

ENTENTE À INTERVENIR

entre d'une part :

LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

représenté par :

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

et d'autre part :

**LE SECRÉTARIAT INTERSYNDICAL DES SERVICES PUBLICS (SISP)
LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN)
LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES
DU QUÉBEC (FTQ)**

Québec, le 30 novembre 2009

CONSIDÉRANT QUE le dernier rapport de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) révèle que les employés des secteurs public et parapublic bénéficient de conditions de travail avantageuses par rapport aux employés du secteur privé;

CONSIDÉRANT QUE le Québec subit les contrecoups de la récession et que sa marge de manœuvre budgétaire et la capacité de payer des contribuables sont limitées pour donner suite aux demandes syndicales;

CONSIDÉRANT QUE l'objectif du gouvernement est le retour à l'équilibre des finances publiques d'ici 2013-2014 tel que l'y oblige la Loi sur l'équilibre budgétaire et qu'un effort de toutes les composantes de la société québécoise est nécessaire pour y arriver;

CONSIDÉRANT QUE cet objectif commande que le gouvernement limite la croissance de ses dépenses durant cette période;

CONSIDÉRANT QUE les offres salariales du gouvernement doivent s'inscrire à l'intérieur de son objectif de retour à l'équilibre des finances publiques et la capacité de payer des contribuables;

ATTENDU QUE le gouvernement vise, tout comme les syndicats représentés par le Front commun, le maintien des services publics et qu'il entend prendre les mesures nécessaires pour ce faire;

ATTENDU QUE le gouvernement, dans le cadre des négociations qui s'amorcent, priorise l'amélioration de l'organisation du travail dans le but de résoudre certaines problématiques sectorielles afin d'être en mesure de maintenir des services de qualité à la population du Québec;

ATTENDU QUE l'analyse préliminaire des demandes déposées par les syndicats représentés par le Front commun à la table centrale et aux tables sectorielles démontre un écart majeur entre ces dernières et la marge de manœuvre budgétaire du gouvernement et la capacité de payer des contribuables pour y donner suite;

ATTENDU QUE le gouvernement et les syndicats représentés par le Front commun doivent privilégier une approche innovatrice dans le but d'en arriver à une entente avant le 31 mars 2010.

EN CONSÉQUENCE, LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC PROPOSE CE QUI SUIT :**A- DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE:**

Sous réserve d'apporter les modifications législatives nécessaires, la durée de la convention collectives sera de cinq (5) ans, soit du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2015.

B- ORGANISATION DU TRAVAIL

Les sommes générées par des améliorations concrètes dans l'organisation du travail ou toutes autres mesures structurantes et récurrentes se traduisant par une diminution des coûts de main-d'œuvre dans chacun des secteurs de la fonction publique, de l'éducation et de la santé et des services sociaux pourront être utilisées pour résoudre certaines problématiques sectorielles convenues par le gouvernement et les syndicats.

C- TRAITEMENT, ÉCHELLES DE TRAITEMENT, PRIMES ET ALLOCATIONS

Une modulation des paramètres d'augmentation des taux et échelles de traitement, des primes (autres que les primes à pourcentage ou fixes) et des allocations, compatible avec l'objectif de retour à l'équilibre budgétaire du Québec en 2013-2014 et prévoyant une amélioration possible de ces paramètres pour les deux dernières années de la convention collective, tel que ci-après précisé :

- Une hausse maximale de 7 % des coûts de main-d'œuvre sur la période de cinq (5) ans de la convention collective.
- Tous les coûts relatifs à la rémunération et aux autres conditions de travail des employés sont pris en compte dans la croissance de 7 % sur cinq (5) ans.

Sans être exhaustifs, à titre d'exemples, les coûts relatifs au maintien de l'équité salariale, à la relativité salariale, aux régimes de retraite et aux autres conditions de travail des employés ainsi que les correctifs apportés, le cas échéant, aux problématiques sectorielles doivent être pris en compte dans ce cadre budgétaire de rémunération.

- La possibilité d'ajuster à la hausse les paramètres de base des deux dernières années de la convention collective si la croissance économique nominale s'avère plus élevée que prévue dans le plan de retour à l'équilibre budgétaire.

- L'ajustement à la hausse prévu ci-dessus est sujet à un maximum à convenir avec les syndicats.

D- OUVRIERS SPÉCIALISÉS

Réponse à venir

E- RETRAITE

Le dépôt du gouvernement a été effectué le 18 novembre 2009 et le texte de ce dépôt se retrouve en annexe.

F- LOI-CADRE SUR LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Le gouvernement a déjà adopté plusieurs législations dans le cadre de sa politique sur la famille.

Que ce soit au niveau de la Loi sur les normes qui prévoit de nombreux congés en lien avec les responsabilités parentales, le régime d'assurance-parentale, les services de garde à l'enfance du Québec et la politique fiscale à l'égard des familles, le gouvernement a clairement démontré depuis longtemps sa préoccupation à l'égard des familles québécoises.

Tout en prenant bonne note de la demande syndicale à cet égard, le gouvernement n'entend pas négocier une loi-cadre relative à la conciliation travail-famille

G- DROITS PARENTAUX

Le gouvernement est favorable à la mise sur pied d'un comité paritaire sous réserve que :

- le mandat de ce comité consiste à analyser la concordance des dispositions des conventions collectives avec celles de la Loi sur les normes, de la Loi sur l'assurance parentale et de la Loi sur l'assurance-emploi;
- le mandat de ce comité couvre également les dispositions des conventions collectives relatives aux congés sociaux par rapport aux dispositions de la loi sur les normes;
- le comité paritaire soit formé d'un maximum de huit (8) personnes dont quatre (4) sont désignées par le gouvernement;

- Le comité paritaire dépose, à la table centrale, ses recommandations conjointes ou non, au plus tard le 15 février 2010;
- Les négociations relatives aux demandes syndicales à l'égard de ces sujets déposés par les syndicats représentés par le Front commun aux tables sectorielles soient suspendues durant les travaux du comité paritaire.

H- RELATIVITÉ SALARIALE

À venir

I- RÉFORME DU RÉGIME DE NÉGOCIATION

Le gouvernement est disposé à poursuivre les discussions relativement à l'examen du régime de négociation dans les secteurs public et parapublic après la conclusion d'une entente sur le renouvellement des conventions collectives.

ANNEXE

**PROPOSITION DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE**

ADRESSÉE À :

**LE SECRÉTARIAT INTERSYNDICAL DES SERVICES PUBLICS (SISP)
LA CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN)
LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES
DU QUÉBEC (FTQ)**

POUR LE COMPTE DES GROUPES SYNDICAUX QU'ILS REPRÉSENTENT

Québec, le 18 novembre 2009

1. FINANCEMENT

Les parties conviennent que la méthode de financement et la méthode de détermination du taux de cotisation du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) sont déterminées conformément aux grands paramètres suivants :

A- Méthode et hypothèses actuarielles

- À compter du 31 décembre 2008, la méthode d'évaluation actuarielle à utiliser afin de déterminer la situation financière du RREGOP relativement aux prestations à la charge des participants est la « méthode de répartition des prestations constituées avec projection des salaires » (Prime unique). Cette méthode est également utilisée pour établir la valeur actuarielle des prestations acquises annuellement par les participants.
- Les hypothèses actuarielles utilisées pour l'évaluation du passif sont des hypothèses de meilleure estimation. En conformité avec les normes de pratique de l'Institut canadien des actuaires (ICA), la meilleure estimation correspond à une estimation ni prudente, ni imprudente et non biaisée.
- La méthode de l'évaluation de l'actif demeure la même que celle utilisée actuellement :
 - i. un ajustement est apporté à la valeur marchande de la caisse des participants. Cet ajustement consiste à reconnaître graduellement, sur une période de cinq ans, les écarts entre le rendement réalisé et celui anticipé à partir de la meilleure estimation du taux de rendement de la caisse;
 - ii. l'ajustement de la valeur marchande est limité à 10 % de la valeur marchande de la caisse.

B- Fonds de stabilisation

Une provision pour écarts défavorables est établie en constituant un fonds de stabilisation. Ce fonds de stabilisation correspond au surplus¹ jusqu'à concurrence de 15 % du passif actuariel. Les gains actuariels sont versés dans ce fonds et les pertes sont absorbées par ce fonds.

C- Amortissement des surplus et des déficits

- Le surplus, excédant le fonds de stabilisation, est amorti, en totalité, sur 15 ans et sert à réduire le taux de cotisation.

¹ Le surplus = Valeur actuarielle de la caisse – valeur actuarielle des prestations.

- Le déficit² est amorti, en totalité, sur 15 ans et sert à augmenter le taux de cotisation.

D- Taux de cotisation

Le taux de cotisation correspond à la cotisation d'exercice³, diminuée de la somme permettant d'amortir le surplus sur une période de 15 ans ou augmentée de la somme permettant de financer le déficit sur la même période.

E- Fréquence des évaluations actuarielles

Une évaluation actuarielle est produite annuellement.

2. MESURES DE RÉTENTION

À compter du 1^{er} janvier 2011 :

- augmenter de 35 à 38 le nombre maximal d'années de service pouvant être créditées aux fins du calcul de la rente;
- ajouter un âge minimal, soit 55 ans, au critère d'admissibilité sans réduction actuarielle de 35 années de service aux fins d'admissibilité;
- majorer la réduction actuarielle qui est actuellement de 4 %;
- resserrer les clauses de retour au travail, par exemple l'imposition d'un délai minimal entre le moment de la prise de retraite et le retour du retraité à un emploi visé chez un employeur assujetti au RREGOP.

3. TARIFICATION DES RACHATS

Mettre à jour les grilles de rachats servant à la tarification des congés sans traitement rachetés plus de six mois suivant la fin du congé. Afin que la tarification soit suffisante, la grille :

- devra être basée sur les hypothèses servant aux évaluations au 31 décembre 2008;
- devra prévoir un tarif selon l'âge maximal de chaque intervalle afin d'éviter le phénomène d'antisélection.

La nouvelle grille de rachat serait effective à compter du 1^{er} janvier 2011 et serait mise à jour, à chaque évaluation actuarielle, pour tenir compte des changements d'hypothèses.

² Le déficit = Valeur actuarielle des prestations – valeur actuarielle de la caisse.

³ La cotisation d'exercice est la cotisation requise pour financer les prestations acquises annuellement et les frais d'administration découlant directement de la méthode à prime unique, sans tenir compte de tout amortissement du surplus ou du déficit.

Entretiens, à compter du 1^{er} avril 2010, un coût minimal égal aux cotisations (incluant la part employeur le cas échéant) devrait être prévu afin d'éviter que les participants attendent volontairement plus de 6 mois avant d'effectuer le rachat.

4. CRÉDITS DE RENTE

À compter du 1^{er} janvier 2011, mettre fin à la possibilité d'acquies des crédits de rente.

5. BANQUE DE 90 JOURS

À compter du 1^{er} janvier 2011, mettre fin à la banque de 90 jours.

6. FORMULE DE COTISATION

À compter du 1^{er} janvier 2011, l'exemption de 35 % du MGA applicable au salaire faisant l'objet de cotisation est remplacée par une exemption de 25 % du MGA sous réserve de :

- i. l'autofinancement du manque à gagner que devra absorber le gouvernement pour maintenir la même cotisation aux faibles salariés que celle qu'ils versent actuellement;
- ii. la faisabilité administrative par la CARRA de gérer deux formules de cotisation, et ce, pour maintenir la même cotisation aux faibles salariés que celle qu'ils versent actuellement.

7. CLARIFICATION DES NOTIONS D'EMPLOYÉS VISÉS ET D'EMPLOYEURS ADMISSIBLES

Les parties conviennent de clarifier ces notions.