

FAUT QUE ÇA CHANGE MAINTENANT!

CAHIER DE CONSULTATION
NÉGOCIATION DES SECTEURS
PUBLIC ET PARAPUBLIC

 **CSQ**
Centrale des syndicats
du Québec



CONTEXTE

Les conventions collectives des 550 000 personnes qui travaillent dans les secteurs de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la santé et des services sociaux, et de la fonction publique viennent à échéance le 31 mars 2020. Encore une fois, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) a le mandat de former un front commun avec les deux autres grandes centrales syndicales, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN) afin que nous unissions nos forces pour mener à bien la négociation des dispositions intersectorielles.

L'objectif est d'amorcer les négociations en octobre 2019 par le dépôt des revendications syndicales aux différentes tables sectorielles et à la table centrale. C'est pour être en mesure de respecter cet échéancier que nous menons maintenant cette opération de consultation. Non seulement cette dernière cherche à confirmer les orientations et les priorités qui doivent guider cette négociation, mais elle marque aussi le début de notre travail de mobilisation et de conscientisation autour des enjeux criants qui nous concernent.

Situation politique actuelle

L'arrivée d'un nouveau gouvernement formé par la Coalition avenir Québec (CAQ), bien qu'il soit présenté comme le parti du changement, risque peu de modifier l'attitude du pouvoir face aux femmes et aux hommes qui, chaque jour, portent les services publics à bout de bras. En campagne électorale, la CAQ promettait à la fois d'améliorer nos services tout en remettant de l'argent dans le portefeuille des Québécoises et Québécois, une sorte de nouvelle version du classique « faire plus avec moins »! Nous devons rester vigilants, et notre mobilisation devra être forte et s'élargir vers d'autres solidarités.

Contexte du marché du travail

Alors que les employeurs de tous les secteurs se plaignent d'une « pénurie de main-d'œuvre », on constate de notre côté que ce sont les conditions de travail qui n'arrivent pas à attirer le personnel nécessaire : salaires trop bas, conditions difficiles, surcharge de travail, non-reconnaissance et perte d'autonomie professionnelle. Certains corps d'emplois font les manchettes, et certaines interventions ciblées sont mises de l'avant. Étant sur le terrain, nous savons que ce problème est généralisé dans les services publics québécois et qu'il faut trouver des pistes de solution communes pour l'ensemble des corps d'emplois.

Pourtant, malgré ce contexte et un taux de chômage historiquement bas, les salaires de la classe moyenne stagnent. La modération salariale imposée par le gouvernement du Québec à ses employées et employés dans les dernières décennies contribue à cette stagnation et doit être renversée afin de permettre une croissance économique plus stable et plus juste.

Une marge de manœuvre importante

Après une décennie d'austérité imposée par une crise des finances publiques, trop souvent exagérée, le gouvernement du Québec accumule maintenant les surplus coup sur coup. Malgré les 5 milliards de dollars de baisses d'impôt accordées depuis 2015, les revenus de l'État dépassent encore systématiquement ses dépenses. Pour cette année 2019-2020, le gouvernement prévoit un surplus de 2,5 milliards de dollars qu'il versera entièrement au Fonds des générations.

Le cadre financier consolidé du gouvernement prévoit que ses revenus augmenteront de 3,2 % par année pendant les quatre prochaines années. Considérant que la rémunération des quelque 550 000 employées et employés de la fonction publique, du secteur de l'éducation et de celui de la santé et des services sociaux ne représente que 43 % des dépenses de programmes, les prédictions budgétaires actuelles laissent une marge suffisante pour négocier des augmentations de salaire et des bonifications de conditions de travail tant méritées. Cela, sans même avoir à s'endetter ou à augmenter les impôts.

Détérioration des milieux de travail

Les Québécoises et Québécois sont attachés à leurs services publics. Ils reconnaissent le dévouement des centaines de milliers de femmes et d'hommes qui, par la force de leur bras, la vivacité de leur esprit et la qualité de leur cœur, font du Québec l'une des sociétés les plus égalitaires, les plus paisibles et les plus riches socialement et économiquement de la planète. Les travailleuses et travailleurs des services publics rendent bien cette reconnaissance à la population. Par contre, ils désespèrent parfois de recevoir cette même reconnaissance de la part de leurs employeurs.

Malgré les quelques réinvestissements des dernières années, nous sommes encore loin d'être en mesure d'oublier et d'arrêter de ressentir les lourdes conséquences de plus d'une décennie de compressions et de restructurations. Nos milieux de travail souffrent encore de la désorganisation, du manque de personnel, de la surcharge de travail, de la précarisation des employées et employés ainsi que de la dévalorisation du travail jumelés à une perte d'autonomie professionnelle et à un alourdissement des redevances de comptes.

Actuellement, dans les réseaux publics, moins de 50 % des employées et employés occupent des postes réguliers à temps complet. Horaires coupés, temps partiel, embauches sur appel ou contrats temporaires : la précarité est maintenant le lot de la majorité des travailleuses et travailleurs du secteur public.

La surcharge de travail est devenue pratiquement la norme dans le secteur public, avec comme conséquence directe une augmentation importante des cas d'épuisement et de détresse psychologique. À la fin 2017, les données du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) faisaient état d'un bond de 24 % du coût des prestations d'assurance salaire depuis la mise en place de la réforme Barrette. Les données du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) allaient dans le même sens, indiquant une augmentation de 27 % des sommes versées en assurance salaire aux enseignantes et enseignants des commissions scolaires depuis cinq ans.

Du côté des conditions salariales, malgré les gains de la dernière négociation qui nous ont permis, en moyenne, d'améliorer légèrement notre pouvoir d'achat, nous accusons toujours un retard de rémunération important par rapport à nos collègues des autres secteurs.

Le secteur public, qui était jadis un secteur d'emploi de choix, est devenu un milieu difficile, peu attractif. Nous sommes bien loin des « gras dur » décrits par certains chroniqueurs. Cette détérioration ralentit plus particulièrement les progrès socioéconomiques des femmes puisqu'elles représentent plus de 75 % de la main-d'œuvre du secteur public.

Amélioration des conditions de travail et de pratique

Nous sommes d'avis que nous devons améliorer les capacités d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre des services publics en tablant sur deux priorités pour nos prochaines négociations : bonifier nos conditions salariales ainsi que les conditions dans lesquelles nous exerçons nos professions.

Pour y arriver, la Centrale a reçu le mandat de faire les interventions nécessaires auprès du Conseil du trésor pour que soient dégagées des marges financières suffisantes pour l'amélioration des conditions de travail et de pratique qui seront discutées à chacune des tables de négociations sectorielles. Ces gains sectoriels contribueront, notamment, à réduire les effets des compressions, la surcharge et la précarité, à augmenter la reconnaissance professionnelle, tout en accordant une attention particulière aux revenus disponibles des bas salariés.

Les deux priorités élaborées dans le présent document constituent bien évidemment une proposition en vue des prochaines négociations. Cette proposition doit maintenant être entendue et débattue par nos membres : place aux consultations. Au cours des prochaines semaines, l'ensemble de nos syndicats locaux doivent être saisis de cette recommandation. Convient-elle aux aspirations de nos membres? Nous voulons donc entendre l'ensemble de nos membres. Et nous mettrons tout en œuvre pour qu'ils puissent se mobiliser et établir le rapport de force nécessaire afin de faire de nos prochaines négociations un succès.

Les matières intersectorielles

Les organisations qui formeront le Front commun sont mandatées pour négocier les matières intersectorielles avec le Conseil du trésor. Traditionnellement, ces matières intersectorielles, c'est-à-dire celles qui sont négociées à la table centrale, sont : le salaire, les disparités régionales, les droits parentaux et le régime de retraite.

DEMANDE SALARIALE

La proposition qui vous est soumise répond à trois objectifs. Elle s'inscrit dans une stratégie différente des précédentes et adaptée au contexte actuel.

Protection du pouvoir d'achat

Les augmentations de salaire devraient tout d'abord garantir la protection du pouvoir d'achat pour tous les corps d'emplois. Ainsi, les paramètres d'augmentations négociés doivent être plus élevés que les prévisions d'inflation, qui se situent actuellement entre 1,7 % et 2 %. Un mécanisme de correction doit aussi être mis en place au cas où l'inflation réelle dépasserait ces seuils.

Des augmentations à des taux supérieurs à l'inflation permettent d'atteindre les objectifs de participation à l'enrichissement collectif, et de progresser vers une équité avec l'ensemble des travailleuses et travailleurs québécois et des autres provinces.

Participation à l'enrichissement collectif

Lorsque l'économie progresse, les travailleuses et travailleurs qui ont contribué à l'accroissement de la richesse collective devraient pouvoir en bénéficier. Comme femmes et hommes qui soutiennent les services publics, nous contribuons, par notre travail, à la constitution d'une société plus équitable, plus épanouie et plus démocratique, mais nous participons aussi à son enrichissement économique. Nous avons donc raison de vouloir bénéficier de cet enrichissement, particulièrement après les sacrifices qui nous ont été imposés sous prétexte de « rigueur budgétaire ».



This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are approximately 20 lines visible. The paper appears to be a standard notebook page or a sheet of stationery.

RETRAITE

Comparativement à ce qui a été observé lors de la dernière ronde de négociations, la conjoncture politique et financière autour des régimes de retraite s'est grandement améliorée.

À cela, il faut ajouter que la bonification du Régime de rentes du Québec (RRQ), en vigueur depuis le 1er janvier 2019, permettra à terme d'améliorer la qualité de vie d'un nombre important de personnes retraitées, y compris celle des personnes qui bénéficient d'un régime complémentaire de retraite comme dans le secteur public. La hausse de cotisation salariale et patronale engendrée par cette amélioration est de l'ordre de 0,9 % à 1,3 % du salaire. Cette réforme d'un des volets publics de notre système de retraite se présente donc comme une avancée importante pour l'amélioration de la qualité de vie à la retraite.

Le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)

Au cours de la dernière décennie, le RREGOP s'est progressivement relevé de la crise de 2008, jusqu'à retrouver sa santé financière. En effet, la dernière mise à jour de l'évaluation actuarielle indique que la caisse de retraite des personnes participantes est capitalisée à environ 107 %.

De plus, rappelons que, lors de la dernière négociation, les parties ont convenu de former un comité de travail dont le mandat est d'examiner les dispositions et le financement du RREGOP en tenant compte de certains enjeux, notamment :

- sa maturité grandissante;
- l'augmentation de l'espérance de vie;
- l'évolution des marchés financiers.

À cet égard, la santé financière du régime et la sécurité des prestations sont une préoccupation pour nous.

- Considérant que le financement du régime est partagé à parts égales entre les personnes participantes et le gouvernement;
- Considérant que le taux de cotisation a subi une hausse significative dans les dernières années;
- Considérant que la bonification du RRQ représente une avancée qui améliorera les perspectives de conditions de retraite;
- Considérant que le comité de travail vient de commencer ses travaux sur différents aspects qui pourraient affecter la cotisation au régime dans les années à venir;
- Considérant l'importance de contrer les volontés anticipées du gouvernement de coordonner les bénéfices du RREGOP avec la bonification du RRQ;
- Considérant que le RREGOP est un bon régime qu'il faut défendre.

Nous revendiquons que nos membres bénéficient de la bonification du RRQ, conformément à ce que prévoit la loi, en exigeant que cette bonification ne soit pas coordonnée au REEGOP. Par ailleurs, nous proposons de ne pas faire de revendications qui engendreraient une charge financière supplémentaire au régime. Toutefois, certaines revendications pourraient être élaborées à la suite des recommandations syndicales émanant du comité de travail.

D'autre part, nous proposons certaines revendications qui ont comme point commun d'améliorer les conditions de retraite au RREGOP, sans pour autant constituer une charge financière supplémentaire pour les personnes participantes :

1. Prestation anticipée (emprunt possible à sa rente)
2. Allongement de la période de retraite progressive de cinq ans à sept ans
3. Modification à l'hypothèse de la compensation de la pénalité actuarielle
4. Report de l'âge maximal de participation de 69 ans à 71 ans
5. Revalorisation de la rente pour les personnes toujours à l'emploi après 65 ans

Pour obtenir le détail de ces revendications, vous pouvez consulter le document Revendications à faibles impacts sur le taux de cotisation au régime disponible sur le site lacsq.org/nego-secteur-public/

Partagez-vous cette orientation?

Oui ☐ Non ☐

Commentaires :

LES DROITS PARENTAUX

Les droits parentaux prévus à nos conventions collectives regroupent l'ensemble des droits découlant de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Ils sont encadrés par la Loi sur l'assurance parentale et la Loi sur les normes du travail, et constituent des acquis importants pour les Québécoises et Québécois.

Les dispositions relatives aux droits parentaux ont été introduites dans nos conventions collectives progressivement depuis 1972. À l'époque, ces droits se limitaient à un congé spécial d'absence pour conserver son poste, qui pouvait être refusé par l'employeur.

En 1979, après deux rondes de négociations et une grève du Front commun, un congé de maternité de vingt semaines, un congé d'adoption de dix semaines et cinq journées de congé de paternité ont été instaurés. D'autres bénéfices ont été incorporés et bonifiés au fil de nombreuses négociations : protection des droits de la femme enceinte, qui allaite ou qui a accouché, congé de paternité, congé d'adoption, indemnités complémentaires, etc.

Lors de la dernière négociation, une nouvelle formule plus équitable de calcul des indemnités complémentaires versées par l'employeur a été développée. Celle-ci assure un remplacement du revenu net à 100 % pour toutes et tous. Un comité de travail a été créé afin d'ajuster, le cas échéant, la formule de calcul dans l'objectif de maintenir un tel niveau de remplacement de revenu.

L'objectif de ce chapitre est de protéger l'emploi du nouveau parent pendant une absence entourant la venue d'un enfant, d'assurer sa sécurité financière et d'éviter que sa parentalité entraîne des préjudices quant à sa situation d'emploi. De façon générale, nous estimons que les dispositions relatives aux droits parentaux qui relèvent de la négociation à la table centrale sont adéquates et satisfaisantes.

Considérant ce qui précède, compte tenu de notre orientation générale et sous réserve des recommandations du comité de travail mentionné ci-dessus, nous proposons de ne pas soumettre de revendication à l'égard du régime des droits parentaux.

Partagez-vous cette orientation?

Oui ☐ Non ☐

Dans l'éventualité où vous ne partagez pas cette orientation, quelles seraient selon vous les possibilités de bonification du régime des droits parentaux que nous devrions considérer dans le cadre de la prochaine négociation?

LES DISPARITÉS RÉGIONALES

L'apparition des primes d'éloignement et des primes d'isolement remonte à la fin des années 60 et au début des années 70. C'est toutefois dans la convention collective de 1979 à 1982 que le régime des disparités régionales, tel qu'on le connaît aujourd'hui, a été mis en place sur la base de différents critères : l'isolement et l'éloignement de certaines régions, le coût de la vie, les difficultés d'accès à l'habitation, aux services ainsi qu'aux biens de base.

Les conventions collectives prévoient, à quelques exceptions près, les mêmes avantages et les mêmes bénéfices pour l'ensemble des personnes salariées, peu importe le secteur d'emploi, le titre d'emploi ou l'allégeance syndicale : primes d'isolement et d'éloignement, remboursement de certains frais de sorties, de transport de nourriture ainsi que d'autres compensations.

Avant la dernière négociation, le chapitre sur les disparités régionales avait été peu modifié, et ce, malgré les tentatives répétées du gouvernement d'en restreindre les avantages. Lors de la négociation de 2015, nous avons porté certaines revendications de bonifications du régime, qui nous ont permis de réaliser les gains suivants :



Centrale des syndicats
du Québec

Siège social - Montréal

9405, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H1L 6P3
Téléphone : 514 356-8888
Sans frais : 1 800 465-0897
Télécopie : 514 356-9999

Bureau de Québec

320, rue St-Joseph Est, bureau 100
Québec (Québec) G1K 9E7
Téléphone : 418 649-8888
Sans frais : 1 877 850-0897
Télécopie : 418 649-8800

lacsq.org