

FRONT COMMUN 2015

ASSURER LA PÉRENNITÉ DE NOS SERVICES PUBLICS

FRONTCOMMUN.ORG



Document de référence

T. Malin

Production : Front commun (CSN, SISP, FTQ)
Graphisme : Molotov
Dépôt légal : BANQ 2014, BAC 2014

PRINTEMPS 2014

TABLE DES MATIÈRES

Assurer la pérennité de nos services publics5

L'important défi du renouvellement de la main-d'œuvre	5
Austérité budgétaire et modifications au régime fiscal	6
Améliorer les conditions dans lesquelles nous exerçons nos professions	6
Améliorer nos conditions salariales	7
Place aux consultations et à la mobilisation	7

Propositions soumises à la consultation9

Demandes salariales.....	10
Proposition 1	12
La même date pour les hausses de salaire pour tous.....	13
Proposition 2	13
Les primes	13
Proposition 3	13
Le régime de retraite.....	13
Les droits parentaux	14
Conciliation famille-travail-études.....	14
Proposition 4	14
Sous-traitance et privatisation des services.....	14
Autonomie professionnelle	15
Proposition 5	15
Disparités régionales.....	15
Proposition 6	16
Mandat d'harmonisation	16
Proposition 7	16
Travaux en cours	16

FRONT COMMUN 2015

ASSURER LA PÉRENNITÉ DE NOS SERVICES PUBLICS

Le 16 mars dernier, la CSN, le SISP (qui regroupe la CSQ, l'APTS et le SFPQ) et la FTQ annonçaient publiquement la création d'un front commun en vue des négociations du secteur public de 2015. D'ici la fin de l'année 2014, le Front commun devra déposer au gouvernement l'ensemble de ses demandes. Ces revendications devront refléter le mieux possible les aspirations de plus de 400 000 travailleuses et travailleurs des secteurs de la santé et des services sociaux, de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la fonction publique du Québec.

Voilà pourquoi nous entreprenons maintenant un vaste processus de consultation de nos membres au cours d'assemblées générales dans l'ensemble de nos syndicats. Bien entendu, une série de propositions seront soumises. Celles-ci devront être débattues, analysées, voire amendées : c'est le propre de notre démocratie syndicale.

Mais avant de formuler ces propositions, les organisations du Front commun ont d'abord voulu faire une analyse commune de la conjoncture dans laquelle nous nous trouvons. Quels défis devons-nous affronter au cours des prochaines années? Quelles problématiques devons-nous résoudre lors de nos prochaines négociations?

Quelles sont les attentes de nos membres face à celles-ci? C'est à cette importante réflexion que le présent texte nous convie.

L'IMPORTANT DÉFI DU RENOUVELLEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Depuis quelques années, nos réseaux publics font face à des problèmes grandissants de pénurie et de rareté de main-d'œuvre. Des listes de rappel vides, des difficultés à combler des postes, le rappel au travail de personnes à la retraite, le recours aux agences de placement : autant de signes des difficultés d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre qui affligent le secteur public québécois.

En analysant les prévisions démographiques, cette situation ne peut que s'empirer. Au cours des prochaines années, environ 35% des personnes salariées du secteur public seront éligibles à la retraite. Nous ferons face au plus important renouvellement de la main-d'œuvre de l'histoire de nos services publics.

Ce renouvellement de la main-d'œuvre s'effectuera dans une période où le bassin de travailleuses et de travailleurs disponibles au Québec aura rétréci, et ce, dans tous les secteurs d'emploi confondus. En 2020, le Québec atteindra un seuil historique : à peine 80%

des départs à la retraite seront comblés par l'arrivée des jeunes sur le marché du travail. À titre de comparaison, il y avait en 1989 deux fois plus de jeunes arrivant sur le marché du travail que de départs à la retraite.

Nous entrons donc dans une période où les employeurs seront en forte compétition pour attirer la main-d'œuvre dans leur secteur respectif, qu'il soit privé ou public (provincial, municipal et fédéral). Si le secteur public québécois n'est pas en mesure d'offrir des conditions de travail intéressantes, qui voudra encore travailler dans le secteur public provincial? Sans travailleuses et travailleurs, c'est la pérennité de nos services publics qui est directement menacée. En persistant à ignorer la dégradation des conditions de travail dans le secteur public, l'État québécois contribue à ouvrir la porte au secteur privé pour la prestation des services auxquels la population a droit.

Comme organisations syndicales, nous partageons avec le gouvernement cette responsabilité de nous assurer que les conditions de travail dans le secteur public demeurent attrayantes. Et en ce sens, un sérieux coup de barre doit être donné dès maintenant. Voilà pourquoi nous croyons qu'au cours des prochaines négociations, les deux objectifs suivants doivent être poursuivis

afin d'améliorer les capacités d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre du secteur public : améliorer nos conditions salariales et les conditions dans lesquelles nous exerçons nos professions.

AUSTÉRITÉ BUDGÉTAIRE ET MODIFICATIONS AU RÉGIME FISCAL

Les nombreuses vagues de compressions subies par les services publics québécois sont le résultat d'un choix politique des gouvernements successifs : celui de se priver de revenus. Au cours des vingt dernières années, le Québec a vécu une profonde transformation de son régime fiscal. Du côté des impôts des particuliers, la diminution du nombre de paliers de taxation, la majoration de leurs seuils et la réduction des taux d'imposition ont fait diminuer les recettes fiscales d'environ 4 milliards de dollars. Du côté des entreprises, l'abolition de la taxe sur le capital prive les finances publiques, à elle seule, de 1,5 milliard de dollars. Pour pallier en partie ces pertes de revenus, le gouvernement a fait le choix d'augmenter les taxes (hausse de deux points de la TVQ) et d'accélérer la tarification des services publics (contribution santé, augmentation des tarifs d'électricité, etc.). Nous déplorons cette stratégie fiscale qui consiste à délaisser l'impôt progressif sur le revenu pour privilégier la taxation à la consommation et la tarification.

Globalement, la transformation du régime fiscal québécois a entraîné des pertes structurelles de 4,6 milliards de dollars dans les coffres de l'État. On nous dit que les finances publiques ne permettent pas de réinvestir dans nos services publics? Nous répondons que le gouvernement a fait le choix politique de se priver des revenus nécessaires.

La quête du déficit zéro, du remboursement de la dette et de l'austérité budgétaire ont un impact direct sur nos services publics ainsi que sur les conditions dans lesquelles nous exerçons nos professions : coupes dans les programmes, croissance des services qui n'égalent pas celle des

besoins, non-remplacement des départs à la retraite, etc.

Que ce soit dans le réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur, dans le secteur de la santé et des services sociaux ou dans les différents ministères et organismes gouvernementaux, les membres du Front commun sont à même de constater l'impact des politiques d'austérité mises de l'avant par les gouvernements qui se sont succédé : abolition de programmes, augmentation des listes d'attentes, diminution des services aux usagers, etc. Les nombreuses vagues de compressions budgétaires ont eu des effets considérables sur la dégradation des services publics offerts à nos concitoyens. Le coût social du sous-financement de nos services publics est bien réel.

AMÉLIORER LES CONDITIONS DANS LESQUELLES NOUS EXERÇONS NOS PROFESSIONS

Ces coupes répétitives ont également un impact négatif sur la qualité de vie au travail des travailleuses et des travailleurs du secteur public. Les charges de travail s'amplifient et les divers processus de réorganisation du travail ne visent, trop souvent, qu'à accélérer les cadences. L'accentuation de la morosité dans nos milieux de travail n'est pas étrangère à l'augmentation des cas d'épuisement professionnel et de l'absentéisme au travail. Plutôt que de tenter de corriger la situation en collaborant avec nos organisations syndicales pour apporter des solutions durables à la morosité et aux surcharges de travail, nos employeurs se résignent à assumer les coûts grandissants de cet absentéisme. En effet, les coûts de l'absentéisme sont faramineux pour l'État : pas moins de 362 millions de dollars, en 2012, pour le seul réseau de la santé et des services sociaux. Environ 44 % de cette somme résulte de problèmes de santé mentale, révèlent les données du ministère de la Santé et des Services sociaux.

Nos services publics ne souffrent pas seulement de leur sous-financement, mais également de leur mal-financement. L'actualité nous offre malheureusement son lot d'exemples de gaspillage des deniers publics dans la collusion, la corruption et le copinage. Les effets de la sous-traitance, de l'octroi de contrats en partenariats publics-privés et du recours aux agences de placement sont bien documentés : perte d'expertise à l'intérieur de nos réseaux, dégradation de la qualité des services à la population et hausse de coûts pour l'État.

Le mal-financement de nos réseaux publics s'exprime également par une croissance du nombre de cadres supérieure à celle du nombre des personnes salariées. L'importation des modes de gestion du secteur privé vers le secteur public a, en effet, entraîné une explosion de l'encadrement et des modes de reddition de comptes. L'implantation dans nos réseaux de la nouvelle gestion publique, ou *new public management*, a provoqué une multiplication des contrôles administratifs du travail des salariés. Dans certains cas, jusqu'à un tiers de ce temps de travail est consacré à compiler des statistiques et à remplir une multitude de rapports. Autant de temps de travail qui n'est pas consacré aux services directs à la population. Devant pareille situation, doit-on se surprendre que nos membres soient de plus en plus nombreux à décrier la perte de leur autonomie professionnelle? Ce sentiment de dévalorisation a des conséquences directes sur notre qualité de vie au travail.

En constatant les conséquences du sous-financement et du mal-financement de nos services publics, croyons-nous réellement que les travailleuses et les travailleurs du secteur public sont en mesure d'exercer leur profession au maximum de leurs capacités? Poser la question, c'est y répondre. Voilà pourquoi le gouvernement et les employeurs, en collaboration avec les organisations syndicales, doivent apporter des solutions à ces problèmes afin d'améliorer la qualité de vie au travail et son organisation.

AMÉLIORER NOS CONDITIONS SALARIALES

Le personnel de l'État québécois fait les frais, depuis plusieurs années, de la mauvaise gestion des finances publiques. Les faibles augmentations salariales offertes à coups de gels de nos salaires et de décrets de nos conventions collectives ont entraîné, lentement, mais sûrement, un écart croissant entre nos salaires et ceux offerts dans le secteur privé ainsi que dans la fonction publique fédérale et municipale. En novembre dernier, l'Institut de la statistique du Québec statuait que la rémunération globale¹ octroyée dans le secteur public accusait un retard de 8,3 % par rapport aux autres salariés québécois. Cet écart se situait à 2,9 % il y a à peine cinq ans. Pour un emploi comparable, un employé du secteur public reçoit en moyenne une rémunération de 8,3 % inférieure à celle des autres secteurs d'emploi. Il ne faut pas perdre de vue que les femmes représentent 75 % de la main-d'œuvre du secteur public. En ce sens, il n'est pas totalement erroné de parler de discrimination salariale basée sur le sexe quand on compare la rémunération globale du secteur public avec celle des autres secteurs d'emploi.

Il importe non seulement de combler ce retard salarial, mais également de s'assurer que la parité salariale soit maintenue tout au long de notre prochaine convention collective. C'est de cette façon que nous pourrions retrouver notre pouvoir d'achat, qui s'est passablement affaibli ces dernières années.

En négligeant ainsi la rémunération de ses propres salariés, l'État québécois continue de miner sa capacité d'attirer la main-d'œuvre. Et en laissant leur pouvoir d'achat se dégrader ainsi, le gouvernement fait fi de leur contribution, en tant que consommatrices et consommateurs, à la relance économique et à l'enrichissement collectif.

Historiquement, les organisations syndicales ont revendiqué une part de l'enrichissement collectif. Si

l'économie progresse, si les revenus de l'État s'accroissent, il est légitime que ceux et celles qui produisent les biens et qui dispensent les services demandent à bénéficier de leur juste part de cet enrichissement. L'évolution du produit intérieur brut (PIB) mesure la croissance de l'économie québécoise. Toutefois, cet indicateur ne mesure pas... à qui profite cette croissance.

Comme nombre de Québécois, les travailleuses et les travailleurs du secteur public font les frais d'une répartition inégale des revenus. Au cours des trente dernières années, en dollars constants, le club du 1 % les plus riches du Québec a vu ses revenus moyens après impôts progresser de 86 %, comparativement à 12 % pour ceux du reste de la population. C'est une démonstration que la croissance de la richesse collective ne se traduit pas par un partage équitable de cette richesse, le 1 % des plus riches en accaparant toujours une plus grande partie.

On ne cesse de nous rabattre le faux argument de la sécurité d'emploi du secteur public, alors qu'environ 190 000 salariés sont dans une situation de précarité, travaillant sur une base temporaire ou occasionnelle. Ces travailleuses et travailleurs précaires, qui représentent 35 % des salariés du secteur public², gagnent en moyenne moins de 25 000 \$ par année.

Un salarié du secteur public sur trois vit dans la précarité, certains même dans la pauvreté : nous ne pouvons pas rester les bras croisés devant une telle situation. Voilà pourquoi nous voulons exiger du gouvernement des mesures concrètes pour inverser le processus de précarisation des emplois.

Pour l'ensemble de ces raisons, nous proposons que notre revendication salariale soit articulée autour des trois principes suivants :

- › **Un rattrapage salarial** : combler le retard de la rémunération globale accusé par le secteur public par rapport aux autres secteurs d'emploi ;

- › **La parité salariale/protection contre la hausse du coût de la vie** : assurer que le retard salarial ne se reproduise pas au cours de la durée de la convention collective ;
- › **Une amélioration des conditions de vie**, particulièrement pour les bas salariés et ceux à statut précaire.

PLACE AUX CONSULTATIONS ET À LA MOBILISATION

Les deux objectifs élaborés 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, les assemblées générales de nos syndicats doivent être saisies de cette recommandation. Convient-elle aux aspirations de nos membres ? Répond-elle aux problématiques vécues dans nos milieux de travail ? Doit-elle être amendée, bonifiée ? Nous voulons entendre l'ensemble de nos membres. Nous ne répèterons jamais assez que les consultations pré-négociations sont l'essence même de notre démocratie syndicale.

Il sera également nécessaire de partager les prémisses de cette consultation le plus largement possible dans nos rangs. Il va de soi que les chantiers mis de l'avant au cours de celle-ci, à savoir l'amélioration de nos conditions salariales et des conditions dans lesquelles nous exerçons nos professions, doivent être expliqués et vulgarisés. Le mythe des « gras dur » du secteur public a contaminé non seulement de larges pans de la société québécoise, mais également une bonne partie des travailleuses et des travailleurs du secteur public. Une mobilisation efficace ne pourra être atteinte sans que nos membres soient informés et sensibilisés sur les problématiques que nous avons identifiées.

Alors que les 18 derniers mois ont été marqués par une certaine instabilité

¹ Contrairement au salaire, la rémunération globale inclut l'ensemble des avantages sociaux (régimes de retraite et d'assurances, congés, vacances, etc.).
² En additionnant les salariés à temps partiel, ce taux grimpe à 52 % des employés du secteur public, avec un salaire annuel moyen de 28 035 \$.

politique à Québec, en raison de la présence d'un gouvernement minoritaire, nous sommes maintenant fixés : c'est avec un gouvernement libéral majoritaire que nous devons négocier le renouvellement de nos conventions collectives. Quelle attitude adoptera le premier ministre Couillard envers nos négociations? Quelle sera l'écoute du gouvernement quant à nos revendications? Nous pouvons avoir nos doutes, nos réserves, mais il est encore trop tôt pour se prononcer.

Peu importe les réponses à ces questions, aucun gain ne sera possible sans une mobilisation importante et efficace de nos membres. Certains, parfois amers des dernières rondes de négociation, risquent de nous rappeler que peu importe l'ampleur de nos actions, le résultat risque d'être décevant face à un employeur législateur. Nous aurons à combattre cette forme de défaitisme en rappelant que l'histoire du mouvement syndical est marquée de grandes victoires, notamment dans le secteur public. Certaines de celles-ci, les acquis en matière de droits parentaux ou d'équité salariale par exemple, ont également pu bénéficier à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du Québec.

Notre rapport de force, cependant, ne repose pas seulement sur notre capacité à mobiliser l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du secteur public. Encore une fois, nos prochaines négociations se dérouleront en bonne partie sur la place publique. Une fois de plus, nous devons répliquer à l'éternel argument de la capacité de payer de l'État. Plus que jamais, nous devons démontrer que sans conditions de travail et salariales satisfaisantes, de moins en moins d'individus consacreront leur vie au bien-être de la population du Québec. C'est la pérennité de nos services publics qui est ici en jeu. Nous aurons également à rallier les forces progressistes du Québec à notre cause afin de forcer le gouvernement à entreprendre de réelles négociations.

FRONT COMMUN 2015

**PROPOSITIONS SOUMISES
À LA CONSULTATION**

Au cours des derniers mois, les instances politiques des organisations membres du Front commun se sont rencontrées à plusieurs reprises afin d'identifier des revendications devant être portées à la table centrale de négociation. Celles-ci doivent maintenant être soumises aux débats.

DEMANDES SALARIALES

La proposition qui vous est soumise répond à trois objectifs :

- › Un rattrapage salarial : combler le retard de la rémunération globale accusé par le secteur public par rapport aux autres secteurs d'emploi ;
- › La parité salariale/protection contre la hausse du coût de la vie : assurer que le retard salarial ne se reproduise pas au cours de la durée de la convention collective ;
- › Une amélioration des conditions de vie, particulièrement pour les bas salariés et ceux à statut précaire.

A. Rattrapage salarial

Chaque année, l'Institut de la statistique du Québec évalue les écarts salariaux, pour des emplois comparables, entre la rémunération globale dans le secteur public québécois et celle des autres secteurs d'emploi. Voici l'évolution des écarts au cours des dernières années :

ANNÉE	ÉCART
2008	-2,9 %
2009	-3,7 %
2010	-5,6 %
2011	-6,1 %
2012	-6,1 %
2013	-8,3 %

Le rattrapage salarial avec les autres salariés québécois doit se situer au cœur de la prochaine ronde de négociation. Bien que le retard puisse être variable selon les différentes catégories de personnel, le constat est que le retard affecte toute la

structure salariale du secteur public. C'est pourquoi nous proposons que ce rattrapage prenne la forme d'une augmentation en pourcentage et qu'il s'effectue graduellement sur les trois années de la convention.

B. Parité salariale/protection contre la hausse du coût de la vie

Afin que notre objectif de rattrapage salarial conserve tout son sens, il faut s'assurer que l'écart ne se recrée pas avec les autres salariés au terme de la convention. Notre revendication permettrait non seulement d'obtenir à ce moment-ci les mêmes hausses salariales que les autres salariés du Québec, mais elle permettrait également la protection de notre pouvoir d'achat, car les augmentations salariales moyennes négociées se situent dans la fourchette que s'est fixée la Banque du Canada dans son contrôle du taux d'inflation, soit autour de 2 %.

C. Amélioration des conditions de vie

Lorsque l'économie progresse, les travailleuses et les travailleurs qui ont contribué à l'accroissement de la richesse collective devraient pouvoir en bénéficier. Pourtant, on constate un accroissement des inégalités partout dans le monde, y compris au Canada.

Les syndicats ont toujours été un agent favorisant la redistribution de la richesse. C'est pourquoi l'une de nos revendications traditionnelles, soit celle d'obtenir notre part de l'enrichissement collectif, demeure pertinente. Si on se fie aux dernières prévisions du ministère des Finances et de l'Économie du Québec, la croissance du PIB réel³ se traduirait ainsi :

2013	1,2 %
2014	1,9 %
2015	1,9 %
2016	1,8 %
2017	1,7 %
2018	1,6 %

³ Nous proposons d'utiliser la croissance du PIB réel plutôt que la croissance du PIB nominal, car cet indicateur reflète mieux la notion de croissance de la richesse collective. En effet, le PIB nominal calcule la valeur d'une production selon le prix du marché. En supposant que le seul changement dans une économie soit une hausse des prix, nous pourrions avoir une croissance du PIB nominal sans croissance de richesse.

La formule mise de l'avant dans notre proposition signifie qu'au début de chaque période d'accroissement des salaires, chaque taux horaire est rajusté d'une somme équivalente à 0,5 % du salaire horaire moyen et si le PIB réel du Québec progresse de plus de 1 % au cours d'une année, ce qui constitue une progression modeste, mais réelle de l'économie, il doit y avoir un rajustement additionnel des salaires.

Nous proposons que ce rajustement soit exprimé en montant fixe sur le salaire horaire moyen, ce qui permettrait un premier geste de solidarité entre les plus hauts et les plus bas salariés du secteur public.

Environ 35 % des personnes salariées du secteur public vivent dans une situation de précarité, titulaires d'un poste occasionnel, surnuméraire ou sur appel. Dans certains cas, les revenus sont si faibles et incertains que les salariés remettent en question leur avenir au sein des services publics. Pour le Front commun, il importe d'inverser le processus de précarisation des emplois afin d'accroître leur stabilité et le revenu des salariés, et ce, peu importe le statut d'emploi ou le nombre d'heures accomplies, le tout étant entendu que les mécanismes d'application et la décision finale relèvent des tables sectorielles. Voilà pourquoi le Front commun revendique l'imposition de pénalités envers les employeurs dont l'organisation du travail contraint un trop grand nombre de salariés à des statuts précaires. Le Front commun réclame également d'interdire la discrimination en matière de conditions de travail basée sur le statut d'emploi, une mesure qui devrait être élargie à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du Québec.

PROPOSITION 1

Que le Front commun revendique :

Un rattrapage salarial graduel :

- › 2 % par année
- › Une hausse résiduelle en fin de convention pour combler l'écart restant identifié par l'ISQ

La parité salariale / protection contre la hausse du coût de la vie :

- › 2 % par année. Ajustement annuel égal à l'inflation si l'indice des prix à la consommation du Québec dépasse 2 %

Une amélioration des conditions de vie, particulièrement pour les bas salariés et ceux en situation de précarité :

- › Un redressement annuel de 0,5 % du salaire moyen du secteur public, versé sous forme de montant fixe et intégré aux taux et aux échelles ;
- › Un redressement supplémentaire équivalent à la portion de la croissance du PIB réel qui dépasse 1 %, versé sous forme de montant fixe et intégré aux taux et aux échelles ;
- › L'introduction de clauses de convention collective qui inversent le processus de précarisation des emplois et qui puissent servir de modèles pour l'ensemble de la société québécoise.

En résumé, une convention collective d'une durée de trois ans avec les augmentations salariales suivantes :

1^{er} avril 2015 : 4,5 %

1^{er} avril 2016 : 4,5 %

1^{er} avril 2017 : 4,5 %

S'ajoutent à ces augmentations des montants variables selon l'évolution de la conjoncture économique et sociale.

LA MÊME DATE POUR LES HAUSSES DE SALAIRE POUR TOUS

Contrairement à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du secteur public qui reçoivent leurs hausses salariales le 1^{er} avril de chaque année, les enseignantes et les enseignants de cégep ne les obtiennent que deux mois plus tard. Afin de corriger cette incohérence, nous vous soumettons la recommandation suivante :

PROPOSITION 2

Que les hausses salariales soient appliquées à la même date pour tous.

LES PRIMES

Historiquement, les primes se sont toujours négociées à la table centrale. Cependant, lors de la dernière ronde de négociations, c'est aux tables sectorielles qu'elles ont été discutées. Cette situation a entraîné des améliorations pour certaines primes ou encore la création de nouvelles primes, mais de façon fort inégale entre les différents secteurs d'emploi. Pour une question de transparence, d'équité et de cohérence, nous souhaitons que toutes les questions liées aux primes soient négociées à la table centrale.

Plusieurs nouvelles demandes pour les primes pourraient se justifier et nous comprenons qu'après en avoir informé les partenaires du Front commun, il pourrait rester exceptionnellement certaines primes particulières, n'ayant pas d'impact majeur sur la rémunération globale, qui pourraient être négociées au niveau sectoriel. Mais étant donné l'objectif partagé de mettre l'accent sur le rehaussement des salaires pour tous, nous croyons que la seule revendication pour les primes consisterait à consacrer dans la convention les avancées qui ont été faites dans le cadre de comités paritaires du réseau de la santé et des services sociaux, portant sur des problèmes déjà identifiés lors de la dernière ronde.

PROPOSITION 3

3.1 Que les paramètres salariaux s'appliquent aux primes exprimées en montant fixe.

3.2 Que soient consacrées dans les conventions les sommes versées pour les salariés, le tout selon l'esprit des lettres d'entente convenues dans le réseau de la santé et des services sociaux relatives aux troubles graves de comportement (TGC), aux mesures d'attraction et de rétention pour la région du Grand-Nord et pour les salariés œuvrant auprès des bénéficiaires en CHSLD.

LE RÉGIME DE RETRAITE

Depuis le 1^{er} juillet 1982, le RREGOP est un régime à coût partagé (moitié-moitié) entre les participants et l'employeur. Les cotisations des participants sont versées dans un fonds spécifique au RREGOP (la caisse des employés) et les prestations, pour la partie qui concerne les participants, sont payées par cette caisse.

Lors de la dernière négociation, nous avons procédé à une modification importante des dispositions du régime de retraite quant au mode de financement pour en assurer la pérennité, offrir une meilleure garantie quant aux prestations et stabiliser le plus possible le taux de cotisation. Nous avons également obtenu une modification de la formule de cotisation afin de la rendre plus équitable, et ce, tout en préservant les acquis des plus bas salariés. Enfin, nous avons déplafonné le nombre d'années de service pour l'établissement de la rente de retraite : un salarié peut maintenant cotiser jusqu'à 38 années et ainsi obtenir une rente correspondant à 76 % du salaire moyen de ses cinq meilleures années.

Nous croyons que les changements sont encore trop récents pour en mesurer tous les impacts. De plus, les résultats de la dernière évaluation actuarielle, qui ont mené à une hausse du taux de cotisation, ne nous permettent pas de croire qu'on puisse bonifier, à moyen terme, le régime sans entraîner une hausse additionnelle de cotisation pour les participantes et les participants.

LES DROITS PARENTAUX

La question des droits parentaux constitue certainement l'une des belles victoires des travailleuses et des travailleurs du secteur public; une victoire qui a culminé avec l'adoption par le Parlement de la Loi sur l'assurance parentale, dont bénéficie aujourd'hui l'ensemble de la population du Québec.

Dans le décret de 2005, les droits parentaux ont été modifiés unilatéralement afin de prendre en compte les nouvelles dispositions de cette loi. En 2010, plusieurs modifications ont été apportées à nos conventions : nous avons obtenu une indemnité pour le congé de paternité et une modification des avantages du congé pour adoption afin de rendre ces clauses non discriminatoires. De plus, la dernière ronde a permis d'ajouter plusieurs dispositions nouvelles relatives aux responsabilités familiales. Nous ne croyons pas opportun, au cours de la présente ronde, de formuler des revendications additionnelles à cet égard.

CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES

À la lumière de l'important renouvellement de main-d'œuvre qui nous attend, la question de la conciliation famille-travail-études est des plus pertinentes. Nos membres sont de plus en plus nombreux à être confrontés aux responsabilités liées à un enfant ou à un parent vieillissant, à leurs études ou encore à un besoin de formation additionnelle en cours d'emploi. Afin d'attirer et de retenir la main-d'œuvre, le secteur public doit offrir aux

personnes salariées des mesures concrètes de conciliation. Nous voulons un engagement ferme de l'État sur cette question.

Nous voulons que les parties s'entendent à la table centrale pour envoyer un signal clair aux tables sectorielles afin que celles-ci puissent mettre en application des solutions concrètes pour faciliter la conciliation famille-travail-études.

PROPOSITION 4

Que le Front commun recherche un engagement ferme du Conseil du trésor pour qu'il y ait des solutions concrètes mises de l'avant concernant la conciliation famille-travail-études.

SOUS-TRAITANCE ET PRIVATISATION DES SERVICES

Le recours à la sous-traitance et à la privatisation dans les établissements des secteurs public et parapublic s'est accentué au cours des dernières années. En plus d'avoir des conséquences néfastes pour les salariés (perte d'emplois, modification des conditions de travail), la sous-traitance et la privatisation contribuent à une perte d'expertise et à la dégradation des services publics.

En effet, plus le spectre du privé s'étend dans nos réseaux, plus les personnes salariées sont en mesure de constater sur le terrain les multiples formes de gaspillage des fonds publics ainsi occasionnées. Dans la plupart des cas, le recours au secteur privé et à la sous-traitance coûte plus cher à l'État, sans gain d'efficacité ni d'amélioration de la qualité des services. À cette hausse des coûts s'ajoute inévitablement une perte d'expertise dans nos rangs, ce qui entretient la dépendance du secteur public envers le secteur privé. Enfin, la privatisation et la sous-traitance posent de graves problèmes de transparence en matière d'accès à

l'information – ce qui n'a rien de rassurant dans un contexte d'allégations de corruption et de collusion qui abondent dans l'actualité depuis quelques années.

Encore une fois, nous voulons que les parties s'entendent à la table centrale pour envoyer un signal clair aux tables sectorielles afin que celles-ci puissent trouver des solutions concrètes à la sous-traitance et à la privatisation des services.

PROPOSITION 5

5.1 Que le Front commun recherche un engagement ferme du Conseil du trésor pour la mise en place de solutions à la sous-traitance et à la privatisation des services.

AUTONOMIE PROFESSIONNELLE

Au cours des dernières années, nous constatons deux phénomènes dans nos réseaux qui menacent l'autonomie professionnelle des membres que nous représentons : une augmentation plus rapide du nombre de cadres que du nombre de personnes salariées et l'importation de modes de gestion issus du secteur privé. Confrontés à une multiplication des contrôles administratifs de leurs supérieurs, de nombreux salariés se voient contraints de diminuer leur temps de travail consacré aux services directs aux usagers pour en consacrer davantage à des tâches administratives. Dans le réseau de l'éducation, l'implantation de l'assurance qualité pourrait avoir un impact important sur l'autonomie des enseignants en imposant des exigences d'uniformisation qui menacent la richesse et la diversité des approches pédagogiques.

5.2 Que le Front commun recherche un engagement ferme du Conseil du trésor pour établir des protections contre l'érosion de notre autonomie professionnelle.

DISPARITÉS RÉGIONALES

La question des disparités régionales est complexe et comporte de nombreuses dimensions : les difficultés d'attraction et de rétention, les droits de sorties, la question des dépendants, la formation en région éloignée, les secteurs, la disponibilité de logement, etc.

Ce dossier est une préoccupation dans les réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux et pour la fonction publique. Les intérêts sont nombreux et, au fil des ans, certains enjeux sont devenus prioritaires pour plusieurs organisations.

A. Prime d'isolement et d'éloignement

Depuis qu'elle a été négociée, à la fin des années 1970, la prime d'isolement et d'éloignement n'a que rarement fait l'objet de discussion quant à sa valeur et aux critères sur lesquels elle a été convenue. Force nous est de constater que la valeur actuelle de la prime ne suffit plus à compenser pour le coût de la vie qui est nettement plus élevé dans ces régions éloignées que partout ailleurs au Québec.

Concrètement, il s'agit donc de revendiquer une augmentation appropriée de la prime d'isolement et d'éloignement.

B. Compensation pour préjudice fiscal

Les remboursements de certains frais de sortie octroyés aux personnes salariées sont considérés comme étant du revenu imposable. Les frais de sortie sont, pour certains de nos membres, tellement élevés qu'ils doivent renoncer à ce bénéfice, considérant la charge fiscale que cela leur impose.

En fait, il s'agit de revendiquer une compensation équivalant à l'impôt payé pour les personnes salariées qui subissent un préjudice fiscal lors de la prise d'une sortie.

C. Iniquités pour certaines localités

Certaines localités à la limite du secteur IV vivent des situations problématiques identiques aux localités situées dans ce secteur. C'est le cas notamment de Kuujuarapik, Whapmagoostui et

Kuujuaq. Ces trois localités devraient être incluses dans le secteur IV.

D. Définition d'enfant à charge

Pour les résidents des secteurs III, IV et V, la définition d'enfant à charge comprend également l'enfant qui étudie à temps plein dans un établissement postsecondaire situé dans une autre localité que son lieu de résidence. Le versement de la prime d'isolement et d'éloignement est maintenu et l'enfant conserve ses droits de sortie.

Toutefois, la ville de Fermont qui se situe à l'extrême nord-ouest du secteur II, très près du secteur III, ne bénéficie pas de cette disposition. Nous croyons donc que cette définition d'enfant à charge devrait aussi s'appliquer à la localité de Fermont.

PROPOSITION 6

Que le Front commun revendique une amélioration au chapitre des disparités régionales pour les avantages suivants :

6.1 Revendiquer une révision à la hausse de la prime d'isolement et d'éloignement.

6.2 Revendiquer, pour la personne salariée qui subit un préjudice fiscal lors du paiement ou du remboursement des frais de sortie encourus, la révision de l'imposition sur les bénéficiaires liés au travail dans les régions éloignées, en incluant notamment une compensation équivalant à l'impôt payé.

6.3 Revendiquer que les localités de Kuujuaq, Kuujuarapik et de Whapmagoostui soient intégrées au secteur IV.

6.4 Revendiquer que la ville de Fermont soit incluse dans les localités bénéficiant de la clause d'enfant à charge pour les études postsecondaires.

MANDAT D'HARMONISATION

Les revendications de table centrale sont recommandées par les organisations syndicales membres du Front commun. Diverses étapes de consultation doivent cependant être franchies avant de procéder au dépôt de nos revendications à l'employeur.

Nous souhaitons que les prochaines négociations s'effectuent en alliance la plus large possible avec les autres organisations syndicales. Nous croyons que, dans la conjoncture actuelle, la recherche de cette unité a plus que jamais sa raison d'être.

PROPOSITION 7

Que chaque organisation soit mandatée pour effectuer les travaux d'harmonisation sur les demandes de table centrale avec les autres organisations membres du Front commun.

TRAVAUX EN COURS

Enfin, il faut noter que nous avons convenu, lors de la négociation de 2010, de plusieurs lettres d'entente, lettres d'intention ou autres appellations afin de poursuivre des travaux pendant la durée de la convention collective. Que ce soit sur la question des ouvriers spécialisés ou de la relativité salariale, les travaux se poursuivent toujours et nous espérons toujours trouver des solutions avant l'échéance de la convention collective. Aussi, les organisations syndicales ont pris des engagements à l'égard de certaines problématiques dans des lettres d'entente. Nous comptons respecter ces engagements.

**FRONT
COMMUN
2015**