

mémoire

16 AOÛT 2016

Projet de loi n° 110 : Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal

Mémoire de l'UMQ présenté à la Commission de l'aménagement du territoire

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	i
PRÉSENTATION DE L'UNION DES MUNICIPALITÉS DU QUÉBEC (UMQ).....	1
1 MISE EN CONTEXTE.....	2
1.1 Un déséquilibre des forces.....	2
1.2 Impact sur les budgets municipaux	3
2 COMMENTAIRES SUR LE PROJET DE LOI 110.....	3
2.1 Principes directeurs.....	4
2.2 Dispositions applicables aux policiers et aux pompiers	5
2.3 Dispositions applicables à d'autres salariés.....	9
2.4 Autres commentaires	11
CONCLUSION.....	13
SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS	14

PRÉSENTATION DE L'UNION DES MUNICIPALITÉS DU QUÉBEC (UMQ)

Depuis sa fondation en 1919, l'UMQ représente les municipalités de toutes tailles dans toutes les régions du Québec. Sa mission est d'exercer, à l'échelle nationale, un leadership pour des gouvernements de proximité efficaces et autonomes et de valoriser le rôle fondamental des élues et élus municipaux. Ses membres, qui représentent plus de 80 % de la population et du territoire du Québec, sont regroupés en caucus d'affinité : municipalités locales, municipalités de centralité, cités régionales, grandes villes et municipalités de la Métropole.

1 MISE EN CONTEXTE

En septembre 2015, l'UMQ signait avec le gouvernement du Québec l'*Accord de partenariat avec les municipalités 2016-2019*. Dans une perspective d'accroissement de l'autonomie municipale et de reconnaissance des municipalités comme gouvernements de proximité, le gouvernement s'engage à réviser le cadre des relations du travail au sein des municipalités.

Le projet de loi 110, *Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal*, a été déposé le 10 juin dernier pour répondre à cet engagement.

Depuis plusieurs années, l'UMQ réclame au législateur des outils pour gérer les services publics en tenant compte de la capacité de payer des contribuables et d'optimiser les ressources humaines et financières à leur disposition. L'UMQ a toujours préconisé la négociation avec les partenaires pour l'atteinte des objectifs identifiés. La négociation est encore et toujours la voie privilégiée par les membres de l'UMQ. Quelles que soient les dispositions qui seront discutées, l'objectif demeure de favoriser une négociation saine et équilibrée entre les parties.

1.1 Un déséquilibre des forces

L'UMQ dénonce depuis plusieurs années le fait que les municipalités du Québec ne disposent d'aucun outil leur permettant d'avoir un rapport de force adéquat par rapport aux syndicats dans le cadre de leurs négociations. Il en résulte que les conditions de travail en vigueur dans le secteur municipal sont, de façon générale, plus généreuses que pour des emplois similaires dans le secteur public québécois.

En novembre 2015, une enquête de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) révélait qu'en moyenne, les employés municipaux touchaient une rémunération annuelle globale de 39,5 % plus élevée par rapport à un emploi similaire dans la fonction publique provinciale. Ceci représente un écart moyen de plus de 20 000 \$ par année. Cet écart favorable aux salariés municipaux n'a cessé de croître au cours des 15 dernières années, alors qu'il était de 24,3 % en novembre 2000.

La rémunération globale est la somme de trois composantes : le salaire direct de l'employé, les primes payées par l'employeur pour les diverses assurances publiques et privées et la cotisation de l'employeur au régime de retraite des employés. Même en tenant compte que du salaire de base, l'ISQ conclut que celui des employés municipaux est de 22 % supérieur à celui des employés de la fonction publique en 2015. Cet écart peut varier selon le poste et selon la municipalité.

À ce faible rapport de force des municipalités dans la négociation des conventions collectives, s'ajoute un mode d'arbitrage pour les policiers et pompiers qui entraînent une spirale vers le haut des conditions de travail. Puisque dans le cas des policiers et des pompiers, le Code du travail interdit en tout temps la grève ou le lock-out, les différends sont systématiquement soumis à une procédure d'arbitrage. Comme les arbitres ont tendance à surtout tenir compte du critère de

l'équité externe, soit des conditions de travail qui prévalent dans d'autres municipalités, les conditions de travail ont tendance à se standardiser à la hausse,

Ainsi, si une municipalité accorde pour diverses raisons des conditions de travail plus généreuses, le processus d'arbitrage en place a tendance à transférer ces conditions plus généreuses à l'ensemble des municipalités. Parfois, les municipalités n'ont d'autre choix que d'accorder des conditions de travail similaires à celles accordées dans une autre municipalité afin d'éviter un processus d'arbitrage long et coûteux, sachant que les arbitres imposeront fort probablement ces conditions. Ce processus entraîne ensuite l'extension des conditions obtenues par les policiers ou les pompiers aux autres employés de la même municipalité. Il est alors difficile de limiter à 2 % l'augmentation accordée aux employés d'une ville lorsque ses policiers et ses pompiers viennent d'obtenir 4 %.

Les municipalités deviennent ainsi tributaires des décisions et des choix faits dans d'autres municipalités qui peuvent avoir un contexte économique et un cadre financier très différents.

1.2 Impact sur les budgets municipaux

La rémunération globale plus élevée du secteur municipal a un impact significatif sur le coût des services dispensés aux citoyens.

Une étude réalisée par Raymond Chabot Grant Thornton pour l'UMQ, en 2015, démontre que la part des budgets municipaux consacrée à la rémunération des employés est en croissance continue. En effet, la rémunération et les charges sociales des employés pour les municipalités ont augmenté de 42 % entre 2007 et 2013.

En 2013, la rémunération globale représentait 43 % des charges totales des municipalités québécoises. Selon les plus récentes données, la rémunération de base et les charges sociales représentaient 7,8 milliards de dollars pour le monde municipal en 2014 (données consolidées).

Par ailleurs, les pressions financières exercées sur les municipalités se sont accrues considérablement par des demandes de plus en plus nombreuses des citoyens qui réclament davantage de services pour répondre à leurs besoins évolutifs. De plus, les nouvelles obligations auxquelles doivent répondre les municipalités, notamment en matière d'environnement, de transport ou de développement économique, s'ajoutent à ces pressions financières.

Ces pressions, conjuguées à la capacité de payer des citoyens, commandent aux municipalités de revoir les conditions de travail de leurs employés, à réduire leur fonction publique ou à procéder à une réduction de leurs dépenses afin de garantir des services de qualité au moindre coût possible.

2 COMMENTAIRES SUR LE PROJET DE LOI 110

L'UMQ a réagi très positivement au dépôt du projet de loi 110 puisqu'elle réclame depuis plusieurs années des outils pour rééquilibrer le rapport de force dans les relations du travail et permettre aux municipalités de gérer les services publics selon la capacité de payer des contribuables.

Le projet de loi 110 ne répond pas à l'ensemble des demandes de l'UMQ. Il s'agit néanmoins d'une réforme majeure, attendue depuis des décennies qui marque un changement important dans le processus des négociations collectives des municipalités.

Ce projet de loi reconnaît les municipalités comme des gouvernements de proximité en leur offrant un régime spécifique répondant à leur caractéristique d'institution démocratique et en rééquilibrant le rapport de force dans des négociations des conventions collectives avec leurs employés.

Un large consensus se dégage chez les membres de l'UMQ qui appuient ce projet de loi puisqu'il vise à assurer un équilibre entre « la prise en compte des attentes collectives en droit du travail et les impératifs de saine gestion financière des municipalités ». L'UMQ souhaite donc que l'Assemblée nationale adopte ce projet de loi dans les plus brefs délais afin de donner aux municipalités des outils adaptés à leur réalité et de permettre aux parties concernées de connaître rapidement les nouvelles règles afin de ne pas créer un climat d'incertitude.

2.1 Principes directeurs

Le projet de loi spécifique aux municipalités introduit des principes directeurs qui devront guider les tiers qui auront à intervenir dans le processus de négociation ou dans la détermination des conditions de travail :

1. Une municipalité est une institution démocratique qui est redevable auprès de ses citoyens de l'utilisation du produit des taxes et tarifs qu'elle perçoit;
2. L'attraction et le maintien au travail d'un personnel qualifié commandent des conditions de travail justes et raisonnables;
3. L'équité entre les membres du personnel exige de maintenir un rapport approprié entre les conditions de travail des différentes classes d'emploi;
4. Il est de la responsabilité de l'employeur de gérer ses effectifs et d'en contrôler le niveau de manière à combler ses besoins opérationnels.

L'UMQ souligne l'importance fondamentale de l'article 1, paragraphe 1 du projet qui reconnaît que les municipalités constituent des institutions démocratiques redevables auprès de leurs contribuables et, qu'à ce titre, elles ont la responsabilité de dispenser des services de qualité aux résidents de leur territoire.

Cette disposition est capitale, car elle met en évidence l'intérêt public et la légitimité démocratique qui fondent l'action des municipalités. Pour la première fois, une loi en matière de relations de travail reconnaît le caractère spécifique de l'institution démocratique que représentent les municipalités. Ce principe directeur est la base même de la nouvelle approche proposée par ce projet de loi.

D'autre part, l'UMQ aimerait que le législateur précise au principe directeur de l'article 1, paragraphe 4, que l'ensemble de l'organisation du travail est de la responsabilité des employeurs. À plusieurs reprises, par le passé, des aspects visant directement l'organisation du travail étaient décidés en arbitrage.

Recommandation 1 :

Préciser au 4^e paragraphe de l'article 1 que l'organisation du travail est de la responsabilité de l'employeur.

2.2 Dispositions applicables aux policiers et aux pompiers

Médiation

Présentement, le ministère du Travail québécois offre un service permanent et gratuit de médiation et de conciliation auquel toute organisation peut recourir, et ce, à n'importe quel moment que ce soit à titre préventif ou dans le cadre d'une négociation. Le tiers médiateur/conciliateur intervient auprès des parties à l'aide de différentes méthodes dans le but de rapprocher leurs positions respectives et de les amener à conclure un accord négocié. Pour diverses raisons, ces services sont peu utilisés dans le milieu municipal. L'efficacité de ces processus dépend en grande partie des compétences, de la crédibilité, de la capacité de persuasion du tiers et du niveau de confiance des parties envers celui-ci.

Le processus prévu aux articles 5 à 8 du présent projet de loi est similaire aux articles 94 à 96 du Code du travail, ce qui signifie que, à la réception de l'avis, le ministre du Travail nomme un médiateur afin d'aider les parties à régler leur différend. Il s'agit essentiellement de rendre la médiation obligatoire contrairement aux règles actuelles où la demande devait émaner des deux parties. L'article 4 du présent projet de loi prévoit qu'en l'absence de la conclusion d'une convention collective dans les 120 premiers jours de la phase des négociations entre les parties, l'employeur en donne avis au ministre responsable du Code du travail, avec copie à l'association accréditée.

Considérant que la période de 120 jours de négociation avant l'envoi de l'avis constitue un délai serré, les parties qui le souhaitent devraient pouvoir poursuivre les négociations avant l'intervention d'un tiers pendant une période supplémentaire. L'article 4 prévoit déjà que l'employeur peut différer l'envoi de cet avis si une entente de principe fait l'objet d'un examen par les salariés. Si les parties sont d'accord pour poursuivre les négociations, l'employeur doit pouvoir différer l'envoi de cet avis pour une période supplémentaire maximale de 30 jours.

Les propositions du présent projet de loi visant la réduction des délais du processus de règlement des différends pour les policiers et pompiers vont dans le même sens que le comité de travail mis sur pied en 2012 par le ministère de la Sécurité publique et le ministère du Travail du Québec. Ce comité sur « l'Arbitrage de différends chez les policiers et les pompiers » regroupait tous les intervenants du milieu qui avait identifié des propositions faisant consensus et visant à réduire les délais et les coûts associés au processus d'arbitrage.

Recommandation 2 :

Modifier l'article 4 pour permettre, si les deux parties sont d'accord, de différer l'envoi de cet avis pour une période de 30 jours.

Conseil de règlement des différends

Le régime d'arbitrage des différends des policiers et pompiers a toujours été décrié par les municipalités membres de l'UMQ. Depuis plusieurs années, l'UMQ revendique la mise sur pied d'un tribunal permanent et spécialisé qui déciderait d'une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective selon des critères impératifs et qui serait lié par la preuve. Un tel tribunal n'aurait pas à craindre la réaction syndicale en rendant une sentence et aurait ainsi une plus grande latitude décisionnelle.

L'enjeu prioritaire pour les municipalités est que le nouveau processus assure l'indépendance des arbitres. À plusieurs reprises, par le passé, comme les arbitres étaient souvent nommés avec l'accord des deux parties, si l'un d'entre eux rendait une décision plutôt favorable à l'employeur, il était boycotté par tous les syndicats œuvrant dans le monde municipal.

Les modifications législatives suggérées par le projet de loi 110 font en sorte que les pouvoirs dévolus à un arbitre de différends seraient désormais exercés par le Conseil de règlement des différends.

Il est primordial que les membres de ce Conseil aient les compétences, l'impartialité et l'indépendance des magistrats de nos tribunaux civils. Pour atteindre ce résultat, le devenir de leur emploi ne doit pas dépendre des décisions qu'ils rendront.

L'article 11 prévoit que le gouvernement reconnaît au moins six personnes reconnues aptes à être nommées au Conseil de règlement. Ces personnes doivent faire l'objet d'une recommandation d'un comité de sélection, formé et agissant selon les conditions que le gouvernement détermine. Nous comprenons que six est le nombre minimal.

L'UMQ considère qu'il faudrait augmenter le nombre de personnes reconnues pour être nommées au Conseil étant donné qu'il y a un risque que ce nombre soit insuffisant par moment. À titre indicatif, le 22 juillet dernier, il y avait 15 conventions collectives signées sur les 29 conventions collectives visant des services policiers municipaux.

Recommandation 3 :

Que les membres du Conseil de règlement des différends soient nommés sur une base permanente afin d'en assurer l'indépendance.

Recommandation 4 :

Reconnaitre davantage de personnes aptes à être nommées au Conseil de règlement ou prévoir des membres supplémentaires pour une courte période dans le cas où le nombre de cas à traiter est trop élevé.

Critères à considérer

Depuis des années, les municipalités demandent au gouvernement de revoir les critères que les arbitres considèrent pour rendre leur décision dans les cas d'arbitrage de différends de policiers ou de pompiers notamment en limitant la portée du critère de l'équité externe. Ce critère devrait être revu pour mettre un terme à la surenchère qui existe présentement entre les municipalités lorsqu'une d'entre elles octroie des conditions de travail très avantageuses qui placent les autres municipalités en position de faiblesse dans leur négociation.

Le projet de loi 110 répond en partie à cette demande en ajoutant des critères permettant de tenir compte de la réalité des employeurs municipaux tout en répondant aux attentes des salariés. De façon générale, l'UMQ souscrit à l'ajout de critères tels que la situation financière et fiscale de la municipalité, qui peut aussi se définir comme étant le cadre financier de la municipalité (critère 1) ou la situation économique locale (critère 7).

Cependant, il sera difficile pour les membres du Conseil, et pour les parties en cause, de considérer huit critères différents ayant tous le même poids. Pour l'UMQ, il est superflu de faire référence à tous ces critères dans la loi.

Il est évident que certains critères doivent être considérés prioritairement. Par exemple, on ne peut donner le même poids à la situation financière et au cadre financier de la municipalité (critère 1) qu'aux perspectives économiques du Québec (critère 8).

Pour cette raison, nous proposons qu'à l'instar du processus d'arbitrage de l'Alberta, certains critères soient priorisés. Ainsi, les relations de travail des policiers albertains sont régies par le *Police Officers Collective Bargaining Act*. À l'article 15 de cette loi, on prévoit les critères devant être considérés (« matters to be considered ») par le tribunal d'arbitrage de différends. On retrouve des critères qui doivent (« shall ») être considérés et d'autres qui peuvent (« may ») être considérés.

Par ailleurs, le critère référant aux exigences relatives à la saine gestion des finances publiques (critère 6) pourrait être intégré dans les principes directeurs à l'article 1 du projet de loi.

Finalement, la référence aux critères de la politique de rémunération et les dernières majorations consenties par le gouvernement aux employés des secteurs public et parapublic (critère 4) et aux conditions de travail applicables dans des municipalités et les régies intermunicipales semblables ou constituées pour exercer des fonctions similaires (critère 5) doit être retirée du projet de loi.

Recommandation 5 :

Reconnaitre certains critères prioritaires qui devront être considérés et d'autres, optionnels.

Critères obligatoires

Le Conseil devra tenir compte des critères suivants :

- 1. le cadre financier de la municipalité soit de la situation financière et fiscale de la municipalité concernée ou des municipalités parties à l'entente constituant la régie intermunicipale concernée et de l'impact de la décision sur cette municipalité ou ces municipalités et sur leurs contribuables;**
- 2. les conditions de travail applicables aux salariés concernés;**
- 3. les conditions de travail applicables aux autres salariés de la municipalité concernée ou des municipalités parties à l'entente constituant la régie intermunicipale concernée;**

Critères optionnels

- 4. la situation économique locale;**
- 5. la situation et les perspectives salariales et économiques du Québec.**

Durée de la décision

L'article 30 mentionne que la décision lie les parties pour une durée déterminée d'au moins cinq ans. L'article devrait préciser que cette durée de cinq ans débute au moment où la décision du Conseil est rendue et non pas à la fin de la convention collective.

Recommandation 6 :

La décision lie les parties pour une durée déterminée d'au moins cinq ans à partir de la décision du Conseil.

Transparence

Afin d'assurer la transparence du processus et en concordance avec le paragraphe de l'article 1 qui mentionne qu'une municipalité est redevable auprès de ses contribuables, l'UMQ demande que la dernière proposition patronale qui sera soumise au Conseil de règlement des différends, soit présentée et adoptée par le conseil municipal.

Recommandation 7 :

Que la dernière proposition de la municipalité qui sera présentée au Conseil de règlement des différends soit adoptée par le conseil municipal.

Frais du Conseil

Les frais d'arbitrage sont présentement assumés par le ministère du Travail. L'article 35 du projet de loi précise que les frais du Conseil, y compris les honoraires de ses membres, sont assumés à parts égales par les parties et que ces frais sont déterminés par règlement du gouvernement.

Les coûts de préparation à l'arbitrage et de préparation de la preuve sont déjà considérables pour les deux parties et cela particulièrement pour les plus petites municipalités et les associations de pompiers de plus petite taille. Les frais associés à un Conseil de règlement, ajoutés aux coûts de la préparation des experts, s'avèrent très élevés.

Recommandation 8 :
Que le ministère assume les frais du Conseil.

2.3 Dispositions applicables à d'autres salariés

Médiation

Tout comme les dispositions pour les policiers et les pompiers, le projet de loi prévoit qu'en l'absence d'une convention collective intervenue entre les parties, le 120^e jour suivant l'acquisition du droit de grève ou de lock-out, l'employeur doit donner avis au ministre responsable de l'application du Code du travail, avec copie à l'association accréditée. À la réception de l'avis prévu à l'article 39, le ministre responsable de l'application du Code du travail nomme un médiateur pour aider les parties à régler leur différend.

Également, comme pour les policiers et les pompiers, l'UMQ souhaite que, si après 120 jours de négociation les parties estiment que les négociations avancent bien et que les chances de régler sans l'intervention d'un tiers sont élevées, l'envoi de l'avis au ministre puisse être différé de 30 jours.

Recommandation 9 :
Modifier l'article 4 pour permettre, si les deux parties sont d'accord, de différer l'envoi de cet avis pour une période maximale de 30 jours.

Mandataire spécial et rôle du conseil municipal

L'article 41 de la Loi mentionne que « si des circonstances exceptionnelles le justifient », l'une ou l'autre partie peut, après le dépôt du rapport du médiateur, demander par écrit, avec justification à l'appui, la nomination d'un mandataire spécial qui aura comme mission de favoriser le règlement du différend. À la fin de son mandat ou s'il estime qu'il est peu probable que les parties arriveront à s'entendre, le mandataire spécial remet son rapport au ministre des Affaires municipales et aux parties.

Les membres de l'UMQ suggèrent de clarifier l'article 41 pour préciser concrètement les cas où il peut y avoir intervention auprès du ministre. Lorsqu'il y a refus de négocier de bonne foi ou dans le cas d'une négociation qui perdure, une demande au ministre pourra être faite pour

nommer un mandataire spécial. Son mandat dans ce cas serait de favoriser le règlement du différend et faire des recommandations au ministre. Le mandataire spécial ne peut pas jouer le rôle d'un arbitre contre la volonté des partis et établir lui-même les conditions de travail à appliquer.

Par ailleurs, comme précisé à l'article 1 de projet de loi, le conseil municipal est une institution démocratique redevable auprès de ses contribuables. Dans ce contexte, le conseil municipal, à titre d'institution démocratique redevable auprès des citoyens, doit avoir la possibilité, par résolution, de soumettre au ministre ses recommandations et les conditions de travail qui devraient s'appliquer. Dans ce dernier cas, le mandat du mandataire spécial nommé par le ministre sera d'analyser le caractère raisonnable de la proposition municipale. Il appartiendra au ministre de trancher.

Recommandation 10 :

Si des circonstances exceptionnelles le justifient, ou si la convention collective est échue depuis plus d'un an, une partie peut, après le dépôt du rapport du médiateur, demander au ministre par écrit en exprimant les motifs, la nomination d'un mandataire spécial en vue de favoriser le règlement du différend. Le mandataire spécial ne peut pas jouer le rôle d'un arbitre et fixer les conditions de travail.

Le conseil municipal peut soumettre, par résolution au ministre, les conditions de travail qui devraient être appliquées. Dans ce cas, le mandat du mandataire spécial est d'analyser le caractère raisonnable de la proposition municipale.

D'autre part, le choix du mandataire spécial est fait par le ministre en fonction de son expertise, sa connaissance des relations de travail et du milieu municipal. Nous comprenons qu'il est nommé en tant qu'expert neutre. Le mandat et le rôle du mandataire spécial sont définis par le gouvernement mais, en ce sens, il est superflu de lui mentionner sur quels critères faire ses recommandations.

Arbitrage

Après une médiation infructueuse tenue conformément aux dispositions de la section II, le projet de loi prévoit que les parties peuvent demander conjointement que leur différend soit soumis à un arbitre unique. Cette option, déjà prévue au Code du travail, n'est jamais utilisée par les municipalités. L'UMQ ne voit pas la pertinence de l'inclure dans le présent projet de loi. Toutefois, les partis pourront s'entendre pour avoir recours au processus d'arbitrage prévu au présent projet de loi pour les policiers et les pompiers.

Recommandation 11 :

Retirer la section IV concernant l'arbitrage.

2.4 Autres commentaires

Article 56 – Interprétation du projet de loi 110 aux arbitrages en cours

Le deuxième alinéa de l'article 56 prévoit que « l'arbitre qui au 10 juin 2016 n'a pas commencé l'instruction du différend dont il était saisi en est dessaisi et que tout acte fait après cette date est réputé nul et sans effet ».

L'interprétation de cet article a déjà provoqué la judiciarisation de plusieurs dossiers d'arbitrage en cours. Il est donc important d'en préciser la portée. Pour cette raison, l'UMQ propose que pour les arbitrages déjà en cours, les parties qui le souhaitent puissent poursuivre selon les dispositions du Code de travail existant. Si les deux parties ne sont pas d'accord, l'arbitrage sera suspendu jusqu'à la sanction de la présente Loi.

Recommandation 12 :

« Que l'article 56 soit modifié afin de préciser que tout arbitrage dont un arbitre est saisi en vertu du Code de travail se poursuit seulement si les deux parties le demandent conjointement dans un délai donné après la sanction de la loi. Dans le cas contraire, l'arbitre est dessaisi du différend ».

Moyens de pression chez les policiers – Port de l'uniforme

Le non-respect de l'uniforme, comme le port du pantalon de camouflage, est souvent utilisé comme moyen de pression par les policiers lorsqu'ils sont en négociation pour le renouvellement de leurs conventions collectives. Dans certaines municipalités, les policiers ne portent plus l'uniforme officiel depuis plus d'un an pour faire part de leur mécontentement à la suite de l'adoption de la Loi 15, *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*.

Cette situation préoccupe au plus haut point les membres de l'UMQ. Il est maintenant temps pour le gouvernement d'agir pour légiférer afin que les municipalités aient les moyens légaux de faire respecter l'intégrité de l'uniforme policier ainsi que des pompiers.

Recommandation 13 :

Introduire dans la Loi sur la police un article visant l'intégrité de l'uniforme et des équipements policiers lorsque ces derniers sont en fonction. L'équivalent devra être présenté concernant le port de l'uniforme par les pompiers.

Services essentiels

Même si cet enjeu n'est pas abordé dans le cadre du projet de loi 110, il demeure approprié de soulever les problèmes découlant de la mise en œuvre des services essentiels dans le secteur municipal. Au Québec, l'acquisition du droit de grève est conditionnelle au maintien des services considérés comme essentiels. Les services essentiels sont définis comme étant des services pour lesquels il n'existe aucun substitut et qui sont considérés comme essentiels à la santé et la sécurité de la population.

À défaut de parvenir à une entente, la partie syndicale doit remettre au Tribunal administratif du travail (TAT) une liste des activités qu'elle juge nécessaires. Dans le secteur municipal, il en revient donc à la partie syndicale de déterminer les services considérés comme essentiels aux citoyens.

En application du principe directeur 1 du présent projet de loi, l'UMQ souhaite remettre entre les mains de la municipalité la responsabilité de dresser et de transmettre la liste des services à maintenir en cas de grève et le choix des employés retenus pour assurer ces services en respect de leurs compétences. Finalement, l'employeur doit pouvoir rappeler au travail les employés jugés nécessaires lors d'une urgence ou d'une situation exceptionnelle.

Recommandation 14 :

Apporter les modifications législatives afin que la responsabilité de dresser et de transmettre la liste des services à maintenir en cas de grève et le choix des employés retenus pour assurer ces services en respect de leurs compétences relève de la municipalité.

CONCLUSION

L'UMQ considère qu'il est maintenant important d'adapter le cadre des relations de travail et de modifier le processus de règlement des différends pour les policiers et les pompiers. Cette réforme majeure est attendue depuis des décennies.

Dans ce contexte, l'UMQ accueille favorablement le projet de loi n° 110 qui, pour la première fois dans une loi sur les relations de travail, reconnaît les municipalités en tant que gouvernements de proximité. En fixant des règles spécifiques au processus de négociation et de détermination des conditions de travail dans le secteur municipal, ce projet de loi donne aux municipalités des outils qui leur permettront d'établir clairement que, comme il est précisé dans l'article 1 du présent projet de loi *« une municipalité est redevable auprès de ses contribuables de l'utilisation du produit des taxes et tarifs qu'elle perçoit pour assumer la prestation des services publics qui lui incombent ou qui incombent à un autre employeur municipal dont elle assume en totalité ou en partie les dépenses, chaque employeur municipal ayant par ailleurs pour mission première de dispenser des services de qualité aux résidents de chaque territoire desservi »*.

L'UMQ demande à l'Assemblée nationale d'adopter le projet de loi 110 afin que les élus municipaux puissent prendre les moyens appropriés pour assumer leur pleine responsabilité.

SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS

L'Union des municipalités du Québec recommande au gouvernement du Québec ce qui suit :

1. Préciser au 4^e paragraphe de l'article 1 que l'organisation du travail est de la responsabilité de l'employeur.
2. Modifier l'article 4 pour permettre, si les deux parties sont d'accord, de différer l'envoi de cet avis pour une période de 30 jours.
3. Que les membres du Conseil de règlement des différends soient nommés sur une base permanente afin d'en assurer l'indépendance.
4. Reconnaître davantage de personnes aptes à être nommées au Conseil de règlement ou prévoir des membres supplémentaires pour une courte période dans le cas où le nombre de cas à traiter est trop élevé.
5. Reconnaître certains critères prioritaires qui devront être considérés et d'autres, optionnels.

Critères obligatoires

Le Conseil devra tenir compte des critères suivants :

1. le cadre financier de la municipalité soit de la situation financière et fiscale de la municipalité concernée ou des municipalités parties à l'entente constituant la régie intermunicipale concernée et de l'impact de la décision sur cette municipalité ou ces municipalités et sur leurs contribuables;
2. les conditions de travail applicables aux salariés concernés;
3. les conditions de travail applicables aux autres salariés de la municipalité concernée ou des municipalités parties à l'entente constituant la régie intermunicipale concernée;

Critères optionnels

4. la situation économique locale;
5. la situation et les perspectives salariales et économiques du Québec.
6. La décision lie les parties pour une durée déterminée d'au moins cinq ans à partir de la décision du Conseil.
7. Que la dernière proposition de la municipalité qui sera soumise au Conseil de règlement des différends soit adoptée par le conseil municipal.
8. Que le ministère assume les frais du Conseil.

9. Modifier l'article 4 pour permettre, si les deux parties sont d'accord, de différer l'envoi de cet avis pour une période maximale de 30 jours.
10. Si des circonstances exceptionnelles le justifient, ou si la convention collective est échue depuis plus d'un an, une partie peut, après le dépôt du rapport du médiateur, demander au ministre par écrit en exprimant les motifs, la nomination d'un mandataire spécial en vue de favoriser le règlement du différend. Le mandataire spécial ne peut pas jouer le rôle d'un arbitre et fixer les conditions de travail.

Le conseil municipal peut soumettre, par résolution au ministre, les conditions de travail qui devraient être appliquées. Dans ce cas, le mandat du mandataire spécial est d'analyser le caractère raisonnable de la proposition municipale.

11. Retirer la section IV concernant l'arbitrage.
12. « Que l'article 56 soit modifié afin de préciser que tout arbitrage dont un arbitre est saisi en vertu du Code de travail se poursuit seulement si les deux parties le demandent conjointement dans un délai donné après la sanction de la loi. Dans le cas contraire, l'arbitre est dessaisi du différend. »
13. Introduire dans la *Loi sur la police* un article visant l'intégrité de l'uniforme et des équipements policiers lorsque ces derniers sont en fonction. L'équivalent devra être présenté concernant le port de l'uniforme par les pompiers
14. Apporter les modifications législatives afin que la responsabilité de dresser et de transmettre la liste des services à maintenir en cas de grève et le choix des employés retenus pour assurer ces services en respect de leurs compétences relève de la municipalité.



Pour de plus amples renseignements, vous pouvez communiquer avec :

**Yves Létourneau
Conseiller aux politiques
Union des municipalités du Québec
680, rue Sherbrooke Ouest
Bureau 680
Montréal (Québec) H3A 2M7
Tél. : 514-282-7700, poste 256
Courriel : yletourneau@umq.qc.ca**

