

**S'UNIR. AGIR. GAGNER.** 

**CAHIER DE CONSULTATION  
SUR LES DEMANDES DE TABLE CENTRALE**  
Négociation 2020

Publié par la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Production : Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP-CSN)

Illustration : Jimmy Goyette

Logo (S'unir. Agir. Gagner.) : Marie-Claude Doyon

Graphisme : Jimmy Goyette, Jean Grégoire

Dépôt légal : BANQ, BAC 2019

ISBN : 978-2-89501-100-2

Mai 2019

# TABLE DES MATIÈRES

---

## **Pour des services publics plus humains**

Changement de garde à Québec : la CAQ au pouvoir	4
Des réseaux en crise	4
Des salaires insuffisants et non compétitifs	5
Des problèmes d'attraction et de rétention du personnel	6
Une conjoncture économique favorable	6
Une grande bataille à mener	6
S'unir. Agir. Gagner.	6

## **Propositions soumises à la consultation**

<b>1. Le salaire</b>	<b>8</b>
Propositions 1.1 et 1.2	9
<b>2. Conditions de travail et de pratique</b>	<b>10</b>
Proposition 2.1	10
<b>3. Le régime de retraite (RREGOP)</b>	<b>11</b>
Propositions 3.1, 3.2 et 3.3	13
<b>4. Assurances collectives</b>	<b>14</b>
Propositions 4.1 et 4.2	14
<b>5. Régime des droits parentaux</b>	<b>15</b>
Proposition 5.1	15
<b>6. Disparités régionales</b>	<b>16</b>
Propositions 6.1 et 6.2	16
<b>7. Travaux en cours</b>	<b>17</b>
Proposition 7.1	17
<b>8. Harmonisation</b>	<b>18</b>
Proposition 8.1	18

# POUR DES SERVICES PUBLICS PLUS HUMAINS

La négociation 2020 est à nos portes. À l'automne 2018, c'est par dizaines de milliers que vous avez participé à la grande consultation du secteur public CSN afin de brosser le portrait de la situation dans les réseaux et d'alimenter la préparation des cahiers de demandes. Un message clair s'est dégagé de cette grande consultation : pour répondre adéquatement à l'ensemble des enjeux qui se posent dans les divers milieux de travail et pour assurer la pérennité des services, des changements majeurs doivent s'opérer et cela passe nécessairement par un réinvestissement significatif dans le secteur public.

Afin de guider les travaux entourant la construction du projet de négociation, les militantes et les militants des quatre fédérations du secteur public de la CSN ont adopté, en février dernier, une grande orientation :

Que, dans le cadre de la prochaine négociation, l'accent soit mis tant sur l'amélioration des conditions de travail et de pratique, notamment en contrant la surcharge de travail et la précarité, que sur l'amélioration des conditions salariales. Que les principes sous-jacents aux demandes salariales permettent des hausses supérieures à l'inflation pour l'ensemble des personnes salariées et qu'une attention particulière soit accordée aux bas salarié-es.

C'est sur la base de cette orientation générale que vous aurez à vous prononcer sur les huit propositions de table centrale qui vous sont soumises. Mais avant de regarder ces propositions, de débattre et de prendre position sur celles-ci, jetons un coup d'œil sur les éléments de conjoncture qui influenceront le déroulement des négociations.

## CHANGEMENT DE GARDE À QUÉBEC : LA CAQ AU POUVOIR

Le 1<sup>er</sup> octobre 2018, après 15 ans de règne libéral, mis à part un court intermède péquiste entre 2012 et 2014, la Coalition Avenir Québec prenait la tête du gouvernement québécois. Pour le secteur public, cette élection d'un parti qui exerce le pouvoir pour la première fois soulève bien des questions : en tant que

plus grand employeur du Québec, comment se comportera le gouvernement de François Legault avec ses salarié-es ? Après avoir répété à maintes reprises vouloir faire les choses autrement, saura-t-il s'éloigner du ton méprisant des dernières présidentes et des derniers présidents libéraux du Conseil du trésor ? Il est trop tôt pour en juger.

Bien que le premier budget de la CAQ, présenté le 21 mars dernier, prévoit une croissance des dépenses en éducation et en santé, la prudence est de mise quant à la réelle volonté du nouveau gouvernement de faire des investissements structurants dans les missions de l'État. Depuis sa fondation en 2011, la CAQ n'a jamais caché ses aspirations de réduction de la taille de l'État. Abolition des commissions scolaires, réduction des impôts des contribuables, présence accrue du privé en santé et services sociaux et promotion de la sous-traitance dans les réseaux ont été, au fil des ans, des propositions importantes du parti de François Legault. Après avoir vécu la réingénierie de l'État de Jean Charest et subi les mesures d'austérité de Philippe Couillard, nous savons pertinemment que ces tentatives de réduction de la taille de l'État mènent inévitablement à une détérioration de la qualité et de l'accessibilité des services à la population.

## DES RÉSEAUX EN CRISE

Depuis une trentaine d'années, le financement des réseaux publics québécois est mis à mal. Virage ambulatoire, départ massif des employé-es de l'État, déficit zéro, austérité budgétaire... Ce n'est pas d'hier que les services publics sont attaqués.

En santé et services sociaux, plus de quatre ans après l'adoption du projet de loi 10<sup>1</sup> qui, selon les dires du ministre Barrette, devait améliorer les services, la très grande majorité des acteurs du milieu s'entend pour dire que le réseau n'a jamais été aussi désorganisé. Les vagues successives de compressions budgétaires, l'instauration de nouveaux modes de gestion comme la méthode Lean (*Lean management*), ainsi que le vieillissement de la population ont aggravé la situation. De nombreux cris

## NOTES

1. Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-10-41-1.html>

du cœur des travailleuses et des travailleurs ont été lancés sur les médias sociaux et dans des lettres ouvertes afin d’alerter la population sur la détresse bien réelle vécue sur le terrain, qui résulte d’une accumulation de problèmes : pénurie de personnel, surcharge, dévalorisation du travail, bureaucratisation, etc. Ces problèmes transcendent toutes les catégories de personnel du réseau de la santé et des services sociaux.

En éducation, la situation n’est guère mieux. Les compressions massives ont engendré d’importantes coupes de postes, touchant particulièrement le personnel de soutien dans les commissions scolaires et les cégeps, tant du côté du service direct à l’élève que chez le personnel manuel, administratif et technique, accentuant ainsi la précarité de ces emplois. En parallèle, les gestionnaires ouvrent toujours leurs portes à la sous-traitance et remplacent graduellement le personnel de soutien syndiqué par du personnel précaire, sous-payé et sans protection syndicale.

De plus, l’instabilité des investissements dans le réseau collégial et le mode de financement inadéquat n’ont fait qu’aggraver la précarité des enseignantes et des enseignants ainsi que des personnes chargées de cours. À l’enseignement régulier, les enseignants peuvent passer plus de 15 ans sans avoir de permanence. La situation est encore pire à la formation continue, où les enseignantes et les enseignants gagnent une fraction du salaire de leurs collègues du régulier et où il est carrément impossible d’acquérir la permanence.

Dans divers organismes gouvernementaux, les travailleuses et les travailleurs vivent aussi des situations de précarité et de surcharge. Trop souvent, les gestionnaires ne remplacent pas les absences, déversant donc la charge de travail sur les autres, ou encore sur le bureau de la personne absente qui, à son retour, se voit submergée.

Les compressions budgétaires et le sous-financement des réseaux ont fait des dommages importants. Ce sont les travailleuses et les travailleurs du secteur public qui ont écopé en tentant de maintenir l’accès et la qualité des services à la population. La surcharge de travail est maintenant devenue

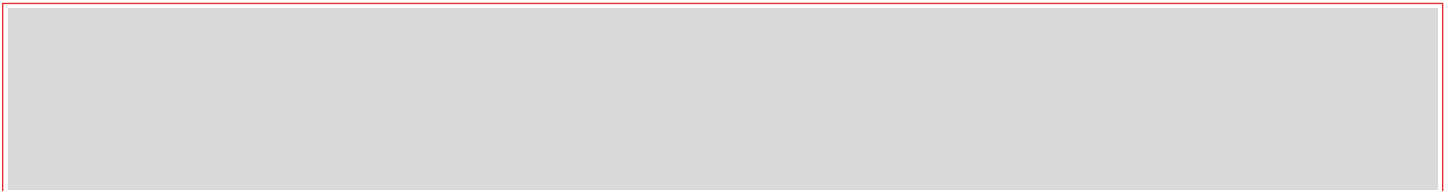
la norme dans le secteur public, avec comme conséquence directe une augmentation importante des cas d’épuisement et de détresse psychologique. Les données montrent que, dans les dernières années, il y a eu une explosion du coût des prestations d’assurance salaire dans le secteur public, ce qui illustre de façon on ne peut plus claire les impacts des politiques d’austérité des libéraux. Le secteur public, qui était jadis un secteur d’emploi de choix, est devenu un milieu difficile et peu attractif.

### **DES SALAIRES INSUFFISANTS ET NON COMPÉTITIFS**

À la détérioration des conditions de travail s’ajoute le fait que les hausses de salaire obtenues dans le secteur public depuis plusieurs décennies sont nettement insuffisantes. Lorsqu’on les compare à l’inflation, mesurée par l’indice des prix à la consommation (IPC), on constate que le pouvoir d’achat des travailleuses et des travailleurs des réseaux et des organismes gouvernementaux s’est dégradé au fil des années.

D’autre part, les augmentations salariales consenties au secteur public sont systématiquement inférieures à celles octroyées dans le reste du marché du travail. L’Institut de la statistique du Québec (ISQ), qui compile annuellement les augmentations de salaire prévues aux conventions collectives québécoises, nous apprend que, depuis 33 ans, le secteur public a obtenu des augmentations annuelles inférieures à celles du secteur privé à 29 reprises. Pour ce qui est du retard de rémunération globale (salaire et avantages sociaux) des employé-es de l’État par rapport à l’ensemble des salarié-es québécois, il se chiffre actuellement à 6,6 %, selon le dernier rapport de l’ISQ, alors que le retard salarial se chiffre à 13,7 %. Les salaires versés dans le secteur public ne sont donc globalement plus compétitifs par rapport à ceux versés dans le reste du marché de l’emploi.

#### NOTES



## DES PROBLÈMES D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION DU PERSONNEL

Avec un taux de chômage qui oscille autour de 5 %, plusieurs régions du Québec se trouvent actuellement en situation de plein emploi, ce qui entraîne l'émergence d'un enjeu concernant la disponibilité de la main-d'œuvre ; des pénuries de travailleuses et de travailleurs se font déjà sentir dans de nombreux secteurs d'emploi.

Cet enjeu est extrêmement préoccupant pour le secteur public puisque la rareté de main-d'œuvre s'ajoute au défi d'attraction et de rétention qui sévit présentement. Une grande partie de ces problèmes d'attraction-rétention résulte de la détérioration des conditions de travail et de pratique et des conditions salariales moindres au secteur public par rapport à tous les autres secteurs économiques (pensons notamment aux ouvriers spécialisés qui gagnent en moyenne 25 % de moins que leurs confrères du reste du marché de l'emploi). La précarité et la surcharge expliquent en grande partie la difficulté des établissements à attirer et à retenir le personnel.

En commission parlementaire en avril 2019, la ministre Marguerite Blais faisait état de l'ampleur du phénomène de manque de main-d'œuvre en santé et services sociaux : 62 018 postes seront à pourvoir d'ici cinq ans, dont plus de 33 000 postes de préposé-es aux bénéficiaires. Le manque se fait déjà sentir sur le terrain. La pénurie de main-d'œuvre et les difficultés d'attraction et de rétention que vivent certaines catégories de personnel, notamment les professionnel-les et les techniciennes et techniciens du réseau de la santé et des services sociaux, laissent plusieurs postes vacants et accroissent la pénibilité du travail. Parmi le personnel de soutien scolaire, c'est près de 7000 postes, selon l'étude des crédits, qui seront à combler au cours des cinq prochaines années, soit près de la moitié des postes à pourvoir dans le secteur des commissions scolaires. Dans les cégeps, la difficulté de recrutement est aussi une réalité et elle s'aggravera dans le futur.

Pour l'ensemble du secteur public, c'est plus de 25 % du personnel qui seront admissibles à la retraite, ce qui accentuera encore plus les défis de renouvellement de la main-d'œuvre, avec toutes les conséquences négatives que cela entraîne sur la charge de travail, les horaires, les heures supplémentaires obligatoires et la conciliation famille-travail-études.

Il est donc plus important que jamais de donner dès maintenant un sérieux coup de barre pour améliorer substantiellement tant les conditions de travail que les conditions salariales des travailleuses et des travailleurs des services publics.

## UNE CONJONCTURE ÉCONOMIQUE FAVORABLE

Dans son premier budget, présenté le 21 mars dernier, le nouveau ministre des Finances, Éric Girard, confirmait l'excellente santé des finances publiques du Québec. Les évaluations indiquent que le gouvernement actuel bouclera l'exercice 2018-2019 avec le plus gros surplus budgétaire de tous les temps, soit 3,6 milliards de dollars, après le transfert au Fonds des générations<sup>2</sup>. Ces surplus, rappelons-le, ont été accumulés en grande partie sur le dos des travailleuses et des travailleurs du secteur public et des bénéficiaires à coup de compressions et de mesures d'austérité.

Avec l'état actuel des finances publiques, il sera difficile pour le président du Conseil du trésor d'invoquer la capacité de payer de l'État pour justifier d'éventuelles offres dérisoires aux employés du secteur public. Le Québec a clairement les moyens d'investir dans les services publics. C'est donc une question de choix et il ne tient qu'au gouvernement de ne pas réduire les revenus de l'État et d'allouer une part significative de ses marges de manœuvre à l'amélioration des services à la population.

## UNE GRANDE BATAILLE À MENER

De nouveaux acteurs politiques, des surplus budgétaires importants, une population inquiète pour ses services qui appuie le personnel, mais aussi des réseaux désorganisés, du sous-financement, des travailleuses et des travailleurs à bout de souffle ; voilà l'environnement dans lequel nous nous trouvons pour entreprendre les négociations pour le renouvellement des conventions collectives du secteur public.

**S'UNIR.** Dans le passé, nous avons fait la preuve qu'unis, au sein de la CSN, nous sommes capables de relever tous les défis. Celui qui nous attend est de taille.

**AGIR.** Nous sommes des centaines de milliers de femmes et d'hommes à travailler pour offrir les meilleurs services possibles à la population. Ce nombre, aussi imposant soit-il, doit maintenant s'incarner dans un grand mouvement collectif.

**GAGNER.** C'est par notre mobilisation que nous obtiendrons ce que nous voulons : des services publics plus humains, tant pour celles et ceux qui y travaillent que pour l'ensemble de la population du Québec.

### NOTES

2. Créé en 2006, le Fonds des générations (FDG) accumule des sommes en vue de réduire la dette publique du Québec.

# S'UNIR. AGIR. GAGNER.



## NOTES

---

NOTES

# PROPOSITIONS SOUMISES À LA CONSULTATION

## I. LE SALAIRE

### STOPPER L'APPAUVRISSMENT

Au fil des conventions collectives, parfois négociées, parfois décrétées, les hausses de salaires du personnel des réseaux de la santé et des services sociaux, de l'éducation et des organismes gouvernementaux ont été presque systématiquement inférieures à l'augmentation du coût de la vie. Globalement, les travailleuses et les travailleurs du secteur public se sont appauvris. Afin que cela cesse, nous proposons de réintroduire dans les conventions collectives une clause de protection du pouvoir d'achat qui assurerait des hausses supérieures à l'inflation, en se basant sur l'indice des prix à la consommation (IPC Québec).

### URGENCE D'AGIR POUR DE MEILLEURS SALAIRES

Au cours des deux dernières décennies, les augmentations de salaire du secteur public ont été versées presque exclusivement en pourcentage équivalent pour tous les titres d'emploi. Ces pourcentages ayant été faibles, plus de 125 000 travailleuses et travailleurs, soit près du tiers des salarié-es, sont toujours sous la barre du 25 \$ l'heure. Les salaires de tout le personnel des réseaux ayant peu progressé, le secteur public dans son ensemble n'est plus attractif pour les personnes qui arrivent sur le marché de l'emploi, ce qui, dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre, est particulièrement préoccupant.

Afin de réussir à renverser la situation et à attirer des travailleuses et des travailleurs, nous proposons d'augmenter tous les salaires de 3 \$ l'heure, et ce, dès la première année. Ce montant fixe profiterait à toutes et à tous, tout en ayant un impact plus important pour les personnes qui œuvrent dans les emplois les moins bien payés. Pour chacune des autres années des conventions collectives, nous proposons des augmentations de 3 %. Les prévisions pour les hausses salariales à l'extérieur du secteur public se situant autour de 2,5 %, la proposition soumise permettrait d'entamer un rattrapage par rapport à l'ensemble des salariés québécois qui, rappelons-le, gagne en moyenne 6,6 % de plus, en rémunération globale, que les salarié-es du secteur public.

Par ailleurs, dans l'éventualité d'une inflation au-delà des projections actuelles, nous proposons d'introduire, pour la durée de la convention, une augmentation annuelle au moins équivalente à l'IPC Québec plus 0,5 %, afin de garantir à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs un réel enrichissement.

### AUTRES MESURES

Avec 28 rangements et des échelles de salaire comportant un nombre d'échelons allant de 1 à 18<sup>3</sup>, la structure salariale du secteur public n'est pas parfaite. Au-delà des hausses salariales, d'autres mesures peuvent avoir des impacts positifs sur les taux de salaire. Le salaire d'entrée de certains emplois, qui est parfois très peu attractif, pourrait par exemple être amélioré. Parmi les autres ajustements possibles, le nombre d'échelons dans les échelles ou l'écart entre ceux-ci pourraient aussi faire l'objet de modifications afin d'améliorer le salaire des travailleuses et des travailleurs du secteur public.

### ORIENTATION SUR LE SALAIRE

Les fédérations du secteur public proposent de mettre en place un mécanisme permanent qui protège le pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs du secteur public.

Afin de valoriser les emplois du secteur public et de répondre à l'urgence de leur redonner un caractère attractif, notamment les emplois ayant de bas taux de salaire, il est proposé d'augmenter tous les salaires de 3 \$ l'heure dès la première année. Pour chacune des années subséquentes, des augmentations de 3 % sont proposées. De plus, un seuil minimal d'enrichissement par rapport à l'inflation est proposé.

Enfin, les fédérations souhaitent mener des travaux afin d'identifier d'autres mesures qui pourraient permettre d'améliorer les conditions salariales des travailleuses et des travailleurs du secteur public.

#### NOTES

3. À l'exception de l'échelle des enseignantes et des enseignants de cégeps qui comporte 20 échelons.



## PROPOSITIONS SOUMISES AU VOTE

### 1.1

Que les fédérations du secteur public de la CSN revendiquent :

- L'introduction de clauses de convention collective qui assurent l'indexation annuelle à l'inflation selon l'IPC Québec;
- Pour la durée de la convention collective de trois (3) ans, selon la formule la plus avantageuse, l'indexation annuelle à l'inflation selon l'IPC Québec plus zéro virgule cinq pour cent (0,5%) ou :
  - La première (1<sup>re</sup>) année, un redressement versé sous forme de montant fixe et intégré aux échelles de trois dollars (3\$);
  - La deuxième (2<sup>e</sup>) année, une hausse salariale de trois pour cent (3%);
  - La troisième (3<sup>e</sup>) année, une hausse salariale de trois pour cent (3%).

### 1.2

Que les fédérations du secteur public réunies en CCSPP s'engagent dans des travaux afin d'évaluer des ajustements aux conditions salariales, notamment le salaire d'entrée ou le nombre d'échelons.

## NOTES

## 2. CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PRATIQUE

Le contexte actuel de rareté et de pénurie de main-d'œuvre et l'alourdissement des charges de travail provoquent des problèmes criants d'attraction et de rétention dans le secteur public, sans compter l'impact sur la santé et la sécurité des travailleuses et des travailleurs. Pour freiner ce phénomène, les conditions de travail et de pratique devront s'améliorer substantiellement ; le gouvernement devra agir rapidement pour les bonifier.

Dans les dernières années, le gouvernement n'a pas financé les services publics à la hauteur des besoins, ce qui a entraîné des impacts directs sur le travail de ces femmes et ces hommes qui portent les services publics à bout de bras. Couper des postes tout en essayant de maintenir l'offre de services a inévitablement entraîné une augmentation de la charge pour celles et ceux qui occupent toujours des emplois dans les réseaux. Pour améliorer la qualité et l'accessibilité des services, un réinvestissement majeur et rapide est nécessaire en santé et services sociaux, en éducation et dans les organismes gouvernementaux.

### ORIENTATION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PRATIQUE

Les fédérations du secteur public proposent de demander des investissements majeurs en santé et services sociaux, en éducation et dans les organismes gouvernementaux afin d'améliorer les conditions de travail et de pratique. Ces investissements devront permettre de négocier des mesures structurantes aux différentes tables sectorielles, permettant notamment de créer de nouveaux postes pour contrer la surcharge de travail et réduire la précarité.

## PROPOSITION SOUMISE AU VOTE

### 2.1

Qu'attendu l'orientation générale revendiquant que l'accent soit mis tant sur les conditions de travail et de pratique que sur les conditions salariales, les fédérations du secteur public de la CSN revendiquent auprès du Conseil du trésor :

- Des investissements majeurs en santé et services sociaux, en éducation et dans les organismes gouvernementaux pour améliorer la qualité et l'accessibilité des services publics;
- Que ces investissements permettent de dégager des marges financières importantes et des mandats pour convenir de solutions négociées aux tables sectorielles améliorant significativement les conditions de travail et de pratique des travailleuses et des travailleurs des services publics. Que ces solutions répondent, entre autres, aux enjeux de surcharge de travail, notamment par la création de postes, ainsi qu'aux enjeux de précarité, de santé physique et psychologique, d'attraction et de rétention et de conciliation travail-famille-études.

Que les fédérations du secteur public réunies en CCSPP évaluent les marges financières nécessaires pour l'amélioration des conditions de travail et de pratique, notamment afin de permettre la création de postes pour contrer la surcharge de travail.

### NOTES

# 3. LE RÉGIME DE RETRAITE (RREGOP)

## LE RREGOP : TRAVAUX SUR LA MATURITÉ DU RÉGIME

Au cours de la dernière décennie, le RREGOP s'est progressivement relevé de la crise financière de 2008, jusqu'à retrouver sa santé financière. En effet, la dernière mise à jour de l'évaluation actuarielle indique que la caisse de retraite des personnes participantes est capitalisée à environ 107 %, ce qui signifie que le régime peut répondre pleinement à ses engagements.

Rappelons, de plus, que lors de la dernière négociation, les parties ont convenu de former un comité de travail dont le mandat est d'examiner les dispositions et le financement du RREGOP en tenant compte de certains enjeux, notamment :

- Sa maturité grandissante ;
- L'augmentation de l'espérance de vie ;
- L'évolution des marchés financiers.

Parmi les enjeux cités ci-haut, la maturité du régime apparaît comme étant celui qui pourrait réellement avoir un impact sur le financement à long terme du RREGOP. Concrètement, cela signifie que les participants actifs devront financer les prestations d'un nombre de plus en plus grand de retraités, ce qui provoquera une pression à la hausse sur le taux de cotisation assumé par les salariés-es. Ainsi, compte tenu de la hausse du taux de cotisation dans les dernières années et de l'impact potentiel de la maturité du régime sur la cotisation des salariés-es, les fédérations du secteur public de la CSN souhaitent s'engager dans des travaux pour défendre la qualité de la retraite tout en visant à stabiliser le taux de cotisation.

## BONIFICATIONS DES CONDITIONS DE RETRAITE SANS EFFET SUR LE TAUX DE COTISATION

En cohérence avec la proposition de s'engager dans des travaux visant à stabiliser le taux de cotisation, nous proposons une série de demandes ayant comme point commun d'améliorer les conditions de retraite au RREGOP, sans toutefois constituer une charge financière supplémentaire pour les personnes participantes.

### Permettre de débiter la retraite progressive deux ans plus tôt

Actuellement, une personne salariée du secteur public peut terminer sa carrière en réduisant son temps de travail au moyen d'une entente de retraite progressive. Cette entente

permet de réduire son horaire de travail pendant une période d'au moins un an et d'au plus 5 ans. Malgré la réduction du temps de travail, la personne se voit reconnaître, aux fins du calcul de la rente, le service et le salaire qu'elle aurait obtenus si elle ne s'était pas prévalu de cette mesure puisque son niveau de cotisation demeure le même qu'avant sa participation au programme.

Considérant la rareté de la main-d'œuvre et l'accentuation de la pénibilité du travail dans les différents réseaux, il serait bénéfique qu'une personne salariée puisse profiter du programme jusqu'à 7 ans avant son départ à la retraite.

### Instaurer un mécanisme de revalorisation de la rente pour une retraite après 65 ans

Au Québec, la grande majorité des régimes complémentaires de retraite offre un mécanisme de revalorisation de la rente pour les personnes qui continuent de travailler après 65 ans, mais ce n'est pas le cas du RREGOP. Cette disposition, connue sous l'appellation de la rente ajournée, prévoit qu'une personne salariée qui décide de continuer de travailler pour le même employeur après l'âge de 65 ans peut retarder le versement de sa rente de retraite afin d'en bonifier le montant. À noter que la personne qui opte pour une rente ajournée cesse de cotiser à son régime après son 65<sup>e</sup> anniversaire et n'accumule plus d'années de service créditées. À la prise de retraite, le montant de la rente est alors bonifié puisque la période de versement sera plus courte.

Les personnes salariées de plus de 65 ans qui continuent de travailler dans les réseaux publics le font généralement plus par nécessité que par choix afin de se constituer un meilleur revenu de retraite. Introduire une rente ajournée dans le RREGOP constituerait donc un avantage considérable pour ces personnes.

### Augmenter l'âge maximal de participation au RREGOP à 71 ans

Selon les dispositions actuelles du régime, une personne qui occupe un emploi visé par le RREGOP doit cesser de participer au régime le 30 décembre de ses 69 ans. Cela implique que sa rente n'augmente plus du fait de son service ou de son salaire. Sa rente est en quelque sorte figée. Cette personne n'a pas non plus la possibilité de demander le paiement de sa rente puisqu'il faut démissionner de tous ses emplois visés pour la recevoir. Augmenter l'âge de participation à 71 ans permettrait ainsi de bonifier la rente de ces personnes.

## NOTES

## DÉSINVESTISSEMENT DES ÉNERGIES FOSSILES ET POLITIQUE D'INVESTISSEMENT RESPONSABLE

La Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) investit une part significative de l'épargne des Québécoises et des Québécois dans les énergies fossiles. Selon la coalition *Sortons la Caisse du carbone*, « ces investissements sont incompatibles avec l'Accord de Paris et la science du climat. Ils sont aussi de plus en plus risqués alors que la transition énergétique s'accélère et que les actifs de combustibles fossiles sont déjà fortement dévalués ou risquent de l'être dans un avenir rapproché ». En ce sens, nous pensons que nos cotisations dans les fonds du RREGOP ne devraient pas être mises à risque pour financer la crise climatique, les sables bitumineux et les pipelines, mais plutôt servir à soutenir la transition vers un avenir fondé sur les énergies renouvelables et les emplois verts. C'est dans cette perspective que les membres de la CSN ont adopté, lors du Congrès de 2017, la résolution suivante :

Que la CSN élabore une Charte de l'environnement énonçant les principes et les engagements de la CSN en matière d'environnement et de transition juste et écologique des emplois. Que la CSN entame une réflexion sur les placements réalisés en lien avec les énergies fossiles dans les fonds de retraite et dans les fonds d'investissement.

La CSN a réitéré et confirmé cet engagement lors du conseil confédéral de juin 2018 en adoptant la proposition suivante :

Il est essentiel de maintenir et de développer des programmes de conversion des énergies fossiles vers des énergies vertes et que les caisses de retraite (CDPQ incluse) procèdent à un désinvestissement progressif, ordonné et cohérent des énergies fossiles dans un délai de cinq ans.

C'est donc en continuité de cette démarche politique que nous réitérons nos revendications dans le cadre de la négociation du secteur public.

## ORIENTATION SUR LE RREGOP

Les fédérations du secteur public proposent de s'engager dans des travaux portant sur la maturité du RREGOP afin de défendre la qualité de la retraite, tout en ayant comme objectif de stabiliser le taux de cotisation assumé par les salariés-es.

De plus, dans l'objectif d'améliorer le régime de retraite sans affecter le taux de cotisation, certaines demandes de bonifications des conditions de la retraite ont été identifiées : permettre d'obtenir une entente de retraite progressive jusqu'à 7 ans avant la retraite prévue, plutôt que les 5 ans convenus actuellement, instaurer un mécanisme de revalorisation de la rente pour une retraite après 65 ans et augmenter l'âge maximal de participation au régime à 71 ans.

Finalement, les fédérations du secteur public de la CSN proposent d'appuyer le projet d'investissement responsable que la CSN met de l'avant à la CDPQ, en intégrant la revendication de la CSN dans le cahier de demandes de négociation. Elles demandent également à la CDPQ qu'elle révise sa politique d'investissement responsable de façon à ce que celle-ci soit en phase avec les enjeux environnementaux actuels.

## NOTES

## PROPOSITIONS SOUMISES AU VOTE

3.1

Que sur la base de constats préliminaires concernant les possibles impacts financiers de la maturité croissante et de l'augmentation de l'âge moyen des participants aux RREGOP, les fédérations du secteur public de la CSN s'engagent dans des travaux visant à défendre la qualité de la retraite offerte par le RREGOP, tout en visant à stabiliser le taux de cotisation, dans l'objectif d'améliorer la rémunération globale des salariés-es.

Que les fédérations du secteur public réunies en CCSPP évaluent les recommandations de la partie syndicale du comité de travail sur le RREGOP en vue de formuler ses revendications.

3.2

Que les fédérations du secteur public de la CSN revendiquent les bonifications des conditions de retraite suivantes sans effet sur le taux de cotisation :

- Allonger la durée maximale des retraites progressives prévue à la Loi sur le RREGOP de 5 années à 7 années;
- Instaurer un mécanisme de revalorisation de la rente pour une retraite après 65 ans;
- Augmenter l'âge maximal de participation au RREGOP à 71 ans.

Que les fédérations du secteur public de la CSN réunies en CCSPP s'engagent dans des travaux afin d'identifier d'autres revendications de bonification des conditions de retraite sans effet sur le taux de cotisation ou à faible coût pour le régime.

3.3

Que les fédérations du secteur public de la CSN revendiquent que la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) procède au désinvestissement progressif, ordonné et cohérent, des énergies fossiles au RREGOP dans un délai de cinq (5) ans.

Que les fédérations du secteur public de la CSN revendiquent que la CDPQ améliore substantiellement sa politique d'investissement responsable en augmentant la prise en compte des éléments environnementaux et sociaux dans la gestion financière des sommes en dépôt de ses déposants.

NOTES

## 4. ASSURANCES COLLECTIVES

Depuis plusieurs années, les primes des assurances collectives augmentent considérablement, plus spécifiquement en ce qui concerne les régimes d'assurance maladie. Le coût des assurances collectives représente un poids financier important pour les travailleuses et les travailleurs du secteur public.

Il est prévu aux conventions collectives que l'employeur contribue aux régimes d'assurance maladie. Cette contribution varie en fonction des fédérations, du taux de salaire et du nombre d'heures travaillées. Pour les personnes travaillant moins de 70 % de l'équivalent du temps complet, la contribution de l'employeur est réduite de moitié. La personne salariée doit alors payer le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre cotisation.

À la suite de la dernière négociation, les fédérations ont obtenu des contributions supplémentaires de l'employeur. Néanmoins, la part de l'employeur aux régimes d'assurance maladie demeure nettement insuffisante et elle est inexistante en ce qui concerne les membres du secteur public de la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN).

En plus d'un meilleur partage des coûts entre les salarié-es et l'employeur, des solutions pour réduire les coûts des médicaments devraient être envisagées. Pensons notamment à revoir les mécanismes de fixation des prix des médicaments brevetés et génériques, à étendre l'application de l'entente sur les honoraires des pharmaciens pour toute prescription ou à créer un régime d'assurance médicaments public et universel. Rappelons que la CSN mène une campagne pour la création d'un tel régime au Québec. Il s'agit d'une revendication que nous portons depuis longtemps et avec force, afin de garantir un accès équitable aux médicaments d'ordonnance et un même niveau de protection à toutes et à tous.

### ORIENTATION SUR LES ASSURANCES COLLECTIVES

Tout en tenant compte des réalités propres à chaque organisation, les fédérations du secteur public proposent de réduire le fardeau des travailleuses et des travailleurs concernant le coût de leurs assurances collectives et de bonifier certaines dispositions des régimes, en demandant notamment des augmentations annuelles importantes des contributions de l'employeur, l'accès à la pleine contribution de l'employeur à l'assurance maladie (peu importe le statut d'emploi ou le nombre d'heures travaillées de la personne salariée) et des mesures pour réduire le coût des médicaments.

Il est également proposé d'appuyer la revendication de la CSN en demandant un engagement du gouvernement pour qu'un régime d'assurance médicaments public et universel soit mis en place pour l'ensemble de la population québécoise.

## PROPOSITIONS SOUMISES AU VOTE

4.1

Que, tout en tenant compte des réalités de chacune des fédérations, les fédérations du secteur public de la CSN revendiquent auprès du Conseil du trésor la réduction du fardeau des travailleuses et des travailleurs des services publics en regard des coûts des assurances collectives et l'amélioration des dispositions concernant les assurances collectives, notamment par :

- Des augmentations annuelles importantes des contributions de l'employeur aux régimes d'assurances collectives;
- L'accès à la pleine contribution de l'employeur à l'assurance maladie pour tous les travailleurs et les travailleuses des services publics, peu importe le statut d'emploi ou le nombre d'heures travaillées;
- Des mesures pour réduire les coûts des médicaments;
- Toute autre revendication sur les assurances collectives convenues par la suite entre les fédérations.

4.2

Que les fédérations du secteur public de la CSN revendiquent un engagement du gouvernement à l'effet d'instaurer un régime d'assurance médicaments public et universel.

### NOTES

## 5. RÉGIME DES DROITS PARENTAUX

Le régime des droits parentaux est similaire dans toutes les conventions collectives du secteur public, peu importe le secteur ou le titre d'emploi. Ce régime regroupe un ensemble de droits entourant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Il a pour objectif de protéger l'emploi du nouveau parent pendant une absence découlant de la venue d'un enfant, d'assurer sa sécurité financière et d'éviter que sa parentalité entraîne des préjudices quant à sa situation d'emploi.

Le régime comporte une série d'avantages et de bénéfices concernant le congé de maternité, le congé de paternité et le congé pour adoption. De plus, au fil des négociations, des bénéfices supplémentaires ont été ajoutés pour la protection des droits de la femme enceinte, qui allaite ou qui a accouché, ainsi que des indemnités complémentaires.

Enfin, il est important de noter la différence entre les mesures de conciliation famille-travail-études qui diffèrent d'un milieu de travail à l'autre et qui sont généralement négociées aux tables sectorielles et parfois même au niveau local et le régime des droits parentaux convenu aux conventions nationales.

### ORIENTATION SUR LES DROITS PARENTAUX

Les fédérations du secteur public proposent de maintenir l'ensemble des mesures existantes et d'évaluer toute nouvelle proposition amenée par les membres sur cet enjeu.

## PROPOSITION SOUMISE AU VOTE

5.1

Que les fédérations du secteur public de la CSN revendiquent que les conditions actuelles au régime des droits parentaux soient maintenues dans le cadre de cette ronde de négociation.

Que les fédérations du secteur public de la CSN réunies en CCSPS étudient les demandes de bonification des droits parentaux provenant de la consultation sur le projet de cahier de table centrale afin d'identifier des revendications de bonification du régime des droits parentaux.

NOTES

## 6. DISPARITÉS RÉGIONALES

Le régime des disparités régionales est également similaire dans toutes les conventions collectives du secteur public, peu importe le secteur ou le titre d'emploi. Ce régime prévoit différents avantages et bénéfices tenant compte du contexte d'isolement et d'éloignement des personnes salariées travaillant dans certaines localités du Québec. De plus, le régime se base sur d'autres critères, notamment le point de départ (le domicile de la personne salariée) et l'existence de personnes à charge pour déterminer les bénéfices.

### PRÉJUDICE FISCAL LIÉ AUX SORTIES

Les personnes salariées travaillant loin de chez elles dans certaines localités ont droit à des sorties payées par l'employeur. Or, la compensation de l'employeur pour ces sorties est considérée comme un revenu aux fins d'impôt et les frais d'un maximum de deux sorties peuvent faire l'objet d'une déduction fiscale. Les personnes sont donc pénalisées lorsqu'elles utilisent l'entièreté des sorties auxquelles elles ont droit - cela peut parfois leur coûter très cher lorsque vient le temps de produire leur rapport d'impôt.

Lors de la dernière ronde de négociation, les parties ont convenu de former un comité de travail afin de trouver des solutions au préjudice fiscal lié aux sorties. Les travaux du comité sont encore en cours et un rapport devrait être produit à l'automne 2019.

### ORIENTATION SUR LES DISPARITÉS RÉGIONALES

Les fédérations du secteur public proposent de maintenir l'ensemble des mesures existantes et d'évaluer toute nouvelle proposition amenée par les membres sur cet enjeu. Elles souhaitent aussi s'assurer que des solutions soient apportées à la problématique du préjudice fiscal lié aux sorties.

## PROPOSITIONS SOUMISES AU VOTE

6.1

Que les fédérations du secteur public de la CSN revendiquent que les conditions actuelles quant aux disparités régionales soient maintenues dans le cadre de cette ronde de négociation.

Que les fédérations du secteur public de la CSN réunies en CCSPP étudient les demandes de bonification des disparités régionales provenant de la consultation sur le projet de cahier de table centrale afin d'identifier des revendications de bonification aux disparités régionales.

6.2

Que les fédérations du secteur public de la CSN revendiquent des solutions à la problématique du préjudice fiscal lié aux sorties, s'il n'y a pas de solutions mises en place à la suite des travaux du comité de travail pour examiner la problématique liée aux sorties et que les fédérations du secteur public réunies en CCSPP évaluent les recommandations de la partie syndicale du comité de travail en vue de formuler des revendications, si nécessaire.

### NOTES



## 7. TRAVAUX EN COURS

Lors de la dernière ronde de négociation, plusieurs comités de travail ont été mis en place afin d'évaluer des situations particulières et de trouver des solutions à certains problèmes spécifiques. Ces comités portent notamment sur des questions touchant les psychologues, les avocats et les secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux, les ouvrières et les ouvriers spécialisés, les enseignantes et les enseignants en aéronautique à l'École nationale d'aéronautique (ÉNA) et les techniciens et techniciennes breveté-es de l'entretien en aéronautique du Centre québécois de formation en aéronautique (CQFA). D'autres portent également sur des questions plus larges qui touchent plusieurs titres d'emploi et plusieurs secteurs, comme la mise en œuvre des relativités salariales au 2 avril 2019, le RREGOP, le préjudice fiscal lié aux sorties et l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité.

Plusieurs de ces comités déposeront leur rapport seulement à l'automne 2019, soit après les consultations sur les demandes de table centrale. Bien que certains comités pourraient en arriver à des solutions intéressantes, il est possible que d'autres ne parviennent pas à régler les problèmes soulevés par la partie syndicale. Dans tous les cas, la partie syndicale aura fait son travail et sera en mesure, à ce moment, de déposer des recommandations.

De plus, les organismes gouvernementaux qui participent à la négociation du secteur public mènent également des travaux dont il nous faudra tenir compte et qui pourraient donner lieu à des revendications.

### ORIENTATION SUR LES TRAVAUX EN COURS

Les fédérations du secteur public proposent d'évaluer les recommandations de la partie syndicale pour chacun des comités lorsque ceux-ci déposeront leur rapport afin de déterminer si ces recommandations devraient être transformées en revendications lors de la prochaine ronde de négociation. Du même coup, il est proposé de tenir compte également de l'état des travaux dans les organismes gouvernementaux.

## PROPOSITION SOUMISE AU VOTE

7.1

Qu'en vue de formuler leurs revendications, les fédérations du secteur public réunies en CCSPS évaluent les recommandations de la partie syndicale aux comités de travail mis en place à la suite de la négociation de 2015 et tiennent compte de l'état des travaux dans les organismes gouvernementaux.

### NOTES

## 8. HARMONISATION

Les revendications de table centrale sont recommandées par chacune des fédérations du secteur public de la CSN. Cependant, diverses étapes de consultation doivent être franchies avant de procéder au dépôt des revendications à l'employeur.

Les fédérations du secteur public de la CSN ayant exprimé leur volonté que les prochaines négociations s'effectuent en alliance, il est proposé de mandater chaque organisation afin qu'elle puisse faire les travaux d'harmonisation nécessaires.

### ORIENTATION SUR L'HARMONISATION

L'harmonisation est l'étape qui permet de recevoir toutes les nouvelles demandes et toutes les modifications reçues lors des assemblées générales pour les regrouper afin de rédiger un projet cohérent qui fait consensus entre les fédérations du secteur public. Celles-ci proposent donc de s'harmoniser sur les demandes de table centrale de façon à favoriser une alliance solide entre elles et les alliances les plus larges possibles avec les autres centrales ou organisations syndicales, le cas échéant.

## PROPOSITION SOUMISE AU VOTE

8.1

Que chaque fédération soit mandatée pour effectuer les travaux d'harmonisation sur les demandes de table centrale avec les autres fédérations du secteur public réunies en CCSPP et avec les autres centrales ou organisations syndicales avec lesquelles elles feront alliance, le cas échéant.

NOTES

# S'UNIR. AGIR. GAGNER.



## NOTES

---

NOTES

**S'UNIR.  
AGIR.  
GAGNER.**

