

## une conjoncture en mouvance

La responsable politique de la négociation, Lina Bonamie, accompagnée de toute l'équipe de négociation, a présenté aux déléguées un rapport complet des activités du secteur Négociation depuis le dernier conseil fédéral ainsi qu'une analyse de la conjoncture. Conjoncture quelque peu en mouvance et tourmentée depuis l'arrivée au pouvoir des libéraux de Jean Charest.

Malheureusement, depuis avril dernier un constat s'impose : la priorité gouvernementale est la mise en place des éléments nécessaires à la transformation de l'État québécois, transformation qui s'apparente drôlement à un saccage des acquis sociaux et institutions publiques dont le Québec s'est doté depuis la Révolution tranquille. Ainsi, le gouvernement a-t-il tracé son ordre du jour et ne semble pas vouloir en déroger: 6 grands travaux de la réingénierie dirigés par le premier ministre en personne, révision des programmes dirigée par la présidente du Conseil du trésor et 8 projets de loi supportant la réingénierie. Tout occupé à cet agenda politique et économique, le gouvernement n'a accordé que peu d'importance aux préoccupations des salarié-e-s quant à leurs conditions de travail et de rémunération.

### LA DÉMARCHE DE L'ÉQUITÉ

Même si en mai dernier, la présidente du Conseil du trésor justifiait, lors d'une rencontre tenue avec les président-e-s des organisations membres de l'Intersyndicale (CSN, CSQ, FTQ, SFPQ et FIIQ), que le gouvernement avait besoin de temps pour s'appropriier le dossier complexe de l'équité, il est apparu de plus en plus clair au cours de l'automne que le gouvernement voulait tout simplement jumeler le règlement de ce dossier avec celui du renouvellement des conventions collectives.

La conseillère responsable du dossier de l'équité, Sophie Fontaine, a rappelé les principales démarches menées, en Intersyndicale, depuis la reprise des travaux d'équité salariale au retour des vacances estivales. Cette reprise a été marquée par une rencontre des présidentes et présidents qui ont réitéré la volonté de chacune des organisations syndicales membres de l'Intersyndicale équité, d'en arriver, le plus rapidement possible à une entente avec le gouvernement.

L'équipe-équité de la FIIQ, composée maintenant de 5 militantes et de 4 conseillères, a donc entrepris la révision des évaluations, c'est-à-dire la révision des milliers de cotes d'évaluation déposées à ce jour. Il faut se rappeler que les organisations syndicales et le Conseil du trésor ont déposé les cotes d'évaluation pour chacun des 17 sous-facteurs pour plus de 400 titres d'emploi. À la lumière de l'interprétation patronale du plan d'évaluation, une première révision a donc été faite. De plus, différentes analyses statistiques et qualitatives ont permis de s'assurer de la cohérence des cotes non seulement d'un titre d'emploi à l'autre mais aussi d'un secteur d'activités à l'autre. Enfin, des scénarios de pondération ont également été étudiés et testés. En d'autres termes, conformément au mandat confié par les présidentes et présidents de chacune des organisations, l'Intersyndicale s'est assurée d'avoir en main tous les éléments nécessaires pour formuler une position commune cohérente et se doter d'un outil sérieux pour évaluer une éventuelle proposition patronale.

Interpellée sur la question des délais, la responsable politique a précisé que les travaux se déroulent rondement du côté syndical mais qu'il est impossible, dans le contexte actuel, de prévoir une date précise pour la fin des travaux dans le dossier de l'équité. Les multiples bouleversements que connaît présentement le monde syndical et le manque de volonté du gouvernement à l'égard du dossier de l'équité salariale laissent croire que ce dossier trouvera probablement sa finalité en même temps que celui de la négociation.

Cet éventuel jumelage pour le règlement de ces deux dossiers, négociation et équité, a d'ailleurs fait l'objet de déclarations publiques de la part du porte-parole gouvernemental pour la négociation ainsi que de la part de la présidente du Conseil du trésor elle-même. Cette éventualité explique, sans doute, le peu d'empressement du gouvernement à déposer à l'Intersyndicale une proposition globale; malgré le fait que Mme Jérôme-Forget ait évoqué le dépôt d'une telle proposition sitôt le budget présenté. Sans doute, faut-il croire que le gouvernement n'avait pas encore décidé, à cette époque, quelle stratégie il mettrait de l'avant pour la prochaine ronde de négociation.

### Le renouvellement des conventions collectives

Le 9 juillet dernier, la FIIQ procédait au dépôt du projet de convention collective des infirmières. Ce dépôt comportait des demandes en lien avec les 6 priorités retenues par les infirmières pour la prochaine ronde de négociation :

- aménagement du temps de travail;
- stabilisation des postes;
- maintien et développement des compétences;
- prévention de la violence;
- accélération du règlement des litiges;
- accessibilité à des services de garde.

Ce premier dépôt ne comportait toutefois aucune demande quant aux augmentations salariales, à la retraite et au dossier de la classification (titres d'emploi, accessibilité, rémunération additionnelle) puisqu'il avait été décidé d'attendre le règlement du dossier de l'équité salariale et la fin des travaux du comité sur la classification prévu aux conventions collectives. Comme il semble inévitable que, et l'équité, et la classification seront traitées dans le cadre du renouvellement des conventions collectives, les déléguées au conseil fédéral ont décidé de procéder immédiatement à la consultation sur les demandes en matière de taux généraux d'augmentation et de retraite.

Quant au dossier de la classification, l'ordre du jour très chargé du conseil fédéral n'a pas permis d'entreprendre les discussions sur cette question. Ce dossier sera toutefois à l'ordre du jour du conseil fédéral de février 2004.

# POUR L'ANNÉE 2003

## une augmentation?

Avant d'aborder quelles seraient les demandes des infirmières en matière de taux généraux d'augmentation de salaire, les déléguées ont débattu de l'opportunité de négocier immédiatement une augmentation de 2 % pour l'année 2003. On se rappellera qu'en mars 2002, les déléguées au conseil fédéral avaient préféré ne pas prolonger les conventions collectives d'un an, à savoir pour la période du 1er juillet 2002 au 30 juin 2003. Cette prolongation était assortie à ce moment là d'une augmentation de salaire de 2 %. À cette époque, cette proposition visait à mettre en place les conditions qui devaient permettre la poursuite et la finalisation du dossier de l'équité salariale et celui des engagements financiers. Les déléguées avaient alors jugé que l'acceptation d'une telle entente équivalait en quelque sorte à cautionner la situation difficile vécue par les infirmières dans le réseau. Rappelons que la quasi totalité des organisations syndicales québécoises avaient accepté cette prolongation.

Sur recommandation du Comité de négociation et du Comité exécutif, le conseil fédéral a mandaté le Comité exécutif de négocier et conclure une entente qui prévoirait une augmentation de 2 % pour l'année 2003. Les principaux motifs à l'appui de cette recommandation sont, entre autres, que l'année 2003 est complétée et que l'horizon du début de la négociation est reporté, en raison de l'adoption des projets de loi n<sup>os</sup> 25 et 30. Les déléguées sont d'avis qu'il est préférable de réclamer ces sommes revenant aux infirmières plutôt que de les laisser dormir dans les coffres de l'État.

Au moment d'aller sous presse, cette demande avait été présentée aux représentant-e-s du Conseil du trésor et du CPNSSS. Ces derniers ont assuré qu'ils étudieraient cette proposition avec attention et donneraient leur réponse dans les meilleurs délais. Dès que des développements se produiront dans ce dossier, des informations circuleront et une assemblée générale sera convoquée afin que localement les infirmières se prononcent sur cette question.

## NÉGOCIATION : la consultation se poursuit

### Les demandes salariales

Avant d'aborder plus précisément quelles devraient être les demandes d'augmentations salariales pour les années 2004 à 2006, le coordonnateur à la négociation et porte-parole, Richard Beulé, a rappelé les principaux indicateurs économiques qui servent à définir les demandes salariales.

L'indice des prix à la consommation (IPC) permet de connaître l'inflation. Depuis plusieurs années, le Canada connaît un faible accroissement de l'IPC (de 1,5 % à 2,5 %) en raison des politiques économiques de la Banque du Canada et du gouvernement canadien. En fait, l'indice des prix à la consommation (IPC) est calculé en comparant à travers le temps le prix d'un panier fixe de biens et services. L'IPC est très souvent utilisé pour estimer les variations du pouvoir d'achat et il est largement exploité pour mesurer l'inflation.

Les demandes salariales doivent donc considérer les projections de l'IPC, faites par les économistes, afin de s'assurer de préserver le pouvoir d'achat des infirmières. Il faut aussi prévoir, à la fin de chaque année de la convention collective, un mécanisme d'ajustement de l'augmentation salariale versée dans l'éventualité où l'IPC aurait été supérieur à celui estimé ainsi que le versement d'un montant forfaitaire pour combler cet écart entre l'IPC estimé et celui réel.

Le produit intérieur brut (PIB) permet, quant à lui, de mesurer l'activité économique d'un pays ou d'une province. Il constitue la valeur

marchande de tous les biens et services produits dans une année à l'intérieur des frontières d'un pays ou d'une province. Il s'agit de la mesure type de la taille globale de l'économie.

Toutefois, cette mesure de l'activité économique ne donne aucune indication quant à la façon dont est répartie la richesse. En effet, depuis une décennie, le PIB a connu une excellente croissance et pourtant, les riches ont continué de s'enrichir alors que les plus pauvres se sont appauvris. Il faut donc réclamer, par les demandes d'augmentations salariales, que cette richesse, générée par tous, soit répartie plus équitablement. Les demandes salariales, soumises à la consultation des assemblées générales locales prévoient donc une protection face à l'IPC, ainsi qu'une part du PIB projeté. De même, comme il est à prévoir que l'IPC de 2003 sera supérieur à 2 %, certains économistes parlent de 3 %, il faut prévoir immédiatement que l'augmentation pour l'année 2004 devrait tenir compte de cet écart d'IPC.

Le tableau suivant présente le résultat combiné de ces règles :

	Demande	IPC projeté	Part du PIB	Ajustement pour l'année antérieure
Au 1 <sup>er</sup> janvier 2004	4,5 %	1,9 %	1,6 %	1 % (3 % - 2 %)
Au 1 <sup>er</sup> janvier 2005	4 %	2,5 %	1,5 %	Inconnu
Au 1 <sup>er</sup> janvier 2006	4 %	2,5 %	1,5 %	inconnu

En ce sens, le Comité exécutif recommande les deux propositions suivantes :

**« Que les taux et échelles de salaires, y compris les suppléments et les primes exprimées à taux fixe, soient majorés des pourcentages suivants :**

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2004 : 4,5 %**

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2005 : 4 %**

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2006 : 4 % »**

**« Que, dans l'éventualité où l'IPC d'une année serait supérieur à celui projeté, cet écart de pourcentage soit ajouté à l'augmentation prévue pour l'année suivante et que cet écart serve à calculer un montant forfaitaire pour l'année écoulée. »**

## Les demandes : retraite

Avant d'aborder plus avant les revendications proposées en matière de régime de retraite, la responsable politique de la négociation, a présenté dans quel contexte s'inscrivent ces demandes.

Depuis sa création en 1973 et au fil des rondes de négociation, plusieurs améliorations ont pu être apportées au régime de retraite, le RREGOP. L'accroissement du revenu à la retraite ainsi que l'équité entre les participant-e-s au régime ont guidé les choix de la Fédération en matière de bonifications au RREGOP.

La prochaine ronde de négociation sera surtout marquée par deux éléments majeurs. Tout d'abord, en raison de la pénurie de main-d'œuvre pour plusieurs catégories de personnel, il est difficile d'envisager toute bonification du régime qui aurait pour effet de hâter les départs à la retraite. Puis, les rendements obtenus par la Caisse de dépôts et placements au cours des deux dernières années ont un effet quasi inévitable : une augmentation du taux de cotisation au RREGOP. Pour l'année 2001, le taux de rendement a été de -4,68 % et de -8,52 % pour l'année 2002. Il est donc prévisible que le taux de cotisation devra augmenter de façon sensible pour combler ces manques à gagner. Quel sera le futur taux de cotisation ? Difficile de le prédire à ce moment-ci puisque la prochaine évaluation actuarielle, produite aux trois ans par la CARRA, ne sera disponible qu'en 2004. On sait par ailleurs qu'une mise à jour récente de la dernière évaluation actuarielle amenait la CARRA à conclure que le taux actuel de 5,35 % devrait être haussé au minimum à 6,01 %.

Les demandes présentées aux fins de consultation des assemblées générales visent donc à améliorer les revenus à la retraite tout en recherchant une plus grande équité pour toutes et tous sans créer de pression à la hausse sur les coûts du régime ni accentuer davantage la pénurie de main-d'œuvre. C'est d'ailleurs dans ce sens que la conseillère responsable du dossier retraite, Line Lanseigne, a présenté l'ensemble des demandes concernant la retraite.

## Une indexation plus équitable

Lors de la dernière ronde de négociation, la formule d'indexation de la rente IPC-3 % appliquée à toutes les années de service effectuées depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1982 a été grandement améliorée. La formule d'indexation devenait, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000, IPC - 3 %, minimum 50 % de l'IPC, assurant ainsi un pourcentage minimal d'indexation dans les cas où l'IPC est peu élevé. La CARRA procède de la façon suivante au calcul de l'indexation de la rente de retraite :

- La partie de la rente qui correspond au service accompli avant le 1<sup>er</sup> juillet 1982 est pleinement indexée selon le taux de l'IPC.
- La partie de la rente qui correspond au service accompli à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1982 et avant le 1<sup>er</sup> janvier 2000 est indexée selon l'IPC - 3 %.
- La partie de la rente qui correspond au service accompli à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 est indexée selon l'IPC - 3 %. Cependant, cette indexation ne peut jamais être inférieure à 50 % de l'IPC selon ce qui est le plus avantageux.

## Exemple :

Une infirmière a 20 années de service aux fins du calcul et elle reçoit une rente de 20 000 \$. Prenons comme hypothèse que l'IPC pour l'année 2004 est de 2 %. Sa rente sera indexée de la façon suivante :

**Avant juillet 1982 : indexation selon IPC**

$$\frac{6 \text{ années}}{20 \text{ années}} \times 20\,000 \$ = \frac{6000 \$}{\text{X } 2 \% \text{ (IPC)}} \\ \text{indexation: } 120 \$$$

**Juillet 1982 à janvier 2000 : indexation selon IPC - 3 %**

$$\frac{12 \text{ années}}{20 \text{ années}} \times 20\,000 \$ = \frac{12\,000 \$}{\text{X } 0 \% \text{ (IPC - 3 \%)}} \\ \text{indexation: } 0 \$$$

**Depuis janvier 2000 : indexation selon IPC - 3 %, min. 50 % IPC**

$$\frac{2 \text{ années}}{20 \text{ années}} \times 20\,000 \$ = \frac{2000 \$}{\text{X } 1 \% \text{ (min } 50 \% \text{)}} \\ \text{indexation: } 20 \$$$

**Rente indexée : 20 140 \$**

Dans un contexte de faible inflation tel que vécu depuis plusieurs années, de nombreuses infirmières qui ont effectué plusieurs années de service après le 1<sup>er</sup> juillet 1982 et avant le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et sont aujourd'hui confrontées au fait qu'une partie importante de leur rente n'est pas indexée. Il est impératif d'améliorer les revenus à la retraite de ces infirmières en instaurant un seuil minimal d'indexation.

Pour y parvenir, la Fédération propose l'introduction d'un test qui permettrait de vérifier si la rente totale d'une participante est indexée au moins au niveau de l'IPC - 3 %, minimum 50 % de l'IPC. Cette revendication s'étendrait également aux infirmières déjà retraitées.

À titre d'exemple, l'infirmière vivant une situation semblable à celle énoncée dans l'exemple précédent aurait droit, sur l'ensemble de sa rente, à une indexation minimale de 50 % de l'IPC de 2004 soit 1 %. Ainsi, sa rente, une fois indexée, passerait de 20 140 \$ à 20 200 \$. Année après année, ces montants peuvent représenter une différence de revenu importante.

En ce sens, le Comité exécutif recommande :

**« Que l'indexation de la rente totale de la participante ne puisse être inférieure à l'IPC moins 3 %, minimum 50 % de l'IPC. »**

## Améliorer la rente différée

Actuellement, une infirmière qui quitte définitivement un emploi visé par le RREGOP avant l'âge de 55 ans et sans avoir atteint les 35 années de service, n'est pas admissible à sa rente RREGOP de base. Cette infirmière aura accès à une rente dite « différée » au moment où elle décidera d'appeler le paiement de sa rente.

Cette rente est calculée de la même manière que la rente de base ou régulière soit :

$$2\% \times \text{Nombre d'années de participation (années servant au calcul de la rente)} \times \text{Traitement admissible moyen (5 années les mieux rémunérées)}$$

Cependant, cette rente différée est payable sans réduction actuarielle à 65 ans alors que pour la rente de base, elle, l'est à 60 ans ou 35 années de service. Ainsi, si la salariée anticipe sa rente à compter de 55 ans, puisque c'est l'âge minimum à compter duquel elle peut recevoir sa rente, elle subira une réduction actuarielle plus importante du fait qu'elle anticipe sa rente sur une période plus longue (ex. : 10 ans : entre 55 et 65 ans). De plus, la coordination avec la RRQ s'applique, dans le cas de la rente différée, dès le versement de la rente et non à 65 ans comme pour le cas d'une rente RREGOP de base.

Cette situation touche le plus souvent les infirmières en invalidité qui voient, bien malgré elles, leur lien d'emploi se rompre après 3 ans d'invalidité, et ce, souvent avant 55 ans. Dans un tel cas, il est facile de constater que la valeur de la rente différée sera de beaucoup inférieure à celle de la rente de base qu'elles auraient reçue n'eût été de leur invalidité. Ces infirmières ont pourtant, dans bien des cas, cotisé au régime pendant 20, 25 ou 30 ans.

Pour la FIIQ, ces infirmières, fragilisées par leur invalidité et confrontées très souvent à une situation pécuniaire difficile et précaire (ces dernières ne touchant pas toujours des prestations d'assurance salaire longue durée jusqu'à 65 ans) ne devraient pas se voir, en plus, imposer des pertes de revenus aussi importantes à la retraite.

En ce sens, le Comité exécutif recommande :

**« Que la rente différée soit versée non plus à 65 ans mais à 60 ans et qu'elle soit coordonnée à 65 ans. »**

### L'exercice des droits parentaux

Pour la Fédération, il est inacceptable que l'exercice des droits parentaux fasse perdre des droits aux femmes en matière de retraite. Malheureusement, il existe encore des situations où les salariées non titulaires de poste (occasionnelles) ne bénéficient pas du même traitement que les salariées titulaires de poste. Il en est de même pour les salariées du réseau qui ont bénéficié d'un congé de maternité avant leur adhésion au RREGOP. Finalement, une exonération de 100 jours est prévue pour couvrir la période de congé parental. Les nouvelles réalités en matière de congés parentaux favorisent la prise de congé pour une période plus longue et le régime de retraite devrait s'y adapter.

En ce sens, le Comité exécutif recommande :

**« Que le RREGOP soit modifié afin que l'exercice des droits parentaux ne porte pas préjudice aux participantes. »**

### Le rachat des années remboursées

Durant les années 1970, nombreuses étaient les infirmières qui recevaient le remboursement de leurs années de participation lorsqu'elles quittaient leur emploi. À cette époque, ces remboursements étaient quasi automatiques et s'effectuaient rarement à l'initiative des infirmières. Il apparaît nécessaire aujourd'hui de rétablir le droit de ces infirmières dans le régime de retraite et de leur permettre de racheter ces années de participation.

En ce sens, le Comité exécutif recommande :

**« Que la disposition prévue dans la Loi sur le RREGOP, interdisant le rachat des périodes de cotisations remboursées, soit abrogée. »**

### La transition travail-retraite

Il semble nécessaire que le RREGOP s'adapte également aux nouvelles réalités concernant la transition entre le travail et la retraite. Pour ce faire, la salariée qui désire prolonger la durée de son régime de retraite progressive au-delà des 5 ans actuellement autorisé devrait pouvoir le faire.

En ce sens, le Comité exécutif recommande :

**« Que la durée de la retraite progressive puisse être de 7 ans sans modification des critères d'admissibilité existants. »**

### Les engagements du gouvernement

Le dossier des engagements du gouvernement envers le régime en est un de toute première importance et est plus que jamais d'actualité. Ce différend oppose les organisations syndicales (CSQ, CSN, FIIQ, FTQ et SFPQ) au gouvernement sur la valeur réelle de la caisse de retraite que ce dernier aurait dû constituer.

En effet, contrairement à ce qu'il a toujours prétendu, le gouvernement dit s'être engagé uniquement à verser la moitié de la rente promise aux participant-e-s. Pour les organisations syndicales, ces engagements représentent plutôt la valeur des montants que le gouvernement auraient normalement constitués si, comme l'ensemble des participant-e-s, il avait investi sa part de cotisations dans une caisse. Pour la FIIQ, les discussions entourant ce litige constituent une opportunité pour resituer les parties à égalité en ce qui concerne leurs engagements respectifs dans la caisse de retraite. En ce sens, la prochaine ronde de négociation doit être l'occasion de réactiver ce dossier amorcé déjà depuis 2001 et mis en suspens, le printemps dernier, par le gouvernement Charest. Finalement, le règlement de ce litige devrait aussi être l'occasion de modifier certains aspects du régime afin de le rendre plus équitable et moins complexe du point de vue administratif.

En ce sens, le Comité exécutif recommande :

**« Que le dossier des engagements du gouvernement fasse partie du processus de négociation. »**

### L'administration du régime

C'est la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, la CARRA qui administre l'ensemble des régimes auxquels le gouvernement est partie prenante (RRE, RRF, RRCE, RREGOP). Au fil du temps, et ce dans un environnement de retraite de plus en plus complexe, l'administration du régime par la CARRA répond de moins en moins aux attentes des organisations syndicales.

En effet, la partie syndicale qui siège au Comité de retraite en tant que fiduciaire du RREGOP, n'exerce pas un contrôle suffisant sur l'administration du régime et sur son financement.

En ce sens, le Comité exécutif recommande :

**« Que le Comité de retraite ait un plus grand pouvoir sur l'administration et le financement du régime »**

La parole est maintenant à vous ! À la suite de cette phase de consultation, une équipe de travail compilera toutes les recommandations adoptées par les assemblées générales locales. Un document de travail sera alors remis aux déléguées au conseil fédéral de février qui, elles, auront la responsabilité de débattre et de voter les demandes qui seront ultérieurement déposées à la partie patronale.

**Bon débat et bonne consultation !**



FIIQ EN ACTION

VOLUME 16, NUMÉRO 4 • DÉCEMBRE 2003

