



# AVIS

---

Présenté à la Commission de l'aménagement du territoire de l'assemblée nationale, dans le cadre du projet de loi n° 110 : Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal

**Janvier 2016**

**Recherche et rédaction**

**Pascale Villeneuve-Alain**

**Conseillère, Service de la recherche et de la défense des services publics**

## TABLE DES MATIÈRES

---

Présentation SFPQ.....	4
Introduction .....	5
Attaques aux droits fondamentaux.....	6
<i>Droit à la libre négociation</i> .....	6
Pouvoir inéquitable en faveur de la partie patronale.....	7
Conseil de règlement de différends .....	7
Décision.....	7
Durée de la convention article 30 et 51 du projet de loi.....	8
Recommandation.....	9
Conclusion .....	10

## PRÉSENTATION SFPQ

---

Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) est une organisation syndicale indépendante qui regroupe plus de 42 000 personnes, dont la majorité travaille dans la fonction publique du Québec et occupe un emploi de bureau, de technicien ou d'ouvrier.

Le SFPQ représente aussi le personnel de plus de trente organisations parapubliques, c'est-à-dire donc les activités relèvent du domaine public, ainsi que plusieurs municipalités régionales de comté (MRC). Le SFPQ offre également des services à plusieurs syndicats dans le cadre d'ententes spécifiques.

La mission collective des membres du SFPQ est la défense de leurs conditions de travail et la défense des intérêts économiques, politiques et sociaux nécessaires à l'amélioration de leurs conditions de vie.

Cette mission s'élargit également à l'ensemble de la société québécoise, puisque le SFPQ soutient un projet de société axé sur la démocratie, le développement durable, le partage, l'équité, la solidarité et le progrès de la société. En cohérence avec ses valeurs, il promeut les services publics comme moyen démocratique de répondre aux besoins de la population.

## INTRODUCTION

---

Le 10 juin 2016, le ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire, monsieur Martin Coiteux, a déposé le projet de loi n° 110 : *Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal*.

Dans cet avis, le SFPQ souhaite s'exprimer sur ce projet de loi. Conformément à son rôle d'acteur social engagé, le SFPQ ne peut que déplorer ce projet de loi, qui vise indéniablement à restreindre le droit de libre négociation collective. Le régime de négociation actuel est encadré par les dispositions du Code du travail. Bien que la majorité des négociations de ce secteur se déroulent sans conflit, la législation actuelle prévoit déjà des dispositions particulières pour établir des balises et un rapport de force « équilibré » lors du recours aux moyens de pression. Il est évident que la création d'un régime d'exception pour les travailleurs municipaux est injuste puisqu'elle vise à restreindre unilatéralement les droits de la partie syndicale.

Ce projet de loi, qui représente pour le législateur une « modernisation du cadre des relations de travail », constitue plutôt un recul considérable sur des décennies d'avancées dans le monde des relations de travail au Québec.

Dans un premier temps, nous exposerons dans quelles mesures ce projet de loi représente une attaque au droit fondamental de négociation collective prévu au Code du travail. Deuxièmement, nous démontrerons que ce dernier ne vise pas à rééquilibrer le pouvoir des parties dans la négociation collective, mais plutôt à limiter celui des représentants des salariés.

## ATTAQUES AUX DROITS FONDAMENTAUX

---

### Droit à la libre négociation

Selon le ministre, ce projet de loi vise à assurer, dans l'établissement des conditions de travail des salariés du secteur municipal, *un équilibre entre les attentes des salariés et les impératifs de saine gestion des ressources financières publiques*. Cependant, l'intention du législateur derrière ce projet de loi est bien claire. Étant celui qui détermine la marge de manœuvre financière des municipalités, le gouvernement aura la main mise sur tout le processus de négociation. Il pourra couper les vivres des municipalités et argumenter que leur « capacité de payer » est trop basse pour offrir des augmentations salariales.

Dans son état actuel, les dispositions proposées laissent une marge de manœuvre méticuleusement calculée afin de laisser paraître un mécanisme de négociation de bonne foi en façade, et ainsi permettre au gouvernement d'imposer de façon unilatérale les conditions de travail des employés municipaux par le biais d'un rapport émis par un mandataire spécial. Comme l'a annoncé lui-même le ministre Coiteux le 10 juin dernier à l'Assemblée nationale, la négociation pourrait prendre fin avec une décision rendue : « le projet de loi prévoit qu'une convention collective conclue ou une décision rendue dans le secteur municipal... ». Le simple fait de prévoir une telle finalité peut fort possiblement teinter le processus de libre négociation qui est un aspect fondamental du droit d'association.

Les dispositions du projet de loi s'appliquant à tous les salariés bafouent volontairement le processus de libre négociation. En effet, le fait d'imposer un délai de 120 jours avant de déclencher la phase de médiation (articles 4 et 39, projet de loi n° 110), de limiter la période de médiation à maximum 90 jours (article 6, projet de loi n° 110), et d'imposer l'arrivée d'un mandataire spécial sous la demande d'une des parties (article 41, projet de loi n° 110), court-circuite totalement le processus d'arbitrage prévu aux articles 74 et suivants du Code du travail. Ces dispositions réconforteront sans doute les parties patronales qui n'ont aucun intérêt à s'entendre avec la partie syndicale en médiation, sachant très bien qu'au terme des procédures et des délais fermement imposés, les conditions de travail pourront être déterminées par le ministre, et ce, de façon exécutoire.

De plus, le fait d'imposer des délais rigides pour les différentes étapes du processus de négociation impose une pression indue sur les parties. Sans compter que l'intervention rapide du législateur pourrait limiter le droit de grève ou de lock-out, droit reconnu par la Cour suprême.

## **POUVOIR INÉQUITABLE EN FAVEUR DE LA PARTIE PATRONALE**

---

Dans l'élaboration de ce projet de loi, on remarque que le gouvernement n'a pas écouté les revendications des travailleuses et des travailleurs, mais a plutôt souhaité répondre aux demandes et aux réclamations de certains maires (pour ne pas les nommer).

Le gouvernement doit se rendre à l'évidence, ce projet de loi ne rééquilibre pas du tout le pouvoir entre les parties; il attaque tout le système de négociation collective, et ce, en faveur des employeurs.

### **Conseil de règlement de différends**

Pour commencer, cette nouvelle disposition qui est prévue à la suite d'une médiation infructueuse suspend et invalide le recours au processus d'arbitrage prévu dans le Code du travail. De plus, le pouvoir qui lui est conféré serait équivalent à celui d'un juge de la Cour supérieure.

*Articles 9 à 14 qui s'adressent aux policiers et pompiers :*

Pour ce groupe de salariés, les articles prévoient que le conseil sera constitué de trois personnes nommées par le gouvernement. Nous sommes préoccupés par cette disposition, les modalités de sélection des membres de ce comité sont encore inexistantes. En plus, tous les objets en désaccord sont soumis au conseil pour décision, qui rappelons-le, est exécutoire.

*Articles 45 et suivants qui s'adressent aux autres salariés :*

Le processus de négociation proposé est également nébuleux pour les autres salariés. En plus de prévoir des délais très courts pour le processus de médiation, une nouvelle étape est ajoutée. La nomination d'un mandataire spécial, à la demande d'une des parties. L'intervention si hâtive d'un nouvel intervenant est inquiétante, d'autant plus que rien n'est prévu dans ce projet de loi pour encadrer la nomination de ce dernier. Dans le cas où aucune partie ne demande l'intervention du mandataire spécial, le législateur a également modifié le processus d'arbitrage prévu au Code du travail. Le processus s'apparente maintenant à celui prévu pour les pompiers et policiers : le conseil de règlement de différends. Cependant, on remarque ici la disparition totale des assesseurs.

### **Décision**

À l'article 17 du projet de loi, le législateur détermine de nouveaux éléments d'analyse sur lesquels le conseil devra rendre sa décision. Notamment, un d'entre eux est porteur de discrimination systémique. « 4° : de la politique de rémunération et des dernières majorations

consenties par le gouvernement aux employés du secteur public et parapublic ». Le législateur souhaite ainsi que le conseil chargé d'intervenir dans la négociation des travailleuses et des travailleurs du secteur municipal se compare aux conditions de travail d'un secteur d'activité ayant une réalité et une histoire totalement différentes. De plus, les outils et les politiques de rémunération divergentes entre les entités rendent cette comparaison totalement incongrue.

Évidemment, sur papier cela paraît anodin, mais l'intention du législateur semble se dessiner de plus en plus. Il suffit notamment de se rappeler que le gouvernement a lui-même imposé un gel de salaire, par décret, aux employés du secteur public lors des négociations de 2005. Les conséquences de ce décret se font encore sentir aujourd'hui : « les salaires horaires moyens des employés des services publics québécois ont augmenté de 4,8 % entre 1997 et 2012. Sur la même période, les salaires horaires moyens des autres travailleurs ont crû de 12,1 % ».<sup>1</sup>

Compte tenu de ce qui précède, il n'est pas surprenant que le législateur veuille se baser sur la faible rémunération des employés de l'État, ils pourront ainsi influencer l'opinion publique, en prétendant assurer l'équité externe, pour affirmer qu'un nivellement vers le bas des conditions de travail des employés municipaux est nécessaire.

### **Durée de la convention – articles 30 et 51 du projet de loi**

Pour terminer, le législateur prévoit imposer une durée de la convention collective de 5 ans. En plus de se laisser une marge de manœuvre pour possiblement imposer les conditions de travail des employés municipaux, il change les dispositions du Code du travail pour le faire sur une plus longue période que ce qui est actuellement prévu. Le Code du travail (articles 92 et 99.8) prévoit que « la sentence de l'arbitre lie les parties pour une durée d'au moins un an et d'au plus trois ans, mais que les parties peuvent convenir d'en modifier le contenu en partie ou en tout ».

Cet élément du projet de loi sert également à restreindre le droit à la libre négociation. La durée de la convention collective doit faire l'objet d'une négociation et de compromis entre les parties. Il est inacceptable d'envisager qu'une décision rendue, n'ayant pas été le fruit d'une entente dûment négociée entre les parties, soit applicable pour une période aussi longue.

---

<sup>1</sup> Évolution de la rémunération horaire au Québec. Analyse en décomposition - 1981 à 2012 et connaître les résultats des autres travaux de l'IRÉC, voir [www.irec.net](http://www.irec.net)



## RECOMMANDATION

---

Compte tenu de ce qui précède, et parce que ce projet de loi contrevient au fondement même du Code du travail sur la question de la libre négociation :

Le SFPQ demande le retrait total du projet de loi n° 110 : *Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal.*

## CONCLUSION

---

Depuis la négociation que notre organisation a menée en 2005 et qui s'est achevée par une loi spéciale dans le secteur public québécois, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a révélé que le fossé n'a cessé de s'agrandir entre les salaires des travailleuses et des travailleurs de l'État, et ceux du secteur privé, pour des emplois similaires. Les impacts des multiples lois spéciales imposant les conditions de travail des employés du secteur public québécois sont bien documentés : salaires plus bas, conditions limitées et droit de négociation bafoué. Pour les travailleuses et les travailleurs du secteur municipal, ce projet de loi sera donc une façon simplifiée d'en arriver à cette fin.

Les préoccupations du SFPQ sont légitimes en la matière. Ce projet de loi est une façon de contourner les droits protégés par le Code du travail en imposant des restrictions au processus de libre négociation. Les récentes décisions de la Cour suprême du Canada ont clairement indiqué que la Charte canadienne des droits et libertés protège le droit à un véritable processus de négociation. En manipulant ainsi le processus de négociation prévu au Code du travail, les parties pourraient également contourner l'esprit même de la loi en se soustrayant à leur obligation de négocier de bonne foi.