



Cahier de consultation



DEMANDES INTER-SECTORIELLES (Table centrale)

Printemps 2009

INTRODUCTION

Les conventions collectives viennent à échéance le 31 mars 2010. Le Front commun souhaite entreprendre les discussions en vue de leur renouvellement dans les meilleurs délais, avec comme objectif de déposer les demandes syndicales à la fin octobre 2009. C'est en fonction de cet échéancier que la présente consultation est menée auprès des différentes instances des organisations membres du Front commun. Cette ronde de consultation devra se conclure au début juin, pour ensuite faire l'objet d'une harmonisation entre les diverses organisations du Front commun.

À l'issue de plusieurs débats et réflexions, les plus importantes organisations syndicales du Québec ont en effet décidé d'unir leurs forces au sein d'un Front commun regroupant plus de 500 000 personnes. Il faut retourner loin en arrière, au début des années 1970, pour voir un tel regroupement des forces.

La FTQ, la CSN et le SISP¹ (APTS, CSQ, FIQ, SFPQ, SPGQ) parleront donc d'une seule voix pour défendre les revendications intersectorielles que vous aurez adoptées. Le moment est ainsi venu d'enclencher officiellement le processus de consultation des membres.

Nous vous invitons à lire attentivement le présent document de consultation et à vous prononcer sur la résolution proposée.

Alors que la dernière ronde de négociation s'est abruptement terminée par le décret d'une grande partie des conditions de travail en décembre 2005, la nouvelle ronde s'amorcera alors qu'une

grave crise économique frappe la planète tout entière, y compris le Québec.

Afin de mener à terme et rapidement la ronde de négociation qui s'annonce, nous devons tenir compte de cette situation incontournable.

C'est dans ce contexte que le Front commun croit qu'il faut cibler étroitement nos demandes et mettre l'accent sur des priorités qui font l'unité au sein de nos organisations.

La partie ne sera certes pas facile. On peut déjà prédire que le gouvernement se servira du contexte économique pour opposer une fin de non-recevoir à nos demandes légitimes, et que les détracteurs conservateurs et leurs éditorialistes s'empresseront de dénoncer nos revendications.

Nous sommes déterminés à ce que soit reconnu l'apport essentiel des centaines de milliers de personnes qui assurent les services publics et qui composent nos organisations. Pour cela, le Front commun doit asseoir sa force sur la conviction et le soutien indéfectible de ses 500 000 membres, jusqu'à l'obtention d'une convention collective négociée de A jusqu'à Z.

Nous vous soumettons pour le moment ce cahier de consultation à l'aide duquel nous déterminerons nos revendications.

Bonnes réflexions !

¹ Secrétariat intersyndical des services publics.

LES SALAIRES

Alors qu'il ne se passe pas un jour sans que nous n'entendions parler de pénurie de main-d'œuvre ou de retraites massives appréhendées, les candidats ne se pressent pas aux portes du marché du travail dans les secteurs public et parapublic. Pourquoi ? Parce que les salaires y font figure de parent pauvre.

Le dernier décret a gelé les salaires pour une durée de deux ans, ce qui a eu non seulement pour effet de dégrader notre pouvoir d'achat mais aussi d'accroître le retard salarial que nous accusions déjà avec les salariés des autres secteurs d'activité économique.

Dans le contexte de crise économique que nous traversons, il est impératif de maintenir notre pouvoir d'achat et de commencer à s'attaquer au retard salarial des employés des secteurs public et parapublic.

De la même manière, il importe de reconnaître l'impact positif de notre travail sur le plan économique et notre contribution à l'enrichissement collectif.

Pour chaque dollar dépensé par le gouvernement en salaires, 62,5 % vont à la consommation de biens et de services, 7,4 % sont épargnés par les salariés et 30,1 % retournent dans les coffres des gouvernements à titre de recettes fiscales et d'impôts retenus à la source. Chaque tranche de 100 millions \$ dépensés par le gouvernement en salaires entraînerait elle-même l'équivalent de 760 emplois/année.

Rétablissement du pouvoir d'achat, rattrapage salarial et participation à l'enrichissement collectif : voilà les trois objectifs que nous vous proposons.

A. RÉTABLIR LE POUVOIR D'ACHAT

Tout le monde admettra qu'une amélioration du pouvoir d'achat a un effet bénéfique sur l'économie. Les travailleurs et les travailleuses des secteurs public et parapublic représentent 15 % de la main-d'œuvre du Québec : c'est une donnée non négligeable.

Or, plutôt que de voir notre pouvoir d'achat s'améliorer, nous constatons plutôt sa dégradation, provoquée par les gels décrétés par le gouvernement.

Il est impératif d'obtenir la pleine indexation de nos salaires au coût de la vie, telle que mesurée par l'Indice des prix à la consommation du Québec (IPC) Compte tenu de l'évolution de l'IPC depuis les dernières années qui a été contenue dans un ordre de 2 % par la Banque du Canada, nous estimons réaliste d'asseoir notre revendication sur cette base.

Toutefois, nous ne pouvons prévoir le sort que nous réservera la reprise économique : l'expérience nous montre qu'une forte reprise peut être accompagnée d'une augmentation plus importante de la hausse des prix.

Pour cette raison, il nous apparaît important de nous prémunir contre cette éventualité, en assortissant notre demande d'une clause d'ajustement, si l'IPC dépasse 2,0 % au bout de chaque année.

B. CORRIGER LE RETARD SALARIAL

Selon l'Institut de la statistique du Québec, le retard salarial moyen des travailleurs et travailleuses des secteurs public et parapublic a atteint, en 2008, 7,7 % par rapport à l'ensemble du Québec.

Comme premier pas pour corriger ce retard, il nous semble opportun de demander un redressement qui soit le même pour tous, sous la forme d'une augmentation en montant fixe, ce qui a pour effet de réduire les écarts salariaux entre les bas et les hauts salariés

Nous croyons, dans le contexte, que cette augmentation devrait correspondre à 1,75 % de la masse salariale des secteurs public et parapublic.

En pratique, avec un salaire horaire moyen de 26,51 \$, cela veut dire une augmentation de 0,46 \$ l'heure la première année. Le tableau ci-dessous montre l'effet graduel de cette augmentation selon les salaires horaires moyens des diverses catégories d'emploi :

<u>Catégories</u>	<u>Salaire 2010</u>	<u>Plus 0,46 \$</u>	<u>Variation %</u>
Professionnels-les	34,61 \$	35,07 \$	1,3 %
Techniciens-nes	25,31 \$	25,77 \$	1,8 %
Personnel de bureau	19,56 \$	20,02 \$	2,4 %
Ouvriers-ères	19,19 \$	19,65 \$	2,4 %
Assistants-es tech.	19,11 \$	19,57 \$	2,4 %
Préposés-es aux bén.	18,50 \$	18,96 \$	2,5 %
Entretien et service	17,02 \$	17,48 \$	2,7 %

Pour la deuxième et la troisième année, le redressement serait respectivement de 0,48 \$ et de 0,50 \$.

C. PARTICIPATION À L'ENRICHISSEMENT

Quand l'économie progresse, il est normal que les travailleurs et travailleuses reçoivent leur quote-part de l'enrichissement collectif, puisqu'ils contribuent par leur travail à créer cette richesse. Si le contexte économique immédiat semble peu propice à une telle demande, il ne faut pas oublier que selon tous les organismes de prévision, on peut s'attendre à une reprise au cours de l'année 2010.

Le cas échéant, les salariés des secteurs public et parapublic devraient eux aussi profiter de la reprise économique lorsqu'elle se produira.

Le PIB du Québec ayant augmenté de plus de 3,75 % à 5 reprises au cours des 8 dernières années, il nous apparaît justifié de demander un ajustement éventuel si le PIB du Québec est supérieur à 3,75 %.

Proposition 1

A. Protection du pouvoir d'achat

Nous proposons que les taux et échelles de salaire soient augmentés des pourcentages suivants pour tenir compte de l'inflation :

- 2 % au 1er avril 2010
- 2 % le 1er avril 2011
- 2 % le 1er avril 2012

Un mécanisme de protection contre l'inflation s'ajoute si l'IPC dépasse 2 %.

B. Rattrapage

Nous proposons que le montant de rattrapage soit versé en montant horaire fixe et intégré aux échelles de salaire :

- 0,46 \$ au 1er avril 2010
- 0,48 \$ le 1er avril 2011
- 0,50 \$ le 1er avril 2012

C. Enrichissement

Nous voulons obtenir l'engagement du gouvernement à reprendre les discussions afin de convenir du montant à être accordé au chapitre de l'enrichissement advenant le cas où la croissance du PIB nominal serait supérieure à 3,75 %.

Il est entendu que les primes à taux fixe seront augmentées selon les mêmes paramètres que les salaires, relativement à la protection du pouvoir d'achat.

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. Nous croyons qu'un comité de travail devrait évoluer sur ce sujet parallèlement à la négociation.

Proposition 2

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

DURÉE DE LA CONVENTION

Le dernier décret des conventions collectives a fait en sorte que la période ouverte pour le changement d'allégeance se trouve en plein mois de juillet. Pour éviter une telle situation, nous estimons que la prochaine convention devrait être d'une durée de 33 mois.

Proposition 3

Que la prochaine convention collective soit d'une durée de deux ans et neuf mois, soit du 1er avril 2010 au 31 décembre 2012.

RÉGIME DE RETRAITE

Si la situation économique et les résultats négatifs de nos rendements à la Caisse de dépôt et placement du Québec ne se prêtent pas à une bonification immédiate de notre régime de retraite, il y a malgré ce contexte, place à l'amélioration.

Il nous apparaît en effet possible, et à coûts nuls pour les participants, de modifier le mode de financement du régime, de revoir la formule de cotisation, de dé plafonner le nombre d'années de service et de poursuivre les travaux sur la retraite progressive. Le cas échéant, s'il y avait place à une amélioration de nos bénéficiaires, la priorité serait mise à la formule d'indexation.

A. Financement du régime

Le RREGOP est un régime à prestations déterminées : nous connaissons à l'avance le montant de notre rente. Toutefois, c'est chaque évaluation actuarielle qui détermine la cotisation que nous devons verser (le coût du régime). Ces dernières années, nous avons connu des variations de taux qu'il nous semble nécessaire d'éviter.

En 2002, nous avons commencé à travailler sur le mode de financement du régime, avec, pour objectifs, d'assurer la sécurité des prestations de retraite et de maintenir dans le temps un taux de cotisation le plus stable possible.

Pour atteindre ces objectifs, il est nécessaire de modifier la méthode d'évaluation actuarielle. On doit ainsi passer de la méthode à « prime nivelée » à la méthode à « prime unique ».

Avec la méthode utilisée jusqu'ici, celle à « prime nivelée », l'évaluation actuarielle tient compte des engagements passés, présents et futurs du régime et intègre à la détermination de la cotisation les surplus ou les déficits, ce qui entraîne une fluctuation certaine du taux de cotisation en fonction de l'évolution des marchés financiers.

De plus, l'évaluation actuarielle étant produite aux trois ans, les ajustements au taux de cotisation se font en fonction des trois dernières années plutôt que par rapport à la situation annuelle.

La méthode à « prime unique » établit clairement la situation financière du régime, en établissant son taux de cotisation en fonction de la valeur des prestations acquises annuellement par la participante ou le participant et en dégageant dans l'année un surplus ou un déficit. Le cas échéant, ce dernier peut être absorbé par un fonds de stabilisation. Afin de sécuriser les prestations, nous proposons donc de constituer un tel fonds de stabilisation suffisant pour faire face à des fluctuations. Nous croyons que nous ne devrions pas envisager d'amélioration de nos bénéfices avant d'avoir ainsi atteint un surplus de 20% de notre avoir sur notre passif.

Avec cette méthode, on tient compte du coût des bénéfices acquis dans l'année plutôt que d'une projection dans le temps. L'évaluation actuarielle est annuelle, elle reflète davantage la situation vécue et est gage d'une plus grande transparence.

B. 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 *maximum des gains admissibles* (MGA) aux fins du Régime des rentes du Québec. Les plus bas salarié-es paient donc proportionnellement moins que les plus hauts.

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, de telle sorte que par rapport à la situation initiale, l'écart proportionnel s'est accru.

Sur la base du taux de cotisation de 8,19 % et du MGA de 46 300 \$ (35 % = 16 205 \$) en 2009, prenons un exemple simple :

Une personne gagnant 29 000 \$ par année paiera la cotisation suivante :

$$\begin{array}{r} 29\,000 \$ \\ - \quad 16\,205 \$ \\ \hline 12\,795 \$ \end{array} \quad \times \quad 8,19 \% = \quad 1\,047,91 \$$$

Cette somme représente en fait 3,6 % du salaire total de 29 000 \$.

La situation est toutefois différente pour une personne gagnant 70 000 \$:

$$\begin{array}{r} 70\,000 \$ \\ - \quad 16\,205 \$ \\ \hline 53\,795 \$ \end{array} \quad \times \quad 8,19 \% = \quad 4\,405,81 \$$$

Cette somme représente en fait 6,3 % du salaire total de 70 000 \$.

Nous souhaitons donc profiter des discussions portant sur la modification du mode de financement du régime pour tenter de retrouver l'équilibre initial.

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 un impact positif sur le taux de cotisation applicable à tous. De plus, il aura pour effet de diminuer l'écart entre ce que payent les salariés ayant un revenu supérieur au MGA par rapport aux salariés se situant en dessous de ce dernier.

Évidemment, nous ne souhaitons pas que les salariés fassent les frais de ce rajustement. **Il appartiendra donc, au gouvernement de l'assumer, comme il l'avait déjà proposé en 2005.**

C. Déplafonnement des années de service

Le contexte actuel nous amène à penser que de plus en plus de personnes voudraient pouvoir continuer de travailler au-delà de 35 années de service et ainsi bonifier leurs prestations de retraite. Pour cela, il faudrait déplafonner le nombre d'années de service pour le ramener à une disposition qui existait au début des années 1990 et qui permettait de cotiser au-delà des 35 années de service aux fins du calcul des prestations. **Cette demande, qui a un caractère volontaire, n'engendre aucun coût pour le régime.**

D. Retraite progressive

Nous croyons que la réflexion sur la retraite progressive doit se poursuivre en intersyndicale et le cas échéant avec le gouvernement, d'autant plus que celui-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.

E. Formule d'indexation

Bonifier la formule d'indexation appliquée aux années de service cotisées entre le 1er 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, ce qui permettrait d'éviter qu'une telle demande d'indexation se traduise par une hausse du taux cotisation.

Proposition 4

A. Financement du régime

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.

Proposition 5

B. Formule de cotisation

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.

Proposition 6

C. Déplafonnement du régime

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

Proposition 7

D. Retraite progressive

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

Proposition 8

E. Indexation

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 appliquée aux années de service cotisées entre le 1er

juillet 1982 et le 31 décembre 1999, selon la formule IPC- 3% ou 50 % de l'IPC, selon ce qui est le plus avantageux.

DROITS PARENTAUX

À ce chapitre, nous vous proposons d'agir sur deux volets : une mise à niveau de nos conventions collectives en concordance avec les modifications législatives et la mise de l'avant de la nécessité d'une loi-cadre favorisant la conciliation travail-famille-études.

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.

Proposition 9

Qu'un comité technique soit mis en place afin de faire l'arrimage entre les dispositions législatives et les conventions collectives.

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