

**Mémoire**  
**du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ)**

**Sur le projet de loi 124**  
**Loi modifiant la Loi sur l'organisation territoriale municipale**  
**et d'autres dispositions législatives**

**Présenté lors des consultations particulières**

**Québec, le 30 mai 2000**

## **Table des matières**

### **Introduction**

### **Nouvelles dispositions relatives à la Loi sur l'organisation territoriale**

1. La représentation syndicale
2. La négociation de nouvelles ententes collectives
3. L'arbitrage obligatoire
4. Le mécanisme de proposition finale à être soumis au scrutin
5. Les balises imposées à l'arbitre
6. Les régimes de retraite
7. Processus d'intégration du personnel
8. Une solution à l'intégration du personnel

### **Les arguments des municipalités**

### **Conclusion**

## **Introduction**

Le Syndicat canadien de la fonction publique est le plus important syndicat au Canada. Il regroupe environ 485 000 membres. Au Québec, le SCFP est affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et regroupe plus de 90 000 membres, dont le tiers est actif dans le secteur municipal au sein de plus de 275 sections locales : cols bleus, cols blancs, chauffeurs d'autobus, pompiers, brigadiers scolaires. Nous représentons notamment les employés de la Ville et de la Communauté urbaine de Montréal, de la Ville de Laval, de la Ville de Québec et de la plupart de leurs banlieues respectives.

Notre syndicat est donc interpellé au premier chef par la réorganisation municipale mise de l'avant par le gouvernement du Québec. Le SCFP déplore d'abord l'absence de consultations préalables de la part de la ministre des Affaires municipales et de la Métropole, Mme Louise Harel. Si la ministre avait le moindrement prêté oreille à nos préoccupations, elle aurait bénéficié de notre connaissance et de notre vision du monde municipal, riches de nos soixante années de syndicalisme dans ce secteur. Le projet de loi 124 aurait ainsi sûrement été rédigé différemment.

En effet, le SCFP s'est montré favorable depuis plusieurs mois au projet de la réorganisation municipale. Après cinquante ans d'immobilisme, il est plus que temps que le Québec modernise l'appareil municipal pour le doter de meilleurs outils de gestion et d'intervention. La multiplication des centres décisionnels n'a que trop pénalisé, depuis trop longtemps, les grandes communautés métropolitaines et les grands centres régionaux du Québec. Un développement économique efficace et profitable au plus grand nombre ne peut se faire qu'autour de solides pôles attractifs, même si les contours définitifs des regroupements municipaux doivent encore être tracés.

La réorganisation municipale doit être accomplie par un véritable regroupement des appareils administratifs municipaux. Il ne saurait être question toutefois que cette opération cruciale pour l'avenir économique du Québec ne donne lieu qu'à des demi-solutions. Ainsi, certaines municipalités travaillent actuellement à des projets de partage de services que nous estimons nettement insuffisants en regard des progrès à accomplir. Il s'agit de solutions inadéquates et inacceptables dans le contexte actuel.

\*\*\*

Le livre blanc de la ministre Harel sur la réorganisation municipale constituait un nécessaire coup de barre mais comportait malheureusement des propositions inacceptables au chapitre des relations de travail, notamment en ce qui concerne l'harmonisation des ententes collectives. Ces propositions se retrouvent d'ailleurs dans le projet 124 que nous commentons en ces lignes.

Le SCFP est en désaccord avec certaines dispositions du projet de loi 124 modifiant la Loi sur l'organisation territoriale municipale. Le SCFP s'oppose à l'adoption de cette loi telle que déposée le 11 mai dernier, notamment en raison des dispositions qui visent à encadrer les négociations des nouvelles ententes collectives qui résulteront du regroupement de municipalités. Nous l'avons dit, nous nous opposons catégoriquement à l'imposition d'un arbitrage obligatoire pour forcer un règlement de convention collective entre les parties. Il s'agit selon nous d'un déni d'un droit fondamental, celui à la libre négociation.

Pourtant, le modèle de la fusion des commissions scolaires aurait pu servir d'exemple pour une harmonisation réussie des ententes collectives. Préalablement aux négociations, les commissions scolaires avaient disposé d'une période transitoire leur permettant de préciser leurs intentions quant à la réorganisation du travail. Au moment d'entreprendre les négociations avec la partie syndicale, il fut ainsi plus facile de s'entendre. Rien de tel n'est prévu dans le calendrier de la mise en œuvre de la réorganisation. Il faudra donc s'attendre, si l'échéancier est maintenu tel quel, à un démarrage très laborieux des nouvelles entités municipales.

Dans les prochaines pages, nous vous ferons donc la démonstration de l'inévitable cul-de-sac qui risque ainsi de prévaloir lors de la négociation des futures nouvelles ententes collectives.

## **Nouvelles dispositions relatives à la Loi sur l'organisation territoriale**

### 1. La représentation syndicale

Pour favoriser l'harmonisation des conventions collectives, le projet de loi prévoit l'ajustement du cadre des relations de travail. Les mesures proposées visent à assurer un processus de redécoupage des unités d'accréditation, de détermination de la représentation syndicale et de négociations de nouvelles conventions collectives.

Les articles 176.1 à 176.10 énumèrent une série de mesures visant le découpage et la détermination de la représentation syndicale avec lesquelles nous sommes généralement en accord.

Toutefois, nous croyons que le projet de loi devrait être amendé pour prévoir que des membres d'une unité d'accréditation syndicale conservent ce lien si, par exemple, des employés non syndiqués d'une municipalité, en voie de regroupement avec une ou d'autres municipalités et en nombre majoritaire, décident de ne pas adhérer à un syndicat lors d'un vote pour la détermination de la représentation syndicale. De cette façon, les employés syndiqués conserveraient leurs droits d'association et de représentation et la possibilité de bénéficier d'une convention collective.

### 2. La négociation de nouvelles ententes collectives

En regard de la négociation de nouvelles ententes collectives, le projet de loi comporte des dispositions qui sont inacceptables, notamment l'article 176.11 alinéas a) et b) qui se lisent comme suit :

«176.11. À compter de la date de l'entrée en vigueur du décret :

1<sup>e</sup> prennent fin :

- a) toute procédure en vue de l'obtention d'une accréditation à l'égard d'un groupe de salariés d'une municipalité qui a cessé d'exister lors du regroupement ;
- b) tout arbitrage de différend et toute négociation en vue de la conclusion, du renouvellement ou de la révision d'une convention collective concernant une telle municipalité ;

2<sup>e</sup> les conditions de travail applicables aux salariés visés par ces procédures, arbitrage ou négociation sont celles dont le maintien est prévu à l'article 59 du Code du travail (...); »

Compte tenu des délais déjà prévus pour la détermination de la représentation syndicale (trois mois) et pour la conclusion d'une nouvelle convention collective (12 mois), les employés municipaux verraient ainsi suspendues toute amélioration de leurs conditions de travail. Si, par exemple, des négociations avaient été entreprises depuis un an par un syndicat avec une municipalité pour la conclusion d'une nouvelle entente collective, cela voudrait donc dire que les employés municipaux concernés se retrouveraient sans aucune amélioration possible de leurs conditions de travail pour une période de 27 mois !

Prenons un autre exemple : celui des employés d'une municipalité, auparavant non-syndiqués, qui ont déposé une requête en accréditation finalement obtenue en juin 1999. Les négociations pour la conclusion d'une première entente collective durent depuis ce temps et le climat actuel n'est pas tout à fait propice à un règlement. En janvier 2001, Québec décrète la fusion de cette municipalité avec une ville voisine. Les nouvelles parties reprennent les négociations qui pourront facilement prendre un an. Mais les parties ne s'entendent pas et Québec impose l'arbitrage du différend. Nous sommes rendus en janvier 2002 quand l'arbitre prend le dossier en main. Et il impose finalement sa décision à l'été 2002, soit trente-six mois après l'obtention de la nouvelle accréditation syndicale ! Et pendant tout ce temps, soit trois (3) ans, les employés municipaux auront connu un gel complet de leurs conditions de travail. Cette situation, vous le comprendrez, est tout à fait inadmissible.

Cette disposition entraîne donc la complète suspension des droits conférés par l'application d'une entente collective. Le SCFP s'oppose vertement à cette interruption brutale du cours normal des relations de travail entre les employés municipaux et leurs employeurs.

Pour contrer cet effet pernicieux et prévisible du projet de loi 124, le SCFP croit que des mécanismes doivent impérativement être prévus. Il pourrait ainsi être envisagé un ajustement des échelles salariales des employés municipaux à la hauteur des augmentations négociées dans les villes avoisinantes. Cette correction aurait ainsi pour effet d'éviter que ces employés soient injustement pénalisés par la réorganisation.

De plus, le projet de loi prévoit que les conditions de travail qui prévaudront lors de l'entrée en vigueur d'un décret sont celles dont le maintien est prévu à l'article 59 du Code du travail. Cette nouvelle disposition entraîne selon nous une confusion

importante. En effet, l'article 59 prévoit, sous le libellé *Reconduction des conditions de travail*, que «les parties peuvent prévoir dans une convention collective que les conditions de travail contenues dans cette dernière vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.»

Nous croyons que le projet de loi devrait effectivement prévoir que les conditions prévues dans les ententes collectives existantes devraient continuer de s'appliquer et ne pas être suspendues. Dans les municipalités où n'existent pas de conventions collectives, les conditions existantes à l'entrée en vigueur du décret devraient être maintenues.

### 3. L'arbitrage obligatoire

Le 31 mars 1999, la Commission nationale sur les finances et la fiscalité locales déposait son rapport intitulé *Pacte 2000*. Mieux connu sous le nom du président de cette commission, le rapport Bédard s'attaquait directement aux conditions de travail des employés municipaux. L'une des recommandations de ce rapport proposait notamment de confier à un arbitre, dans les cas d'intégration de groupes d'employés du secteur public assujettis à des conventions collectives différentes, le mandat de définir une nouvelle convention collective. Le SCFP a souligné à ce moment sa vive opposition à une telle velléité.

La crainte de nous voir imposer une telle entorse à notre droit à la libre négociation s'est malheureusement matérialisée avec le dépôt, le 25 avril dernier, du livre blanc de la ministre Louise Harel sur la réorganisation municipale. Elle a été confirmée avec le dépôt, le 11 mai dernier, du projet de loi 124 modifiant la loi sur l'organisation territoriale municipale.

Ainsi, à l'article 176.16 de ce projet de loi, on peut lire :

«En tout temps après l'intervention d'un conciliateur, une partie aux négociations en vue de la conclusion d'une première convention collective à l'égard d'un groupe de salariés de la municipalité peut demander au ministre de soumettre le différend à un arbitre.

Le ministre peut alors, lorsqu'il est d'avis que l'intervention du conciliateur s'est avérée infructueuse, soit demander au conciliateur de faire une recommandation aux parties en vue du règlement du différend, soit charger un arbitre de tenter de le régler.»

Pour le SCFP, l'imposition d'un mécanisme d'arbitrage obligatoire n'est pas du tout appropriée et fait fi de la maturité des parties qui, année après année, ont conclu des ententes collectives négociées de bonne foi. Cette mesure bafoue selon nous le principe du droit à la libre négociation reconnu par le Code du travail et par les traités internationaux en matière de droit du travail.

Le SCFP possède une longue tradition de négociation de conventions collectives qui permettent aujourd'hui à des travailleurs et travailleuses de bénéficier de conditions de travail et de salaires décentes. Historiquement, et de façon naturelle, des ententes collectives fort semblables ont ainsi été conclues autour de certains pôles géographiques : île de Montréal, rives Nord et Sud, agglomérations régionales, etc. Les disparités y sont donc minimales en regard des conditions salariales et des clauses normatives, par exemple. Malgré un certain nombre d'affrontements, plus fréquents dans les années soixante-dix, la très grande majorité des conventions collectives dans les municipalités sont négociées et signées de bonne foi, à la satisfaction des parties. Aujourd'hui, plus de 95 % des ententes connaissent un règlement sans recours à des moyens de pression.

Par ailleurs, l'imposition de l'arbitrage obligatoire risque fortement d'entraîner de la part des municipalités une position d'attentisme, voire une fin de non-recevoir, envers les demandes syndicales. Les municipalités, craignons-nous, choisiront de s'abriter derrière un tiers et de s'en remettre à une éventuelle décision arbitrale, plutôt que de négocier de bonne foi.

L'arbitrage obligatoire proposé par le gouvernement se veut davantage un outil qui permette de s'attaquer aux conditions de travail des employés du secteur municipal pour leur imposer un régime beaucoup moins favorable. En liant à l'avance les mains du tribunal d'arbitrage (voir section 5 – Les balises imposées à l'arbitre), à toutes fins pratiques, il y aura détérioration des conditions de travail pour plusieurs salariés.

L'arbitrage obligatoire est la négation même de la libre négociation collective. C'est une atteinte grave à cette liberté fondamentale et sa simple présence détruit l'essence même de la libre négociation qui est la recherche d'un compromis raisonnable. Nous sommes donc convaincus que les dispositions actuelles du Code du travail peuvent très bien encadrer les négociations qui seront nécessaires pour harmoniser les ententes collectives des différentes villes touchées par les fusions. De plus, le gouvernement dispose toujours de son pouvoir d'intervention.

#### 4. Le mécanisme de proposition finale à être soumise au scrutin

Le troisième paragraphe de l'article 176.16 stipule ce qui suit : «La recommandation du conciliateur doit être soumise pour approbation à la municipalité et faire l'objet d'un vote au scrutin secret auprès du groupe de salariés concerné (...).»

Par cet article, le projet de loi actuel s'immisce directement dans le déroulement des affaires syndicales. Il s'agit selon nous d'une ingérence très mal venue dans le fonctionnement normal d'une organisation démocratique comme la nôtre.

#### 5. Les balises imposées à l'arbitre

Pis encore, le projet de loi 124 impose à l'arbitrage, un mécanisme déjà inacceptable dans ce contexte, des balises visant à geler les planchers d'emplois et à établir des limites aux dépenses des municipalités pour l'harmonisation des ententes collectives.

Nous l'avons dit, nous sommes totalement opposé à l'arbitrage obligatoire. Qui plus est, aux balises fixées à l'arbitre tel que le prévoit l'article 176.18. Nous prenons cependant l'opportunité de commenter ces balises qui ont été manifestement définies en réponse aux demandes des unions municipales et des regroupements patronaux de diminuer la masse salariale de leurs employés.

L'article 176.18 précise ainsi :

«Pour rendre sa sentence, l'arbitre doit, selon la preuve recueillie à l'enquête, tenir compte des conditions de travail applicables aux autres salariés de la municipalité, de celles qui prévalent dans des municipalités semblables ou dans des circonstances similaires, ainsi que de la situation et des perspectives salariales et économiques du Québec.

La sentence ne peut avoir pour effet de garantir un niveau minimal d'effectifs pour un groupe de salariés qui ne bénéficiait pas d'une telle garantie, d'augmenter le niveau minimal d'effectifs garanti pour un groupe de salariés qui bénéficiait d'une telle garantie ou encore d'augmenter le niveau des effectifs afférents aux salariés compris dans l'unité de négociation.

Pendant sa durée, elle ne peut non plus avoir pour effet, au titre de l'harmonisation des conditions de travail jusqu'alors différentes appliquées aux salariés qu'elle vise, d'augmenter le total des dépenses annuelles de la municipalité relatives, à l'égard de

ces salariés, à la rémunération et aux avantages sociaux de la nature des dépenses suivantes :

1<sup>e</sup> les salaires, primes, allocations et indemnités de remplacement du salaire ;

2<sup>e</sup> les contributions de la municipalité, à titre d'employeur, aux régimes de retraite et d'assurances collectives et aux régimes publics, tels ceux de l'assurance-maladie et de l'assurance-emploi et le régime de rentes du Québec ;

3<sup>e</sup> les cotisations versées à la Commission de la santé et de la sécurité du travail et à la Commission des normes du travail ;

4<sup>e</sup> les autres avantages sociaux, tels le remboursement de congés de maladie, les bonis de vacances, les frais de déménagement et la fourniture gratuite de la chambre et de la pension.»

Rappelons d'abord que dans les négociations actuellement en cours avec les municipalités, nos sections locales ne sont que rarement confrontées à des demandes patronales en vue de réduire les conditions de travail ou les échelles de rémunération des employés municipaux. Ce qui nous fait dire que ces demandes ne sont en fait que le fruit des obsessions des unions municipales et des regroupements patronaux.

Ainsi, les planchers d'emplois visés au deuxième paragraphe de l'article 176.18 ci-haut reproduit ne sont prévus, dans les faits, que dans moins d'une convention collective sur dix. Et malgré ces planchers d'emplois, les municipalités concernées peuvent encore très bien recourir à la sous-traitance. Les demandes d'abolition de cette protection syndicale ne font que cacher selon nous la nette incapacité de gestion de la part des élus municipaux. Ces planchers ont été négociés dans les conventions collectives pour assurer la plus grande qualité possible des services offerts à la population.

De plus, ces services ne peuvent se comptabiliser qu'en ne tenant compte que des seuls coûts directs de la main-d'œuvre. En encadrant le mandat de l'arbitre tel que précisé au troisième paragraphe de l'article 176.18, le projet de loi oublie complètement que les dépenses des municipalités dépassent de loin les seuls éléments énumérés ci-haut, notamment en raison du recours à la sous-traitance. Pour bénéficier d'une vue globale des dépenses municipales, il faut ajouter celles exécutées en régie et à contrat par des tiers.

Si le projet de la réorganisation municipale veut atteindre des objectifs de maintien des coûts des services offerts à la population, il devra imposer aux municipalités l'obligation de s'asseoir avec la partie syndicale pour revoir les façons de faire. Là où de telles discussions ont eu lieu entre municipalités et syndicats, des travaux auparavant effectués en sous-traitance ont été rapatriés par les employés syndiqués pour offrir à la population des services à moindres coûts.

Qu'en sera-t-il enfin, lors de regroupements de municipalités, des efforts consentis par certaines villes en matière de santé et sécurité du travail ? Des employés exerçant leur travail dans des conditions plus sécuritaires devront-ils être pénalisés en raison d'une fusion avec une ville ayant négligé la prévention à ce chapitre ? Devra-t-on rogner sur les conditions de travail ou sur les conditions salariales pour financer la négligence de certaines villes ?

De façon générale, la position du SCFP à cet égard ne sera pas de réclamer les meilleurs éléments de l'ensemble des conventions collectives visées par une fusion. Selon l'ampleur des regroupements envisagés, le SCFP s'engage à participer à une analyse objective de la situation afin de trouver des solutions réalistes. La réorganisation des services municipaux devra se faire avec notamment comme objectif d'offrir de meilleurs services à la population et de maximiser l'utilisation des équipements.

Enfin, en terminant cette section, nous désirons soulever quelques questions qui sont demeurées sans réponse, jusqu'à ce jour, après intervention auprès de la ministre Harel et de la ministre du Travail Diane Lemieux. Qu'advient-il du rattrapage salarial entraîné par le programme d'équité salariale ? Des travaux sont en cours et des augmentations de salaire pour bon nombre de travailleuses sont à prévoir. Comme le projet de loi impose des balises financières à l'arbitre, prévoyant un plafond pour les dépenses des municipalités éventuellement fusionnées, comment pourra-t-il s'y conformer ? En ordonnant de sabrer dans d'autres dépenses prévues dans les budgets des municipalités ?

De plus, prenons le cas du regroupement de deux municipalités dont les conventions collectives prévoient, dans un cas, la semaine de travail de 32 heures et, dans l'autre cas, de 35 heures. Dans la foulée des négociations, les parties font consensus autour de la semaine de travail de 35 heures pour offrir de meilleurs services à la population. Que décidera l'arbitre à ce sujet, si les parties se retrouvent devant lui en raison de l'échec des négociations sur d'autres aspects de la réorganisation ? Nous attendons des réponses.

## 6. Les régimes de retraite

Le projet de loi prévoit également des dispositions pour la fusion des régimes de retraite.

Les articles 176.19 et 176.20 sont ainsi libellés :

176.19 «Lorsqu'il le juge approprié, l'arbitre peut fusionner dans un même régime de retraite tout ou partie des actifs et des passifs de plusieurs régimes auxquels participent des salariés que vise la sentence. (...)»

176.20 «Les dispositions de la sentence relatives à un régime de retraite ont l'effet d'une modification de ce régime et lient, sans condition, délai ni formalité, quiconque a des droits ou des obligations en vertu de ce régime.»

Encore une fois, ce mandat dévolu à l'arbitre dépasse de loin le champ de ses compétences et il ne saurait être question qu'une tierce partie impose des décisions à propos de régimes dûment négociés. Ces dispositions viennent entraver le processus de la libre entente entre les parties. Trop d'éléments techniques complexes entrent ici en ligne de compte pour qu'un arbitre puisse décider de l'avenir de régimes de retraite qui diffèrent d'une municipalité à l'autre. Les employés municipaux bénéficient de régimes bien distincts, dont ceux à prestation déterminée et à cotisation déterminée, ou encore de régimes enregistrés d'épargne retraite (RÉER) collectifs.

Le SCFP demande donc que cet article soit par conséquent retiré du projet de loi 124.

## 7. Processus d'intégration du personnel

Le gouvernement a oublié un des aspects les plus fondamentaux dans la gestion quotidienne d'un regroupement annoncé : les êtres humains qui composeront cette nouvelle entité.

Avant même que ne débutent les négociations pour harmoniser les conventions collectives, sous l'épée de Damoclès de l'arbitrage, un important travail préalable devra être fait entre les municipalités concernées. Rien de tel n'est pourtant prévu dans le projet de loi 124 ou dans celui visant la création de la communauté métropolitaine de Montréal. L'intégration des ressources humaines nous semble complètement évacuée, alors qu'il s'agit selon nous d'une des clés du succès de la

réorganisation municipale. Bien des expériences passées ont laissé un goût amer et ont entraîné une forte insécurité chez nos membres.

Afin d'assurer une cohérence et une transparence dans le processus, le SCFP propose la formation d'un comité d'intégration du personnel. Le Comité serait composé pour la partie syndicale d'au moins un représentant de chacune des municipalités visées par le regroupement. Cette démarche doit d'ailleurs précéder celle de la représentation syndicale.

### 8. Une solution pour l'intégration

Avec l'avènement prochain des regroupements, nous nous retrouverons dans un processus de négociation faussé dès le départ avec, à l'horizon, la perspective d'un arbitrage obligatoire. Le projet de loi fait ainsi fausse route. À la limite, nous pourrions accepter l'arbitrage de mécontentes, au sens juridique du terme. Nous serions d'accord, pour que dans un tel cas, les parties puissent avoir rapidement recours à un arbitre pour trancher certaines difficultés si elles ne parviennent pas à s'entendre. Le mandat de cet arbitre ne serait en aucune façon de définir ou déterminer le contenu de la convention collective mais uniquement d'apporter une solution à des problèmes résultant directement de la fusion ou du regroupement.

À titre d'exemple, l'arbitre pourrait décider comment devraient être appliquées les dispositions des différentes conventions collectives en cause traitant de l'ancienneté et des mouvements de personnel. Le rôle de l'arbitre serait ainsi limité à trancher les conflits et les difficultés pouvant résulter de l'application de plusieurs conventions collectives pour un groupe de salariés maintenant compris dans une seule unité de négociation ou tout autre problème résultant du regroupement ou de la fusion et qui n'est pas prévu par les conventions collectives.

L'arbitrage d'une mécontente est un processus qui existe déjà dans notre système de relations de travail. Il est prévu dans le Code du travail pour les pompiers et les policiers et on le retrouve dans beaucoup de conventions collectives s'appliquant à d'autres catégories de salariés. Sa caractéristique principale est qu'il permet de solutionner des problèmes qui ne concernent pas l'interprétation ou l'application de la convention collective, ni la détermination des conditions de travail. L'arbitrage de la mécontente s'adresse plutôt à des problèmes qui n'ont pas été prévus, ni traités par l'employeur et le syndicat dans le cadre de la négociation collective.

Il suffirait donc de prévoir par exception et de façon provisoire que les articles 99.10 et 99.11 du Code du travail s'appliquent dans le cas de regroupement

municipal pour régler ces difficultés. Une telle approche, qui a l'indéniable avantage de ne pas déroger aux règles existantes, permettra néanmoins d'apporter une solution aux quelques difficultés imprévues que les opérations de regroupement pourraient engendrer.

Les problèmes non résolus, s'il en subsiste, devraient être confiés à un tribunal d'arbitrage et non pas au Commissaire du travail comme le propose le livre blanc.

### **Les arguments des municipalités**

Dans le débat actuel entourant la réorganisation, certaines municipalités profitent de l'occasion non seulement pour s'opposer à l'évidente nécessité de faire le ménage dans leur cour, mais également pour s'attaquer aux conditions de travail et à la rémunération de leurs employés. Pour étayer cette dernière demande, les administrations municipales réfèrent sans cesse à une étude de l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération, devenu depuis l'Institut de la statistique du Québec. Cette étude dévoilée en 1996 soutenait que la rémunération des employés de l'administration municipale serait de 27% supérieure à celle des employés de l'administration québécoise. Malheureusement, cette étude véhiculait et véhicule encore un portrait tronqué d'une réalité beaucoup plus complexe et nuancée comme nous l'avons démontré à quelques reprises.

En effet, le professeur Ahmed Nacciri, de la Chaire d'études socio-économiques de l'UQAM, avait soulevé d'importantes failles dans cette étude en regard notamment de la méthode d'échantillonnage et de la méthode de calcul de la rémunération globale. L'économiste Monique Audet avait démontré de son côté «qu'en transposant la structure des effectifs des secteurs public et parapublic dans les municipalités de 25 000 habitants et plus, les salariés couverts par les emplois repères retenus gagneraient d'autant plus (soit 27%). Mais rien n'indique quoi que ce soit sur l'état de la rémunération dans le secteur municipal versus les autres secteurs.» Mme Audet concluait en affirmant qu'il est «par ailleurs inapproprié d'analyser globalement la rémunération dans le secteur municipal, considérant les disparités locales et régionales. Il importe de rappeler que le régime de négociation de ce secteur tient compte des économies locales et régionales».

Il nous apparaît donc fort peu approprié de la part des municipalités d'invoquer cette étude trompeuse pour étayer une argumentation qui ne fait que cacher leur incapacité de s'entendre entre elles pour offrir de meilleurs services à la population et une utilisation plus efficiente des équipements municipaux.

## **Conclusion**

En terminant, nous répétons que le projet de loi 124 est actuellement inacceptable parce qu'il vient nier les droits fondamentaux d'association et de libre négociation. Il pourrait devenir acceptable si le gouvernement tenait compte de nos représentations au lieu de bafouer nos droits.

Des amendements devraient ainsi être apportés pour notamment prévoir une période de transition pour l'intégration du personnel aux nouvelles municipalités à naître. Une mécanique transitoire d'ajustement des salaires des employés municipaux pendant la période devant mener à la conclusion de nouvelles ententes collectives devra aussi être adoptée. Enfin, les clauses concernant l'arbitrage obligatoire doivent impérativement être abolies.

Si nos demandes ne sont d'aucune façon retenues, nous dirons non aux regroupements à ces conditions.