



Mémoire du SCFP-Québec

**Déposé dans le cadre des
consultations particulières et
auditions publiques sur le projet
de loi n° 110**

***Loi concernant le régime de
négociation des conventions
collectives et de règlement des
différends dans le secteur
municipal***

**Présenté à la
Commission de l'aménagement
du territoire**

18 août 2016

TABLE DES MATIÈRES

Liste des tableaux	ii
Liste des figures	ii
Liste des recommandations	iii
Présentation	1
Résumé	2
Introduction	3
Rappel historique	4
Rôle du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et politisation des relations de travail	6
Durée des conventions collectives	6
Durée des négociations	7
Portrait des relations de travail dans le secteur municipal	9
Y a-t-il déséquilibre du rapport de force?	10
L'exemple de Rimouski	11
Évaluation du rapport de force entre les associations de salariés et leurs employeurs	12
Nombre de jours-personne perdus	12
Nombre de conflits de travail	14
Conventions collectives signées sans arrêt de travail	14
Durée moyenne des conventions collectives	16
Durée moyenne de la période consacrée à la négociation	17
Constats, observations et survol juridique quant aux dispositions générales du projet de loi no 110	20
Le cadre juridique	20
Les principes directeurs du projet de loi (Chapitre I)	21
Les sociétés de transport	23
Les dispositions applicables aux policiers et aux pompiers (Chapitre II)	24
Les dispositions applicables aux autres salariés (Chapitre III)	25
Les articles 39 et 40	25
Le mandataire spécial	26
Arbitrage de différends	29
Rémunération globale des employés municipaux et des employés des sociétés de transport en commun	30
Capacité de payer des municipalités et des sociétés de transport en commun	43
Recommandations	48
Liste des abréviations et des sigles	52

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 – Jours-personne perdus en raison d'un arrêt de travail, selon le secteur, de 2011 à 2015	13
Tableau 2 – Nombre de sections locales ayant eu recours à des arrêts de travail	14
Tableau 3 – Pourcentage des conventions collectives signées sans arrêt de travail	15
Tableau 4 – Étapes précédant les règlements des conventions collectives du secteur « Administrations locales »	16
Tableau 5 – Durée des conventions collectives	16
Tableau 6 – Répartition des sections locales selon le nombre de mois de négociation collective	17
Tableau 7 – Durée des négociations collectives en mois	18
Tableau 8 – Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégories d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et administration municipale, en 2015 (en % du salaire).....	40
Tableau 9 – Contributions aux régimes de retraite du secteur municipal au 1er janvier 2014....	41
Tableau 10 – Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégories d'emplois et pour l'ensemble des catégories (en % du salaire).....	42
Tableau 11 – Croissance des dépenses municipales selon la taille de la population en 2014.....	47

LISTE DES FIGURES

Figure 1 – Salaires par CNP du secteur municipal et moyennes des secteurs « entreprises publiques », « privé syndiqué », « fédéral » et « administration publique québécoise » 2014 – Employés cols blancs	32
Figure 2 – Salaires par CNP du secteur municipal et moyennes des secteurs « entreprises publiques », « privé syndiqué », « fédéral » et « administration publique québécoise » 2014 – Employés cols bleus	36
Figure 3 – Excédent de fonctionnement non affecté des municipalités du Québec de 2009 à 2014	45

LISTE DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1 – Rôle du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale	8
Recommandation 2 – Durée des négociations collectives et des conventions collectives.....	19
Recommandation 3 – Droit de négocier et de maintenir des clauses de protection des emplois	23
Recommandation 4 – Exclusion des sociétés de transport.....	24
Recommandation 5 – Libre négociation	26
Recommandation 6 – Mandataire spécial.....	28
Recommandation 7 – Processus d'arbitrage volontaire	30
Recommandation 8 – Rémunération globale.....	43
Recommandation 9 – Capacité de payer des employeurs municipaux et des sociétés de transport	47

PRÉSENTATION

Avec ses 31 500 membres œuvrant dans le secteur municipal, le Syndicat canadien de la fonction publique au Québec (SCFP-Québec) et son Conseil provincial du secteur municipal (CPSM) représentent environ 70 % de l'ensemble des employés municipaux au Québec, dans 258 municipalités, dont Laval, Lévis, Longueuil, Montréal, Québec, Saguenay, Sherbrooke et Trois-Rivières. Les membres du secteur municipal du SCFP-Québec sont également présents dans les municipalités régionales de comté (MRC) et les régies intermunicipales.

Le SCFP-Québec représente aussi plus de 7 100 membres travaillant dans les sociétés de transport en commun au Québec, regroupés au sein du Conseil provincial du secteur du transport terrestre (CPSTT). Les membres des sections locales du CPSTT travaillent entre autres à la Société de transport de Montréal (STM), au Réseau de transport de Longueuil (RTL) et à la Société de transport de Laval (STL). Le CPSTT regroupe également les travailleurs et travailleuses des sociétés de transport du Saguenay, de Trois-Rivières, de Québec, de Sherbrooke et de Lévis.

Au Canada, le SCFP, fort de ses 639 000 membres, est le plus grand syndicat au pays et un acteur important dans la défense des droits des travailleurs et des services publics. Le SCFP-Québec est le plus gros affilié de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) avec plus de 110 000 membres. Le SCFP-Québec est présent partout au Québec et œuvre dans 10 secteurs d'activité, à savoir :

- Affaires sociales
- Communications
- Éducation
- Énergie
- Municipalités
- Secteur mixte
- Sociétés d'État et organismes publics
- Transport aérien
- Transport urbain
- Universités

RÉSUMÉ

Le projet de loi n° 110, déposé le 10 juin dernier par le ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire, s'attaque à de faux problèmes. Les employeurs des municipalités du Québec n'ont jamais été en mesure de les appuyer par des faits et des statistiques concrets. En effet, l'Union des municipalités du Québec (UMQ) n'a pas démontré pourquoi elle avait besoin de nouveaux outils pour rééquilibrer le rapport de force dans les relations du travail avec ses employés ni comment la capacité de payer des contribuables était affectée.

Dans son mémoire, le SFCP-Québec, représentant plus de 70 % des employés cols bleus, cols blancs et professionnels des municipalités, ainsi qu'une majorité des employés des sociétés de transport, démontre quant à lui que 95 % des conventions collectives sont signées sans qu'il n'y ait eu d'arrêt de travail, que la capacité de payer des municipalités est excellente avec des surplus de 1,433 milliard de dollars et que la rémunération globale des employés municipaux est semblable aux travailleurs syndiqués des secteurs privés, administration fédérale et entreprises publiques, contrairement à ce qui est affirmé par plusieurs.

Le SFCP-Québec se demande alors pourquoi le Gouvernement s'apprête à adopter un projet de loi qui pourrait aller jusqu'à compromettre, dans son application, les droits fondamentaux des travailleurs municipaux, garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Alors même que le Code du travail prévoit que les parties peuvent faire appel aux services d'un conciliateur au moment et si elles le juge opportun, le projet de loi n° 110 prévoit un processus de médiation « quasi obligatoire » qui ne fera qu'alourdir le processus. En cas d'échec de la médiation, l'une des parties pourrait demander la nomination d'un mandataire spécial, procédure qui semble avoir pour seul objectif de permettre au Ministre de justifier l'adoption d'une éventuelle loi spéciale.

Ces mesures d'exception pour le secteur municipal n'ont pas leur raison d'être puisque les relations du travail se portent bien et qu'en aucun moment, depuis les dix dernières années, les services publics à la population n'ont été compromis. Les municipalités signent d'ailleurs, chaque année, la majorité de leurs conventions collectives sans qu'il y ait eu de conflits de travail.

Le secteur transport terrestre a même été ajouté alors qu'aucun arrêt de travail n'a été déclenché depuis 2011 et que toutes les conventions collectives actives ont été signées sans qu'il y ait eu de recours à la grève. De plus, aucune étude sur la rémunération globale des personnes salariées de ce secteur n'existe à ce jour pour établir des comparaisons crédibles.

Le SCFP-Québec recommande donc au ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire de retirer un projet de loi qui n'a aucune raison d'être. Subsidiairement, si le Gouvernement va tout de même de l'avant, il faut minimalement :

1. Que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale demeure le seul interlocuteur ministériel des parties patronale et syndicale du milieu municipal;
2. Qu'aucune limite ne soit fixée pour les durées des négociations et des conventions collectives;
3. Que le droit de négocier et de maintenir des clauses de protection des emplois soit préservé;
4. Que les sociétés de transport soient exclues du projet de loi;
5. Que le recours à la médiation prévu par le projet de loi soit assoupli et qu'on laisse ainsi les parties négocier librement;
6. Que la section du projet de loi permettant la nomination d'un mandataire spécial soit abrogée;
7. Que le processus d'arbitrage demeure volontaire;
8. Que les études de l'Institut de la statistique du Québec portant sur la rémunération globale des employés de l'administration publique québécoise ne soient pas utilisées pour justifier l'adoption du projet de loi;
9. Que toute référence au concept de « situation financière et fiscale » des municipalités soit retirée.

INTRODUCTION

Le 10 juin dernier, le ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire a déposé à l'Assemblée nationale le projet de loi n° 110, *Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal*, qui prévoit de nouvelles règles au processus de négociations et modifie le Code du travail, ce qui aura un impact négatif sur les conditions de travail des personnes salariées des secteurs municipal et transport terrestre représentées par le Syndicat canadien de la fonction publique au Québec (SCFP-Québec).

Promis aux employeurs municipaux du Québec dans l'« Accord de partenariat avec les municipalités pour la période 2016-2019 », le projet de loi n° 110 doit, selon le ministre, M. Martin Coiteux, rétablir un « équilibre entre la juste négociation et les citoyens »¹. Or, en aucun temps il n'a été démontré que le rapport de force entre les syndicats et les employeurs municipaux était

¹ MAMOT, (10 juin 2016). « Dépôt du projet de loi n° 110, Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal », <http://www.newswire.ca/fr/news-releases/depot-du-projet-de-loi-no-110-loi-concernant-le-regime-de-negociation-des-conventions-collectives-et-de-reglement-des-differends-dans-le-secteur-municipal--582495661.html>

déséquilibré en faveur des associations de salariés. Cela fait en sorte que ce projet de loi qui entrave les libertés fondamentales des travailleurs est injustifié. Le SCFP-Québec affirme que rien ne justifie l'adoption d'un régime d'exception pour les employés des secteurs municipal et transport terrestre. Le projet de loi n° 110 doit être retiré. Afin de démontrer que rien dans la situation actuelle ne justifie un traitement d'exception pour le secteur municipal, un portrait des relations de travail et une évaluation du rapport de force ont été réalisés à l'aide de plusieurs indicateurs et données récoltées, entre autres, auprès du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS).

Ensuite, un survol juridique quant aux dispositions générales du projet de loi a été fait, afin d'illustrer les principaux problèmes de celui-ci. Une analyse critique des travaux statistiques utilisés par le Ministre pour comparer la rémunération globale des employés municipaux est ensuite résumée et finalement, une analyse de la capacité de payer des municipalités et des sociétés de transport complète le présent mémoire.

Au total, à défaut du retrait du projet de loi, neuf recommandations sont faites au Ministre. Le SCFP-Québec espère être entendu, puisque pour la deuxième fois en moins de deux ans, le gouvernement libéral attaque les conditions de travail des employés municipaux et des sociétés de transport sans arguments précis ni statistiques concluantes sur le nombre de conflits, la rémunération globale et la capacité de payer des employeurs municipaux.

Avant d'aborder ces questions, un rappel historique permettant de situer le lecteur doit être fait. Il est aussi nécessaire d'effectuer une mise en contexte pour expliquer comment le ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire (MAMOT) politise les relations de travail avec ce projet de loi en mettant de côté le MTESS qui devrait normalement être le seul interlocuteur ministériel pour les questions de relations de travail, de négociation collective et de règlement des différends dans le secteur municipal.

RAPPEL HISTORIQUE

Afin de bien situer le lecteur dans le contexte historique, voici quelques dates charnières qui ont été compilées par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, dans son mémoire présenté dans le cadre de ce même projet de loi. Comme vous pourrez le constater avec cet « historique de l'évolution des lois du travail, la situation des employés municipaux, n'est pas un long fleuve tranquille »² :

² Fédérations des travailleurs et travailleuses du Québec, (2016). Mémoire sur le projet de loi n° 110, Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal, p. 5-6.

- 1949 : Dans le cadre d'une offensive anticomuniste s'inscrivant en pleine guerre froide, Duplessis retire le droit d'association aux pompiers et aux policiers.
- 1964 : Les fonctionnaires et employés des services publics, incluant les municipalités, obtiennent le droit de grève à l'exception des pompiers et policiers.
- 1982 : Adoption de mécanismes encadrant le maintien des services essentiels. En contrepartie, les employeurs de ces services essentiels, dont les municipalités, perdent le droit de lock-out.
- 1986 : Le Conseil des services essentiels obtient d'importants pouvoirs de redressements.
- 1993 : Le Code du travail est modifié, principalement pour apporter des changements au processus de règlement des différends concernant des policiers ou des pompiers. La nouvelle loi rend obligatoire un processus de médiation avant que le Ministre ne défère le différend à l'arbitrage.
- 1995 : Le ministère du Travail reçoit le rapport du Comité interministériel sur le rétablissement du droit au lock-out pour les municipalités assujetties au maintien des services essentiels (rapport Boivin). Le rapport s'oppose à un tel rétablissement.
Le Ministère reçoit également le rapport du groupe de travail sur l'arbitrage de différends chez les policiers et pompiers municipaux qui recommande, entre autres, de rétablir le caractère volontaire de la médiation.
- 1996 : Le Code du travail rend dorénavant obligatoires les critères balisant la décision d'un arbitre de différends lors d'un conflit entre une municipalité et une unité de négociation composée de policiers et de pompiers municipaux. Il permet également le recours à un médiateur-arbitre à la demande conjointe des parties.
- 1998 : Le mode de fonctionnement du Conseil des services essentiels est réformé et la définition de « service public » est élargie.
- 2004 : La « sentence Lavoie » décrète les conditions de travail des cols bleus de Montréal suite à un arbitrage controversé jugé être à sens unique en faveur de l'employeur et imposant des reculs sans précédent aux conditions de travail négociées. Une méfiance s'installe par rapport au processus d'arbitrage.

Voyons maintenant comment le MAMOT compte politiser davantage les relations de travail avec les employés municipaux, à leur détriment.

RÔLE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE ET POLITISATION DES RELATIONS DE TRAVAIL

Les fonctions et pouvoirs du ministre responsable du Travail sont entre autres de « favoriser l'établissement ou le maintien de relations harmonieuses entre les employeurs et les salariés ou les associations qui les représentent »³ et « d'adapter les régimes de relations du travail et les normes du travail à l'évolution des besoins des personnes, du marché du travail et de l'économie »⁴.

Dans le « Plan stratégique 2015-2018 »⁵ du Ministère, le deuxième enjeu identifié était « Un bon climat social et des conditions de travail équitables »⁶ auquel est associée l'orientation « Contribuer efficacement au maintien de relations de travail harmonieuses »⁷, pour laquelle le Ministère a comme objectif « la prévention des conflits »⁸ en facilitant « (...) la conclusion de conventions collectives sans arrêt de travail »⁹ **et en ayant comme cible un résultat de 95 % de conventions collectives conclues sans arrêt de travail annuellement**¹⁰.

Dans la section « Relations du travail » de son « Plan stratégique 2015-2018 », le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) affirme que « Plus de 95 % des conventions collectives se sont réglées sans arrêt de travail au cours des dernières années »¹¹, ce qui illustre bien le fait qu'il n'y a pas d'enjeux majeurs par rapport aux conflits de travail au Québec. Tel que présenté dans la prochaine section, le secteur municipal obtient des résultats semblables aux autres secteurs.

DURÉE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Pour les durées des conventions collectives, le MTESS ne semble pas préconiser l'allongement de celles-ci, car l'adaptation des conditions de travail « aux événements importants qui touchent l'entreprise »¹² n'en sera que plus difficile. Des conventions collectives plus longues peuvent aussi faire en sorte que les problèmes accumulés soient plus ardues à résoudre et que les

³ Québec. « Fonctions et pouvoirs du Ministre ». *Loi sur le ministère du Travail : RLRQ chapitre M-32.2*, chapitre II, art. 11.

⁴ *Ibid.*

⁵ MTESS, (2015). « Plan stratégique 2015-2018 », 50 pages.

http://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_plan_strategique_2015-2018.pdf

⁶ *Ibid.* p.26

⁷ *Ibid.*

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.* p.27

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid.* p.10

¹² *Ibid.*

« (...) méthodes habituelles de résolution de conflits débouchent moins facilement sur une solution négociée acceptable pour les parties. »¹³

Nonobstant la vision stratégique du MTESS, les dispositions contenues dans le projet de loi n° 110 contournent l'article 65 du *Code du travail* qui prévoit qu'une convention collective doit être d'au moins un an et d'au plus trois ans pour une première convention collective, en imposant aux syndicats des contrats d'une « durée déterminée d'au moins cinq ans »¹⁴, incluant les premières conventions collectives. Le MTESS n'a pourtant pas soulevé que les durées des conventions collectives dans le secteur municipal étaient un problème, ni pour les premières conventions collectives, ni pour les autres.

DURÉE DES NÉGOCIATIONS

Le MAMOT, avec son projet de loi n° 110, veut aussi limiter la période de négociation collective et imposer ultimement le recours à un mandataire spécial si l'une des deux parties le demande, afin de mettre un terme aux négociations collectives. Le recours à ce mandataire spécial pourrait être utilisé seulement si des « circonstances exceptionnelles le justifient »¹⁵.

Or, d'après les données obtenues auprès du MTESS sur le nombre d'arrêts de travail dans le secteur municipal, le nombre de jours-personne perdus en raison d'un arrêt de travail et la durée des négociations collectives, rien ne justifie de compromettre des libertés fondamentales des travailleurs, tel qu'il sera démontré dans la section suivante. Le MTESS préconise d'ailleurs les services fournis par les médiateurs-conciliateurs pour « faciliter la conclusion des conventions collectives sans arrêt de travail, et ce, dans le respect des parties patronale et syndicale »¹⁶.

Avec le projet de loi n° 110, le ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire envisage plutôt de compromettre à nouveau les droits fondamentaux des travailleurs en imposant, le cas échéant (« situations exceptionnelles »), un mandataire spécial pour mettre un terme à la négociation collective et ouvrir la voie à une possible imposition de conditions de travail aux membres des syndicats du secteur municipal et des sociétés de transport.

¹³MTESS, (2015). « Plan stratégique 2015-2018 », p.10.

http://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_plan_strategique_2015-2018.pdf

¹⁴ Québec. *Projet de loi n° 110, Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal*, chap. IV, art. 51.

¹⁵*Ibid.*, chap. III, art. 41.

¹⁶MTESS, (2015). « Plan stratégique 2015-2018 », p.27

http://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_plan_strategique_2015-2018.pdf

Le SCFP-Québec estime qu'il est de la responsabilité du MTESS de veiller à ce que les relations de travail soient les plus harmonieuses possible. C'est au MTESS qu'aurait dû revenir la tâche de modifier le régime de négociation des conventions collectives s'il avait cru bon le faire. Le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre – qui est intégré au Secrétariat du travail et qui est composé de dirigeants patronaux et syndicaux – aurait dû être consulté et aurait pu conseiller le Gouvernement avant que le ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire aille de l'avant avec le projet de loi n° 110.

À la lumière des informations qui ont été colligées par le SCFP-Québec auprès de ses sections locales, du MTESS, de l'Institut de la statistique (ISQ) et de Statistique Canada, rien ne justifie dans les faits la mise en place d'un tel régime d'exception dans le secteur municipal, régime qui suspendrait les droits fondamentaux des travailleurs. Le projet de loi n° 110 constitue un désaveu à l'égard du MTESS, et conduira à une inévitable politisation des relations de travail dans un secteur exempt de conflits majeurs, car dorénavant, un maire pourra à sa guise exercer des pressions sur un ministre en jouant la carte de l'opinion publique.

Le SCFP-Québec affirme que le projet de loi, s'il devait être adopté sans d'importantes modifications, pavera la voie à une longue période de conflits dans le monde municipal alors que les travailleuses et travailleurs municipaux verront un droit fondamental leur échapper à nouveau. Lorsqu'on ne peut négocier librement son régime de retraite (restructuration imposée par la Loi 15) et que la négociation d'une convention collective comporte autant d'entraves, c'est le droit d'association qui est en cause, rien de moins.

Recommandation 1 – Rôle du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Attendu que le MTESS a comme objectif de prévenir les conflits de travail et de s'assurer que les relations du travail soient les plus harmonieuses possible;

Attendu que le MTESS détient toutes les connaissances et l'expertise nécessaires pour mener à bien sa mission;

Il est recommandé que le MTESS demeure le seul interlocuteur ministériel des parties patronale et syndicale du milieu municipal.

PORTRAIT DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR MUNICIPAL

Le Gouvernement avait justifié le dépôt du projet de loi 3 (« *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal* ») en invoquant des déficits d'une ampleur telle qu'il n'avait d'autres choix que d'intervenir par législation pour « protéger » lesdits régimes. Le ministre des Affaires municipales de l'époque, M. Pierre Moreau, martelait le chiffre de 3,9 milliards de dollars, alors que les déficits étaient plutôt de 2,6 milliards de dollars pour quelque 150 régimes de retraite distincts, un montant qui n'aurait jamais pu légitimer de restreindre des droits fondamentaux. Quelques mois après son adoption, la *Régie des rentes du Québec* donnait raison aux évaluations du SCFP-Québec. Le Ministre ne pouvait ignorer cette réalité, mais le Gouvernement est tout de même allé de l'avant, engendrant une bataille juridique sans précédent alors que l'ensemble des organisations syndicales travaillent de concert à faire déclarer cette loi inconstitutionnelle.

Avec le projet de loi no 110, voilà maintenant que le Gouvernement en remet et prétexte cette fois, d'une part, un « déséquilibre » dans l'exercice du pouvoir de négociation entre syndicats municipaux et municipalités et, d'autre part, un écart de rémunération « gonflé ». Cela n'est pas sans rappeler la stratégie adoptée dans le cadre de la Loi 15 afin de mieux légitimer cette nouvelle entrave. Le SCFP-Québec entend faire la démonstration, dans les deux prochains volets de son mémoire, que rien ne supporte une nouvelle fronde législative.

Le ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire, M. Martin Coiteux, a présenté le projet de loi n° 110 comme un engagement du Gouvernement à « revoir le cadre de négociation des conditions et des relations de travail afin de refléter un équilibre entre la juste négociation et les citoyens. »¹⁷, tel que promis dans l'Accord de partenariat avec les municipalités pour la période 2016-2019. Pour l'Union des municipalités du Québec (UMQ), qui demandait « depuis toujours »¹⁸ des « outils pour rééquilibrer le rapport de force dans les relations du travail »¹⁹, le projet de loi n° 110 permettrait d'atteindre cet objectif. Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) a aussi bien accueilli le projet de loi n° 110 en soulignant qu'il était « (...)

¹⁷ MAMOT, (10 juin 2016). « Dépôt du projet de loi n° 110, Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal », <http://www.newswire.ca/fr/news-releases/depot-du-projet-de-loi-no-110-loi-concernant-le-regime-de-negociation-des-conventions-collectives-et-de-reglement-des-differends-dans-le-secteur-municipal--582495661.html>

¹⁸ UMQ (10 juin 2016). « Nouveau cadre des relations du travail pour le milieu municipal », <http://umq.qc.ca/publication/nouveau-cadre-relations-travail-milieu-municipal/>

¹⁹ *Ibid.*

fondamental que les villes retrouvent un équilibre dans le rapport de force dans les négociations des conditions de travail avec leurs salariés (...) »²⁰.

Y A-T-IL DÉSÉQUILIBRE DU RAPPORT DE FORCE?

On peut se demander où se trouve ce déséquilibre du rapport de force dans les négociations en faveur des syndicats du secteur municipal. Ni l'UMQ ni le CPQ, en fait personne n'a fait la démonstration rationnelle de ce qui sous-tend ces déclarations de principes. Les leaders patronaux se sont contentés, depuis des années, de mesurer le rapport de force à partir de la rémunération globale des employés, ce qui est erroné d'un point de vue méthodologique, surtout dans un secteur où les conflits de travail ne sont pas plus nombreux qu'ailleurs.

Le problème serait-il dans la cour des administrations municipales? **Comment les représentants des municipalités du Québec peuvent-ils alléguer un déséquilibre du rapport de force alors que la majorité des conventions collectives sont signées sans qu'il y ait de conflits de travail – c'est-à-dire sans grève, sans recours à l'arbitrage?**

À titre d'exemple, de 2006 à 2016, 682 conventions collectives ont été conclues²¹ et seulement 23 d'entre elles avaient nécessité un arrêt de travail, ce qui implique que dans plus de 95 % des cas, les municipalités ont signé des conventions collectives avec des associations de salariés sans que le droit de grève soit exercé par la partie syndicale.

Dans la presque totalité des cas, les élus municipaux semblent donc avoir jugé que leurs contribuables avaient la capacité de payer et que les ententes collectives conclues étaient fondamentalement justes. Sinon, pour quelle raison 95 % des conventions collectives seraient-elles signées sans conflit de travail?

Notre analyse du nombre d'arrêts de travail et du nombre de jours-personne perdus à cause des grèves dans le secteur municipal montre clairement qu'il n'y a aucun déséquilibre du rapport de force dans le secteur.

On peut donc se demander d'où vient cette théorie de l'équilibre à rétablir qui a mené au dépôt du projet de loi n° 110. Une partie de l'explication pourrait tenir au fait que certaines municipalités n'hésitent pas à « sous-traiter » la négociation de leurs conventions collectives, ce qui amène sans

²⁰ CPQ (30 juin 2016). « Le projet de loi sur les relations de travail dans le milieu municipal permettra de rééquilibrer les forces en présence, selon le CPQ », <https://www.cpq.qc.ca/salle-de-presse/communiqués-de-presse/projet-de-loi-sur-les-relations-de-travail-dans-le-milieu-municipal>

²¹ MTESS, (2016). Données fournies par le secrétariat du Travail. Conventions collectives en vigueur ou expirées depuis moins de trois ans.

doute un certain niveau de déresponsabilisation par rapport à l'issue des pourparlers. Le SCFP-Québec a effectivement constaté que là où les municipalités confient à des firmes externes la négociation, bien souvent les coûts reliés au processus de négociation explosent et les délais s'allongent.

L'autre partie de l'explication ne peut être fournie que par le ministre Coiteux lui-même. Le Ministre estime-t-il que les personnes élues ne sont pas représentatives? Qu'elles signent sous la contrainte? Que ces personnes ne sont pas suffisamment responsables et ont besoin de l'intervention de l'État?

L'EXEMPLE DE RIMOUSKI

Le SCFP-Québec vient tout juste d'en arriver à une entente de longue durée à la Ville de Rimouski, dont le maire est l'ancien président de l'UMQ, M. Éric Forest. Une entente de 7 ans... avec des augmentations salariales moyennes de 2,5 % par année (en tenant compte du réaménagement salarial négocié), la reconnaissance de l'expertise interne des cols bleus, un mécanisme pour le rapatriement à l'interne de certains travaux et l'amélioration des conditions de travail des personnes à statut précaire. Ce règlement est survenu quelques semaines après le dépôt du projet de loi, sans aucun moyen de pression, librement. **Cette entente a été possible parce qu'il y a un équilibre dans l'exercice du pouvoir de négociation, un équilibre balisé, encadré, par le Code du travail du Québec. Le cadre de négociation actuel fait le travail.** D'ailleurs, un reportage²² de Radio-Canada du 4 juillet dernier relevait les propos du maire et ancien président de l'UMQ :

Le maire Éric Forest parle d'une entente historique. Selon lui, l'accord établit une nouvelle dynamique dans les relations de travail, ce qui se fera, selon lui, au profit des contribuables rimouskois.

« C'est gagnant-gagnant pour tout le monde. On va reconnaître l'expertise de nos employés et valoriser leurs compétences ... » - Éric Forest, maire de Rimouski.

Comment concilier la réalité avec les déclarations apocalyptiques de certains? Alors que l'on s'apprête encore une fois à s'attaquer à un secteur où les seuls conflits d'envergure sont provoqués par des lois injustes?

²² Radio-Canada, (4 juillet 2016). *Entente de sept ans entre Rimouski et ses employés cols bleus*, <http://ici.radio-canada.ca/regions/est-quebec/2016/07/04/012-contrat-rimouski-cols-bleus-convention-collective-nouvelle.shtml>

Pour le SCFP-Québec, Rimouski est un exemple patent d'un équilibre assuré par les dispositions actuelles du *Code du travail du Québec*, et non par un régime d'exception qui ne se justifie que par la démagogie de quelques maires imbus de pouvoirs excessifs.

Le Gouvernement ne doit pas pénaliser les membres que nous représentons dans le secteur municipal et des sociétés de transport, en leur retirant le droit à la libre négociation.

Voyons maintenant **les faits** quant à l'évaluation du rapport de force.

ÉVALUATION DU RAPPORT DE FORCE ENTRE LES ASSOCIATIONS DE SALARIÉS ET LEURS EMPLOYEURS

Afin d'évaluer si le rapport de force entre les parties patronale et syndicale est disproportionné, le nombre de jours-personne perdus en raison d'un conflit de travail, le nombre de conflits et le pourcentage de conventions collectives signées sans arrêt de travail doivent être analysés.

Se limiter aux comparaisons de l'ISQ sur la rémunération globale des employés de l'administration publique québécoise, sans tenir compte des indicateurs précédemment identifiés, n'est tout simplement pas valide.

NOMBRE DE JOURS-PERSONNE PERDUS

Le tableau 1, ci-dessous, montre le nombre de jours-personne perdus²³ pour les secteurs « Administrations locales » qui incluent les secteurs municipal et transport terrestre, ainsi que le nombre total de jours-personne perdus pour l'ensemble de la population syndiquée du Québec, de 2011 à 2015. **L'année 2014, avec 21 219 jours-personne perdus, en est une d'exception, au cours de laquelle les conflits étaient consécutifs non pas aux discussions aux tables de négociation, mais plutôt au dépôt du projet de loi 3.**

Donc, pour les administrations locales, de 2011 à 2015 (en excluant 2014), les résultats ont varié de 478 à 10 743 jours-personne perdus, soit de 0,19 % à 1,32 % des jours-personne perdus au total. Or, en prenant les dernières données du MTESS²⁴, on estime que 4,73 % des syndiqués du

²³« Cette mesure est établie par le produit du nombre de travailleurs touchés et du nombre de jours ouvrables perdus. », voir : Gouvernement du Québec, (2015). « Banque de données des statistiques officielles sur le Québec », http://www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/ken254_clas.page_clas?p_iden_tran=&p_lang=1&p_id_raprt=1371

²⁴ MTESS, (2016). « Le monde du travail au Québec en chiffres », https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/statistiques_mensuelles_et_trimestrielles/le_monde_du_travail_au_quebec_en_chiffres.html
et

MTESS, (2016). Données fournies par le Secrétariat du Travail.

Québec proviennent des secteurs municipal et transport terrestre. Ces chiffres illustrent à quel point la proportion des jours-personne perdus en raison d'un arrêt de travail pour ces deux secteurs est faible.

Comme le nombre total de jours-personne perdus en raison d'un arrêt de travail pour la période allant de 2011 à 2015 est de 3 153 645 et que seulement 1,58 % de ceux-ci ont été perdus dans le secteur « Administrations locales », il est clair que l'intensité des arrêts de travail est faible pour les secteurs municipal et transport terrestre. **La situation est particulièrement éloquente dans le secteur du transport terrestre alors qu'il n'y a eu aucun arrêt de travail au cours des 5 dernières années ... AUCUN. Y a-t-il déséquilibre?** Rien ici ne justifie une intervention législative, un régime d'exception.

C'est plutôt ce régime d'exception qui entraînera des conflits si le Gouvernement va de l'avant avec ce projet de loi injuste.

Tableau 1 – Jours-personne perdus en raison d'un arrêt de travail, selon le secteur, de 2011 à 2015²⁵

Secteurs	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Administrations locales	5 418	478	10 743	21 219	11 881	49 739
Ensemble des secteurs	410 208	245 172	957 323	269 255	1 271 687	3 153 645

Note : Les policiers et les pompiers ont été exclus du nombre de total et du nombre de syndiqués du secteur « Administrations locales ».

²⁵ MTESS (2015, 2014, 2013 et 2012). « Grèves et lock-out au Québec », Tableaux intitulés « Conflits de travail selon les secteurs d'activité économique et la compétence », https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/bilans_statistiques_annuels/bilan_des_arrets_de_travail.html et

MTESS (Données mensuelles et trimestrielles, 2015 et 2016). « Information statistique sur le travail, Les arrêts de travail (données mensuelles et trimestrielles) », Tableaux intitulés « Liste détaillée des conflits de travail selon la région administrative », https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/publications_statistiques_mensuelles_et_trimestrielles/arrets_de_travail.html

NOMBRE DE CONFLITS DE TRAVAIL

Puisque le MTESS vise un ratio de 95 % de conventions collectives qui se concluent sans arrêt de travail, le nombre total d'arrêts de travail par année a été compilé pour la catégorie « Administrations locales » et pour les sections locales du SCFP. Les résultats montrent qu'il y a eu peu de grèves dans le secteur municipal depuis 2011. Pour le SCFP, on parle d'une moyenne de deux conflits par année si on exclut l'année 2014, année au cours de laquelle des conflits ont éclaté non pas à cause des relations de travail avec l'employeur, mais bien à cause des politiques du gouvernement provincial.

Le tableau 2 montre le nombre d'arrêts de travail pour le secteur « Administrations locales » et pour l'ensemble des secteurs. Comme le pourcentage d'associations de salariés issues du secteur « Administrations locales » sur le nombre total de syndicats locaux²⁶ ayant le droit de grève est de 8,17 %, il est clair que le nombre de conflits par année n'a rien de déraisonnable.

Tableau 2 – Nombre de sections locales ayant eu recours à des arrêts de travail²⁷

Secteurs	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Administrations locales	4	2	7	23	5	41
Ensemble des secteurs	58	68	84	99	154	463

CONVENTIONS COLLECTIVES SIGNÉES SANS ARRÊT DE TRAVAIL

Afin de vérifier si le rapport de force est démesuré par rapport à leurs employeurs, le nombre de conventions collectives ayant été conclues sans arrêt de travail, par rapport au total, a été calculé en pourcentage.

Depuis 2006, la moyenne pour le secteur « Administrations locales » (soit l'ensemble du secteur municipal et du transport terrestre) a été de 96,63 %²⁸, ce qui est supérieur au pourcentage cible établi par le MTESS.

²⁶ Le nombre de conventions collectives pour estimer le nombre de sections locales a été utilisé.

²⁷ *Ibid.*

²⁸ MTESS, (2016). Données fournies par le Secrétariat du Travail.

Le tableau 3 montre les pourcentages de règlements sans arrêt de travail et le tableau 4 les étapes précédant la signature des conventions collectives. Ces données démontrent qu'il n'y a pas un recours excessif aux arrêts de travail et que la majorité des conventions collectives sont négociées directement.

Pour le secteur transport terrestre, 25 conventions collectives ont été signées directement, sept à l'aide de la conciliation et aucune après un arrêt de travail²⁹. Selon les tableaux « Grèves et lock-out au Québec » et « Information statistique sur le travail » du MTESS³⁰, aucun arrêt de travail n'a été déclaré pour le secteur transport terrestre depuis 2011.

Tableau 3 – Pourcentage des conventions collectives signées sans arrêt de travail³¹

	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
SCFP	100 %	100 %	88 %	95 %	94 %	98 %	100 %	98 %	90 %	90 %	95 %
Autre	NA	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	96 %	96 %	95 %	98 %
Total	100 %	100 %	93 %	97 %	96 %	99 %	100 %	97 %	93 %	93 %	97 %

²⁹ MTESS, (2016). Données fournies par le Secrétariat du Travail.

³⁰ MTESS (2015, 2014, 2013 et 2012). « Grèves et lock-out au Québec », Tableaux intitulés « Conflits de travail selon les secteurs d'activité économique et la compétence », https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/bilans_statistiques_annuels/bilan_des_arrets_de_travail.html et

MTESS(Données mensuelles et trimestrielles, 2015 et 2016). « Information statistique sur le travail, Les arrêts de travail (données mensuelles et trimestrielles) », Tableaux intitulés « Liste détaillée des conflits de travail selon la région administrative », https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/publications_statistiques_mensuelles_et_trimestrielles/arrets_de_travail.html

³¹ MTESS, (2016). Données fournies par le Secrétariat du Travail.

Tableau 4 – Étapes précédant les règlements des conventions collectives du secteur « Administrations locales »³²

	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
Arbitrage	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2
Arrêt de travail	0	0	1	1	3	1	0	4	8	5	23
Conciliation	0	2	2	9	11	22	27	28	24	24	149
Négociation directe	2	4	12	22	62	85	111	86	81	43	508
Total	2	6	15	32	77	108	139	118	113	72	682

DURÉE MOYENNE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Le SFCP a voulu connaître la durée moyenne des conventions collectives de ses membres dans le secteur municipal et a utilisé ses bases de données, similaires à celles du Secrétariat du Travail, afin d’y arriver. Les résultats présentés au tableau 5 montrent que sur 340 conventions collectives répertoriées pour le SFCP-Québec, **la durée moyenne de celles-ci était de 4,8 années**. La médiane est de cinq ans, ce qui signifie que 50 % des conventions collectives du SFCP ont une durée inférieure ou égale et 50 % une durée supérieure ou égale à 5 ans. **Pour l’ensemble des « Administrations locales », la moyenne est de 4,5 années selon les données du Secrétariat du Travail**. Ces faits amènent le SFCP à conclure que l’imposition de conventions collectives d’une durée minimale de cinq ans dans le secteur municipal est tout simplement inutile.

Tableau 5 – Durée des conventions collectives³³

Mesure	Valeur
Nombre de conventions collectives	340
Durée moyenne	4,8
Durée médiane	5,0
Écart-type	1,8

³² MTESS, (2016). Données fournies par le Secrétariat du Travail.

³³ SFCP-Québec, (2016). Données à l’interne.

DURÉE MOYENNE DE LA PÉRIODE CONSACRÉE À LA NÉGOCIATION

Bien que la durée des pourparlers pour le renouvellement des conventions collectives ait surtout un impact négatif sur les salariés et qu'elle ne devrait pas être considérée dans l'équation mesurant l'équilibre du rapport de force entre les parties syndicale et patronale, le SCFP a quand même sondé ses personnes conseillères dans les secteurs municipal et transport terrestre afin de connaître la durée des négociations collectives dans ses sections locales. Les résultats sont présentés aux tableaux 6 et 7 ci-dessous.

Sur un échantillonnage de 201 conventions collectives, 53 ont été signées en moins de six mois et huit l'ont été après quatre ans de négociations. La négociation la plus courte a duré 1 mois et la plus longue, 60 mois. La durée moyenne de la période de négociation, au SCFP, est de 14,6 mois, ce qui signifie que la majorité des conventions collectives du secteur municipal a été signée avant 18 mois de négociations collectives, mais qu'une faible proportion des conventions collectives a nécessité une longue période de négociation. Cet indicateur n'est cependant pas considéré par le MTESS, qui semble donner plus d'importance au nombre d'arrêts de travail qu'aux périodes de temps nécessaire à arriver à une entente satisfaisante de part et d'autre, raisonnement auquel le SCFP adhère sur le plan de l'analyse des données pertinentes à prendre en considération.

Tableau 6 – Répartition des sections locales selon le nombre de mois de négociation collective³⁴

Nombre de mois	Nombre de sections locales
0 à 6	53
6 à 12	45
12 à 18	38
18 à 24	18
24 à 30	20
30 à 36	6
36 à 42	10
42 à 48	3
Plus de 48	8
Total	201

³⁴ SCFP-Québec, (2016). Données à l'interne.

Tableau 7 – Durée des négociations collectives³⁵ en mois

Mesure	Valeur
Min	1
Max	60
Moyenne	14,6
Écart-type	12,4
Médiane	12

Avec les données du secrétariat du Travail, pour l'ensemble du secteur « Administrations locales », on obtient une durée moyenne de négociations collectives de 231 jours, soit environ 8 mois. Pour le SCFP uniquement, on obtient une durée moyenne de négociation de 302 jours, presque 10 mois, **ce qui est inférieur à la moyenne calculée à partir de l'enquête interne.**

La différence entre les résultats est due au fait que la durée des négociations a été estimée en utilisant la différence entre la date de la signature et la date d'échéance pour les données du MTESS alors que les données de l'enquête interne du SCFP incluent la période pré-échéance de la convention collective. De plus, la période échantillonnée par le SCFP est différente de la période couverte par le Ministère. À titre d'exemple, la négociation pour le renouvellement de la dernière convention collective des cols bleus de la Ville de Montréal a débuté près d'un an avant son échéance du 31 décembre 2012. Elle s'est même conclue deux mois avant terme. Ces données n'apparaissent pas dans les statistiques compilées par le MTESS.

Notre constat est à savoir qu'il est extrêmement difficile de déterminer avec exactitude la durée moyenne des négociations compte tenu du fait que certaines commencent avant la date d'échéance et d'autres après la date d'échéance. Les statistiques obtenues auprès des conseillers syndicaux du SCFP-Québec sont difficilement conciliables à celles du MTESS puisque ce dernier ne compile pas la durée des négociations collectives et que la seule manière de l'estimer est d'utiliser la différence entre la date de signature et la date d'échéance de la convention collective.

³⁵ SCFP-Québec, (2016). Données à l'interne.

Quatre constats ont été faits à la suite de l'analyse du SCFP de ses données et de celles du secrétariat du Travail :

1. Lorsqu'on compare le secteur « Administrations locales » aux autres secteurs, pour ce qui est du nombre de jours-personne perdus à cause d'un arrêt de travail, aucune statistique ne supporte l'adoption d'un nouveau cadre de négociation d'exception;
2. 97 % des conventions collectives du secteur « Administrations locales » et 95 % de celles du SCFP se règlent sans arrêt de travail, ce qui correspond à la cible du MTESS et contredit l'analyse de l'UMQ selon laquelle le rapport de force serait déséquilibré en faveur des associations de salariés;
3. La durée moyenne des conventions collectives du SCFP est de 4,8 années et de 4,5 années pour l'ensemble du secteur. Il s'agit cependant de moyennes, ce qui signifie qu'on ne peut fixer arbitrairement un seuil de cinq ans applicable à toutes les conventions collectives. La durée d'une entente collective négociée par les parties est établie en fonction de spécificités qui leur sont propres;
4. Les négociations collectives durent environ huit mois si l'ensemble du secteur « Administrations locales » est considéré et dix mois pour les sections locales du SCFP-Québec (selon les statistiques du MTESS), ce qui démontre qu'il n'y a pas d'anomalies dans le secteur « Administrations locales » nécessitant un régime de négociation et de règlement des différends d'exception.

Recommandation 2 – Durée des négociations collectives et des conventions collectives

Attendu que les négociations collectives sont d'une durée moyenne de huit mois pour tout le secteur « Administrations locales » et entre 10 et 14,6 mois pour le SCFP, selon la référence utilisée;

Attendu que les conventions collectives du secteur « Administrations locales » sont de 4,5 années pour tous les secteurs et de 4,8 pour le SCFP;

Il est recommandé que le Gouvernement ne fixe aucun délai quant à la période consacrée à la négociation puisque la dynamique propre à chacune des situations ne peut être conciliable avec des contraintes de temps imposées. De plus, les dispositions actuelles du Code du travail, tel le recours à la conciliation et les obligations qui y sont prévues, agissent déjà comme régulateur et les faits démontrent que les délais importants sont l'exception et non la norme. L'article 51 du Chapitre IV du projet de loi n° 110 contraignant les associations de salariés à des conventions collectives d'une durée minimale de cinq ans devrait donc être retiré puisque le portrait actuel

montre les durées moyennes sont près de la durée souhaitée. En outre, restreindre la liberté de négocier la durée de la convention collective est une entrave aux droits fondamentaux.

CONSTATS, OBSERVATIONS ET SURVOL JURIDIQUE QUANT AUX DISPOSITIONS GÉNÉRALES DU PROJET DE LOI NO 110

Après avoir fait référence au contexte général des négociations dans les secteurs municipal et du transport terrestre, nous abordons maintenant plus directement les dispositions générales du projet de loi.

LE CADRE JURIDIQUE

Les tribunaux reconnaissent désormais le droit à la négociation collective ainsi que le droit de grève comme un droit fondamental faisant partie de la liberté d'association protégée par l'art. 2d) de la **Charte canadienne des droits et libertés**.

La Cour suprême s'est d'abord prononcée en ce sens en 2007 dans l'affaire **Health Services**³⁶, en reconnaissant désormais qu'en milieu de travail, le droit d'association comprend le droit à un processus véritable de négociation collective. Selon les juges majoritaires, l'alinéa 2d) de la **Charte** garantit aux salariés le droit de s'unir afin de poursuivre des objectifs communs liés au travail par la voie de la négociation collective.

La Cour suprême a poursuivi sur cette lancée dans un jugement rendu le 16 janvier 2015, dans l'affaire **Association de la police montée de l'Ontario**³⁷. Le plus haut tribunal du pays a alors précisé l'étendue du droit de négocier qui doit s'exercer sans entrave substantielle. Dans cette affaire, la Cour explique que le droit à l'association, et par conséquent, la négociation collective, permet aux salariés de *faire face, à armes plus égales, à la puissance et à la force [...] « de leur employeur*³⁸ ».

Enfin, dans l'arrêt **Saskatchewan Federation of Labor**³⁹, rendue le 28 janvier 2015, la Cour a reconnu pour la première fois que la liberté d'association protégée par la **Charte** comprend également le droit de faire la grève. Elle conclut également que le droit de grève est un élément essentiel d'un processus véritable de négociation.

³⁶ *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique* ([2007] 2 R.C.S. 391)

³⁷ *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada* (Procureur général), 2015 CSC 1, [2015] 1 R.C.S.3

³⁸ *Ibid*

³⁹ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4, [2015] 1 R.C.S. 245

La Cour a expliqué que « c'est l'éventualité de la grève qui permet aux travailleurs de négocier leurs conditions de travail presque sur un pied d'égalité avec l'employeur » [...] Sans le droit de grève, la « *négociation risque de n'être qu'un vœu pieux* »⁴⁰.

Contrairement à ce qu'affirment les municipalités, le droit de grève, loin de nuire à la négociation, permet plutôt de maintenir un équilibre dans les relations de travail. Dans l'affaire *Saskatchewan*, la Cour explique que :

*Le droit de grève favorise aussi l'égalité dans le processus de négociation. La Cour reconnaît depuis longtemps les inégalités marquées qui façonnent les relations entre employeurs et salariés, ainsi que la vulnérabilité des salariés dans ce contexte. La grève ne garantit pas en soi qu'un conflit de travail sera réglé d'une certaine manière, ni même du tout, mais elle permet aux travailleurs de négocier davantage sur un pied d'égalité relativement à leurs conditions de travail.*⁴¹

Les principes directeurs énoncés à l'article 1 du projet de loi no 110, principes qui « doivent guider tout intervenant dans l'élaboration des conditions de travail des salariés concernés » ne doivent pas être trop contraignants et laisser toute la place à un véritable processus de négociation. Dans son ensemble, le projet de loi nous semble constituer une entrave substantielle à la liberté de négocier.

LES PRINCIPES DIRECTEURS DU PROJET DE LOI (CHAPITRE I)

Le SFCP-Québec s'inquiète du fait que dès l'article 1 du projet de loi, on semble déjà vouloir imposer un cadre rigide de négociation en établissant des principes directeurs qui « (...) doivent guider en tout temps la détermination des conditions de travail (...) » dans le secteur municipal.

Au 3^e alinéa, on mentionne que « (...) l'équité entre les membres du personnel exige de maintenir un rapport approprié entre les conditions afférentes aux différentes catégories ou classes d'emploi, notamment en ce qui concerne les salaires, les augmentations salariales et les avantages pouvant être consentis ».

Or, en pratique, les accréditations syndicales font des choix en fonction de la spécificité des travailleurs et travailleuses qu'elles représentent et d'une foule de facteurs qui leur sont propres

⁴⁰ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4, [2015] 1 R.C.S. 245

⁴¹ *Ibid.*

tels la démographie du groupe, l'historique des négociations ou les priorités dégagées par les membres. Ainsi, pour un groupe donné dans une municipalité, la bonification des assurances collectives peut être un enjeu de négociation alors qu'un autre peut préférer la mise en place d'horaires variables ou l'ajout d'un congé mobile. De tels avantages n'ont pas nécessairement la même valeur d'un groupe à l'autre.

Le libellé de l'alinéa 3 reprend essentiellement ce que l'on retrouve dans le *Code du travail* actuel. Cependant, il faut que son application, son interprétation, puisse continuer de permettre aux parties d'exercer des choix en fonction des particularités propres à chacun des groupes.

Tout le jeu de la négociation réside dans cet exercice d'appréciation de l'importance d'un avantage par rapport à un autre, appréciation qui peut être très différente d'une unité de négociation à l'autre au sein d'une même municipalité. **Le SCFP-Québec comprend que l'alinéa 3 de l'article premier du projet de loi permet cet exercice.**

Au 4^e alinéa, le texte du projet de loi indique : « *[qu'] il est de la responsabilité de l'employeur de pourvoir à l'embauche de personnel qualifié, de gérer ses effectifs et d'en contrôler le niveau de manière à combler ses besoins opérationnels.* » Nous ne remettons évidemment pas en cause la responsabilité des employeurs du secteur municipal en matière d'embauche et de gestion au sens large de ses ressources humaines, mais nous contesterons avec vigueur tout ce qui pourrait constituer une atteinte à notre droit de négocier librement des clauses balisant le droit de gestion de l'employeur en ce qui a trait à la dotation et aux mouvements de main-d'œuvre.

De tout temps, ces questions ont fait l'objet d'échanges et de débats aux tables de négociation. Plusieurs de nos conventions collectives prévoient un plancher d'emploi ou encore des processus bien balisés quant au comblement des postes vacants. Ces clauses sont le résultat d'une négociation libre entre les parties. D'ailleurs, pour de nombreuses municipalités, il s'agit d'une reconnaissance de la nécessité de maintenir un niveau d'effectifs adéquat en regard des services à rendre à la population. Le projet de loi reprend d'ailleurs en partie, au 2^{ème} alinéa de l'article 1, le raisonnement utilisé aux tables de négociation : « (...) *l'attraction et le maintien à l'emploi d'un personnel qualifié commandent des conditions de travail justes et raisonnables eu égard aux qualifications requises, aux tâches à exécuter et à la nature des services rendus (...)*». **Comme un projet de loi doit être apprécié dans son ensemble, le SCFP-Québec comprend ici que la négociation de clauses de protection des emplois, de mouvements de main-d'œuvre, de dotation et de clauses relatives au maintien d'un certain niveau d'effectifs sont légitimes et qu'elles doivent le demeurer.**

Il est d'ailleurs et a toujours été tout à fait justifié de négocier les questions relatives au niveau d'effectif requis. Les besoins opérationnels, la nécessité de maintenir une prestation de services adéquate à la population, les coûts de main-d'œuvre et de nombreux autres facteurs font l'objet de débats, d'échanges productifs qui permettent de trouver un équilibre entre la sécurité recherchée par les uns et les impératifs de gestion des autres. Ces questions sont au cœur du processus de négociation tout comme l'est la nécessité d'attirer et de maintenir un personnel qualifié pour offrir une prestation de service adéquate.

Recommandation 3 – Droit de négocier et de maintenir des clauses de protection des emplois

Attendu que le 4^e alinéa de l'article 1 est susceptible de semer une certaine confusion quant à la légitimité de négocier des clauses de protection des emplois ;

Attendu que le 4^e alinéa constitue potentiellement une entrave à la liberté de négociation ;

Il est recommandé, pour éviter toute confusion, que soit biffé du projet de loi n° 110 l'extrait suivant du 4^e alinéa de l'article 1 : « (...) et d'en contrôler le niveau de manière à combler ses besoins opérationnels (...) ».

LES SOCIÉTÉS DE TRANSPORT

Par ailleurs, compte tenu de nos constats généraux, nous réitérons que le projet de loi n'a pas sa raison d'être, qu'il aura pour effet de déséquilibrer les rapports entre les parties en faveur des municipalités et qu'il a pour effet d'évacuer le rôle essentiel du MTESS en tant qu'agent régulateur des relations de travail dans le monde municipal.

Cela étant dit, si le Gouvernement persiste à vouloir établir un nouveau cadre de négociation d'exception et que le projet de loi no 110 est adopté sans changements fondamentaux, il est impératif d'y soustraire les sociétés de transport en commun. En effet, jamais, ni de près ni de loin, il n'a été question de les assujettir à ce nouveau projet de loi. Que ce soit dans les discussions ayant mené à la signature du pacte fiscal ou dans les échanges qui ont suivi.

De plus, tel que mentionné précédemment, aucun arrêt de travail n'a été répertorié dans les syndicats des sociétés de transport en commun depuis 2011. Pourquoi donc seraient-ils soumis à un régime d'exception? Quel déséquilibre veut-on régler dans le secteur du transport terrestre?

Recommandation 4 – Exclusion des sociétés de transport

Attendu qu'il n'a jamais été question d'inclure les sociétés de transport terrestre dans le « Pacte fiscal » ou dans [l'« Accord » avec les municipalités du Québec;

Il est recommandé que soit retiré du projet de loi n° 110 le 4^e alinéa de l'article 2.

LES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX POLICIERS ET AUX POMPIERS (CHAPITRE II)

Nous faisons nôtre l'essentiel des représentations de la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec (FPMQ), de la Fraternité des policiers et policières de Montréal (FPPM), du Syndicat des pompiers du Québec affilié à la FTQ (SPQ-FTQ) et du Regroupement des Associations de Pompiers du Québec (RAPQ), représentations contenues à leur mémoire respectif et dont nous avons pris connaissance. **Tant la question des délais imposés, la constitution du Conseil de règlement des différends, son mode de fonctionnement, sa composition, ses pouvoirs, les critères additionnels prévus à l'article 17 devant impérativement être pris en considération, les contraintes imposées, telles la durée minimale des conventions collectives et la pression financière pour les plus petites organisations soumises à l'arbitrage qui devront dorénavant assumer des frais importants, sont autant d'éléments qui constituent soit des entraves pures et simples à une libre négociation, soit un déni de l'historique du cadre juridique mis en place pour faire contrepoids à l'impossibilité pour ses travailleurs et travailleuses de recourir à la grève.**

Dans le cas des policiers et pompiers, comme dans le cas des membres que nous représentons dans le secteur municipal (près de 75 % des employé-e-s cols blancs et bleus des municipalités, en plus des professionnels et du personnel des sociétés de transport collectif membres du SCFP), nous assistons à une dangereuse politisation du processus de négociation et des relations de travail.

Il faut savoir qu'historiquement, comme mentionné déjà au présent mémoire, le MTESS agissait comme un agent régulateur de cet important et nécessaire équilibre dans l'exercice du rapport de force propre à toute négociation. Au fil des décennies, il a acquis une notoriété en démontrant – par le biais des personnes conciliatrices et médiatrices, à titre d'exemple sa neutralité comme valeur intrinsèque afin d'aider les parties à cheminer dans le cadre de négociations difficiles. C'est ce même ministère qui a aidé syndicats et employeurs à trouver des consensus pour améliorer les façons de faire. **Le SCFP-Québec constate que le Gouvernement a fait fi de tout cela en confiant au ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire, un ministère sujet aux pressions constantes des maires, des responsabilités qui devraient demeurer sous la**

juridiction du MTESS. Ce cadre d'exception pour les policiers et pompiers n'est pas justifié et repose manifestement sur des considérations politiques plutôt que juridiques.

LES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AUTRES SALARIÉS (CHAPITRE III)

LES ARTICLES 39 ET 40

Le projet de loi prévoit la nomination d'un médiateur à la demande de l'une ou l'autre des parties, 120 jours après l'acquisition du droit de grève ou de lock-out (art. 39 et 40). Le médiateur dispose ensuite de 60 jours pour rapprocher les parties, voire de 90 jours si son mandat est prolongé. Ces délais sont tout simplement irréalistes et ne reflètent en rien la réalité des négociations. On ne semble pas se soucier du fait que les parties ont généralement besoin de plus de temps pour arriver à s'entendre. En quatre mois, bien souvent, elles ont à peine le temps de faire concorder les agendas, de discuter et d'évacuer quelques sujets, mais elles n'arrivent pas toujours aux clauses qui constituent le cœur de la convention collective.

Au contraire, plutôt que de tenir compte de la dynamique véritable d'une négociation, alors que la recherche de solutions durables exige que l'on y consacre le temps et les efforts requis, on semble vouloir justifier l'intervention d'un tiers de manière précipitée. Pourtant, la négociation d'une convention collective est un processus aux multiples impondérables. La négociation de nouveaux horaires de travail en fonction de besoins opérationnels, une réorganisation du travail, la planification des interventions dans une municipalité qui comporte 19 arrondissements, l'implantation de changements technologiques et dans les processus de travail, la conjoncture politique interne alors qu'un conseil municipal est plongé en situation de crise, un maire qui fait l'objet d'une enquête par le Ministre ou autrement sont autant de facteurs qui rendent inapplicables les délais suggérés.

Rien n'empêche actuellement les parties d'avoir recours aux services d'un conciliateur neutre et indépendant, au moment et si elles le jugent opportun. Le *Code du travail* prévoit déjà qu'à toute phase des négociations, un processus de conciliation permet à l'une ou l'autre des parties de demander au ministre du Travail de désigner un conciliateur pour les aider à régler un différend et conclure une entente (art. 54 Code du travail). Pourquoi alors introduire un processus de médiation différent de celui déjà existant?

Les parties pourraient très bien, a contrario, vouloir poursuivre les négociations sans qu'il soit nécessaire qu'un tiers intervienne dans les discussions et dans la majorité des cas, cela épargnerait des coûts inutiles tant aux parties qu'au Gouvernement. Bref, cette nouvelle mécanique « quasi obligatoire » de médiation ne fait qu'alourdir tout le processus de négociation.

La négociation de bonne foi est un processus qui n'est pas statique ni mathématique. Elle est complexe et nécessaire à la fois pour arriver à un résultat qui répondra à ce qui est invoqué au tout premier article du projet de loi à étude :

- 1. La présente loi vise à assurer, dans le processus de détermination des conditions de travail des salariés du secteur municipal, la prise en compte des attentes collectives de ces salariés et des impératifs d'une gestion efficace et efficiente des ressources financières destinées à la prestation des services publics.*

Nous partageons cet énoncé et demandons, à défaut du retrait pur et simple du projet de loi, que le Gouvernement et les parlementaires qui seront appelés à en faire l'étude article par article, tiennent compte de nos revendications.

Recommandation 5 – Libre négociation

Attendu que le processus de négociation collective est complexe et qu'il comporte de multiples impondérables ;

Attendu que le Code du travail permet déjà aux parties de recourir aux services d'un conciliateur neutre et indépendant au moment où elles le jugent opportun ;

Il est recommandé de retirer le processus de médiation du projet de loi no 110 et de maintenir le recours aux dispositions actuelles du Code du travail.

LE MANDATAIRE SPÉCIAL

Le projet de loi précise que l'une ou l'autre des parties pourrait demander au ministre des Affaires municipales de nommer un mandataire spécial (art. 41 à 44). Nous voyons difficilement comment un syndicat pourrait en arriver à vouloir formuler une telle demande. **Pour le SCFP-Québec, cette procédure semble avoir qu'un seul objectif : permettre au Ministre de justifier l'adoption d'une éventuelle loi sur la base du rapport du mandataire spécial.**

Le recours à un mandataire spécial est une mesure qui existe en quelque sorte déjà dans la Loi sur le ministère du Travail. L'article 13 prévoit ainsi que le ministre du Travail peut effectivement désigner un conciliateur ou un médiateur spécial lorsqu'une situation devient à ce point sérieuse qu'elle nécessite son intervention. L'exemple le plus récent de l'utilisation de cette disposition est

le conflit opposant la Corporation des concessionnaires automobiles du Saguenay–Lac-Saint-Jean et le Syndicat des employés de garage affilié à la CSD. Le Gouvernement avait désigné un conciliateur spécial le 30 septembre 2014, après 20 mois de lock-out.

En décembre 2015, **après plus de 33 mois de lock-out**, le Gouvernement adoptait le projet de loi 71 pour mettre fin au conflit.

Il y a cependant une importante distinction à faire. Dans le secteur municipal, très peu de municipalités ont droit au lock-out. En contrepartie, le droit à la grève, contrairement aux conflits dans le secteur privé, est balisé par l'obligation de fournir les services essentiels. Cette obligation est spécifiquement prévue à l'article 111.0.17 du *Code du travail du Québec* :

111.0.17. Ordonnance sur le maintien des services essentiels – *Sur recommandation du Ministre, le Gouvernement peut, par décret, s'il est d'avis que dans un service public une grève pourra avoir pour effet de mettre en danger la santé ou la sécurité publique, ordonner à un employeur et à une association accréditée de ce service public de maintenir des services essentiels en cas de grève.*

Le *Code du travail du Québec* prévoit même des dispositions relatives à la suspension possible du droit de grève :

111.0.24. Suspension de l'exercice du droit de grève – *Dans un service public visé par un décret pris en vertu de l'article 111.0.17, le Gouvernement peut, par décret pris sur recommandation du Ministre, suspendre l'exercice du droit de grève s'il juge que, lors d'une grève appréhendée ou en cours, les services essentiels prévus ou effectivement rendus sont insuffisants et que cela met en danger la santé ou la sécurité publique.*

L'article 111.17 stipule enfin les pouvoirs de redressement du *Tribunal administratif du travail* :

111.17. *S'il estime que le conflit porte préjudice ou est vraisemblablement susceptible de porter préjudice à un service auquel le public a droit ou que les services essentiels prévus à une liste ou à une entente ne sont pas rendus lors d'une grève, le Tribunal peut, après avoir fourni aux parties l'occasion de présenter leurs observations, rendre une ordonnance pour assurer au public un service auquel il a droit, ou exiger*

le respect de la loi, de la convention collective, d'une entente ou d'une liste de services essentiels (...)

Ces dispositions sont déjà dans le *Code du travail*. Mais voilà, ce n'est pas le ministre des Affaires municipales qui a ces pouvoirs d'intervention, mais plutôt le seul ministère habilité à le faire, le Ministère du Travail.

Le SCFP-Québec estime que le cadre légal de négociation doit être exempt de pressions politiques indues. Or, certains n'hésitent pas à se servir d'une rhétorique démagogique, voire populiste, pour servir leurs propos. Dans le cas d'un lock-out affectant une organisation du secteur privé, tous les employés sont en arrêt de travail et aucun service n'est rendu. La pression économique sur les deux parties est très grande et tout conflit qui perdure est extrêmement dommageable.

Dans le cas des services publics, l'exercice est balisé de manière telle qu'une intervention législative supplémentaire n'est pas justifiée. Il faudrait une situation totalement **hors contrôle** pour inciter le législateur à intervenir alors que les dispositions actuelles du *Code du travail* prévoient déjà l'intervention du *Tribunal administratif du travail* et des tribunaux supérieurs en cas de non-respect des obligations faites aux parties. Si ce cadre légal est respecté, le recours à un mandataire spécial ne saurait restreindre de quelque manière que ce soit les droits prévus au *Code du travail du Québec*, qu'il s'agisse du recours à la grève ou autre, et ce peu importe la durée du conflit.

De plus, à l'article 42, le libellé utilisé laisse présager une entrave sans précédent. On y indique que la nomination d'un mandataire spécial pourrait être justifiée advenant [qu'] «à la lumière des circonstances exceptionnelles exposées par la partie qui en fait la demande, la subsistance du différend risque sérieusement de compromettre la prestation de services publics ». Or, le recours légitime à la grève affecte la prestation de services publics, mais est balisé par l'obligation de fournir les services essentiels. Est-ce à dire que ce droit reconnu pourrait être compromis ? Peu importe la durée d'une négociation, peu importe la durée d'une éventuelle grève, rien ne saurait justifier la nomination d'un mandataire spécial, alors que les dispositions du Code du travail sont respectées et que les mécanismes en place sont utilisés en cas de litige (Tribunal administratif du travail).

Recommandation 6 – Mandataire spécial

Attendu qu'il a été démontré qu'il n'y avait pas plus d'arrêts de travail et de jours-personne perdus en raison d'un arrêt de travail dans le secteur « Administrations locales »;

Attendu que plus de 95 % des conventions collectives se règlent sans arrêt de travail, pourcentage correspondant à la cible du MTESS ;

Attendu que des dispositions dans le Code du travail et dans la Loi sur le ministère du Travail existent déjà si des situations exceptionnelles se présentent;

Il est recommandé que le Gouvernement retire la section III du chapitre III intitulée « Mandataire spécial » de son projet de loi.

ARBITRAGE DE DIFFÉRENDS

Au terme d'une médiation infructueuse, « *les parties peuvent demander conjointement que leur différend soit soumis à un arbitre unique* ». Une telle demande met fin à toute grève ou tout lock-out en cours (art. 50). L'arbitre nommé doit tenir compte, selon la formulation utilisée, des mêmes critères de décision que ceux établis pour le *Conseil de règlement des différends*.

Les critères prévus aux articles 1 et 17 du projet de loi constituent à notre avis, dans leur globalité, des entraves à la négociation, puisque l'arbitre doit les prendre en considération dans la décision qu'il sera appelé à rendre. Il est question entre autres de la saine gestion des finances publiques, de la capacité de payer des contribuables, ainsi que de la politique de rémunération et de dernières majorations consenties par le Gouvernement aux employés des secteurs public et parapublic.

De plus, les parties n'ont pas le choix de l'arbitre – qui est nommé par le ministère des Affaires municipales – et ne sont pas consultées. Le ministère du Travail, qui dispose des connaissances particulières en matière de relations de travail, est complètement écarté du processus.

Par ailleurs, alors que le projet de loi prévoit une durée minimale de cinq ans pour toute convention collective conclue par la voie de la négociation ou à la suite d'une décision arbitrale dans le secteur municipal, il n'y a cependant aucune durée maximale. Ainsi les parties pourraient se voir imposer par un arbitre une convention d'une durée beaucoup plus longue que cinq ans, puisqu'aucune limite n'est imposée. **Pour toutes ces raisons et les suivantes, il est impératif que le processus d'arbitrage demeure volontaire et à la demande conjointe des parties.**

Le Gouvernement doit savoir que dans les faits, pour les quelque 343 sections locales des secteurs municipal et transport terrestre au SCFP-Québec, il n'y a pratiquement pas de recours à l'arbitrage, mais davantage de recours à la conciliation lorsqu'un tiers est impliqué.

Enfin, la Cour suprême⁴² a reconnu que l'arbitrage obligatoire pouvait se substituer au droit de grève, mais uniquement dans les cas qui le justifient, comme pour les policiers et pompiers. Ce n'est pas le cas pour les autres employés municipaux qui assument les services essentiels. Toute procédure d'arbitrage obligatoire dans ces cas conduirait à des recours en inconstitutionnalité.

À cet effet, la Cour a spécifié que lorsque le droit de grève est limité d'une manière qui entrave substantiellement le processus de négociation collective, il doit être remplacé par « l'un des mécanismes véritables de règlement des différends »⁴³.

Recommandation 7 – Processus d'arbitrage volontaire

Attendu que la Cour suprême⁴⁴ a reconnu que l'arbitrage obligatoire pouvait se substituer au droit de grève, mais uniquement dans les cas qui le justifient, comme pour les policiers et pompiers;

Attendu que ce n'est pas le cas pour les autres employés municipaux qui doivent assurer les services essentiels et que toute procédure d'arbitrage obligatoire dans ces cas conduirait à des recours en inconstitutionnalité;

Attendu que le processus d'arbitrage est un mécanisme mis à la disposition des parties afin d'arriver à résoudre les différends;

Attendu que le processus d'arbitrage ne pourrait, d'aucune façon, être rendu obligatoire sous peine de compromettre les droits fondamentaux des salariés municipaux;

Il est recommandé que le processus d'arbitrage des différends demeure volontaire et à la demande conjointe des parties.

RÉMUNÉRATION GLOBALE DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX ET DES EMPLOYÉS DES SOCIÉTÉS DE TRANSPORT EN COMMUN

Les représentants de l'UMQ prétendent que la rémunération des employés municipaux du Québec serait supérieure de 30 % à 40 % par rapport aux autres salariés du Québec, en se basant

⁴² *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, 2015 CSC 4, [2015] 1 R.C.S. 245

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ *Ibid.*

sur une étude de l'ISQ, produite annuellement. Le problème avec l'analyse faite par ces représentants, relayée sans les nuances nécessaires dans les médias par certains éditorialistes, c'est qu'elle est incomplète et erronée. Selon l'étude de l'ISQ intitulée «Rémunération des salariés – État et évolution comparés 2015»⁴⁵, une partie des employés de l'administration publique québécoise, incluant les travailleurs de la santé et des services sociaux et du milieu de l'éducation, sont effectivement en retard par rapport aux employés municipaux. L'étude révèle aussi que l'administration publique québécoise est en retard par rapport à toutes les catégories de travailleurs syndiqués, qu'ils proviennent du public ou du privé, ce que l'UMQ et même la Commission Robillard ont omis de mentionner.

De plus, l'ISQ, de par les caractéristiques de son modèle statistique et son mandat, ne peut que prendre en compte les faits observés lors de la période précédant la date de la publication de son étude, ce qui fait en sorte que les conséquences de la loi 15⁴⁶, qui ont et auront un impact significatif sur les montants déboursés par les municipalités pour leurs employés, ne sont pas prises en compte.

Il faut également mentionner que l'ISQ ne compare pas la rémunération globale des conducteurs d'autobus, opérateurs et opératrices de métro et autres titres d'emploi des transports en commun dans son étude. De plus, il serait difficile de comparer des sociétés de transport en commun publiques avec des sociétés de transport en commun privées, de mêmes tailles, puisque les plus grandes organisations de transport en commun sont publiques. L'étude de l'ISQ ne peut pas être utilisée pour le secteur municipal, encore moins pour les sociétés d'État puisque les emplois repères n'existent tout simplement pas pour ce secteur.

L'administration municipale, en termes de salaires horaires, est un secteur semblable aux trois suivants : l'administration fédérale, le privé syndiqué et les entreprises publiques, tel qu'il fut démontré dans une étude publiée par le SCFP en mai 2016⁴⁷. Le niveau des salaires n'est donc pas exceptionnel, comme le laissent croire certaines organisations patronales. **Dans le groupe des travailleurs syndiqués au Québec, l'exception est plutôt l'administration publique québécoise, comme démontré ci-dessous à partir des données de l'ISQ dans les « Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec, Collecte 2014 »⁴⁸ :**

⁴⁵ ISQ, (2015). « Rémunération des salariés – État et évolution comparés 2015 », 164 pages, <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-salaries.html>

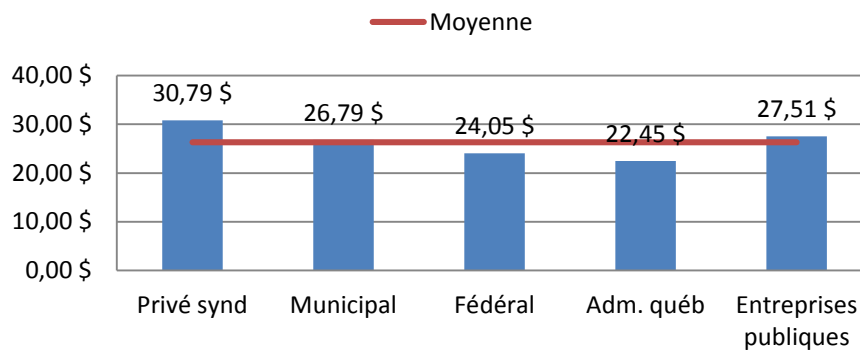
⁴⁶ Québec. *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal : RLRQ chapitre S-2.1.1*

⁴⁷ SCFP-Québec, (2016). « La rémunération des travailleurs et travailleuses du secteur municipal au Québec selon l'Institut de la statistique du Québec – analyse critique », 99 pages, http://scfp.qc.ca/wp-content/uploads/2004/08/2016-05_Analyse_CritiqueISQ-SCFP.pdf

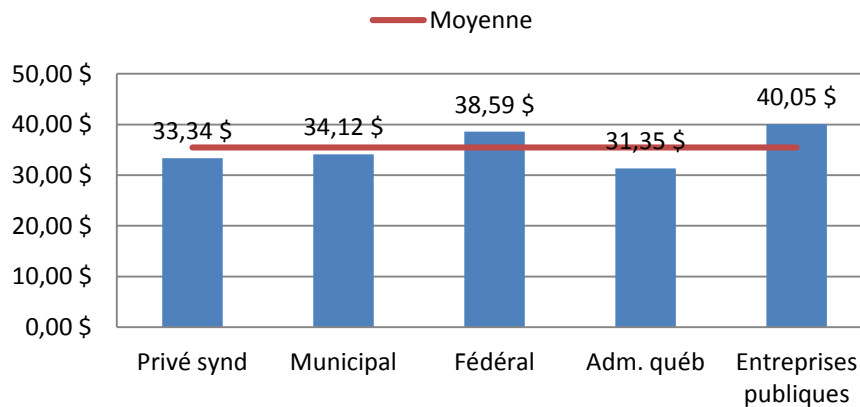
⁴⁸ ISQ, (2015). « Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec, Collecte 2014 », Tableaux A, pp.53-178, <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/resultats-erg-2014.pdf>

Figure 1 – Salaires par CNP du secteur municipal et moyennes des secteurs « entreprises publiques », « privé syndiqué », « fédéral » et « administration publique québécoise » 2014 – Employés cols blancs

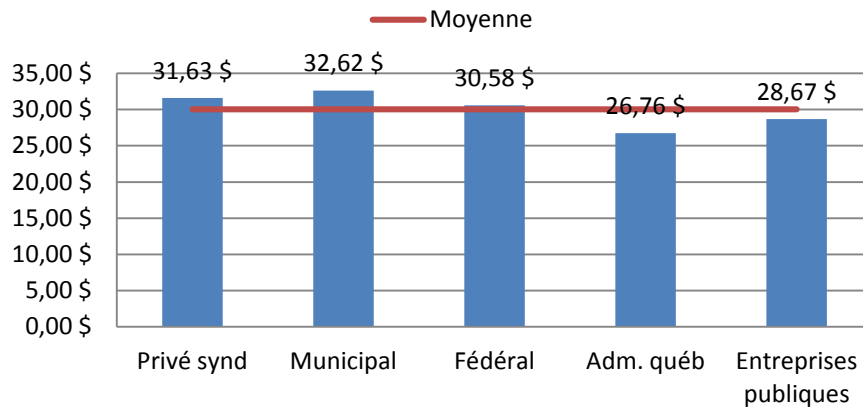
Adjointes administratifs et adjointes administratives



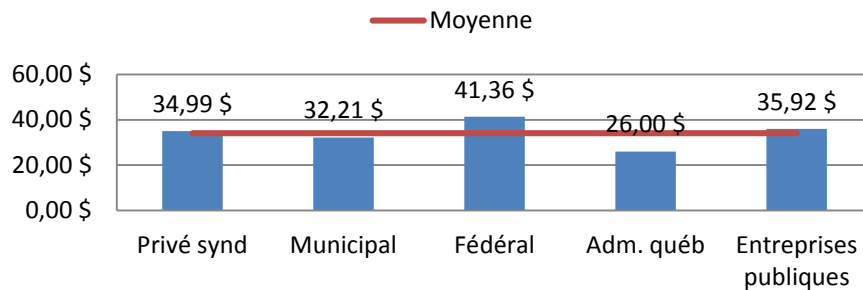
Agents et agentes aux achats



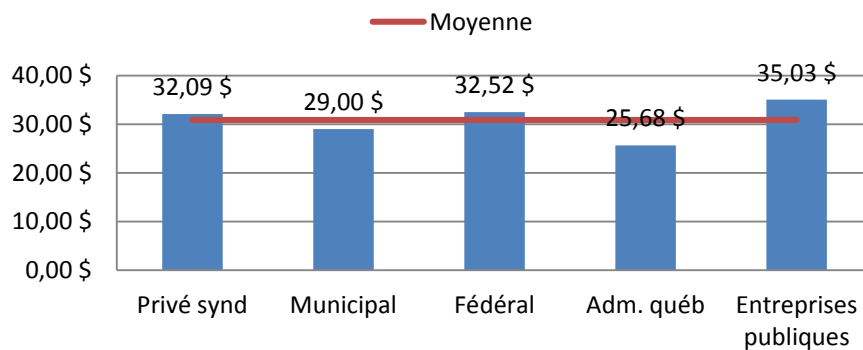
Agents et agentes d'administration



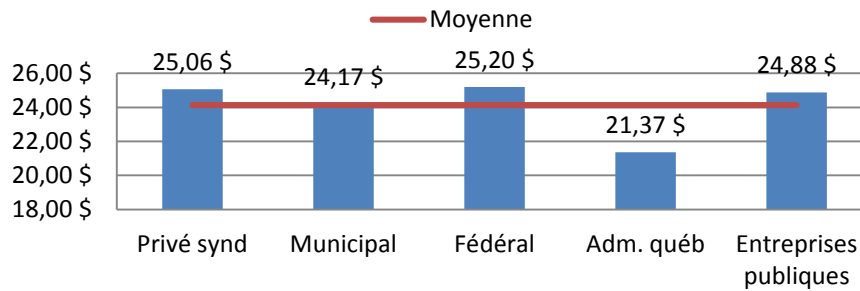
Autres contrôleurs et contrôleuses techniques, officiers et officières de réglementation



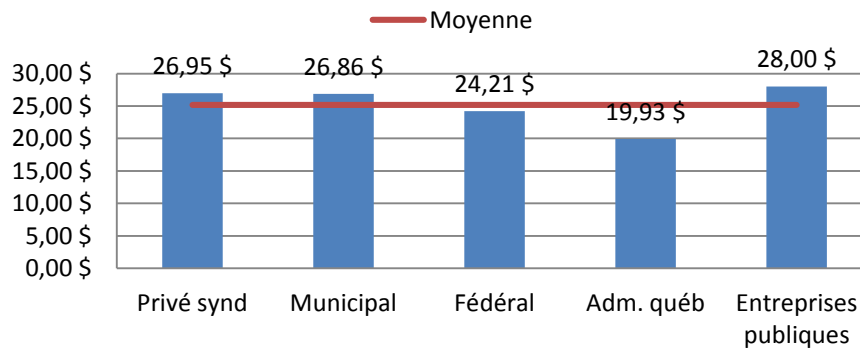
Concepteurs et conceptrices artistiques, artisans et artisanes



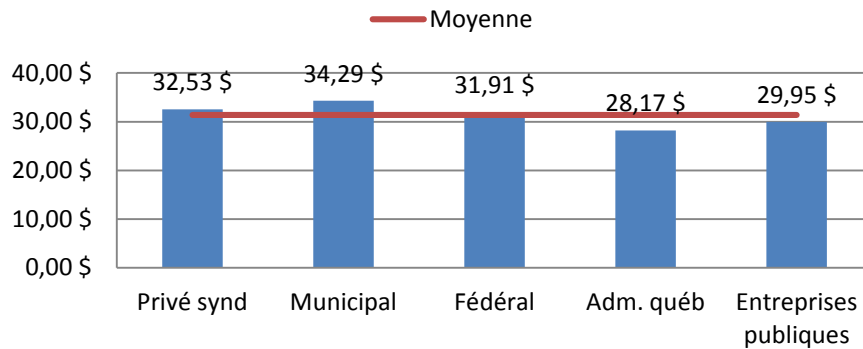
Employés de soutien de bureau généraux et employées de soutien de bureau générales



Magasiniers et magasinnières, commis aux pièces



Personnel administratif et de réglementation



Personnel technique en génie civil, mécanique et industriel

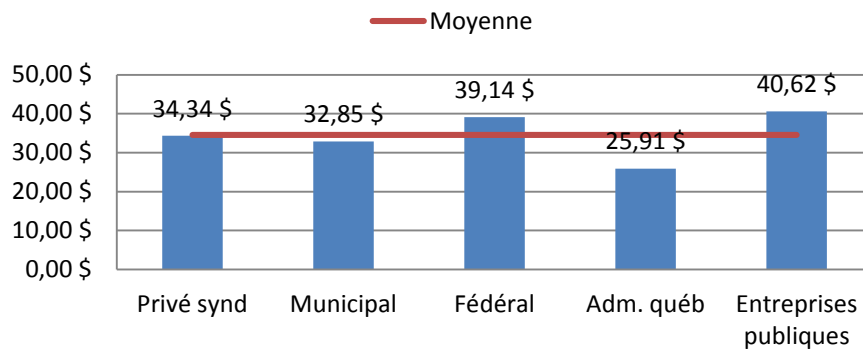
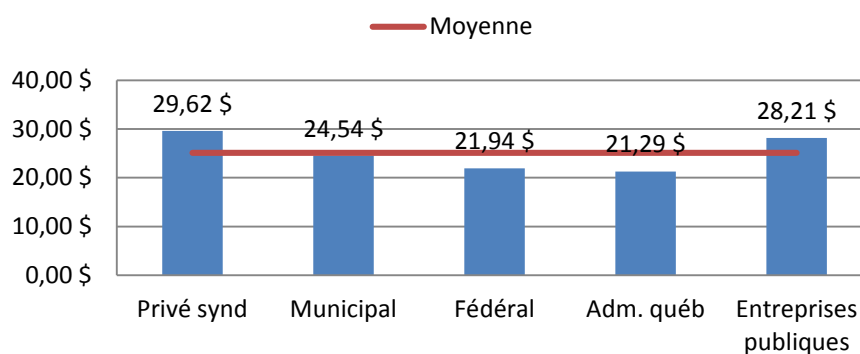
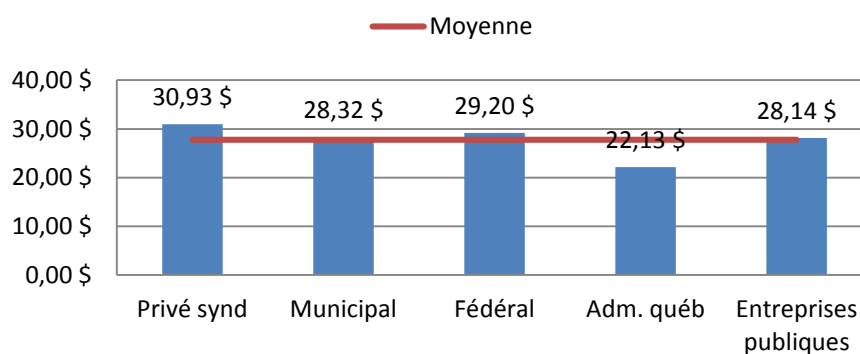


Figure 2 – Salaires par CNP du secteur municipal et moyennes des secteurs « entreprises publiques », « privé syndiqué », « fédéral » et « administration publique québécoise » 2014 – Employés cols bleus

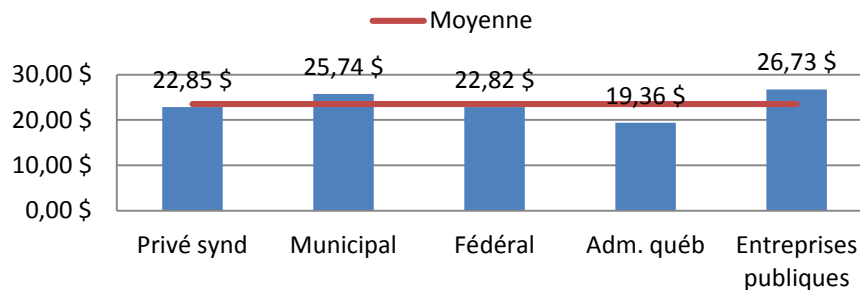
Aides de soutien des métiers et manoeuvres



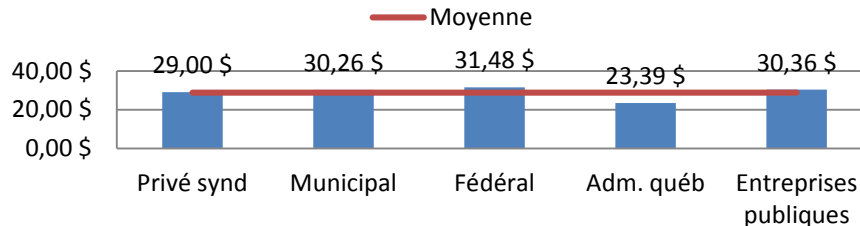
Charpentiers et charpentières, ébénistes



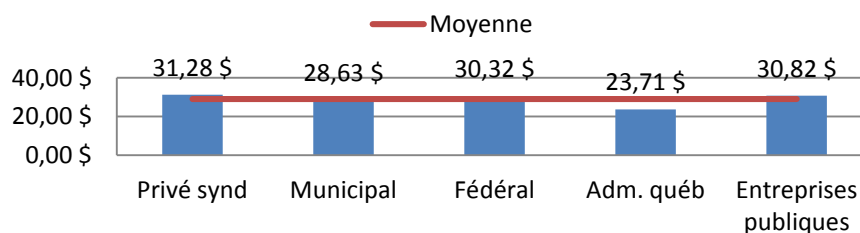
Conducteurs et conductrices de véhicules automobiles et de véhicules de transport en commun



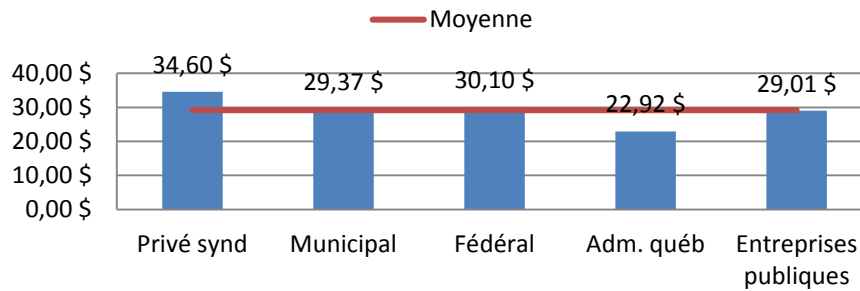
Électriciens et électriciennes (sauf électriciens industriels et électriciennes industrielles et de réseaux électriques)



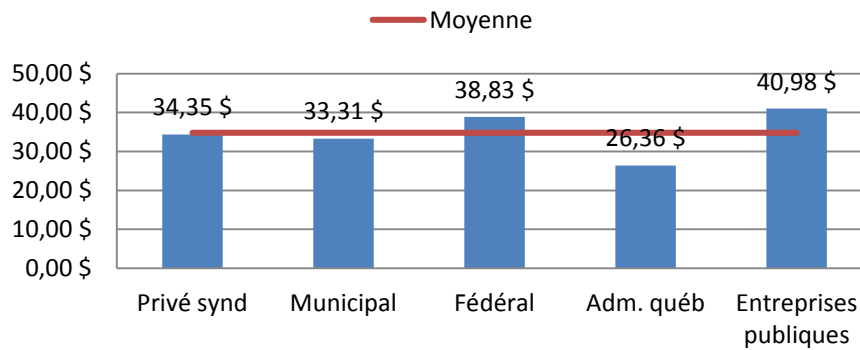
Mécaniciens et mécaniciennes de machinerie et d'équipement de transport (sauf véhicules automobiles)



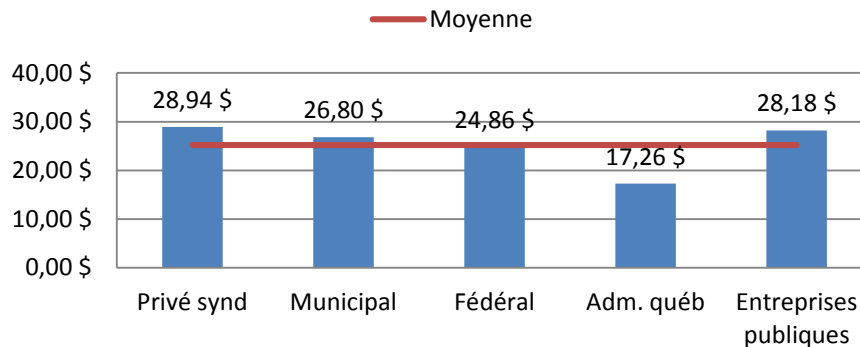
Plombiers et plombières, tuyauteurs et tuyauteuses, monteurs et monteuses d'installations au gaz



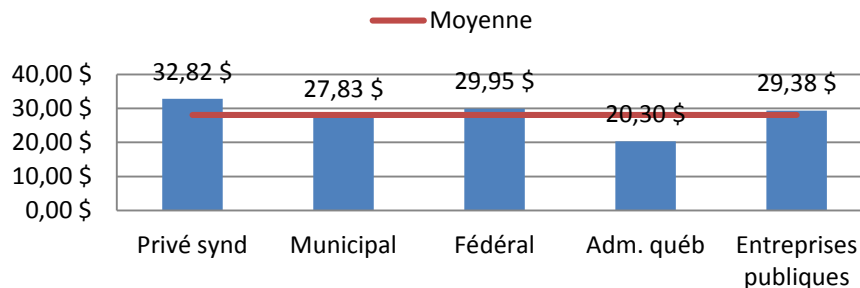
Personnel technique en génie électronique et électrique



Personnel d'installation, de réparation et d'entretien



Peintres, décorateurs et décoratrices (sauf décorateurs et décoratrices d'intérieur)



Comme l'écart présumé de 30 % à 40 % concerne la rémunération globale, le SFCP s'est attardé à ce point dans son étude et a découvert que **l'ISQ avait largement surestimé le pourcentage accordé aux avantages sociaux des employés municipaux**, principalement à cause des contributions estimées des employeurs aux régimes de retraite du secteur. Voici un court extrait qui résume la position du SFCP à ce sujet⁴⁹ :

⁴⁹ SFCP-Québec, (2016). « La rémunération des travailleurs et travailleuses du secteur municipal au Québec selon l'Institut de la statistique du Québec – analyse critique », 99 pages, http://scfp.qc.ca/wp-content/uploads/2004/08/2016-05_Analyse_CritiqueISQ-SFCP.pdf

Le tableau ci-dessous est tiré de l'annexe B-4⁵⁰ et montre en détail les montants déboursés pour les avantages sociaux et les congés chômés payés pour l'administration québécoise et le « Marché », soit le secteur municipal dans ce cas-ci. Le total pour les avantages sociaux est de 25,01 % pour le secteur de base et de 41,49 % pour le secteur municipal. Cet écart est surtout attribuable à la différence entre les montants qui seraient déboursés par les employeurs pour le régime de retraite, soit 21,77 % pour le secteur municipal et 7,61 % pour l'administration publique, une différence de 14,16 %.

Tableau 8 – Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégories d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et administration municipale, en 2015 (en % du salaire)

	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux		
Régime de retraite	7,61	21,77
Assurances	3,85	5,22
Assurance parentale du Québec	0,77	0,75
Régime de rentes du Québec	4,54	4,28
Assurance-emploi	1,66	1,53
Assurance maladie du Québec	4,26	4,26
CSST	1,22	1,94
Autres avantages	1,10	1,73
Total des avantages sociaux	25,01	41,49
Heures chômées payées		
Congés annuels	8,28	8,63
Congés fériés et mobiles	4,89	6,5
Autres congés chômés payés	3,26	2,22
Total des heures chômées payées	16,44	17,35
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées	41,45	58,84

⁵⁰ ISQ, (2015). « Rémunération des salariés – État et évolution comparés 2015 », « Annexe B », p. 71, <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-salaries-2015.pdf>

Le SCFP-Québec a repéré deux problèmes majeurs avec ces estimations. Premièrement, le montant de 21,77% pour les contributions de l'employeur du secteur municipal surestime la réalité, n'est plus à jour et est tout simplement erroné. Également, ce pourcentage ne tient pas compte des négociations en cours imposées par la loi 15. À partir des résultats d'une étude récente de la firme SAI, qui, sans couvrir 100% des régimes de retraite municipaux visés par la loi 15 au Québec, donnent une approximation assez précise de la réalité, on arrive à un constat fort différent⁵¹ :

Tableau 9 – Contributions aux régimes de retraite du secteur municipal au 1er janvier 2014

<i>Cotisations d'exercice</i>	<i>En pourcentage de la masse salariale</i>
<i>Cotisation employeur</i>	11,3 %
<i>Cotisation employés</i>	7,0 %
<i>Cotisation totale</i>	18,3 %

Deuxièmement, l'ISQ n'a pas comptabilisé les cotisations d'équilibre pour combler les déficits du RREGOP puisque « La notion de cotisations d'équilibre pour les régimes de retraite de l'administration québécoise est inexistante tout simplement parce que la part des régimes de retraite des employés du Gouvernement à sa charge n'a pas d'exigence légale de capitalisation. ⁵² » Comparer la cotisation d'exercice du Gouvernement de 7,61 % d'une part, à une cotisation d'exercice et une cotisation d'équilibre totalisant 21,77 % pour le municipal d'autre part, n'est donc pas valide.

⁵¹ SAI, (2016). « Rapport d'expertise » relatif à la requête introductive d'instance en jugement déclaratoire n° 500-17-086-494-153, p.131.

⁵² Selon Charles St-Aubin, f.i.c.a., f.s.a., Les services actuariels SAI inc. avril 2016.

En conclusion, avant l'application de la loi 15, le montant qui aurait dû être considéré par l'ISQ est de 11,3 %, soit la cotisation de l'employeur pour le service courant, puisque la cotisation estimée pour le RREGOP n'inclut pas les cotisations d'équilibre. De plus, le SFCP a estimé que suite aux négociations découlant de l'application de la loi 15, « la contribution de l'employeur sera en moyenne de 8,59 %⁵³ pour la cotisation d'exercice et de 3,74 %⁵⁴ pour les cotisations d'équilibre »⁵⁵. Ci-dessous, une comparaison de l'importance des avantages sociaux du secteur municipal par rapport aux secteurs comparables, après avoir apporté les ajustements nécessaires et démontrant que les montants déboursés pour les avantages sociaux sont semblables pour ces secteurs :

Tableau 10 – Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégories d'emplois et pour l'ensemble des catégories (en % du salaire)

	Entreprises publiques	Fédéral	Municipal	Privé syndiqué
Régime de retraite	13,01	13,11	8,59* (13,19)	11,28
Total des heures chômées payées	17,28	18,00	17,35	15,24
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées	47,33	50,16	45,66* (50,26)	45,06

Le SFCP, lors des consultations pour le projet de loi 3, devenu loi 15, avait prévenu le ministre Pierre Moreau que ses estimations du déficit des régimes de retraite du secteur municipal, évalué

⁵³ Selon Charles St-Aubin, f.i.c.a., f.s.a., Les services actuariels SAI inc. mai 2016 : « 18,26 % avant restructuration moins 0,8 % pour la perte de l'indexation et moins 0,28 % pour autre coupure à cause du plafond, 17,18 % x 50 % = 8,59 % ».

et

SAI, (2016). « Rapport d'expertise » relatif à la requête introductive d'instance en jugement déclaratoire n° 500-17-086-494-153, p. 131.

⁵⁴ Selon Charles St-Aubin, f.i.c.a., f.s.a., Les services actuariels SAI inc. mai 2016 « Avec les données des déficits dans les régimes (...) les villes supporteront encore 62 % des déficits passés. Donc 62 % X 6,04 % = 3,74 % ».

⁵⁵ SFCP-Québec, (2016). « La rémunération des travailleurs et travailleuses du secteur municipal au Québec selon l'Institut de la statistique du Québec – analyse critique », p. 18, http://scfp.qc.ca/wp-content/uploads/2004/08/2016-05_Analyse_CritiqueISQ-SCFP.pdf

à 3,9 milliards de dollars, étaient « largement exagéré[es] »⁵⁶. Le SCFP avait alors produit, à l'aide d'experts dans le domaine, une estimation du déficit qu'il fixait à une valeur entre 2,25 et 2,5 milliards de dollars. Radio-Canada révélait⁵⁷, le 10 février 2015, que le déficit, selon les données de la Régie des rentes du Québec, était de 2,6 milliards. Le SCFP a donc bel et bien remporté cette guerre de chiffres, mais le Gouvernement n'a pas cru bon l'écouter et n'a pas modifié son projet de loi. Le SCFP espère que le ministre actuel ajustera ses estimations cette fois-ci et qu'il ne suivra pas la voie de son prédécesseur qui avait créé l'illusion d'un déficit hors de contrôle pour les régimes de retraite du secteur municipal.

Recommandation 8 – Rémunération globale

Attendu que le retard de l'administration publique québécoise en termes de rémunération globale a été surestimé par l'ISQ;

Attendu que la rémunération globale du secteur municipal est semblable à celle des secteurs « Fédéral », « Entreprises publiques » et « Privé syndiqué »;

Il est recommandé que le Gouvernement du Québec ne tienne pas compte de l'étude de l'ISQ utilisée pour les salariés de l'administration publique québécoise dans son évaluation de la rémunération globale des salariés des secteurs municipal et transport terrestre.

CAPACITÉ DE PAYER DES MUNICIPALITÉS ET DES SOCIÉTÉS DE TRANSPORT EN COMMUN

Le « Pacte fiscal transitoire concernant les transferts financiers aux municipalités pour 2015 et une nouvelle gouvernance régionale »⁵⁸ entre le gouvernement du Québec, ses villes et ses municipalités, a permis des réductions de 300 M\$ en transferts financiers vers ces dernières. [L']« Accord de partenariat avec les municipalités pour la période 2016-2019 » qui s'ensuivit contenait une disposition qui garantissait en quelque sorte aux municipalités qu'un processus de « Révision du cadre des relations du travail » allait être fait et que le Gouvernement allait « présenter des modifications législatives à ce sujet à la session du printemps 2016 », ce qu'il fit en déposant le projet de loi n° 110.

⁵⁶ Radio-Canada, (mardi 10 février 2015). « Le déficit des régimes de retraite a fondu à 2,6 G\$ », <http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/societe/2015/02/10/001-quebec-regimes-retraite-deficit-employes-municipaux.shtml>

⁵⁷*Ibid.*

⁵⁸ Gouvernement du Québec, (5 novembre 2014). « Pacte fiscal transitoire concernant les transferts financiers aux municipalités pour 2015 et une nouvelle gouvernance régionale », 5 p., http://www.mamrot.gouv.qc.ca/pub/finances_indicateurs_fiscalite/fiscalite/Entente_signee.pdf

Des contraintes financières sont donc à l'origine des changements dans le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal. En coupant 300 M\$ aux municipalités, le Gouvernement leur a en quelque sorte garanti qu'elles pourraient imposer à leurs salariés des conditions de travail moindres que celles qu'ils ont actuellement. Tel que mentionné précédemment, il est curieux que l'UMQ, la FQM, les villes de Montréal et de Québec aient demandé des pouvoirs supplémentaires puisqu'elles signent, chaque année, des conventions collectives avec les associations de salariés, sans qu'il y ait de conflits de travail, dans la majorité des cas.

Pour que le gouvernement du Québec permette aux municipalités d'avoir recours à un mandataire spécial qui pourra aller jusqu'à recommander au MAMOT de décréter les conditions de travail des employés municipaux, et ce, en contravention des principes édictés dans la Charte des droits et libertés, il faudrait ultimement être en présence d'une situation financière exceptionnellement grave, susceptible d'entraîner la faillite d'une municipalité, et qu'une telle situation soit démontrée. De l'avis du SCFP, ce n'était pas le cas avant le pacte fiscal ni après.

Afin d'évaluer la capacité financière d'une municipalité, le premier ministre du Québec, M. Philippe Couillard et le ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire de l'époque, M. Pierre Moreau, ont utilisé la notion de surplus budgétaires pour défendre leur pacte fiscal avec les municipalités du Québec et faire valoir à la population du Québec que des coupes de 300 M\$ n'allaient pas avoir comme impact d'augmenter les taxes municipales, car les surplus budgétaires, pour l'ensemble des municipalités en 2012, étaient de 1,3 milliard de dollars⁵⁹. Radio-Canada, qui a confirmé les niveaux de surplus avancés par le Ministre, a aussi présenté sur son site les faits suivants :⁶⁰ :

- 1 089 municipalités (soit 97 % d'entre elles) ont affiché un excédent en 2012.
- 30 municipalités ont affiché un déficit accumulé de 11,5 millions de dollars.
- 4 municipalités n'avaient ni excédent ni déficit accumulé.

En 2013, les surplus budgétaires étaient de « 1,262 milliard de dollars, en baisse de 5 % par rapport à l'année précédente. »⁶¹, toujours selon Radio-Canada. Afin d'évaluer la capacité financière des municipalités, le SCFP a compilé l'ensemble des « Excédents (déficit) de fonctionnement non affecté », provenant des rapports financiers consolidés annuels déposés au

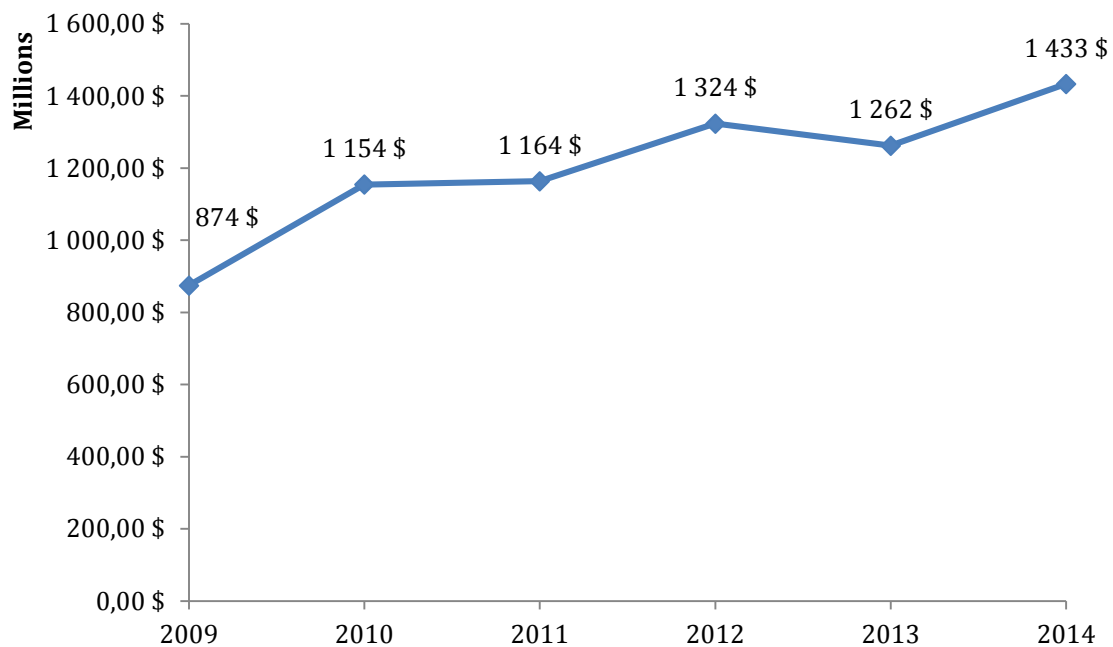
⁵⁹Radio-Canada, (6 novembre 2014). « Pacte fiscal : guerre de chiffres sur les surplus des municipalités », <http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/politique/2014/11/06/004-municipalites-compressions-surplus.shtml>

⁶⁰*Ibid.*

⁶¹ Radio-Canada, (16 mars 2015). « Les coffres de votre ville sont-ils remplis ou vides? », <http://ici.radio-canada.ca/nouvelles/economie/2015/03/16/002-budgets-villes-quebec.shtml>

MAMOT et disponibles sous forme de tableaux sur le site du Ministère⁶². Les données sont présentées au tableau 6. Notez que selon les informations obtenues auprès du MAMOT, les surplus des sociétés de transport seraient inclus dans les « Excédents de fonctionnement » des municipalités du Québec.

Figure 3 – Excédent de fonctionnement non affecté des municipalités du Québec de 2009 à 2014



Il est clair que les surplus des municipalités n'ont pas été affectés négativement par le « Pacte fiscal » et les coupes de 300 M\$ par le MAMOT. Au contraire, les surplus ont augmenté de 8,2 % en 2014 par rapport à 2012, et de 14 % par rapport à 2013. Ce qui ne légitime en rien de telles coupures puisqu'elles se sont concrétisées par des coupures de services dans de nombreuses municipalités.

⁶² MAMOT, (Exercices 2011, 2012, 2013 et 2014). « Profil financier et autres publications », <http://www.mamrot.gouv.qc.ca/finances-indicateurs-de-gestion-et-fiscalite/information-financiere/profil-financier-et-autres-publications/>
« Rapport financier des organismes municipaux ».
<http://www.mamrot.gouv.qc.ca/finances-indicateurs-de-gestion-et-fiscalite/information-financiere/profil-financier-et-autres-publications/rapport-financier-des-organismes-municipaux/exercice-financier-2013/>
« Données détaillées », « Excédent (déficit) accumulé et avantages sociaux futurs, consolidés »

Les dépenses des municipalités du Québec peuvent varier significativement d'une année à l'autre, selon la conjoncture économique. Or, il semblerait que depuis 2014, la tendance à la hausse de celles-ci se serait atténuée et ce serait le « principal constat »⁶³ du Centre sur la productivité et la prospérité (CPP) de HEC Montréal dans l'édition 2016 du « Palmarès des municipalités du Québec »⁶⁴ :

Alors que les précédentes éditions du Palmarès des municipalités du Québec révélaient une progression préoccupante des dépenses municipales, il semble que cette tendance à la hausse se soit estompée au cours de 2014, année qui a marqué l'entrée en fonction des maires élus ou réélus aux dernières élections municipales de 2013.

(...)

Ainsi, alors qu'entre 2010 et 2013, la croissance annuelle moyenne des dépenses municipales par habitant (6 %) a été deux fois plus rapide que celle des dépenses de l'administration provinciale (3 %), et trois fois plus rapide que l'inflation (1,9 %), ce pourcentage s'est établi à 0,9 % en 2014. « Ce revirement majeur démontre que les municipalités du Québec sont bel et bien en mesure d'exercer un contrôle sur leurs dépenses et ce, peu importe leur taille », observe Robert Gagné, directeur du CPP.

L'UMQ et certains parlementaires affirmaient que la croissance des dépenses évaluée à 6,5 % par année dans les municipalités était reliée au coût de main-d'œuvre, qu'elle illustrait le déséquilibre du rapport de force entre municipalités et syndicats. Or, rien n'est plus faux. Le SCFP-Québec affirme que la chute spectaculaire des dépenses des municipalités pour l'année 2014, particulièrement dans les grandes villes comme Montréal, par exemple, est directement reliée à la tenue de la Commission Charbonneau. Ce sont les coûts des contrats à l'externe qui ont chuté de manière significative, soit en moyenne de 30 %. Les coûts de main-d'œuvre des employés municipaux ont quant à eux continué à croître de façon normale.

On n'en parle plus comme si ce vol systématisé dans la gestion des contrats municipaux à l'égard des contribuables était bien plus acceptable que des attaques à des droits fondamentaux de ceux et celles qui fournissent jour après jour les services directs à la population.

⁶³ CPP, HEC, (9 mai 2016). « Palmarès des municipalités du Québec - Édition 2016 », http://cpp.hec.ca/palmares_municipalites/

⁶⁴ *Ibid.*

Les résultats relatifs aux dépenses des municipalités démontrent bien qu'elles ont déjà les outils nécessaires pour maintenir leur capacité de payer et contrôler leurs dépenses. Suite à la publication de l'étude du CPP, même la présidente de l'UMQ de l'époque, Mme Suzanne Roy, s'est « réjouit »⁶⁵ des résultats. Plusieurs villes ont vu leurs dépenses municipales diminuer en 2014, comme rapporté par le CPP⁶⁶ :

Tableau 11 – Croissance des dépenses municipales selon la taille de la population en 2014

Groupe de municipalités	Croissance des dépenses selon la population
10 000 à 24 999 habitants	-1,6 %
50 000 à 99 999 habitants	-0,5 %
100 000 habitants et plus	-1,3 %

À la lumière de ces résultats, le projet de loi n° 110 semble vouloir s'attaquer à un problème qui n'est pas réel, car la situation financière des municipalités est bonne, si l'on se fie à leurs excédents de fonctionnement et aux taux de croissance de leurs dépenses.

Recommandation 9 – Capacité de payer des employeurs municipaux et des sociétés de transport

Attendu que la capacité de payer des municipalités et des sociétés de transport du Québec est excellente et que le niveau des surplus s'est accru depuis 2009;

Attendu que la croissance des dépenses des municipalités s'est atténuée depuis 2014;

Il est recommandé que toute référence au concept de « situation financière et fiscale » soit retirée du projet de loi n° 110.

⁶⁵ Pierre-André Normandin, (9 mai 2016). « Palmarès des municipalités : coups de frein sur les dépenses », <http://www.lapresse.ca/actualites/201605/08/01-4979530-palmares-des-municipalites-coups-de-frein-sur-les-depenses.php>

⁶⁶ CPP, HEC, (9 mai 2016). « Palmarès des municipalités du Québec - Édition 2016 », http://cpp.hec.ca/palmares_municipalites/

RECOMMANDATIONS

Recommandation 1 – Rôle du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Attendu que le MTESS a comme objectif de prévenir les conflits de travail et de s'assurer que les relations du travail soient les plus harmonieuses possible;

Attendu que le MTESS détient toutes les connaissances et l'expertise nécessaires pour mener à bien sa mission;

Il est recommandé que le MTESS demeure le seul interlocuteur ministériel des parties patronale et syndicale du milieu municipal.

Recommandation 2 – Durée des négociations collectives et des conventions collectives

Attendu que les négociations collectives sont d'une durée moyenne de huit mois pour tout le secteur « Administrations locales » et de 10 ou de 14,6 mois pour le SCFP, selon la référence utilisée;

Attendu que les conventions collectives du secteur « Administrations locales » sont de 4,5 années pour tous les secteurs et de 4,8 pour le SCFP;

Il est recommandé que le Gouvernement ne fixe aucun délai quant à la période consacrée à la négociation puisque la dynamique propre à chacune des situations ne peut être conciliable avec des contraintes de temps imposées. De plus, les dispositions actuelles du Code du travail, tel le recours à la conciliation et les obligations qui y sont prévues, agissent déjà comme régulateur et les faits démontrent que les délais importants sont l'exception et non la norme. L'article 51 du Chapitre IV du projet de loi n° 110 contraignant les associations de salariés à des conventions collectives d'une durée minimale de cinq ans devrait donc être retiré puisque le portrait actuel montre que les durées moyennes sont près de la durée souhaitée. En outre, restreindre la liberté de négocier la durée de la convention collective est une entrave inutile aux droits fondamentaux.

Recommandation 3 – Droit de négocier et de maintenir des clauses de protection des emplois

Attendu que le 4^e alinéa de l'article 1 est susceptible de semer une certaine confusion quant à la légitimité de négocier des clauses de protection des emplois;

Attendu que le 4^e alinéa constitue potentiellement une entrave à la liberté de négociation;

Il est recommandé, pour éviter toute confusion, que soit biffé du projet de loi no 110 l'extrait suivant du 4^e alinéa de l'article 1 : « (...) et d'en contrôler le niveau de manière à combler ses besoins opérationnels (...) ».

Recommandation 4 – Exclusion des sociétés de transport

Attendu qu'il n'a jamais été question d'inclure les sociétés de transport terrestre dans le « Pacte fiscal » ou dans [l'] « Accord » avec les municipalités du Québec;

Il est recommandé que soit retiré du projet de loi n° 110 le 4^{ème} alinéa de l'article 2.

Recommandation 5 – Libre négociation

Attendu que le processus de négociation collective est complexe et qu'il comporte de multiples impondérables;

Attendu que le Code du travail permet déjà aux parties de recourir aux services d'un conciliateur neutre et indépendant au moment où elles le jugent opportun;

Il est recommandé de retirer le processus de médiation du projet de loi no 110 et de maintenir le recours aux dispositions actuelles du Code du travail.

Recommandation 6 – Mandataire spécial

Attendu qu'il a été démontré qu'il n'y avait pas plus d'arrêts de travail et de jours-personne perdus en raison d'un arrêt de travail dans le secteur « Administrations locales »;

Attendu que plus de 95 % des conventions collectives se règlent sans arrêt de travail, pourcentage correspondant à la cible du MTESS;

Attendu que des dispositions dans le Code du travail et dans la Loi sur le ministère du Travail existent déjà si des situations exceptionnelles se présentent;

Il est recommandé que le Gouvernement retire la section III du chapitre III intitulée « Mandataire spécial » de son projet de loi.

Recommandation 7 – Processus d’arbitrage volontaire

Attendu que la Cour suprême a reconnu que l’arbitrage obligatoire pouvait se substituer au droit de grève, mais uniquement dans les cas qui le justifient, comme pour les policiers et pompiers;

Attendu que ce n’est pas le cas pour les autres employés municipaux qui doivent assurer les services essentiels et que toute procédure d’arbitrage obligatoire dans ces cas conduirait à des recours en inconstitutionnalité;

Attendu que le processus d’arbitrage est un mécanisme mis à la disposition des parties afin d’arriver à résoudre les différends;

Attendu que le processus d’arbitrage ne pourrait, d’aucune façon, être rendu obligatoire sous peine de compromettre les droits fondamentaux des salariés municipaux;

Il est recommandé que le processus d’arbitrage des différends demeure volontaire et à la demande conjointe des parties.

Recommandation 8 – Rémunération globale

Attendu que le retard de l’administration publique québécoise en termes de rémunération globale a été surestimé par l’ISQ;

Attendu que la rémunération globale du secteur municipal est semblable à celle des secteurs « Fédéral », « Entreprises publiques » et « Privé syndiqué »;

Il est recommandé que le gouvernement du Québec ne tienne pas compte de l’étude de l’ISQ utilisée pour les salariés de l’administration publique québécoise dans son évaluation de la rémunération globale des salariés des secteurs municipal et transport terrestre.

Recommandation 9 – Capacité de payer des employeurs municipaux et des sociétés de transport

Attendu que la capacité de payer des municipalités et des sociétés de transport du Québec est excellente et que le niveau des surplus s'est accru depuis 2009;

Attendu que la croissance des dépenses des municipalités s'est atténuée depuis 2014;

Il est recommandé que toute référence au concept de « situation financière et fiscale » soit retirée du projet de loi n° 110.

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES SIGLES

CCTM : Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre

CPP : Centre sur la productivité et la prospérité

CPQ : Conseil du patronat du Québec

CPSM : Conseil provincial du secteur municipal

CPSTT : Conseil provincial du secteur du transport terrestre

FTQ : Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

ISQ : Institut de la statistique du Québec

MAMOT : Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire

MRC : Municipalité régionale de comté

MTESS : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

RRQ : Régie des rentes du Québec

RTL : Réseau de transport de Longueuil

SCFP : Syndicat canadien de la fonction publique

SCFP-Québec : Syndicat canadien de la fonction publique au Québec

STL : Société de transport de Laval

STM : Société de transport de Montréal

UMQ : Union des municipalités du Québec

Document produit par :

Service de la recherche
Syndicat canadien de la fonction publique

BUREAU RÉGIONAL DU QUÉBEC
565, boulevard Crémazie Est, bureau 7100
Montréal (Québec) H2M 2V9

Téléphone : 514 384-9681
Télécopieur : 514 384-9680

scfp.qc.ca/scfp.ca