

SOMMAIRE

<i>Autres enjeux de négociation</i>	2
<i>Une importante lutte à poursuivre</i>	3
<i>Bilan de la négociation sectorielle</i>	3
<i>Perspectives et suites</i>	4

Rédaction

Patrick Albert, troisième vice-président

Michael Isaacs, secrétaire

Secrétariat et mise en page

Claire Laplante



Michael Isaacs
Secrétaire

Négociations dans la fonction publique : Un projet d'entente sectorielle est approuvé par le conseil d'unité de négociation de la fonction publique

Après plus de quarante séances de négociation, le conseil d'unité de négociation de la fonction publique (CUNFP) considère que les travaux réalisés permettent d'envisager une entente sur les matières sectorielles. C'est par un vote de 44 pour, 2 contre et 5 abstentions que cette instance a donné son accord de principe à un règlement global sur les matières sectorielles et qu'elle a mandaté le comité de négociation pour parapher les textes validés. Le processus décisionnel concernant ce projet d'entente et un éventuel projet d'entente sur les matières intersectorielles (salaires, retraite et droits parentaux) se conclura par le vote des membres.

Mise en contexte

Pour bien évaluer la pertinence d'une telle entente, il faut se rappeler la conjoncture générale dans laquelle cette négociation s'est déroulée : contexte de récession économique ayant obligé les gouvernements à injecter des sommes considérables dans l'économie et propagande médiatique sans précédent ayant renforcé la psychose collective du déficit et de la dette.

Malgré cela, l'existence du Front commun nous a donné la force nécessaire pour repousser ce qui aurait pu être des reculs historiques de nos conditions de travail et pour nous permettre de faire quelques gains sur les matières sectorielles.

C'est en tenant compte de tous ces facteurs que le CUNFP a pris la décision d'accepter en principe ce projet d'entente, qui sera éventuellement soumis au vote des membres.

1. Protection des droits acquis

Dans son dépôt du 19 janvier 2010, l'employeur s'est livré à des attaques très importantes contre certains de nos droits acquis, attaques dont la valeur pécuniaire aurait équivalu à plus de 2000 \$ par année pour la majorité des membres.

Dans un premier temps, il proposait des modifications à notre régime d'assurance traitement qui, si elles avaient été mises en œuvre, auraient représenté une perte pécuniaire d'environ 1500 \$ par année par membre¹ :

- Réduction de 12 à 8 du nombre de jours de congé de maladie octroyés chaque année;
- Élimination de la possibilité de cumuler les jours de congé de maladie non utilisés et remboursement à un taux dégressif du solde des jours non utilisés en fin d'année;
- Diminution de 104 à 26 semaines de la période pendant laquelle l'employeur aurait contribué aux prestations d'assurance traitement en cas de maladie prolongée;
- Résorption des réserves de congés de maladie en les remboursant à 70 % du taux de traitement en vigueur au moment du remboursement.



Nous avons réussi, grâce à une détermination et à une mobilisation sans précédent des membres de la fonction publique et à notre alliance avec les membres du Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), à faire retirer complètement ces demandes de la partie patronale.

Nous avons aussi réussi à faire retirer la proposition d'imposition de deux jours de congé sans solde chaque année, ce qui aurait représenté une perte salariale de plus de 500 \$ par année pour les membres à l'échelon salarial 18.

L'employeur est cependant resté sur ses positions quant au principe qu'il avait mis de l'avant au début des négociations : pour lui, toute amélioration de nos conditions de travail devait être financée par des mesures de réallocations de coûts à même nos conditions de travail actuelles. Il est donc resté très fermé pour la suite de la négociation dès le moment où nos demandes nécessitaient l'injection de sommes additionnelles pour être mises en œuvre.

2. Autres enjeux de négociation

Nous avons réussi à obtenir des gains pour certaines de nos revendications. En voici les principaux.

a) Régularisation du statut des occasionnelles et occasionnels de longue durée

En réponse à notre proposition de régulariser automatiquement les personnes ayant occupé un même emploi pendant trois ans ou plus, la partie patronale nous a offert de réaliser un exercice ponctuel de type 55/60 similaire à celui ayant été fait en 2000 : selon cette proposition, toute employée ou tout employé qui aurait cumulé 55 mois de service sur une période continue de 60 mois précédant la signature de la convention collective aurait accédé au statut d'employée ou d'employé temporaire, statut qui donne ensuite accès à la permanence.

Les pourparlers ont permis d'arriver au terrain d'entente suivant : une opération de type 44/48 sera réalisée de sorte que toute employée ou tout employé ayant cumulé 44 mois de service au cours de la période de 48 mois précédant la signature de la convention collective accédera au statut d'employée ou employé temporaire. Une seconde opération similaire sera réalisée 18 mois plus tard, ce qui permettra de régulariser le statut d'une autre cohorte de personnes ayant le statut d'occasionnelles et qui auront cumulé 26 mois de service ou plus au moment de la signature de la convention collective.

Si ces deux opérations ne règlent pas le problème de la régularisation du statut des personnes occasionnelles de longue durée une fois pour toutes, elles permettent néanmoins de régulariser le statut d'un grand nombre de ces personnes.

b) Lutte contre la sous-traitance et développement de l'expertise interne

Même si nos démarches à ce sujet auprès de l'employeur ne nous ont pas permis de réaliser tous les gains espérés, nos interventions médiatiques et la mobilisation des membres nous ont permis de faire de ce sujet un incontournable dans le débat sur les finances publiques. La question du gaspillage des fonds publics par le recours abusif à la sous-traitance est dorénavant un sujet d'intérêt pour la population.

Concrètement, il a été convenu de mettre sur pied un comité de concertation patronale intersyndicale de haut niveau pour étudier, de façon prioritaire, la question de la sous-traitance et des moyens aptes à privilégier l'utilisation et le développement de l'expertise interne. Ce comité devra faire des recommandations, au plus tard 12 mois après sa mise sur pied, sur des moyens d'atténuer le manque d'expertise et de privilégier le travail à l'interne.

Par ailleurs, nous continuerons sans relâche notre action afin de faire reconnaître que notre expertise est meilleure et moins chère que celle du privé.

c) Amélioration de la procédure de règlement des griefs

Nous souhaitons apporter des ajustements permettant d'améliorer la procédure de règlement des griefs, dont le recours plus fréquent à des mécanismes de médiation pour régler les différends. Cette volonté étant partagée par la partie patronale, il a été convenu de mettre sur pied un comité patronal-syndical qui aura un large mandat touchant tous les aspects

de la procédure de règlement des griefs. Le comité pourrait en outre proposer, le cas échéant, un cadre permettant la réalisation de projets pilotes pour valider l'opportunité de mettre en œuvre les mesures proposées. Ce comité devra soumettre ses recommandations aux parties au plus tard neuf mois après sa mise sur pied.

d) Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT)

Malgré quelques tergiversations de l'employeur, il a été convenu de reconduire l'entente sur l'ARTT pour la durée de la prochaine convention collective.

3. Une importante lutte à poursuivre

En réponse à notre demande concernant la reconnaissance de la scolarité et de l'expérience pertinentes lors de l'embauche, la partie patronale a présenté, le 17 décembre 2009, une orientation qui envisageait de reconnaître jusqu'à un maximum de trois années d'expérience ou de scolarité pertinentes et additionnelles à celles exigées pour l'emploi lors du recrutement futur de nouvelles employées ou de nouveaux employés. Cette orientation a été jugée insatisfaisante par le SPGQ parce qu'elle ne réglait pas le problème des personnes embauchées depuis le 14 mars 2000, date d'introduction de la directive concernant les règles d'embauche aux conditions minimales.

Face au refus de l'employeur de s'attaquer à ce problème, le SPGQ a fait une nouvelle proposition, le 27 mars 2010, demandant la reconnaissance de trois années additionnelles aux personnes embauchées depuis 2000, mais l'employeur a de nouveau rejeté cette proposition, disant que les coûts de sa mise en œuvre seraient trop élevés.

Le président du Syndicat, Gilles Dussault, a alors sollicité et obtenu une rencontre avec la présidente du Conseil du trésor pour tenter de dénouer l'impasse. Celle-ci a mandaté le secrétaire du Conseil du trésor pour qu'il rencontre les représentants du SPGQ afin d'explorer les voies de compromis. Ces rencontres n'ont pas permis d'infléchir le refus patronal sur cet enjeu.

Une nouvelle proposition a alors été formulée par le SPGQ afin qu'un engagement soit pris par la partie patronale pour accorder, dans un premier temps, les avancements d'échelons salariaux correspondant à une année additionnelle aux personnes dont la scolarité et l'expérience n'ont pas été pleinement reconnues. Cette proposition comportait aussi la mise sur pied d'un comité patronal-syndical pour étudier les moyens de mieux reconnaître la scolarité et l'expérience pertinentes à l'emploi et pour faire des recommandations aux parties afin d'améliorer cette reconnaissance. Malgré la recherche de solutions par le SPGQ, l'employeur n'a pas voulu accepter que les correctifs salariaux reposent sur des avancements d'échelons accordés aux personnes concernées.

Il faut par ailleurs garder à l'esprit que l'acceptation d'une orientation patronale insatisfaisante aurait pour effet de mettre fin à nos revendications sur cet enjeu. Le CUNFP a donc évalué qu'il vaut mieux laisser la porte ouverte à de nouvelles revendications à ce sujet hors du cadre de la négociation actuelle plutôt que d'accepter quelque chose qui soit inadéquat pour toutes et tous et qui nous enlève toute possibilité de trouver une solution plus satisfaisante à cet épineux problème.

4. Bilan de la négociation sectorielle

Au regard de la négociation sectorielle dans la fonction publique, il semble que nous avons obtenu le maximum possible dans le contexte actuel. Il faut reconnaître que, malgré nos demandes répétées et la formulation de nombreuses propositions recelant des bénéfices autant pour l'employeur que pour les membres, nos progrès par rapport à certaines de nos demandes initiales sont limités.

Le CUNFP considère par ailleurs que la poursuite des discussions sur certains sujets pourrait entraîner le retour des demandes patronales concernant le régime d'assurance traitement ou les congés sans solde. Nous ne pouvons prendre ce risque.

Pour faire une évaluation juste de la pertinence d'accepter ou non le projet d'entente actuel, il faut mettre dans la balance les reculs importants que nous avons réussi à éviter. Nous faisons face à une opération bien orchestrée par

À mettre à VOTRE AGENDA 2010

Juin

Conseil syndical

10 et 11 juin à Montréal

Assemblée des délégués et délégués syndicaux

12 juin à Montréal



Pour vous inscrire à la liste de diffusion électronique des publications du SPGQ

Visitez notre site Web
www.spgq.qc.ca
et cliquez sur la zone
DIFFUSION @ MEMBRES

Vous avez oublié votre numéro
de membre? Communiquez à
l'un de ces numéros :

418 692-0022
514 849-1103
1 800 463-5079

www.spgq.qc.ca

Vous pouvez consulter le
contenu de ce bulletin dans le site
Web du SPGQ sous la rubrique
Je m'informe

**Poste-publication
convention 40011681. Retour
à l'adresse de Québec
ISSN 1916-954X.**

certaines acteurs économiques et politiques et, n'eût été de la force et de la cohésion du Front commun, il est certain que plusieurs de nos droits acquis auraient été perdus.

5. Perspectives et suites

Les négociations ne sont pas terminées puisqu'il reste encore à s'entendre sur les matières intersectorielles que sont les salaires, la retraite et les droits parentaux. Cette portion des négociations se poursuivra une fois que les négociations sectorielles auront suffisamment progressé pour l'ensemble des secteurs (santé, éducation et fonction publique).

Il faut déjà nous préparer à mener cette phase des négociations dans les meilleures conditions en nous assurant que notre rapport de force soit à son meilleur. C'est pour cette raison que le conseil d'unité de négociation a décidé de faire une demande de médiation en vue de protéger nos droits dans le cas où nous aurions, ensemble avec nos partenaires du Front commun, à recourir à la grève pour arriver à un règlement sur les matières intersectorielles.

Puisque l'employeur rend le projet de règlement sectoriel conditionnel à un règlement négocié sur l'ensemble des matières, nous devons passer par un exercice de médiation. La médiation ne devient alors qu'une formalité qui ne mettra pas en péril notre projet d'entente sur les matières sectorielles, car il n'y a pas de différend entre les parties sur celles-ci. Le médiateur qui sera nommé ne pourra que constater que l'ensemble des matières sectorielles font l'objet de textes paraphés et faire rapport qu'il n'y manque que les articles portant sur les salaires, la retraite et les droits parentaux.

Plusieurs organisations membres du Front commun sollicitent actuellement des mandats de grève auprès de leurs membres en vue des négociations de l'automne. Si nous voulons pouvoir participer à un éventuel mouvement de grève et maximiser notre rapport de force, nous devons être prêts au même moment que les autres organisations. En faisant une demande de médiation maintenant, nous nous assurons que tous les délais légaux seront écoulés à l'automne et qu'ils auront été intégralement respectés.

Étant donné l'écart qui sépare les parties sur les matières intersectorielles, nous serons certainement interpellés pour soutenir cette partie de la négociation et nous verrons alors comment faire valoir notre poids politique ou exercer des moyens de pression. Ce sont les membres qui décideront, lors d'une éventuelle tournée de vote, si la grève doit faire partie de notre arsenal syndical.

La lutte pour faire reconnaître la valeur de notre travail se poursuit. ■

¹ La perte avait été beaucoup plus importante pour les personnes ayant accumulé une réserve de congés de maladie. En effet, en considérant que l'utilisation de ces jours en préretraite permet l'accumulation de vacances et de bénéfices pour la retraite, on peut calculer que la perte aurait été d'environ 115 \$ par jour racheté. Par ailleurs, la proposition de remboursement dégressif des jours de congé de maladie non utilisés en fin d'année aurait aussi entraîné des pertes supplémentaires (voir à ce sujet le bulletin *Nouvelles Express*, vol. 3, n° 5 du 4 mars 2010).