



avant tout
la parole est à vous



secteur**public**

Guide d'animation

**À l'intention
des syndicats**

**Consultation
Secteur public CSN**

CONSULTATION SECTEUR PUBLIC CSN

INTRODUCTION

Le 31 mars 2020, vos conventions collectives viendront à échéance. En tant que travailleuses et travailleurs du secteur public, vous êtes les mieux placés pour identifier les problèmes dans les réseaux et réfléchir aux solutions à apporter. C'est dans ce contexte que nous entamons avec vous les travaux pour préparer la prochaine négociation du secteur public.

Ce guide d'animation est issu des travaux réalisés par les quatre fédérations du secteur public de la CSN, notamment à la suite du Forum de consultation qui s'est déroulé cet automne avec vos représentants syndicaux. C'est un outil à l'intention des syndicats qui s'ajoute à un sondage pour les membres.

La consultation se termine le dimanche 13 janvier 2019. Vous trouverez le sondage à l'adresse suivante : <https://secteurpublic.quebec/consultation>.

L'objectif de cette consultation est de multiplier les moyens et les lieux d'échanges qui permettront de bâtir un projet de négociation et de développer des plans de mobilisation et des stratégies d'information collés à vos préoccupations.

Il ne s'agit pas à cette étape-ci d'adopter le projet de négociation, mais plutôt de donner la parole aux membres avant de le bâtir.

Avant tout, la parole est à vous!

Une fois ce document complété à votre satisfaction, veuillez le faire parvenir par courriel à l'adresse suivante :

infoCCSPP@csn.qc.ca

Veuillez inscrire « Réponses au guide d'animation » comme objet à ce courriel.

Vous pouvez également participer à la version individuelle de la consultation en remplissant le sondage que vous trouverez à l'adresse :

<https://secteurpublic.quebec/consultation>

Vous y trouverez également divers outils pour bonifier vos réflexions.

Numéro CSN du syndicat

Nom du syndicat

ENJEUX IMPORTANTES

Tant dans les établissements de santé et services sociaux que dans les écoles, les cégeps et les organismes gouvernementaux, les travailleuses et les travailleurs sont à bout de souffle. Alors que certains problèmes vécus au quotidien traversent l'ensemble des secteurs, d'autres enjeux sont spécifiques à un milieu de travail.

Parmi les multiples éléments de préoccupation, certains semblent avoir pris de l'importance au cours des dernières années.

Les problèmes d'attraction-rétention, la précarité d'emploi, la sous-traitance, la privatisation,

la surcharge et l'épuisement professionnel font régulièrement les manchettes. Avec la réorganisation des réseaux, les travailleuses et les travailleurs voient également leur autonomie professionnelle s'amenuiser significativement.

Et qu'en est-il des enjeux liés à la rémunération dans le secteur public ? **Les conditions salariales, les assurances collectives et le régime de retraite** semblent aussi faire partie des grandes préoccupations des employé-es des réseaux de la santé et des services sociaux, de l'éducation et des organismes gouvernementaux.

Quelle importance accordez-vous aux enjeux suivants ?

- Attraction-rétention
- Assurances collectives
- Autonomie professionnelle
- Conditions salariales
- Précarité d'emploi
- Régime de retraite
- Sous-traitance et privatisation
- Surcharge de travail et épuisement professionnel
- Autres (précisez)

ATTIRER ET RETENIR LA MAIN-D'ŒUVRE

Le secteur public québécois connaît présentement le plus important renouvellement de main-d'œuvre de son histoire. Ce renouvellement s'opère dans un contexte de baisse démographique importante entraînant une rareté de main-d'œuvre dans de nombreux secteurs, tant au privé qu'au public. Dans les réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux ainsi que dans les organismes gouvernementaux,

les employeurs peinent à recruter des travailleuses et des travailleurs pour certains titres d'emploi et à les retenir dans le giron public. En plus de rendre le secteur public très peu attractif pour celles et ceux qui entrent sur le marché de l'emploi, la détérioration des conditions de travail engendrée par les compressions budgétaires massives des dernières années pousse de nombreux salariés actuels à vouloir quitter le secteur public.

Quelles sont les pistes de solution qui régleraient les problèmes d'attraction ou de rétention pour votre titre d'emploi/profession ?

Améliorer la rémunération ?

Depuis quelques années, un écart salarial s'est creusé entre l'ensemble des salarié-es québécois et les employé-es de l'État. Il est maintenant souvent plus payant, pour des emplois comparables, de travailler à l'extérieur du secteur public.

Améliorer les horaires et diminuer la surcharge de travail ?

Les années d'austérité du dernier gouvernement libéral ont fait des ravages dans les réseaux publics. Les travailleuses et les travailleurs du secteur public ont été les premiers à écopier en tentant de maintenir les services à la population avec toujours moins de ressources.

Attirer et retenir la main-d'œuvre (suite)

Quelles sont les pistes de solution qui régleraient les problèmes d'attraction ou de rétention pour votre titre d'emploi/profession ?

Réduire la précarité ?

La sécurité d'emploi des salarié-es du secteur public faisait jadis l'envie de bien des travailleuses et travailleurs québécois. Aujourd'hui, avec des taux d'employé-es précaires allant jusqu'à près de 70% dans certains secteurs, la sécurité d'emploi est chose du passé pour une grande portion des salariés du secteur public.

Faciliter l'intégration des personnes immigrantes ?

Chaque année, des milliers de travailleuses et de travailleurs qualifiés immigrer au Québec. Parmi ceux-ci, plusieurs travaillaient dans des emplois du secteur public dans leur pays d'origine. Ils ont des compétences acquises et parfois des diplômes obtenus à l'étranger qui ne sont pas reconnus ici.

DEMANDE SALARIALE

Historiquement, au début de chaque négociation, la partie syndicale formule des demandes d'augmentation de salaire et le gouvernement y répond ensuite par ses propres offres. Débute alors le va-et-vient de la négociation

afin de trouver un terrain d'entente. La partie syndicale justifie ses demandes d'augmentation grâce à différents principes, tandis que le gouvernement plaide généralement sa capacité de payer pour expliquer ses offres.

Accordez-vous une importance aux augmentations salariales ?

Quel est, pour vous, le niveau d'augmentation souhaité ?

Demande salariale (suite)

Il peut y avoir plusieurs principes possibles pour construire une demande salariale, par exemple :

- **Une demande basée sur le principe de l'enrichissement collectif** qui pourrait permettre aux salarié-es du secteur public, en haussant les salaires en fonction d'indicateurs économiques (ex. : le produit intérieur brut [PIB]) de bénéficier d'une part de la croissance économique.
- **Une demande basée sur un principe d'équité avec l'ensemble des travailleuses et des travailleurs québécois** qui pourrait permettre aux salarié-es du secteur public d'effectuer un réel rattrapage salarial avec les employé-es des autres secteurs, notamment les secteurs privé et municipal. Rappelons que, selon les données de 2017 de l'Institut de la statistique du Québec, la rémunération globale des salariés du secteur public montre un retard de 8,6% par rapport à celle des autres salariés québécois, dans l'ensemble des emplois repères.
- **Une demande basée sur un principe d'équité avec les salarié-es des autres provinces.**
- **Une demande basée sur un principe de protection du pouvoir d'achat**, c'est-à-dire des augmentations salariales en fonction de l'inflation.
- **Une demande basée sur un principe de réduction des écarts entre les hauts et les bas salarié-es.**

Est-ce qu'un projet de négociation construit autour de l'un ou l'autre de ces principes pourrait s'avérer intéressant pour construire une demande salariale ?

Y aurait-il d'autres principes intéressants à envisager ?

DES AUGMENTATIONS SOUS QUELLE FORME ?

Les augmentations salariales dans le secteur public peuvent prendre différentes formes :

Une augmentation en montant fixe s'inscrit dans une logique de réduction des écarts entre les plus hauts et les plus bas salarié-es syndiqués du secteur public : le pourcentage d'augmentation y est décroissant. Ainsi, une hausse de 1 \$ l'heure correspond à un peu plus de 5% d'augmentation chez les plus bas salariés, mais à moins de 2% pour les plus hauts salariés. L'écart entre les salaires a varié au fil des années : alors que le salaire maximum était environ 4,5 fois plus élevé que le minimum au début des années 1970, il s'établit à environ 2,5 fois au début des années 1990, un ratio plutôt stable depuis. Ce modèle de demande salariale s'inscrit généralement dans une perspective de justice sociale, mais est aussi susceptible de provoquer des divisions parmi les membres d'un même syndicat ou d'une même fédération.

Un pourcentage unique, c'est-à-dire que tous les salarié-es obtiennent un même pourcentage d'augmentation au 1^{er} avril d'une année. C'est une formule classique qui a le mérite d'être simple et de permettre à tous et à toutes d'augmenter leur salaire dans une proportion égale. La politique salariale qui en résulte s'applique alors souvent à d'autres groupes de salariés qui ne sont pas directement dans la négociation du secteur public ; on peut penser aux organismes gouvernementaux, aux CPE, etc.

Un pourcentage variable basé sur les comparatifs avec le marché de l'emploi vise à effectuer un rattrapage par rapport aux emplois à l'extérieur du secteur public québécois. Le secteur public dans son ensemble est en retard par rapport au reste du marché de l'emploi, mais ce retard est différent d'un titre d'emploi à l'autre. Il est, par exemple, plus élevé chez les ouvriers spécialisés que chez les employé-es des services alimentaires. Ce rattrapage pourrait avoir un impact positif quant à l'attraction-rétention, mais risque aussi d'offrir des augmentations salariales variables d'un emploi à l'autre et de reproduire certaines iniquités du marché de l'emploi, comme exemple des salaires plus faibles pour les emplois typiquement féminins.

Un pourcentage variable qui favorise les bas salarié-es vise aussi à réduire les écarts de rémunération entre les salarié-es les mieux payés et les moins payés du secteur public. Le montant fixe génère un pourcentage variable, mais d'autres formules mathématiques peuvent aussi être utilisées, déterminant un gel ou encore un plancher d'augmentation en pourcentage pour certains emplois.

Un pourcentage ou un montant variable basé sur des principes tels qu'énoncés précédemment (protection du pouvoir d'achat, enrichissement collectif, équité avec d'autres travailleurs, etc.). Cette forme d'augmentation salariale n'est donc pas chiffrée à l'avance.

Des augmentations salariales sous quelle forme ? (suite)

Selon vous, comment les prochaines augmentations salariales du secteur public devraient être appliquées ?

- En montant fixe
- Par un pourcentage unique pour tous
- Par un pourcentage variable basé sur les comparatifs avec le marché de l'emploi
- Par un pourcentage variable qui favorise les bas salarié-es
- Par un pourcentage ou un montant variable basé sur des principes (protection du pouvoir d'achat, enrichissement collectif, équité avec d'autres travailleurs, etc.)
- Autres (précisez)

S'UNIR DERRIÈRE DES REVENDICATIONS COMMUNES

Le secteur public compte plus de 500 000 salarié-es qui œuvrent dans une diversité de milieux, avec des tâches et des responsabilités parfois très différentes. Cela influence forcément leurs préoccupations en ce qui a trait à la rémunération et

aux conditions de travail. Parmi les organisations qui représentent ces 500 000 employé-es de l'État, la CSN est la plus représentative, ce qui fait sa force et lui permet de défendre les droits et les intérêts de toutes et de tous.

Selon vous, y a-t-il des revendications qui seraient susceptibles d'unir l'ensemble des membres du secteur public, tant en santé et services sociaux qu'en éducation ou dans les organismes gouvernementaux ?

RREGOP

Le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) couvre plus de 540 000 participants actifs et plus de 230 000 retraité-es provenant des secteurs public, parapublic et des organismes gouvernementaux. Il s'agit d'un régime à prestations déterminées, dont le financement est partagé à coût égal avec l'employeur depuis 1982. Capitalisé à environ 107% en date de la dernière évaluation actuarielle, le RREGOP se trouve en bonne santé financière.

Bien que le RREGOP soit assujéti à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, les modifications le concernant ont presque toujours fait l'objet d'ententes négociées entre les parties. Lors de la dernière ronde de négociation, les parties ont convenu de former un comité de travail 18 mois avant l'échéance de la convention collective pour

examiner la situation du régime, en tenant compte de sa maturité, de l'augmentation de l'espérance de vie et de l'évolution des marchés financiers. Les analyses tirées de ce comité de travail interronde pourraient éventuellement alimenter notre réflexion quant à nos demandes sur le régime de retraite.

Le Forum de consultation a également permis d'identifier certaines préoccupations des membres par rapport à la retraite. En tenant compte des impacts que divers éléments pourraient avoir sur le financement du RREGOP et sur sa viabilité financière et en tenant compte également de certaines dimensions propres aux conditions de travail dans le secteur public, par exemple l'augmentation de la pénibilité du travail qui tend à se généraliser...

Quels sont les éléments qui vous importent le plus concernant votre régime de retraite ?

L'âge de la retraite ?

Au 1^{er} juillet 2019, de nouveaux critères d'admissibilité à la rente immédiate sans réduction entreront en vigueur. Dès lors, trois critères s'appliqueront, dont deux concernent directement l'âge de la retraite :

35 ans de service pour l'admissibilité
OU
Être âgé de 61 ans
OU
Être âgé minimalement de 60 ans avec un facteur d'admissibilité 90 (âge [60 ans minimum] + années de service pour l'admissibilité à la rente = 90)

RREGOP (suite)

Quels sont les éléments qui vous importent le plus concernant votre régime de retraite ?

La pénalité pour la prise de retraite avant l'âge ?

Actuellement, le taux de réduction due à l'anticipation de la rente immédiate est de 4% par année. À la dernière ronde, les parties ont convenu qu'à compter du 1^{er} juillet 2020 le taux passera de 4% à 6% par année d'anticipation. Alors que le Conseil du trésor était en demande pour hausser le taux à 7,2%, des

analyses ont démontré que le taux de réduction de 6% correspondait au coût d'équilibre du régime, c'est-à-dire qu'avec une pénalité de 6% par année d'anticipation, ce n'est plus les participants actifs qui financent une partie de la retraite anticipée des retraité-es.

Le taux de cotisation ?

Bien que le RREGOP soit un régime à prestations déterminées, les salarié-es financent leur régime à parts égales avec l'employeur, avec des cotisations qui s'accumulent et se valorisent dans la caisse de retraite des participants. Le taux de cotisation varie en fonction de l'évaluation actuarielle périodique du régime, ce qui signifie que les salariés assument une part importante des risques financiers liés

à la gestion du régime. Par exemple, à la suite de la crise financière de 2008, le taux de cotisation est passé de 8,19% à 11,12% entre 2008 et 2016. En 2018, le taux de cotisation s'établit maintenant à 10,97%. Rappelons que ce pourcentage s'applique sur la portion du salaire qui excède 13 975\$ (soit 25% du maximum des gains admissibles [MGA] de Retraite Québec, fixé actuellement à 55 900\$).

RREGOP (suite)

Quels sont les éléments qui vous importent le plus concernant votre régime de retraite ?

L'indexation des rentes de retraite ?

Une fois que l'on commence à recevoir une rente du RREGOP, celle-ci sera indexée le 1^{er} janvier de chaque année. L'indexation de la rente de retraite varie selon trois périodes de participation au régime :

- Pour la participation des années antérieures au 1^{er} juillet 1982 : pleine indexation de la rente selon le taux d'inflation utilisé par la RRQ ;
- Pour la participation du 1^{er} juillet 1982 au 31 décembre 1999 : indexation partielle selon le taux d'inflation utilisé par la RRQ, moins 3% ;
- Pour la participation du 1^{er} janvier 2000 jusqu'à aujourd'hui : indexation partielle selon le taux RRQ moins 3%, mais avec un minimum de 50% du taux d'inflation RRQ.

Les dernières modifications aux normes d'indexation remontent à 2010, où nous avons introduit la possibilité d'améliorer l'indexation des rentes pour les années comprises entre le 1^{er} juillet 1982 et le 31 décembre 1999 lorsqu'un surplus suffisant apparaîtra dans la caisse de retraite. Lors de la dernière ronde, l'employeur souhaitait avoir des échanges pour introduire un mécanisme d'indexation conditionnelle des rentes, mais nous avons refusé cette option. L'amélioration de l'indexation des rentes des retraités aurait assurément un impact sur le coût du régime.



PRIORITÉ

Il est évidemment difficile de fixer UNE priorité pour la négociation, mais la question mérite néanmoins d'être posée.

Au cours de la prochaine négociation, quelle devrait être la priorité ?

- L'amélioration des conditions de travail et de pratique ?
- L'amélioration des conditions salariales ?
- Les deux ?
- Autres (précisez)

MOYENS DE PRESSION

La mobilisation est un des principaux outils dont nous disposons collectivement afin d'atteindre nos objectifs de négociation. C'est par des actions de mobilisation de toutes sortes que nous pouvons faire comprendre à nos vis-à-vis et à la population le bien-fondé de nos demandes et démontrer toute notre détermination à revendiquer de meilleures conditions de travail. Lors de la dernière ronde de négociation du secteur public, les travailleuses et les travailleurs du secteur public se sont mobilisés massivement. Que ce soit par des actions à l'échelle de la province,

d'actions régionales ou encore ciblées localement, la mobilisation a permis d'accroître notre rapport de force envers notre employeur, l'État québécois.

Les actions de mobilisation, lorsqu'en appui à la négociation, doivent à tout moment suivre le rythme de cette même négociation. Les moyens de pression débutent bien souvent par de simples gestes pour prendre de l'ampleur au fil des séances de négociation et selon la stratégie envisagée. C'est le principe d'intensification des moyens de pression.

Quels sont les moyens d'action que vous privilégiez pour atteindre les objectifs de négociation ?

Moyens de pression (suite)

L'adhésion des membres aux différents moyens d'action mis en branle sur le terrain est essentielle à leur succès. En fait, la hauteur de la participation aux différentes actions de mobilisation est cruciale puisqu'elle donne une indication claire à nos interlocuteurs aux

tables de négociation quant à l'importance que nous accordons à nos revendications. Pour que les membres se mobilisent, les actions doivent être porteuses et répondre aux différentes préoccupations des membres.

Qu'est-ce qui pourrait vous inciter à vous impliquer dans votre négociation ?

- Activités courtes et à divers moments de la journée
- Être consulté-e fréquemment
- Être informé-e régulièrement
- Pouvoir adapter les actions localement ou régionalement

Y a-t-il d'autres moyens à déployer ?



OBSTACLES ET MOYENS

En contexte de négociation, l'information est un facteur clé qui permet de vulgariser les enjeux, de s'approprier les revendications, de mobiliser les militantes et les militants et de contribuer à créer l'unité au sein des syndicats et du mouvement. Lorsque la négociation s'intensifie, le volume d'informations augmente et la vitesse à laquelle celle-ci doit être diffusée peut devenir un défi de taille.

Dans les divers milieux de travail du secteur public, les obstacles à la bonne circulation de l'information et à son efficacité sont nombreux :

- Nombre d'établissements de mon syndicat
- Longueur et/ou complexité des documents d'information
- Mauvaise utilisation des outils technologiques
- Lacunes dans la structure d'information
- Multiplication des sources d'information

Avez-vous des pistes de solutions pour déjouer ces principaux obstacles ?

Obstacles et moyens (suite)

Au cours des 10 dernières années, l'apparition d'une panoplie de nouvelles plateformes technologiques a entraîné des questionnements importants sur nos moyens de communication. Certains sont plus rapides, mais

ouvrent la porte à une information transformée et parfois erronée. D'autres, plus traditionnels, permettent de donner une information plus complète, mais suscitent moins d'intérêt et rejoignent donc moins de membres.

Par quel moyen de communication préférez-vous être informé-e ?

- Activités syndicales informelles (ex. : assemblées de cuisine)
- Application mobile qui permet de recevoir de l'information ciblée rapidement
- Assemblées générales
- Chaîne téléphonique
- Courriels
- Médias sociaux (Facebook, Twitter, etc.)
- Tournées d'information des délégué-es syndicaux locaux

Avez-vous d'autres moyens de communication à proposer ?

Obstacles et moyens (suite)

À chaque négociation, certains véhicules d'information reprennent du service, par exemple, les bulletins de type Info-négo. De nouveaux outils sont aussi développés afin de s'assurer

que les contenus soient déclinés de diverses façons pour que tous les membres aient accès à l'information de la façon la plus adaptée à leurs besoins.

À quels types d'outils d'information voulez-vous avoir accès pendant la négociation ?

- Argumentaires détaillés sur les enjeux de négociation
- Bulletins d'information (ex : Info-négo)
- Capsules vidéo
- Communiqués de presse
- Journal syndical
- Outils d'information vulgarisés (ex. : tracts, objets divers)
- Publications sur les médias sociaux

Y a-t-il d'autres outils d'information auxquels vous souhaiteriez avoir accès ?



NÉGOCIATION ET OPINION PUBLIQUE

La négociation du secteur public n'est pas une négociation comme les autres. Avec l'État comme employeur, qui s'en remet sans cesse à la santé des finances publiques, la population est souvent interpellée par le gouvernement pour, en pratique, jouer un rôle

d'arbitre entre les demandes syndicales et patronales. C'est pourquoi, très tôt dans le processus de négociation, nous devons travailler à construire une opinion publique favorable aux revendications du secteur public.

Selon vous, quels sont les moyens d'y arriver ?

Est-ce qu'une campagne dans les médias suffit ?

Est-ce que des actions collectives s'adressant aux usagers sur les milieux de travail pourraient être efficaces ?

Est-ce que les travailleuses et les travailleurs pourraient être appelés à intervenir individuellement, à l'intérieur comme à l'extérieur de leur lieu de travail, pour influencer l'opinion publique ?

ALLIANCES

Au cours des prochaines semaines et des prochains mois, les membres du secteur public de la CSN devront se poser à nouveau la question quant à l'influence que peuvent avoir les alliances sur le rapport de force et, conséquemment, sur l'atteinte des objectifs de négociation.

Lors d'un front commun, les organisations qui s'allient négocient conjointement les matières de table centrale, s'harmonisent entre elles quant à leurs revendications, leurs plans d'action et leurs calendriers. Elles s'entendent également sur diverses modalités de fonctionnement.

Quelles sont les conditions qui pourraient assurer le succès de possibles alliances syndicales durant la négociation ?

DISCUSSION LIBRE

Avez-vous quelque chose à ajouter ?