

On voit loin pour notre monde



Mémoire de la FQM 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**

18 août 2016



FÉDÉRATION
QUÉBÉCOISE DES
MUNICIPALITÉS

LA FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE DES MUNICIPALITÉS

Fondée en 1944, la Fédération québécoise des municipalités (FQM) s'est établie comme un acteur incontournable qui, par ses actions, vise constamment à défendre l'autonomie du milieu municipal et à favoriser le développement de l'ensemble des régions du Québec.

Comptant plus de 1 000 municipalités locales et MRC membres, la FQM s'appuie sur une force de 7 000 élus. Ses structures décisionnelles et consultatives, dont son conseil d'administration, ses cinq commissions permanentes et son assemblée des MRC, lui permettent de prendre des positions visant le développement durable du territoire québécois.

MISSION

- Représenter les intérêts des municipalités locales et régionales en assumant un leadership politique et stratégique.
- Soutenir les municipalités dans leurs champs de compétence actuels et futurs.
- Conjuguer les forces des territoires ruraux et urbains pour assurer le développement durable des régions du Québec.

VISION

- La Fédération québécoise des municipalités est le leader politique et stratégique des municipalités locales et régionales, la source de référence et l'interlocuteur incontournable en matière de questions municipales, et ce, en cohésion avec les intérêts de ses membres et la diversité des territoires.

VALEURS

- La concertation dans l'action
- Le respect de la diversité des territoires
- La qualité des interventions et des services

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
LA SITUATION ACTUELLE DES SALAIRES MUNICIPAUX	1
PRÉSENCE DE CONVENTIONS COLLECTIVES CHEZ LES MEMBRES FQM	2
Portrait des conventions collectives des membres FQM.....	2
L'écart de salaire des employés des municipalités membres de la FQM.....	2
Portrait des conventions collectives touchant les policiers et les pompiers.....	3
DISPOSITION GÉNÉRALE DE LA LOI	4
Critères à tenir compte dans les décisions ou rapports.....	4
MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DES CONFLITS DE TRAVAIL	5
Mesures visant les employés municipaux	5
Conseil de règlement des différends concernant les policiers et pompiers.....	6
CONCLUSION	8
RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS	8

INTRODUCTION

Les négociations des conditions de travail des employés municipaux constituent un enjeu d'une grande importance. Au cœur du travail des élus municipaux, ces négociations ont un impact certain sur la bonne gestion.

Comptant plus de 1 000 membres, principalement des petites municipalités, et 87 municipalités régionales de comté à la grandeur du territoire québécois, la Fédération québécoise des municipalités (FQM) est forcément touchée par la question.

Au cours des derniers mois de la présente année, nous avons réalisé un sondage auprès de nos membres, tant des municipalités que des MRC, afin d'établir un portrait de la situation quant au nombre de conventions collectives et à la situation de l'emploi. Le sondage a recueilli les informations de la part de plus de 430 répondants. De plus, nous avons compilé des informations sur les salaires des employés municipaux et analysé plusieurs conventions collectives.

Ainsi, nous sommes en mesure de bien établir les besoins de nos membres en termes d'outils pour favoriser une négociation gagnante pour leurs contribuables.

LA SITUATION ACTUELLE DES SALAIRES MUNICIPAUX

Au Québec, la rémunération des employés municipaux est largement supérieure à celle de la fonction publique québécoise. Selon l'Enquête sur la rémunération des salariés de l'Institut de la statistique du Québec, les salaires des employés des municipalités de 25 000 habitants et de 200 employés sont 18 % plus élevés et la rémunération globale est 38 % plus élevée que dans l'appareil public provincial.

Les raisons expliquant cette disparité sont diverses. Un régime de négociation établi entre des employés permanents d'un côté, et des élus en poste pour quatre années seulement de l'autre, peut sans doute expliquer en partie cette disparité qui s'accroît sans cesse.

Un des facteurs expliquant l'écart avec les employés du secteur public est qu'au fil des ans, le gouvernement du Québec a eu la possibilité de décréter, à l'aide de lois spéciales, les conditions de travail de ses employés. Il s'en est notamment prévalu en 2005 pour le secteur public, en 1999 pour les infirmières, en 1986 dans le secteur de la santé, ainsi qu'en 1980 et 1983 dans le secteur de l'éducation.

Aussi, les nombreux services essentiels que l'on retrouve dans les services publics municipaux, ainsi que l'interdiction qu'ont les municipalités de décréter un lockout, ont contribué à accroître l'écart de rémunération entre le secteur municipal et le secteur privé.

Finalement, le caractère pérenne des municipalités fait en sorte que les conditions particulièrement généreuses attribuées aux employés ne se traduisent pas nécessairement en perte de compétitivité ni en fermeture, en comparaison avec la réalité du secteur privé.

Indépendamment des raisons expliquant ce déséquilibre, il est nécessaire d'octroyer aux municipalités des outils permettant, dans le respect de la libre négociation, de réduire cet écart.

PRÉSENCE DE CONVENTIONS COLLECTIVES CHEZ LES MEMBRES FQM

La réalité décrite précédemment n'est cependant pas tout à fait la même pour les municipalités membres de la FQM. Dans les petites municipalités, les disparités salariales sont souvent moindres que celles que connaissent les grandes municipalités.

Portrait des conventions collectives des membres FQM

Selon l'enquête menée par la FQM, environ 35 % des municipalités et 40 % des MRC membres de la FQM sont liées par une convention collective. C'est donc une minorité de nos membres qui est directement touchée par les dispositions contenues dans le projet de loi n° 110. Par ailleurs, 80 % des municipalités et 90 % des MRC liées par une convention collective n'en comptent qu'une seule.

Il est aussi à noter que la grande majorité des conventions par lesquelles sont liées nos membres ne touchent qu'un nombre restreint d'employés. Ainsi, les marges de manœuvre qu'il serait possible de dégager en ralentissant la croissance de la rémunération globale ne sont pas aussi importantes que les municipalités avec des centaines ou même des milliers d'employés.

L'écart de salaire des employés des municipalités membres de la FQM

La FQM a également sondé ses membres pour établir les salaires moyens de divers corps de métier pour les municipalités de moins de 5 000 habitants. Une analyse sommaire des conventions collectives liant des membres de la FQM démontre que la

rémunération des employés municipaux y est moindre que ce que présente l'Enquête sur la rémunération des salariés produite par l'Institut de la statistique. Notons d'ailleurs que celle-ci ne prend en compte que les municipalités de plus de 25 000 employés.

Ainsi, pour des métiers comme réceptionniste, employé de soutien de bureau ou concierge, on remarque un écart de 20 % à 30 % avec les salaires indiqués dans l'Enquête sur la rémunération globale de l'ISQ.

Donc, l'écart salarial de 18 % supérieur au niveau municipal ne s'applique pas ou pratiquement pas, en moyenne, pour les municipalités membres de la FQM.

Cependant, on constate que les conditions sont généralement plus généreuses :

- Là où une convention collective est présente;
- Dans les municipalités où est établie une grande entreprise offrant de très bons salaires;
- Dans les municipalités en périphérie de municipalités de plus grande taille, notamment en banlieue de Montréal et de Québec.

À l'inverse, et pour des raisons évidentes, les salaires sont généralement moins élevés dans les milieux dévitalisés.

Portrait des conventions collectives touchant les policiers et les pompiers

Aucun membre de la FQM ne possède son propre service policier. Ils sont parfois membres d'une régie intermunicipale de police, liés par entente à une municipalité possédant un corps de police ou, plus fréquemment, utilisent les services de la Sûreté du Québec (SQ) dont la convention collective n'est malheureusement pas visée par projet de Loi n° 110.

À ce sujet, la FQM réitère que les municipalités paient environ 52 % des coûts de la facture de la SQ, mais qu'elles n'ont aucun droit de regard sur les négociations des conventions collectives. Lorsque l'on questionne les membres FQM sur la façon la plus efficace de réduire les coûts, ceux associés à la SQ viennent en tête de liste des récriminations. Par conséquent, la FQM réitère sa demande que la croissance de la contribution municipale défrayant les coûts de la Sûreté du Québec soit prévisible pour ses membres et limitée à l'inflation. À cet effet, la FQM demande à nouveau que soit révisé le *Règlement sur la somme payable par les municipalités pour les services de la Sûreté du Québec*.

Recommandation n° 1

Que le gouvernement du Québec limite à l'inflation la croissance de la facture des municipalités pour les services de la Sûreté du Québec ou qu'il applique à la Sûreté du Québec les dispositions contenues dans le projet de loi n° 110.

Historiquement, la majorité des membres FQM utilisaient les services de pompiers volontaires pour assurer les services de sécurité incendie. Une transformation a présentement cours au Québec et les services incendie sont de plus en plus regroupés au sein des MRC, ce qui entraîne un impact sur la taille des services incendie. Ainsi, la tendance actuelle s'oriente vers des emplois de pompiers permanents, plus susceptibles d'être syndiqués. Pour l'instant, 4,5 % des conventions collectives des MRC touchent les services incendie.

Pour l'instant, peu de membres FQM sont liés par une convention collective avec des policiers et des pompiers, mais cette situation pourrait être appelée à changer.

DISPOSITION GÉNÉRALE DE LA LOI

Tel que mentionné plus haut, il est à propos de tenter de trouver un mécanisme pour réduire l'écart entre la rémunération globale des employés municipaux et celle accordée aux employés du gouvernement du Québec. La FQM accueille ainsi favorablement toutes mesures, notamment ce projet de loi, qui agit en ce sens.

Critères à tenir compte dans les décisions ou rapports

Les critères proposés à l'article 17 sont fort pertinents, notamment en ce qui a trait à la situation financière et fiscale de la municipalité concernée et à l'impact sur le contribuable, ainsi que la situation économique locale. Systématiser le calcul de l'impact sur le compte de taxes des décisions en matière de relation de travail permettra plus aisément de prendre en compte cet élément lors des négociations.

La FQM se questionne cependant à savoir quelles données seront utilisées par l'arbitre ou par le conseil de règlement des différends pour établir la situation économique locale d'un petit milieu.

Par ailleurs, à nos yeux, il n'appartient pas seulement à l'arbitre et au Conseil de règlement de prendre en compte ces critères. Les parties devraient être tenues d'expliquer en quoi leurs demandes respectent ces critères. Le médiateur devrait, dans son rapport, faire état des explications des deux parties en regard de ces critères.

Recommandation n° 2

Que l'Assemblée nationale adopte les critères proposés à l'article 17 du projet de loi n° 110 et que ceux-ci soient promus par le MAMOT et le ministère du Travail afin que les parties à une convention collective les aient en tête lorsque vient le temps de négocier une convention collective et qu'ils soient tenus d'expliquer leurs positions en regard de ces critères.

MÉCANISMES DE RÈGLEMENT DES CONFLITS DE TRAVAIL

Le projet de loi propose deux mécanismes de règlement des conflits de travail distincts : un concernant les employés généraux, et un applicable spécifiquement pour les policiers et pompiers, le Conseil de règlement des différends.

Mesures visant les employés municipaux

Pour les conflits de travail en lien avec des conventions collectives touchant des employés autres que des policiers et des pompiers, le projet de loi n° 110 propose un mécanisme culminant avec l'arbitrage unique.

Ce mécanisme n'est pas ce qui avait été prévu lors de la signature de l'Accord de partenariat entre le gouvernement du Québec et les municipalités. À l'époque, le ministre des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire, Pierre Moreau, indiquait : « *il est acquis que ce ne sera pas un arbitre non élu qui, à la fin du jour, décidera des relations de travail dans le monde municipal et de l'impact financier sur les contribuables du Québec.* ».

Historiquement, les arbitres ont eu tendance à se baser sur les meilleures conditions de travail du secteur, ce qui a eu pour effet d'entraîner les conditions de travail dans une spirale haussière. La FQM estime donc que ce mécanisme aura pour impact d'accroître davantage la rémunération des employés municipaux.

Recommandation n° 3

Que la section IV du projet de loi n° 110 prévoyant un mécanisme d'arbitrage pour les employés autres que les policiers et pompiers soit retirée.

La section III du projet de loi n° 110 prévoit également pour les conventions collectives visant les employés autres que les policiers et pompiers, la désignation d'un mandataire spécial qui doit faire rapport de manière confidentielle au ministre sur les recommandations, selon lui, appropriées pour mettre fin au conflit.

Dans sa forme actuelle, la FQM ne voit pas de quelle manière cet acteur supplémentaire aidera à conclure des ententes raisonnables pour les contribuables. Que fera le ministre d'un tel rapport ? Déposera-t-il des lois spéciales à chaque conflit ? La FQM voit mal l'Assemblée nationale trancher à répétition des conflits de travail municipaux.

Encore une fois, cela ne peut que conduire à une spirale artificiellement inflationniste des conditions de travail. Dans ce contexte, le rôle du mandataire spécial devrait se limiter à se prononcer sur le caractère raisonnable ou non de l'offre finale déposée par un conseil municipal.

Recommandation n° 4

Que le mandataire spécial se prononce sur le caractère raisonnable de la dernière offre municipale.

Conseil de règlement des différends concernant les policiers et pompiers

La nouvelle instance proposée par le projet de loi n° 110, le Conseil de règlement des différends, aura à trancher d'importantes questions ayant des impacts se chiffrant en dizaine de millions de dollars pour les municipalités. L'enjeu principal pour le gouvernement est de nommer à cette instance des membres ayant la marge de manœuvre et l'indépendance passée, présente et future, pour pouvoir prendre les décisions selon la loi et les critères qu'elle contient.

Dans l'état actuel de la desserte des services de policiers et de pompiers au Québec, très peu de conventions collectives liant un membre de la FQM risquent de se retrouver devant cette instance. Toutefois, il est probable que les regroupements de services de pompiers au niveau des MRC augmentent ce nombre dans l'avenir. Ainsi, il est possible que ces services soient un jour davantage requis.

L'utilisation peu fréquente du Conseil de règlement des différends fait en sorte qu'il n'est pas justifié d'y nommer des membres à temps plein. Pourtant, ainsi nommés, ces membres acquerraient la liberté d'action et ne craindraient pas de représailles professionnelles en lien avec leurs décisions.

Une instance nous apparaît pourtant apte à remplir ce rôle : la Commission municipale. En plus de posséder une bonne connaissance des réalités du monde municipal, elle pourrait offrir une certaine permanence, par exemple des mandats de dix ans renouvelables et, lorsqu'il n'y a pas de dossier à traiter, employer les membres à d'autres tâches pertinentes.

En plus de compter sur une expertise interne, la CMQ devrait selon nous travailler en collaboration avec l'Institut de la statistique du Québec afin de pouvoir compter sur des études économiques poussées touchant les conditions de travail en milieu municipal et être en mesure de déterminer des conditions de travail raisonnables par rapport aux autres travailleurs québécois.

Recommandation n° 5

Que le rôle du Conseil de règlement des différends soit confié à une instance permanente de la Commission municipale afin que ses membres soient en poste de manière constante et que s'y développe une expertise interne touchant les conditions de travail.

CONCLUSION

Le milieu municipal a accepté de bonne guerre une réduction de 300 M\$ en transfert du gouvernement du Québec en échange, notamment, d'outils favorisant un plus grand équilibre lors des négociations avec ses employés.

Cependant, force est de constater que dans sa version actuelle, le projet de loi n° 110 ne modifiera que très peu le rapport de force des négociations des conventions collectives au niveau municipal.

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS

Recommandation n° 1

Que le gouvernement du Québec limite à l'inflation la croissance de la facture des municipalités pour les services de la Sûreté du Québec ou qu'il applique à la Sûreté du Québec les dispositions contenues dans le projet de loi n° 110.

Recommandation n° 2

Que l'Assemblée nationale adopte les critères proposés à l'article 17 du projet de loi n° 110 et que ceux-ci soient promus par le MAMOT et le ministère du Travail afin que les parties à une convention collective les aient en tête lorsque vient le temps de négocier une convention collective et qu'ils soient tenus d'expliquer leurs positions en regard de ces critères.

Recommandation n° 3

Que la section IV du projet de loi n° 110 prévoyant un mécanisme d'arbitrage pour les employés autres que les policiers et pompiers soit retirée.

Recommandation n° 4

Que le mandataire spécial se prononce sur le caractère raisonnable de la dernière offre municipale.

Recommandation n° 5

Que le rôle du Conseil de règlement des différends soit confié à une instance permanente de la Commission municipale afin que ses membres soient en poste de manière constante et que s'y développe une expertise interne touchant les conditions de travail.