

Que va-t-on négocier à la table centrale?

Présentement, à travers tout le Québec, a lieu une consultation sur les sujets de négociation qui touchent toutes les employées et tous les employés de la fonction publique et parapublique quel que soit leur secteur d'activité (santé, éducation, etc.). Avec les ententes de partenariat qui ont été signées entre toutes les centrales syndicales (SISP (CSQ), FTQ et CSN), ce sont plus de 500 000 personnes qui ont la possibilité de donner leur avis sur les demandes qui seront déposées l'automne prochain en leur nom, auprès du gouvernement du Québec.



Réal Flibotte
Vice-président, FEC (CSQ)

Salaire, retraite, droits parentaux et disparités régionales

Historiquement, ces sujets ont toujours été discutés à une table de négociation dite « centrale » autour de laquelle se retrouvent des représentantes et des représentants du Conseil du Trésor et des différentes centrales syndicales. Lors de la dernière ronde de négociations, qui s'est terminée en décembre 2005 par un décret après deux années d'échanges infructueux, le gouvernement nous a notamment imposé les conditions de travail suivantes :

- Gel des salaires pour les années 2004 et 2005 et 2 % d'augmentation pour les années 2006, 2007, 2008 et 2009.

- Statu quo sur la retraite et les disparités régionales.
- Réécriture d'une partie du chapitre sur les droits parentaux pour coordonner les prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) aux indemnités prévues jusqu'alors dans nos conventions collectives.

Un retard salarial à combler

La plus récente étude de l'Institut de la statistique du Québec révèle un retard salarial, pour les salariées et salariés des secteurs public et parapublic, de l'ordre de 7,7 % par rapport aux autres salariées et salariés du Québec.

Pour les enseignantes et les enseignants de cégep, comme le montre le graphique qui suit, le pouvoir d'achat a culminé à la fin des années 1970. Depuis lors, il se dégrade plus ou moins rapidement. Il faut toutefois noter que le pouvoir d'achat des maxima des échelles les plus



Sacrifice de la reine, peinture de Pierre Beaulne

basses s'est redressé depuis 2000 à la suite des travaux sur l'équité salariale et sur l'introduction d'une échelle salariale unique.

De plus, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, « l'attraction et la rétention » de personnel constituent un enjeu majeur. La rémunération est un élément fondamental pour attirer et maintenir du personnel. Or, le retard salarial constaté entre les salariées et salariés des secteurs public et parapublic et les autres salariées et salariés du Québec est un obstacle important à l'atteinte de cet objectif. Dans cette optique, dans la demande salariale en consultation actuellement, on retrouve une partie de l'augmentation en pourcentage pour couvrir la protection du pouvoir d'achat pour toutes et tous et une seconde partie en montant fixe relié au rattrapage salarial. Transposé en pourcentage, ce montant fixe se traduirait par une augmentation salariale un peu plus élevée pour les enseignantes et les enseignants en début de carrière ce qui, en plus de limiter l'augmentation des écarts salariaux, pourrait notamment avoir un effet d'attraction.

Renforcer notre régime de retraite

En ce qui concerne la retraite, des travaux ont été entrepris depuis un certain temps déjà afin de stabiliser le taux de cotisation au RREGOP et de sécuriser le plus possible le régime. Les plus récents résultats de la Caisse de dépôt et placement du Québec confirment la pertinence de ces travaux et la nécessité de revoir le mode de financement du régime afin de nous mettre à l'abri d'augmentations ou de variations trop importantes du taux de cotisation.

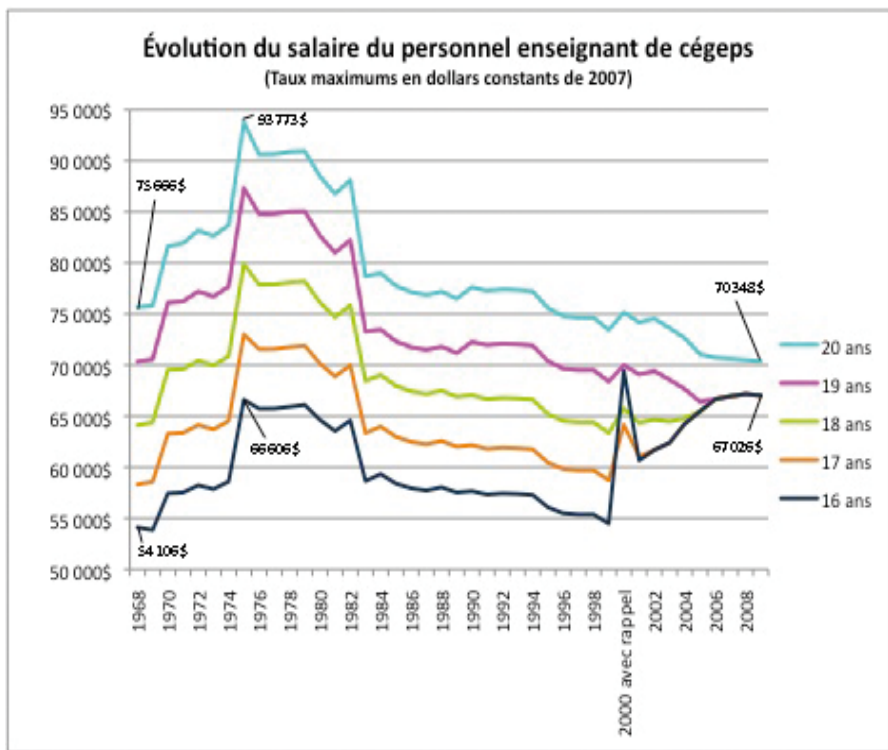
À ceci s'ajoute une demande sur l'indexation des rentes de retraite, l'ob-

jectif étant de modifier la formule d'indexation (IPC - 3 %) applicable pour les années cotisées entre le 1^{er} juillet 1982 et le 31 décembre 1999. Il s'agit de la rendre semblable à celle qui a cours depuis le 1^{er} janvier 2000 (IPC - 3 % avec un minimum de 50 % de l'IPC). Cette demande n'est pas nouvelle et mérite d'être remise au jeu, car elle touche un très grand nombre de cotisantes et cotisants actuels et de personnes retraitées.

Faire adopter des mesures de conciliation famille-travail

Pour les droits parentaux, mis à part certains ajustements en lien avec la Loi sur les normes du travail et le RQAP, il n'y a pas de demande spécifique à ce dossier. Toutefois, la question de la conciliation famille-travail est souvent abordée lorsqu'on discute des droits parentaux. À cet égard, outre des demandes plus liées à l'organisation du travail qui peuvent faire l'objet de revendications sectorielles, nous croyons que nos organisations pourraient demander que le gouvernement adopte une loi-cadre mettant en place des mesures de conciliation famille-travail accessibles à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs du Québec.

Le printemps sera donc l'occasion de débattre de ces enjeux afin d'harmoniser les demandes intersectorielles de la quasi-totalité des employées et employés de l'État. Une fois ce travail réalisé, le dépôt des demandes devrait se faire à l'automne 2009. De ce fait, la négociation et la mobilisation autour de ces demandes constitueront le prochain rendez-vous des syndicats du Front commun.



Source : Pierre Beaulne, CSQ, *Réflexions sur les salaires*, présenté au Conseil général de la FEC, le 3 juin 2008 à Matane. Graphique : Chantal Proulx.

Pour une sortie de crise durable, l'éducation > suite de la page 1

Non seulement les cégeps ont-ils atteint, de manière spectaculaire, leur mission historique de hausser le niveau de scolarité de la population, mais ils comptent aussi parmi les principaux outils qui ont permis au Québec d'entrer dans la modernité et d'accroître sa prospérité. Le réseau des collèges constitue un levier économique important, notamment dans les régions, et favorise aussi l'égalité des chances, l'intégration citoyenne, l'autonomie critique de la personne, la liberté et le développement de la communauté.

Une authentique politique de sortie de crise devrait donc soutenir l'action des collèges en assurant la mise en place de conditions de travail qui permettent aux enseignantes et aux enseignants, de l'enseignement régulier et de la formation continue, le plein exercice de leur profession. Le temps n'est-il pas venu de nous mettre au diapason de la conjoncture et de donner enfin à notre pratique un cadre décent en termes d'organisation du travail, de conditions d'enseignement, de lutte à la précarité et de conciliation famille-travail?

Notre employeur confère à la négociation une dimension politique qui est intimement liée à la conjoncture.

Des conditions de travail à la hauteur de la conjoncture

Depuis l'entrée en vigueur de notre convention collective, certaines décisions sont venues, ou viendront bientôt, reconstruire notre environnement de travail. Certaines modifications au Règlement sur le régime des études collégiales (RREC) abaissent les conditions d'admission des élèves, favorisant l'entrée d'étudiantes et d'étudiants qui ne détiennent pas encore leur diplôme du secondaire. La multiplication des formations offertes sur une base provisoire et l'essor du téléenseignement sont à prévoir dans un contexte de volatilité des emplois et d'obsolescence rapide des formations. Finalement, l'entrée des étudiantes et des étudiants issus de la réforme de l'enseignement primaire et secondaire, soulève des enjeux pédagogiques importants. Cette conjoncture ajoutera aux pressions qui s'appliquent sur notre tâche depuis la réforme de 1993, pressions que le *Portrait de la profession enseignante* met à jour de manière exhaustive. L'allègement de notre charge de travail devrait d'ailleurs constituer l'une des nos priorités sectorielles avec la conciliation famille-travail (CFT), la précarité et l'amélioration des conditions de travail à la formation continue.

L'accent mis actuellement par les établissements collégiaux sur la reconnaissance des acquis, la formation manquante, le développement des AEC de même que les défis posés par la formation d'une main-d'œuvre fragilisée et le rehaussement des qualifications se traduiront, fort probablement, par un essor de l'enseignement à la formation continue, un secteur dépourvu de structures de concertation pédagogique accessibles aux enseignantes et enseignants. Pour que ce développement ne se fasse pas à leurs dépens ni à celui de l'éducation, ceux-ci devront pouvoir prendre en main les aspects collectifs de leur profession en s'appropriant l'organisation pédagogique et en s'affranchissant du titre limitatif de chargé de cours.

Ne soyons pas dupes : sans changement importants, ces crises risquent de ne pas être que passagères, et leur solution passera, en bonne partie, par l'éducation. À moins de s'en remettre à la pensée magique, force est d'admettre que la création de conditions de travail à la hauteur de la conjoncture est la voie privilégiée pour permettre aux enseignantes et aux enseignants d'apporter leur contribution à une impérative sortie de crise.