

# L'arbitrage de différends chez les policiers et pompiers du Québec

Michel Bolduc, Jean-Guy Clément, Guy E. Dulude et Marc Gravel

Volume 17, numéro 1-2, 1986

Hommage à J.-Gaston Descôteaux : le droit du travail dans l'ordre juridique actuel

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1059328ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1059328ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Éditions de l'Université d'Ottawa

ISSN

0035-3086 (imprimé)

2292-2512 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Bolduc, M., Clément, J.-G., Dulude, G. E. & Gravel, M. (1986). L'arbitrage de différends chez les policiers et pompiers du Québec. *Revue générale de droit*, 17(1-2), 259-270. <https://doi.org/10.7202/1059328ar>

Résumé de l'article

Le système d'arbitrage de différends, chez les policiers et pompiers en particulier, a été l'objet de sévères critiques ces dernières années. Malgré le stoïcisme derrière lequel les arbitres se sont jusqu'ici retranchés, pour ne pas intervenir dans un débat partisan et le plus souvent politique, ces derniers n'en demeurent pas moins des témoins impartiaux et de première ligne, désireux tout autant que les parties elles-mêmes d'apporter leur contribution à la recherche de nouvelles voies de règlement de ces conflits. Ces quelques réflexions porteront sur les parties en présence, les objets du différend, le déroulement des auditions et le processus décisionnel lui-même. Elles sont le fruit d'une mise en commun des expériences vécues par chacun, avant comme après les dernières modifications apportées au Code du travail du Québec.

---

# L'arbitrage de différends chez les policiers et pompiers du Québec

MICHEL BOLDDUC, JEAN-GUY CLÉMENT,  
GUY E. DULUDE et MARC GRAVEL

Membres du Barreau et arbitres en relations du travail

## RÉSUMÉ

*Le système d'arbitrage de différends, chez les policiers et pompiers en particulier, a été l'objet de sévères critiques ces dernières années. Malgré le stoïcisme derrière lequel les arbitres se sont jusqu'ici retranchés, pour ne pas intervenir dans un débat partisan et le plus souvent politique, ces derniers n'en demeurent pas moins des témoins impartiaux et de première ligne, désireux tout autant que les parties elles-mêmes d'apporter leur contribution à la recherche de nouvelles voies de règlement de ces conflits. Ces quelques réflexions porteront sur les parties en présence, les objets du différend, le déroulement des auditions et le processus décisionnel lui-même. Elles sont le fruit d'une mise en commun des expériences vécues par chacun, avant comme après les dernières modifications apportées au Code du travail du Québec.*

## ABSTRACT

*These last years, the interest arbitration system has been harshly decried or criticized in the media. The arbitrators took upon themselves not to intervene publicly to contradict their detractors or to set the record straight. Their impartiality was then protected, but the undersigned, who have had many interest arbitration cases before them, want to sum up their experiences in order not only to define the parties, the hearing procedures, the deliberations, and the rationality of the arbitration awards, but also to try to look forward to new ways and means of giving justice to both parties and to the population in general.*

---

## SOMMAIRE

I. Les parties en présence.....	260
---------------------------------	-----

II. Les objets du différend.....	261
A. La convention expirée .....	261
B. La contestation liée.....	261
III. L'audition .....	262
IV. Le processus décisionnel .....	265
Conclusion.....	269

---

Au tout début de cet article, il n'est pas sans intérêt de rappeler que nos sociétés démocratiques, et en particulier la société québécoise, ont longtemps tergiversé sur ce qui devait être considéré comme des services essentiels à la population, ou encore sur ce que l'on pourrait qualifier de services prioritaires, qui souffrent difficilement de grèves ou de « lockouts ».

C'est l'exemple classique des policiers et des pompiers qui n'ont jamais eu droit à la grève; puisqu'il a semblé à tous qu'il y avait une nécessité indiscutable de protection des individus, de leurs biens et de la société en général, il ne pouvait être souffert que le rapport de forces connu et exercé dans les autres secteurs de l'économie soit aussi la règle dans le domaine de la protection publique.

## I. LES PARTIES EN PRÉSENCE

C'est ainsi que, d'une part, se retrouvent les municipalités regroupées par l'Union des municipalités du Québec et, d'autre part, les fraternités ou associations de policiers et/ou de pompiers, qui peuvent être ou ne pas être regroupées sous des parapluies fédératifs beaucoup plus étendus. Cependant, il nous est apparu que l'unité d'action est plus marquée du côté syndical.

Nous ne retiendrons pas le statut particulier qui existe à la Sûreté du Québec.

Il y a lieu de se demander si l'absence de droit au « lockout » pour les municipalités et l'absence de droit de grève pour les fraternités ou associations, que nous appellerons ci-après syndicats, ont véritablement permis le jeu de la concurrence et de la compétition que seules peuvent permettre les épreuves de négociations réussies, qu'elles passent ou non par le creuset du « lockout » ou de la grève.

## II. LES OBJETS DU DIFFÉREND

### A. LA CONVENTION EXPIRÉE

Il est bien difficile, depuis que le rapport de forces entre les syndicats et les municipalités a été encadré par l'intervention du législateur, de parler aujourd'hui d'une première convention collective. Actuellement, à moins de nouvelles accréditations de corps policiers, toutes les conventions collectives qui n'aboutissent pas à un accord des parties se retrouvent obligatoirement devant l'arbitre.

C'est alors que chacune des parties met de l'avant ses demandes. Les praticiens reconnaissent que, depuis quelques années, ce n'est pas seulement la partie syndicale qui dépose un document complet de ses revendications, mais ce sont encore les municipalités qui présentent des demandes cherchant des correctifs sur des points qui, dans l'administration courante, les méritent.

Il s'ensuit nécessairement que les parties ayant à l'esprit la possibilité d'un arbitrage par un tiers ne mettront pas toujours de l'avant tous leurs arguments et toutes leurs contrepropositions, car elles pourraient bien se retrouver devant l'arbitre justement à court d'arguments et de contrepropositions.

Les parties pourront employer les services de conciliation du ministère du Travail du Québec. Toutefois, le peu de données que nous avons quant à la résolution des conflits à ce niveau ne nous permet pas d'établir de statistiques concluantes. Nous tentons quand même l'hypothèse de croire que les parties gardent encore par devers elles des arguments et des contrepropositions qu'elles feront devant l'arbitre, puisque ce ne sera que devant cette instance qu'il y aura vraiment le sentiment d'une urgence que provoquera l'inévitabilité de la décision que pourra rendre l'arbitre et qui tiendra lieu de convention collective.

### B. LA CONTESTATION LIÉE

Nous, qui avons beaucoup pratiqué en matière de différends de policiers et de pompiers, ne croyons pas qu'il puisse véritablement s'agir de contestation liée comme cela peut l'être devant les tribunaux civils, tant et aussi longtemps qu'à l'arbitrage de différends les parties, l'une après l'autre, n'ont pas déposé, de façon complète et définitive, leurs demandes et compromis.

En effet, l'état actuel de la législation et de la jurisprudence permet difficilement à l'arbitre d'aller s'enquérir de ce qui a pu se dire au niveau de la négociation directe ou encore de la conciliation, puisqu'il lui faudrait alors faire le procès global des motivations de chaque partie d'accorder, de refuser ou de faire des compromis sur telle ou telle clause.

S'agirait-il du troc d'un principe contre du salaire? d'une demande impossible à satisfaire par une contreproposition enlevant un droit acquis? et le reste, les exemples pouvant se multiplier à l'infini.

Le rôle de l'arbitre, aidé de deux assesseurs, n'est certainement pas de faire le procès des négociations collectives et de la conciliation qui a pu s'ensuivre. Il doit se situer aux lieux et places des parties qui sont censées négocier de bonne foi — cette notion étant de plus en plus galvaudée — et décider, en équité et bonne conscience, de ce que sera le contenu de la convention collective eu égard aux autres paramètres prévus par l'article 79 du *Code du travail* du Québec, à savoir, en tenant compte, « entre autres, des 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 ».

### III. L'AUDITION

Il semble que les dernières modifications apportées au *Code du travail* (un arbitre — deux assesseurs qui ne signent pas la décision) n'aient pas apporté de véritables changements dans les mentalités d'abord et aux délais ensuite.

En effet, on peut distinguer, premièrement, que le fait qu'un tribunal à trois soit devenu un tribunal à un plus deux ne change absolument rien dans la fixation des dates d'audition, de délibérés et de consultations quant au contenu de la décision à rendre. Le processus continue d'être aussi long qu'auparavant, car il demande toujours que cinq personnes (dont les représentants ou procureurs des parties) doivent être consultées sur le choix d'une ou de plusieurs dates d'audition. Quant aux délibérés, il nous apparaît clairement que l'arbitre qui fera fi de la présence de l'un ou l'autre des assesseurs ou des deux commettra, à tout le moins, un impair « diplomatique ». Le seul avantage que nous voyons aux modifications promulguées en ce sens est de ne plus mettre à la charge du gouvernement les honoraires et frais des arbitres patronaux et syndicaux.

C'est fort peu!

Nous faisons remarquer au passage que c'est aux parties et non plus aux arbitres patronaux et syndicaux de s'entendre sur le choix de l'arbitre. S'il y a entente, le ministre doit le nommer, et en cas de mésentente, le ministre devra choisir parmi les gens habilités par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (article 77 *C.t.*).

Il y a un avantage certain à ce que l'arbitre soit choisi par les parties, car cela démontre qu'il jouit déjà de la crédibilité nécessaire à l'exercice de sa fonction.

D'autre part, l'arbitre qui aurait été nommé exclusivement par le ministre, à défaut par les parties de s'entendre, pourra peut-être, selon sa propre perception, croire avoir les coudées plus franches.

L'expérience nous démontre que l'une et l'autre perceptions sont fausses, puisqu'en définitive, l'arbitre devra trancher seul le différend compte tenu des impératifs qu'il doit posséder à fond, c'est-à-dire l'équité et la bonne conscience, deux principes qui ne peuvent être soumis à quelque pression que ce soit et l'arbitre qui y succomberait rendrait encore plus ouvert à la critique ce système que l'on remet déjà en question :

Or, l'expérience de l'U.M.Q. à cet égard l'incite à redouter cette procédure de règlement puisqu'elle doute du bon jugement des arbitres. Dans plusieurs villes, les décisions arbitrales ont, estime l'U.M.Q., ignoré la capacité de payer des employeurs municipaux et compromis la bonne santé financière des administrations municipales<sup>1</sup>.

Cela rejoint les résultats d'une enquête faite en Ontario où il est mentionné ce qui suit :

L'analyse discriminante qui portait sur les comparaisons entre les deux groupes a montré que les administrateurs s'inquiétaient davantage des connaissances insuffisantes des présidents de conseils d'arbitrage et du temps démesuré nécessaire pour en arriver à une décision. Les dirigeants des syndicats étaient du même avis, mais selon un ordre différent<sup>2</sup>.

D'ailleurs, le *Rapport du groupe du travail sur l'arbitrage des différends chez les policiers et pompiers*, publié par le ministère du Travail du Québec en décembre 1980, dégage la caractéristique d'un bon président<sup>3</sup> :

[...] l'arbitre de différends idéal selon les employeurs est un diplômé universitaire en Droit ou en Relations industrielles, travaillant dans les relations industrielles municipales; il a des notions d'économie et pourrait avoir fait de l'arbitrage; il s'agit enfin d'une personne impartiale jouissant d'un bon jugement.

[...] le portrait-robot d'un bon président de conseil d'arbitrage pour les syndicats a la forme suivante : il s'agit d'un diplômé universitaire en Droit ou en Relations industrielles, ayant l'expérience du milieu en question dans le litige; sa première qualité est d'avoir un bon jugement, il doit aussi être impartial et enfin être disponible.

En bref, on remarque que les portraits-robots des syndicats et des employeurs sont étrangement semblables. On observe que les deux parties s'entendent sur les mêmes caractéristiques des présidents.

Le malheur veut que les arbitres qui rencontrent ces desiderata sont ceux qui sont les plus occupés et qui ont, à n'en pas douter, des problèmes pour siéger à bref délai.

---

1. « Les caisses de retraite : les villes se préparent à négocier », *Le Devoir*, samedi 7 septembre 1985, p. 3.

2. "Interest Arbitration in Ontario Hospitals", (1984) 39 *Relations industrielles* 680, p. 694.

3. Point 3.3.5 du rapport.

On sait que l'article 81 prévoit que l'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du différend, selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge approprié, et que les séances doivent être publiques, à moins d'une ordonnance de huis clos (art. 82 *C.t.*).

Plusieurs arbitres se demandent s'ils peuvent agir comme conciliateur ou médiateur comme cela est ouvert à l'arbitre de première convention collective (art. 93.1 et suivants *C.t.*). Notre réponse à cette question est tout à fait simple. En effet, c'est à l'arbitre de calculer, d'après son expérience, le degré de rapprochement des parties et de voir s'il y a lieu pour lui de forcer l'amenuisement ou la disparition des écarts existants. Il pourra alors user des mêmes tactiques et stratégies dont se servent les conciliateurs et médiateurs mais en retenant toujours qu'il possède, contrairement à ces derniers, une arme dans son arsenal, à savoir, l'imposition des conditions de travail que contiendra la convention collective sur laquelle il s'apprêtera à statuer.

Nous croyons cependant qu'il y a peu d'arbitres qui soient suffisamment chevronnés et versés en matière de négociation collective, de conciliation et de médiation, pour tenter cette approche. Il est beaucoup plus facile d'entendre les preuves et les arguments des parties et de statuer sans risque.

C'est pourquoi la plupart des arbitres choisiront de se limiter à un déroulement strict de la procédure. Ils permettront à l'une des parties en demande, presque toujours le syndicat, de déposer et de soutenir ses revendications par une preuve documentaire et testimoniale. Cette preuve sera, étant donné les critères d'équité et de bonne conscience prévus à l'article 79 *C.t.*, presque toujours appuyée par des tableaux comparatifs, soit avec des corps policiers ou de pompiers de villes avoisinantes, ou encore de celles où les conditions de travail semblent les meilleures eu égard à celles que l'on désire.

Étant donné ce que nous avons dit plus haut, la municipalité voudra presque toujours obtenir un ajournement à plus ou moins long terme, dès que la preuve syndicale aura été complétée. Cela aura pour objet de préparer des contrepropositions et demandes de la ville eu égard à ce qu'elle vient d'entendre. N'oublions pas que les parties semblent vouloir recommencer devant l'arbitre tout ce qu'elles avaient déjà entrepris en négociation directe.

C'est ainsi qu'il est presque impossible à l'arbitre de refuser un tel ajournement, puisque la ville doit être en mesure de réévaluer toute sa position. À la reprise des auditions, la ville procédera à déposer ses contrepropositions et ses demandes et à les soutenir.

Évidemment, que ce soit en preuve syndicale ou en preuve patronale, les témoins pourront faire l'objet de contre-interrogatoires.

Toutefois, comme l'arbitre doit se mettre aux lieux et places des parties pour en arriver à décider du contenu de la convention collective, il n'y a pas lieu à ce que les règles de preuve fassent l'objet d'un légalisme

absolu, car il s'agit bien plus d'évaluer ce qu'à tort beaucoup de gens appellent le « rationnel » qui soustend les demandes et contrepropositions.

Très souvent, les témoignages, plutôt que de relater simplement des faits ou décrire une situation, s'apparenteront davantage à de la plaidoirie. Dans la mesure où il est important pour l'arbitre de prendre le pouls de ceux-là mêmes qui auront à vivre la convention, il est souvent heureux qu'il en soit ainsi.

Toutefois, il y a lieu, malgré cela, de respecter les règles fondamentales de la justice naturelle (*audi alteram partem*, etc.).

Dès que la partie patronale a terminé l'exposé et la preuve sur ses demandes et contrepropositions, il y a parfois lieu à ajournement aux fins de contre-preuve, voire même de contrepropositions, ou encore pour préparer les plaidoiries.

Il va sans dire que tout accord qui peut intervenir entre les parties en cours d'audition doit immédiatement être consigné par l'arbitre.

Cette contre-preuve terminée, les parties voudront argumenter au soutien de chacune de leurs demandes et pour le rejet de celles de leur opposant.

Il est remarquable qu'à aucun endroit du *Code du travail* touchant le différent (chapitre 4) le législateur n'a écrit que l'arbitre était lié par la preuve faite devant lui. C'est en effet à lui d'agir selon l'équité et la bonne conscience et de tenir compte, pour rendre sa sentence, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables... (voir deuxième alinéa de l'article 79 *C.t.*). Nous croyons très intéressant pour un arbitre chevronné qu'il en soit ainsi puisque les dossiers qu'il aura accumulés d'année en année lui donneront une vue d'ensemble beaucoup plus intéressante que les preuves et arguments qu'auront bien voulu, selon qu'elles les satisfassent, leur soumettre les parties.

C'est en ce que l'arbitre « chevronné » sera beaucoup moins à la merci des preuves parfois boîteuses ou encore des limites de certains représentants.

De toutes façons, c'est à ce moment-là, croyons-nous, que l'arbitre devra être le plus attentif : les preuves ont été déposées, qu'elles soient testimoniales ou documentaires, des échanges verbaux ont eu lieu entre les procureurs des parties tout au cours de l'audition. De tout cela, l'arbitre aura pris bonne note.

#### IV. LE PROCESSUS DÉCISIONNEL

Comme nous l'avons expliqué plus haut, il ne nous apparaît pas que les modifications, rendant l'arbitre patronal et l'arbitre syndical assesseurs sans droit de signer la décision ou d'y joindre une dissidence écrite, aient changé quoi que ce soit, fondamentalement.



Toutefois, une chose nous apparaît certaine selon notre expérience : c'est que, lorsque l'arbitre patronal et l'arbitre syndical étaient véritablement arbitres, le délibéré des membres du conseil d'arbitrage pouvait encore prêter à négociation selon les mandats ultimes que possédaient ces « représentants » des parties au conseil. Un avantage évident était de vider le dossier de ses encombres plus ou moins importantes.

De plus, les arbitres « intéressés », puisqu'ils avaient à signer la décision, avaient aussi à répondre devant leur commettants de toute participation à une unanimité semblant aller à l'encontre des demandes déposées.

Le nouveau système risque fort d'enlever cet esprit de compromis et de consensus en rendant l'arbitre seul responsable de la décision. Le caractère échangiste, qui existait lors des délibérés sous l'ancien système, n'existe plus et cela nous apparaît mauvais : l'utilité du délibéré devient douteuse.

L'ancien système, tout défectueux qu'il était, s'accommodait très bien des négociations ultimes faites lors des délibérés.

Retenons ce que disait l'honorable juge Georges Savoie dans *La Corporation de la Ville de Cowansville c. La Fraternité des policiers de Cowansville*<sup>4</sup> :

La définition de différend, à l'article 1e) du *Code du travail*, sous-entend que les parties à une convention collective peuvent en réserver certains aspects pour négociation ou discussion future puisqu'il y est mention de révision en vertu d'une clause la permettant expressément. *Dans la décision du différend qui leur est soumis, les arbitres jouissent des droits et pouvoirs des parties elles-mêmes en ce qui a trait à la convention collective, et la sentence qu'ils rendent est assimilée par la loi à une convention collective.* Il s'ensuit donc que les arbitres ont eux aussi ce pouvoir de réserver certaines conditions de travail ou certaines clauses de la sentence pour révision future, pourvu qu'ils l'indiquent expressément dans la sentence.

L'honorable juge Jacques, de la Cour d'Appel, ne s'exprimait pas autrement, toujours dans l'arrêt *Cowansville c. Fraternité des policiers*<sup>5</sup> :

Puisqu'une convention collective peut contenir toute disposition relative aux conditions de travail et qu'une clause de réouverture sur certains points pouvait être convenue entre les parties parce qu'elle est en elle-même une condition de travail, il s'ensuit que les arbitres du différend pouvaient l'inclure dans leur sentence, s'ils le jugeaient approprié.

Retenons ce qu'écrivait l'honorable juge Nichols de la Cour d'Appel du Québec dans *Ville de Laval c. Fraternité des policiers de Laval Inc.*<sup>6</sup> :

4. Jugement du 28 août 1981, p. 8. Les italiques sont de nous.

5. P. 20 des notes de ce juge.

6. Arrêt du 17 septembre 1984, p. 5.

L'article 62 du *Code du travail* permet d'inclure dans une convention collective toutes dispositions relatives aux conditions de travail pourvu qu'elles ne soient pas contraires à l'ordre public ni prohibées par la loi.

Or, la *Loi sur les cités et villes* ne contient aucune prohibition qui serait de nature à empêcher que les régimes de retraite et d'assurance collective ne fassent l'objet d'une convention collective. Ce sont des conditions de travail, selon l'admission même de l'appelante, et en l'absence de prohibition particulière elles doivent être traitées comme toutes les autres conditions de travail.

On sait que cet arrêt a été maintenu par le refus de la Cour Suprême d'entendre l'appel porté devant elle par la Ville de Laval<sup>7</sup>.

On voit donc que l'arbitre est investi des pouvoirs mêmes que les parties ont plus ou moins refusé d'exercer lorsqu'elles ont préféré s'en remettre à l'arbitrage plutôt que de conclure une convention collective de gré à gré.

C'est en ce sens que l'arbitre doit tenir compte des barèmes que lui propose le législateur à l'article 79 *C.t.*

Le deuxième alinéa de cet article est ajouté pour indiquer à l'arbitre une voie sur laquelle les syndicats ne voulaient pas qu'il chemine alors que les municipalités auraient voulu à tout prix qu'il l'emprunte. En somme, tout cela n'est pas bien compliqué : ce que les municipalités voudraient, c'est que les emplois de policiers ou de pompiers soient comparés à ceux des autres employés de la municipalité plutôt qu'à ceux des policiers ou pompiers des autres villes, et encore, des villes les mieux payées. Il y aurait là une homogénéité « plus défendable ».

Toutefois, malgré les modifications au *Code du travail*, c'est toujours l'équité et la bonne conscience qui sont les dénominateurs communs dont doit se servir l'arbitre même si le législateur lui dit, « entre autres », de regarder ailleurs.

Il y a lieu de se demander si les 35 dernières années dans le domaine de l'arbitrage de différends n'ont pas engendré un conservatisme qui va continuer d'empêcher pendant un certain temps l'agrandissement de l'avenue nommée équité. En effet, d'année en année, l'équité et la bonne conscience sont devenues des synonymes d'accrochement à la spirale que représentent les conventions les mieux négociées ou les décisions arbitrales les plus favorables rendues dans la province de Québec.

La vision actuelle de cette équité est tellement étroite qu'elle ignore les vues du législateur qui l'a consignée au deuxième alinéa de l'article 79 *C.t.* Comme l'écrivait le tribunal d'arbitrage dans *La Ville de Gatineau c. L'Association des policiers de Gatineau*<sup>8</sup> :

Il est loin d'être certain que si le jeu libre de la concurrence et du vrai rapport de force avait existé au cours des années, les conditions de travail des policiers seraient ce qu'elles sont aujourd'hui. Ceci ne constitue pas une critique du

7. Jugement du 31 janvier 1985.

8. Décision du 7 décembre 1984, p. 9.

travail des arbitres qui étaient pris avec la notion d'équité et de bonne conscience existant encore au *Code du travail*, cette équité et cette bonne conscience se résumant trop souvent à la simple étude de ce que nous pourrions qualifier de spirale ascensionniste, selon le premier règlement négocié ou la première décision arbitrale rendue dans une année, les autres venant se regrouper à ce fil de départ et se regardant l'un l'autre par-dessus leurs épaules pour voir qui serait au fil d'arrivée, tous pensant y arriver en même temps. Le malheur veut que les gens s'essouffent de part et d'autre, tant du côté des municipalités que des fraternités de policiers, et que les négociations, si elles existent, finissent par ressembler au passage dans une cafétéria où seuls les meilleurs plats peuvent être choisis indépendamment de la volonté du cuisinier qui préférerait, quant à lui, que l'on goûte aussi à ses plats les plus modestes pour en arriver à un équilibre.

Cela peut paraître bien imaginé, mais c'est un peu l'impression qu'ont les tribunaux ou les conseils d'arbitrage lorsqu'on leur demande de statuer sur les difficultés qui existent en cette matière entre leurs policiers et les citoyens que représente le conseil de la ville.

Il faut certainement comprendre le malaise des élus qui reçoivent une décision arbitrale laquelle, par exemple, accorde 15 % d'augmentation pour une année particulière aux policiers ou pompiers de leur municipalité, alors que de gré à gré et même après une grève, les cols bleus ou les cols blancs de la même municipalité ne recevront que 5 ou 6 %. Le policier ne veut pas avoir 5 ou 6 % et le conseiller municipal ne veut pas accorder 15 % aux policiers.

C'est alors que tous deux iront devant un tribunal d'arbitrage pour qu'il soit statué et chacun, en agissant de la sorte, se décharge de sa responsabilité, l'un devant son électorat, l'autre en demeurant agressif et à la recherche du mieux-être de ses membres.

Il n'en demeure pas moins que les modifications au *Code du travail* n'ont pas réglé ce problème crucial qui veut que les demandes s'accrochent à la spirale, sinon la dépassent, et que l'arbitre semble n'avoir d'autre choix que de s'y raccrocher lui-même. L'équité et la bonne conscience ne se retrouvent-elles pas alors uniquement dans la comparaison avec des corps de policiers ou de pompiers comparables qui ont mieux réussi leur négociation ou leur arbitrage?

La problématique de cette situation veut que les arbitres, dans le passé, se soient rarement penchés, comme seraient obligés de le faire, en vertu de la loi, leurs collègues de l'État du New Jersey, sur la capacité de payer des contribuables d'une municipalité ainsi que sur une foule d'autres critères bien établis qui auraient pu se retrouver dans le « entre autres » du deuxième alinéa de l'article 79 *C.t.*

Il semble que la capacité de taxer soit sans limite. Or, cela n'est pas le cas, puisqu'il faudra un jour ou l'autre se rendre à l'évidence que, entre autres choses, le fardeau fiscal du citoyen devra tendre à se normaliser dans toutes les municipalités. Il ne faut pas oublier que, dans les quelques dernières années, les tribunaux de juridiction supérieure en sont venus à conclure que tout ce qui pouvait être considéré comme une condi-

tion de travail pouvait faire l'objet d'arbitrage chez les policiers et pompiers. Auparavant, s'il y avait un règlement municipal concernant le fond de pension, les villes protestaient que le fond de pension n'était pas négociable et ainsi de suite. Or, cette façon d'envisager l'arbitrage est considérablement modifiée et tous les points conventionnels peuvent maintenant être objet d'une décision d'un arbitre.

C'est laisser beaucoup de latitude, malgré les paramètres de l'article 79 *C.t.*, à un arbitre seul que d'engager ainsi, à la fois, les fonds d'une municipalité et la vie « professionnelle » des policiers ou pompiers, puisqu'il y a lieu, même à l'intérieur de certaines clauses de convention collective, de commettre des brèches dans les prérogatives de la direction.

Il y a une autre difficulté qui est extrêmement difficile à résoudre : c'est que les arbitres, ayant devant eux les preuves patronales et syndicales qui vont porter uniquement sur tel ou tel article de la convention, ne disposent pas de l'ensemble des éléments leur permettant d'évaluer avec suffisamment d'exactitude la valeur globale d'une convention collective.

Il est bien possible que la convention de la ville X vaille moins que la convention collective de la ville Y, et ce, même si les salaires de la ville X sont plus élevés. Nous en revenons à la cafétéria dont nous parlions tout à l'heure.

## CONCLUSION

Il faudra que dans l'avenir les parties et le législateur se penchent très sérieusement sur les correctifs à apporter à ce système qui paraît favoriser une seule des parties au détriment de l'autre. Il faudra que des systèmes sérieux de comparaison globale puissent exister afin de tenir compte des spécificités propres à chaque municipalité qu'elle soit de grande ou de minime envergure. Il faudra aussi que le législateur trouve d'autres moyens que seulement « cosmétiques » pour que justice soit rendue à toutes les parties, sans que soit oublié le contribuable dont le fardeau devra finir un jour par être limité.

Quelles sont les avenues qui pourraient être explorées afin de bonifier le système et de rendre justice à tous? S'agit-il du *last best offer* qui forcera les parties au réalisme, s'agira-t-il d'un système s'apparentant à la première convention collective où l'arbitre pourra essayer de concilier les parties, s'agira-t-il du *med-arb* qui permettra à l'arbitre à la fois de tenter, à la façon d'un médiateur, de rapprocher les parties quitte à faire peser sur elles l'imposition de la convention collective, ou s'agira-t-il de redonner le droit de grève et de « lockout »?

L'expérience des dernières années a posé le problème, d'ordre social et économique. Les données en sont accessibles. Les parties et le législateur devront inévitablement s'y pencher dans un prochain avenir.

Nous ne croyons pas, et ce d'aucune façon, que les campagnes plus ou moins larvées qui ont eu cours depuis quelques années dans les médias pour décrier les arbitres régleront quoi que ce soit, bien au contraire.

Nous sommes d'avis qu'une saine concertation de tous les intervenants pourra permettre l'exploration de nouvelles avenues qui seront bénéfiques à toute la société québécoise.