

QUESTIONS ET RÉPONSES

Tournée d'assemblées générales sur l'entente de principe
Secteur public CSN
Été 2021

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



GÉNÉRAL

Quelles sont les différences entre l'entente FTQ et l'entente CSN ? Nous avons poursuivi la lutte plus longtemps, avons-nous réussi à obtenir plus ?

En ce qui a trait à l'entente de table centrale, la CSN est allée plus loin sur un certain nombre d'aspects :

- Sur les salaires, en portant une attention plus grande pour celles et ceux en début de carrière, par la bonification des neuf (9) premiers échelons des échelles salariales des rangements 12 à 28. La FTQ avait quant à elle convenu de bonifier les six (6) premiers échelons.
- Sur la prime des ouvriers spécialisés :
 - En convenant, dans le cadre de l'entente, des titres d'emploi d'ouvriers spécialisés auxquels la prime sera élargie. La FTQ avait convenu de renvoyer la question dans le cadre d'un comité de travail interronde ;
 - En assurant aux détenteurs de postes fusionnés, dont une des composantes régulières du poste est l'un des titres d'emploi visés par la prime, d'avoir accès à celle-ci sous certaines conditions. La FTQ ne corrigeait pas ce problème d'application de la prime ;
 - En s'assurant que les parties continueront de mener des travaux afin d'évaluer la pertinence de modifier ou d'élargir la prime à d'autres titres d'emploi d'ouvriers spécialisés. La FTQ renonçait à poursuivre de tels travaux.
- Sur la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie, en triplant sa contribution. La FTQ a convenu de la doubler, en conservant son entente administrative sur les assurances qui peut être abrogée à tout moment.
- Sur les droits parentaux, nous avons obtenu l'engagement du gouvernement d'assouplir l'obligation d'adoption légale dans certaines situations, notamment pour les adoptions par banque mixte, afin d'assurer que la prise du congé pour adoption puisse se faire à partir du moment où l'enfant arrive dans la famille en vue de son adoption.
- Sur les disparités régionales, nous avons obtenu une compensation pour le préjudice fiscal en lien avec la 3^e et la 4^e sortie.

D'autres gains plus avantageux ont également été obtenus aux différentes tables sectorielles.

Si nous rejetons cette entente de principe, quelle est la suite des choses ?

Dans le secteur public, ce sont les fédérations qui sont les « agents négociateurs » pour les conventions collectives des travailleuses et des travailleurs qu'elles représentent. Chaque fédération a ses propres statuts et règlements concernant l'adoption d'une entente de principe (double majorité, compilation par secteur, compilation par catégorie, etc.). Si, dans votre fédération, les votes tenus dans l'ensemble des assemblées générales entraînent un rejet de l'entente, et ce, en fonction de vos statuts et règlements, la négociation se poursuivra pour vous.

S'UNIR. AGIR. GAGNER.



SALAIRES

Pourquoi les augmentations salariales ne sont-elles pas en montants fixes, comme nous l'avions revendiqué ?

Dans cette négociation, nous avons réussi à imposer notre revendication à l'effet d'accorder une attention particulière à celles et ceux qui gagnent le moins. Toutefois, le gouvernement a voulu passer par un chemin différent de celui que nous mettions de l'avant.

Bien que le principe des augmentations en montants fixes soit beaucoup plus simple à comprendre et à appliquer, le gouvernement a souhaité travailler sur la structure salariale en bonifiant les hausses accordées aux bas rangements (1 à 11) et en bonifiant également les hausses accordées aux neuf premiers échelons des rangements 12 à 28.

Le procédé est donc plus compliqué, mais le résultat est, en pratique, le même. D'ailleurs, si l'on superposait un graphique d'augmentation en montants fixes à celui qui résulte de l'entente de principe actuelle, on constaterait que l'effet de courbe est extrêmement semblable.

Notre objectif d'augmenter davantage le salaire de celles et ceux qui gagnent le moins est donc atteint.

Pourquoi le montant forfaitaire versé pour la deuxième année de la convention collective a-t-il diminué par rapport à la proposition d'entente du 31 mars dernier ?

Souvenons-nous qu'en mars dernier, le gouvernement choisissait de maintenir ses mêmes offres pour les augmentations salariales (soit de 5 % sur trois ans) et d'augmenter plutôt le montant forfaitaire pour 2021. Pour la CSN, il a toujours été clair que notre mandat était d'obtenir un maximum d'augmentations intégrées aux échelles de salaire et non des montants éphémères qui ne s'ajoutent pas à la rémunération de façon pérenne. C'est donc ce que nous avons revendiqué auprès du Conseil du trésor et c'est ce qui a permis, notamment, d'aller chercher de vraies bonifications supplémentaires, intégrées aux échelles, pour celles et ceux qui gagnent le moins.

Pourquoi n'y a-t-il plus de clause de protection du pouvoir d'achat dans l'entente, alors que le gouvernement l'avait intégrée dans sa proposition précédente ?

La clause de protection du pouvoir d'achat qu'offrait le gouvernement dans sa proposition du 31 mars n'en était pas véritablement une. D'abord, parce qu'elle était plafonnée à 1 % et, ensuite, parce qu'elle était conditionnelle à l'atteinte d'une cible de croissance économique. Nous avons préféré réclamer que ce 1 % hypothétique soit intégré dès maintenant aux augmentations salariales proposées. C'est ce qui nous a permis d'augmenter à 2 %, 2 % et 2 % les paramètres de base pour tous, alors qu'ils étaient de 1,75 %, 1,75 % et 1,5 %.

Si nous entérinons cette entente, à quel moment recevrons-nous les montants rétroactifs dus en regard :

- Des augmentations salariales 2020 et 2021 ?

La date de versement de la rétroactivité salariale varie d'une convention collective à l'autre et est en fonction des dispositions y apparaissant. Le délai de versement varie généralement d'entre quarante-cinq (45) jours et cent vingt (120) jours à partir de la date de la signature de la convention collective.

- Des montants forfaitaires 2020 et 2021 ?
 - La rémunération additionnelle accordée pour chaque heure rémunérée, entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020, sera payée en un seul versement 30 jours suivant la signature de la convention collective.
 - La rémunération additionnelle accordée pour chaque heure rémunérée, entre le 1^{er} avril 2020 et le 31 mars 2021, sera payée en un seul versement à la paie précédant le 15 janvier 2022.

PRIME DES OUVRIERS SPÉCIALISÉS

Pourquoi n'avons-nous pas réussi à élargir la prime à l'ensemble des ouvriers spécialisés des réseaux ?

Rappelons-nous que le gouvernement, jusqu'à la toute fin de la négociation, refusait d'élargir la prime à quelque autre titre d'emploi que ceux qui en bénéficiaient déjà depuis l'entente 2015. Nous avons maintenu cette demande et avons réussi à obtenir un élargissement pour les titres d'emploi suivants :

- Conducteur de véhicules lourds/Conducteur de véhicules et d'équipement mobile cl. II
- Mécanicien cl. I
- Mécanicien d'entretien Millwright/Mécanicien d'entretien d'équipement
- Mécanicien de garage/Mécanicien cl. II

Le Conseil du trésor a maintenu une fermeture complète pour les autres titres d'emploi pour lesquels nous avons fait des représentations, alléguant que son mandat se limitait à élargir la prime aux titres d'emploi pour lesquels il y avait des problèmes d'attraction et de rétention au sein d'une proportion significative d'établissements des secteurs public et parapublic.

Pourquoi la prime n'est-elle toujours pas intégrée au salaire et incluse dans le calcul de la rente de retraite ?

L'intégration de la prime au salaire et/ou dans le calcul de la rente de retraite ne faisait pas partie des revendications adoptées par les assemblées générales, au printemps 2019, en vue d'établir nos demandes pour la présente ronde de négociation. Cela n'a donc pas fait partie des discussions entre les parties. Par ailleurs, le gouvernement démontre une très grande fermeture à toute intégration de prime ou de mesure dite temporaire au calcul de la rente de retraite.

ASSURANCES COLLECTIVES

Puisque la contribution de l'employeur sera triplée, est-ce que cela signifie que je déboursrai trois fois moins d'argent pour mes assurances ?

Non. D'une part, les parties ont convenu de pérenniser les sommes qui résultaient des ententes administratives sur les assurances collectives, en les intégrant aux conventions collectives en santé et en services sociaux et pour le personnel de soutien en éducation. En surcroît des bonifications résultant de cette intégration, les parties ont convenu de bonifications supplémentaires, de telle manière que la contribution de l'employeur aux conventions collectives soit triplée. Globalement, il s'agit au net d'une augmentation significative des contributions de celui-ci qui entraînera une baisse de la part de l'employé-e. Cette baisse n'est cependant pas la même pour toutes et tous et dépend du secteur et de la couverture choisie.

RÉGIME DE RETRAITE

Pouvez-vous nous donner plus de détails sur les sujets qui seront abordés au comité sur le RREGOP ?

Le mandat du comité de travail paritaire et intercentrale (CSN-CSQ-FTQ) est d'examiner divers paramètres du régime de retraite et d'explorer ses modalités de financement en lien avec la maturité croissante du RREGOP.

Les sujets de discussion sont en droite ligne avec les revendications d'amélioration du régime de retraite que nous portons dans cette ronde-ci. Nous souhaitons regarder les bonifications possibles aux conditions de retraite sans effet sur le taux de cotisation. C'est pourquoi nous retrouvons notamment les éléments suivants dans le libellé du mandat du comité : la retraite progressive, la rente ajournée et le report de l'âge maximal de participation.

N'y a-t-il pas un danger à accepter de parler, dans le cadre du comité, de la coexistence du RREGOP et du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE), sachant que le gouvernement souhaite regarder les possibilités de fusionner les deux régimes ?

Puisque nous avons voulu intégrer l'ensemble de nos préoccupations sur le régime de retraite dans les sujets de discussion du comité, il est normal que le gouvernement ait aussi souhaité y intégrer ses propres éléments de préoccupation. Il est important de noter que nous avons été très clairs avec le gouvernement en indiquant que l'inscription de cet enjeu aux sujets qui seront abordés par le comité ne signifie en aucun cas une admission de notre part quant à une quelconque ouverture à une éventuelle fusion des deux régimes.

AUTRES DEMANDES

Qu'en est-il de notre demande sur les lanceurs d'alerte ?

Tout au long de cette ronde de négociation, nous nous sommes butés à un refus catégorique du gouvernement d'intégrer une clause protégeant les lanceurs d'alerte dans les conventions collectives. Nos vis-à-vis à la table centrale nous ont indiqué à de multiples reprises qu'il y a déjà une loi — [Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics](#) — qui encadrerait cet enjeu et que, par conséquent, ils considéraient que cette revendication de la CSN ne relevait pas de la négociation du secteur public.

Il est aussi important de noter que nous étions la seule organisation syndicale à porter une demande en ce sens. Nous croyons qu'en ralliant d'autres organisations à une telle revendication dans le cadre d'une prochaine négociation, nous améliorerions les perspectives de gains sur cet enjeu important.