

Québec, le 22 décembre 2016

Monsieur

Monsieur,

Nous donnons suite à votre demande d'accès, reçue le 23 novembre 2016 par courrier électronique, afin d'obtenir le ou les documents suivants :

*« Tout rapport, analyse, sommaire, note ou recommandation émanant du ministère concernant le projet de loi 110 intitulé Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal, rédigé depuis le début de l'année 2016 ».*

Après analyse, nous accédons en partie à votre demande. Vous trouverez, en pièces jointes, les documents que nous détenons en lien avec celle-ci. Toutefois, certains renseignements ou documents ne peuvent vous être communiqués suivant les articles 14, 33, 34 et 37 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1) ainsi que suivant l'article 9 de la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12).

Conformément à l'article 51 de la Loi, nous vous informons que vous pouvez demander la révision de cette décision auprès de la Commission d'accès à l'information. Vous trouverez ci-joint une note explicative à ce sujet.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

ORIGINAL SIGNÉ

Dominique Jodoin  
Secrétaire générale  
Responsable de l'accès aux documents

2016-006612/2016-189

## **LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS**

### *Prohibition*

**14.** Un organisme public ne peut refuser l'accès à un document pour le seul motif que ce document comporte certains renseignements qu'il doit ou peut refuser de communiquer en vertu de la présente loi.

### *Accès non autorisé*

Si une demande porte sur un document comportant de tels renseignements, l'organisme public peut en refuser l'accès si ces renseignements en forment la substance. Dans les autres cas, l'organisme public doit donner accès au document demandé après en avoir extrait uniquement les renseignements auxquels l'accès n'est pas autorisé.

1982, c. 30, a. 14.

### *Délai.*

**33.** Ne peuvent être communiqués avant l'expiration d'un délai de 25 ans de leur date:

1° les communications du Conseil exécutif à l'un de ses membres, au Conseil du trésor ou à un comité ministériel, à moins que le Conseil exécutif n'en décide autrement;

2° les communications d'un membre du Conseil exécutif à un autre membre de ce conseil, à moins que l'auteur n'en décide autrement;

3° les recommandations du Conseil du trésor ou d'un comité ministériel au Conseil exécutif, à moins que l'auteur ou le destinataire n'en décide autrement;

4° les recommandations d'un membre du Conseil exécutif au Conseil exécutif, au Conseil du trésor ou à un comité ministériel, à moins que l'auteur ou le destinataire n'en décide autrement;

5° les analyses effectuées au sein du ministère du Conseil exécutif ou du secrétariat du Conseil du trésor et portant sur une recommandation ou une demande faite par un ministre, un comité ministériel ou un organisme public, ou sur un document visé dans l'article 36;

6° les mémoires ou les comptes rendus des délibérations du Conseil exécutif ou d'un comité ministériel;

7° une liste de titres de documents comportant des recommandations au Conseil exécutif ou au Conseil du trésor;

8° l'ordre du jour d'une réunion du Conseil exécutif, du Conseil du trésor ou d'un comité ministériel.

Le premier alinéa s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, aux mémoires des délibérations du comité exécutif d'un organisme municipal, aux recommandations qui lui sont faites par ses membres ainsi qu'aux communications entre ses membres.

1982, c. 30, a. 33; 2006, c. 22, a. 20.

*Documents inaccessibles*

**34.** Un document du bureau d'un membre de l'Assemblée nationale ou un document produit pour le compte de ce membre par les services de l'Assemblée n'est pas accessible à moins que le membre ne le juge opportun.

*Documents inaccessibles*

Il en est de même d'un document du cabinet du président de l'Assemblée, d'un membre de celle-ci visé dans le premier alinéa de l'article 124.1 de la Loi sur l'Assemblée nationale (chapitre A-23.1) ou d'un ministre visé dans l'article 11.5 de la Loi sur l'exécutif (chapitre E-18), ainsi que d'un document du cabinet ou du bureau d'un membre d'un organisme municipal ou scolaire.

1982, c. 30, a. 34; 1982, c. 62, a. 143; 1983, c. 55, a. 132; 1984, c. 47, a. 1.

*Avis ou recommandations d'un membre*

**37.** Un organisme public peut refuser de communiquer un avis ou une recommandation faits depuis moins de dix ans, par un de ses membres, un membre de son personnel, un membre d'un autre organisme public ou un membre du personnel de cet autre organisme, dans l'exercice de leurs fonctions.

*Avis ou recommandation d'un consultant*

Il peut également refuser de communiquer un avis ou une recommandation qui lui ont été faits, à sa demande, depuis moins de dix ans, par un consultant ou par un conseiller sur une matière de sa compétence.

1982, c. 30, a. 37.

## chapitre C-12

### **Charte des droits et libertés de la personne**

#### *Secret professionnel.*

9. Chacun a droit au respect du secret professionnel.

#### *Divulgence de renseignements confidentiels.*

Toute personne tenue par la loi au secret professionnel et tout prêtre ou autre ministre du culte ne peuvent, même en justice, divulguer les renseignements confidentiels qui leur ont été révélés en raison de leur état ou profession, à moins qu'ils n'y soient autorisés par celui qui leur a fait ces confidences ou par une disposition expresse de la loi.

#### *Devoir du tribunal.*

Le tribunal doit, d'office, assurer le respect du secret professionnel.

1975, c. 6, a. 9.

## Avis de recours

À la suite d'une décision rendue en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

### Révision par la Commission d'accès à l'information

#### a) Pouvoir :

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne dont la demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels peut demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante:

<b>Québec</b>	575, rue St-Amable Bureau 1.10 Québec (Québec) G1R 2G4	Tél. : 418 528-7741 Numéro sans frais 1 888 -528-7741	Télec. : 418 529-3102
<b>Montréal</b>	500, boul. René Lévesque Ouest Bureau 18.200 Montréal (Québec) H2Z 1W7	Tél. : 514 873-4196 Numéro sans frais 1 888 -528-7741	Télec. : 514 844-6170

#### b) Motifs :

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

#### c) Délais :

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La Loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).

**Objet :** RÉVISION DU CADRE DES RELATIONS DU TRAVAIL :  
ORGANISMES MUNICIPAUX VISÉS

**N° dossier :** CHLA2016-00003

Dossier DGFEF : 7.6.2.8

**Date :** Le 4 février 2016

---

## 1. CONTEXTE

La présente note examine les aspects dont il y a lieu de tenir compte dans la détermination des organismes qui seraient visés par la révision du cadre des relations de travail dans le secteur municipal.

## 2. COMMENTAIRES

Quoique l'on retrouve dans la Loi sur le régime de retraite des élus municipaux une définition d'organisme municipal, à laquelle se réfèrent d'autres lois,

### Municipalités locales

Toutes les municipalités locales se verraient

### MRC et communautés métropolitaines

Les MRC et les communautés métropolitaines se verraient

### Autres organismes relevant des municipalités

On retrouve à cette rubrique tout un ensemble d'organismes, notamment les sociétés de transport, les régies municipales et intermunicipales (incluant les CIT), les offices municipaux d'habitation (OMH), les sociétés municipales (ex : Expo-Cité), les centres locaux de développement (CLD) et les organismes leur ayant succédé. Ces organismes sont dirigés par des conseils d'administration dont les membres sont désignés par les municipalités locales et une bonne part de leur financement provient de quote-parts. Leur situation peut être variable :

- Certain organismes relèvent d'une seule municipalité, d'autre de plusieurs (ex : régie intermunicipale);
- Le conseil de certains de ces organismes comprend des membres non-élus, qui sont parfois même majoritaires (ex : certains OMH);

- Certains de ces organismes ont une personnalité juridique distincte de celle de la municipalité;
- Leur financement provient parfois pour une part importante de sources autres que les quote-parts des municipalités locales et que la tarification des usagers.

En conséquence, diverses options seraient possibles [

#### Organismes en situation particulière

Il s'agit d'organismes exerçant les responsabilités de municipalités sur des territoires à l'égard desquels des droits sont reconnus à des communautés autochtones, soit le Gouvernement régional Eeyou Istchee Baie-James (GREIBJ) et l'Administration régionale Kativik. [

Préparée par :

---

Bernard Guay  
Directeur général  
Collaboration Frédéric Allard (DGFEF)  
Consultation Jean-François Beaupré  
(DAJ)

---

Jérôme Unterberg  
Sous-ministre adjoint

**Objet :** COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION ENTRE LES  
SECTEURS MUNICIPAL ET PUBLIC RÉALISÉE PAR  
L'INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ)

**N° dossier :** CHLA2016-00002

**Dossier DGFEF :** 7.1.4.1

**Date :** Le 9 février 2016

## 1. CONTEXTE

La présente note vise à faire le point sur les comparaisons salariales entre l'administration publique et parapublique québécoise et l'administration municipale réalisées annuellement par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Elle actualise la version de cette note produite en décembre 2015 en fonction des données publiées par l'ISQ en novembre 2015.

## 2. COMMENTAIRES

### 2.1 Rappel de la méthodologie

L'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR), de 1986 à 1998, puis l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), à compter de 1999, ont procédé à une enquête annuelle sur la rémunération globale (ERG), afin d'établir des comparaisons entre les employés de l'administration québécoise (gouvernement et établissements des réseaux parapublics) et d'autres groupes de salariés du Québec. Ce n'est que depuis 1991 que les comparaisons présentent distinctement l'administration municipale, auparavant confondue dans un bloc appelé « autres publics », qui comprenait également le gouvernement fédéral et les universités.

Les comparaisons réalisées par l'ISQ ne s'appuient pas sur des statistiques portant sur l'ensemble des employés des organismes visés, mais sur un ensemble d'emplois repères provenant d'un échantillon. Dans le cas des municipalités, cet échantillon est pris parmi celles dont la population est de 25 000 habitants et plus, sauf en 1998, où l'ISQ a également examiné un échantillon de municipalités comptant entre 10 000 et 25 000 habitants. Il s'agit généralement de municipalités où l'on retrouve plus de 200 employés. Soulignons cependant qu'en 2001, dans le cadre d'une opération spéciale commanditée par le Ministère (alors connu sous le sigle MAMR), l'ISQ a procédé à un relevé de la rémunération dans l'ensemble des municipalités de 10 000 habitants et plus et de celles devant être affectées par les regroupements de 2002, mais que ces données ne se prêtent pas à une comparaison avec le reste du secteur public.

Depuis 2006, la collecte d'information effectuée par l'ISQ s'échelonne sur un cycle de trois ans pour les avantages sociaux, les employeurs compris dans l'échantillon étant ainsi répartis sur trois années, tandis que les informations sur les salaires sont colligées annuellement pour l'ensemble des municipalités de l'échantillon. L'ERG exclut les cadres et les catégories d'emploi non comparables (ex : policiers, pompiers, infirmières, enseignants).

L'ERG compare la rémunération par heure travaillée et distingue deux éléments : les salaires proprement dits (comparaison disponible pour toutes les années où la comparaison de la rémunération a été effectuée) et la rémunération globale, qui inclut les avantages sociaux dont les régimes de retraite (disponible pour certaines années seulement). L'écart de rémunération, mesuré en pourcentage, est calculé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Rémunération administration québécoise} - \text{Rémunération administration municipale}}{\text{Rémunération administration québécoise}}$$



Soulignons que l'étude de l'ISQ compare également l'administration québécoise avec d'autres groupes de salariés, tels que ceux du secteur privé (entreprises de plus de 200 employés) et de l'administration fédérale.

## 2.2 Présentation et analyse des comparaisons

Le tableau qui suit présente les écarts de rémunération observés depuis 1991 entre l'administration publique québécoise et l'administration municipale.

Années	Écart de salaire (%)	Écart de rémunération globale (%)
1991	(14,0)	(25,0)
1992	(13,0)	(25,9)
1993	(14,6)	(27,8)
1994	(16,6)	(27,5)
1995	(17,8)	(27,3)
1996	(18,5)	(27,9)
1997	Non disponible	Non disponible
1998	(18,1)	(28,6)
1999	(18,5)	(29,4)
2000	(14,4)	(24,3)
2001	(15,4)	(24,9)
2002	Non disponible	Non disponible
2003	Non disponible	Non disponible
2004	(11,4)	Non disponible
2005	(13,7)	Non disponible
2006	(15,1)	Non disponible
2007	Non disponible	Non disponible
2008	(12,3)	(22,7)
2009	(12,9)	(24,7)
2010	(16,3)	(29,6)
2011	(16,1)	(29,2)
2012	(18,6)	(33,6)
2013	(18,3)	(37,9)
2014	(18,3)	(38,6)
2015	(20,4)	(39,5)

On peut constater, à la lecture du tableau, que les données manquent pour les années 1997, 2002, 2003 et 2007 et qu'elles ne portent que sur les salaires en 2004, 2005 et 2006. Deux raisons principales expliquent cette situation.

La première est la réorganisation municipale de 2002. Les regroupements alors effectués ont modifié de façon importante le portrait de l'organisation municipale. Plus de la moitié des municipalités de 25 000 habitants et plus faisant partie des répondants à l'ERG ont été visées par ces regroupements et les nouvelles villes unifiées ont dû entreprendre la négociation de leurs premières conventions collectives. L'ISQ a donc décidé de suspendre la cueillette de données dans le secteur municipal jusqu'à ce que la situation se soit stabilisée. C'est pourquoi aucun résultat portant sur l'administration municipale n'a été publié pour les années 2002 et 2003. Ce n'est qu'à compter de 2004 que l'ISQ a recommencé à prendre en considération le secteur municipal dans ses comparaisons, en se limitant toutefois aux salaires en 2004 et 2005.

La deuxième raison est que depuis 2006, la collecte d'informations effectuée par l'ISQ s'échelonne sur trois ans, ce qui a eu pour effet que l'information disponible en 2006 et 2007 ne portait que sur une partie des employeurs de l'échantillon. Dans ce contexte, l'ISQ a limité la comparaison aux salaires en 2006 et n'a publié aucune comparaison en 2007. Ce n'est qu'à compter de 2008 qu'elle a recommencé à produire des comparaisons portant à la fois sur les salaires et la rémunération globale.

Un examen de l'évolution des écarts depuis 2004 permet de faire les constats suivants :

### Situation de 2004, 2005 et 2006

En 2004 et 2005, l'écart relatif aux salaires (le seul à avoir été produit pour ces années) s'établit à 11,4 % et 13,7 %, soit moins que celui de 15,4 % observé en 2001, l'année précédant les regroupements. Cette situation s'explique

essentiellement par le retard dans la renégociation des conventions collectives consécutive aux regroupements.

En 2006, l'écart des salaires s'accroît à 15,1 %, soit presque au même niveau qu'en 2001. Cela reflète le fait qu'au 1<sup>er</sup> juillet 2006, 51 conventions collectives sur 58 (88 %) avaient été conclues dans les 15 villes issues de regroupements faisant partie de l'échantillon et qu'elles s'appliquaient à 98 % des salariés visés. Quant à l'administration québécoise, la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (Loi n° 142), adoptée en décembre 2005, ne prévoyait aucune augmentation des taux et échelles salariales pour 2004 et 2005 et accordait une majoration de 2 % le premier avril de chacune des années 2006 à 2009.

### Situation depuis 2008 et effet des régimes de retraite

Pour 2008, l'ISQ a constaté un écart à l'avantage des employés municipaux de 12,3 % pour les salaires et de 22,7 % pour la rémunération globale. Quoique ces écarts soient parmi les plus bas observés depuis 1991, ils ont augmenté de façon significative depuis 2009 pour atteindre respectivement 20,4 % et 39,5 % en 2015.

Il est à noter qu'au cours de la période 2008-2015, l'augmentation de l'écart de rémunération globale (39,5 % - 22,7 % = 16,8 %) s'explique dans une proportion presque équivalente par l'augmentation des écarts salariaux (8,1 %) et des écarts de la valeur des avantages sociaux (8,7 %).

Le tableau suivant illustre la situation :

Année	Écart de salaire (%) (1)	Écart de rémun. globale (%) (2)	Écart relié aux avantages sociaux (%) (3) = (2) - (1)	Écart relié aux régimes de retraite (%)
2008	(12,3)	(22,7)	(10,4)	(3,3)
2009	(12,9)	(24,7)	(11,8)	(5,3)
2010	(16,3)	(29,6)	(13,3)	(8,5)
2011	(16,1)	(29,2)	(13,1)	(10,2)
2012	(18,6)	(33,6)	(15,0)	(12,5)
2013	(18,3)	(37,9)	(19,6)	(16,3)
2014	(18,3)	(38,6)	(20,3)	(15,9)
2015	(20,4)	(39,5)	(19,1)	(14,2)
Augmentation 2008-2015	(8,1)	(16,8)	(8,7)	(10,9)

Par ailleurs, bien qu'il

Étant donné que la procédure de collecte d'information sur les avantages sociaux s'échelonne sur trois ans, l'ISQ

Enfin, on constate que les indexations salariales accordées dans les conventions collectives conclues récemment

ainsi que l'illustrent les exemples suivants :

- Fonctionnaires de la Ville de Québec (2,25 %/année de 2014 à 2018);
- Policiers de la Ville de Lévis (2 %/année pour 2012 et 2013 et 2,25 %/année de 2014 à 2018, avec une bonification de 0,5 % prévue à la fin des années 2017 et 2018).

## Situation du secteur municipal par rapport à l'ensemble des groupes de salariés

Les données publiées par l'ISQ en 2015 permettent de

Autrement dit.

### 3. CONCLUSION

Malgré qu'elles reflètent surtout la situation des municipalités plus peuplées des milieux urbains et des banlieues, les comparaisons effectuées par l'ISQ et l'IRIR depuis 1991 indiquent que l'écart de rémunération globale entre le secteur public québécois et le secteur municipal, loin de s'amenuiser avec le temps, est passé de 25 % en 1991 à 39,5 % en 2015.

La restructuration des régimes de retraite du secteur municipal amorcée par l'adoption du projet de loi n° 3 (Loi 15) [

Préparée par :

---

Frédéric Allard fsa, fica

---

Bernard Guay  
Directeur général

---

Jérôme Unterberg  
Sous-ministre adjoint

**Analyse des interactions MTESS - MAMOT – gouvernement  
en lien avec le PL 110 concernant  
le régime de négociation des conventions collectives  
et de règlement des différends dans le secteur municipal**

A.37 LA1

Dispositions du projet de loi 110	Commentaires	Orientations
<p><b>1- Médiation pour les POL-POM (Art 4 – 8)</b></p> <p>Transmission d'un avis au MTESS après 120 jours de négociation sans entente.</p> <p>Le MTESS nomme le médiateur.</p> <p>Le MTESS peut, à la demande du médiateur, prolonger la période de médiation d'au plus 30 jours.</p> <p>Transmission du rapport du médiateur au MTESS et au MAMOT, incluant ses commentaires.</p>		<p align="right">]</p>

Dispositions du projet de loi 110	Commentaires	Orientations
<p><b>2- Conseil de règlement de différends (art 9-13, 28, 31, 34) pour les POL-POM</b></p> <p>Sur réception du rapport du médiateur, le MAMOT défère le différend à un CRD (art 9)</p> <p>Constitution d'un CRD nommé par le gouvernement, sur recommandation du MAMOT (art 10)</p> <p>Constitution de la liste d'éligibilité déterminée par le gouvernement selon une recommandation d'un comité de sélection (art 11)</p> <p>Le MAMOT transmet le rapport du médiateur au CRD formé (art 13)</p> <p>Le MAMOT peut accorder au CRD un délai supplémentaire (art 28)</p> <p>Transmission de la décision du CRD au MTESS, avec copie aux parties et au MAMOT (art 31)</p> <p>Mésentente autre qu'un différend ou un grief entre les parties, le MTESS peut charger un médiateur de rencontrer les parties. Le médiateur transmet un rapport au MTESS et au MAMOT. Le MAMOT peut déférer la mésentente à un CRD comme s'il s'agissait d'un différend</p>		

Dispositions du projet de loi 110	Commentaires	Orientations
<p><b>3- Médiation pour les autres salariés (art 39 -40)</b></p> <p>Transmission d'un avis au MTESS après 120 jours de négociation sans entente.</p> <p>Le MTESS nomme le médiateur.</p> <p>Le MTESS peut, à la demande du médiateur, prolonger la période de médiation d'au plus 30 jours.</p> <p>Transmission du rapport du médiateur au MTESS et au MAMOT, incluant ses commentaires.</p>		
<p><b>4- Mandataire spécial pour les autres salariés (art 41 – 44)</b></p> <p>Une partie peut, après le dépôt du médiateur, demander au MAMOT la nomination d'un mandataire spécial (art 41)</p> <p>Le MAMOT nomme un mandataire spécial, après consultation au MTESS (art 42)</p> <p>Le mandat du mandataire spécial peut être prolongé par le MAMOT pour une période de 30 jours (art 43)</p>		<p>A.9 Charte</p>
<p><b>5- Arbitrage pour les autres salariés (art 45 – 47)</b></p> <p>Sur réception de la demande conjointe des parties pour l'arbitrage, le MAMOT nomme un arbitre.</p>		

Dispositions du projet de loi 110	Commentaires	Orientations
<p><b>6- Dispositions transitoires et finales (art 55-59)</b></p> <p>Dispositions transitoires sous la responsabilité du MTESS</p> <p>Le MAMOT est responsable de la présente loi.</p>		<p style="text-align: right;">A.9Charte</p>

DGFEF-SMP- MAMOT

8 septembre 2016

## Municipalités et pouvoirs de négociations

Provinces	Est-ce que la différence de rémunération municipalité vs province est un enjeu?	Réflexion sur pouvoirs de négociation additionnels pour les municipalités?
<b>Colombie-Britannique</b>	Préoccupation considérable. Un rapport a été commandé en 2014.	Non. Rien à ce jour.
<b>Alberta</b>		
<b>Saskatchewan</b>	Connaissance anecdotique. Lorsque le ministère est en compétition avec des municipalités pour certains postes, les municipalités offrent des salaires nettement supérieurs. Les trois villes de la province se plaignent à l'occasion du processus d'arbitrage qui fait augmenter les salaires. C'est particulièrement le cas pour les pompiers et les policiers.	Rien à ce jour. Le personnel du ministère n'a pas eu de demande d'explorer davantage la question.
<b>Manitoba</b>	Il ne s'agit pas d'un enjeu au Manitoba. Le ministère considère que les municipalités ont tous les pouvoirs nécessaires pour négocier avec leurs employés (pouvoirs de personne physique).  Le Manitoba considère les municipalités comme des gouvernements autonomes et responsables.	Non
<b>Ontario</b>		
<b>Nouveau-Brunswick</b>		





<b>Nouvelle-Écosse</b>	Le ministère n'a pas de données et n'est pas au fait de différences majeures en matière de rémunération.	Non
<b>Île-du-Prince-Édouard</b>	Le ministère n'a pas de données et n'est pas au fait de différences majeures en matière de rémunération.	Non
<b>Terre-Neuve-et-Labrador</b>		

# PROJET DE LOI n° 110

## DISPOSITIONS APPLICABLES AUX POLICIERS ET AUX POMPIERS

### PÉRIODE DE NÉGOCIATION

**240 JOURS**

Selon les règles habituelles du Code du travail (Code), avec quelques particularités



SI IMPASSE



### MÉDIATION OBLIGATOIRE

**60 JOURS (+ 60 jours)**

Dépôt d'un avis par l'employeur à la ministre responsable de l'application du Code



SI IMPASSE



### CONSEIL DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS (ARBITRAGE OBLIGATOIRE)

**6 MOIS (+ 2 extensions discrétionnaires)**

Constitué de trois membres devant, ensemble, posséder une expérience reconnue dans les domaines des relations de travail, municipal et économique

8 MOIS



10 (12) MOIS

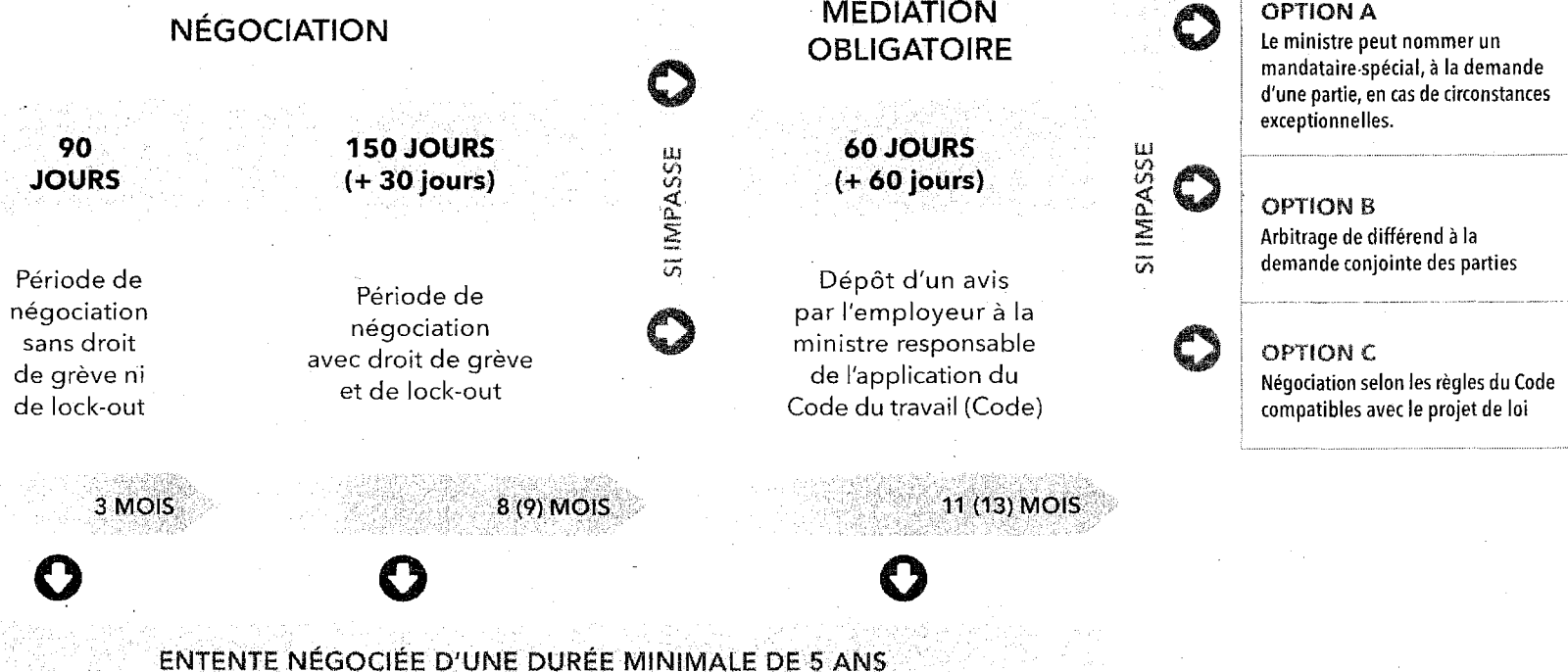


18 MOIS (+ 2 extensions discrétionnaires)

ENTENTE NÉGOCIÉE D'UNE DURÉE MINIMALE DE 5 ANS

# PROJET DE LOI n° 110

## DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AUTRES SYNDIQUÉS MUNICIPAUX



# PROJET DE LOI n° 110

## DISPOSITIONS APPLICABLES AUX POLICIERS ET AUX POMPIERS

### PÉRIODE DE NÉGOCIATION

**240 JOURS**

Se déroule selon les règles habituelles du Code du travail (Code), avec quelques particularités :

- La période de négociation débute le 90<sup>e</sup> jour précédant l'expiration de la convention collective courante.
- Les parties n'ont pas droit à la grève ni au lock-out.
- À la demande conjointe des parties, la médiation peut débiter avant l'échéance de 240 jours.



SI IMPASSE



### MÉDIATION OBLIGATOIRE

**60 JOURS (+ 60 jours)**

Dépôt d'un avis par l'employeur à la ministre responsable de l'application du Code.

- Le médiateur est nommé par la ministre responsable de l'application du Code.
- Possibilité de prolongation pour une période d'au plus 60 jours.
- À défaut d'entente, dépôt d'un rapport aux parties, au ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire (ministre du MAMOT) et à la ministre responsable de l'application du Code.



SI IMPASSE



### ARBITRAGE OBLIGATOIRE

**6 MOIS (+ 2 extensions discrétionnaires)**

- Le conseil de règlement des différends est constitué de trois membres nommés par le gouvernement sur recommandation du ministre du MAMOT.
- Les membres doivent faire partie d'une liste constituée par le gouvernement sur recommandation d'un comité de sélection formé par le gouvernement.
- Doit rendre sa sentence à l'intérieur de 6 mois (2 extensions discrétionnaires par le ministre du MAMOT).
- La sentence est rendue selon les critères énoncés prévus au projet de loi.
- La décision du conseil lie les parties pour une durée déterminée de 5 ans.

8 MOIS



10 (12) MOIS



18 MOIS (+ 2 extensions discrétionnaires)

ENTENTE NÉGOCIÉE D'UNE DURÉE MINIMALE DE 5 ANS

# PROJET DE LOI n° 110

## DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AUTRES SYNDIQUÉS MUNICIPAUX

### NÉGOCIATION

**90 JOURS**

Période de négociation sans droit de grève ni de lock-out

- Débute avec la transmission de l'avis de négociation par une partie au plus tôt 90 jours précédant l'échéance de la convention collective et au plus tard à l'échéance de la convention collective.

**150 JOURS (+ 30 jours)**

Période de négociation avec droit de grève et de lock-out

- Acquisition du droit de grève et de lock-out après 90 jours de négociation.
- Lorsque les parties sont assujetties à un décret sur le maintien des services essentiels, le droit de grève est encadré par des règles particulières et le lock-out est interdit.
- Possibilité d'allonger de 30 jours la période de négociation, à la demande conjointe des parties.
- A la demande conjointe des parties, la médiation peut débuter avant l'échéance de 150 jours.

**3 MOIS**

**8 (9) MOIS**

**11 (13) MOIS**

**ENTENTE NÉGOCIÉE D'UNE DURÉE MINIMALE DE 5 ANS**

### MÉDIATION OBLIGATOIRE

**60 JOURS (+ 60 jours)**

Dépôt d'un avis par l'employeur à la ministre responsable de l'application du Code du travail (Code).

- Le médiateur est nommé par la ministre responsable de l'application du Code.
- Possibilité de prolongation pour une période d'au plus 60 jours.
- À défaut d'entente après la médiation, dépôt d'un rapport aux parties, au ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire (ministre du MAMOT) et à la ministre responsable de l'application du Code.

SI IMPASSE

SI IMPASSE

#### OPTION A

Nomination d'un mandataire spécial à la demande d'une partie

- À la lumière de circonstances exceptionnelles qui risqueraient sérieusement de compromettre la prestation de services publics, le ministre du MAMOT nomme un mandataire spécial après consultation de la ministre responsable de l'application du Code.
- La demande de nomination suspend le droit à l'arbitrage jusqu'à la décision du ministre du MAMOT ou du gouvernement de ne pas y faire droit ou jusqu'au rapport formulé par le mandataire spécial.
- Le mandataire spécial remet un rapport au ministre du MAMOT et aux parties dans lequel il émet ses recommandations pour régler le différend. Le rapport est confidentiel.

#### OPTION B

Arbitrage de différend à la demande conjointe des parties

- Arbitre unique nommé par le ministre du MAMOT.
- L'arbitre est nommé à partir d'une liste constituée par le gouvernement sur recommandation d'un comité de sélection formé par le gouvernement.
- Le recours à l'arbitrage suspend l'exercice du droit de grève et de lock-out.
- La sentence est rendue selon les critères énoncés prévus au projet de loi.
- Doit rendre sa sentence à l'intérieur de 6 mois (2 extensions discrétionnaires par le ministre du MAMOT).
- La sentence lie les parties pour une durée déterminée de 5 ans.

#### OPTION C

Négociation selon les règles du Code compatibles avec le projet de loi