

assemblée générale

Document de consultation

Matières de table centrale



Novembre 2003

Secteur public

Introduction

Avec la présente ronde de consultation dans tous les syndicats, nous franchissons une étape importante de la négociation du secteur public. Dans ce document, vous trouverez les priorités que mettent de l'avant, ensemble, les quatre fédérations du secteur public de la CSN à l'égard des dossiers de table centrale, c'est-à-dire les questions de salaire, retraite, droits parentaux, disparités régionales et assurances. C'est vous, collectivement, qui allez décider de ces orientations.

Le Québec d'aujourd'hui ne s'est pas bâti tout seul. Au cours des dernières décennies, les travailleuses et les travailleurs du secteur public ont contribué grandement à l'édification d'un État organisé, efficace et un peu plus solidaire. Entre autres, les grands réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux ont été façonnés grâce aux batailles des citoyennes et des citoyens issus des divers mouvements de notre société. Parmi ceux-ci, la CSN a joué un rôle majeur.

Les salarié-es sont la véritable colonne vertébrale des services publics ; leur assurer des conditions de travail décentes est une façon de consolider des réseaux publics universels, accessibles partout et de grande qualité. Cela est encore plus vrai au moment où le nouveau gouvernement du Parti libéral s'engage dans une vaste « réingénierie ».

Reconnaître notre travail

Après des années difficiles, nous avons réussi, lors de la dernière négociation, à freiner l'érosion de nos salaires. Des années de compressions ont mis à mal les grands réseaux et nous avons payé doublement le prix de l'atteinte de l'équilibre budgétaire : nous avons fait les mêmes sacrifices que tous les autres contribuables et, de plus, comme salarié-es du secteur public, nous avons lourdement écopé. Profiter, nous aussi, de l'enrichissement collectif et améliorer nos conditions de travail est impératif afin de revaloriser nos emplois. Une reconnaissance adéquate de notre travail va de pair avec un environnement de travail stimulant. Et cet environnement, c'est un lieu qui rend des services à l'ensemble de la population, c'est également un milieu de vie pour des centaines de milliers d'écoliers, d'étudiants, de personnes malades ou souffrantes, de personnes âgées...

Nous présentons également des demandes quant aux droits parentaux et à la conciliation famille-travail. Nous reprenons un thème qui nous est cher et fait partie de nos préoccupations bien avant que certaines formations politiques se les attribuent. Nos demandes à ce sujet n'ont rien d'excessives. Elles sont même parfois innovatrices ; elles sont le reflet d'une société qui change et devraient mieux soutenir la famille.

Défendre nos services publics

Malgré certaines faiblesses, nos services publics sont des bijoux inestimables pour notre société. Partout dans le monde, des États cherchent à construire des structures semblables, pressés en ce sens par la société civile qui y voit une des meilleures façons de redistribuer les richesses. À l'inverse, ces dernières années, on a vu des sociétés payer lourdement le tribut de la privatisation : des effets négatifs des réductions d'impôts et de la déréglementation en Ontario, comme le scandale de l'eau contaminée de Walkerton, à la déroute économique et sociale de l'Argentine dont les richesses collectives sont passées, en quelques mois à peine, aux mains d'une poignée de nantis et où la classe moyenne a pratiquement disparu.

Au cours de cette négociation, autant par nos revendications de table centrale que sectorielles, nous allons défendre âprement les services publics. À titre d'exemple, dans nos demandes sectorielles en santé, en éducation et dans les organismes gouvernementaux, nous revendiquons une diminution de la précarité des emplois. Il faut continuer de s'attaquer à ce fléau pour permettre aux travailleuses et aux travailleurs de jouir d'une meilleure qualité de vie. Nous aurons également à nous battre contre le recours de plus en plus fréquent à la sous-traitance que le gouvernement promet, malheureusement, de faciliter davantage. En faisant la promotion d'emplois de bonne qualité, nous luttons contre la détérioration des services publics et nous favorisons la stabilité et la pérennité des services à la population.

Ensemble, nous saurons améliorer les conditions dans lesquelles nous effectuons notre travail, jour après jour. Nous défendrons, à notre mesure, le patrimoine collectif des Québécoises et des Québécois que sont les services publics.

Solidarité,



Louis Roy
Premier vice-président de la CSN
Responsable de la négociation



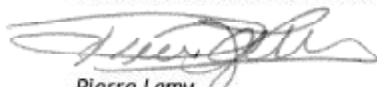
Ginette Guérin
Présidente
Fédération des employées et employés de services publics (FEESP-CSN)



Pierre Patry
Président
Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN)



Michel Tremblay
Président
Fédération des professionnelles (FP-CSN)



Pierre Lamy
Président
Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN)

Salaire et primes

Retrouver le chemin de l'enrichissement

Protéger notre pouvoir d'achat et obtenir des hausses de salaire décentes nous permettant une amélioration réelle de notre niveau de vie ; voilà un objectif que nous nous fixons pour la prochaine ronde de négociation.

Les hausses salariales consenties à la dernière ronde de négociation ont permis d'accroître très légèrement le pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs du secteur public, mettant ainsi fin à la longue période d'érosion de celui-ci que nous avons connue depuis 1991. Toutefois, les augmentations salariales consenties en 2003 auront, si la tendance se maintient, pour effet d'amputer une partie de cet enrichissement. En effet, la tendance observée au cours des derniers mois et les dernières prévisions disponibles nous indique que l'inflation (IPC), au Québec, pour l'année 2003 tournerait autour de 2,6 à 2,7 % alors que la hausse salariale est de 2 % pour cette même période.

Le retard du public par rapport au privé s'accroît

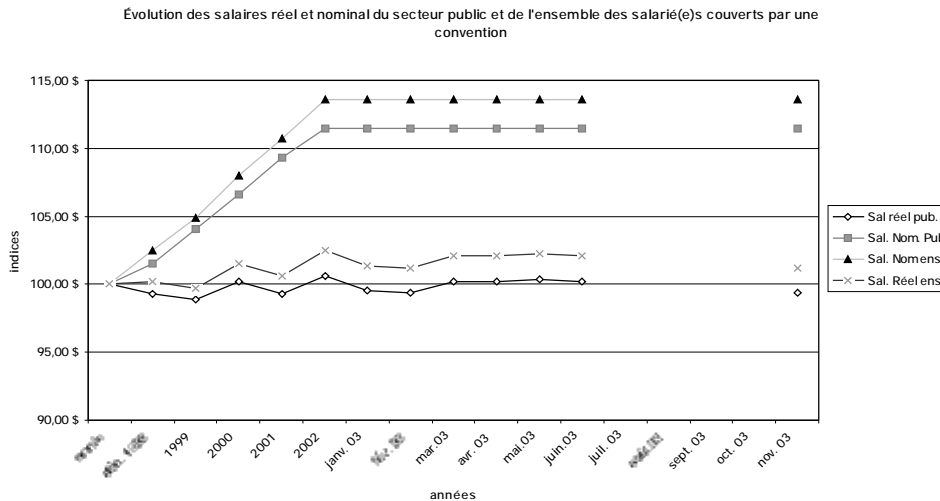
De janvier 1999 à janvier 2003, les augmentations salariales obtenues dans le secteur public ont été pratiquement toujours inférieures à la croissance annuelle moyenne des taux de salaire de l'ensemble des salarié-es couverts par une convention.

Au Canada, dans les grands règlements salariaux intervenus pour le 1er trimestre de 2003, on note une moyenne de hausses salariales de 2,8 % et de 2,6 % pour le second trimestre. Pour l'année 2002, les hausses étaient de 2,8 % en moyenne (*DRHC « Le bulletin des règlements salariaux » - Août 2003*). Au Québec, pour la même année, on relevait plutôt une moyenne de 2,5 %.

Le tableau suivant nous montre les différents pourcentages d'augmentation salariale obtenus pour chacune des années couvertes par la dernière ronde de négociation ainsi que pour la prolongation et ceux obtenus par l'ensemble des salariés syndiqués au Québec. Les données relatives à l'ensemble des salariés ont été tirées du *Bilan des relations du travail au Québec - Avril 2003 - seconde partie, page 36*.

Année	Augmentation salariale Secteur public	Ensemble des salarié-es
1999	1,5 %	2,5 %
2000	2,5 %	2,3 %
2001	2,5 %	3,0 %
2002	2,5 %	2,5 %
2003	2,0%	2,7 % (prévision)

Le graphique suivant illustre l'évolution des salaires réel et nominal pour la période de 1999 à 2003 de l'ensemble des salariés du secteur public.



Ce graphique illustre bien la persistance et l'accroissement de l'écart entre les salarié-es du secteur public et les autres salariés syndiqués. Incidemment, même le dernier rapport produit par l'Institut de la statistique du Québec (anciennement l'IRIR) (Rémunération des salariés, état et évolution comparés 2002), malgré toutes les réserves qu'on puisse faire valoir face aux analyses qu'on y retrouve et à la méthodologie employée, constatait également ce retard salarial par rapport à l'ensemble des autres salariés.

Que les salarié-es du secteur public demandent et obtiennent des hausses salariales permettant de réduire cet écart se justifie amplement. Nous demandons donc qu'une partie de l'enrichissement collectif (croissance du PIB réel) soit consacrée à combler cet écart.

Les autres indicateurs économiques

Pour ce qui est des prévisions à moyen terme, la prudence semble au rendez-vous chez les grandes institutions financières. En effet, peu d'institutions s'aventurent au-delà de l'année 2004. D'ailleurs, le dernier budget du gouvernement du Québec ne va pas au-delà de la prochaine année financière soit une prévision de 2,5 % de croissance du PIB réel pour 2003. Pour ce qui est de l'inflation, les prévisions pour 2004 tournent autour de 1,8 % et celles sur la croissance du PIB réel sont d'environ trois %.

1 Les prévisions du taux d'inflation et de la croissance du PIB réel pour 2004 sont établies en faisant une moyenne de prévisions tirées des derniers rapports sur les perspectives économiques des institutions suivantes : Desjardins, Banque Nationale, Banque TD et Banque Royale.

Notre part de la richesse collective

Pour retrouver la voie d'un véritable enrichissement, nous revendiquons premièrement une véritable protection du pouvoir d'achat à savoir : l'obtention d'un pourcentage en début de période afin de se prémunir contre l'inflation en début d'année (1,8 % en 2004 et 2,5 % pour les années subséquentes) et une formule de protection du pouvoir d'achat en fin d'année afin de combler la différence si l'inflation réalisée est supérieure à l'inflation anticipée. Deuxièmement, nous revendiquons une part de l'accroissement de la richesse collective (PIB réel) (soit 2 % la première année et 1,5 % pour les deux autres années).

En complément à notre politique salariale, nous devons examiner les conditions qui se sont appliquées pour l'année 2003. Le taux d'inflation, bien que l'année ne soit pas terminée, sera supérieur au pourcentage d'augmentation des salaires obtenu par les salariées et les salariés du secteur public pour l'année 2003, entraînant une perte de leur pouvoir d'achat.

Devant ce constat, il apparaît justifié de prévoir dans notre demande salariale un mécanisme permettant de compenser les salariées et les salariés pour cette perte de pouvoir d'achat. Par ailleurs, pour l'année 2003 nous observons un écart entre les taux moyens d'augmentation de salaire de l'ensemble des salarié-es syndiqués et les salarié-es du secteur public. Un rattrapage nous semble nécessaire afin d'assurer des ajustements de salaires équivalents à ceux qui ont été négociés dans le secteur privé.

Puisque nous intégrons dans le paramètre d'augmentation au 1er janvier 2004 un pourcentage au titre d'inflation pour l'années 2003, il faut que notre mécanisme de correction pour l'année 2003 soit temporaire et donc qu'il prenne la forme d'un montant forfaitaire. De plus, comme la période visée par la nouvelle convention collective est de six mois dans l'année 2003, il faut déterminer le pourcentage en considérant que celui-ci va s'appliquer sur six mois plutôt que douze et donc, pour assurer l'équivalent d'un ajustement de 1% pour l'ensemble de l'année civile, il faut prévoir un montant forfaitaire de 2% qui lui serait applicable sur une période de six mois.

Pour mieux appuyer notre volonté de retrouver la voie d'un véritable enrichissement pour toutes et tous, la demande est formulée pour s'appliquer au 1er janvier de chaque année.

Proposition 1

Que les taux et échelles de salaire soient augmentés des pourcentages suivants :

- 4,5 % le 1er janvier 2004
- 4,0 % le 1er janvier 2005
- 4,0 % le 1er janvier 2006

avec une formule de protection du pouvoir d'achat dans les cas où l'inflation enregistrée au cours de la période s'avère supérieure au facteur de protection inclus dans les paramètres généraux.

Que s'ajoute à ces paramètres généraux, un montant forfaitaire de 2% pour une période de six mois du 1^{er} juillet 2003 au 31 décembre 2003 et, toujours pour une période de six mois, à compter du premier jour d'engagement pour les enseignantes et les enseignants de cégeps. De plus, que les ajustements nécessaires soient faits pour assurer la même compensation aux personnels qui occupent des emplois saisonniers ou cycliques.

Par exemple, en 2004, nous demandons à titre de prévention contre l'inflation 1,8 % et si à la fin de l'année, on constate que le taux d'inflation a été de 2 %, une correction de 0,2 % sera appliquée au salaire au 31 décembre 2004.

Nous devons également nous assurer que toutes les primes en montants fixes, y incluant les primes prévues dans le cadre des dispositions concernant les disparités régionales, bénéficient des mêmes ajustements que pour les salaires.

Proposition 2

Que les primes en montants fixes, qui faisaient déjà l'objet d'une indexation lors de l'entente de prolongation des conventions collectives, soient majorées selon la même formule que les salaires.

Dossiers particuliers

De façon à situer toutes les catégories d'emplois dans la même structure salariale, nous devons compléter les travaux portant sur les catégories mixtes et masculines, entrepris dans la foulée des autres travaux portant sur l'équité salariale, et convenir des redressements salariaux qui en découleront, et ce, dès que nous aurons réglé ce dossier. C'est pourquoi, n'apparaissent pas de demandes de corrections portant sur les taux et échelles de titres d'emploi particuliers dans la demande salariale générale.

Proposition 3

Que les travaux portant sur les catégories mixtes et masculines soient complétés et que les redressements salariaux en découlant soient appliqués dès qu'un règlement du dossier de l'équité salariale sera intervenu.

Par ailleurs, nous croyons que la situation des secrétaires d'école mérite une attention particulière. En effet, il y a quelques années, les modifications à la Loi de l'instruction publique et la décentralisation des services ont entraîné une modification significative de la tâche des secrétaires d'école. Une nouvelle classification a été rendue nécessaire. Cependant, le processus de détermination de la nouvelle échelle de salaire pour refléter ces changements, lui, s'est enlisé. Aussi, à l'époque, nous avons donné notre accord pour que la détermination de la nouvelle échelle se fasse à l'intérieur des travaux menés dans le cadre de l'équité salariale. La CSN et la CSQ s'étaient montrées favorables à la mise sur pied d'une table intercentrales pour obtenir que la nouvelle échelle pour les secrétaires d'école s'applique rétroactivement au 1er juillet 1998 ; la FTQ quant à elle s'était montrée réticente. Aujourd'hui, la CSN, la CSQ et la FTQ sont prêtes à reprendre l'idée de la table intercentrales. Ceci devrait nous permettre de prendre en compte cette dimension particulière qui dépasse la problématique stricte des travaux d'équité salariale.

Pour les enseignantes et les enseignants de cégep, les augmentations de salaires ne sont pas versées au même moment que les autres travailleuses et travailleurs du secteur public. Elles étaient versées le 1er mars quand les augmentations générales de salaires intervenaient le 1er janvier. Au printemps 1997, la FNEEQ, alors sous le coup de la Loi 104, qui enlevait le plancher d'emploi des enseignantes et des enseignants, s'était résolue à convenir d'une baisse de salaire de 3,57 % pour éviter des pertes d'emplois massives. Lors de la dernière ronde de négociation, afin de faire disparaître cette disposition, en plus de certaines concessions à même la convention collective, les enseignantes et enseignants de cégep ont dû se résoudre à retarder l'application de leur augmentation salariale du début mars au début septembre. Il n'y a plus de raison de maintenir cet irritant majeur que constitue ce décalage additionnel dans l'application des paramètres généraux d'augmentation des salaires. Notre demande est formulée pour s'appliquer à compter de l'année 2004. Rappelons que la FNEEQ, qui n'était pas de la prolongation a déposé au Conseil du trésor, de concert avec la CSN une demande à l'effet d'obtenir la hausse de salaire consentie aux autres fédérations de la CSN lors de la prolongation.

Proposition 4

Que pour les enseignantes et les enseignants de cégep, l'augmentation générale des salaires soit ramenée au 1er mars à compter de l'année 2004.

Frais de déplacement

Compte tenu des particularités de la négociation des frais de déplacement dans le réseau de la santé et des services sociaux (les frais de déplacement sont appliqués pour tout le réseau et non employeur par employeur) et compte tenu également que la lettre d'entente n'a pas produit les résultats escomptés, nous proposons :

Proposition 5

Que les allocations de déplacement remboursables dans le réseau de la santé et des services sociaux soient indexées, qu'il n'y ait que deux paliers d'indemnité kilométrique et que le début du kilométrage pour le second palier soit rehaussé.

Temps supplémentaire

Chez les professionnelles et les professionnels, il devient, dans certains établissements, de plus en plus difficile de reprendre le temps supplémentaire effectué en réaménageant l'horaire, ce que nous privilégions. Il faut donc inciter davantage la partie patronale à remédier à cette situation par la recherche de solutions autres que le temps supplémentaire.

Proposition 6

Pour les professionnelles et professionnels, si le temps supplémentaire (à taux simple) ne peut être repris en temps selon les modalités déjà prévues dans les conventions collectives, qu'il soit rémunéré à taux et demi.

Tout comme pour le personnel professionnel, le temps supplémentaire des infirmières bachelières et des infirmiers bacheliers est à taux simple. S'ajoute pour cette catégorie, comparativement au personnel professionnel, l'existence d'un cadre horaire. De plus, considérant que la reprise du temps est pratiquement impossible, il faut donc permettre à ces personnes de réclamer le paiement du temps supplémentaire ou la reprise en temps selon le choix de la personne salariée.

Proposition 7

Pour les infirmières bachelières et les infirmiers bacheliers, que le temps supplémentaire (à taux simple) puisse être repris en temps selon les modalités déjà prévues dans les conventions collectives, ou qu'il soit rémunéré à taux et de demi au choix de l'employée ou de l'employé.

Les primes

Lors de la dernière ronde de négociation, certaines catégories d'emplois ont vu leur supplément de salaire intégré à l'échelle salariale comme l'assistante-infirmière chef ou l'assistant-infirmier chef. Ce supplément s'appliquait à l'ensemble des personnes dans ces catégories d'emplois. Nous demandons que cela se fasse également pour l'infirmière ou l'infirmier chef d'équipe de même que pour les technologues spécialisés en radiologie puisque là également le supplément est lié à une catégorie spécifique d'emplois et il s'applique à l'ensemble des personnes de cette catégorie.

Proposition 8

Que le supplément salarial de l'infirmière ou l'infirmier chef d'équipe et des technologues spécialisés en radiologie soit intégré à l'échelle salariale.

Travailler de nuit et de soir représente un inconvénient majeur sur le plan personnel et familial pour tout le monde. De plus, de nombreux établissements éprouvent des difficultés de recrutement pour ces quarts de travail. Cependant, on devrait compenser cet inconvénient pour toutes les personnes qui ont à travailler de nuit et de soir et ce, sans égard au nombre d'années d'ancienneté.

Par ailleurs, dans le réseau de l'éducation, la prime de soir, bien qu'elle représente en moyenne 4 % du salaire, est toujours exprimée en montants fixes, il n'y a pas de raison pour que cette prime ne soit pas exprimée en pourcentage du salaire comme cela est le cas dans le réseau de la santé et des services sociaux. Des dispositions existent déjà dans les conventions pour convertir la prime de nuit en jours de congé; ces dispositions seront reconduites avec les adaptations qui s'imposent mais elles devraient également être étendues à la prime de soir si les parties sectorielles en décident ainsi.

Au-delà de cette conversion en pourcentage de la prime de soir dans l'éducation, il faut revoir la valeur de la compensation pour les inconvénients subis par les personnes, du fait de certaines conditions. Ainsi, le travail de soir, de nuit comme celui de fin de semaine à une époque où on parle de plus en plus de concilier famille et travail doit être reconnu comme un inconvénient important et en conséquence donner lieu à une compensation financière qui reconnaît pleinement l'inconvénient subi.

Proposition 9

Que la prime de nuit soit majorée à 16 % du salaire.

Proposition 10

Que la prime de soir dans le réseau de l'éducation soit exprimée sous forme de pourcentage.

Proposition 11

Que la prime de soir et de fin de semaine soit majorée à 6 % du salaire.

Proposition 12

Qu'à la demande de la partie syndicale (sectorielle), des dispositions similaires à la prime de nuit soient conventionnées pour transformer la prime de soir en jours de congé.

Lors de la dernière ronde de négociation, nous avons fait reconnaître une nouvelle prime dite de " dangerosité " pour les personnes salariées travaillant en milieu de garde fermée ou dans les unités où s'applique un programme d'encadrement intensif ainsi qu'aux personnes salariées intervenantes psychosociales dont la tâche comporte une composante importante et régulière d'évaluation des signalements reçus en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse. Cette prime s'applique de façon beaucoup trop sélective. D'ailleurs, certaines sentences arbitrales vont dans un sens

plus large quant à l'interprétation de cette disposition. Il importe surtout maintenant d'élargir la portée de ce gain de la dernière ronde à l'ensemble des personnes salariées qui ont effectivement à composer de façon directe avec cette clientèle.

Proposition 13

Que la prime et les congés mobiles pour la garde fermée (prime de dangerosité), actuellement en vigueur dans les CPEJ, à l'étape de l'évaluation des signalements, et dans les centres de réadaptation (CR), en milieu de garde fermée et encadrement intensif, soient étendus à tous les titres d'emploi du programme d'application des mesures ainsi qu'aux personnes intervenantes psychosociales qui sont en lien direct avec la clientèle visée par la Loi sur la protection de la jeunesse ou la Loi sur le système de justice pénale.

Certaines primes existent dans nos conventions collectives afin de reconnaître la présence de conditions de travail particulières qui relèvent du milieu de travail. Cependant, il faut reconnaître que certaines personnes qui travaillent dans des milieux tout à fait similaires n'ont toujours pas droits aux compensations reliées à ces conditions, c'est le cas de certaines personnes de l'Aide juridique et du secteur scolaire dont la majorité de leur tâche s'exerce en milieu carcéral et dans les départements de psychiatrie.

Proposition 14

Qu'une prime pour le travail en milieu carcéral et dans les départements de psychiatrie s'applique aux personnes préposées spécialisées à l'admissibilité de l'Aide juridique et aux techniciennes et techniciens en documentation, aux surveillantes et surveillants d'élèves de même qu'aux techniciennes et techniciens en organisation scolaire du secteur scolaire.

Que cette prime s'applique selon les mêmes modalités que la prime de psychiatrie ou de dangerosité.

Dans la santé, la personne salariée affectée à la gestion des déchets biomédicaux subit un inconvénient similaire à celui vécu par la personne salariée affectée de façon continue au tri et à l'acheminement du linge souillé sans avoir cette prime.

Proposition 15

Que s'applique à la personne salariée affectée à la gestion des déchets biomédicaux la prime pour le tri de linge souillé et ce, selon le même modèle.

L'actuelle prime de psychiatrie et les congés mobiles s'y rattachant s'appliquent de façon beaucoup trop restrictive. Ils ne couvrent pas certaines unités ou certains établissements ayant des clientèles souffrant de problèmes psychiatriques ou pédopsychiatriques et, avec la désinstitutionnalisation, plusieurs personnes ayant de tels problèmes sont maintenant suivies par des intervenantes et des intervenants en dehors des institutions ou unités psychiatriques. À titre d'exemple, certaines des personnes qui auparavant travaillaient dans les unités psychiatriques des hôpitaux et qui ont été transférées dans les CLSC, afin de suivre la clientèle désinstitutionnalisée, ont conservé le droit à la prime de psychiatrie. Cependant, les personnes embauchées depuis dans les équipes de santé mentale des CLSC et qui travaillent avec la même clientèle n'en bénéficient pas, ce qui crée une situation inéquitable.

Proposition 16
 Que la prime de psychiatrie ainsi que les congés mobiles s'appliquent également pour les intervenantes et intervenants dont la majorité de la charge de travail s'effectue auprès des personnes nécessitant des soins psychiatriques ou pédopsychiatriques.

 Qu'elle s'applique aussi pour les intervenantes ciblées, dont la majorité de la charge de travail est de faire appliquer régulièrement la Loi pour la protection des personnes dont l'état mental présente un danger pour elles-mêmes et pour autrui.

Vacances

Proposition 17

Que les personnes salariées bénéficient d'une 6^{ième} semaine de vacances après 25 ans d'ancienneté pour le secteur de l'éducation ou après 25 ans de service dans les autres cas, et ce, de façon graduelle.

Actuellement		Demandes	
17-18 ans :	21 jours ouvrables	16 ans :	21 jours
19-20	22	17 ans	22
21-22	23	18 ans	23
23-24	24	19 ans	24
25	25	20 ans	25
		21 ans	26
		22 ans	27
		23 ans	28
		24 ans	29
		25 ans	30

Disparités régionales



Les droits de sortie

Le chapitre des disparités régionales confère le droit à des sorties pour les personnes qui occupent un emploi dans le Grand Nord et qui ont été recrutées à plus de 50 kilomètres de leur milieu de travail. Cependant, ces dispositions ne visent pas les personnes autochtones qui ont été recrutées sur place. Pourtant, les problèmes rencontrés dans le Grand Nord sont nombreux. Les personnes affectées au travail social sont constamment sollicitées par leur milieu, peu importe les heures de travail. En plus d'être isolées, elles sont souvent la seule personne ressource du milieu. Elles doivent répondre à toutes les demandes d'intervention. Leur appartenance à la communauté favorise cette sollicitation. Les problèmes sont lourds et il est important pour ces personnes qu'elles puissent se ressourcer et quitter temporairement ce milieu à l'occasion.

Proposition 18

Que les personnes salariées autochtones affectées au travail social (agent de relations humaines, travailleur social, technicien en travail social, travailleur communautaire,...) bénéficient, une fois l'an, du remboursement du prix d'un passage aller-retour par avion de la localité ou jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Un autre problème lié aux droits de sortie mérite également notre attention soit l'effet de distorsion et l'iniquité que crée la présence de grands employeurs du privé, dans certaines localités isolées, qui accordent à tous leurs employés, recrutés localement ou autrement des allocations couvrant une partie des dépenses pour se rendre à l'extérieur de la localité. C'est le cas notamment pour la localité de Fermont où, pour attirer et conserver leurs employés, des employeurs du public (commission scolaire, municipalité, etc) se sont résolus à accorder des avantages similaires à leur personnel recruté localement alors que quelques autres employeurs du secteur public s'y refusent, créant ainsi un sentiment d'iniquité pour les travailleuses et travailleurs privés de ces avantages consentis à d'autres. Ce qui nous amène à constater des écarts importants, non seulement, entre les conditions de sorties des travailleuses et des travailleurs du secteur privé et celles du secteur public, mais aussi entre travailleuses et travailleurs du secteur public selon la libéralité, plus ou moins grande, des employeurs dans l'application des droits de sortie.

Proposition 19

Qu'on assure, s'il y a lieu, aux travailleuses et aux travailleurs du secteur public qui sont dans des localités isolées, des conditions de sorties similaires à celles qui sont offertes par les grands employeurs du secteur privé qui sont dans ces localités isolées.

Maintien de la prime d'isolement et d'éloignement pendant de courtes absences

La prime d'éloignement et d'isolement est une compensation financière pour tenir compte des coûts et des inconvénients qui peuvent être reliés au travail dans le Grand Nord. Or, considérant que ces éléments demeurent présents lors d'absences de courte durée, la prime est maintenue lors d'absences rémunérées de moins de 30 jours. Cependant, il n'en est pas ainsi pour les périodes d'absence de trente jours et moins qui ne sont pas rémunérées. Pourtant, les coûts et les inconvénients assumés par la travailleuse ou le travailleur sont les mêmes que l'on parle d'absences rémunérées ou non.

Proposition 20

Que la prime d'éloignement et d'isolement soit maintenue lors d'absences non rémunérées de trente jours et moins.

Une prime d'isolement et d'éloignement sans distinction de statut

Que l'on soit à temps complet ou à temps partiel, nous devons faire face aux mêmes coûts et inconvénients qui peuvent être reliés au travail dans le Grand Nord. Considérant que la prime d'éloignement et d'isolement a pour objectif de compenser financièrement pour ces coûts plus élevés et ces inconvénients, il nous apparaît juste que la prime soit la même pour toutes les personnes qui travaillent dans un secteur donné sans tenir compte du statut.

Proposition 21

Que la prime d'éloignement s'applique intégralement au personnel à temps partiel.

Allocation de déplacement

Pour les personnes travaillant en régions éloignées, d'autres moyens de transport que le véhicule automobile peuvent être utilisés. Que l'on pense au véhicule tout terrain ou encore à la motoneige. Or, les dispositions sur les allocations de déplacement prévoient nommément qu'il doit s'agir d'un véhicule automobile, ce qui implique que l'utilisation d'un autre type de véhicule ne donne pas droit à une allocation.

Proposition 22

Que, pour les personnes travaillant dans les secteurs I, II, III, IV et V, l'on entende par véhicule automobile, tout véhicule moteur.

Maintien de la prime pour les enfants à charge

La notion d'enfant à charge dans nos conventions collectives vise les enfants qui dépendent de la personne salariée pour son soutien et qui satisfait à certaines conditions dont celle, si l'enfant est âgé de vingt-cinq ans ou moins, de fréquenter à temps complet une maison d'enseignement. Cependant, en ce qui a trait aux dispositions sur les disparités régionales, on exclut de cette définition les enfants qui fréquentent une institution d'enseignement de niveau postsecondaire qui se situe à l'extérieur de la région et qui ne peuvent donc pas résider avec la personne salariée. Cela prive donc les travailleuses et les travailleurs d'une partie significative de la prime d'isolement et d'éloignement de même que du remboursement du coût des billets d'avion. Pourtant, ces enfants sont à la charge du parent et résident avec lui une partie significative de l'année. L'absence d'institutions postsecondaires sur le territoire, les coûts assumés par le parent de par le seul fait de la distance de même que la portion significative de temps pendant lequel l'enfant réside avec le parent milite pour que les conditions s'appliquant aux enfants à charge soient maintenues, et ce, même si l'enfant doit quitter la région pour suivre une formation de niveau postsecondaire.

Proposition 23

Qu'aux fins d'application du chapitre des disparités régionales, la notion de dépendant fasse notamment référence à l'enfant à charge de vingt-cinq ans ou moins qui fréquente une institution d'enseignement qu'il réside ou non avec le parent.

Il importe de préserver les liens familiaux en conservant l'accès aux sorties pour l'enfant, même si ce dernier ne réside plus en permanence avec l'un de ses parents à la suite d'un divorce, d'une séparation ou de la dissolution d'une union civile.

Proposition 24

Que soit maintenu l'accès aux sorties pour les enfants à la suite d'une séparation, d'un divorce ou de la dissolution d'une union civile.

Prime d'attraction et de rétention

Devant des problèmes importants de recrutement, certains titres d'emploi se sont vus accorder, à la dernière négociation, une prime administrative. Les infirmières et les cadres en soins infirmiers ont été spécifiquement visés par cette prime administrative. Celle-ci varie entre 14 000 \$ et 17 000 \$ selon la localisation des municipalités de chacune des régions. Force est de constater que les infirmières et les cadres en soins infirmiers ne sont pas les seuls titres d'emploi qui se retrouvent en situation de pénurie de main-d'œuvre.

Il devient alors important d'appliquer les mêmes incitatifs pour attirer et retenir le personnel car il en va de la qualité des services qui sont rendus à cette population. De même, il faut que ces mesures soient reconnues et se traduisent sous forme d'articles dans la convention collective. Par ailleurs, il ne s'agit pas d'un précédent puisque les enseignantes et les enseignants de même que certains professionnels se sont vus appliquer une prime similaire mais inférieure quant aux montants.

Proposition 25

Qu'une prime d'attraction et de rétention s'applique aux détenteurs de titres d'emploi où l'on constate une pénurie de main-d'oeuvre. Que cette prime soit de la même valeur que celle présentement en application pour les infirmières et les cadres en soins infirmiers¹.

Le temps de déplacement lors d'un décès

Une disposition particulière s'appliquant aux personnels de certains établissements du Grand Nord prévoit que, lors d'un décès, la personne a droit au temps normalement requis pour effectuer le trajet mais seulement si les funérailles se situent à l'extérieur du secteur visé. La réalité de ces régions impose de modifier cette disposition pour prévoir le temps nécessaire, et ce, même si les funérailles se situent à l'intérieur du secteur. En effet, même si on se retrouve dans le même secteur, les distances et les difficultés de transport font en sorte que le temps alloué pour l'événement ne soit pas suffisant.

Proposition 26

Que les personnes aient droit au temps nécessaire pour leurs déplacements que les funérailles se situent à l'extérieur ou à l'intérieur du secteur.

¹ Nous en sommes présentement à compléter la liste des titres d'emplois ciblés par la proposition. Il s'agit notamment de titre d'emploi de professionnels et de techniciens pour lesquels il existe une pénurie et ce pour les régions suivantes : région 18 (Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James), région 17 (Centre de santé Tulattavik de l'Ungava, Centre de santé Innuulitsivik et Régie régionale du Nunavik), région 09 (Centre de santé de l'Hématite, Centre de santé de la Minganie et Centre de santé de la Basse-Côte-Nord), région 10 (Centre régional de santé et services sociaux Baie-James)

Remboursement de certains frais encourus

La salariée ou le salarié recruté à l'extérieur de la localité où il est appelé à exercer une fonction se voit rembourser par l'employeur les frais liés au déménagement vers sa nouvelle localité ou les frais d'entreposage de ses effets. Cependant, les frais d'emballage et d'assurance liés au déménagement ou à l'entreposage sont à la charge de la personne recrutée. Nous souhaitons que le remboursement de ces frais se fasse comme dans le cas d'un déménagement résultant des dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

Proposition 27

Que les frais d'emballage et d'assurance lors du transport des effets personnels et meubles meublants ou lors de leur entreposage soient remboursés par l'employeur.

Conciliation travail et famille

Au fil des négociations, tant à la table centrale que sectoriellement, un ensemble de mesures améliorant, de fait, la conciliation travail et famille a été introduit dans les conventions collectives. Qu'on pense aux dispositions relatives aux droits parentaux, à l'aménagement du temps de travail, à l'introduction de divers congés spéciaux rémunérés, à la bonification des vacances qui, bien que ne visant pas toujours spécifiquement l'amélioration de la conciliation travail et famille, ont eu cet effet. Lors de la dernière négociation, nous convenions d'une lettre d'entente relative aux responsabilités familiales qui encourageait les parties à prendre en compte la dimension de la conciliation travail-famille dans l'organisation du travail. Nous devons au cours de cette négociation aller un peu plus loin sur cette question.

Par ailleurs, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM), qui a mené des travaux sur la conciliation travail-famille auxquels la CSN a été étroitement associée, nous propose une démarche d'implantation d'un programme local de conciliation travail et famille qui s'articule autour des éléments suivants :

- * Planification : établissement du profil familial et des attentes des travailleuses et des travailleurs; obtention des données essentielles sur le milieu de travail et les contraintes de l'entreprise; inventaire des pratiques déjà existantes dans l'entreprise.
- * Élaboration et implantation : conception du programme; choix des mesures ; définition du cadre et des modalités d'application des mesures; implantation et promotion des mesures.
- * Évaluation et suivi.

Toutefois, l'obligation de créer un comité local, s'il assure que le sujet ne sera pas évacué, ne garantit pas nécessairement la mise en place de moyens adaptés à la situation particulière des salarié-es pour permettre une meilleure conciliation travail et famille ni les ressources financières nécessaires à leur mise en place.

En plus des mesures susceptibles d'améliorer les conditions permettant la conciliation travail et famille, qui vous sont soumises dans le présent document au chapitre des droits parentaux, nous vous proposons celles-ci :

Proposition 28

Qu'on revendique

- * la mise en place d'un comité paritaire local ayant pour mandat l'application de la démarche d'implantation du programme local de conciliation travail et famille suggérée dans le plan d'action du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM);
- * la création d'un fonds national (par réseau) constitué d'un pourcentage à définir de la masse salariale, devant faciliter la mise en place d'actions favorisant la conciliation travail et famille;
- * la mise en place d'un comité paritaire national (par réseau) chargé d'administrer le fonds national en déterminant les critères d'admissibilité des actions locales, en établissant des mécanismes de distribution, etc.

Droits parentaux

Certaines modifications à la Loi des normes du travail relativement aux droits parentaux, à la Loi de l'assurance-emploi visant à exclure les prestations parentales de l'obligation de remboursement si le revenu excède une fois et quart le maximum assurable et l'adoption de la Loi sur l'union civile nécessitent certaines adaptations aux dispositions des conventions collectives concernant les droits parentaux, en conséquence.

Proposition 29

Que des adaptations aux droits parentaux soient introduites sur

- a. l'union civile (modification de la définition de conjoint-e et adaptation du congé de paternité) ;
- b. l'assurance-emploi (retrait de la clause sur les remboursements si le revenu excède une fois et quart le maximum assurable) ;
- c. les normes du travail (sur le maintien de la participation de l'employeur aux régimes collectifs d'assurance dans les cas de congés parentaux).

Certaines autres modifications aux normes du travail imposent, au-delà de la simple adaptation, une réflexion accrue et nécessitent un choix des syndicats quant à l'opportunité d'introduire ces changements dans la convention et sur la façon de les introduire. C'est le cas notamment des congés sans solde pour remplir des obligations familiales. Nous avons déjà une clause permettant la prise de six jours dans le cas d'un enfant mineur. Plutôt qu'ajouter une nouvelle clause, nous vous proposons d'élargir l'utilisation de ces congés aux obligations familiales, d'en porter le nombre à 10 et de demander que 5 de ces 10 jours soient avec solde. Pour les autres journées, les dispositions actuelles du texte « maître » demeurent, à savoir permettre aux parties sectorielles de négocier que les congés sans solde soient, à la demande de la personne salariée, pris à même la banque de congés de maladie.

Proposition 30

Que les 6 jours, actuellement prévus pour responsabilités parentales, soient remplacés par 10 jours et que ceux-ci soient utilisables pour remplir les obligations reliées à

- * la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ;
- * l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Proposition 31

Que 5 de ces 10 jours soient avec traitement.

Dans la même veine, nous croyons que la portée du congé sans traitement d'une durée maximale d'une année pour s'occuper de son enfant mineur ayant des problèmes devrait être élargie pour couvrir les cas d'obligation familiale prévus aux normes et qu'on puisse renouveler ce congé une fois pour les mêmes raisons.

Proposition 32

Que le congé sans traitement actuellement prévu pour enfant mineur ayant des problèmes soit modifié pour couvrir les obligations familiales suivantes reliées à

* la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ;

* l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Proposition 33

Que ce congé puisse être renouvelé pour une année aux fins d'assumer les mêmes obligations.

Congé de maternité

Dans le réseau de l'éducation, une catégorie de personnel se voit privée du droit aux indemnités de congé de maternité pendant une période de mise à pied temporaire ou périodique. Ce sont des employées de soutien régulières qui occupent des postes dont la nature du travail est telle qu'elles doivent être mises à pied temporairement ou périodiquement à cause du ralentissement cyclique ou d'une suspension saisonnière des activités de leur secteur, par exemple, le personnel des services de garde en milieu scolaire, le personnel des cafétérias, des résidences étudiantes etc. Ces personnes sont désavantagées par rapport aux autres employées détentrices de poste régulier.

Proposition 34

Que pour le personnel de soutien dans le réseau de l'éducation, soit confirmé le droit aux indemnités de congé de maternité pendant la période de mise à pied temporaire ou périodique².

² Il s'agit des personnes qui occupent des postes dont la nature du travail est telle qu'elles doivent être mises à pied temporairement ou périodiquement à cause du ralentissement cyclique ou d'une suspension saisonnière des activités de leur secteur ainsi que les personnes visées par l'annexe O de la convention collective du personnel de soutien des cégeps CSN.

Congés parentaux

Le droit de concilier travail-famille, lors de la première année de cohabitation parents-enfant, est rendu possible dans nos conventions collectives par la prise de congés parentaux en prolongation des congés de maternité, paternité et d'adoption sans traitement. Cependant, ce droit demeure encore pour plusieurs théorique, compte tenu de l'importante perte financière qu'il entraîne pour les parents. La société et le gouvernement au premier chef, doivent être mis à contribution en envoyant un signal clair de soutien financier accru aux nouveaux parents. Déjà, par le biais des prestations parentales de l'assurance-emploi, on retrouve une forme de compensation. Nous croyons le moment venu de demander aux employeurs du secteur public de contribuer également sous la forme d'un supplément complémentaire aux prestations de l'assurance-emploi pour porter à 70 % de la rémunération de la salariée ou du salarié la compensation totale lors de la prise du congé en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption, et ce, pour le nombre de semaines prévu pour le congé parental de l'assurance-emploi et selon les règles existantes. Nous croyons également opportun, dans une perspective d'effectuer une percée dans ce domaine, d'en limiter le bénéfice à la salariée ou au salarié ayant 20 semaines de service et qui a droit à des prestations parentales prévues à l'assurance-emploi.

Proposition 35

Que la salariée ou le salarié qui se prévaut du congé en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption puisse bénéficier d'un supplément complémentaire aux prestations de l'assurance-emploi de la part de l'employeur afin de combler la différence entre les prestations parentales de l'assurance-emploi et 70 % du salaire de la salariée ou du salarié ayant 20 semaines de services, ou plus, et qui reçoit de telles prestations et ce, pour le nombre de semaines prévu au régime d'assurance-emploi pour les congés parentaux (32 semaines ou 35 selon le cas).

À titre d'illustration de la demande, voici le cas de la salariée qui accouche d'un enfant :

Si elle est éligible à l'assurance-emploi, elle a droit à une compensation fixée à 93 % de sa rémunération, incluant les prestations reçues de l'assurance-emploi, pendant les 20 semaines de congé de maternité. Si elle le désire, elle peut prendre un congé en prolongation de congé de maternité pouvant aller jusqu'à deux ans. Pendant cette prolongation, elle peut se prévaloir des dispositions de l'assurance-emploi qui prévoient le versement de prestations (55 % du salaire maximum 413 \$ par semaine) pendant un congé parental en prolongation du congé de maternité d'au plus 35 semaines. Cependant, les prestations se terminent au plus tard 52 semaines après la naissance de l'enfant.

Notre demande a pour effet de compenser, à 70 %, 32 semaines de congé parental (en effet 20 semaines de congé de maternité plus 35 semaines donneraient 55 semaines, ce qui excède le maximum permis) en sus du congé de maternité. Ce pourcentage inclut les montants versés par l'assurance-emploi.

Congé en vue d'une adoption

Dans les conventions, nous retrouvons un congé sans solde en vue d'une adoption. À la demande de la salariée ou du salarié, ce congé peut être immédiatement compensé comme le congé pour adoption. Cependant, ce congé ne s'applique que dans le cas des adoptions internationales et dans le cas d'un enfant confié en vertu du programme de banque mixte, il n'y a rien de prévu.

En effet, en 1988, un programme de banque mixte a été mis sur pied afin de permettre à des enfants à haut risque d'abandon d'être placés dans une famille d'accueil dans une perspective d'adoption. Les familles désireuses d'adopter un enfant au Québec s'inscrivent donc à la banque mixte car c'est par cette voie que les perspectives d'adoption sont les plus prometteuses. Cependant, compte tenu des règles de la convention collective actuelle, il n'y a pas possibilité pour ces familles d'obtenir le congé pour adoption avant l'ordonnance de placement, celle-ci pouvant survenir jusqu'à deux à trois ans après le placement physique de l'enfant alors que le besoin le plus pressant pour l'obtention du congé est le moment où l'enfant nous est confié physiquement.

Proposition 36

Que soit précisé que les dispositions actuelles concernant le congé en vue d'une adoption s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, dès la prise en charge physique de l'enfant par la salariée ou le salarié inscrit à la banque mixte.

Proposition 37

Que dans les cas où la salariée ou le salarié a reçu l'indemnité liée au congé pour adoption et que l'adoption ne se réalise pas, il y ait remboursement selon les modalités déjà prévues. Toutefois, un délai de trois ans peut s'avérer nécessaire pour constater que l'adoption ne se réalisera pas.

Assurances

Historiquement, les demandes relatives aux assurances ont toujours été traitées aux tables sectorielles puisque les polices d'assurances sont différentes d'un secteur à l'autre. Cependant, exception faite des ententes particulières, la part assumée par l'employeur sur la prime de base et le montant alloué pour les prestations de décès sont les mêmes pour tous les secteurs. Cependant, elles ne sont pas les mêmes selon que les travailleuses et les travailleurs occupent des emplois à temps partiel ou à temps plein. Pourtant, les primes payées par les personnes salariées sont les mêmes peu importe le nombre d'heures de travail. Soulignons aussi que les personnes qui peuvent souscrire à une assurance privée doivent le faire en vertu de la loi québécoise. Pour la prestation de décès, est-il nécessaire de rappeler que les coûts associés à ces événements ne sont d'aucune façon liés au temps travaillé. De plus, compte tenu que les contributions de l'employeur n'ont pas été revues depuis plus de 10 ans, nous souhaitons traiter cette demande à la table centrale.

La prime

L'employeur contribue pour un montant fixe de 24 dollars par année pour une couverture individuelle et de 60 dollars par année pour une couverture familiale ou monoparentale. La contribution est réduite de moitié pour les employés à temps partiel. En 1991, ce montant représentait environ 20 % de la prime totale de base en maladie. En 2003, la valeur de cette contribution varie entre 3 % et 5 %. L'augmentation de la prime d'assurance maladie de base et l'absence d'une clause d'indexation pour pallier cette augmentation, nous a conduit à l'érosion de la contribution de l'employeur.

Proposition 38

Que la contribution patronale au régime d'assurance maladie soit augmentée de façon significative et fasse l'objet d'une indexation annuelle pour les salarié-es dont la contribution patronale est actuellement d'au plus 24 dollars par année pour une couverture individuelle ou d'au plus 60 dollars par année pour une couverture familiale ou monoparentale et que cette contribution s'applique sans distinction quant au statut temps partiel ou temps plein.

Prestation de décès

Actuellement, le montant alloué par l'employeur pour la prestation de décès est de 6 400 \$ pour une personne à temps complet et de 3 200 \$ pour une personne à temps partiel.

Proposition 39

Que le montant alloué par l'employeur pour la prestation de décès soit augmenté de façon significative pour les salarié-es dont la contribution patronale est actuellement de 6 400 \$ ou 3 200 \$ selon qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel et que cette prestation s'applique sans distinction quant au statut temps partiel ou temps plein.

Si pour la presque totalité des travailleuses et des travailleurs du secteur public que nous représentons, les congés de maladie non utilisés peuvent être monnayés, il en va tout autrement pour les enseignantes et les enseignants de cégeps. C'est dans la foulée des décrets de 1982 que la possibilité de monnayer les sept journées de congés de maladie a été retirée des conventions collectives et malgré des demandes répétées pour retrouver ce droit, jamais ils n'ont pu l'obtenir. Il serait plus que temps de reconnaître à nouveau à ces personnes le droit de convertir en argent, les congés de maladie qui ne sont pas utilisés.

Proposition 40

Que pour les enseignantes et les enseignants de cégeps, la banque annuelle de congés de maladies non utilisés soit monnayable.

Retraite

Avant de parler de modifications au RREGOP (Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics), nous devons situer les deux aspects majeurs de l'environnement 2003 du régime de retraite : d'une part, l'état de la caisse et de son impact sur le taux de cotisation; d'autre part, les perspectives dans le litige des engagements du gouvernement envers le régime.



Le taux de cotisation

Le taux de cotisation des participantes et des participants ainsi que celui de l'employeur sont déterminés par une évaluation actuarielle triennale faite par la CARRA (Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance). Le premier est déterminé en fonction de la valeur de la caisse des participants (cotisations et intérêts) et du paiement des prestations dont ils ont la charge, qui est notamment fonction des bénéfices qu'offre le régime. Le second est déterminé en tenant compte du paiement des prestations dont le gouvernement a la charge ainsi que la valeur de la caisse qu'il aurait constituée s'il avait déposé ses cotisations dans une caisse de retraite avec les mêmes rendements que la caisse des participants.

On se rappellera qu'avant la dernière négociation, le taux de cotisation requis pour les participants était de 7,95 %.

L'évaluation actuarielle produite à l'automne 1998 stipulait que le taux de cotisation requis par les participants était désormais de 4,69 %.

Le taux de cotisation des participants aurait donc pu être diminué de 7,95 % à 4,69 %, à compter du 1er janvier 1999.

Cependant, les parties négociantes ont décidé de maintenir le taux à 7,95 % pour bénéficier d'une marge de manœuvre pour la négociation (3,26 %).

À la dernière ronde de négociation, les améliorations apportées aux régimes de retraite auraient dû ramener le taux à 6,20 % à compter du 1er janvier 1999. Cependant, nous avons continué de verser 7,95 % jusqu'au 31 décembre 1999. Le taux de cotisation a donc été fixé à 5,35 % pour les années 2000 et 2001 de façon à récupérer les cotisations excédentaires versées en 1999.

À compter du 1er janvier 2002, le taux devait revenir à 6,20 %, sous réserve des résultats de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 1999. Or, cette évaluation estimait que le nouveau taux requis pour assurer les bénéfices actuels du régime était désormais de 2,19 %. Cependant, la CARRA nous faisait part de certaines réserves sur l'application de ce taux étant donné les rendements à la baisse des marchés financiers pour les années 2001 et 2002 qui auraient inévitablement une incidence à la hausse sur le taux de cotisation à la prochaine évaluation actuarielle.

Étant donné les mises en garde faites par la CARRA, les parties négociantes ont décidé de maintenir le taux de cotisation à 5,35 % tout en demandant à cette dernière de suivre l'évolution des rendements pour 2001 et 2002 et d'informer le comité de retraite de ses conséquences sur le taux de cotisation.

Une estimation a été effectuée par la CARRA en juin 2003 qui tient compte des taux de rendement réalisés pour les années 2001 et 2002. Elle évalue que le taux de cotisation nécessaire se situe autour de 5,9 %, mais ce n'est qu'en 2004, à la prochaine évaluation actuarielle, que nous connaissons le vrai taux de cotisation requis au 31 décembre 2002.

Les engagements du gouvernement envers le RREGOP

Il y a litige actuellement à propos des engagements du gouvernement envers le RREGOP. C'est que le gouvernement ne veut plus reconnaître, dans ses états financiers, ses engagements sur la même base qu'il l'avait toujours reconnu auparavant. Selon son interprétation actuelle, ses engagements se limitent à assumer la valeur des prestations qu'il doit. Pour nous, la valeur des engagements du gouvernement équivaut aussi aux montants qu'il aurait constitués s'il avait versé ses cotisations.

En juin 2001, les organisations syndicales au comité de retraite du RREGOP (CSN, CSQ, FTQ, FIIQ et SFPO) ont informé le gouvernement de leur intention d'entamer des recours juridiques dans le cadre du litige concernant le déséquilibre existant dans les obligations des parties envers le régime.

Après discussions, les parties ont convenu d'ouvrir une parenthèse dans le processus juridique afin d'explorer des avenues de solutions. Rappelons que la prolongation des conventions collectives de la dernière année, en plus de poursuivre le travail colossal qu'exigeait l'équité salariale, avait aussi comme objectif de permettre de travailler sur le dossier des engagements et des autres aspects du régime afin de trouver des solutions qui puissent satisfaire aux deux parties. Les autres aspects du régime concernent principalement l'analyse et la simplification de la *Loi du RREGOP* ainsi que la recherche d'une alternative comptable³ concernant le service passé. D'autre part, le SPGQ a fait des représentations auprès du gouvernement prétendant que

3 C'est-à-dire l'obligation pour le gouvernement par ses règles comptables, d'inscrire à la dépense de l'année toute bonification visant le service passé au lieu de l'amortir sur plusieurs années.

pour la clientèle de participants qu'il représente, le RREGOP est inéquitable. Nous savons que le gouvernement porte une oreille attentive à ces allégations et que nous aurons, comme partie, à évaluer cette question à son mérite, dans le cadre des autres aspects du régime.

Des rencontres régulières, bien que parfois espacées dans le temps, ont eu lieu depuis cette date. La dernière de ces rencontres s'est tenue en février 2003.

Dans ce dossier, divers scénarios de règlement peuvent être envisagés, lesquels dégageraient des montants d'argent d'importance variable nous permettant d'envisager des bonifications au régime.

Proposition 41

Inclure dans nos revendications le règlement du dossier des engagements du gouvernement envers le RREGOP et des autres aspects du régime.

Proposition 42

Que l'amélioration des revenus à la retraite passe prioritairement par une bonification de la formule d'indexation des rentes, soit l'IPC moins 3% minimum 50% pour les années 1982 à 1999, même si cela devrait entraîner une hausse du taux de cotisation.

Proposition 43

Que des travaux soient effectués afin de rechercher une formule de retraite graduelle qui répondrait aux besoins des participantes et des participants dans le respect des conventions collectives et, dans la mesure du possible, à coût neutre pour le régime.

Proposition 44

Lorsque les coûts et l'impact sur le taux de cotisation seront connus, que l'on évalue l'opportunité d'amener d'autres bonifications améliorant le revenu à la retraite.

Proposition 45

Que des travaux soient effectués sur des revendications relatives au rôle, à la place, au pouvoir du comité de retraite ainsi qu'à la gouvernance de la CARRA.

D'autres consultations devront être menées lorsque nous serons en mesure d'évaluer de manière plus précise l'évolution du dossier des engagements et que nous connaî-

Harmonisation

trons les résultats de l'évaluation actuarielle du régime.

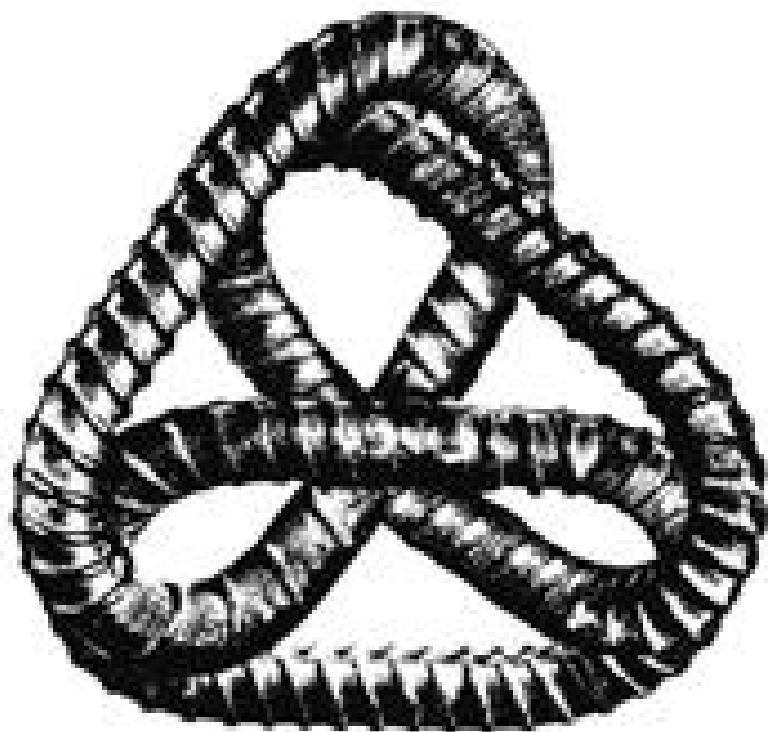
Les matières de table centrale contenues dans ce cahier sont recommandées par les quatre fédérations du secteur public de la CSN et diverses étapes de consultation doivent être franchies avant de procéder au dépôt de nos revendications à l'employeur.

Dans les précédentes négociations, nous avons toujours souhaité que la négociation du secteur public s'effectue en alliance la plus large possible avec les autres organisations syndicales et les bilans de la toute dernière ronde réaffirment cette volonté. Nous croyons que dans la conjoncture actuelle la recherche de cette unité dans les objectifs poursuivis et les moyens pour les atteindre, a plus que jamais sa raison d'être, tout d'abord avec les autres composantes de la CSN mais aussi avec la FTQ et la CSQ.

C'est pourquoi nous recommandons que

Proposition 46

la fédération soit mandatée pour effectuer les travaux d'harmonisation sur les demandes de table centrale avec les autres fédérations de la CSN ainsi qu'avec la FTQ et la CSQ.



CSN