

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

Mémoire présenté par
le Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM)

Projet de loi 110 : Une menace au droit d'association des personnes qui travaillent pour les municipalités au Québec

Août 2016





PRÉSENTATION DE L'AUTEUR

Le Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal (SPPMM) représente quelque 2000 professionnelles et professionnels, qui œuvrent au sein de la Ville de Montréal ainsi que de cinq municipalités de banlieue de l'île de Montréal (Côte Saint-Luc, Dorval, Mont-Royal, Pointe-Claire et Westmount). De formations universitaires diverses, les membres du SPPMM occupent de nombreuses fonctions couvrant tous les domaines de l'activité municipale dont l'aménagement du territoire; la bibliothéconomie ; les communications ; le développement économique; le développement social, culturel et sportif ; l'environnement ; l'évaluation foncière ; les finances ; la gestion de l'eau ; la gestion immobilière ; l'urbanisme ; les technologies de l'information et le transport.



INTRODUCTION

C'est avec honneur, fierté et dévouement que les professionnelles et les professionnels municipaux de Montréal fournissent leurs prestations de travail au bénéfice des citoyennes et citoyens.

Néanmoins, le fait, pour des salariés, d'être aux services des citoyennes et citoyens ne justifie en rien qu'on leur retire le bénéfice de la plénitude des droits de la personne, dont, notamment, le droit d'association, et ce, tel que développé et interprété par les tribunaux qui englobe le droit à la libre négociation et le droit de grève.

À cet égard, nous ne pouvons qu'exprimer notre indignation quant au fait que, pour la deuxième fois en deux ans, l'Assemblée Nationale du Québec est saisie d'un projet de loi ayant pour objectif de restreindre et de limiter ce droit fondamental.

Considérant le champ d'activités des professionnels représentés par le SPPMM, nos commentaires porteront essentiellement sur les chapitres I, III et IV du projet de loi 110.

MINISTRE DES AFFAIRES MUNICIPALES ET ALTER ÉGO DES MUNICIPALITÉS

Puisque les municipalités sont des créatures de la législature provinciale, leurs pouvoirs de taxation doivent forcément se limiter aux pouvoirs de taxation d'une province tels que définis par la Loi Constitutionnelle de 1867¹. Il s'ensuit un phénomène de vases communicants entre les finances de la province et les finances des municipalités où il y a convergence manifeste des intérêts des uns et des autres. Le récent «pacte fiscal» entre le Gouvernement du Québec et L'Union des municipalités du Québec en constitue une démonstration éloquente.

Considérant cet état de fait, la désignation du ministre responsable des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire à titre de responsable de l'application de cette loi constitue indubitablement un vecteur d'iniquité et de partialité.

Il nous paraît tout à fait inapproprié de créer un régime d'exception pour les employés municipaux alors que les conditions de travail de tous les autres salariés québécois demeurent régis par le Code du travail qui, depuis des décennies, est la pierre angulaire du régime des relations de travail au Québec et dont l'application incombe au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

¹ Article 92, paragraphe 2.

UNE NOTION MAL DÉFINIE ET SUPERFLUE

Le projet de loi 110 introduit une nouvelle notion dans le régime québécois des relations de travail, soit celle de «services publics» laquelle, du reste, n'est aucunement définie (Articles 1 et 42). Pourtant, depuis plusieurs décennies, la négociation collective et, plus particulièrement, l'exercice du droit de grève sont subordonnés à l'identification et au maintien des services essentiels. À notre connaissance, la notion de services essentiels est reconnue et acceptée. De plus, l'efficacité des mécanismes d'arbitrage les régissant est éprouvée.

En outre, à l'article 42, qui détermine les circonstances pouvant donner lieu à la nomination d'un «mandataire spécial», on introduit une notion qui prête à interprétation, et ce, de manière excessive : «...la subsistance du différend risque sérieusement de compromettre la prestation de services publics.». Nous sommes en droit de nous questionner sur la portée réelle de la notion de «compromission sérieuse de la prestation des services publics» puisque cette notion est floue et inapplicable en raison de la subjectivité qu'elle induit. Par conséquent, son interprétation variera forcément en fonction de l'intérêt de chacune des parties en présence.

DES CRITÈRES DE DÉTERMINATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL NON PERTINENTS

Les critères déterminés à l'article 17 du projet de loi 110, sur lesquels doit se fonder le conseil arbitral disposant d'un différend entre une municipalité et une association de policiers ou de pompiers et qui doivent également guider le «mandataire spécial» dans la rédaction de son rapport (article 44) ainsi que l'arbitre de différend (article 48), sont tendancieux.

Les conditions de travail des salariés d'une municipalité ne devraient pas être tributaires de sa situation financière (article 17(1)), surtout lorsque cette situation financière découle de négligence, de dépenses somptuaires, voire de malversations. Quant aux conditions de travail des autres salariés de la municipalité (article 17(3)), elles ne devraient pas être prises en compte, car il s'agit d'un facteur tout à fait extérieur au processus de libre négociation entre une association de salariés et un employeur. Il en va de même des critères énoncés aux paragraphes (4) et (5) de l'article 17.

Finalement, nous doutons qu'un tiers, appelé à influencer sur la détermination des conditions de travail de salariés, puisse avoir les attributs requis pour accomplir son mandat de manière impartiale et avec toute la liberté et l'indépendance requises pour se prononcer sur les «exigences relatives à la saine gestion des finances publiques». Une telle loi viendrait alors légitimer les décisions coûteuses des administrations municipales, en finançant notamment la construction d'un stade de baseball au coût de plusieurs centaines de millions de dollars avec des deniers publics, justifiant, par le fait même, la détérioration des conditions de travail des employés municipaux.

ÉVITONS LA CONFUSION DES GENRES

D'une part, nous comprenons que les administrations municipales ont le devoir de gérer les deniers publics en s'assurant de l'adéquation entre les revenus et les dépenses, qui doivent nécessairement respecter la capacité de payer des citoyennes et citoyens pour lesquels elle a le devoir de rendre des services. Cependant, il est faux de croire que c'est en s'attaquant aux conditions de travail des salariés qui rendent les services municipaux à la population que les administrations y arriveront. Une collectivité doit assumer les conséquences de ses choix. Les services souhaités par la population d'une ville ont forcément un coût et doivent, par conséquent, faire l'objet de choix rationnels et assumés. Il s'agit d'un simple exercice démocratique, qui ne saurait avoir aucune influence sur les conditions de travail des personnes.

D'autre part, dans le contexte où nombre de scandales ont été mis au grand jour ces dernières années dans le monde municipal, nous ne pouvons que déplorer la timidité des mesures actuellement en place en matière de contrôle et de vérification ; de même que les embûches qui limitent la capacité à dévoiler les irrégularités et les malversations.

Au nombre de ces embûches, signalons l'absence de protection véritablement effective pour les sonneurs d'alertes ainsi que la trop large discrétion accordée aux municipalités par la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements personnels (Loi sur l'accès à l'information).

À l'instar de toute autre personne physique ou morale, une municipalité se doit d'assumer ses décisions passées, présentes et futures. Il ne doit donc pas appartenir à un tiers d'influer sur les conditions de travail de salariés en raison de motifs strictement politiques.

CONCLUSION

En conclusion, nous sommes d'avis que l'argument servi pour justifier la nécessité de redéfinir le rapport de force entre les parties est fallacieux. La dynamique du rapport de force qui existe entre une association de salariés et un employeur obéit aux mêmes règles, et ce, que l'employeur soit une municipalité ou non. Lors d'un conflit, il y a des coûts pour chacune des parties, pas davantage pour une municipalité. Il est odieux de prétendre que la clameur populaire a la capacité d'amener une municipalité à abdiquer ses responsabilités d'employeur, la légitimant même de rogner sur les conditions de travail de ses employés.