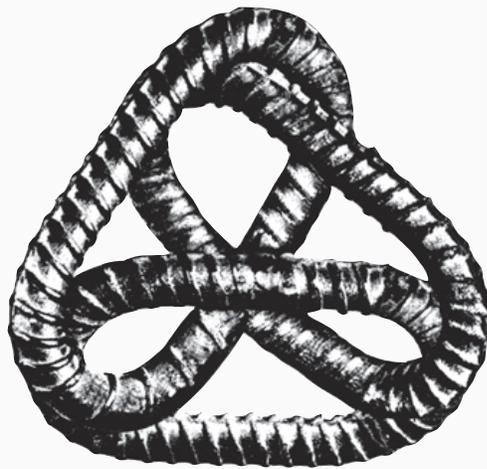


# Document de consultation sur les matières de table centrale

Assemblées générales



**CSN**

**Secteur public**

Mai 2009



# Introduction

## Une stratégie à la hauteur de nos objectifs

Nos droits, lors de la dernière négociation ont été complètement niés par le gouvernement Charest. Il n'y a eu aucune véritable négociation à la table centrale. Des ententes comportant souvent des reculs importants ont été «forcées» aux tables sectorielles, le gouvernement menaçant de réduire encore plus nos conditions de travail si nous ne les signions pas. Cette fausse négociation ne visait qu'à nous affaiblir, à nous appauvrir et à discréditer le travail que nous accomplissons chaque jour auprès de la population du Québec. Il nous faut revaloriser les services publics et nos emplois. Cette revalorisation passe par la reconquête de notre droit de négocier des conditions de travail décentes, justes et équitables.

Le gouvernement dit vouloir soutenir l'économie du Québec avec des travaux d'infrastructure. Eh bien, les services publics et parapublics sont la meilleure «infrastructure» qui soit. Ce sont les services publics qui permettent à la population de traverser les difficiles moments de dérive économique et de pertes d'emplois dans toutes les régions. Grâce à eux nous pourrions éviter le pire collectivement ; ils nous permettent de continuer à nous faire soigner, à instruire nos enfants, à nous former encore mieux et à recevoir des services névralgiques sans s'appauvrir davantage en cette période où le chômage et l'endettement familial sont une plaie.

Les services publics constituent le meilleur filet de sécurité en période de crise. Or, les services publics n'existent pas sans les centaines de milliers de travailleuses et travailleurs qui y œuvrent. Le gouvernement Charest saura-t-il reconnaître la valeur de notre travail et nous rémunérer à notre juste valeur? Le nouveau ministre des Finances saura-t-il délaissier les «jokes de sacoché» pour réaliser que nous nous sommes appauvris depuis que les libéraux sont au pouvoir? Que toutes les comparaisons de nos revenus avec le secteur privé, avec les autres travailleurs syndiqués du Québec, ou d'ailleurs, démontrent que nous sommes sous-payés? Comment pourrions-nous attirer dans nos rangs de jeunes travailleuses et travailleurs si nos conditions de travail demeurent aussi peu alléchantes?

Un changement de cap est urgent ! C'est à cette bataille que nous sommes conviés-es dans le cadre de la prochaine ronde de négociations.

On nous propose cette fois-ci, de concentrer nos énergies sur l'amélioration de nos salaires et sur quelques autres éléments importants derrière lesquels peuvent se solidariser tous les salarié-es de l'État. Bien sûr, plusieurs autres demandes fort légitimes auraient pu être portées; certaines le seront d'ailleurs aux tables sectorielles. Dans la conjoncture politique et économique actuelle, nous pensons que c'est en présentant des demandes touchant le plus grand nombre de salarié-es que nous pourrions le mieux les défendre dans leur intégralité et forcer le gouvernement à s'asseoir et négocier.

Le projet de négociation que nous vous présentons sera soutenu par un front commun historique (CSN-FTQ-SISP). Toutes les organisations constituant ce front commun partagent le même cadre stratégique. Après harmonisation, nous présenterons nos revendications dès octobre 2009 afin de nous donner toutes les chances de conclure de nouvelles conventions collectives avant le 1<sup>er</sup> avril 2010, date d'échéance du décret. D'ailleurs, dès ce printemps, le Front commun demandera une rencontre avec le Conseil du trésor afin de préparer le terrain de la négociation.

Nous faisons certes un pari audacieux. Il est néanmoins empreint de rigueur et de réalisme. En lui présentant un nombre restreint de revendications, nous offrons au gouvernement Charest l'occasion de corriger le tir. Bien sûr, ces demandes ne règlent pas tous les problèmes que nous vivons au quotidien. À ce moment-ci, nous pensons qu'il faut d'abord reconquérir notre droit de négocier pour pouvoir ensuite continuer, ensemble, de progresser.

Nous savons toutefois que la partie ne sera pas facile. Le gouvernement utilisera le contexte économique pour nous servir son discours sur l'incapacité financière de l'État d'améliorer nos conditions de travail. On entendra aussi des voix se lever pour réclamer des compressions dans les services, voire leur passage au privé. Nous devons démontrer que nos revendications sont non seulement réalistes et légitimes, mais qu'elles constituent les ingrédients essentiels d'une stratégie de relance économique d'abord au service du monde.

Les services publics sont plus précieux que jamais en ces temps d'incertitude économique. Ils constituent un rempart contre l'appauvrissement de la population québécoise. C'est pourquoi le contexte économique actuel ne doit pas réduire notre détermination ni décourager notre mobilisation. En front commun, autour de revendications justes, il faudra nous serrer les coudes pour défendre nos demandes et des services publics de qualité sur toutes les tribunes. C'est par notre mobilisation que nous saurons construire le rapport de force nécessaire à l'obtention d'une entente satisfaisante.

Bons débats!

---

# Salaires

---

Lorsqu'il a décrété nos salaires, en 2005, mettant ainsi abruptement fin à la dernière ronde de négociations, le gouvernement libéral a appauvri les travailleuses et les travailleurs des secteurs public et parapublic. Il est urgent de renverser la vapeur. Protéger notre pouvoir d'achat, obtenir un rattrapage salarial par rapport aux autres salarié-es du Québec et renouer avec l'enrichissement, voilà les objectifs que nous nous fixons pour la prochaine ronde de négociations.

Bien sûr, même si l'équité salariale et son maintien ne sont pas des objets de négociation, nous avons l'obligation légale de préserver les acquis du programme d'équité. En conséquence, nous devons tenir compte des ajustements qui pourraient découler de nos demandes salariales.

## **a) Protection du pouvoir d'achat**

De 2000 à 2008, l'inflation annuelle moyenne au Québec, telle que mesurée par l'indice des prix à la consommation (IPC Québec), s'établissait à 2,1 %. Pour 2009, le taux d'inflation pourrait osciller autour de 1,2 %.

Compte tenu que la politique monétaire de la Banque du Canada vise à contenir l'inflation à un taux de croissance annuel de 2 % et compte tenu que la grande volatilité des marchés persiste, nous estimons qu'il est réaliste de baser notre revendication relative à la protection de notre pouvoir d'achat sur une demande d'augmentation de 2 % applicable aux taux et échelles.

De plus, notre demande comporte une clause dans l'éventualité où l'inflation dépasserait les 2 % au cours d'une année. Dans un tel cas, les salaires seraient ajustés l'année suivante afin de couvrir le dépassement. Les rajustements liés à la couverture de l'inflation seraient appliqués en pourcentage aux taux et échelles de salaire.

## **b) Rattrapage salarial**

Dans son dernier rapport annuel publié en novembre 2008, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) note encore une fois que les salaires des employé-es de l'État québécois affichent un retard par rapport à ceux versés aux salariés du secteur privé québécois. Il s'agit d'un retard moyen de 5,2 %.

Soulignons que l'ISQ mentionne également que les maximums normaux des échelles des emplois repères dans les secteurs public et parapublic pour les professionnel-les, les techniciennes et techniciens et les employé-es de bureau accusent respectivement des retards de 7,9 %, 11,5 % et 14,3 %

---

---

par rapport aux autres salarié-es québécois œuvrant dans des emplois similaires. Chez les ouvriers, le retard salarial atteint 27,5 %. En fait, c'est toute la structure salariale de l'État qui est en retard!

---

---

On le constate, il est important que la prochaine négociation soit le moment d'obtenir un rattrapage salarial. Comme il ne s'agit pas de récupération de notre pouvoir d'achat, ni de protection de celui-ci, mais bien d'un rattrapage par rapport aux salaires moyens versés aux autres salariés québécois, nous proposons que ce rattrapage prenne la forme d'une augmentation en montant fixe pour toutes et tous.

---

---

Pour établir ce montant fixe, on utilise, pour chaque année, 1,75 % du taux horaire moyen des secteurs public et parapublic. À titre d'exemple, si le taux horaire moyen dans le secteur public est de 26,51 \$, le montant fixe pour le rattrapage s'établirait à 0,46 \$/heure. Donc, une personne ayant un taux horaire de 19,03 \$ verrait sa rémunération passer à 19,49 \$/heure soit une augmentation de 2,43 %, celle ayant un taux horaire de 37,03 \$, verrait sa rémunération horaire passer à 37,49 \$ soit une hausse de 1,25 %. Le 0,46 \$ serait indexé par la suite selon l'évolution des paramètres salariaux.

---

---

Rappelons qu'en 1988, nous avons obtenu une augmentation en montant fixe de 0,10 \$ l'heure pour toutes et tous.

### **c) Enrichissement collectif**

---

---

Lorsque l'économie progresse, les travailleuses et les travailleurs qui ont contribué à l'accroissement de la richesse collective devraient pouvoir en bénéficier. C'est pourquoi une de nos revendications traditionnelles est d'obtenir notre juste part de l'enrichissement collectif. Bien sûr, la période difficile que nous traversons peut sembler, à première vue, peu propice à une demande d'enrichissement. Il faut toutefois noter que la reprise économique devrait coïncider avec la période couverte par notre prochaine convention collective. C'est pour cette raison que nous devons nous assurer d'une formule qui nous permettra d'obtenir notre juste part de cet éventuel enrichissement.

---

---

La formule que nous proposons implique que si le PIB nominal du Québec progresse de plus de 3,75 % au cours d'une année, ce qui constitue une progression significative de l'économie, il doit obligatoirement y avoir un ajustement additionnel des salaires.

---

---

Même si le passé n'est pas nécessairement garant de l'avenir, il y a lieu de rappeler que le PIB nominal du Québec a progressé de plus de 3,75 % à cinq reprises au cours des huit dernières années.



# Relativité salariale

Les travaux relatifs à l'équité salariale ont permis d'établir la valeur des catégories d'emplois féminines et masculines. Toutefois, les catégories mixtes n'ont pas encore été évaluées. Nous devons donc exécuter ces travaux d'évaluation afin de procéder à un exercice complet de relativité salariale et convenir des rajustements qui en découleront.

**Proposition 2 :**

Que la CSN, si possible avec les autres organisations syndicales, entreprenne des travaux avec le gouvernement parallèlement à la négociation de table centrale sur toute la question de la relativité salariale et que ces travaux débutent par l'évaluation des catégories mixtes.



---

# Régime de retraite

---

---

---

---

---

---

---

Le RREGOP est un régime de retraite à coûts partagés entre l'employeur et les salarié-es. Les cotisations des participants sont versées dans un fonds spécifique au RREGOP, qu'on nomme la caisse des employé-es, et les prestations, pour la partie qui concerne les participants, sont payées par cette caisse. Le gouvernement, pour sa part, ne verse pas de cotisations dans un fonds spécifique au RREGOP, mais il comptabilise ce qu'il devrait normalement y verser. Il a toutefois commencé, il y a quelques années, à mettre des sommes dans un fonds particulier, soit le fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR). Le gouvernement soutient par ailleurs que ses seuls engagements sont ceux relatifs aux paiements des prestations selon le partage entendu.

---

## ● Financement du RREGOP

---

---

---

Le RREGOP est un régime à prestations déterminées, c'est-à-dire, que nous connaissons à l'avance le montant de notre rente, mais pas la cotisation que nous devons verser (le coût du régime). Le régime doit faire l'objet d'une évaluation actuarielle tous les trois ans afin de déterminer le taux de cotisation nécessaire.

---

---

---

---

Depuis sa création, le RREGOP utilise comme méthode actuarielle de financement la méthode dite de « prime nivelée ». Cette méthode calcule le coût du régime, par conséquent les cotisations, en prenant en compte toute la carrière des membres du groupe. Cette méthode prend en compte non seulement les engagements passés et présents, mais également les engagements futurs. Cette méthode ne fait jamais apparaître de surplus ou de déficit, puisque ceux-ci sont directement intégrés dans le processus de détermination du taux de cotisation.

---

---

---

À l'origine, cette méthode nous assurait une certaine stabilité du niveau de cotisation parce que les engagements pour le service passé étaient peu importants. Cependant, au fil des ans, avec la maturité grandissante du régime et l'augmentation considérable de la valeur des actifs de la caisse, la cotisation salariale est devenue de plus en plus sensible aux variations de rendement du fonds ainsi qu'aux changements d'hypothèses actuarielles.

---

---

---

La CSN ainsi que les autres organisations syndicales siégeant au comité de retraite s'entendent afin de recommander la modification de la méthode de financement actuelle par la méthode dite de « prime unique ». Avec cette méthode, le taux de cotisation dépend de la valeur des prestations acquises annuellement par la participante ou le participant. Cette méthode nous permet également de voir si notre caisse enregistre des

surplus ou des déficits. Évidemment, le taux de cotisation peut varier en fonction de ces surplus ou déficits, mais nous proposons une mécanique qui permettrait d'ajuster graduellement dans le temps le taux de cotisation. Nos simulations nous démontrent que ce n'est pas la variation du taux de cotisation, mais bien la variation des taux de rendement qui a le plus d'impact sur l'état de notre caisse. Afin de sécuriser les prestations, nous proposons également de maintenir dans notre caisse un niveau de réserve suffisant pour faire face à des fluctuations. Nous croyons que nous ne devrions pas envisager d'amélioration de nos bénéfices avant d'avoir atteint un surplus de 20% de notre avoir sur notre passif.

**Proposition 4 :**

Que la méthode actuelle de financement du RREGOP (portion à la charge des participants) soit remplacée par la méthode de répartition des prestations constituées avec projection des salaires, dite méthode « à prime unique » pour l'évaluation actuarielle devant être produite sur la base des données arrêtées au 31 décembre 2008.

● **Formule de cotisation**

Depuis sa création, en 1973, la formule de cotisation au RREGOP accorde un léger avantage aux bas salarié-es. En effet, chaque participant cotise sur la partie de son salaire supérieure à 35% du MGA<sup>1</sup>. Avec les bonifications apportées au RREGOP, dont l'abaissement de l'âge de la retraite, l'avantage en faveur des bas salarié-es s'est accru. Les plus bas salariés paient donc proportionnellement moins de cotisations que les plus hauts salarié-es. Ces derniers trouvent aussi leur compte dans cet équilibre, car à compter de l'âge de 65 ans leurs rentes totales seront proportionnellement moins réduites, compte tenu des règles de coordination avec le Régime des rentes du Québec.

Par exemple, une salariée ayant un revenu annuel de 29 000 \$ verra la cotisation de 8,19 % de son salaire prélevée uniquement sur 12 795 \$ (29 000 \$-16 205 \$) pour un montant de 1047,91 \$ en cotisation ce qui représente 3,6 % de son salaire total. Pour une salariée ayant un revenu annuel de 70 000 \$, le montant sur lequel est prélevée la cotisation est de 53 795 \$ (70 000 \$-16 205 \$), pour un montant de cotisation de 4 405,81 \$ ce qui représente 6,3 % de son salaire. Nous souhaitons donc profiter des discussions

<sup>1</sup>Le maximum des gains admissibles (MGA) pour l'année 2009 est de 46 300 \$. C'est la limite supérieure au-delà de laquelle les gains de travail d'une personne pour une année donnée ne sont pas assujettis à des cotisations au Régime des rentes du Québec avec lequel le RREGOP est coordonné. 35% du MGA = 16 205 \$.

portant sur la modification du mode de financement du régime pour tenter de retrouver l'équilibre du début. Pour y arriver, et en nous fiant aux résultats de travaux antérieurs, il faudrait réduire l'exemption de 35 % à 25 % du MGA. Une telle modification aura pour effet de réduire le taux de cotisation tout en augmentant la portion de salaire sur laquelle la cotisation est prélevée. Cela réduira le montant de la cotisation à être versé par les salarié-es ayant un revenu supérieur à 46 300 \$, en 2009, et augmentera celui à être versé par les bas salarié-es. Évidemment, nous ne souhaitons pas que ceux-ci fassent les frais de ce rajustement, nous demanderons donc au gouvernement d'assumer cette hausse, comme il avait proposé de le faire en 2005.

#### **Proposition 5 :**

Que dans le cadre des discussions sur la formule de financement du RREGOP, des modifications à la formule de cotisation soient apportées de sorte que la cotisation s'applique à compter de 25 % du MGA plutôt qu'à compter de 35 % du MGA et que toute hausse de coût engendrée par cette modification pour tous les salarié-es cotisants, soit assumée par le gouvernement.

#### **• Indexation**

Bonifier la formule d'indexation appliquée aux années de service cotisées entre le 1<sup>er</sup> juillet 1982 et le 31 décembre 1999 est un objectif que nous poursuivons depuis longtemps. Nous pensons que dans le cadre des discussions sur le financement du régime, il faut indiquer notre volonté d'améliorer la formule d'indexation pour ces années, et ce, dès que la caisse aura atteint un certain niveau de surplus. Cela permettrait d'éviter qu'une telle demande d'indexation se traduise par une hausse de cotisation.

#### **Proposition 6 :**

Lorsque les excédents de la caisse du RREGOP par rapport au passif dépassent 20 %, que la formule d'indexation prévue pour les années de service à partir de l'année 2000, soit  $IPC - 3\%$  minimum  $50\%$  de l' $IPC^2$ , soit appliquée aux années de service cotisées entre le 1<sup>er</sup> juillet 1982 et le 31 décembre 1999.

2 En réalité, on devrait plutôt parler du TAIR soit le taux d'augmentation de l'indice des rentes au sens de la *Loi sur le Régime des rentes du Québec*. L'indice des rentes d'une année est basé sur la moyenne de l'indice des prix à la consommation au Canada pour chaque mois au cours de la période de 12 mois prenant fin le 31 octobre de l'année précédente.

Pour ce qui est de l'amélioration de la formule d'indexation des années de service cotisées entre juillet 1982 et décembre 1999 pour les régimes de retraite des enseignants (RRE et RRCE) et le régime de retraite des fonctionnaires (RRF), nous comptons interpeller le gouvernement pour que s'applique la même amélioration dès qu'elle aura été obtenue pour les participant-es et retraité-es du RREGOP.

Bien que ces deux régimes soient totalement fermés en vertu de dispositions législatives, nous tenons à rappeler un engagement explicite du gouvernement à cet égard dans les conventions collectives de 1995-1998 :

*10.01*

*Le gouvernement s'engage à modifier le RRE et le RRF afin d'y introduire toute modification apportée à la formule d'indexation des rentes prévues actuellement au RREGOP, si les participantes et les participants décident d'assumer les coûts du service futur dans la même proportion que les participantes et participants du RREGOP pour les mêmes modifications.*

● **Déplafonnement des années de service**

En 1991, le gouvernement fédéral a remanié les règles fiscales en matière d'épargne-retraite. De nouvelles dispositions législatives ont été adoptées donnant naissance à un facteur d'équivalence (FE) pour les participantes et les participants à un régime enregistré de pension de l'employeur ou à un régime de participation différée aux bénéfiques. Ce facteur d'équivalence a rendu caduques les dispositions limitant le nombre d'années de cotisation à un régime de retraite à prestations déterminées à 35 ans de service. Le choix de fixer un maximum au nombre d'années de service «cotisable» relève des parties à un régime de retraite et non de dispositions législatives.

Permettre de cotiser au-delà de 35 années et ainsi offrir aux personnes désirant travailler plus longtemps d'avoir une rente supérieure à 70 %, constitue une mesure pouvant faire partie d'une stratégie globale de rétention. Notons que cette mesure n'engendre aucun coût pour la caisse des participants.

**Proposition 7 :**

Que le plafond de 35 années de service «cotisables», donnant droit à une rente viagère de 2 % par année, soit aboli.

● **Retraite progressive**

Nous croyons que la réflexion sur la retraite progressive doit se poursuivre d'abord en intersyndicale et par la suite avec le gouvernement, d'autant plus que celle-ci présente un intérêt certain pour une bonne partie de nos membres. Les récentes modifications apportées à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (loi 68) et aux règlements fiscaux concernant la retraite progressive nous ouvrent d'ailleurs des perspectives. Ces modifications permettent maintenant de continuer à travailler, en cotisant au régime, tout en touchant un pourcentage de sa rente de retraite.

**Proposition 8 :**

Que des discussions sur la retraite progressive soient amorcées avec les autres organisations syndicales.

Une fois que les organisations syndicales auront harmonisé leurs positions, des discussions pourront être entreprises avec le gouvernement.

# Conciliation famille–travail–études

À ce chapitre, nous vous proposons d’agir sur deux volets. D’abord, il faut effectuer une mise à jour de nos conventions collectives afin d’y introduire les concordances nécessaires à la suite des modifications législatives survenues depuis la dernière négociation.

Ensuite, il faut faire progresser nos droits concernant la conciliation famille–travail–études. Plusieurs études démontrent que la situation continue de se dégrader. Il y a urgence de rétablir un équilibre plus sain entre nos obligations familiales et les exigences de notre travail. Un nombre sans cesse croissant de nos membres est confronté aux responsabilités liées à un enfant, à un parent vieillissant ou à d’autres situations familiales.

Comme il s’agit d’une situation qui affecte tous les milieux de travail et interpelle toutes les composantes de la société, la force que constitue l’ensemble des salarié-es des secteurs public et parapublic peut être le déclencheur d’une intervention législative profitable à toute la population québécoise. D’ailleurs, rappelons le mandat du 61<sup>e</sup> Congrès de la CSN qui, à ce chapitre, guidera notre démarche.

*Que la CSN et les organisations affiliées réitèrent la nécessité d’avoir une loi-cadre pour promouvoir et soutenir la conciliation famille–travail–études. Une telle loi doit être de portée universelle, s’appliquer à l’ensemble des travailleuses et des travailleurs; elle doit tenir compte de la diversité d’acteurs (services publics, entreprises, syndicats, etc.) dont la contribution est essentielle à l’atteinte de résultats probants; elle doit enfin inciter chaque milieu de travail à trouver des solutions concrètes pour faciliter la conciliation famille–travail–études. Cette étape doit se faire paritairement.*

## **Proposition 9 :**

Que l’on revendique l’adoption par le gouvernement québécois d’une loi-cadre favorisant la conciliation famille–travail–études.

---

# Autres propositions

---

- **Ouvriers spécialisés**

Au cours de la prochaine ronde de négociations, nous proposons de porter une attention particulière aux conditions de travail des ouvriers spécialisés. Ceux-ci occupent des métiers qualifiés (plombier, mécanicien ou frigoriste, par exemple) dans les différents réseaux.

Deux éléments militent en faveur d'une intervention particulière dans ce dossier. D'une part, le nombre d'ouvriers spécialisés ne cesse de diminuer dans les secteurs public et parapublic. D'autre part, leur rémunération n'est plus concurrentielle.

Comment expliquer la diminution du nombre d'ouvriers spécialisés dans les secteurs public et parapublic? Quelle place la sous-traitance occupe-t-elle dans cette problématique? Voilà autant de questions qui méritent des réponses.

**Proposition 10 :**

Que soit mis en place un comité technique patronal-syndical ayant pour mandat de revoir la problématique entourant les conditions de travail des ouvriers spécialisés et de faire des recommandations aux parties.

- **Autres matières de table centrale**

Compte tenu du cadre stratégique qui soutient la présente négociation, la CSN et ses fédérations conviennent que les demandes en lien avec les disparités régionales, l'assurance collective, les primes et les frais d'arbitrage seront traitées au niveau sectoriel et harmonisées le cas échéant. La volonté étant d'assurer une coordination la plus étroite possible sur ces sujets, minimalement au sein de la CSN.

---

---

---

---

---

---

---

---



