

Négociations au sujet du régime d'assurance traitement :

Le SPGQ dépose une proposition qui va dans l'intérêt de toutes les parties

Hier, le 24 mars 2010, les représentantes et représentants du SPGQ à la table de négociation sectorielle ont déposé une contre-proposition touchant au régime d'assurance traitement. Elle est de nature à répondre à la fois aux préoccupations patronales en matière de réduction des coûts, de réduction de l'absentéisme et d'amélioration de la productivité, et aussi aux préoccupations syndicales en matière de santé des personnes au travail. Cette proposition consiste à mettre sur pied un comité patronal-syndical qui aurait pour mandat de dresser un portrait global de l'absentéisme au travail et de proposer des solutions propres à atténuer les problèmes vécus. Une proposition identique a été déposée le même jour par le Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ), qui s'associe à nous dans cette démarche. En effet, le comité proposé comporterait des représentantes et représentants des deux syndicats.

Les propositions du SPGQ et du SFPQ ont l'avantage de mettre l'accent sur ce qui est le plus important dans ce dossier : améliorer la santé au travail du personnel de la fonction publique québécoise. Ceci conduirait nécessairement à une diminution de l'absentéisme, avec des impacts positifs sur la productivité et sur la « performance » de notre régime d'assurance traitement, qui sont autant d'éléments rejoignant des préoccupations de notre employeur.

Rappelons que les principales mesures contenues dans la proposition patronale de modification du régime d'assurance traitement ne visent qu'à améliorer la « performance » du régime en en réduisant de façon substantielle le coût des protections. Par exemple, l'employeur veut réduire le nombre de jours de congés de maladie accordés chaque année (de 12 à 8) ainsi que la protection salariale des employées et employés en cas de maladie prolongée (de 104 à 26 semaines). Il propose aussi le rachat des réserves de congés de maladie sur une période de cinq ans.

Par ailleurs, le dépôt par la partie patronale des modifications envisagées aux clauses de la convention collective nous apprend que les membres du SPGQ admissibles à la pré-retraite auraient six mois, à partir de la date d'entrée en vigueur des modifications, pour demander une exemption de la clause de rachat des réserves de congés de maladie, pourvu qu'ils soient en retraite totale au plus tard la veille de l'expiration de la nouvelle convention collective. On apprend aussi que l'employeur envisage que le rachat des réserves de congés de maladie pourrait être mis en œuvre dès le 1^{er} avril 2011, soit neuf mois plus tôt qu'annoncé initialement dans son communiqué aux directions de ressources humaines du 4 février 2010.

Ces modifications aux dispositions envisagées ne rendent pas la proposition patronale plus acceptable pour les membres du SPGQ, loin de là. La proposition syndicale est beaucoup plus intéressante, non seulement pour les membres, mais aussi pour le gouvernement. En effet, grâce à un véritable travail de concertation, la mise en œuvre des recommandations du comité proposé permettrait à l'employeur de disposer d'une main-



d'œuvre en meilleure santé, en plus des autres avantages qu'il recherche.

Autres discussions à la table de négociation sectorielle

Dans un autre ordre d'idées, les représentants patronaux ont annoncé hier qu'ils retirent leur demande concernant l'ajout de deux jours de congé sans traitement à notre convention collective. Cependant, ils nous ont annoncé du même souffle que, puisque les économies anticipées par l'introduction de cette disposition ne pourraient plus se matérialiser, ils abandonnent aussi leur orientation de reconnaître jusqu'à trois années supplémentaires de scolarité et d'expérience pour les employées et employés qui seraient embauchés après la signature de la convention collective.

À cet égard, notre revendication demeure de reconnaître la scolarité et l'expérience pertinentes de toutes les personnes embauchées depuis mars 2000, et non pas seulement celles des personnes nouvellement recrutées. Pour régler les cas à venir, l'employeur n'a qu'à retirer les dispositions de sa directive concernant l'embauche aux conditions minimales.

Enfin, les représentants patronaux refusent toujours de prioriser l'expertise interne plutôt que le recours à la sous-traitance. Ils refusent donc de réaliser les économies importantes qui résulteraient de la mise en application de notre proposition. Pour eux, les enveloppes budgétaires dédiées à la rémunération et à la sous-traitance ne peuvent être vues comme des vases communicants, de telle sorte que les économies réalisées dans le dossier de la sous-traitance ne pourraient être transférées à celui de la rémunération. On sait pourtant que l'argent qui se trouve dans chacune de ces enveloppes provient des poches des mêmes contribuables. L'obstination de l'employeur n'est qu'une preuve de mauvaise foi, pour ne pas dire une aberration totale!

Les négociations se poursuivent

On voit donc que l'ouverture annoncée par la présidente du Conseil du trésor ne s'est pas encore traduite par des progrès significatifs à notre table de négociation. L'employeur maintient toujours sa volonté de financer les améliorations à nos conditions de travail par des mesures de réallocation de coûts à même lesdites conditions de travail, même s'il sait pertinemment que les membres du SPGQ rejettent massivement les mesures proposées.

Malgré cela, les négociations se poursuivent. Nous allons continuer à présenter nos propositions pour que notre travail soit reconnu à sa juste valeur, et à mettre de l'avant nos solutions pour assurer le maintien de services publics accessibles et de qualité.