la *Loi des grèves et contre-grèves municipales* imposait, tel que précédemment vu²²³, un arbitrage non-exécutoire qui était, dans les faits, une sorte de conciliation obligatoire. Ainsi, l'accès direct à l'arbitrage devenait possible à la demande d'une partie, plutôt que nécessairement à la suite d'une étape de conciliation. De plus, le ministre pouvait alors déférer d'office le différend à un conseil d'arbitrage au moment jugé opportun²²⁴ ou encore désigner d'office les deux arbitres censés être nommés par les parties advenant leur défaut de le faire²²⁵.

1.4.4. La période des remises en question du régime

Dans les années qui suivirent les modifications de 1977, le régime de négociation collective propre aux policiers et pompiers fut à plusieurs reprises l'objet d'une analyse approfondie par divers comités d'experts. Cette section résume le contenu des différents rapports ayant été produits relativement à ce cadre légal particulier, ainsi que les modifications législatives en ayant découlé. C'est ainsi que seront successivement étudiés le Comité Larouche et ses suites (1.4.4.1.), le Rapport Beaudry, le Comité Lemieux, le Comité Gabrièle et leurs suites (1.4.4.2.) et le Comité Boivin et ses suites (1.4.4.3.).

1.4.4.1. Le Comité Larouche et ses suites

Si certains critiquaient le système de négociation collective applicable aux pompiers même après les modifications de 1977, il semble qu'« à cette époque toutefois, les municipalités se déclaraient satisfaites de l'arbitrage, se limitant à suggérer certaines améliorations, sans remise en cause fondamentale »²²⁶. Malgré l'absence de contestations manifestes, il fut jugé à propos, à l'automne 1979, de confier à des experts le mandat de se pencher sur la question. En effet, « depuis le temps que les parties utilisent les dispositions concernant l'arbitrage des conditions de travail, plusieurs problèmes ont émergé, qui ont

²²³ *Supra*, p. 45 et 46

²²⁴ *Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'œuvre*, préc., note 45, art. 46

²²⁵ *Id.*, art. 43

²²⁶ Guy M. BÉLANGER, « Le régime de travail des policiers municipaux », dans *La démocratie municipale – Les journées Maximilien-Caron 1996*, Les Éditions Thémis, Montréal, 1996, p. 95

conduit à la création d'un groupe de travail qui a reçu pour mandat d'évaluer différents aspects du système d'arbitrage des différends chez les policiers et les pompiers municipaux »²²⁷. C'est dans ce contexte que le Comité Larouche vit le jour.

Le rapport de ce dernier recommanda le *statu quo* relativement à trois sujets. Tout d'abord, il ne jugea pas pertinent d'imposer un délai pour le processus d'arbitrage²²⁸, invoquant la nécessité d'une collaboration minimale devant « venir de la part des intervenants eux-mêmes »²²⁹. Également, il ne lui sembla pas pertinent de modifier le cadre légal pour obliger le tribunal d'arbitrage à s'en tenir à la preuve administrée devant lui, puisque cela « rendrait le conseil à la merci d'une partie qui serait pas satisfaite que le conseil n'ait pas tenu compte de sa preuve dans l'énoncé de sa décision²³⁰ ». Finalement, il prôna le maintien de la limite maximale de deux ans pour la durée d'une sentence arbitrale.

Ce même comité recommanda toutefois deux modifications au cadre légal alors en vigueur. Il suggéra de mettre fin au tripartisme du tribunal d'arbitrage pour plutôt « donner aux parties le choix de s'en remettre à un arbitre avec deux assesseurs ou à un arbitre unique »²³¹. Également, il suggéra l'abrogation du concept de rétroactivité maximale pour toute disposition d'une sentence arbitrale comportant une augmentation de dépenses pour la corporation municipale, et ce, « compte-tenu de la désuétude du but qu'il visait »²³², c'est-à-dire la protection des municipalités « contre une difficulté de planification administrative »²³³. Le **Tableau II (p.53)** permet de voir les recommandations des divers comités ministériels ayant étudié la question, et ce depuis le Comité Larouche.

La satisfaction des municipalités qui prévalait jusqu'alors à l'endroit du régime d'arbitrage de différend, ne tarda toutefois pas, suite à la diffusion du rapport, à céder la place à une certaine insatisfaction. Ainsi, « le portrait changea complètement à compter de

²²⁷ *Rapport du groupe de travail sur l'arbitrage des différends chez les policiers et pompiers*, (Rapport Larouche), Québec, Décembre 1980, p. 1

²²⁸ *Id.*, p. 44 : Le délai du processus d'arbitrage inclut quatre phases distinctes, soit de la demande d'arbitrage à la nomination du président, de la nomination du président à la première audition, de la première audition à la dernière audition et de la dernière audition à la décision. Le Comité en arrive à un délai moyen de 7 mois trois quarts (236,11 jours), délai qui ne comprend pas la période entre l'expiration de la convention et la demande d'arbitrage.

²²⁹ *Id.*, p. 81

²³⁰ *Id.*, p. 84

²³¹ *Id.*, p. 83

²³² *Id.*, p. 84

²³³ *Id.*, p. 84

l'année suivante, alors que les municipalités ont attaqué vigoureusement des sentences arbitrales qui avaient consenti un rattrapage important à des policiers dont les salaires tiraient de l'arrière par rapport à leurs confrères de villes avoisinantes»²³⁴.

Le législateur donna suite aux recommandations du Comité Larouche lors de modifications législatives apportées au *Code du travail* en 1983²³⁵. Le tribunal d'arbitrage serait dès lors composé d'un arbitre et de deux assesseurs, ou encore d'un arbitre unique advenant entente à cet effet entre les parties²³⁶. Aussi, la limite à la rétroactivité d'une sentence comportant une augmentation de dépenses pour la corporation municipale fut abrogée²³⁷. De plus, sans qu'il n'y ait eu de recommandation du Comité Larouche à cet effet, le législateur décida de fixer une durée minimale d'une année aux sentences arbitrales²³⁸. Finalement, toujours sans recommandation du Comité Larouche à ce sujet, il fut ajouté au devoir d'équité et de bonne conscience de l'arbitre, la possibilité, pour ce dernier, de rendre sa sentence en considérant les « conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise »²³⁹.

Ainsi furent incorporés au cadre législatif les critères de l'équité externe et interne, même si ceux-ci demeuraient simplement facultatifs. Ces derniers « n'auraient semble-t-il servi qu'à renforcer l'attitude des arbitres à ne comparer, pour les fins de leurs décisions, que les conditions de travail de policiers ou pompiers oeuvrant au sein de villes de taille comparable »²⁴⁰, et donc, n'auraient été que d'une efficacité limitée relativement à l'utilisation du critère de l'équité interne. Le **Tableau III (p.54)** propose un résumé des règles prévues au *Code du travail* suite aux modifications de 1983.

²³⁴ Guy M. BÉLANGER, préc., note 226, p. 95

²³⁵ *Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives*, L.Q. 1983, c. 22

²³⁶ *Id.*, art. 34

²³⁷ *Id.*, art. 59

²³⁸ *Id.*, art. 47

²³⁹ *Id.*, art. 35

²⁴⁰ *Rapport du Comité interministériel sur l'arbitrage des différends chez les policiers et les pompiers municipaux*, (Rapport Gabrièle), Québec, 30 juin 1992, p. 17

Tableau II – Recommandations des divers comités ministériels sur l'arbitrage de différends chez les pompiers

Sujets	Comité Larouche (1980)	Comité Lemieux (1991)	Comité Gabrièle (1992)	Comité Boivin (1995)
#1 Accès à l'arbitrage	--	Changement : médiation obligatoire Changement : parties doivent conserver la même position en médiation et en arbitrage.	Changement : médiation obligatoire	Changement : rétablir la médiation volontaire
#2 Composition du tribunal d'arbitrage	Changement ²⁴¹ : fin du tripartisme du tribunal. Choix entre : arbitre et deux assesseurs ou bien arbitre unique.	<i>Statu quo</i> : refuse la création d'un tribunal d'arbitrage permanent	--	<i>Statu quo</i> : refuse la création d'un tribunal d'arbitrage permanent Changement : possibilité de recourir à la médiation-arbitrage
#3 Critères décisionnels	--	<i>Statu quo</i> : contre l'insertion de critères impératifs Changement : recours à l'arbitrage des propositions finales	Changement : suppression des critères d'équité et de bonne conscience Changement : ajout des critères obligatoires d'équité interne et externe	<i>Statu quo</i> : rejette la possibilité de l'arbitrage des propositions finales Changement : ajout du critère de la situation et les perspectives économiques du Québec Changement : rendre les critères impératifs
#4 Délai processus d'arbitrage	<i>Statu quo</i> : pas de délai.	--	--	--
#5 Dévoilement du contenu de la médiation	--	Changement : publication du rapport du médiateur ainsi que de la position ultime de règlement des parties.	Changement : transmission du rapport du médiateur au ministre et publication de la position des parties.	<i>Statu quo</i> : Aucune publicisation du résultat de la médiation
#6 Durée de la sentence	<i>Statu quo</i> : max. 2 ans	--	--	--
#7 Grève et lock-out	--	<i>Statu quo</i> : maintien de l'interdiction	<i>Statu quo</i> : maintien de l'interdiction	<i>Statu quo</i> : maintien de l'interdiction
#8 Procédure et règles de preuve	<i>Statu quo</i> : toute preuve peut être considérée par le tribunal.	--	Changement : arbitre limité à la preuve présentée.	--
#9 Rétroactivité de la sentence	Changement : abrogation du principe de rétroactivité max. si augmentation de dépenses pour municipalité.	--	--	--

²⁴¹ Les termes «**Changement**» et «*Statu quo*» sont en lien avec la législation en vigueur au moment de la rédaction du rapport et non pas en lien avec la position, sur le même sujet, d'un précédent comité. Il s'agit de recommandations des divers comités qui n'ont pas nécessairement été suivies par le législateur par la suite.

Tableau III - Cadre légal applicable aux pompiers suite aux modifications de 1983

Sujets	Règles applicables
#1 : Accès à l'arbitrage	<ul style="list-style-type: none"> • La conciliation n'est plus obligatoire pour avoir accès au mécanisme d'arbitrage. • Le ministre du Travail doit nommer un conciliateur si l'une des parties lui en fait la demande. • Le différend est obligatoirement déferé à l'arbitrage sur demande d'une partie.
#2 : Composition du tribunal d'arbitrage	<ul style="list-style-type: none"> • Tribunal d'arbitrage composé d'un arbitre assisté de deux assesseurs, soit un désigné par chacune des parties. • Possibilité d'un arbitre unique si entente entre les parties.
#3 : Critères décisionnels	<ul style="list-style-type: none"> • L'arbitre doit rendre sa décision selon l'équité et la bonne conscience. • Aucune précision relative à la méthode d'arbitrage des propositions finales. • Possibilité, et non obligation, de tenir compte de l'équité externe et de l'équité interne.
#4 : Délai pour le processus d'arbitrage	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune disposition à ce sujet.
#5 : Dévoilement du contenu de la médiation	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune disposition à ce sujet.
#6 : Durée de la sentence	<ul style="list-style-type: none"> • La sentence peut être d'une durée minimale d'une année et d'une durée maximale de deux ans.
#7 : Grève et lock-out	<ul style="list-style-type: none"> • La grève et le lock-out sont interdits en toute circonstance.
#8 : Procédure et règles de preuve	<ul style="list-style-type: none"> • L'arbitre procède à l'instruction du différend selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés.
#9 : Rétroactivité de la sentence	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune restriction en lien avec la rétroactivité d'une sentence, et ce, même si celle-ci comporte une augmentation de dépenses pour la municipalité.

1.4.4.2. Le Rapport Beaudry, le Comité Lemieux, le Comité Gabrièle et leurs suites

Peu de temps après les modifications de 1983 au *Code du travail* fut créée la Commission consultative sur le travail, présidée par le juge René Beaudry, qui avait comme mandat de « proposer aux partenaires sociaux et au Gouvernement des mesures propres à améliorer les relations du travail »²⁴². Des vingt-trois propositions liées à l'arbitrage de différend chez les policiers et pompiers reçues par la Commission, « la plupart proviennent des autorités municipales. Elles visent surtout à modifier la sélection ou le mode de fonctionnement des arbitres, à modifier leur façon d'apprécier les critères qui servent de base à leurs décisions ou encore à modifier ces critères eux-mêmes »²⁴³. De façon plus précise, « l'Union des municipalités du Québec (U.M.Q.) revendiqua encore une fois l'imposition de critères coercitifs devant lier l'arbitre, principalement l'équité interne et d'autres critères axés sur la capacité de payer de la municipalité...»²⁴⁴.

Le rapport Beaudry n'élabora pas beaucoup sur la question des critères décisionnels et ne recommanda pas de changements au cadre légal alors en vigueur. Toutefois, la possibilité de constituer « une liste spéciale d'arbitres de différends pour policiers et pompiers, tirée de la liste générale des arbitres »²⁴⁵, retint son attention.

Quelques années plus tard, soit le 27 mai 1991, un autre rapport traitant spécifiquement de l'arbitrage de différend chez les policiers et pompiers fut produit. Il s'agit du rapport du Comité Lemieux²⁴⁶, ce dernier ayant été créé principalement en réaction à une demande de l'U.M.Q. et qui avait comme mandat « d'évaluer l'opportunité d'implanter un tribunal permanent d'arbitrage des différends »²⁴⁷.

²⁴² *Le travail : une responsabilité collective : rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail*, Québec, Direction générale des publications gouvernementales du ministère des Communications du Québec, 1985 (Rapport Beaudry), p. 1

²⁴³ *Id.*, p. 211

²⁴⁴ Guy M. BÉLANGER, préc., note 226, p. 96

²⁴⁵ *Le travail : une responsabilité collective : rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail*, (Rapport Beaudry), préc., note 242, p. 212

²⁴⁶ *Rapport du Comité d'étude sur l'arbitrage des différends chez les policiers et les pompiers municipaux du Québec* (Rapport Lemieux), Québec, 27 mai 1991

²⁴⁷ *Id.*, p. 2

Dans son rapport toutefois, le Comité refusa de recommander la création d'un tel tribunal et de rendre les critères décisionnels obligatoires. De plus, il recommanda le *statu quo* relativement à l'interdiction de grève, pourtant alors permise dans certaines provinces canadiennes, invoquant principalement une particularité du cadre légal québécois, soit « la relative étanchéité »²⁴⁸ des mesures anti-briseurs de grève qui aurait comme effet de paralyser un service public indispensable. Au surplus, le nécessaire maintien de services essentiels « déboucherait vers une grève ou un lock-out n'ayant plus que valeur de symbole, vu l'importance des services à maintenir en cas de conflit »²⁴⁹.

Mais affirmant qu'il était « inexact de soutenir que le mécanisme particulier d'arbitrage de différends chez les policiers et pompiers municipaux fonctionne bien²⁵⁰ », le Comité proposa différents changements à apporter au régime. Il n'était pas possible, selon lui, de garder intact un mécanisme d'exception qui était devenu « un moyen s'inscrivant dans la stratégie de négociation »²⁵¹ des parties. C'est ainsi qu'il recommanda de rendre la médiation pré-arbitrale obligatoire pour les parties, et ce, tout en mentionnant « que la position de règlement qu'elles formuleront à cette étape sera celle qui, dans une telle éventualité, sera soumise à l'arbitre »²⁵². De plus, « dans le dessein d'inciter les parties à une plus grande responsabilisation »²⁵³, le Comité recommanda la publication du rapport de médiation ainsi que d'une « synthèse de la position ultime de règlement des parties »²⁵⁴. Finalement, si l'arbitrage s'avérait nécessaire, il s'agirait alors d'un arbitrage des propositions finales, point par point et non pas en bloc, cette formule ayant « l'intérêt d'introduire davantage d'incertitude quant au sort éventuel de l'arbitrage »²⁵⁵, et d'ainsi guider les parties vers des positions plus réalistes.

Environ un an après la publication du Rapport Lemieux, en réaction à un mémoire de l'U.M.Q. réclamant « le remplacement du mécanisme particulier d'arbitrage de différend par

²⁴⁸ *Id.*, p. 69

²⁴⁹ *Id.*, p. 69

²⁵⁰ *Id.*, p. 72

²⁵¹ *Id.*, p. 72 : Le Comité appuyait d'ailleurs principalement sa prétention sur le constat que « pour les années 1985 à 1989, 4% seulement des négociations collectives, chez les autres employés municipaux, ont donné lieu à un conflit de travail, alors que pour la période de 1984 à 1989, 15,3% des négociations pour le groupe de policiers et des pompiers municipaux débouchaient sur un arbitrage ».

²⁵² *Id.*, p. 74

²⁵³ *Id.*, p. 74

²⁵⁴ *Id.*, p. 74

²⁵⁵ *Id.*, p. 76

le retour à l'exercice des droits de grève et de lock-out »²⁵⁶, fut créé un nouveau comité d'étude sur la question de l'arbitrage de différend chez les policiers et pompiers, qui conduit au Rapport Gabrièle dévoilé le 30 juin 1992.

Ce rapport reprit la position du Comité Lemieux relativement au maintien de l'interdiction de grève ainsi qu'à l'intérêt de rendre la médiation obligatoire. En ce qui concerne la publication du rapport de médiation, il recommanda une « solution de moindre portée »²⁵⁷ que le Comité Lemieux, puisque tout en maintenant l'idée d'une publication de la position des parties, il se limita à suggérer une transmission du rapport du médiateur au ministre.

Le Comité Gabrièle adopta une position radicalement différente relativement à l'imposition de critères décisionnels obligatoires, en suggérant de supprimer les critères de l'équité et de la bonne conscience et de rendre obligatoires les critères de l'équité interne et externe. Il avança même la possibilité d'accorder « un caractère prépondérant au critère qui concerne les conditions de travail des autres salariés de la municipalité »²⁵⁸, soit l'équité interne. De plus, le Comité recommanda de contraindre les arbitres à rendre leur décision « en fonction de la preuve reçue en audition »²⁵⁹. Finalement, il prôna l'utilité de la création d'une liste particulière d'arbitres pour les différends impliquant les policiers et pompiers.

Peu de temps après la production des rapports Lemieux et Gabrièle, soit en 1993, le législateur procéda à une refonte²⁶⁰ du *Code du travail* « en révisant totalement les articles pertinents et en incorporant les articles 99.1 à 99.11 »²⁶¹. Pour ce faire, « l'approche du Comité Gabrièle fut retenue, sauf quant à l'imposition de critères de décision »²⁶². C'est ainsi que fut créée une liste spécifique d'arbitres de différends impliquant les policiers et pompiers²⁶³, que la médiation fut imposée aux parties avant l'arbitrage²⁶⁴, que le résultat de

²⁵⁶ *Rapport du Comité interministériel sur l'arbitrage des différends chez les policiers et les pompiers municipaux*, (Rapport Gabrièle), préc., note 240, p. 1

²⁵⁷ *Groupe de travail sur l'arbitrage des différends chez les policiers et pompiers municipaux*, (Rapport Boivin), Québec, 12 décembre 1995, p. 46

²⁵⁸ *Id.*, p. 18

²⁵⁹ *Id.*, p. 18

²⁶⁰ *Loi modifiant le Code du travail et la Loi sur le ministère du Travail*, L.Q. 1993, c. 6

²⁶¹ Jean PAQUETTE, *Les nouveaux critères décisionnels de l'arbitrage de différends chez les policiers et les pompiers municipaux*, (1998) 32 R.J.T., p. 594

²⁶² Guy M. BÉLANGER, préc., note 226, p. 97

²⁶³ *Loi modifiant le Code du travail et la Loi sur le ministère du Travail*, préc., note 260, art.4 : la modification est observable aux articles 98 à 99.1.

la médiation devait être transmis au ministre²⁶⁵ et que l'arbitre fut contraint de rendre sa sentence selon la preuve présentée à l'enquête²⁶⁶. Du même coup, le législateur rehaussa la durée maximale d'une sentence arbitrale à trois ans²⁶⁷. Finalement, le législateur profita des modifications législatives pour inverser l'ordre jusque-là prévu des critères décisionnels et pour ainsi mentionner l'équité interne avant l'équité externe²⁶⁸. Toutefois, ceux-ci demeureraient facultatifs. Le **Tableau IV (p.59)** présente un résumé des règles prévues au *Code du travail* suite aux modifications de 1993.

1.4.4.3. Le Comité Boivin et ses suites

C'est sans réellement connaître l'impact des modifications législatives de 1993, conséquence de la loi 102²⁶⁹, qu'un comité de travail fut de nouveau formé²⁷⁰ pour étudier la question particulière de l'arbitrage de différend chez les policiers et pompiers. Même si la partie syndicale prônait alors le *statu quo*, faute d'une « expérimentation très longue »²⁷¹ de ces dernières modifications, la partie patronale, réagissant à une décision arbitrale rendue le 20 avril 1995²⁷², entretenait des craintes sur « l'inefficacité présumée des critères décisionnels facultatifs pouvant guider l'arbitre »²⁷³.

La création d'un troisième comité en moins de cinq ans fut ainsi appuyée « sur une perception d'échec du système »²⁷⁴ alors en vigueur, de la part des intervenants patronaux du monde municipal, ainsi que du manque de confiance de ces derniers à l'égard d'un système d'arbitrage « qui conduirait, notamment par l'effet des comparaisons, à l'octroi

²⁶⁴ *Id.*, art.4 : la modification est observable dans le nouvel article 94.

²⁶⁵ *Id.*, art.4 : la modification est observable dans le nouvel article 96.

²⁶⁶ *Id.*, art.4 : la modification est observable dans le nouvel article 99.6.

²⁶⁷ *Id.*, art.4 : la modification est observable dans le nouvel article 99.8.

²⁶⁸ *Id.*, art.4 : la modification est observable dans le nouvel article 99.5.

²⁶⁹ *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal*, L.Q. 1993, c. 37 : celle-ci « prolongeait de deux années les conventions collectives des policiers qui, pour la plupart, devaient prendre fin en 1993 ou 1994 », Guy M. BÉLANGER, préc., note 226, p. 98

²⁷⁰ *Groupe de travail sur l'arbitrage des différends chez les policiers et pompiers municipaux*, (Rapport Boivin), préc., note 257

²⁷¹ *Id.*, p. 5

²⁷² *Fraternité des policiers de St-Jean-sur-Richelieu inc. et Ville de St-Jean-sur-Richelieu*, Pierre Descôteaux, arbitre, sentence arbitrale rendue le 20 avril 1995

²⁷³ *Groupe de travail sur l'arbitrage des différends chez les policiers et pompiers municipaux*, (Rapport Boivin), préc., note 257, p. 6

²⁷⁴ *Id.*, p. 6

Tableau IV - Cadre légal applicable aux pompiers suite aux modifications de 1993

Sujets	Règles applicables
#1 : Accès à l'arbitrage	<ul style="list-style-type: none"> • La médiation devient obligatoire pour avoir accès à l'arbitrage et celle-ci survient à la demande d'une partie. • Suite à la médiation, une partie peut demander l'arbitrage.
#2 : Composition du tribunal d'arbitrage	<ul style="list-style-type: none"> • Tribunal d'arbitrage composé d'un arbitre assisté de deux assesseurs, soit un désigné par chacune des parties. • Possibilité d'un arbitre unique si entente entre les parties. • Création d'une liste d'arbitres spécifiquement pour l'arbitrage de ce type de différend. • Le ministre choisit l'arbitre parmi les noms figurant sur cette liste.
#3 : Critères décisionnels	<ul style="list-style-type: none"> • L'arbitre doit rendre sa décision selon l'équité et la bonne conscience. • Aucune précision relative à la méthode d'arbitrage des propositions finales. • Possibilité, et non obligation, de tenir compte de l'équité interne et de l'équité externe.
#4 : Délai pour le processus d'arbitrage	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune disposition à ce sujet.
#5 : Dévoilement du contenu de la médiation	<ul style="list-style-type: none"> • À défaut d'entente suite à la médiation, le médiateur remet une copie de son rapport aux parties et au ministre. Il y indique les matières ayant fait l'objet d'un accord et indique la position des parties sur les questions toujours litigieuses.
#6 : Durée de la sentence	<ul style="list-style-type: none"> • La sentence peut être d'une durée minimale d'une année et d'une durée maximale de trois ans.
#7 : Grève et lock-out	<ul style="list-style-type: none"> • La grève et le lock-out sont interdits en toute circonstance.
#8 : Procédure et règles de preuve	<ul style="list-style-type: none"> • L'arbitre doit rendre une sentence à partir de la preuve recueillie à l'enquête.
#9 : Rétroactivité de la sentence	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune restriction en lien avec la rétroactivité d'une sentence, et ce, même si celle-ci comporte une augmentation de dépenses pour la municipalité.

d'augmentations salariales dépassant la capacité de payer des employeurs municipaux »²⁷⁵. En dépit du « niveau très élevé des attentes de l'U.M.Q. »²⁷⁶, le Comité Boivin refusa de remettre en question les fondements mêmes du système alors en vigueur en indiquant « que ce rapport ne bouleverse pas les fondements du régime actuel et que ses recommandations se situent dans le prolongement des amendements récents, apportés en 1993 ».

C'est donc dans cette perspective que le Comité recommanda le *statu quo* relativement à l'interdiction de grève, invoquant des raisons « largement empruntées aux propos tenus dans des rapports précédents »²⁷⁷, soit « la délicate question de la fixation du niveau requis des services »²⁷⁸ essentiels à maintenir lors d'une grève éventuelle ainsi que les complications supplémentaires liées à « la relative étanchéité de nos mesures anti-briseurs de grève »²⁷⁹. De plus, il recommanda de ne pas modifier le cadre législatif pour permettre la publication du rapport du médiateur, invoquant que cette dernière présenterait « l'inconvénient important de miner la crédibilité et la confiance envers le médiateur »²⁸⁰. De la même façon, l'option de la création d'un tribunal d'arbitrage permanent ne fut pas retenue, de même que l'arbitrage des propositions finales, qui de toute façon, ne suscitait alors pas l'engouement des parties ni patronale ni syndicale. Fait intéressant toutefois, le Comité n'écarta pas de façon définitive cette dernière possibilité, y reconnaissant certaines vertus :

« Il faut toutefois reconnaître que, dans une certaine mesure, les arguments, sur lesquels nous fondons notre refus, pour l'instant du moins, de proposer l'implantation de l'A.P.F. chez-nous, pourraient tout autant servir la thèse contraire, étant entendu que cette formule pourrait être retenue non pas pour ses qualités intrinsèques, mais parce qu'elle est porteuse de tels risques que les parties préféreront négocier jusqu'à la dernière extrémité, plutôt que d'y recourir »²⁸¹. (nous soulignons)

²⁷⁵ *Id.*, p. 6

²⁷⁶ Guy M. BÉLANGER, préc., note 226, p. 99

²⁷⁷ *Groupe de travail sur l'arbitrage des différends chez les policiers et pompiers municipaux*, (Rapport Boivin), préc., note 257, p. 43

²⁷⁸ *Id.*, p. 45 : En effet, comme le souligne le Comité, « s'agissant des pompiers, la définition des services essentiels varierait-elle selon que l'on se situe entre deux alertes, ou lors d'un incendie ? »

²⁷⁹ *Id.*, p. 45

²⁸⁰ *Id.*, p. 47

²⁸¹ *Id.*, p. 53

Malgré sa réticence à bouleverser le système de négociation en vigueur, le Comité Boivin prit tout de même note du manque de crédibilité de ce dernier aux yeux de la partie patronale, évoquant que « pareille perception, qu'elle soit fondée ou non, ne peut être prise à la légère car si elle devait perdurer dans le temps, il s'ensuivrait forcément une déresponsabilisation généralisée des décideurs municipaux »²⁸². C'est pourquoi il recommanda certaines modifications relativement à la médiation, au mode d'arbitrage ainsi qu'aux critères décisionnels.

Tout d'abord, « convaincu de l'inutilité de maintenir la phase obligatoire de médiation, préalablement à l'arbitrage »²⁸³, le Comité suggéra un retour au principe de médiation volontaire, et ce, en précisant la nécessité d'une demande conjointe des parties. Puis, toujours en lien avec la médiation, il recommanda de donner le choix aux parties de recourir à l'arbitrage classique ou encore à la médiation-arbitrage, où « le médiateur et l'arbitre ne font qu'un, choisissant le moment opportun pour se transformer en décideur »²⁸⁴. Également, il recommanda de reconnaître le droit des parties de s'entendre sur le choix de l'arbitre et d'évaluer la mise sur pied d'un programme de formation spécifique en médiation pour les arbitres inscrits sur la liste particulière d'arbitrage de différends impliquant des policiers et pompiers.

Finalement, la recommandation la plus élaborée du rapport proposa une modification substantielle de l'article 99.5, en rendant obligatoires les critères décisionnels qu'il énumère et en ajoutant un critère supplémentaire lié aux conditions économiques nationales. Cependant, le Comité témoigna d'un certain scepticisme relativement à l'impact de tels changements, et prit soin de mettre en garde les parties au sujet du faible impact que pourraient avoir des critères décisionnels éventuellement obligatoires :

« En ce qui concerne les critères, il nous apparaît, de prime abord, que les municipalités surestiment l'impact qu'ils pourraient avoir sur les résultats de l'arbitrage, fussent-ils plus nombreux ou obligatoires. Rien ne nous permet en effet de croire, étant donné au surplus la proche parenté de nos régimes de rapports collectifs du travail, que confrontés à appliquer une liste de critères décisionnels obligatoires, les arbitres québécois

²⁸² *Id.*, p. 41

²⁸³ *Id.*, p. 54

²⁸⁴ *Id.*, p. 55

adopteraient un comportement différent de leurs collègues d'autres lieux en Amérique du nord. Or, il ressort précisément de l'expérience nord-américaine que la comparabilité, ce critère que les municipalités québécoises souhaiteraient voir pondéré ou relégué au second rang au profit de la capacité de payer de la ville, constitue un critère universellement utilisé, tellement il est incontournable... »²⁸⁵ (nous soulignons).

Cela explique en partie pourquoi le Comité ne recommanda pas d'inclure le critère spécifique des conditions économiques locales, soit la capacité de payer de la municipalité, en plus des facteurs de comparaison déjà existants et du critère des conditions économiques nationales qu'il suggéra d'ajouter à l'article 99.5. En plus, expliqua-t-il, « l'actuel critère des conditions de travail applicables aux autres salariés de la corporation municipale concernée, qui deviendrait obligatoire, permet justement, puisque l'arbitre considérera alors ce que la municipalité a concédé à ses autres salariés en négociation traditionnelle, de tenir compte de la capacité de payer de la ville... »²⁸⁶.

Un peu moins de sept mois après le dépôt du Rapport Boivin, le législateur procéda à quelques modifications au *Code du travail*²⁸⁷, par lesquelles il consacra le retour du caractère volontaire de la médiation²⁸⁸, la possibilité pour les parties de choisir conjointement l'arbitre²⁸⁹, la possibilité de recourir à la médiation-arbitrage plutôt que l'arbitrage classique²⁹⁰ et le retrait de la mention des positions respectives des parties dans le rapport du médiateur²⁹¹. Finalement, il modifia l'article 99.5 de façon à ajouter le critère décisionnel *de la situation et des perspectives salariales et économiques du Québec* et à rendre impératifs, pour l'arbitre, les critères décisionnels y étant énumérés²⁹². Le **Tableau V (p.63)** résume les règles prévues au *Code du travail* suite aux modifications de 1996.

²⁸⁵ *Id.*, p. 24

²⁸⁶ *Id.*, p. 57

²⁸⁷ *Loi modifiant le Code du travail*, L.Q., 1996, c. 30

²⁸⁸ *Id.*, art. 3 : la modification figure aux nouveaux articles 94 et 97.

²⁸⁹ *Id.*, art. 3 : la modification figure au nouvel article 98.

²⁹⁰ *Id.*, art. 3 : la modification figure au nouvel article 97.

²⁹¹ *Id.*, art. 3 : la modification figure au nouvel article 96.

²⁹² *Id.*, art. 6

Tableau V - Cadre légal applicable aux pompiers suite aux modifications de 1996

Sujets	Règles applicables
#1 : Accès à l'arbitrage	<ul style="list-style-type: none"> • La médiation devient volontaire. Elle n'est pas exigée pour avoir accès à l'arbitrage et doit être demandée par les deux parties. • Toutefois, si la médiation échoue, le ministre doit déférer le différend à l'arbitrage • En tout temps, une seule partie peut demander l'arbitrage.
#2 : Composition du tribunal d'arbitrage	<ul style="list-style-type: none"> • Tribunal d'arbitrage composé d'un arbitre assisté de deux assesseurs, soit un désigné par chacune des parties. • Possibilité d'un arbitre unique si entente entre les parties. • Confection d'une liste d'arbitres spécifiquement pour l'arbitrage de ce type de différend. • Les parties peuvent convenir du choix de l'arbitre parmi les noms figurant sur cette liste. À défaut d'entente, le ministre nomme l'arbitre à partir de celle-ci. • Possibilité, si demande conjointe, de choisir la médiation-arbitrage.
#3 : Critères décisionnels	<ul style="list-style-type: none"> • L'arbitre doit rendre sa décision selon l'équité et la bonne conscience. • Aucune référence à la méthode d'arbitrage des propositions finales. • Obligation de tenir compte de l'équité interne et de l'équité externe. • Ajout du critère de la situation et des perspectives salariales et économiques du Québec.
#4 : Délai pour le processus d'arbitrage	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune disposition à ce sujet.
#5 : Dévoilement du contenu de la médiation	<ul style="list-style-type: none"> • À défaut d'entente suite à la médiation, le médiateur remet une copie de son rapport aux parties et au ministre. Il y indique les matières sur lesquelles il y a accord et celles sur lesquelles persiste un désaccord. Il n'y indique pas la position des parties sur les questions toujours litigieuses.
#6 : Durée de la sentence	<ul style="list-style-type: none"> • La sentence peut être d'une durée minimale d'une année et d'une durée maximale de trois ans.
#7 : Grève et lock-out	<ul style="list-style-type: none"> • La grève et le lock-out sont interdits en toute circonstance.
#8 : Procédure et règles de preuve	<ul style="list-style-type: none"> • L'arbitre doit rendre une sentence à partir de la preuve recueillie à l'enquête.
#9 : Rétroactivité de la sentence	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune restriction en lien avec la rétroactivité d'une sentence, et ce, même si celle-ci comporte une augmentation de dépenses pour la municipalité.

Un rapport sur l'application de ces règles nouvellement modifiées fut déposé en juin 1999, ce qui permit, malgré une courte période d'observation s'étalant du 20 juin 1996 au 1^{ier} mai 1999, de vérifier si les deux grands objectifs de la réforme avaient été atteints. Cette atteinte put ainsi être validée de la façon suivante :

« Les critères décisionnels qui y sont prévus visent deux grands objectifs : responsabiliser les parties en favorisant la négociation de convention collective et rétablir la crédibilité de l'arbitrage chez les policiers et pompiers municipaux. Deux indicateurs principaux devraient, en principe, nous permettre de mesurer l'atteinte de ces objectifs. On devrait assister à une baisse du nombre de demandes d'arbitrage ou, alternativement, à une augmentation du nombre de règlements intervenus dans les dossiers soumis à l'arbitrage. On devrait ensuite constater un ralentissement dans la progression des salaires, octroyée par les sentences arbitrales, en comparaison des résultats obtenus jadis par la négociation directe et, du même souffle, un meilleur arrimage entre l'évolution de la situation économique en général et celle de la rémunération des policiers et des pompiers municipaux »²⁹³.

C'est ainsi qu'à la lumière d'une diminution de 3,6% du nombre de dossiers déferés à l'arbitrage, par rapport à la période couverte par le Rapport Boivin, et d'un intérêt des parties à vouloir régler avant une sentence arbitrale, il fut dénotée « une tendance nouvelle vers une ferme volonté de réaliser les objectifs de la loi de 1996 »²⁹⁴. De plus, relativement au deuxième objectif, le rapport indiqua que « l'arbitrage des différends a donc donné des résultats proches des taux d'inflation et parfois même en deçà de ces taux, en plus d'aboutir pour les policiers à un niveau d'augmentation de salaires sensiblement inférieur à celui obtenu par la négociation, une norme à laquelle on n'était pas habitué dans le passé »²⁹⁵. Bref, les données à la disposition du Ministère du Travail, à ce moment, portèrent « à conclure que les objectifs de 1996 ont été atteints »²⁹⁶.

Depuis ces dernières modifications législatives, les grands principes du cadre légal de négociation collective impliquant des pompiers sont demeurés les mêmes. Jamais, depuis la création du *Code du travail* en 1964, il n'y aura eu de période aussi longue sans

²⁹³ *Rapport sur l'application de la section II du chapitre IV du Code du travail – Arbitrage des différends chez les policiers et les pompiers municipaux*, Ministère du Travail, Québec, Juin 1999

²⁹⁴ *Id.*, p. 28 : Pour plus de détails relativement à cette tendance, consulter les pages 11 à 13.

²⁹⁵ *Id.*, p. 28

²⁹⁶ *Id.*, p. 27

qu'un comité d'étude ne se penche sur la question du régime de négociation collective impliquant les policiers et pompiers. Toutefois, il semble que le sujet soit à nouveau devenu d'actualité, alors qu' « en mai 2012, le ministère du Travail, conjointement avec le ministère de la Sécurité publique, a formé une table de discussion afin de revoir le fonctionnement de l'arbitrage de différends chez les policiers et pompiers du Québec »²⁹⁷. Cette table de discussion avait « pour but de revoir le processus total afin de réduire les délais et les coûts »²⁹⁸ y étant associés. Au moment d'écrire ces lignes, les résultats de cette table de discussion n'étaient toujours pas connus du public, mais à titre informatif, l'Union des municipalités du Québec et l'Association des chefs de police du Québec recommandaient, en 2011, « une modification au *Code du travail*, y incluant le *last best offer* »²⁹⁹.

²⁹⁷ Daniel PÉPIN, « Mot du président du Syndicat des pompiers et pompières du Québec », dans *Bravoure*, édition printemps 2013, p.1. L'Association des pompiers de Montréal est d'ailleurs présente à cette table de discussion, lire à ce sujet : Ronald MARTIN, «Mot du président», dans *Portelance*, Vol.32, n°2, novembre 2012, p. 2 et 3

²⁹⁸ D.PÉPIN, préc., note 297, p. 1

²⁹⁹ *Id.*, p. 1

Chapitre 2 - Contenu et méthodologie de la recherche

La suppression complète, dans le *Code du travail*, du droit de grève chez les pompiers est une mise à l'écart d'un principe fondamental de la négociation collective nord-américaine. L'auteur Pierre Verge affirme même que celle-ci est impraticable « sans la possibilité pour un ensemble de travailleurs de recourir à cette forme de pression économique »³⁰⁰.

Malgré cela, comme mentionné précédemment³⁰¹, cette interdiction de grève est objectivement acceptable dans la mesure où la sécurité publique est concernée. Il est ainsi possible de croire, d'un point de vue constitutionnel, qu'une telle interdiction légale de grève, si elle était considérée comme une entorse au droit d'association, serait justifiée par l'article 1 de la Charte canadienne³⁰² ou l'article 9.1 de son équivalente québécoise³⁰³. La réflexion au cœur de cette étude n'est d'ailleurs pas liée à la constitutionnalité, mais bien plutôt à l'efficacité du cadre légal mis en place spécifiquement pour les pompiers dans le *Code du travail*.

C'est en ayant en tête cette préoccupation liée à l'efficacité du cadre légal actuel que sera formulée la question principale à l'étude (2.1.). Seront ensuite définies la méthodologie de recherche retenue (2.2.) ainsi que les techniques utilisées pour la collecte des données servant à cette étude (2.3.).

³⁰⁰ P. VERGE, préc., note 83, p. 275

³⁰¹ *Supra*, p. 38 et 39

³⁰² *Loi constitutionnelle de 1982*, annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (1982, R.-U., c.11) ; L.R.C. (1985), app.II, n^o44

³⁰³ *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12

2.1. La question principale à l'étude

Le *Code du travail* prévoit, comme solution alternative au droit de grève dont sont privés les pompiers municipaux, la possibilité, pour une des parties à la négociation, d'exiger l'intervention exécutoire d'un arbitre de différend³⁰⁴. Mais cette option n'est pas parfaitement équivalente à la négociation collective assortie du droit de grève et de lock-out, puisqu'elle sacrifie « the right of the parties to agree on the terms of a contract which is satisfactory to their particular needs »³⁰⁵. On peut alors se demander si cette alternative permet de respecter les grands fondements de la négociation collective : « It is one thing to embrace the general principle of collective bargaining, and quite another to give it precise legal shape »³⁰⁶.

Répondre à cette question s'avère un exercice difficile, puisqu'en matière de négociation collective, les auteurs n'ont jamais réussi à s'entendre sur ce qui s'avère une solution de rechange acceptable en contrepartie de l'interdiction du droit à la grève : « but so far, we have not been able to agree on an acceptable alternative »³⁰⁷. Pourtant, le sujet en est un d'importance, « the means of resolving deadlocks in negotiations between unions and management becomes a serious social issue »³⁰⁸.

L'auteur Paul C. Weiler cible parfaitement l'objet de cette étude lorsqu'il pose la question suivante : « If the right to strike is to be denied to all or some government employees – those deemed to be essential – is there a satisfactory alternative by which their bargaining disputes may be resolved, in particular, compulsory arbitration »³⁰⁹ ?

Une traduction quasi-littérale permet alors de poser la question principale à l'étude. Il s'agit de déterminer si le régime légal de négociation collective spécifiquement applicable aux pompiers municipaux, selon le *Code du travail*, peut être qualifié d'alternative efficace à l'interdiction totale de grève qui leur est imposée.

³⁰⁴ *Code du travail*, art. 97

³⁰⁵ P. C. WEILER, préc., note 87, p. 67

³⁰⁶ *Id.*, p. 218

³⁰⁷ *Id.*, p. 66

³⁰⁸ *Id.*, p. 65

³⁰⁹ *Id.*, p. 213

2.2. La méthodologie de recherche retenue

Ce mémoire entend documenter ou apporter des éléments de réponse à cette question de recherche, par une étude de cas, soit celle de l'histoire de la négociation collective entre la Ville de Montréal et ses pompiers.

Jouissant d'un « préjugé favorable de la part de la communauté scientifique »³¹⁰, l'étude de cas s'éloigne de la recherche quantitative dans la mesure où cette dernière vise à généraliser³¹¹ certains concepts. L'étude de cas présente une pertinence appréciable pour la recherche :

« Ses grandes forces sont bien sûr de fournir une analyse en profondeur des phénomènes dans leur contexte, d'offrir la possibilité de développer des paramètres historiques, d'assurer une forte validité interne, c'est-à-dire que les phénomènes relevés sont des représentations authentiques de la réalité étudiée. Bref, c'est une méthode adaptable tant au contexte qu'aux caractéristiques du chercheur »³¹².

Le chercheur voulant privilégier l'étude de cas comme méthode de recherche doit tout d'abord qualifier le type de cette dernière, c'est-à-dire exploratoire ou encore empirique brut :

« Le premier type porte sur des sujets dont la pertinence ne semble pas faire problème, mais qui, pour diverses raisons, ont été peu ou pas explorés jusqu'ici. Le second se situe en amont du premier en ce qu'il porte sur des thèmes dont le potentiel de recherche n'est pas pour l'heure suffisamment étayé pour justifier de s'y attaquer de plain-pied... »³¹³.

³¹⁰ Yves-C. GAGNON, *L'étude de cas comme méthode de recherche*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2005, p. XII

³¹¹ *Id.*, p. 3 : L'auteur évoque d'ailleurs les lacunes importantes de l'étude de cas « quant à la généralisation des résultats qu'elle permet d'obtenir ».

³¹² *Id.*, p. 3

³¹³ *Id.*, p. 16

La médiatisation de nombreux longs et difficiles conflits de travail impliquant des pompiers québécois, ces dernières années³¹⁴, de même que la création de quatre comités d'études entre 1980 et 1995³¹⁵, témoignent de certaines difficultés liées à leur processus de négociation collective. Le sujet de l'étude ne souffre donc pas d'un manque de pertinence. Malgré cela, aucun travail de recherche ou rapport connu n'a spécifiquement mis en évidence l'état de la négociation collective chez les pompiers municipaux du Québec. En effet, les différentes études publiées traitent toutes indistinctement de la situation des pompiers et des policiers³¹⁶ ou sinon, ne s'attardent principalement qu'à la situation des policiers du Québec³¹⁷. Considérant l'absence de données spécifiques à la négociation collective chez les pompiers du Québec, cette recherche sera de type exploratoire et visera « à comprendre un phénomène encore largement méconnu »³¹⁸.

Le chercheur doit également faire un choix entre l'étude d'un cas unique ou de cas multiples selon les objectifs visés. À cet effet, considérant que « l'étude d'un cas unique est surtout conseillée pour vérifier une théorie³¹⁹ » et que l'étude de cas multiples peut « amener le chercheur à faire des descriptions moins détaillées et à privilégier la collecte de données de surface plutôt que de données relatives aux dynamiques sociales de fond³²⁰ », il paraît plus approprié de traiter en profondeur d'un cas unique. L'objet de ce travail portera donc sur le cas particulier des pompiers de la Ville de Montréal, soit le plus important regroupement de pompiers québécois travaillant pour un employeur unique³²¹. De cette

³¹⁴ À titre indicatif, lire : en lien avec les pompiers de Gatineau : *Le syndicat réclame la tête d'André Bonneau – Le maire réaffirme son soutien au chef des pompiers*, Le Droit, 27 août 2009, p.2 ; en lien avec les pompiers de Québec : *Les pompiers n'appréhendent pas les révélations annoncées*, Le Soleil, 19 avril 2012, Actualités p.25 ; en lien avec les pompiers de Montréal : *Les pompiers et la Ville enterrent la hache de guerre*, La Presse, 9 mars 2012, p. A6

³¹⁵ *Supra*, p. 50-65

³¹⁶ Ainsi, les quatre rapports produits par les différents comités d'experts précédemment résumés dans la section 1.4.4. de ce travail, traitaient tous de la question de l'arbitrage chez les policiers et les pompiers municipaux.

³¹⁷ À titre d'exemple, citons l'annexe IV du rapport Boivin qui, bien qu'intitulée *Rémunération des policiers et pompiers*, divise son analyse en deux grandes parties, soit celle traitant des salaires des policiers et l'autre de la rémunération des autres employés municipaux. Citons également le rapport Lemieux qui inclut, à son annexe V, une importante étude de Domenico Baldino sur la question salariale des policiers du Québec.

³¹⁸ D. VEILLEUX et G. TRUDEAU, préc., note 164, p. 114

³¹⁹ Y-C. GAGNON, préc., note 310, p. 43

³²⁰ *Id.*, p. 44

³²¹ Le Québec regroupe environ 23 240 pompiers, dont seulement 5407 assument cet emploi à temps plein. De ces derniers, près de la moitié (2430 pompiers pour l'année 2013) travaillent au sein du Service de sécurité incendie de Montréal. À ce sujet, consulter : <http://www.securitepublique.gouv.qc.ca/securite-incendie/securite-incendie-quebec.html> et <http://ville.montreal.qc.ca/sim/coup-doeil-sur-le-sim>

façon, cette recherche qualitative, qui privilégiera un raisonnement inductif, analysera minutieusement une situation précise et tentera ainsi d'évoluer « vers une structure conceptuelle ou des énoncés généraux pour expliquer le phénomène en cause »³²².

Considérant les nombreuses modifications apportées, au fil des années, au cadre légal concernant la négociation collective chez les policiers et pompiers, les nombreux comités d'étude s'étant penchés sur la question ainsi que la table de discussion récemment mise en place par les ministères du Travail et de la Sécurité publique, l'hypothèse de base de cette étude consiste à croire que le régime légal de négociation collective spécifiquement applicable aux pompiers selon le *Code du travail*, ne peut être qualifié d'alternative efficace à l'interdiction totale de grève qui leur est imposée. L'étude de cas qui suit contribuera à la discussion quant à l'exactitude de cette hypothèse.

2.3. Les techniques utilisées pour la collecte des données

Thomas Kochan, un éminent auteur américain en relations industrielles, et ses collègues insistent sur l'importance de la spécification « of the criteria to be used to judge the effectiveness of an impasse procedure »³²³. Une étude rigoureuse de l'efficacité du cadre légal imposé aux pompiers par le *Code du travail*, comme alternative au droit de grève, doit ainsi reposer sur des critères de recherche pertinents. D'illustres chercheurs canadiens, dans un ouvrage récent, reprennent d'ailleurs les quatre critères définis par Kochan pour évaluer l'efficacité d'un cadre légal concernant les différends chez les pompiers et policiers :

« On the basis of these objectives, Kochan and his colleagues specified the following four criteria for evaluating the system of dispute resolution for police and firefighters in an American state : (1) the extent to which work stoppages are avoided ; (2) the degree to which outside intervention in bargaining is minimized ; (3) the extent to which outcomes are balanced

³²² Marie-Fabienne FORTIN, *Fondements et étapes du processus de recherche – Méthodes quantitatives et qualitatives*, Montréal, Chenelière Éducation, 2010, p. 14

³²³ Thomas KOCHAN et al., *Dispute Resolution under Fact-Finding and Arbitration*, New York, American Arbitration Association, 1979, p. 5

and do not unduly favour one party over an extended period of time ; and
(4) the acceptability of the system to the parties »³²⁴.

C'est ainsi que pour permettre la détermination du caractère efficace du cadre légal découlant de l'interdiction du droit de grève, la collecte de données tentera de fournir une réponse à ces quatre questions à partir du cas des pompiers de la Ville de Montréal. En colligeant toute l'information documentaire disponible concernant les différentes rondes de négociation intervenues entre la Ville de Montréal et le syndicat représentant ses pompiers, depuis les tout débuts de l'implantation du processus de négociation collective, il s'agira donc de rechercher des éléments de réponse aux quatre questions suivantes : dans quelle mesure les arrêts de travail ont-ils pu être évités, dans quelle mesure les interventions externes ont-elles pu être minimisées lors de la négociation, dans quelle mesure les résultats de cette dernière sont-ils équilibrés et non pas excessivement à l'avantage d'une partie sur une longue période de temps et finalement, dans quelle mesure les parties acceptent-elles le système de négociation collective en place.

Toutefois, et comme l'indique l'auteur Yves-C. Gagnon, pour qu'une collecte de données soit crédible, celle-ci doit être soutenue par des fondations solides :

« La collecte des données doit toujours reposer sur trois assises (Yin, 2003). Premièrement, des sources multiples doivent être utilisées afin de permettre au chercheur d'analyser une variété de données, de tracer des lignes de convergence et de renforcer la validité de construit. Deuxièmement, il faut créer une base formelle de données afin, du moins en principe, que d'autres chercheurs puissent revoir directement les données pour vérifier les analyses et les conclusions de l'étude. Troisièmement, il est nécessaire de maintenir une chaîne d'évidences pour assurer la cohérence et démontrer la fiabilité des données. Cette chaîne doit aussi couvrir les circonstances de la collecte de ces données. Une personne externe au programme de recherche peut ainsi suivre le cheminement des évidences depuis la question de recherche jusqu'aux conclusions »³²⁵ (nous soulignons).

³²⁴ B. ADELL, M. GRANT et A. PONAK, préc., note 184, p.15

³²⁵ Y-C. GAGNON, préc., note 310, p. 63

C'est ainsi que la présente recherche aura recours « au plus grand nombre de sources possibles pour collecter des données³²⁶ ». L'objectif recherché, lorsque possible, sera de vérifier « que l'information collectée d'une source est corroborée par au moins une, mais préférablement plusieurs autres sources »³²⁷. Cette démarche, visant à assurer que les données recueillies sont représentatives de la réalité, est désignée comme étant le test de triangulation, celui-ci étant « le plus répandu et efficace³²⁸ » dans le domaine de la recherche.

Mais, quoiqu'indéniablement souhaitable, la corroboration des différentes informations contenues dans cette étude n'est pas toujours possible. En effet, comme mentionné précédemment, aucune étude n'a déjà été faite sur la négociation collective impliquant les pompiers de Montréal. L'auteur de ces lignes a donc dû travailler à compiler les données suite à des heures de recherche aux archives de la Ville de Montréal. Malgré une richesse impressionnante de données sur le sujet à l'étude, les nombreux microfilms et documents papier, parfois quasi-centenaires, ne permirent pas toujours de répondre aux exigences du test de triangulation. Toutefois, chaque donnée avancée dans cet ouvrage est minimalement appuyée sur une source de référence crédible, que ce soit un article de journal, un exemplaire de convention collective, une copie de sentence arbitrale ou encore un écrit officiel émanant du Comité exécutif de la Ville. Certaines données sont également appuyées sur des articles parus dans diverses revues créées par des associations syndicales.

L'observation participante est également une méthode de collecte de données utilisée en recherche. L'auteur ayant déjà été directement actif comme pompier pour la Ville de Montréal, la tentation est grande d'y recourir. Toutefois, les observations ayant pu être réalisées à cette époque ne l'ont pas été dans le cadre d'un projet spécifique de recherche, mais bien dans un contexte de travail salarié. Voilà pourquoi « cette technique est susceptible de poser des problèmes majeurs auxquels il faut porter une très grande attention, notamment eu égard à l'éthique et aux biais d'analyse »³²⁹. Le recours à cette source de collecte de données ne sera donc pas privilégié.

³²⁶ *Id.*, p. 66

³²⁷ *Id.*, p. 66

³²⁸ *Id.*, p. 66

³²⁹ *Id.*, p. 67

Pour faciliter la vérification des analyses et des conclusions de l'étude par différents chercheurs, ce travail privilégiera la création de différents tableaux résumant clairement les données compilées. Ces derniers offriront un portrait particulièrement complet, et facile d'approche, de la négociation collective des pompiers de Montréal, portrait qui nécessitera toutefois certaines précisions, alors retrouvées dans le texte. Les données collectées seront donc présentées dans l'optique de les formaliser pour les rendre facilement accessibles à d'autres chercheurs. Elles auront la prétention de s'imbriquer de façon cohérente, les unes par rapport aux autres, permettant ainsi une lecture intelligible aux intéressés.

Finalement, il est possible de retracer tous les documents ayant servi à compiler les données du présent travail. Pour ce faire, les différentes sources de référence sont systématiquement citées. Toutefois, pour éviter une lourdeur inutile, certains documents ayant permis de bien délimiter les différentes rondes de négociation ne le seront pas. À titre d'exemple, pour déterminer que la première ronde de négociation visée par l'étude concerne la période allant du 1^{ier} mars 1944 au 31 janvier 1945, il fallut retrouver l'exemplaire de la convention collective pertinente, dans laquelle était indiquée la durée du contrat de travail. Une personne externe au projet de recherche, qui désirerait retracer le document concerné, n'aurait, dans ce cas précis, qu'à effectuer une recherche ciblée aux archives de la Ville de Montréal.

Chapitre 3 - La négociation collective chez les pompiers de Montréal

C'est en partant du connu que l'on parvient à des découvertes

MARIE-FABIENNE FORTIN

Les résultats de notre étude de cas sur la négociation collective entre la Ville de Montréal et ses pompiers font l'objet de la présente section. C'est ainsi qu'il sera successivement question de la période de l'avant-1944 (3.1.), des rondes de négociation ayant eu lieu sous la *Loi des différends entre les services publics et leurs salariés* (3.2.), des rondes de négociation ayant eu lieu sous le *Code du travail* (3.3.). Cela permettra de finalement dresser un portrait général des rondes de négociation ayant eu lieu depuis l'interdiction légale de grève chez les pompiers (3.4.).

3.1. L'avant-1944

Comme mentionné précédemment, la grève ne fut pas toujours interdite pour les pompiers, celle-ci n'étant pas prohibée avant 1944³³⁰. Malheureusement pour les fins de cette étude, peu d'informations permettent de dresser un portrait précis de cette période. Il ressort tout de même de cette dernière que deux grèves eurent lieu, soit en 1918 ainsi qu'en 1943.

La première grève³³¹ de l'histoire des pompiers de Montréal survint en 1918, dans un contexte d'excitation provoquée par l'armistice en Europe, alors que les pompiers, policiers, vidangeurs et ingénieurs de l'aqueduc travaillant pour la Ville décidèrent d'y recourir. Plus

³³⁰ *Supra*, p. 45 et 46

³³¹ *Notre histoire d'hier à aujourd'hui*, Association des Pompiers de Montréal, 2013, p. 4. Consulter le : http://www.adpm.qc.ca/DATA/TEXTE/2_fr.pdf?CFID=26913962&CFTOKEN=80579562

précisément, les policiers et pompiers réclamaient 500\$ d'augmentation par année alors que la Ville de Montréal leur en promettait plutôt 110\$. En plus de la question salariale, les pompiers contestaient le congédiement de 17 pompiers survenus quelques jours précédant le débrayage, congédiements considérés par le syndicat comme étant « une provocation contre l'union » en réaction aux demandes salariales³³². Un autre point litigieux d'importance concernait trois chefs du service de la Sûreté publique contestés, dont les salariés demandaient la démission³³³.

Alors que planait la menace de grève, certains dénonçaient la négociation politisée de la part de la Ville, en avançant que ce qu'elle cherchait était « de s'assurer l'appui de l'opinion publique contre les employés de la Ville, en décrivant ceux-ci par tous les moyens possibles. En même temps, on agite aux yeux des contribuables de Montréal le spectre d'une augmentation de l'impôt foncier nécessitée par l'augmentation des salaires »³³⁴.

La grève eut finalement lieu les 12 et 13 décembre 1918 et dura trente-trois heures, la fin de celle-ci survenant en raison de la médiation offerte par l'archevêque de Montréal alors que « sa Grandeur Mgr Bruchési a réussi à obtenir une lettre du président de la commission administrative, M.Décary, dans laquelle ce dernier s'engageait à faire droit à la demande des grévistes touchant le renvoi des chefs de la police...»³³⁵. Les médiations offertes par le premier ministre Lomer Gouin, ainsi que par le Conseil des Métiers et du Travail, soit une organisation issue du monde ouvrier, étaient également vantées.

En retournant au travail, les grévistes acceptaient de se soumettre à l'arbitrage, décision éclairée puisque « de l'avis général, les grévistes avaient gagné sur tous les points. Et le maire dit que la grève avait été *un mal pour un bien* »³³⁶. Entre autres gains, les ouvriers concernés reçurent entre 200\$ et 400\$ d'augmentations salariales. Le tribunal d'arbitrage était composé de cinq décideurs, dont deux choisis « par les unionistes, deux par les citoyens qui se sont occupés du règlement de la grève, le cinquième enfin par les deux groupes réunis »³³⁷, la Ville n'étant ainsi pas représentée. Cette conclusion d'une grève

³³² *La commission administrative a congédié 17 pompiers, tous des membres de l'union*, La Presse, 3 décembre 1918

³³³ *Va-t-on demander la démission des chefs ?*, La Presse, 7 décembre 1918

³³⁴ *En garde contre les tactiques dangereuses de M. Ernest Décary !*, La Presse, 10 décembre 1918

³³⁵ *La fin de la grève*, La Presse, 14 décembre 1918

³³⁶ *Après 33 heures de violences, victoire sur tous les points, en 1918*, Reportages, 20 novembre 1955, p. 2

³³⁷ *Quels seront les cinq arbitres*, La Presse, 14 décembre 1918

jugée « désastreuse³³⁸ » mena tout de même à une certaine reconnaissance populaire du rôle de l'arbitrage dans le règlement des conflits de travail, alors qu'il fut jugé que « somme toute, les arbitres ont fait de la bonne besogne et la population de Montréal leur en est reconnaissante »³³⁹.

Un autre moment marquant dans l'histoire de la négociation collective impliquant les pompiers de Montréal survint peu de temps après cette première grève. Ceux-ci obtinrent des gains appréciables liés à leurs conditions de travail, notamment lorsque leur horaire de travail passa de 141 heures à 84 heures par semaine³⁴⁰.

La deuxième grève des pompiers de Montréal eut lieu en 1943, alors que la Commission municipale de Québec³⁴¹ refusait l'affiliation syndicale de ceux-ci avec le Congrès canadien du travail. La Commission municipale acceptait qu'il y ait une association de pompiers, mais pas qu'elle soit affiliée à une union étrangère, « et surtout pas au CCT, organisation ouvrière jugée trop radicale, politique, voire antisociale »³⁴², et ce, malgré une décision au contraire de la Commission Brossard peu de temps auparavant. C'est ainsi que, malgré l'acceptation par la Ville des conditions salariales qu'ils exigeaient, les pompiers décidaient de refuser l'offre patronale du 13 décembre 1943. Allait suivre une grève, le lendemain, soit le 14 décembre, entre 11h00 et 22h30. Il fallut une intervention du premier ministre Godbout, qui exigea l'application de la décision de la Commission Brossard rendue précédemment, pour que « victoire en main, les pompiers grévistes retournèrent graduellement au travail »³⁴³. Conséquence ou non de la grève, l'histoire ne le précisant pas, « cette même année, les heures de travail passent de 84 à 78 heures »³⁴⁴.

³³⁸ *La décision des arbitres*, La Presse, 4 février 1919

³³⁹ *Id.*

³⁴⁰ *Notre histoire d'hier à aujourd'hui*, préc., note 331, p. 4

³⁴¹ En effet, à cette époque l'administration municipale montréalaise était sous tutelle, le pouvoir décisionnel ayant été confié à la Commission municipale de Québec. À ce sujet, lire : *Id.*, p. 5

³⁴² Jean-François COURTEMANCHE, Pierre-Yves MARCOUX et Francesco BELLOMO, *Le feu Sacré – Une histoire des pompiers de Montréal, Édition 150^e anniversaire*, Brossard, Stromboli, 2013, p. 178

³⁴³ *Notre histoire d'hier à aujourd'hui*, préc., note 331, p. 5

³⁴⁴ *Id.*, p. 5

3.2. Rondes de négociation sous la *Loi des différends entre les services publics et leurs salariés*

Le portrait de la négociation collective chez les pompiers de Montréal est beaucoup plus complet et détaillé à partir de 1944, soit l'année de l'entrée en vigueur de la *Loi des différends entre les services publics et leurs salariés*. Cette loi marquait le début de l'interdiction légale de grève pour tous les travailleurs des services publics, incluant les pompiers. Le droit de grève y était alors remplacé par un système d'arbitrage exécutoire.

D'un point de vue statistique, ce dernier encadrement légal s'appliqua à 14 rondes de négociation, couvrant plus de vingt années civiles. Il y eut un certain engouement à l'égard de l'arbitrage exécutoire, nouvellement prévu par la loi, alors que les parties y eurent fréquemment recours dans les premières rondes de négociation. Ainsi, cinq des huit premières rondes de négociation débouchèrent sur l'arbitrage exécutoire, alors qu'une seule des six autres rondes le nécessita. À cette époque, la présence d'un arbitre impliquait nécessairement une conciliation au préalable, cette dernière étant alors un passage obligé³⁴⁵ vers l'arbitrage exécutoire. Le **Tableau VI (p. 78-79)** dresse un portrait général de chacune des rondes de négociation depuis 1944.

Ces années furent relativement calmes dans la mesure où aucune des rondes de négociation ne déboucha sur une grève. Malgré cette absence de tout arrêt de travail, d'importants combats furent menés par les pompiers pour améliorer leurs conditions de travail. Les dossiers les plus importants concernaient particulièrement les salaires et leurs heures hebdomadaires de travail. C'est ainsi que de 1944 à 1962, les pompiers virent leur nombre d'heures de travail hebdomadaire pratiquement fondre de moitié, passant de 78 à 42³⁴⁶.

³⁴⁵ *Supra*, p. 46-47

³⁴⁶ *Notre histoire d'hier à aujourd'hui*, préc., note 331, p. 8

Tableau VI – Rondes de négociation chez les pompiers de Montréal (1918 à 2017)

Période visée par la négociation	Arrêts de travail	Arbitrage	Augmentations salariales en % ³⁴⁷
Négociations effectuées en vertu de la <i>Loi des différends ouvriers de Québec</i>			
• Grève permise - Conciliation et arbitrage optionnels			
Année 1918	G	A	
Négociations effectuées en vertu de la <i>Loi des grèves et contre-grèves municipales</i>			
• Grève permise - Arbitrage non-exécutoire obligatoire pour avoir accès à la grève			
Année 1943	G		
Négociations effectuées en vertu de la <i>Loi des différends entre les services publics et leurs salariés</i>			
• Grève interdite - Conciliation obligatoire pour avoir accès à l'arbitrage exécutoire			
1 ^{ier} mars 1944 au 31 janvier 1945			Salaire initial de référence – Pompier 1 ^{ière} classe : 2400\$
1 ^{ier} février 1945 au 30 novembre 1945			0%
1 ^{ier} décembre 1945 au 30 novembre 1946		A	0%
1 ^{ier} décembre 1946 au 30 novembre 1947		A	8,33%
1 ^{ier} décembre 1947 au 30 novembre 1948			0%
1 ^{ier} décembre 1948 au 30 novembre 1950		A	3,85% - 0%
1 ^{ier} décembre 1950 au 30 novembre 1952		A	7,41% - 0%
1 ^{ier} décembre 1952 au 30 novembre 1954		A	2,52% - 0%
1 ^{ier} décembre 1954 au 30 novembre 1955			23,54%
1 ^{ier} décembre 1955 au 30 novembre 1957			2,72% - 0%
1 ^{ier} décembre 1957 au 30 novembre 1959			13,97% - 0%
1 ^{ier} décembre 1959 au 30 novembre 1960			9,3%
1 ^{ier} décembre 1960 au 30 novembre 1962			2,13% - 1,56% (moyenne annuelle)
1 ^{ier} décembre 1962 au 30 novembre 1964		A	8,16% - 4,25%
Négociations effectuées en vertu du <i>Code du travail – version 1964</i>			
• Grève interdite - Conciliation obligatoire pour avoir accès à l'arbitrage exécutoire			
1 ^{ier} décembre 1964 au 30 novembre 1966			4,98% - 3,45%
1 ^{ier} décembre 1966 au 30 novembre 1968			10,83% - 4,51%
1 ^{ier} décembre 1968 au 30 novembre 1969	G	A	19,71% ³⁴⁸
1 ^{ier} décembre 1969 au 31 décembre 1970			5,41%

³⁴⁷ L'augmentation salariale indiquée ne tient compte que de l'augmentation annuelle statutaire du pompier *première classe* fixée par convention collective, excluant ainsi toute prime ou amélioration des conditions de travail ayant également un impact sur la rémunération globale.

³⁴⁸ Une sentence arbitrale, valide pour deux ans, fixait initialement des augmentations salariales annuelles de 9,35% et 5,26%. Il y eut subséquemment entente entre les parties pour rouvrir la sentence arbitrale. La donnée inscrite dans ce tableau représente ainsi cette dernière entente.

Tableau VI – Rondes de négociation chez les pompiers de Montréal (1918 à 2017)

Période visée par la négociation	Arrêts de travail	Arbitrage	Augmentations salariales en %
1 ^{er} janvier 1971 au 31 décembre 1972	G		14,6% - 6,97%
1 ^{er} janvier 1973 au 31 décembre 1974	G	A	6,98% - 4,35% ³⁴⁹
1 ^{er} janvier 1975 au 31 décembre 1976	G		22,92% - 13,86%
Négociations effectuées en vertu du <i>Code du travail – version 1977</i>			
<ul style="list-style-type: none"> Grève interdite - Conciliation n'est plus obligatoire pour avoir accès à l'arbitrage exécutoire 			
1 ^{er} janvier 1977 au 31 décembre 1978	G	A (salaire 1978) ³⁵⁰	10% - 8,67%
1 ^{er} janvier 1979 au 31 décembre 1980			7,3% - 10,83%
1 ^{er} janvier 1981 au 31 décembre 1983		A (salaire 1983)	13,84% - 12% - 6,2%
Négociations effectuées en vertu du <i>Code du travail – version 1983</i>			
<ul style="list-style-type: none"> Grève interdite - Conciliation n'est pas obligatoire pour avoir accès à l'arbitrage exécutoire Ajout de critères décisionnels facultatifs (équité externe et interne) 			
1 ^{er} janvier 1984 au 31 décembre 1985		A	5% - 5%
1 ^{er} janvier 1986 au 31 décembre 1987		A	4% - 4%
1 ^{er} janvier 1988 au 31 décembre 1991		A (salaire 1991)	4% - 4% - 5% - 7,4%
1 ^{er} janvier 1992 au 31 décembre 1993			2% - 0%
Négociations effectuées en vertu du <i>Code du travail – version 1993</i>			
<ul style="list-style-type: none"> Grève interdite - Médiation devient obligatoire pour avoir accès à l'arbitrage exécutoire Critères décisionnels facultatifs (équité interne et externe) 			
1 ^{er} janvier 1994 au 31 décembre 1996			0% - 0% - 8,5%
Négociations effectuées en vertu du <i>Code du travail – version 1996</i>			
<ul style="list-style-type: none"> Grève interdite - Médiation n'est plus obligatoire pour avoir accès à l'arbitrage exécutoire Critères décisionnels obligatoires (situation/persp. sal. et écono Qc, équité interne et externe) 			
1 ^{er} janvier 1997 au 31 décembre 2000			1,95% - 0% - 0% - 2%
1 ^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2006 ³⁵¹			2004-2006 : 2% - 2,5% - 2,5% ³⁵²
1 ^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2017		A ³⁵³	2007-09 : 0% - 2% - 2% (+3% fin 2009) 2010-17 : 2% - 2% - 2% - 2% - 2% - 2% - (2 à 2.5%) - (2 à 2.5%)

³⁴⁹ Pour mettre fin à une grève illégale, le premier ministre accorda une somme forfaitaire de 750\$ aux pompiers. La sentence arbitrale est ainsi demeurée telle quelle malgré le mécontentement de ces derniers.

³⁵⁰ L'expression (*salaire 19xx*) indique que la convention collective prévoyait une réouverture des négociations pour fixer la question salariale de la dernière année du contrat et que l'arbitrage fut alors nécessaire.

³⁵¹ La convention collective couvre, en réalité, la période du 1^{er} mai 2002 au 31 décembre 2006.

³⁵² Les années 2001 à 2003 sont exclues du champ de l'étude, étant donné le contexte d'harmonisation des conventions collectives de services incendie suite aux fusions, qui fausse l'analyse des données recueillies.

³⁵³ Le 1^{er} mars 2010, l'arbitre rendit une décision partielle sur les salaires de 2007 à 2009. Les parties acceptèrent alors de se soumettre à la médiation préarbitrale, celle-ci prenant fin, «sans réussite globale», en juin 2011. Toutefois, avant le prononcé de la sentence arbitrale qui aurait couvert les années 2010 à 2012, les parties parvinrent finalement à une entente négociée, pour les années 2010 à 2017. Lire Richard LAFORTUNE, « Brève histoire de l'Association des pompiers de Montréal », dans *Portelance*, Vol.32, N°1, Mai 2012, p. 21-22

3.3. Rondes de négociation sous le *Code du travail*

Depuis 1964, les relations de travail chez les pompiers sont régies par le *Code du travail*. C'est ainsi qu'il y eut, depuis son adoption et jusqu'à aujourd'hui, 18 rondes de négociation³⁵⁴ impliquant les pompiers de Montréal. Celles-ci couvrent la période de 1964 à 2017, soit environ 54 années civiles. De ces 18 rondes de négociation, cinq furent ponctuées d'un épisode de grève illégale³⁵⁵, alors que près de la moitié de ces rondes, soit huit, exigèrent l'intervention d'un arbitre.

Pour les fins de cette étude, il convient de préciser la valeur de ces données en fonction des diverses grandes réformes apportées au *Code du travail*, sa version initiale ayant subi de profondes modifications au fil des années. C'est ainsi que seront successivement étudiées la période visée par la version initiale du *Code du travail* (3.3.1.), celle suivant les modifications de 1977 (3.3.2.), celle suivant les modifications de 1983 (3.3.3.), celle suivant les modifications de 1993 (3.3.4.) et finalement, celle suivant les modifications de 1996 (3.3.5.).

3.3.1. La période visée par la version initiale du *Code du travail*

D'un point de vue statistique, il y eut sept rondes de négociation sous la version initiale du *Code du travail*, soit de 1964 à 1977. À cette époque, la grève était toujours interdite et la conciliation était obligatoire pour avoir accès à l'arbitrage exécutoire³⁵⁶. Cette période de temps fut la plus mouvementée de l'histoire de la négociation collective chez les pompiers de Montréal. Ainsi, quatre des sept rondes de négociation furent ponctuées d'épisodes de grève illégale, alors que deux rondes débouchèrent sur un arbitrage.

³⁵⁴ Pour déterminer ce nombre, l'auteur a considéré que les contrats de travail prévoyant une réouverture du contrat pour déterminer les conditions salariales d'une année donnée consistaient en une seule ronde de négociations, et ce, malgré le recours éventuel à l'arbitrage.

³⁵⁵ Bien que ces épisodes ne furent pas tous de la même ampleur, l'étude retient le moindre épisode de grève, du moment que ce dernier puisse être associé au contexte de négociation collective. À titre d'exemple, l'épisode de grève des 24 et 25 décembre 1980 n'est pas retenu pour cette étude étant donné l'absence de lien avec la négociation collective. Au sujet de cet épisode de grève, voir *Extrait du procès-verbal d'une séance du Comité exécutif de la ville de Montréal*, tenue le 18 mars 1981

³⁵⁶ Pour plus de détails relativement à la version initiale du *Code du travail*, voir *Supra*, p. 47 et 48

Le premier épisode de grève illégale de l'histoire des pompiers de Montréal survint lors de la ronde de négociation pour la période de décembre 1968 à novembre 1969. Les pompiers revendiquaient alors d'être comparés aux seuls pompiers leur ressemblant, soit « ceux des grandes villes d'Amérique du Nord »³⁵⁷. Devant l'échec des négociations, un arbitre fut éventuellement saisi du dossier. Insatisfaits de la sentence arbitrale, qui leur accordait 700\$ de moins que ce qu'ils espéraient, les pompiers décidèrent de manifester devant l'Hôtel de Ville³⁵⁸. Quelques jours plus tard, soit le 7 octobre 1969, les pompiers débrayèrent illégalement, non seulement en raison de la grogne relative à la sentence arbitrale, mais aussi en soutien aux policiers alors également en grève. L'arrêt de travail ne fut toutefois pas complet puisque le service incendie était alors, dans les faits, à 80% paralysé³⁵⁹. En réaction à cette situation, le gouvernement provincial adopta une loi spéciale de retour au travail³⁶⁰ pour forcer l'arrêt du débrayage illégal, loi qui mit effectivement fin au conflit. Il y eut postérieurement à ce retour au travail forcé, une entente négociée par les parties, ramenant la durée du contrat fixé par l'arbitre, initialement de deux ans, à une année. Cette entente expira toutefois cinq semaines plus tard³⁶¹.

Le deuxième épisode de grève illégale survint à peine quelques années plus tard, à l'occasion de la ronde de négociation visant les années 1971 et 1972. Les négociations perduraient alors que les pompiers voulaient attendre le résultat de la négociation impliquant les policiers de Montréal, pour ainsi prétendre à une certaine parité salariale. De leur côté, les policiers attendaient le résultat de l'arbitrage impliquant les policiers de Toronto, ce qui poussa un journaliste à écrire que « croyez le ou non : en pratique, c'est un tribunal d'arbitrage de Toronto qui fixera le salaire des pompiers... »³⁶². De plus, les pompiers de Montréal revendiquaient la parité salariale avec les pompiers de Toronto³⁶³,

³⁵⁷ *Le Porte-Lance*, édition de décembre 1968

³⁵⁸ *Une deuxième manifestation demain à l'hôtel de ville – un écart de 700\$ sépare les pompiers de la sentence arbitrale !*, *Dimanche-Matin*, 5 octobre 1969

³⁵⁹ *En pleine Semaine de prévention – Le service des incendies à 80 pour cent paralysé*, *Journal de Montréal*, 8 octobre 1969

³⁶⁰ *Loi assurant aux citoyens de Montréal la protection des services de police et d'incendie*, L.Q. 1969, c. 23

³⁶¹ Michel AUGER et Claude MASSON, *Policiers et pompiers : échéance des accords dans cinq semaines*, *La Presse*, 24 octobre 1969

³⁶² *C'est à Toronto qu'on règle le cas des policiers et des pompiers de la Métropole !*, *Dimanche-Matin*, 11 juillet 1971

³⁶³ *Ils veulent la parité avec leurs confrères de Toronto – Menace de débrayage des pompiers de Montréal*, *Montréal-Matin*, 8 octobre 1971

parité « qui existe depuis 1943 »³⁶⁴. Devant le refus catégorique de la Ville d'accéder à cette demande de parité, les pompiers décidèrent de commencer à débrayer illégalement le 14 octobre vers 8h00. Cette grève, qualifiée de « session d'étude qui dura six jours »³⁶⁵, poussera certains à souligner la forte solidarité caractérisant les pompiers de Montréal³⁶⁶. La grève prit fin le 20 octobre 1971 alors que « les pompiers ont finalement cédé et ont décidé de retourner au travail. Des reporters ont dit qu'il y avait même près d'un millier de pompiers en larmes devant la tournure des événements »³⁶⁷. Avec l'aide d'un conciliateur, les parties en arrivèrent ensuite à un accord négocié le 7 décembre 1971.

Un journaliste redouta toutefois les conséquences d'un tel retour au travail accepté à reculons par les pompiers :

« Mais faire respecter la loi est une chose, diriger des hommes en est une autre. Si les pompiers ont finalement accepté les offres de la Ville, ce n'est pas de gaieté de cœur. Il est encore impossible de prévoir ce qui se passera au sein de leur association. Les prochains jours nous apprendront comment ils réagiront devant leurs supérieurs hiérarchiques. Si la ville de Montréal a remporté la partie, il lui reste maintenant à faire en sorte que les 2,400 pompiers ne soient pas démoralisés pendant des mois. Les pompiers n'ont certes pas eu un comportement d'enfants de chœur depuis une semaine. Mais ils sont des hommes. Ils ne doivent jamais être traités en vaincus »³⁶⁸.

Ces dernières inquiétudes s'avérèrent finalement fondées, la grogne ne tardant pas à se faire sentir à nouveau chez les pompiers de Montréal, et ce, dès la ronde suivante de négociation qui visait les années 1973 et 1974. Ces derniers étaient insatisfaits de la sentence arbitrale rendue le 27 juillet 1973, fixant les conditions salariales pour l'année en cours ainsi que pour la suivante. Plus précisément, « ce qui provoque davantage un sentiment de dédain et de frustration chez les sapeurs c'est surtout l'augmentation de 4 p.c. prévue pour 1974, alors que les deux parties n'ont présenté aucune preuve pour cette

³⁶⁴ *Notre histoire d'hier à aujourd'hui*, préc., note 331, p. 9

³⁶⁵ *Id.*, p.9

³⁶⁶ Fernand DAOUST, *Humiliés par Drapeau, les pompiers découvrent le sens de la solidarité*, dans *Point de Mire*, Vol.3, No. 1, 16 octobre 1971

³⁶⁷ *Dans la salle, des pompiers pleuraient – Le président Morin sanglotait en demandant le retour au travail*, *Montréal-Matin*, 21 octobre 1971

³⁶⁸ Claude GRAVEL, *Fin de la grève des pompiers*, *La Presse*, 21 octobre 1971

deuxième année du contrat à l'arbitre et que le coût de la vie ne cesse de grimper »³⁶⁹. Les pompiers demandaient d'ailleurs au maire Jean Drapeau de rouvrir les négociations touchant la question salariale de 1974, ce à quoi ce dernier opposait une fin de non recevoir, se déclarant « impuissant à modifier la sentence arbitrale »³⁷⁰. Malgré le caractère exécutoire de la sentence arbitrale, les protestations des pompiers ne cessèrent d'augmenter par la suite, allant d'une « manifestation en uniforme de près de 1300 pompiers »³⁷¹ devant l'Hôtel de Ville, à une absence, pour cause de maladie, de plusieurs centaines de pompiers simultanément³⁷² et jusqu'à certains actes de sabotage à l'endroit du matériel d'intervention³⁷³. Ce sabotage, qui rendit du matériel d'intervention inutilisable, mena ultimement à la mise à pied d'environ 200 pompiers³⁷⁴.

C'est ainsi que, malgré les interventions du ministre du Travail Jean Cournoyer³⁷⁵ et du médiateur Yves Dansereau³⁷⁶, qui fut d'ailleurs accusé par la Ville d'avoir « envenimé le conflit en proposant dans un rapport que la Ville accorde un montant forfaitaire de \$750 à chaque pompier afin de compenser pour la hausse du coût de la vie en 74 »³⁷⁷, une troisième grève illégale fut déclarée le 1^{er} novembre. Celle-ci se termina « 3 jours plus tard avec l'intervention du premier ministre Robert Bourassa »³⁷⁸ qui mena à l'attribution d'un montant forfaitaire de 750\$ pour chaque pompier. Toutefois, les parties entrevoyaient déjà négocier relativement à la question de savoir si ce montant devait être incorporé à l'échelle salariale³⁷⁹. Cet épisode sombre, qui fut qualifié de « combat sans merci »³⁸⁰ fut dès lors connu comme le *week-end rouge*.

La grogne fut encore perceptible lors de la ronde subséquente, soit celle couvrant les années 1975 et 1976. C'est ainsi qu' « une fraction majoritaire des pompiers de la ville,

³⁶⁹ François BÉRUBÉ, *Ils marcheront sur l'hôtel de ville – Les pompiers de Montréal sont en colère*, Montréal-Matin, 4 août 1973

³⁷⁰ Drapeau aux pompiers : Allez voir le ministre du Travail, Montréal-Matin, 16 août 1973

³⁷¹ Notre histoire d'hier à aujourd'hui, préc., note 331, p. 9

³⁷² 200 pompiers s'absentent ! – Une caserne reste fermée faute de personnel, Journal de Montréal, 27 juin 1974

³⁷³ Pour combattre le feu – Un camion sans roue, une caserne déserte !, Journal de Montréal, 16 août 1974 et *De petits geysers surgissent...*, La Presse, 9 octobre 1974

³⁷⁴ Drapeau ouvre sa campagne... - Douze casernes fermées... 200 pompiers mis à pied, Montréal-Matin, 5 octobre 1974

³⁷⁵ Pompiers : Cournoyer poursuit sa médiation, Le Devoir, 12 octobre 1974

³⁷⁶ Québec délègue un médiateur – La Ville ferme des casernes, Montréal-Matin, 6 septembre 1974

³⁷⁷ Dansereau a envenimé le conflit avec les pompiers, Le Jour, 17 octobre 1974

³⁷⁸ Notre histoire d'hier à aujourd'hui, préc., note 331, p. 10

³⁷⁹ Claude GRAVEL, *Le bilan d'un désastre*, La Presse, 4 novembre 1974

³⁸⁰ Au sortir d'un week-end désastreux, Le Devoir, 4 novembre 1974

exaspérés par la lenteur des négociations de leur nouveau contrat de travail »³⁸¹ entreprirent de déclencher une grève spontanée le 17 avril 1975. Quelques heures plus tard, ceux-ci retournèrent toutefois travailler et mirent ainsi fin à une quatrième grève illégale. Moins d'un mois plus tard, les parties en arrivèrent à une entente négociée.

3.3.2. La période suivant les modifications de 1977 au *Code du travail*

Seulement trois rondes de négociation eurent lieu sous la version du *Code du travail* modifiée en 1977. La grève était toujours interdite mais la conciliation devenait optionnelle pour avoir accès à l'arbitrage exécutoire³⁸². Il y eut un épisode de grève illégale, qui allait d'ailleurs être le dernier à survenir, à l'occasion d'une de ces rondes de négociation. À deux reprises, les parties eurent recours à un arbitre. Toutefois, il faut spécifier que ces deux arbitrages ne concernaient que l'établissement des conditions salariales pour les dernières années respectives de deux contrats de travail négociés entre les parties.

La cinquième, et dernière grève illégale de l'histoire des pompiers de Montréal, survint à l'occasion de la ronde de négociations visant les années 1977 et 1978. Une convention collective était alors en vigueur, mais prévoyait une réouverture de la négociation pour la question salariale de 1978. À défaut d'une entente négociée sur cette question, les parties durent donc attendre le prononcé d'une sentence arbitrale. C'est dans le but « de montrer leur mécontentement devant la lenteur »³⁸³ du processus arbitral, que la moitié des pompiers montréalais décidèrent de débrayer le 31 octobre 1978, pour finalement retourner travailler en caserne, un peu plus de trois heures plus tard, suivant en cela les recommandations du président de l'association syndicale. La décision arbitrale, qui suivit environ une semaine plus tard, ne fut pas appréciée par tous les pompiers, mais ceux-ci refusèrent de recourir à la grève pour la dénoncer.

³⁸¹ Benoit AUBIN, *Exaspérés, des pompiers ont fait quelques heures de grève*, La Presse, 18 avril 1975

³⁸² Pour plus de détails relativement aux modifications de 1977, voir *Supra*, p. 48 et 50

³⁸³ *Débrayage-surprise des pompiers de Montréal*, La Presse, 1^{er} novembre 1978

3.3.3. La période suivant les modifications de 1983 au *Code du travail*

Le *Code du travail* fut de nouveau modifié en 1983. Le législateur inclut alors les critères de l'équité externe et interne pour guider, de façon indicative, l'arbitre lors du prononcé de sa décision. La grève demeura interdite et la conciliation pré-arbitrale, volontaire³⁸⁴. Il y eut quatre rondes de négociation sous ce cadre légal, celles-ci ne donnant lieu à aucun épisode de grève. Trois rondes exigèrent l'intervention finale d'un arbitre, dont une qui ne visait que la détermination de l'augmentation salariale de la dernière année d'un contrat de travail de quatre ans.

Malgré l'absence d'épisode de grève durant cette période, le climat des relations de travail s'avéra difficile. La durée de la négociation pour les années 1984 et 1985 illustre particulièrement bien ce constat, alors qu'environ 18 mois, suite à l'échéance du contrat de travail précédent, furent nécessaires pour arriver à une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective. C'est ainsi « qu'afin de protester contre la lenteur de la procédure d'arbitrage et l'attitude de l'administration municipale qui la prolonge inutilement³⁸⁵, les pompiers décidèrent de manifester face aux bureaux du Ministère du Travail³⁸⁶ et de procéder à des actes de sabotage, plus précisément en perçant des boyaux utiles à l'intervention³⁸⁷.

Le même type de mécontentement se manifesta lors de la ronde de négociation suivante, alors que les pompiers réclamaient principalement « la diminution de leur prestation hebdomadaire de 42 heures à 39.5 heures »³⁸⁸. Devant la décision de la Ville de soumettre le litige à l'arbitrage, les pompiers dénoncèrent ce qu'ils considéraient être « une stratégie pour écoeuver les gars qui ont dû attendre 18 mois la dernière fois pour le jugement de l'arbitre »³⁸⁹. N'envisageant pas la grève, les pompiers refusèrent toutefois, en

³⁸⁴ Pour plus de détails relativement aux modifications de 1983, voir *Supra*, p. 50-52 et 54

³⁸⁵ *Les pompiers de Montréal s'impatientent*, *Le Devoir*, 19 mars 1985

³⁸⁶ *Les pompiers manifestent*, *La Presse*, 20 mars 1985

³⁸⁷ *L'Association des pompiers doit prendre ses responsabilités – Le directeur Legault en a assez des actes de sabotage*, *Le Journal de Montréal*, 10 avril 1985

³⁸⁸ Laurent SOUMIS, *Un arbitre devra statuer sur l'horaire de travail des policiers [sic] de Montréal*, *Le Devoir*, 28 février 1986

³⁸⁹ Martha GAGNON, *Un lampadaire est plus important qu'une vie humaine – Les pompiers partent en guerre contre Montréal*, *La Presse*, 28 février 1986

guise de moyen de pression, d'effectuer les visites de prévention des incendies³⁹⁰. La décision arbitrale fut finalement rendue beaucoup plus rapidement que lors de la ronde de négociation précédente, soit environ 8 mois et demi suivant l'échéance de la convention collective précédente. Les deux dernières rondes de négociation de cette période débouchèrent sur des accords négociés relativement rapidement soit en respectivement environ six et sept mois.

3.3.4. La période suivant les modifications de 1993 au *Code du travail*

Une seule ronde de négociation eut lieu en vertu des modifications apportées au *Code du travail* en 1993, modifications qui redonnaient un caractère obligatoire à la médiation (et non plus conciliation) préarbitrale³⁹¹. Celle-ci se déroula sans intervention d'un tiers, ni occurrence d'une grève illégale. Le contexte de négociation, pour cette ronde, fut par ailleurs influencé par la loi 102³⁹², qui imposait un gel salarial pour les années 1994 et 1995. L'entente négociée prévoyait toutefois un réajustement salarial en 1996, pour compenser ce gel³⁹³.

3.3.5. La période suivant les modifications de 1996 au *Code du travail*

Trois rondes de négociation eurent lieu suite aux modifications apportées au *Code du travail* en 1996. Ces modifications redonnèrent un caractère volontaire à la médiation et rendirent impératifs trois critères que l'arbitre devait prendre en compte dans le prononcé de sa sentence, soit l'équité interne, l'équité externe et la situation et les perspectives salariales et économiques du Québec³⁹⁴. Ces trois rondes furent exemptes d'épisodes de grève, alors que les négociations débouchèrent à une occasion sur l'arbitrage. Comme indiqué dans le **Tableau VI (p.78-79)**, lors de la négociation pour la période de 2007 à

³⁹⁰ André CÉDILLOT, *Pas question de débrayage chez les pompiers*, La Presse, 9 mai 1986

³⁹¹ Pour plus de détails relativement aux modifications de 1993, voir *Supra*, p. 55-59

³⁹² *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal*, préc., note 269

³⁹³ Martin PELCHAT, *Les pompiers donnent leur accord à l'entente négociée avec la Ville*, La Presse, 26 février 1994, p. A3

³⁹⁴ Pour plus de détails relativement aux modifications de 1996, voir *Supra*, p. 58-65

2017, l'arbitre n'eut toutefois pas à rendre une sentence complète³⁹⁵, alors que les parties en arrivèrent d'elles-mêmes à une entente sur plusieurs questions importantes. Les augmentations salariales y étant indiquées pour les années 2010 à 2017, représentent donc le résultat d'une libre négociation. La médiation, quant à elle, fut demandée conjointement à l'occasion de toutes les rondes de négociation.

Tout comme pour la période suivant les modifications au *Code du travail* de 1983, la période suivant les modifications de 1996, malgré l'absence de grève, fut difficile au niveau du climat de travail. Ainsi, malgré une entente sur les aspects financiers du contrat de travail, conclue en avril 1998 et couvrant la période de 1997 à 2000, les pompiers reprochèrent ensuite à la Ville de ne pas intégralement respecter le contenu de la convention collective. Plus précisément, les pompiers dénonçaient entre autres le rythme des embauches, le nombre minimal de camions en service et le sort réservé aux pompiers partiellement invalides de façon permanente³⁹⁶. C'est pourquoi, environ huit mois suivant la conclusion de l'entente, les pompiers eurent recours à des moyens de pression, tels que « ordinateurs brisés, serrures fracturées, menaces, harcèlement, gestes ou paroles hostiles, colle dans les prises téléphoniques, eau dans les réservoirs de diesel, etc. »³⁹⁷. Le directeur du service incendie de l'époque alla même jusqu'à évoquer un contexte d'« anarchie »³⁹⁸. Les parties tentèrent alors de s'entendre sur les clauses à incidence normative en recourant à un conciliateur, mais celui-ci alla même jusqu'à ajourner une séance de conciliation, « constatant que les discussions s'enlisaient »³⁹⁹. Les parties eurent aussi recours à l'arbitrage, mais selon les dires du directeur Michaud, cela était voué à l'échec étant donné que la période du renouvellement de la prochaine convention collective coïnciderait alors

³⁹⁵ L'arbitre François Hamelin rendit tout de même, le 1^{er} mars 2010, une sentence concernant la seule question salariale des années 2007 à 2009. Il impose alors le « cadre financier offert par la ville, mais ajoute à compter du 31 décembre 2009, une augmentation de 3% », *Notre histoire d'hier à aujourd'hui*, préc., note 331, p. 11

³⁹⁶ Louise LEDUC, *Le conflit entre Montréal et ses pompiers*, Le Devoir, 22 décembre 1998, p. A1

³⁹⁷ Michèle OUIMET, *Les pompiers frustrés veulent en découdre avec leur chef de service*, La Presse, 17 décembre 1998, p. A13

³⁹⁸ Paul ROY, *C'est l'anarchie dit le chef Michaud – Le patron des pompiers est démuni devant les nouveaux moyens de pression*, La Presse, 30 octobre 1997, p. A8

³⁹⁹ Marie-Claude GIRARD, *Injures et friture sur les ondes – Les pompiers de quatre véhicules n'ont pas utilisé la radio « de façon normale » lors d'un incendie mortel*, La Presse, 11 janvier 1999, p. A3

avec le prononcé de la sentence arbitrale⁴⁰⁰ et que tout serait alors à refaire. Finalement, devant la menace de la ministre du Travail de l'époque de mettre le syndicat sous tutelle, le président du syndicat décréta une « trêve générale illimitée »⁴⁰¹, ce qui poussa alors le directeur Michaud à affirmer que ce calme était trompeur et que les pompiers attendaient « le moment propice pour repartir »⁴⁰².

La ronde de négociation suivante, couvrant les années 2001 à 2006, se déroula dans le contexte des fusions municipales. Considérant l'intégration de plusieurs pompiers à un nouveau service desservant l'île de Montréal, le syndicat dut alors « négocier une première convention collective au sens de la loi »⁴⁰³, le principal défi des parties à la négociation étant de réussir à harmoniser les différentes conventions collectives concernées. L'application du plancher d'emploi au nouveau service fusionné, de même que l'harmonisation des principes de santé et sécurité au travail, étaient parmi les sujets chauds de ces négociations⁴⁰⁴. Les négociations furent dures, le syndicat qualifiant la situation d' « enfer »⁴⁰⁵ en regard au caractère périlleux des interventions, découlant d'une harmonisation des procédures d'intervention difficile. Les tensions furent alors très vives, « la direction ayant imposé plus de 150 mesures disciplinaires et suspendu une vingtaine de pompiers »⁴⁰⁶. Les parties en arrivèrent tout de même à une entente négociée le 5 septembre 2003, ce qui poussa même le président du syndicat à préciser que les relations de travail étaient à ce moment « meilleures qu'elles ne l'ont jamais été en 10 ans »⁴⁰⁷.

Finalement, à l'échéance de cette dernière convention collective, soit le 31 décembre 2006, un autre conflit s'engagea, la Ville voulant « imposer un gel des salaires pour l'année 2007 et différentes concessions »⁴⁰⁸, ce à quoi s'opposait le syndicat. Ceci marqua le début du plus long conflit dans l'histoire des pompiers de Montréal, soit six années de conflit «

⁴⁰⁰ Michèle OUIMET, *Entre la Ville et les pompiers, la guerre dure depuis 10 ans*, La Presse, 31 octobre 1999, p. A1

⁴⁰¹ *Id.*

⁴⁰² *Id.*

⁴⁰³ *Notre histoire d'hier à aujourd'hui*, préc., note 331, p. 11

⁴⁰⁴ Martin PELCHAT, *Première impasse dans les relations de travail de la future mégapole – L'affectation de 200 pompiers montréalais en banlieue au cœur du litige*, La Presse, 28 juillet 2001, p. A1

⁴⁰⁵ Karim BENESSAIEH, *Du mou dans la lance... L'intégration des pompiers connaît de nombreux ratés*, La Presse, 26 février 2003, p. A1

⁴⁰⁶ *Id.*

⁴⁰⁷ François CARDINAL, *22% aux pompiers : farfelu, proteste Tremblay*, La Presse, 24 septembre 2003, p. E1

⁴⁰⁸ *Notre histoire d'hier à aujourd'hui*, préc., note 331, p. 11

particulièrement tendues, marquées par des actes de vandalisme, de l'intimidation, des méfaits et du sabotage »⁴⁰⁹. Les parties eurent recours à la procédure d'arbitrage, mais l'arbitre François Hamelin n'eut finalement qu'à se prononcer sur la question salariale des années 2007, 2008 et 2009⁴¹⁰, les parties en arrivant à une entente négociée en mars 2012⁴¹¹, qui mena à une convention collective d'une durée de 8 ans, soit la plus longue de l'historique des relations de travail impliquant les pompiers de Montréal.

3.4. Portrait général des rondes de négociation sous l'interdiction légale de grève

Malgré les nombreuses modifications apportées au cadre légal entourant la négociation collective impliquant les pompiers, il demeure qu'à partir de 1944, ses deux grands fondements ne furent jamais altérés par le législateur, c'est-à-dire l'interdiction de grève ainsi que son remplacement par un arbitrage exécutoire.

Au terme de l'étude de chacune des rondes de négociation survenue, il est intéressant de dresser un portrait statistique général de la négociation collective impliquant les pompiers de Montréal depuis l'introduction de ces deux grands principes dans le cadre légal québécois. Au total, trente-deux rondes de négociation s'inscrivirent dans ce régime interdisant toute grève aux pompiers montréalais. Parmi celles-ci, cinq donnèrent lieu à des épisodes de grève, représentant 15,6% du total. De plus, il fut nécessaire de recourir à l'arbitrage lors de 14 rondes de négociation, soit dans 43,8% des cas⁴¹².

⁴⁰⁹ Pierre-André NORMANDIN, *Les pompiers et la Ville enterrent la hache de guerre – Le contrat de travail prévoit des hausses salariales de 2% par année*, La Presse, 9 mars 2012, p. A6

⁴¹⁰ *Différend avec les pompiers : la Ville de Montréal l'emporte pour 2007 à 2009*, La Presse Canadienne, Actualités nationales, lundi, 1^{er} mars 2010 – 16 :44ET

⁴¹¹ *Notre histoire d'hier à aujourd'hui*, préc., note 331, p. 11

⁴¹² Cette statistique inclut l'arbitrage ayant lieu pour la ronde de négociation visant la période de 2010 à 2017, et ce, malgré le fait qu'une entente soit survenue avant le prononcé de la sentence arbitrale.

Chapitre 4 - Analyse des données recueillies

Cette cueillette d'informations relatives à la négociation collective impliquant les pompiers de Montréal contribue à la détermination de l'efficacité, ou non, d'un système de négociation spécifique qui est caractérisé par une interdiction légale de grève. La lecture de ces données permet ainsi d'analyser cette efficacité au regard des quatre critères proposés par Kochan (4.1.) et permet également d'alimenter la réflexion relativement à ce système de négociation (4.2.).

4.1. L'efficacité du régime de négociation collective applicable aux pompiers municipaux

Comme mentionné précédemment⁴¹³, nous entendons évaluer l'efficacité du cadre légal applicable spécifiquement aux pompiers de Montréal en utilisant les quatre critères proposés par Kochan. Ainsi, à partir des données recueillies, nous tenterons de déterminer si les arrêts de travail ont pu être évités (4.1.1.) et les interventions externes minimisées (4.1.2.) lors des différentes rondes de négociation. En référant à des comparaisons avec d'autres travailleurs municipaux du Québec, nous examinerons les résultats de la négociation afin de vérifier s'ils ont été excessivement à l'avantage d'une seule partie sur une longue période de temps (4.1.3.). Finalement, nous nous questionnerons sur l'acceptabilité, par les parties, de ce système de négociation collective (4.1.4.).

⁴¹³ *Supra*, p. 70 et 71

4.1.1. Les arrêts de travail ont-ils pu être évités ?

Malgré la faible quantité d'informations recueillies pour la période d'avant-1944, durant laquelle la grève était permise chez les pompiers, il est possible d'affirmer qu'il y eut deux grèves majeures au cours de cette période, soit en 1918 et 1943. L'interdiction légale de grève en toute circonstance, apparue pour la première fois en 1944, n'aura pourtant pas permis d'éliminer complètement leur occurrence. Ainsi, sur un total de trente-deux rondes de négociation suivant cette interdiction, cinq donnèrent lieu à des épisodes de grève, soit dans 15,6% des cas.

Cette statistique n'est toutefois pas nécessairement représentative des quelque soixante-dix années de négociation sous l'interdiction légale de grève. En effet, tous ces arrêts de travail survinrent dans une courte période de temps, soit entre 1969 et 1978, qui représente une période mouvementée de l'histoire des relations de travail québécoises. La présence de deux facteurs caractérise particulièrement cette période tumultueuse, qualifiée par certains d' « âge d'or du syndicalisme dans les secteurs public et parapublic »⁴¹⁴.

Tout d'abord, il faut s'attarder au contexte économique général de l'époque et plus précisément au phénomène de forte inflation associé aux années 1970 :

« Le problème qui a dominé le monde de la négociation collective au cours des années 1970 est sans contredit celui de l'inflation. Il résultait principalement du choc pétrolier de 1973. Les syndicats demandèrent la réouverture de plusieurs conventions collectives, entre autres dans le secteur de la construction, où une loi de 1968 avait introduit un régime de négociation propre à cette industrie. Le problème était si grave qu'à l'automne de 1975, le gouvernement fédéral et tous les gouvernements provinciaux adoptèrent une loi anti-inflation qui imposait des limites aux augmentations salariales, à moins qu'on fasse la preuve devant une commission que des circonstances particulières exigeaient une augmentation supérieure à la norme »⁴¹⁵. (nous soulignons)

⁴¹⁴ J. BOIVIN et M. GRANT, préc., note 6, p. 339

⁴¹⁵ G. HEBERT, préc., note 11, p. 43

Cette forte inflation interpella directement les associations de travailleurs, celles-ci cherchant à préserver le niveau de richesse de leurs membres en exigeant des augmentations salariales conséquentes.

De plus, résultat de « l'effervescence entourant la Révolution tranquille au Québec (1960-1966) »⁴¹⁶, cette époque fut marquée par une agitation ouvrière perceptible dans toute la sphère publique, alors « qu'il y avait énormément de rattrapage à faire pour atteindre des conditions de travail comparables à celles des employés du secteur privé »⁴¹⁷. C'est pourquoi « presque toutes les rondes de négociation de la période 1964-1979 se sont déroulées dans un contexte de fort militantisme syndical et de nombreux conflits de travail »⁴¹⁸. Plusieurs épisodes témoignent d'ailleurs de tensions, voire de violence, à l'occasion de rondes de négociation, et ce, tant dans le secteur public que privé⁴¹⁹.

Ces phénomènes de forte inflation et de militantisme syndical menèrent à une période tumultueuse des relations de travail québécoises alors que « l'augmentation des conflits de travail, qui se manifeste dès 1965, s'accroît encore davantage au cours des années 1970. Le militantisme des travailleurs et travailleuses repose sur des attentes élevées envers le système économique qu'ils estiment toujours en mesure d'améliorer leurs conditions de travail et leur niveau de vie »⁴²⁰. Au Canada, la perte du temps de travail total résultant de l'activité de grève explosait, atteignant même des sommets historiques lors des années 1975 et 1976⁴²¹. À cette époque, les travailleurs du secteur public ayant le droit à la grève, et tout particulièrement ceux du secteur municipal, n'hésitaient d'ailleurs pas à recourir à ce moyen de pression ultime. Le **Tableau VII (p.93)** illustre bien ce phénomène en ciblant

⁴¹⁶ J. BOIVIN et M. GRANT, préc., note 6, p. 339

⁴¹⁷ *Id.*, p. 339

⁴¹⁸ *Id.*, p. 339

⁴¹⁹ Pour de l'information détaillée au sujet de l'époque tumultueuse des fronts communs dans les secteurs public et parapublic, et plus particulièrement sur l'emprisonnement de trois chefs syndicaux lors du front commun de 1972 et sur la grève générale illimitée de 48 heures dans les hôpitaux en 1976, lire : Jacques ROUILLARD, *Le syndicalisme québécois – Deux siècles d'histoire*, Montréal, Les Éditions du Boréal, 2004, p. 183-186. Au sujet de conflits violents ayant eu lieu à la même époque dans le domaine de l'entreprise privée, lire, relativement au conflit de la United Aircraft en 1974 et 1975, *Id.*, p. 210-212, relativement aux conflits des entreprises Murray Hill en 1969 et Robin Hood en 1977, J.A. FRANK, « The "Ingredients" in Violent Labour Conflict : Patterns in Four Case Studies », *Labor/Le travailleur*, vol.12, 1983, p. 90-100

⁴²⁰ J. ROUILLARD, préc., note 419, p. 206

⁴²¹ Morley GUNDERSON, Douglas HYATT et Allen PONAK, « Strikes and Dispute Resolution », dans Morley GUNDERSON, Allen PONAK et Daphne GOTTLIEB TARAS (dir.), *Union-Management Relations in Canada*, 4^e éd., Toronto, Addison Wesley Longman, 2001, p. 319 et 320

l'activité de grève, entre les années 1970 et 1978, dans le secteur municipal, le secteur du transport public ainsi que dans le cas des infirmières.

Tableau VII – Épisodes de grève dans le secteur public québécois entre 1970 et 1978 : l'expérience des infirmières, du secteur municipal et du transport public⁴²².

Années	Nombre de grèves		
	Infirmières	Secteur municipal	Transport public
1970	0	5	1
1971	0	3	1
1972	0	11	1
1973	0	5	4
1974	0	17	8
1975	0	24	5
1976	6	11	4
1977	3	17	7
1978	1	16	3

Suivant la tendance à l'agitation ouvrière, associée à l'époque de l'âge d'or du syndicalisme, cinq rondes de négociation sur huit (62,5%) débouchèrent sur un épisode de grève chez les pompiers de Montréal entre 1969 et 1978. Toutefois, exception faite de cette période agitée, les diverses rondes de négociation impliquant les pompiers ne débouchèrent jamais sur des débrayages illégaux. C'est ainsi qu'aucun arrêt de travail n'eut lieu sous la *Loi des différends entre les services publics et leurs salariés* de même que sous le *Code du travail* suite à la grève de 1978. Il semble alors approprié d'affirmer que ces

⁴²² Informations tirées de : B. ADELL, M. GRANT et A. PONAK, préc., note 184, p. 224, 242 et 263

quelque soixante années sans interruption de travail des pompiers de Montréal témoignent d'une certaine efficacité de l'interdiction légale de grève sur une longue période de temps.

4.1.2. Les interventions externes ont-elles pu être minimisées ?

Malgré la possibilité, pour les parties à la négociation, de demander l'intervention d'un tiers pour en arriver à une entente, la négociation entre celles-ci demeure le moyen privilégié d'y arriver. Comme le mentionnaient les auteurs du Rapport Boivin à propos des moyens d'améliorer le système d'arbitrage de différend, « nous sommes d'abord convaincus que ces moyens doivent respecter la philosophie générale du *Code du travail*, axée sur l'encouragement à la libre négociation collective...»⁴²³. C'est ainsi qu'il devient pertinent, pour juger de l'efficacité d'un système de négociation remplaçant le droit de grève par l'arbitrage exécutoire, d'analyser la fréquence du recours à un tiers pour parvenir à une entente. Cette analyse peut être faite à l'aide de deux approches.

La première approche consiste à déterminer le nombre de rondes de négociation ayant strictement eu lieu entre les parties patronales et syndicales, c'est-à-dire sans intervention d'un médiateur, conciliateur ou arbitre. L'absence de données fiables relativement au nombre d'interventions conciliatrices ou médiatrices empêche toutefois toute analyse rigoureuse à partir de cette approche. Au surplus, les processus de conciliation ou de médiation, selon les époques, n'ont pas toujours été indépendants du processus d'arbitrage, ce qui rend l'analyse statistique du recours à ces derniers moins pertinente.

La deuxième approche, celle retenue pour cette étude, consiste à isoler la variable de l'arbitrage exécutoire puisque, contrairement à la médiation ou la conciliation, ce dernier impose le contenu de l'entente aux parties. Le recours à l'arbitrage représente en quelque sorte l'échec de la négociation directe entre les parties pour déterminer le contenu de la convention collective. L'objectif est alors de déterminer le pourcentage de règlements atteints sans recours à la procédure finale, soit l'arbitrage exécutoire dans le cas des pompiers municipaux du Québec. Cet angle d'analyse est particulièrement intéressant dans

⁴²³ *Groupe de travail sur l'arbitrage des différends chez les policiers et pompiers municipaux*, (Rapport Boivin), préc., note 257, p. 41

la mesure où il permet plus aisément une comparaison entre différents systèmes de négociation :

« The advantage of defining settlement rate in this manner is that it permits meaningful comparisons to be made across systems on the key variable of interest – namely, were the parties able to settle the matter themselves without a work stoppage or the imposition of an outside binding decision ? Ignoring the use of intermediate steps in the calculation recognizes that : (1) different systems provide different intermediate steps, especially in the public sector ; and (2) the whole purpose of intermediate steps is to encourage settlement and to avoid the ultimate dispute mechanism, whether a work stoppage or arbitration. Focusing on settlement rate thus provides one crucial measure of the success of the system »⁴²⁴.

En analysant sous cet angle l'historique des rondes de négociations des pompiers de Montréal depuis 1944, on constate que dix-huit de celles-ci (56,25%) se conclurent sans intervention arbitrale⁴²⁵, et ce, indépendamment de toute intervention médiatrice ou conciliatrice. C'est ainsi que près de la moitié (43,75%) des rondes de négociation nécessitèrent une intervention arbitrale.

Ces chiffres sont particulièrement préoccupants lorsqu'analysés à la lumière d'une étude datant de 1989⁴²⁶ qui démontre que, ciblant des systèmes de négociation nord-américains ayant un contexte similaire d'arbitrage exécutoire conventionnel, ne prévoyant pas le recours à l'arbitrage des propositions finales, la moyenne des rondes de négociation effectuées se réglant sans l'intervention d'un arbitre est d'environ 75%⁴²⁷.

Toujours selon cette étude, l'écart est encore plus important lorsque la comparaison est faite avec un système de négociation permettant la grève, alors qu'il est possible de

⁴²⁴ Allen PONAK et Loren FALKENBERG, « Resolution of Interest Disputes », dans A. SETHI (dir.), *Collective Bargaining in Canada*, Scarborough, Nelson Canada, 1989, p. 276

⁴²⁵ Ce pourcentage considère la présence d'un arbitre lors de la ronde de négociation concernant 2010 à 2017, et ce, malgré le fait qu'il n'ait pas eu le temps de rendre sa sentence.

⁴²⁶ A. PONAK et L. FALKENBERG, préc., note 424, p. 260-290

⁴²⁷ *Id.*, p. 278 : Plus particulièrement, cette étude comparait les taux de règlement, sans recours à la procédure finale, dans différents systèmes de négociation canadiens et américains prévoyant l'arbitrage obligatoire en remplacement du droit de grève.

constater que 93%⁴²⁸ des rondes de négociation s'y règlent sans avoir recours à la procédure finale.

Une étude plus récente⁴²⁹, basée sur l'expérience ontarienne, précise ces dernières données à la lumière de la taille de l'unité de négociation ainsi que selon différents corps d'emploi. Ainsi, pour les systèmes publics de négociation collective prévoyant l'arbitrage obligatoire, l'expérience ontarienne démontre que le taux de règlement sans recours à la procédure finale est de 50,7% lorsque les unités de négociation comprennent plus de 200 membres⁴³⁰. Les pompiers de Montréal ont donc eu recours moins souvent à l'arbitrage (43,75%) que les unités de négociations les plus importantes du secteur public ontarien. Toutefois, cette même étude se penche plus particulièrement sur la situation des pompiers ontariens et démontre ainsi que les unités de négociation de plus de 200 pompiers n'ont eu recours à l'arbitrage que dans 30% des 70 rondes de négociation ayant eu lieu entre 1982 et 1990. Ce pourcentage baisse à 21% pour l'ensemble des négociations collectives impliquant les pompiers ontariens⁴³¹. D'ailleurs, les négociations impliquant les policiers et pompiers ontariens affichent le plus haut taux de règlements librement négociés dans toute la sphère publique ontarienne prévoyant un arbitrage obligatoire:

« Approximately 80 percent of the settlements for uniformed services were achieved without third party intervention. This is not only the highest settlement rate at the direct bargaining stage within the "Public Arbitration system", but it is also considerably higher than strike-based systems »⁴³².

Malgré une comparaison avantageuse avec l'ensemble du secteur public ontarien, il demeure que les comparaisons entre les pompiers de Montréal, leurs collègues de l'Ontario et l'expérience nord-américaine, sont inquiétantes. Comment expliquer qu'il y ait, pour des systèmes de négociation collective semblables, une différence si marquée dans le taux de règlement à l'amiable? Peut-on alors se questionner sur l'impact d'autres facteurs que le

⁴²⁸ *Id.*, p. 276 à 278 : Plus précisément, l'étude de Ponak et Falkenberg compare des systèmes de négociation collective américains et canadiens, du secteur public, prévoyant le droit à la grève. Le taux médian est fixé à 93%.

⁴²⁹ Joseph ROSE et Michael PICZAK, « Settlement Rates and Settlement Stages in Compulsory Interest Arbitration », (1996) 51 *Relations industrielles*, p. 643-664

⁴³⁰ *Id.*, p. 650

⁴³¹ *Id.*, p. 652

⁴³² *Id.*, p. 651

système de négociation collective? Est-il possible que la culture organisationnelle des parties à la négociation soit la réelle cause de ces chiffres qui nous portent à croire que la libre négociation ne fonctionne pas efficacement entre la Ville de Montréal et ses pompiers ?

4.1.3. Les résultats de la négociation sont-ils excessivement à l'avantage d'une seule partie sur une longue période de temps ?

La présence d'un système de négociation spécifique aux policiers et pompiers implique-t-elle nécessairement des résultats excessivement à l'avantage d'une seule partie sur une longue période de temps? Cette inquiétude fut spécifiquement exprimée par les municipalités lors des représentations faites dans le cadre du Comité Lemieux en 1991. Les municipalités déploraient les salaires élevés qu'elles devaient verser à leurs policiers, phénomène qui fut constaté par le Comité, qui le désignait comme étant un effet de spirale inflationniste :

« Il semble en effet s'être créé dans le système un effet de spirale inflationniste qui agit comme suit: l'arbitrage serait utilisé comme mécanisme privilégié d'élaboration de la politique salariale syndicale. Il n'est donc pas nécessaire d'y recourir souvent pour établir le modèle. Le signal du départ étant ainsi donné, la sentence agissant comme locomotive, chacun l'utilise pour franchir l'étape des négociations avec sa ville-employeur »⁴³³.

De plus, toujours pour expliquer la raison d'être des salaires élevés versés aux policiers, le Comité Lemieux mit en lumière un rapport de force inégal qui découlerait d'une meilleure organisation de la partie syndicale par rapport à la partie patronale. Ce faisant, il évoqua la recherche de l'autonomie, par les municipalités, qui met un frein à toute tentative de concertation, entre elles, dans un contexte de négociation. Ce « déséquilibre évident

⁴³³ *Rapport du Comité d'étude sur l'arbitrage des différends chez les policiers et les pompiers municipaux du Québec* (Rapport Lemieux), préc., note 246, p. 60

entre les parties »⁴³⁴ fut également constaté par le Comité Boivin, qui était particulièrement critique à l'égard du faible niveau d'organisation des municipalités québécoises :

« Du côté des municipalités de petite taille principalement, on continue, malgré des efforts de regroupement, à assister à beaucoup de division, sous prétexte de préserver l'autonomie locale dont certains élus semblent particulièrement jaloux. Ces réticences ne sont pas sans créer un frein à la mise en commun de ressources, notamment en matière d'appui à la négociation... »⁴³⁵.

Ce faible niveau d'organisation fragilise la confiance des municipalités, créant chez elles un esprit de « défaitisme »⁴³⁶, et pousse ces dernières à régler en amont de l'arbitrage, et ce, même si cela implique des concessions au niveau salarial. C'est ce que le Comité Lemieux qualifia de psychose de l'arbitrage :

« Dans ce contexte, elles se disent piégées et démunies, redoutant à la fois le contenu de la décision et coûts inhérents de l'arbitrage. C'est pourquoi elles sont peu tentées d'y aller préférant régler même à la hausse, en négociation. C'est ce que les auteurs appellent la *psychose de l'arbitrage* »⁴³⁷.

Ces deux phénomènes, soit la spirale inflationniste et la psychose de l'arbitrage, ont-ils eu des conséquences sur les augmentations salariales applicables aux pompiers de Montréal ? Pour permettre de répondre à cette question, le **Tableau VIII (p.99)** met en comparaisons les augmentations salariales des pompiers de Montréal et celles de l'ensemble des travailleurs municipaux québécois pour les années 1983 à 2013⁴³⁸. Faute de

⁴³⁴ *Groupe de travail sur l'arbitrage des différends chez les policiers et pompiers municipaux*, (Rapport Boivin), préc., note 257, p. 20

⁴³⁵ *Id.*, p. 21

⁴³⁶ *Id.*, p. 22

⁴³⁷ *Rapport du Comité d'étude sur l'arbitrage des différends chez les policiers et les pompiers municipaux du Québec* (Rapport Lemieux), préc., note 246, p. 60 et 61

⁴³⁸ Une analyse comparative de la rémunération globale des pompiers devrait idéalement être faite avec la rémunération globale des autres employés municipaux de la même ville, mais cette donnée n'était pas disponible pour l'étude. De plus, toute comparaison avec la rémunération des secteurs privé, public québécois, public fédéral ou autres, ne serait pas pertinente pour évaluer précisément les résultats du cadre de négociation spécifique aux policiers et pompiers. En effet, puisque la rémunération globale des employés de l'administration municipale québécoise est supérieure à celle de plusieurs autres groupes de travailleurs au Québec, une telle comparaison serait trompeuse. À titre d'exemple, pour l'année 2013, « la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 37,9% sur celle de l'administration municipale » selon

Tableau VIII – Comparaison des augmentations salariales entre les pompiers de Montréal et l'ensemble des travailleurs municipaux du Québec – 1983 à 2013

Années	Pompiers de Montréal (%) ⁴³⁹	Municipal (%)
1983	6,2 ⁴⁴⁰	5,2 ⁴⁴¹
1984	5,0	5,0
1985	5,0	4,7
1986	4,0	4,3 ⁴⁴²
1987	4,0	4,4
1988	4,0	4,3
1989	4,0	4,7
1990	5,0	5,1
1991	7,4	3,2
1992	2,0	2,8
1993	0,0	0,5
1994	0,0	0,8
1995	0,0	1,7
1996	8,5	2,1
1997	1,95	2,2
1998	0,0	0,8
1999	0,0	2,0
2000	2,0	2,1
2001	Fusions	2,5
2002	Fusions	2,3
2003	Fusions	1,5
2004	2,0	1,6
2005	2,5	2,7
2006	2,5	2,8
2007	0,0	2,2
2008	2,0	1,8
2009	2,0 ⁴⁴³	1,7
2010	2,0	2,0
2011	2,0	2,3
2012	2,0	2,7
2013	2,0	2,3
Total 1983 à 2013⁴⁴⁴	78,05	78,00

Travail et rémunération – Rémunération des salariés : État et évolution comparés 2013, Institut de la statistique du Québec, p. 9 et 10

⁴³⁹ L'augmentation salariale indiquée ne tient compte que de l'augmentation annuelle statutaire fixée par la convention collective, excluant ainsi toute prime ou amélioration des conditions de travail ayant un impact sur le salaire des pompiers.

⁴⁴⁰ Les cases ayant une bordure élargie identifient les années pour lesquelles l'augmentation salariale des pompiers de Montréal fut supérieure à la moyenne municipale québécoise.

⁴⁴¹ Les données pour les années 1983 à 1985 sont issues de *Groupe de travail sur l'arbitrage des différends chez les policiers et pompiers municipaux*, (Rapport Boivin), préc., note 257, Annexe IV, p. 20

⁴⁴² Toutes les données de 1986 à 2013 sont issues de : « Annexe L : Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, indicateur des gains, de 1986 à 2013 », dans *Travail et rémunération – Rémunération des salariés : État et évolution comparés 2013*, Institut de la statistique du Québec.

⁴⁴³ Il convient de spécifier que pour 2009, l'arbitre, en plus de l'augmentation annuelle de 2%, accorda « à compter du 31 décembre 2009, une augmentation salariale de 3% », dans *Notre histoire d'hier à aujourd'hui*, préc., note 331, p. 11

données statistiques sur les augmentations de salaire des travailleurs municipaux, il n'est pas possible de comparer les augmentations salariales consenties avant 1983.

Sur les vingt-huit années de comparaison analysées, les années 2001 à 2003 étant exclues du champ de l'étude étant donné le contexte des fusions d'alors, il est intéressant de noter que les pompiers de Montréal, avec des augmentations salariales totalisant 78,05%, n'ont reçu que 0,05% d'augmentations salariales de plus que l'ensemble des travailleurs municipaux du Québec. Également, les pompiers de Montréal ont reçu une augmentation salariale annuelle supérieure à la moyenne des travailleurs municipaux du Québec qu'à sept reprises, soit dans 25% des cas. De plus, de ces sept années, seules deux témoignent d'un écart supérieur à 1%, soit 1991 et 1996.

Par ailleurs, et dans une perspective plus globale, on peut noter à quatre reprises seulement, soit 1991, 1995, 1996 et 1999, l'existence d'un différentiel supérieur à 1% entre les augmentations comparées. Ce différentiel fut deux fois à l'avantage des pompiers de Montréal (1991 et 1996) alors qu'il favorisa à deux reprises la Ville de Montréal (1995 et 1999). Ainsi, dans vingt-quatre des vingt-huit années sous étude, soit 85,7% des cas, l'augmentation salariale consentie aux pompiers était, à 1% près, la même que l'augmentation salariale annuelle dont bénéficiait l'ensemble des travailleurs municipaux du Québec.

Le phénomène de la spirale inflationniste, analysé strictement en fonction de la situation salariale des policiers dans les rapports Lemieux, Gabrièle et Boivin, ne semble pas, à première vue, être une réelle problématique chez les pompiers de Montréal, du moins dans une analyse se limitant à comparer la mesure des taux d'augmentation du salaire de ceux-ci et les salaires de l'ensemble des travailleurs municipaux du Québec. Un écart de 0,05% sur un horizon de vingt-huit années peut difficilement être associé au phénomène de spirale inflationniste. Il ne semble donc pas que les résultats de la négociation soient excessivement à l'avantage d'une seule partie sur une longue période de temps.

Le même constat peut également être fait à partir d'une comparaison de l'augmentation salariale totale, entre 1983 et 2013, dont ont bénéficié les pompiers de Montréal avec celle

⁴⁴⁴ Trois années, soit 2001 à 2003, ne sont pas considérées aux fins du calcul du total, étant donné la variabilité des augmentations salariales selon le service de sécurité incendie fusionné.

d'autres travailleurs syndiqués, cols bleus et cols blancs, du même employeur. Le **Tableau IX (p.101)** illustre bien cette observation.

Tableau IX – Comparaison des augmentations salariales des pompiers, plombiers et agents techniques en horticulture et arboriculture travaillant pour la Ville de Montréal – 1983 à 2013

Type d'emploi	Salaire en 1983	Salaire en 2013	% d'augmentation salariale pour cette période de référence
Pompier ⁴⁴⁵	32 327.28\$/an	70 998\$/an	119.62%
Plombier (col bleu)	13.11\$/heure	30.61\$/heure	133.49%
Agent technique en horticulture et arboriculture (col blanc) ⁴⁴⁶	32 627\$/an	62 401\$/an ⁴⁴⁷	91.26%

La comparaison entre le pourcentage d'augmentation salariale des pompiers de Montréal et celui des plombiers abonde dans le même sens que le constat précédent, c'est-à-dire à une absence du phénomène de spirale inflationniste découlant du régime de négociation applicable aux pompiers municipaux. Les plombiers travaillant pour la Ville de Montréal, qui sont associés au syndicat des cols bleus, ont, même en ayant le droit de recourir à la grève, mais en respect des services essentiels, obtenu de plus fortes augmentations salariales sur une période de 31 ans. Malgré un écart appréciable, en faveur des pompiers, entre leur pourcentage d'augmentation salariale et celui des agents

⁴⁴⁵ Les salaires de référence associés à l'emploi de pompier sont ceux associés au statut de pompier 1^{ère} classe.

⁴⁴⁶ Les salaires de référence associés à l'emploi d'agent technique en horticulture et arboriculture, sont ceux du salaire annuel maximum pour le groupe de travail visé (groupe 10-A en 1983 et groupe 11 en 2013)

⁴⁴⁷ Le salaire de référence utilisé est celui de 2011 étant donné qu'au moment de la rédaction de ce travail, les cols blancs de Montréal étaient toujours en négociation pour renouveler leur contrat de travail échu cette année-là.

techniques en horticulture et arboriculture, la comparaison avec les cols bleus tend, à elle seule, à démontrer qu'un phénomène de spirale inflationniste peut difficilement être associé au particularisme d'un régime de négociation prévoyant le recours à l'arbitrage de différend en remplacement du droit de grève. Ces comparaisons salariales, tant avec l'ensemble des travailleurs municipaux québécois qu'avec d'autres travailleurs de la Ville de Montréal, semblent ainsi témoigner de l'absence d'un déséquilibre excessif des résultats de la négociation en faveur de l'une ou l'autre des parties.

4.1.4. Les parties acceptent-elles ce système de négociation collective ?

La position officielle de la Ville de Montréal, relativement à l'acceptabilité du système de négociation collective impliquant les policiers et pompiers, demeure inconnue. De surcroît, étant donné que le dernier rapport d'étude visant spécifiquement ce régime de négociation fut déposé il y a maintenant près de vingt ans⁴⁴⁸, il faut se garder de conclure à des positions patronale et syndicale aujourd'hui identiques à celles de l'époque.

Le présent travail de recherche ne peut présumer de la position officielle des parties à la négociation, elles seules connaissant la perception qu'elles ont du système de négociation actuellement en vigueur. Il offrira tout au plus des données statistiques pertinentes à la détermination de cette acceptabilité, en se penchant sur les délais approximatifs nécessaires pour en arriver à un règlement et également, en étudiant la durée approximative de la paix industrielle suite à la conclusion d'un contrat de travail.

Cette dernière donnée semble particulièrement pertinente si on suppose que la paix industrielle est assurément recherchée par toute partie, qu'elle soit patronale ou syndicale. En effet, l'antagonisme coopératif qui caractérise la négociation collective nord-américaine⁴⁴⁹, pousse les parties à conjointement souhaiter la paix industrielle, puisque malgré la présence de divergences inévitables dans un système d'opposition d'intérêts, « il existe aussi, dans la relation d'emploi, des intérêts qui sont communs aux deux parties. En

⁴⁴⁸ *Groupe de travail sur l'arbitrage des différends chez les policiers et pompiers municipaux*, (Rapport Boivin), préc., note 257, déposé le 12 décembre 1995.

⁴⁴⁹ *Supra*, p. 25

effet, autant l'employeur que les employés ont intérêt à ce que l'entreprise prospère et à ce que le milieu de travail offre aux employés une qualité de vie qui apporte satisfaction et motivation au travail »⁴⁵⁰.

Le **Tableau X (p.104)** permet une visualisation rapide, par ronde de négociation, du délai nécessaire pour en arriver à un règlement ainsi que de la durée de la paix industrielle en découlant.

Quelques constats peuvent être dressés à la lumière de ce tableau. Tout d'abord, sur les trente-deux rondes de négociation étudiées, cinq ont exigé une négociation d'une durée supérieure à celle de la paix industrielle qui allait en découler. Ces rondes sont d'ailleurs identifiées par les cases ayant une bordure élargie. Ces cinq rondes représentent un échec du point de vue de l'optimisation des effets recherchés par la négociation. En effet, il est difficile de s'élever contre une négociation qui perdure lorsque celle-ci débouche sur une paix industrielle durable. Ce l'est moins lorsque l'entente, finalement obtenue, débouche sur une reprise rapide des négociations en vue de la prochaine convention collective. Analysée sous cet angle, la négociation impliquant les pompiers de Montréal semble toutefois assez efficace, puisque 84,4% des rondes de négociation n'ont pas débouché sur un tel constat d'échec.

Il est également possible de constater que sept rondes ont nécessité plus de douze mois de négociation avant qu'une entente soit conclue. Même s'il n'y a pas, selon la littérature scientifique, de délai maximal permettant d'éviter toute atteinte permanente au climat de travail, il convient de se questionner sur le moral des troupes, autant du côté patronal que syndical, lorsque la négociation s'enlise ainsi. Encore là, cette analyse révèle que dans 78,13% des cas, les négociations ne durent jamais aussi longtemps. Cette valeur de référence, fixée arbitrairement à douze mois dans cette étude, devrait-elle être plus ou moins élevée ? Les acteurs concernés sauront juger.

Finalement, même si les trois dernières rondes de négociation ont clairement démontré une tendance à l'augmentation des délais nécessaires pour en arriver à une entente (16, 32 et 63 mois), il est rassurant de constater que la durée de la paix industrielle en découlant présente la même tendance (32, 40 et 69 mois).

⁴⁵⁰ J. BOIVIN et M. GRANT, préc., note 6, p. 311

Tableau X – Délais pour la négociation d’une entente et durée de la paix industrielle

Années concernées	Date de signature ⁴⁵¹ de la conv.coll.	Délai approx. pour règlement (mois)	Durée approx. de la paix industrielle (mois)
1 ^{er} mars 1944 au 31 janvier 1945	CC : 11/04/1944	1 ½	9 ½
1 ^{er} février 1945 au 30 novembre 1945	CC : 05/06/1945	5	6
1 ^{er} décembre 1945 au 30 novembre 1946	CC : 24/09/1946	10	2
1 ^{er} décembre 1946 au 30 novembre 1947	CC : 18/12/1947	12 ½	0
1 ^{er} décembre 1947 au 30 novembre 1948	Renouv. auto. ⁴⁵²	0	11 ½
1 ^{er} décembre 1948 au 30 novembre 1950	SA : 29/04/1949	5	19
1 ^{er} décembre 1950 au 30 novembre 1952	CC : 05/09/1951	9	15
1 ^{er} décembre 1952 au 30 novembre 1954	SA : 27/04/1953	5	19
1 ^{er} décembre 1954 au 30 novembre 1955	CC : 18/08/1955	8 ½	3 ½
1 ^{er} décembre 1955 au 30 novembre 1957	CC : 13/02/1956 ⁴⁵³	2 ½	21 ½
1 ^{er} décembre 1957 au 30 novembre 1959	CÉ : 03/03/1958	3	21
1 ^{er} décembre 1959 au 30 novembre 1960	CÉ : 05/02/1960	2	10
1 ^{er} décembre 1960 au 30 novembre 1962	CÉ : 30/01/1961	2	22
1 ^{er} décembre 1962 au 30 novembre 1964	CC : 07/05/1963	5 ¼	18 ¾
1 ^{er} décembre 1964 au 30 novembre 1966	CC : 25/03/1965	4	20
1 ^{er} décembre 1966 au 30 novembre 1968	CÉ : 28/02/1967	3	21
1 ^{er} décembre 1968 au 30 novembre 1969	CC : 29/10/1969 ⁴⁵⁴	11	1
1 ^{er} décembre 1969 au 31 décembre 1970	CC : 25/02/1970	3	10
1 ^{er} janvier 1971 au 31 décembre 1972	CC : 07/12/1971	11 ¼	12 ¾
1 ^{er} janvier 1973 au 31 décembre 1974	SA : 27/07/1973	7	17
1 ^{er} janvier 1975 au 31 décembre 1976	CC : 16/05/1975	4 ½	19 ½
1 ^{er} janvier 1977 au 31 décembre 1978	CÉ : 27/09/1977	9	15
1 ^{er} janvier 1979 au 31 décembre 1980	CC : 02/05/1979	4	20
1 ^{er} janvier 1981 au 31 décembre 1983	CC : 07/08/1981	7 ¼	28 ¾
1 ^{er} janvier 1984 au 31 décembre 1985	SA : 12/07/1985	18 ½	5 ½
1 ^{er} janvier 1986 au 31 décembre 1987	SA : 19/09/1986	8 ½	15 ½
1 ^{er} janvier 1988 au 31 décembre 1991	CC : 30/06/1988 ⁴⁵⁵	6	42
1 ^{er} janvier 1992 au 31 décembre 1993	CÉ : 29/07/1992	7	17
1 ^{er} janvier 1994 au 31 décembre 1996	CÉ : 24/02/1994	2	34
1 ^{er} janvier 1997 au 31 décembre 2000	CÉ : 29/04/1998	16	32
1 ^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2006 ⁴⁵⁶	CC : 05/09/2003	32	40
1 ^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2017	CC : 26/03/2012	63	69

⁴⁵¹ Lorsque la date de signature d’une convention collective (CC) est inconnue, la date de la sentence arbitrale (SA) ou encore la date d’un document émanant du comité exécutif (CÉ) sera indiquée.

⁴⁵² La convention collective du 18 décembre 1947 prévoyait son renouvellement automatique à moins d’un avis contraire par une partie. Sans avis à cet effet, la convention collective fut prolongée d’un an.

⁴⁵³ Information recueillie dans : *Pompiers et policiers signent leurs ententes ; les manuels rejettent l’offre de la Ville*, Montréal-Matin, 14 février 1956

⁴⁵⁴ Une sentence arbitrale avait été rendue le 1^{er} octobre 1969, mais suite à une grève des pompiers de même qu’une loi forçant leur retour au travail, les parties avaient convenu de modifier le contenu de la sentence arbitrale par le biais d’une entente négociée.

⁴⁵⁵ Les parties signaient quelques jours après, soit le 5 juillet, la convention collective pour les années 1989 à 1991. Mais la paix industrielle était déjà effective depuis le 30 juin 1988, d’où la référence à cette date.

⁴⁵⁶ Cette période représente la période suivant l’échéance du contrat collectif précédent. Il faut toutefois tenir compte du fait que ces négociations se déroulaient dans le contexte des fusions municipales. L’entente de septembre 2003, qui couvre la période du 1^{er} mai 2002 au 31 décembre 2006, remplaçait ainsi les 19 contrats de travail existant avant ces dernières.

4.2. Réflexions sur la négociation collective impliquant les pompiers municipaux

L'analyse des données recueillies dans le cadre de cette étude de cas, à partir des quatre critères de Kochan, alimente la réflexion relativement à la situation de la négociation collective impliquant les pompiers. C'est ainsi que trois idées principales s'imposent en analysant l'historique de la négociation chez les pompiers de Montréal, soit celle relative à l'imposition de critères décisionnels devant guider l'arbitre de différend (4.2.1.), celle relative au caractère public de l'employeur (4.2.2.) et celle relative à la nature particulière de l'emploi de pompier (4.2.3.).

4.2.1. L'imposition de critères décisionnels devant guider l'arbitre de différend

Beaucoup d'importance fut accordée, ces dernières années, aux critères décisionnels devant guider les arbitres lors de différends impliquant les policiers et pompiers municipaux. Depuis longtemps il est question, du côté patronal, de rendre les critères décisionnels obligatoires, plutôt que facultatifs, et d'exclure le critère de l'équité externe pour ainsi ne considérer que celui de l'équité interne. Cela accorderait, du même coup, plus d'importance à la capacité de payer des municipalités. Un représentant de l'Union des municipalités du Québec résumait récemment ainsi cette question :

« Les augmentations salariales accordées aux policiers et pompiers municipaux, comme celles accordées aux autres groupes de travailleurs, doivent refléter les éléments pris en considération par l'employeur municipal dans l'élaboration de sa politique de rémunération. Ces éléments visent à respecter la capacité de payer des citoyens et à refléter les conditions économiques du milieu, que ce soit le salaire industriel moyen payé sur le territoire de la municipalité ou dans la région, et qui constitue

le véritable marché de référence, les indices de richesse foncière, d'effort fiscal et le taux d'endettement »⁴⁵⁷.

Cette idée d'imposer le critère décisionnel lié à la capacité de payer de la municipalité a déjà été privilégiée par le législateur. Ainsi, les quatre rondes de négociation qui se déroulèrent entre 1947 et 1952⁴⁵⁸ peuvent être considérées comme les premières négociations, impliquant les pompiers de Montréal, survenant alors qu'étaient imposés des critères décisionnels obligatoires aux arbitres de différend. Trois de ces quatre rondes ont nécessité une intervention arbitrale et nécessairement une intervention du conciliateur, étant donné le cadre légal de l'époque qui en faisait une étape obligatoire vers l'arbitrage. Fait intéressant, sur les quatorze rondes de négociation ayant eu lieu sous la *Loi des différends entre les services publics et leurs salariés*, la moitié des demandes d'arbitrage (soit trois sur six) eurent donc lieu dans ce contexte de considération obligatoire de la capacité de payer. Il semble donc qu'il y ait eu une concentration d'interventions arbitrales dans ce contexte de critère décisionnel obligatoire. En ce qui concerne les délais pour la négociation, aucune constante particulière ne se dégage de ces quatre rondes puisque, si la première ronde nécessita un délai de 12 ½ mois de négociations, les trois autres rondes se réglèrent dans des délais beaucoup plus courts (soit zéro, cinq et neuf mois).

Après ce court épisode d'environ cinq ans et demi, les critères décisionnels redevinrent facultatifs pour les arbitres de différend, et ce, jusqu'aux modifications de 1996 au *Code du travail*⁴⁵⁹, qui imposaient de considérer le critère de la situation et des perspectives salariales et économiques du Québec. D'ailleurs, ces modifications eurent un impact direct sur la négociation, un rapport de 1999 confirmant l'atteinte des objectifs fixés par la réforme de 1996⁴⁶⁰. Les objectifs recherchés par ces derniers amendements aux critères décisionnels étaient de « responsabiliser les parties en favorisant la négociation de

⁴⁵⁷ *Consultations particulières sur le rapport concernant l'arbitrage de différend chez les policiers et pompiers municipaux*, Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 36^e législature, 1^{re} session (2 mars 1999 au 9 mars 2001), 22 mars 2000 – Vol.36 N°51, Commentaires de l'Union des municipalités du Québec, par. 18

⁴⁵⁸ En effet, l'article 2 de la *Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés*, S.Q. 1947, c. 54, qui entra en vigueur le 10 mai 1947, imposait à l'arbitre de tenir compte de la situation financière de la corporation municipale. Cet article fut ultérieurement abrogé, le 18 décembre 1952, par l'article 3 de la *Loi pour supprimer les retards dans le règlement des différends entre employés et employeurs*, S.Q. 1952, c. 15

⁴⁵⁹ *Supra*, p. 62

⁴⁶⁰ *Supra*, p. 64

convention collective et rétablir la crédibilité de l'arbitrage chez les policiers et les pompiers municipaux »⁴⁶¹.

Malgré ce rapport satisfaisant ayant porté sur une très courte période de temps, cette insistance à vouloir circonscrire le champ d'intervention de l'arbitre de différend est-elle réellement souhaitable ? Fait intéressant, le Rapport Boivin laissait croire à un certain scepticisme relativement à un encadrement trop rigide des critères décisionnels, qui valoriserait plus l'arbitrage que la négociation:

« Le Groupe continue de croire que la négociation doit demeurer le moyen privilégié d'élaboration des conditions de travail contenues dans une convention collective conclue entre une municipalité et ses policiers ou pompiers, contrairement en cela à ce que pouvaient laisser supposer certaines propositions qui nous furent adressées, notamment lorsque l'on nous a suggéré d'encadrer le pouvoir décisionnel de l'arbitre par une longue liste de critères obligatoires. Au mieux, de telles propositions ne contribuent qu'à une chose, valoriser l'arbitrage, certes pas la négociation. Nous sommes convaincus que, plus que tout autre, la négociation constitue le meilleur moyen d'obtenir des résultats qui correspondent aux aspirations, besoins et limites des parties »⁴⁶² (nous soulignons).

L'imposition de critères décisionnels très précis sur lesquels se basera l'arbitre de différend ne peut-elle pas mener à une prévisibilité trop importante du contenu de la sentence arbitrale ? La très courte expérience de 1947 à 1952, qui a démontré une concentration d'interventions arbitrales dans la négociation collective, illustre-t-elle que, lorsqu'elle prévoit sortir gagnante d'un arbitrage prévisible, une partie pourra rechercher l'intervention arbitrale au détriment de la libre négociation ? Et *a fortiori*, n'est-il pas réaliste de croire qu'une partie, celle qui appréhende une "défaite", aura nécessairement comme réflexe de tenter de repousser le prononcé éventuel de l'arbitre ? Doit-on ainsi faire un lien entre l'augmentation notable des délais de négociation pour les trois dernières rondes impliquant les pompiers de Montréal et l'entrée en vigueur des modifications de 1996 ?

⁴⁶¹ Rapport sur l'application de la section II du chapitre IV du Code du travail – Arbitrage des différends chez les policiers et les pompiers municipaux, préc., note 293, p. 27

⁴⁶² Groupe de travail sur l'arbitrage des différends chez les policiers et pompiers municipaux, (Rapport Boivin), préc., note 257, p. 62

4.2.2. Le caractère public de l'employeur

Comme il fut possible de le constater préalablement⁴⁶³, l'interdiction légale de grève pour les pompiers, implantée dès 1944, n'a pas réussi à empêcher toute occurrence d'arrêts de travail chez les pompiers de Montréal. Sur les 32 rondes de négociation ayant eu lieu depuis l'implantation de cette interdiction, cinq ont ainsi débouché sur ce moyen de pression ultime. Doit-on alors en déduire que ces grèves illégales s'expliquent uniquement par un cadre légal inadéquat?

Les municipalités sont les employeurs de la grande majorité des pompiers québécois. Celles-ci, étant des émanations de l'État et revêtant donc un caractère public, voient tout processus de négociation collective affecté par leur nature même. Or, les années les plus tumultueuses chez les pompiers de Montréal coïncident avec ce que des auteurs qualifient d'âge d'or du syndicalisme au Québec. Ainsi, les cinq épisodes de grève illégale impliquant les pompiers montréalais, depuis 1944, ont tous eu lieu dans une courte période, soit entre 1969 et 1978. Considérant l'agitation généralisée du mouvement syndical durant ces années, il convient de se demander si un lien important existe réellement entre ces débrayages illégaux et une contestation du cadre de négociation collective applicable aux pompiers. N'est-il pas logique de penser qu'il s'agit plus du contexte politique, qui teinte nécessairement toute négociation impliquant un service public⁴⁶⁴, plutôt que l'inefficacité d'un régime de négociation prévoyant l'interdiction de grève et son remplacement par l'arbitrage exécutoire, qui ont mené à de telles actions illégales des pompiers de Montréal? Le nœud du problème, et ce qui peut parfois mener à des débordements chez les travailleurs, n'est ainsi peut-être pas, du moins pas exclusivement, l'interdiction du droit de grève chez les policiers et pompiers, et son remplacement par l'arbitrage exécutoire.

Dans une perspective plus globale, la place occupée par la grève dans les relations de travail nord-américaine perd, depuis un certain temps déjà, de l'importance et « il est devenu évident que la grève ne joue plus son rôle névralgique d'antan dans les relations ouvrières contemporaines »⁴⁶⁵. Bien que formellement interdit uniquement pour les

⁴⁶³ *Supra*, p. 91

⁴⁶⁴ *Supra*, p. 41-42

⁴⁶⁵ G. TRUDEAU, préc., note 21, p. 1

policiers et pompiers dans le *Code du travail*, le droit de grève semble néanmoins de plus en plus attaqué dans plusieurs domaines d'activités associés aux services publics, qui se le voient pourtant reconnaître par le législateur⁴⁶⁶. Les gouvernements ont de plus en plus fréquemment recours à des lois spéciales pour empêcher tout déclenchement de grève ou pour forcer l'arrêt de celle-ci lorsqu'elle survient. Il semble même que ce soit le reflet de la volonté populaire alors que certains auteurs affirment avoir « parfois l'impression que le public tolère de moins en moins les inconvénients résultant des arrêts de travail dans certains services, couverts ou non par la notion de services essentiels selon les mécanismes prévus au *Code du travail* »⁴⁶⁷. Un régime de négociation collective prévoyant une interdiction légale de grève, n'est ainsi peut-être pas tant en marge de la situation actuelle dans le secteur public.

Les débordements impliquant les pompiers ne découleraient-ils pas plutôt principalement d'un difficile arrimage entre employeur public et cadre légal conçu à la base pour le secteur privé de l'économie ? Les événements récents en lien avec la question des régimes de retraite des salariés municipaux⁴⁶⁸ sont d'ailleurs très éloquents relativement à l'impact négatif possible, sur le bon déroulement des négociations, d'un interventionnisme gouvernemental. Les interventions gouvernementales peuvent ainsi donner l'impression aux travailleurs que la libre négociation n'existe pas réellement⁴⁶⁹. Aussi, il convient de se questionner sur l'impact négatif sur le climat de travail, et sur le bon déroulement des négociations, de certaines interventions sur la place publique, à saveur politique, de

⁴⁶⁶ À titre d'exemple, relativement aux médecins québécois, lire Jean-Marc SALVET, *Négos avec les médecins : une loi spéciale à l'automne s'il le faut*, La Presse (site web), 20 juin 2014 ; relativement à l'industrie de la construction, lire Magdaline BOUTROS, *Loi spéciale : les 77 000 travailleurs touchés seront de retour au travail mardi*, La Presse Canadienne, 1^{er} juillet 2013 ; relativement à Postes Canada, lire Stéphanie MARIN, *La loi de retour au travail pour Postes Canada, pas justifiée selon l'OIT*, La Presse Canadienne, 2 avril 2013

⁴⁶⁷ François DELORME et Gaston NADEAU, « Un aperçu des lois de retour au travail adoptées au Québec entre 1964 et 2001 », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol.57, n°4, 2002, p. 760

⁴⁶⁸ À ce sujet, lire successivement Karim BENESEAIEH, *Projet de loi sur les régimes de retraite – Les syndicats laissent planer de grèves illégales*, La Presse, 17 juin 2014, p. A3 ; Hugo PILON-LAROSE, *Plusieurs policiers malades en même temps : nouveau moyen de pression ?*, La Presse, 26 juillet 2014 ; Pierre-André NORMANDIN et Marie-Michèle SIOUI, *Régimes de retraite – Saccage à l'hôtel de ville*, La Presse, 19 août 2014, p. A2-A3 ; Mélanie MARQUIS, *Saccage à l'hôtel de ville : flopée d'accusations criminelles et de suspensions*, La Presse Canadienne, 29 août 2014

⁴⁶⁹ Le nom du regroupement de travailleurs dénonçant le projet de loi 3, soit la *Coalition syndicale pour la libre négociation*, est d'ailleurs évocateur relativement à cette impression d'« impossibilité de discuter » avec l'employeur : Mélanie LOISEL, *Les syndicats somment Couillard de changer de ton – La Coalition se prépare à une confrontation*, Le Devoir, 16 septembre 2014, p. A2

certaines dirigeants municipaux⁴⁷⁰. Ce type de déclaration peut contribuer à transformer des tensions liées au conflit de travail, en tensions d'ordre plus personnel. La dimension publique de la négociation peut-elle ainsi être ultimement responsable, en lieu et place d'un système de négociation, de dérives comportementales de certains salariés? Il semble qu'elle puisse, à tout le moins, en assumer une grande responsabilité.

4.2.3. La nature particulière de l'emploi de pompier

La simple étude statistique de la négociation collective impliquant les pompiers de Montréal, à la lumière des quatre critères de Kochan, ne témoigne pas, à première vue, de relations de travail désastreuses. Malgré les délais nécessaires à la conclusion d'une entente qui tendent à s'allonger depuis 1996, de même qu'un interventionnisme arbitral plus fréquent que la moyenne nord-américaine, les salaires semblent augmenter au même rythme que la moyenne des augmentations salariales consenties aux travailleurs municipaux du Québec. De plus, la sécurité publique ne fut menacée qu'à l'occasion d'une période particulièrement tumultueuse de l'histoire des relations de travail québécoises, soit entre les années 1969 et 1978.

Mais pourtant, tout ne tourne pas rondement. Un survol de la revue de presse portant sur les 32 rondes de négociation ayant eu lieu depuis 1944, permet de saisir pleinement le contexte historiquement difficile des relations de travail entre la Ville de Montréal et ses pompiers. Les propos d'un ancien directeur du service, M. Alain Michaud, sont d'ailleurs éloquentes à ce sujet, alors qu'il affirmait en 1999 que les relations furent toujours difficiles, sauf en 1978 et à la fin des années quatre-vingt⁴⁷¹. Quand les années tranquilles deviennent l'exception, il est à propos de parler d'un historique de relations de travail houleuses.

Malgré sa pertinence indéniable pour évaluer l'efficacité d'un cadre légal, l'étude statistique ne peut ainsi, les chiffres étant parfois trompeurs, dépeindre parfaitement le portrait d'une situation. Tout n'est pas quantifiable ou statistiquement représentable. Pensons à l'exemple le plus frappant, soit la ronde de négociation pour 1973 et 1974, qui,

⁴⁷⁰ À titre d'exemple, lire Stéphanie MARTIN, *Les pompiers, des «ennemis»*, Le Soleil, 19 mars 2014, Actualités, p. 5 et Yves BOISVERT, *Le référendum Labeaume*, La Presse, 26 octobre 2013, p. A10 et 11

⁴⁷¹ M.OUIMET, préc., note 400, p. A1

lorsqu'analysée sous l'angle des délais, permet de croire à une négociation efficace alors que seuls sept mois furent nécessaires pour en arriver à une sentence arbitrale, qui devait ainsi assurer dix-sept mois de paix industrielle "officielle". Ces chiffres, statistiquement avantageux, cachent toutefois l'épisode de grève le plus sombre de l'histoire des pompiers de Montréal, alors que ceux-ci n'acceptèrent jamais cette dernière sentence. Le même constat peut être fait relativement à d'autres rondes de négociation. Pensons simplement aux épisodes de vandalisme commis par les pompiers suite à la conclusion d'un contrat de travail en avril 1998, alors que les parties ne s'entendaient pas sur l'interprétation de certains termes du contrat précédemment signé. L'imposition d'un contrat de travail par sentence arbitrale, ou encore, la conclusion d'une entente négociée, bien que juridiquement associées au début d'une période de paix industrielle, ne sont ainsi pas garantes de toute baisse de tension dans les relations de travail.

Est-ce réellement l'encadrement légal spécifique aux policiers et pompiers qui peut à lui seul expliquer ces relations de travail si difficiles? Ne serait-ce pas plutôt le particularisme de l'emploi de pompier? Certaines catégories d'emploi sont plus propices que d'autres à une négociation collective plus difficile, l'exemple des contrôleurs de l'air américains et canadiens en étant une bonne représentation. Le professeur Trudeau, dans un article écrit en 1983, illustre clairement comment les caractéristiques particulières de l'emploi de contrôleur de l'air ont su transcender les frontières légales:

« Since 1969, the American labor relations model has been unable to prevent PATCO and its members from using job action. The climax of the warfare between PATCO and its employer, the FAA, occurred in August 1981 when controllers went out on strike for an indefinite period. PATCO was not deterred by the illegality of its deed.

The Canadian model has also not been able to prevent air traffic controllers from resorting to strikes in order to foster their demands. Except on one occasion, however, the general strikes set up by CATCA have been lawful. Certainly, the Canadian controllers, like their American counterparts, have resorted to illegal job actions, particularly while their collective agreements were in force. It may be that this behavior is inherent in a group of employees who benefit from such an important bargaining power »⁴⁷². (nous soulignons)

⁴⁷² Gilles TRUDEAU, « Labor Relations Rules in the American and Canadian Federal Governments : the Case of Air Traffic Controllers », dans *Wayne Law Review*, vol.29, n°4, 1983, p. 1412

Tout comme les contrôleurs de l'air, les pompiers bénéficient d'un pouvoir de négociation important lié à la nature même de leur emploi. Une grève des pompiers, malgré son illégalité, met inévitablement la sécurité de la population en jeu. L'impact d'une telle grève contribue alors à augmenter la pression sur l'employeur.

Une très forte solidarité peut également être considérée comme inhérente à l'emploi de pompier et ainsi contribuer à améliorer leur pouvoir de négociation. Cette profession en est une risquée. Ce risque, toujours présent, crée inéluctablement des liens entre collègues, liens qui ne peuvent que contribuer à renforcer leur solidarité : « dans cet esprit, la solidarité, la solidité du collectif devient nécessaire pour la survie de chaque pompier »⁴⁷³. Cette solidarité est également fortement renforcée par le contexte sociodémographique⁴⁷⁴ particulier de l'emploi, puisque les pompiers forment un groupe de travailleurs très homogène. Représentants patronaux et syndicaux s'entendent d'ailleurs sur ce particularisme de l'emploi, qui favorise l'esprit de clan :

« Sur les 1557 pompiers, il n'y a que deux femmes et une dizaine d'allophones. Le pompier moyen est un homme blanc, québécois de souche, qui a entre 30 et 35 ans. Les pompiers forment un groupe uniforme, dominé par une culture de gars, où règne un esprit de clan. "Ils sont très homogènes, note Alain Michaud. C'est difficile de les ouvrir à d'autres influences. Il y a une très forte cohésion et ils pensent tous de la même façon." "Il y a un esprit de corps très important, reconnaît Gaston Fauvel. Ils vivent ensemble de 7 h à 17 h. Ils déjeunent, dînent et soupent en groupe" »⁴⁷⁵.

Tout comme dans l'exemple des contrôleurs de l'air américains et canadiens, l'emploi de pompier possède des caractéristiques particulières influençant directement le rapport de force de ceux qui occupent cet emploi dans toute négociation. N'assiste-t-on pas alors à la manifestation d'un syndicalisme dans sa nature la plus fondamentale, soit un

⁴⁷³ Jacinthe DOUESNARD, *La santé psychologique des pompiers : portrait de situation et éclairage de la psychodynamique du travail*, thèse de doctorat, Québec, Faculté des études supérieures, Université Laval, 2010, p. 148

⁴⁷⁴ *Supra*, p. 31

⁴⁷⁵ M.OUIMET, préc., note 400, p. A1

syndicalisme basé sur une solidarité inébranlable ? N'est-il pas possible de croire que la forte solidarité des pompiers et la nature de leur travail leur donne un pouvoir de négociation considérable que la loi ne saurait faire disparaître et qu'elle parvient difficilement à contrôler? Et que peu importe le cadre légal mis spécifiquement en place pour suppléer à l'interdiction de grève, les pompiers demeureront toujours de redoutables négociateurs dans un système nord-américain de négociation traditionnellement axé sur la confrontation ? Et si tel est le cas, la solution ne se situe plutôt-elle pas dans l'étude de nouvelles stratégies de négociation et l' « adaptation du système de relations du travail en fonction des intérêts réciproques des parties »⁴⁷⁶?

⁴⁷⁶ Jean BOIVIN et Jean SEXTON, « Les nouvelles dynamiques des relations du travail », dans Jean BOIVIN (dir.), *Introduction aux relations industrielles*, 2^e éd., Gaëtan Morin éditeur, Montréal, 2010, p. 385

Conclusion

Le régime légal de négociation collective spécifiquement applicable aux pompiers selon le *Code du travail*, peut-il être qualifié d'alternative efficace à l'interdiction totale de grève qui leur est imposée ? C'est dans l'optique de répondre de façon éclairée à cette question qu'il fut nécessaire de s'attarder initialement aux fondements de la négociation collective québécoise. Il fut ainsi possible de constater, par un bref survol historique du contexte législatif québécois, que la négociation collective, autrefois illégale, a su progresser de façon importante dans le domaine des relations de travail québécoises, et ce, au point de se voir récemment reconnaître un statut constitutionnel.

L'étude de l'évolution du système de la négociation collective québécois permet ainsi de comprendre que, depuis 1944, trois grands fondements en constituent ses assises, soit la liberté des parties dans la détermination du contenu de la convention collective, le nécessaire rapport de force ainsi que l'intervention possible d'un tiers. Il fut ensuite question de caractéristiques particulières pouvant affecter l'efficacité de la négociation collective impliquant des pompiers municipaux québécois, soit l'absence du droit de grève et de lock-out, l'absence d'un contexte de libre concurrence et la difficile identification des intérêts de l'employeur. Il fut également démontré que le système d'arbitrage obligatoire, qui remplace le droit de grève, peut être associé à un phénomène de stagnation de la négociation, mieux connue sous l'expression anglophone *chilling effect*.

Une étude de l'évolution du cadre légal s'appliquant à la négociation collective chez les pompiers municipaux permet ensuite de comprendre comment le législateur québécois a choisi de réagir face aux caractéristiques particulières de celle-ci. Les nombreuses remises en question observées, ayant entre autres requis la création de quatre comités d'experts entre 1980 et 1995, permirent ainsi de saisir toute la difficulté associée à l'obtention d'un consensus quant au choix d'un cadre légal visant à remplacer le droit de grève. Il fut possible, du même coup, de constater que les questionnements sur l'efficacité du régime

sont toujours d'actualité, une table de discussion ayant récemment été créée par les ministères du Travail et de la Sécurité publique.

C'est ainsi qu'une étude de cas, portant spécifiquement sur l'historique des négociations impliquant les pompiers de Montréal, permet de compiler des données pour mieux comprendre les raisons ayant mené à de telles dissensions relativement au modèle de négociation collective applicable aux policiers et pompiers municipaux. Pour alimenter la réflexion sur l'efficacité du cadre légal en place, quatre critères d'évaluation suggérés par Thomas Kochan, un éminent auteur américain en relations industrielles, furent retenus, permettant ainsi de dresser des constats objectifs quant à la situation.

L'étude du critère qui nous semble prioritaire en raison de son impact direct sur la sécurité publique, soit l'occurrence d'arrêts de travail, permet de constater que cinq épisodes de grève eurent lieu depuis 1944. Si ce chiffre apparaît à première vue préoccupant, il nous semble essentiel, sans pour autant banaliser l'impact de ces grèves sur la population, de le relativiser. En effet, tous ces épisodes eurent lieu dans un contexte notoirement connu pour les nombreuses revendications ouvrières des travailleurs des secteurs public et parapublic, soit entre 1969 et 1978. Cette constatation nous semble incontournable pour bien cerner l'efficacité réelle de l'interdiction légale de grève chez les pompiers de Montréal. En dehors de cette période caractérisée par une agitation ouvrière généralisée, aucun épisode de grève, en lien avec la négociation collective, ne fut répertorié, témoignant du même coup d'une soixantaine d'années, sur les quelque soixante-dix à l'étude, pendant laquelle la sécurité de la population montréalaise ne fut pas menacée.

L'étude d'un deuxième critère proposé par Kochan, soit la minimisation des interventions externes dans le processus de négociation, nous semble plus préoccupante. En effet, le recours à l'arbitrage est beaucoup plus fréquent lors des négociations impliquant la Ville de Montréal et ses pompiers, que dans l'ensemble des négociations canadiennes et américaines se déroulant dans un contexte semblable d'arbitrage exécutoire en remplacement du droit de grève. L'écart est appréciable alors que la Ville de Montréal et ses pompiers ont réussi à négocier une entente sans recourir à l'arbitrage dans seulement 56,25% des rondes de négociation, soit 18,75% moins souvent que dans le cas de l'expérience nord-américaine, qui se chiffre ainsi à environ 75% de réussite. Toujours selon la même expérience nord-américaine, l'écart est encore plus important avec le pourcentage

des rondes de négociation se réglant sans recourir à l'exercice de moyens de pression économiques, qui est de 93%, dans un régime de négociation collective reconnaissant le droit à la grève. De plus, une autre étude démontre un recours plus élevé de 13,75% au mécanisme d'arbitrage par les pompiers de Montréal que par leurs confrères ontariens faisant partie d'une unité de négociation de plus de 200 pompiers. Cet écart augmente à 22,75% lorsque la comparaison se fait avec l'ensemble des négociations impliquant les pompiers ontariens. Ces constats sont inquiétants puisqu'ils tendent à illustrer que la libre négociation, impliquant la Ville de Montréal et ses pompiers, ne fonctionne pas efficacement.

Le troisième critère d'analyse suggéré par Kochan cherche à évaluer l'équilibre, pour les parties, des résultats de la négociation sur une longue période de temps. Deux phénomènes soulevés par le Comité Lemieux en 1991, soit la spirale inflationniste et la psychose de l'arbitrage, ne semblent toutefois pas perceptibles en analysant l'historique de la négociation collective impliquant les pompiers de Montréal. Ainsi, la comparaison des augmentations salariales, pour la période de 1983 à 2013, entre les pompiers de Montréal et l'ensemble des travailleurs municipaux du Québec, ne tend pas à démontrer un déséquilibre excessif à l'avantage d'une seule partie. Sur vingt-huit années de référence, le total des augmentations salariales fut de 78,05% pour les pompiers de Montréal, en comparaison à 78% pour les travailleurs municipaux du Québec. De plus, à seulement sept reprises au cours de la même période, les pompiers de Montréal ont reçu une augmentation salariale supérieure à la moyenne municipale québécoise, augmentations qui ne présentent toutefois un écart de plus de 1% qu'à deux occasions. De surcroît, dans 85,7% de l'ensemble des vingt-huit années de référence, l'écart entre les augmentations salariales à l'étude ne dépasse pas 1%. Une comparaison entre les augmentations de salaire consenties aux pompiers et celles consenties aux plombiers de Montréal, entre 1983 et 2013, démontre que ces derniers ont obtenu au total, malgré le fait qu'ils aient le droit de recourir à la grève, des augmentations salariales plus importantes que leurs collègues pompiers. L'ensemble de ces données tend à démontrer que les phénomènes de spirale inflationniste et de psychose de l'arbitrage n'influent pas sur le résultat de la négociation impliquant les pompiers de Montréal. Il ne semble ainsi pas y avoir un déséquilibre excessif relativement aux résultats de la négociation sur une longue période de temps.

Le quatrième critère suggéré par Kochan s'avère le plus difficile à analyser d'un point de vue externe, puisqu'il s'en remet à l'acceptation, par les parties à la négociation, du système actuellement en place. Assumant que ces dernières recherchent avec le même intérêt la paix industrielle, il peut être pertinent de s'attarder à l'équilibre entre le délai nécessaire pour en arriver à une entente et la durée de la paix industrielle qui s'en suit. Il est alors possible de constater que 84,4% des rondes de négociation étudiées ont débouché sur une paix industrielle plus longue que le délai nécessaire à la conclusion de l'entente. Également, l'étude des trente-deux rondes de négociation survenues depuis 1944 a mis en lumière que vingt-cinq de celles-ci (78,13%) permirent la conclusion d'une entente dans un délai de douze mois ou moins. Fait préoccupant toutefois, des sept rondes ayant donc nécessité plus de douze mois de négociation, trois s'avèrent les plus récentes, soit celles survenues depuis l'insertion de critères décisionnels obligatoires au *Code du travail* en 1996. Depuis ce temps, il est possible de constater une augmentation fulgurante des délais nécessaires à la conclusion d'une entente, alors que ceux-ci doublent pratiquement d'une année à l'autre, ayant passé successivement de 16, à 32 et à 63 mois. Les deux dernières rondes tranchent particulièrement avec tout ce qui est observable dans l'historique de la négociation des pompiers de Montréal. L'inclusion de critères décisionnels obligatoires rend-elle le processus d'arbitrage trop prévisible, poussant nécessairement une des parties, celle se croyant éventuellement perdante, à tenter de prolonger sciemment le processus ? Doit-on y voir un échec des modifications de 1996 ? L'échantillonnage est certes trop restreint pour l'affirmer, mais pousse certainement à la réflexion. D'ailleurs, la diminution des délais liés au processus de négociation collective fut récemment au cœur des discussions entre différents acteurs du milieu de la sécurité publique et pousse ainsi certains représentants patronaux, dont l'U.M.Q., à souhaiter l'insertion de l'arbitrage des propositions finales dans le *Code du travail*⁴⁷⁷. C'est d'ailleurs justement pour contrer cette prévisibilité et pour introduire davantage d'incertitude quant à la décision de l'arbitre⁴⁷⁸ que le Comité Lemieux suggérait, dès 1991, d'adopter la méthode de l'arbitrage des propositions finales point par point.

⁴⁷⁷ D. PÉPIN, « Mot du président du Syndicat des pompiers et pompières du Québec », dans préc., note 297, p. 1

⁴⁷⁸ *Supra*, p. 56

L'étude du cas particulier de la négociation collective chez les pompiers de Montréal aura permis de jeter un éclairage sur l'hypothèse de base de ce travail selon laquelle le régime légal de négociation collective spécifiquement applicable aux pompiers, selon le *Code du travail*, ne peut être qualifié d'alternative efficace à l'interdiction totale de grève qui leur est imposée. À la lumière des données recueillies, il nous semble que le portrait doit être plus nuancé, le cas des pompiers de Montréal ne permettant ainsi pas, à lui seul, de valider cette hypothèse.

Ainsi, certaines constatations pointent vers une certaine réussite du système actuel. Exception faite des épisodes de grève ayant eu lieu entre 1969 et 1978, coïncidant avec une période mouvementée dans la sphère des relations de travail des secteurs public et parapublic québécois, la sécurité de la population n'a jamais été sacrifiée. Cette concentration d'épisodes de grève, dans une courte période bien définie, nous pousse même à nous demander si ce n'est pas plutôt le caractère public de l'employeur, plutôt que l'interdiction légale de grève, qui cause principalement problème. En effet, le recours à la grève, à cette époque, fut également une stratégie de négociation fréquemment utilisée, dans le secteur public, par les syndicats de travailleurs possédant le droit de grève. Autre réussite observable, les phénomènes de spirale inflationniste et de psychose de l'arbitrage ne semblent pas avoir eu un impact excessif sur les augmentations salariales des pompiers de Montréal, lorsque ces dernières sont comparées à celles de l'ensemble des travailleurs municipaux du Québec et des plombiers travaillant pour la même ville.

Par contre, depuis 1996, les délais nécessaires à la conclusion d'une entente s'allongent de façon spectaculaire, phénomène (isolé ?) qui coïncide avec l'insertion de critères décisionnels obligatoires pour l'arbitre, ce qui nous pousse à nous questionner sur l'utilité de cette délimitation plus serrée du champ d'intervention arbitral. De plus, le pourcentage de rondes de négociation nécessitant l'intervention arbitrale est notablement plus élevé pour les pompiers de Montréal que pour l'ensemble des travailleurs nord-américains devant se plier aux exigences de l'arbitrage exécutoire en remplacement du droit de grève. Ce constat remet en question l'efficacité du régime de négociation collective entre la Ville de Montréal et ses pompiers. Rappelons que le Comité Lemieux, en 1991, refusait de recommander *le statu quo*, quant à l'encadrement légal sous étude, s'inquiétant du fait que 15,3% des négociations impliquant les policiers et pompiers québécois débouchaient sur

l'arbitrage. Ce pourcentage grimpe à 43,75% quant aux pompiers de Montréal. Sachant cela, et près de vingt ans depuis les dernières modifications majeures au *Code du travail*, il nous semble pertinent de nous demander si ces modifications étaient opportunes?

Malgré l'intérêt de l'étude des critères suggérés par Kochan, un autre constat apparaît toutefois troublant. En effet, un bref survol historique du contexte des relations de travail entre la Ville de Montréal et ses pompiers permet de comprendre à quel point l'atmosphère de travail fut plus souvent qu'autrement difficile, et ce, indépendamment du cadre légal leur ayant été appliqué. Ainsi, ces relations de travail tumultueuses ne découlent pas simplement d'un cadre légal hypothétiquement inefficace. Se fier à une simple analyse statistique de la négociation impliquant les pompiers de Montréal ne saurait être suffisant pour juger pleinement de l'efficacité d'un encadrement légal, d'où l'intérêt à également considérer l'apport des sciences humaines et sociales dans la compréhension du phénomène. Ainsi, la forte solidarité des pompiers et la nature même de leur emploi, leur confèrent un important pouvoir de négociation qu'un cadre légal saurait difficilement faire disparaître. Les événements tragiques du *week-end rouge* de 1974 demeurent, à cet égard, d'importants rappels de ce rapport de force. Advenant de possibles modifications au régime de négociation actuellement en place, le législateur québécois saura-t-il considérer « one of the fundamental characteristics of a collective bargaining system : its capacity to represent the specific demands and particular needs of the workers that it covers »⁴⁷⁹ et ainsi relever le difficile défi de s'adapter à la nature particulière du métier de pompier? Et cette nature particulière du métier de pompier est-elle réellement une problématique insurmontable? Connaissant le fort pourcentage de règlements librement négociés chez les pompiers ontariens, force est de constater qu'une saine négociation collective avec des pompiers municipaux est possible. Mais entre la Ville de Montréal et ses pompiers, un historique de relations de travail difficiles semble plomber toute négociation collective. Repartir sur de nouvelles bases semble nécessaire pour assainir les rondes de négociation à venir. Mais la grève légale n'étant pas envisageable, les parties ne peuvent espérer qu'elle joue un rôle de catharsis. Ce nouveau départ doit donc se faire différemment. Pour ce faire, il nous semble que la solution doive inévitablement débiter par un examen de conscience des parties et

⁴⁷⁹ Gilles TRUDEAU, « Labor Relations Rules in the American and Canadian Federal Governments : the Case of Air Traffic Controllers », dans préc., note 472, p. 1411

incidemment, par une remise en question d'une culture de négociation historiquement axée sur la confrontation.

Bibliographie

Articles de journaux

Benoit AUBIN, *Exaspérés, des pompiers ont fait quelques heures de grève*, La Presse, 18 avril 1975

Michel AUGER et Claude MASSON, *Policiers et pompiers : échéance des accords dans cinq semaines*, La Presse, 24 octobre 1969

AUTEUR INCONNU, *La commission administrative a congédié 17 pompiers, tous des membres de l'union*, La Presse, 3 décembre 1918

AUTEUR INCONNU, *Va-t-on demander la démission des chefs ?*, La Presse, 7 décembre 1918

AUTEUR INCONNU, *En garde contre les tactiques dangereuses de M. Ernest Décary!*, La Presse, 10 décembre 1918

AUTEUR INCONNU, *La fin de la grève*, La Presse, 14 décembre 1918

AUTEUR INCONNU, *Quels seront les cinq arbitres*, La Presse, 14 décembre 1918

AUTEUR INCONNU, *La décision des arbitres*, La Presse, 4 février 1919

AUTEUR INCONNU, *Après 33 heures de violences, victoire sur tous les points, en 1918*, Reportages, 20 novembre 1955, p. 2

AUTEUR INCONNU, *Pompiers et policiers signent leurs ententes ; les manuels rejettent l'offre de la Ville*, Montréal-Matin, 14 février 1956

AUTEUR INCONNU, *Une deuxième manifestation demain à l'hôtel de ville – un écart de 700\$ sépare les pompiers de la sentence arbitrale !*, Dimanche-Matin, 5 octobre 1969

AUTEUR INCONNU, *En pleine Semaine de prévention – Le service des incendies à 80 pour cent paralysé*, Journal de Montréal, 8 octobre 1969

AUTEUR INCONNU, *C'est à Toronto qu'on règle le cas des policiers et des pompiers de la Métropole !*, Dimanche-Matin, 11 juillet 1971

AUTEUR INCONNU, *Ils veulent la parité avec leurs confrères de Toronto – Menace de débrayage des pompiers de Montréal*, Montréal-Matin, 8 octobre 1971

AUTEUR INCONNU, *Dans la salle, des pompiers pleuraient – Le président Morin sanglotait en demandant le retour au travail*, Montréal-Matin, 21 octobre 1971

AUTEUR INCONNU, *Drapeau aux pompiers : Allez voir le ministre du Travail*, Montréal-Matin, 16 août 1973

AUTEUR INCONNU, *Pour combattre le feu – Un camion sans roue, une caserne déserte !*, Journal de Montréal, 16 août 1974

AUTEUR INCONNU, *De petits geysers surgissent...*, La Presse, 9 octobre 1974

AUTEUR INCONNU, *200 pompiers s'absentent ! – Une caserne reste fermée faute de personnel*, Journal de Montréal, 27 juin 1974

AUTEUR INCONNU, *Québec délègue un médiateur – La Ville ferme des casernes*, Montréal-Matin, 6 septembre 1974

AUTEUR INCONNU, *Dansereau a envenimé le conflit avec les pompiers*, Le Jour, 17 octobre 1974

AUTEUR INCONNU, *Pompiers : Cournoyer poursuit sa médiation*, Le Devoir, 12 octobre 1974

AUTEUR INCONNU, *Au sortir d'un week-end désastreux*, Le Devoir, 4 novembre 1974

AUTEUR INCONNU, *Drapeau ouvre sa campagne... - Douze casernes fermées... 200 pompiers mis à pied*, Montréal-Matin, 5 octobre 1974

AUTEUR INCONNU, *Débrayage-surprise des pompiers de Montréal*, La Presse, 1^{er} novembre 1978

AUTEUR INCONNU, *Les pompiers de Montréal s'impatientent*, Le Devoir, 19 mars 1985

AUTEUR INCONNU, *L'Association des pompiers doit prendre ses responsabilités – Le directeur Legault en a assez des actes de sabotage*, Le Journal de Montréal, 10 avril 1985

AUTEUR INCONNU, *Les pompiers manifestent*, La Presse, 20 mars 1985

AUTEUR INCONNU, *Différend avec les pompiers : la Ville de Montréal l'emporte pour 2007 à 2009*, La Presse Canadienne, Actualités nationales, lundi, 1^{er} mars 2010 – 16 :44ET

Marco BÉLAIR-CIRINO, *Les syndicats en mode contre-attaque – Les centrales québécoises promettent de lutter contre le gouvernement Harper*, Le Devoir, 11 et 12 janvier 2014, p. B2

Karim BENESSAIEH, *Du mou dans la lance... L'intégration des pompiers connaît de nombreux ratés*, La Presse, 26 février 2003, p. A1

Karim BENESSAIEH, *Projet de loi sur les régimes de retraite – Les syndicats laissent planer de grèves illégales*, La Presse, 17 juin 2014, p. A3

François BÉRUBÉ, *Ils marcheront sur l'hôtel de ville – Les pompiers de Montréal sont en colère*, Montréal-Matin, 4 août 1973

Yves BOISVERT, *Le référendum Labeaume*, La Presse, 26 octobre 2013, p. A10 et 11

Matthieu BOIVIN, *Les pompiers n'appréhendent pas les révélations annoncées*, Le Soleil, 19 avril 2012, Actualités p.25

Magdaline BOUTROS, *Loi spéciale : les 77 000 travailleurs touchés seront de retour au travail mardi*, La Presse Canadienne, 1^{er} juillet 2013

Hélène BUZZETTI, *Projet Mammouth, Le retrait du droit de grève est «juste et raisonnable», croit Tony Clement*, Le Devoir, Édition du 24 octobre 2013, p. A2

François CARDINAL, *22% aux pompiers : farfelu, proteste Tremblay*, La Presse, 24 septembre 2003, p. E1

André CÉDILOT, *Pas question de débrayage chez les pompiers*, La Presse, 9 mai 1986

Fernand DAOUST, *Humiliés par Drapeau, les pompiers découvrent le sens de la solidarité*, dans Point de Mire, Vol.3, No. 1, 16 octobre 1971

Louis-Denis EBACHER, *Le syndicat réclame la tête d'André Bonneau – Le maire réaffirme son soutien au chef des pompiers*, Le Droit, 27 août 2009, p.2

Martha GAGNON, *Un lampadaire est plus important qu'une vie humaine – Les pompiers partent en guerre contre Montréal*, La Presse, 28 février 1986

Marie-Claude GIRARD, *Injures et friture sur les ondes – Les pompiers de quatre véhicules n'ont pas utilisé la radio « de façon normale » lors d'un incendie mortel*, La Presse, 11 janvier 1999, p. A3

Claude GRAVEL, *Fin de la grève des pompiers*, La Presse, 21 octobre 1971

Claude GRAVEL, *Le bilan d'un désastre*, La Presse, 4 novembre 1974

Louise LEDUC, *Le conflit entre Montréal et ses pompiers*, Le Devoir, 22 décembre 1998, p. A1

Mélanie LOISEL, *Les syndicats somment Couillard de changer de ton – La Coalition se prépare à une confrontation*, Le Devoir, 16 septembre 2014, p. A2

Stéphanie MARIN, *La loi de retour au travail pour Postes Canada, pas justifiée selon l'OIT*, La Presse Canadienne, 2 avril 2013

Mélanie MARQUIS, *Saccage à l'hôtel de ville : flopée d'accusations criminelles et de suspensions*, La Presse Canadienne, 29 août 2014

Stéphanie MARTIN, *Les pompiers, des «ennemis»*, Le Soleil, 19 mars 2014, Actualités, p. 5

Pierre-André NORMANDIN, *Les pompiers et la Ville enterrent la hache de guerre – Le contrat de travail prévoit des hausses salariales de 2% par année*, La Presse, 9 mars 2012, p. A6

Pierre-André NORMANDIN et Marie-Michèle SIOUI, *Régimes de retraite – Saccage à l'hôtel de ville*, La Presse, 19 août 2014, p. A2-A3

Martin PELCHAT, *Les pompiers donnent leur accord à l'entente négociée avec la Ville*, La Presse, 26 février 1994, p. A3

Martin PELCHAT, *Première impasse dans les relations de travail de la future mégapole – L'affectation de 200 pompiers montréalais en banlieue au cœur du litige*, La Presse, 28 juillet 2001, p. A1

Hugo PILON-LAROSE, *Plusieurs policiers malades en même temps : nouveau moyen de pression ?*, La Presse, 26 juillet 2014

Michèle OUIMET, *Les pompiers frustrés veulent en découdre avec leur chef de service*, La Presse, 17 décembre 1998, p. A13

Michèle OUIMET, *Entre la Ville et les pompiers, la guerre dure depuis 10 ans*, La Presse, 31 octobre 1999, p. A1

Paul ROY, *C'est l'anarchie dit le chef Michaud – Le patron des pompiers est démuné devant les nouveaux moyens de pression*, La Presse, 30 octobre 1997, p. A8

Jean-Marc SALVET, *Négos avec les médecins : une loi spéciale à l'automne s'il le faut*, La Presse (site web), 20 juin 2014

Laurent SOUMIS, *Un arbitre devra statuer sur l'horaire de travail des policiers [sic] de Montréal*, Le Devoir, 28 février 1986

Articles de périodiques et d'ouvrages collectifs

Guy M. BÉLANGER, « Le régime de travail des policiers municipaux », dans *La démocratie municipale – Les journées Maximilien-Caron 1996*, Les Éditions Thémis, Montréal, 1996, p. 95-103

Marie-France BICH, « Droit du travail québécois : genèse et génération » dans H.P. GLENN (dir.), *Droit québécois et droit français : communauté, autonomie, concordance*, Les Éditions Yvon Blais inc., Cowansville, 2001, p. 515-565

Rodrigue BLOUIN, « Y a-t-il encore place dans notre système de relations du travail pour l'arbitrage des différends ? », dans Jean BERNIER, Rodrigue BLOUIN, Gilles LAFLAMME et Alain LAROCQUE (dir.), *Les relations du travail au Québec : la dynamique du système*, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1976, p. 97-119

Jean BOIVIN et Jean SEXTON, « Les nouvelles dynamiques des relations du travail », dans Jean BOIVIN (dir.), *Introduction aux relations industrielles*, 2^e éd., gaëtan morin éditeur, Montréal, 2010, p. 375-386

Julie BOURGAULT, « L'arrêt Fraser : un recul pour les droits des syndiqués ? », dans S.F.C.B.Q., vol. 348 *Développements récents en droit du travail* (2012), Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 209-248

Jean BOIVIN et Michel GRANT, « Le processus de négociation collective », dans Jean BOIVIN (dir.), *Introduction aux relations industrielles*, 2^e éd., gaëtan morin éditeur, Montréal, 2010, p. 309-348

Christian BRUNELLE, Michel COUTU et Gilles TRUDEAU, « La constitutionnalisation du droit du travail : un nouveau paradigme », (2007), *Les cahiers de droit*, vol.48, n° 1-2, 2007, p. 5-42

Christian BRUNELLE, « Le droit comme moyen de pression...politique : le cas des rapports collectifs de travail », (2010), vol.40, n°1, *Revue générale de droit*, p. 9-43

Jean-Réal CARDIN, « Exposé des régimes contemporains – Dans la province de Québec », dans *Le règlement des conflits d'intérêts en relations du travail dans la province de Québec*, Les Presses Universitaires Laval, Québec, 1958, p. 15-48

Richard P. CHAYKOWSKI, « Collective Bargaining : Structure, Process, and Innovation », dans Morley GUNDERSON, Allen PONAK et Daphne GOTTLIEB TARAS (dir.), *Union-Management Relations in Canada*, 4^e éd., Toronto, Addison Wesley Longman, 2001, p. 234-271

Esther DÉOM et Jean BOIVIN, « Union-Management Relations in Quebec », dans Morley GUNDERSON, Allen PONAK et Daphne GOTTLIEB TARAS (dir.), *Union-Management Relations in Canada*, 4^e éd., Toronto, Addison Wesley Longman, 2001, p. 486-520

François DELORME et Gaston NADEAU, « Un aperçu des lois de retour au travail adoptées au Québec entre 1964 et 2001 », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol.57, n°4, 2002, p. 743-788

J.A. FRANK, « The "Ingredients" in Violent Labour Conflict : Patterns in Four Case Studies », *Labor/Le travailleur*, vol.12, 1983, p. 87-112

Judy FUDGE et Harry GLASBEEK, « The Legacy of PC 1003 » (1995) 3 *Canadian Labour and Employment Law Journal*, p. 357-399

Morley GUNDERSON, Douglas HYATT et Allen PONAK, « Strikes and Dispute Resolution », dans Morley GUNDERSON, Allen PONAK et Daphne GOTTLIEB TARAS (dir.), *Union-Management Relations in Canada*, 4^e éd., Toronto, Addison Wesley Longman, 2001, p. 314-358

Gérard HÉBERT, «La genèse du présent Code du travail», dans *Le Code du travail du Québec (1965)*, XXe Congrès des Relations industrielles de l'Université Laval, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1965, p. 13-34

Karl KLARE, « The Horizons of Transformative Labour and Employment Law », dans Joanne CONAGHAN (dir.), *Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices and Possibilities*, Oxford, Oxford University Press, 2002, p. 3-29

Josée LAPOINTE, Claudette ROSS et Ginette LEGAULT, « L'éthique en négociation collective : la perception de conseillères et conseillers syndicaux québécois », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol.58, n°2, 2003, p. 177-201

Guy MERRILL-DESAULNIERS, « Corrections à apporter au régime québécois », dans *Le règlement des conflits d'intérêts en relations du travail dans la province de Québec*, Les Presses Universitaires Laval, Québec, 1958, p. 139-150

Jean PAQUETTE, *Les nouveaux critères décisionnels de l'arbitrage de différends chez les policiers et les pompiers municipaux*, (1998) 32 R.J.T., p. 593-600

Allen PONAK et Loren FALKENBERG, « Resolution of Interest Disputes », dans A. SETHI (dir.), *Collective Bargaining in Canada*, Scarborough, Nelson Canada, 1989, p. 260-293

Joseph ROSE et Michael PICZAK, « Settlement Rates and Settlement Stages in Compulsory Interest Arbitration », (1996) 51 *Relations industrielles*, p. 643-664

Claudette ROSS, « La conciliation, un mode de règlement encore mal connu », dans *Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec*, Les Éditions Yvon Blais, Cowansville, 1990, p. 395-417

Gilles TRUDEAU, « Labor Relations Rules in the American and Canadian Federal Governments : the Case of Air Traffic Controllers », dans *Wayne Law Review*, vol.29, n°4, 1983, p. 1347-1412

Gilles TRUDEAU, « Le refus d'exécuter un travail dangereux : aux confins du droit et des sciences sociales », dans *Sociologie et sociétés*, vol. XVIII, n° 2, 1986, p. 87-97

Gilles TRUDEAU, « La grève au Canada et aux Etats-Unis : d'un passé glorieux à un avenir incertain », (2004) 38 *La Revue juridique Thémis*, no 1, p. 1-48

Diane VEILLEUX et Gilles TRUDEAU, « La résolution à l'amiable des conflits et litige du travail au Québec : de la tradition vers de nouvelles directions », (2010-2011) 1 *Revue d'arbitrage et de médiation/Journal of Arbitration and Mediation*, n° 1, p. 47-80

Diane VEILLEUX et Gilles TRUDEAU, « Les maîtres du jeu dans la médiation institutionnelle des différends du travail au Québec », (2011-2012) 2 *Revue d'arbitrage et de médiation/Journal of Arbitration and Mediation*, n° 1, p. 71-118

Pierre VERGE, « Inclusion du droit de grève dans la liberté générale et constitutionnelle d'association : justification et effets », *Les cahiers de droit*, vol.50, n° 2, 2009, p. 267-299

Joseph. M. WEILER, « Le rôle du droit dans les relations du travail », dans *Le droit du travail et le droit urbain au Canada*, Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada, Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1986

Articles de revues produites par des organisations syndicales

Richard LAFORTUNE, « Brève histoire de l'Association des pompiers de Montréal », dans *Portelance*, Vol.32, N°1, Mai 2012, p. 17-22

Ronald MARTIN, « Mot du président », dans *Portelance*, Vol.32, n°2, novembre 2012, p. 2 et 3

Daniel PÉPIN, « Mot du président du Syndicat des pompiers et pompières du Québec », dans *Bravoure*, édition printemps 2013, p. 1

Jurisprudences

AFPC c. Canada, [1987] 1 R.C.S. 424

Dunmore c. Procureur général de l'Ontario, [2001] 3 R.C.S. 1016

Fraternité des policiers de St-Jean-sur-Richelieu inc. et Ville de St-Jean-sur-Richelieu, Pierre Descôteaux, arbitre, sentence arbitrale rendue le 20 avril 1995

General Electric Co. v. International Union of Electrical, Radio and Machine Workers, 150 NLRB No. 36, 16 décembre 1964.

Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique, 2007 CSC 27

Isidore Garon ltée c. Tremblay, 2006 CSC 2

Ontario (Procureur général) c. Fraser, 2011 CSC 20

Québec (Procureur général) c. Confédération des syndicats nationaux (CSN), 2011 QCCA 1247

Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.), [1987] 1 R.C.S. 313

Royal Oak Mines inc. c. Canada (Conseil des relations du travail), [1996] 1. R.C.S. 369, par. 41 (j.Cory)

Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, Q.B., (2012) SKQB 62

Saskatchewan c. Saskatchewan Federation of Labour, C.A., (2013), 2013 SKCA 43

S.D.G.M.R., section locale 558 c. Pepsi-Cola Canada Beverages (West) Ltd., 2002 CSC 8

SDGMR c. Saskatchewan, [1987] 1 R.C.S. 460

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1450 c. Journal de Québec, D.T.E. 2011T-612 (C.A.)

Toronto Electric Commissioners, c. Snider, [1925] A.C. 396

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Compagnie Wal-Mart du Canada, 2014 CSC 45

Législation

An act to Prevent Unlawful Combinations of Master Tradesmen and also of their Workmen and Journeymen, S.N.S. 56 George III (1816), c. 27

Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ, c. C-12

Code du travail, RLRQ, c. C-27

Code du travail, S.Q. 1964, c. 45

Règlement des relations ouvrières en temps de guerre, promulgué par le CP 1003 du 17 février 1944, texte reproduit dans la Gazette du travail, vol. 44, no 2, février 1944

Loi assurant aux citoyens de Montréal la protection des services de police et d'incendie, L.Q. 1969, c. 23

Loi concernant l'arbitrage des différends entre les services publics et les salariés à leur emploi, S.Q. 1944, c. 31

Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal, L.Q. 1993, c. 37

Loi concernant les conseils de conciliation et d'arbitrage pour régler les différends industriels, S.Q. 1901, c. 31

Loi concernant les corporations municipales et scolaires et leurs employés, S.Q. 1947, c. 54

Loi concernant les différends entre employeurs et employés des services publics municipaux, S.Q. 1921, c. 46

Loi constitutionnelle de 1982, annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada* (1982, R.-U., c.11) ; L.R.C. (1985), app.II, n^o44

Loi de la fonction publique, S.Q. 1965, c. 14

Loi de l'extension juridique des conventions collectives, S.Q. 1934, c. 56

Loi des enquêtes en matière de différends industriels, S.C. 6-7 Edouard VII (1907) c. 20

Loi des enquêtes en matière de différends industriels, S.Q. 1932, c. 46

Loi des relations ouvrières, S.Q. 1944, c. 30

Loi modifiant la Loi des relations ouvrières, S.Q. 1961, c. 73

Loi modifiant le Code du travail, L.Q., 1996, c. 30

Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives, L.Q. 1983, c. 22

Loi modifiant le Code du travail et la Loi du ministère du travail et de la main-d'oeuvre, L.Q. 1977, c. 41

Loi modifiant le Code du travail et la Loi sur le ministère du Travail, L.Q. 1993, c. 6

Loi pour supprimer les retards dans le règlement des différends entre employés et employeurs, S.Q. 1952, c. 15

Loi sur la sécurité incendie, RLRQ, c. S-3.4

National Labour Relations Act, Ch.372, 1,49 Stat. 449 (1935)

Monographies

Bernard ADELL, Michel GRANT et Allen PONAK, *Strikes in Essential Services*, Kingston, Industrial Relations Centre, Queen's University, 2001

Neil W. CHAMBERLAIN et James W. KUHN, *Collective Bargaining*, 3^e éd., New York, McGraw-Hill Book Company, 1986

Jean-François COURTEMANCHE, Pierre-Yves MARCOUX et Francesco BELLOMO, *Le feu Sacré – Une histoire des pompiers de Montréal, Édition 150^e anniversaire*, Brossard, Stromboli, 2013

Michel COUTU, Laurence Léa FONTAINE, Georges MARCEAU et Urwana COIQUAUD, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec, Volume 1 – Le régime général*, 2^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013

Jacinthe DOUESNARD, *La santé psychologique des pompiers: portrait de situation et éclairage de la psychodynamique du travail*, thèse de doctorat, Québec, Faculté des études supérieures, Université Laval, 2010, p. 148

Marie-Fabienne FORTIN, *Fondements et étapes du processus de recherche – Méthodes quantitatives et qualitatives*, Montréal, Chenelière Éducation, 2010

Robert P. GAGNON et LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS, s.e.n.c.r.l., *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013

Yves-C. GAGNON, *L'étude de cas comme méthode de recherche*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2005

Gérard HÉBERT, Reynald BOURQUE, Anthony GILES, Michel GRANT, Patrice JALETTE, Gilles TRUDEAU, Guylaine VALLÉE, *La convention collective au Québec*, Montréal, Les Éditions de la Chenelière inc., 2007

Gérard HÉBERT, *Traité de négociation collective*, Boucherville, gaëtan morin éditeur, 1992

Thomas KOCHAN et al., *Dispute Resolution under Fact-Finding and Arbitration*, New York, American Arbitration Association, 1979

Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre VILLAGGI, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4^e éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2010

Jacques ROUILLARD, *Le syndicalisme québécois – Deux siècles d'histoire*, Montréal, Les Éditions du Boréal, 2004

Pierre VERGE, Gilles TRUDEAU et Guylaine VALLÉE, *Le droit du travail par ses sources*, Thémis, Montréal, 2006

Paul C. WEILER, *Reconcilable Differences*, Toronto, The Carswell Company Limited, 1980

Harry D. WOODS, *Labour Policy in Canada*, 2^e éd., Toronto, Macmillan of Canada, 1973

Harry D. WOODS, *Les relations du travail au Canada, Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail*, Bureau du Conseil privé, 1968

Rapports et documents gouvernementaux

1978 : COMMISSION D'ÉTUDE ET DE CONSULTATION SUR LA RÉVISION DU RÉGIME DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC, *Rapport Martin-Bouchard*, Québec, Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, 1978

1980 : *Rapport du groupe de travail sur l'arbitrage des différends chez les policiers et pompiers*, (Rapport Larouche), Québec, Décembre 1980

1985 : *Le travail : une responsabilité collective : rapport final de la Commission consultative sur le travail et la révision du Code du travail*, Québec, Direction générale des publications gouvernementales du ministère des Communications du Québec, 1985 (Rapport Beaudry)

1991 : *Rapport du Comité d'étude sur l'arbitrage des différends chez les policiers et les pompiers municipaux du Québec* (Rapport Lemieux), Québec, 27 mai 1991

1992 : *Rapport du Comité interministériel sur l'arbitrage des différends chez les policiers et les pompiers municipaux*, (Rapport Gabrièle), Québec, 30 juin 1992

1995 : *Groupe de travail sur l'arbitrage des différends chez les policiers et pompiers municipaux*, (Rapport Boivin), Québec, 12 décembre 1995

1999 : *Rapport sur l'application de la section II du chapitre IV du Code du travail – Arbitrage des différends chez les policiers et les pompiers municipaux*, Ministère du Travail, Québec, Juin 1999

2000 : *Consultations particulières sur le rapport concernant l'arbitrage de différend chez les policiers et pompiers municipaux*, Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail, 36^e législature, 1^{re} session (2 mars 1999 au 9 mars 2001), 22 mars 2000 – Vol.36 N°51

2013 : *Travail et rémunération – Rémunération des salariés : État et évolution comparés 2013*, Institut de la statistique du Québec, novembre 2013

Sites Internet

Ministère de la Sécurité publique. *La sécurité incendie au Québec*. Repéré à : <http://www.securitepublique.gouv.qc.ca/securite-incendie/securite-incendie-quebec.html> . Consulté le 23 décembre 2014.

Service de sécurité incendie de Montréal. *Coup d'œil sur le SIM*. Repéré à : <http://ville.montreal.qc.ca/sim/coup-doeil-sur-le-sim> . Consulté le 23 décembre 2014.

Association des pompiers de Montréal. Notre histoire d'hier à aujourd'hui – 95^e anniversaire. Repéré à : http://www.adpm.qc.ca/DATA/TEXTE/2_fr.pdf?CFID=26913962&CFTOKEN=80579562. Consulté le 23 décembre 2014.

Radio-Canada. *Tout le monde en parlait – Montréal en otage*. Repéré à : <http://ici.radio-canada.ca/audio-video/pop.shtml?urlMedia%3D/medianet/2008/CBFT/ToutLeMondeEnParlait200807151930.asx>. Consulté le 23 décembre 2014.