STABILITÉ CONFIRMÉE DU MODÈLE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE



Me Sophie Bernier, avocate
Morency, Société d'avocats



Me Carolane Pétrin, avocate
Morency, Société d'avocats

Le 29 août 2024, la Cour d'appel a confirmé l'invalidité constitutionnelle de certaines dispositions de la *Loi sur la négociation des conventions collectives et le règlement des différends dans le secteur municipal* (communément appelée la Loi 24), tout en validant celles relatives aux salariés municipaux[1].

D'entrée de jeu, soulignons que la Loi 24, en vigueur depuis 2016, institue deux régimes de négociation collective : l'un pour les policiers et pompiers municipaux, l'autre pour les salariés municipaux. La Loi 24 modifie le processus de détermination des conditions de travail des pompiers et des policiers en créant le Conseil de règlement des différends (CRD), qui intervient en dernier recours en cas d'échec des négociations et de la médiation obligatoire.

En première instance, la Cour supérieure a déclaré invalides les articles 10 à 12, 25 et 26, relatifs à la création et à la composition des CRD pour les pompiers et policiers. La Cour estime que le contrôle gouvernemental, l'absence de règles garantissant la compétence et l'impartialité des membres du CRD, ainsi que le manque de pouvoir décisionnel des syndicats sur la sélection des arbitres, rendent ce mécanisme de règlement des différends inapproprié comme substitut à la grève[2]. La déclaration d'invalidité est alors suspendue pour une période de douze (12) mois.

En appel, la Cour d'appel maintient le jugement de première instance, mais réduit la période de suspension de la déclaration d'invalidité de douze (12) mois à six (6) mois.

Plus précisément, elle conclut que le mécanisme de nomination des membres du CRD ne constitue pas un substitut adéquat au droit de grève dont les pompiers et policiers sont privés, car les syndicats y sont sous-représentés et n'ont qu'un rôle consultatif, la majorité des membres étant détenue par des membres nommés par le gouvernement.

Concernant les critères que le CRD doit considérer, tels que la capacité financière de la municipalité et la saine gestion des deniers publics, la Cour estime qu'ils ne portent pas atteinte à la liberté d'association, car ils ne sont ni limitatifs, ni hiérarchisés et que le CRD a l'entière liberté pour évaluer chacun des critères.

La Cour conclut également que la durée minimale de cinq (5) ans pour les conventions collectives dans le secteur municipal ne perturbe pas l'équilibre des rapports de force.

Enfin, bien que les frais du CRD soient désormais partagés entre les parties, la Cour considère que cela ne compromet pas l'équilibre des forces, notant que le droit de grève engendre également des coûts pour les syndicats.

Pour conclure, cet arrêt est particulièrement important, car il cristallise le modèle de négociation établi par la Loi 24 pour toutes les municipalités du Québec, à l'exception des dispositions liées au mode de nomination des membres du CRD pour le régime applicable aux pompiers et policiers.

En outre, le législateur dispose de six (6) mois pour modifier les règles de composition et de fonctionnement du CRD, afin d'assurer les garanties d'indépendance et d'impartialité nécessaires pour la négociation collective des conditions de travail. ■

[1] *Fraternité des policiers et policières de Montréal* c. *Procureur général du Québec*, 2024 QCCA 1106.
[2] Rappelons que les policiers et les pompiers municipaux sont assujettis à une interdiction complète de grève.