

**MÉMOIRE PRÉSENTÉ PAR
LA VILLE DE RIMOUSKI À LA
COMMISSION D'AMÉNAGEMENT
DU TERRITOIRE**



**Projet de loi N° 110, Loi
concernant le régime de
négociation des conventions
collectives et de règlement des
différends dans le secteur
municipal**

Le 18 août 2016

LA VILLE DE RIMOUSKI.....	3
L'ORGANISATION MUNICIPALE.....	3
OBJET DE LA PRÉSENTATION.....	3
POSITION ET RECOMMANDATIONS	4
CHAPITRE II - DISPOSITIONS APPLICABLES AUX POLICIERS ET POMPIERS.....	4
<i>Médiation</i>	4
<i>Conseil de règlement des différends</i>	5
CHAPITRE III - DISPOSITIONS APPLICABLES À D'AUTRES SALARIÉS.....	6
<i>Médiation</i>	6
<i>Mandataire spécial</i>	7
<i>Arbitrage</i>	7
CONCLUSION.....	9
SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS	10

LA VILLE DE RIMOUSKI

La ville de Rimouski est un centre urbain majeur de la région administrative du Bas-Saint-Laurent. Située en bordure du fleuve Saint-Laurent, elle est née, en 2001, de la fusion de six municipalités et de l'ajout, en 2009, de la municipalité du Bic. Rimouski compte plus de 49 000 résidents permanents, soit 85 % de la population de la MRC Rimouski-Neigette, répartie dans 11 districts. La forte concentration de centres administratifs, de services, commerces, établissements d'enseignement et de santé confère à Rimouski le statut de capitale régionale du Bas-Saint-Laurent. L'organisation municipale rimouskoise est parmi les employeurs importants de son milieu. En 2016, le budget de fonctionnement de la Ville de Rimouski est de 79,5 M\$ dont 33 % sont consacrés à la masse salariale.

L'organisation municipale

Quelque 416 employés dont 246 à temps complet, 127 à temps partiel et 43 occasionnels bénéficient de conditions salariales et d'avantages sociaux concurrentiels. Ils sont répartis en cinq groupes, soit les cadres, les employés de bureau, les employés manuels, les pompiers permanents et les pompiers à temps partiel. À l'exception des employés-cadres, les différents groupes d'employés sont représentés par 4 accréditations syndicales.

OBJET DE LA PRÉSENTATION

La Ville de Rimouski tient à féliciter le gouvernement et à exprimer sa satisfaction au ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire, monsieur Martin Coiteux, suite au dépôt, le 10 juin dernier, du projet de loi n° 110 *Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal*.

Le projet de loi que propose le ministre est une réponse positive aux préoccupations soulevées par les municipalités du Québec dans le *Livre blanc sur l'avenir municipal*, lequel interpelle le gouvernement afin qu'il reconnaisse les municipalités comme gouvernement de proximité. Cette reconnaissance leur permettra de définir leurs responsabilités et leur donnera les outils nécessaires à une saine gestion des fonds publics. Cette réflexion doit être responsable et doit reposer sur le principe de subsidiarité et tenir compte de la réalité du XXI^e siècle.

Le projet de loi n° 110 envoie un signal fort au monde municipal. Il témoigne concrètement de l'ouverture et de la volonté du gouvernement d'intervenir pour que les municipalités soient reconnues comme gouvernement de première ligne, à la fois responsable de la gestion de ses ressources humaines, d'assurer la saine gestion des fonds publics et d'offrir la prestation de services à ses citoyens.

Il constitue un pas important vers une approche renouvelée pour les prochaines négociations dans le secteur municipal. À la demande des municipalités, il apporte des mesures concrètes en vue de rééquilibrer le rapport de force entre les parties, d'éviter l'écart disproportionné entre les demandes des différents groupes d'employés et de respecter la capacité financière des citoyens.

Certains des éléments proposés sont extrêmement positifs et nous laissent entrevoir des gains d'efficacité dans le processus des négociations et de règlement des différends avec les groupes d'employés.

POSITION ET RECOMMANDATIONS

À la lumière des éléments exposés dans le projet de loi n° 110, la Ville de Rimouski désire soumettre des recommandations à la Commission de l'aménagement du territoire, ceci afin de préciser et d'affermir certains aspects du projet de loi en vue de son adoption rapide avant le 31 décembre prochain.

Nos recommandations portent sur les articles de loi rattachés aux points suivants :

Chapitre II - Dispositions applicables aux policiers et pompiers

Médiation

***Art. 4 :** En l'absence d'une convention collective intervenue entre les parties dans les 120 premiers jours de la phase des négociations entre les parties, l'employeur en donne avis au ministre responsable de l'application du Code du travail, avec copie à l'association accréditée.*

L'employeur peut différer l'envoi de cet avis si une entente de principe fait l'objet d'un examen par les salariés. Le cas échéant, il transmet l'avis dans les sept jours du rejet de l'entente.

À défaut par l'employeur de transmettre l'avis dans le délai prescrit, l'association accréditée peut y pourvoir.

Nos expériences passées démontrent clairement que l'absence d'échéancier pour la négociation entraîne des situations où des délais interminables sont tolérés. À titre d'exemple, les dernières négociations avec le groupe des pompiers permanents de la Ville de Rimouski enregistrent 5 ans d'écart entre la date d'échéance de la convention et la conclusion de la nouvelle entente.

Cette situation s'est répétée lors du renouvellement des conventions collectives des groupes employés manuels et employés de bureau où, pour chacun, 4 années se sont écoulées entre la fin de leur convention respective et leur renouvellement.

À l'opposé, la récente négociation avec le groupe des employés manuels de la Ville de Rimouski, débutée en novembre 2015 et signée en juillet 2016, nous a démontré que, lorsqu'un espace-temps est préalablement défini, celui-ci contribue positivement à l'avancement des négociations. Toutefois, même en considérant les dispositions idéales de cette négociation, soit un climat de confiance et une volonté ferme des parties d'en arriver à une entente, il aurait été extrêmement difficile de conclure cette entente dans le délai de 120 jours inscrit au projet de loi. Malgré tout, la Ville de Rimouski demeure entièrement en accord avec le délai de 120 jours accordé pour la négociation tel que proposé dans le projet de loi.

Recommandation : Que la loi permette aux parties de bénéficier d'un délai additionnel raisonnable lorsque l'évolution et le climat des négociations sont favorables à une entente et qu'il existe une volonté ferme des parties de conclure.

Conseil de règlement des différends

Art. 17 : *Sous réserve de l'article 16, le conseil doit, pour rendre sa décision, tenir compte :*

1° 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° des conditions de travail applicables aux salariés concernés;

3° des conditions de travail applicables aux autres salariés de la municipalité concernée ou des municipalités parties à l'entente constituant la régie intermunicipale concernée;

4° de la politique de rémunération et des dernières majorations consenties par le gouvernement aux employés des secteurs public et parapublic;

5° des conditions de travail applicables dans des municipalités et des régies intermunicipales semblables ou constituées pour exercer des fonctions similaires;

6° des exigences relatives à la saine gestion des finances publiques;

7° de la situation économique locale;

8° de la situation et des perspectives salariales et économiques du Québec.

Le conseil peut, en outre, tenir compte de tout autre élément de la preuve visée à l'article 16.

La Ville de Rimouski est très favorable au fait que, pour prendre sa décision, le Conseil de règlement des différends doit tenir compte de critères préalablement identifiés et énoncés à l'article 17 du projet de loi.

En accord avec ce principe, nous demandons au ministre que soient respectés les critères 1 et 3 de l'article 17 qui réfèrent au cadre financier de la municipalité ainsi qu'à l'équité interne entre les groupes d'employés.

Les autres critères inscrits à l'article 17 pourront être considérés au besoin.

Recommandation : *Indiquer clairement que pour rendre sa décision, le Conseil de règlement des différends doit obligatoirement tenir compte :*

- o 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;
- o des conditions de travail applicables aux autres salariés de la municipalité concernée ou des municipalités parties à l'entente constituant la régie intermunicipale concernée.

Recommandation : *Lorsque, pour rendre sa décision, le Conseil de règlement des différends doit se référer à des municipalités semblables (critère 5) celui-ci devra tenir compte d'aspects tels que la complexité et les risques associés à certaines fonctions, l'environnement de travail ou la trame sociale du milieu.*

Chapitre III - Dispositions applicables à d'autres salariés

Médiation

Art. 39 : En l'absence d'une convention collective intervenue entre les parties dans les 120 premiers jours suivant l'acquisition du droit de grève ou de lock-out, l'employeur en donne avis au ministre responsable de l'application du Code du travail, avec copie à l'association accréditée.

L'employeur peut différer l'envoi de cet avis si une entente de principe fait l'objet d'un examen par les salariés. Le cas échéant, il transmet l'avis dans les sept jours du rejet de l'entente.

À défaut par l'employeur de transmettre l'avis dans le délai prescrit, l'association accréditée peut y pourvoir.

Il nous apparaît important d'assurer la cohérence avec le groupe des pompiers et de maintenir l'efficacité du processus de négociation.

Recommandation : *Que la Loi permette aux parties de bénéficier d'un délai additionnel raisonnable lorsque l'évolution et le climat des négociations sont favorables à une entente et qu'il existe une volonté ferme des parties de conclure.*

Mandataire spécial

Art. 41 : Si des circonstances exceptionnelles le justifient, une partie peut, après le dépôt du rapport du médiateur en application de la section II, demander au ministre par un écrit en exprimant les motifs la nomination d'un mandataire spécial en vue de favoriser le règlement du différend.

Art. 44 : À la fin de son mandat ou dès qu'il estime qu'il est peu probable que les parties puissent en venir à une entente, le mandataire spécial remet un rapport de son activité aux parties et au ministre.

Ce rapport contient des recommandations que le mandataire spécial juge appropriées pour permettre un règlement du différend. Ces recommandations doivent tenir compte des critères prévus à l'article 17. Malgré l'article 9 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1), nul n'a droit d'accès à ce rapport.

Recommandations : Que des précisions soient apportées à la Loi pour mieux définir le rôle du mandataire spécial ainsi que l'étendue de son pouvoir et préciser la nature des circonstances dites exceptionnelles.

Que l'échéance de plus d'un an de la convention collective soit considérée comme une circonstance exceptionnelle.

En conformité avec les mesures identifiées au projet de loi n° 110 et concernant le groupe policiers-pompiers, nous **recommandons que la durée maximale du mandat accordé au mandataire spécial soit fixée, et ceci afin d'éviter d'entraîner des situations où des délais interminables sont tolérés.**

Par ailleurs, dans le cadre de la Loi, il est également primordial de porter une attention à la transparence de la démarche et à l'imputabilité du mandataire spécial.

Recommandation : Que le rapport du mandataire spécial ne soit pas confidentiel et que celui-ci soit accessible et rendu public dès sa publication.

Arbitrage

Art. 45 : Après une médiation infructueuse tenue conformément aux dispositions de la section II, les parties peuvent demander conjointement que leur différend soit soumis à un arbitre unique.

Le fait que le projet de loi n° 110 permette que le règlement des différends chez les autres salariés soit soumis à l'arbitrage représente un enjeu de taille pour l'organisation. Nous considérons que cette approche est à l'opposé de l'esprit de la Loi en ce qui concerne l'autonomie municipale, la saine gestion des finances publiques, le respect de la capacité de payer des contribuables, l'équité entre les groupes et le désir de régler dans un délai raisonnable.

Le règlement par arbitrage est une procédure longue et coûteuse qui vient réduire le rapport de force entre la municipalité et le groupe de travailleurs. Il a pour effet de créer une pression sur l'organisation attribuable, entre autres, à la hausse des conditions de travail des employés et des coûts qui y sont rattachés.

L'exemple de la Ville de Rimouski avec le groupe des pompiers permanents illustre parfaitement la portée de cet enjeu. Le dernier processus de négociation a été marqué par 5 années d'écart entre l'échéance de la convention et son renouvellement après la décision de l'arbitre. Au terme de 16 séances d'arbitrage, il a donné lieu à un contrat de 8 ans, en vigueur pour une courte durée de 3 ans.

Recommandations : Que l'arbitrage ne soit pas considéré comme mécanisme pour régler les différends chez les autres salariés.

Que dans le respect des compétences des municipalités, et à titre de gestionnaire des fonds publics et d'institution démocratique de première ligne auprès des citoyens, le conseil municipal, après avoir pris connaissance du rapport du mandataire spécial, puisse soumettre par résolution ses positions ou recommandations au ministre.

CONCLUSION

La Ville de Rimouski accueille avec satisfaction le projet de loi n° 110, *Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal*.

Les récentes expériences de négociation avec le groupe des employés manuels démontrent que la Ville de Rimouski se positionne favorablement parmi celles dont la pratique en matière de relations de travail rejoint l'esprit de la Loi, notamment en ce qui touche la durée des contrats de travail négociés comme en témoigne le contrat de 7 ans (2016-2022) signé récemment avec le groupe des employés manuels.

Ce résultat extrêmement positif dans le monde municipal, est fait à la satisfaction des différentes parties, a des retombées positives sur le climat de travail et la paix sociale dans l'organisation, sur la qualité de la planification et de la gestion municipale et, inévitablement, sur la charge financière des contribuables.

Les municipalités sont des institutions démocratiques redevables auprès des contribuables et les recommandations faites par la Ville de Rimouski au ministre permettront, nous l'espérons, de bonifier le projet de loi afin que celui-ci assure la prise en compte des attentes collectives des salariés et obligations d'une saine gestion.

Nous souhaitons fortement que ces recommandations soient accueillies favorablement par le gouvernement pour que la Loi n° 110 *Loi concernant le régime de négociation des conventions collectives et de règlement des différends dans le secteur municipal* constitue un véritable outil de facilitation des négociations entre les municipalités et les groupes d'employés.

SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX POLICIERS-POMPIERS

Médiation

Recommandation :

Que la loi permette aux parties de bénéficier d'un délai additionnel raisonnable lorsque l'évolution et le climat des négociations sont favorables à une entente et qu'il existe une volonté ferme des parties de conclure.

Conseil de règlement des différends :

Recommandations :

1. Indiquer clairement que pour rendre sa décision, le Conseil de règlement des différends doit obligatoirement tenir compte :
 - o 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;
 - o des conditions de travail applicables aux autres salariés de la municipalité concernée ou des municipalités parties à l'entente constituant la régie intermunicipale concernée.
2. Que lorsque, pour rendre sa décision, le Conseil de règlement des différends doit se référer à des municipalités semblables (critère 5) celui-ci devra tenir compte d'aspects tels que la complexité et les risques associés à certaines fonctions, l'environnement de travail ou la trame sociale du milieu.

DISPOSITIONS APPLICABLES À D'AUTRES SALARIÉS

Médiation

Recommandation :

Que la Loi permette aux parties de bénéficier d'un délai additionnel raisonnable lorsque l'évolution et le climat des négociations sont favorables à une entente et qu'il existe une volonté ferme des parties de conclure.

Mandataire spécial

Recommandations :

1. Que des précisions soient apportées à la Loi pour mieux définir le rôle du mandataire spécial ainsi que l'étendue de son pouvoir et préciser la nature des circonstances dites exceptionnelles.
2. Que l'échéance de plus d'un an de la convention collective soit considérée comme une circonstance exceptionnelle.
3. En conformité avec les mesures identifiées au projet de loi n° 110 et concernant le groupe policiers-pompiers, que la durée maximale du mandat accordé au mandataire spécial soit fixée, et ceci afin d'éviter d'entraîner des situations où des délais interminables sont tolérés.
4. Que le rapport du mandataire spécial ne soit pas confidentiel et que celui-ci soit accessible et rendu public dès sa publication.

Arbitrage

Recommandations :

1. Que l'arbitrage ne soit pas considéré comme mécanisme pour régler les différends chez les autres salariés.
2. Que dans le respect des compétences des municipalités, et à titre de gestionnaire des fonds publics et d'institution démocratique de première ligne auprès des citoyens, le conseil municipal, après avoir pris connaissance du rapport du mandataire spécial, puisse soumettre par résolution ses positions ou recommandations au ministre.

*Ville de Rimouski
Le 18 août 2016*