



Comparaison salariale entre le secteur public et les autres secteurs économiques du Québec

Sommes-nous nés pour un p'tit pain ?

Même s'il faut émettre des réserves sur la méthodologie utilisée par l'Institut de la statistique du Québec pour comparer les salaires et la rémunération globale des employés des divers secteurs économiques, la plus récente analyse de l'Institut pour l'année 2004 confirme ce que nous devinions déjà. Après plusieurs années de gels salariaux et d'augmentations insignifiantes, les employés et employées du secteur public et parapublic sont devenus une sorte de sous-classe de défavorisés et de laissés pour compte.

Le tableau qui suit est éloquent. Seuls quelques groupes du secteur privé, essentiellement non-syndiqués, ont une rémunération globale (salaires et avantages sociaux) inférieure à la nôtre.

Du strict point de vue salarial, un seul groupe reçoit une rémunération inférieure au secteur public. Il s'agit du groupe des employés non-syndiqués de «services». Quand on considère que ce groupe travaille au salaire minimum légal, on comprend que nous ne sommes collectivement pas loin de la limite inférieure des revenus.

Même si les pourcentages de comparaison sont déjà très significatifs, ils cachent une

autre réalité qui joue en défaveur du secteur public. Pour ses comparaisons, l'Institut utilise uniquement des emplois annuels à temps complet. Si l'on tient compte du fait que dans le secteur public et parapublic un nombre considérable de gens travaillent à temps partiel, sur appel, en remplacement ou sur une base saisonnière, la comparaison devient franchement odieuse. Dans le réseau de la santé et des affaires sociales, le travail à temps partiel est la norme générale plutôt que l'exception. Dans le réseau de l'éducation (commissions scolaires et cégeps), le travail à temps partiel, le travail temporaire et les postes cycliques (10 mois et moins par année) gagnent constamment du terrain.

Face à cette situation, l'offre salariale du gouvernement Charest ne ferait qu'empirer le déséquilibre, l'injustice et l'infériorisation des employés et employées du secteur public et parapublic. Rappelons que l'offre du Conseil du Trésor vaut pour une période de six ans, jusqu'au 31 mars 2010, et propose une augmentation de la masse salariale de 12,6% dont uniquement 6% en augmentation des salaires.

(Suite page 2)

Dans ce numéro :

Comparaison salariale (suite)	2
Proposition monétaire du Gouvernement Charest	2
Assurances collectives	3
RREGOP	4
Payé ou non pendant les vacances des fêtes!	4
Moyens de pression	4
Le mot de la fin	4

Sommaire :

Tableau comparatif—rémunération globale
Comment est réparti l'offre de 12,6%
Majoration des primes—tableau explicatif et nouveautés
Augmentation de la cotisation
Personnes salariées temporaires
Débat à la prochaine assemblée générale
Une édition plutôt déprimante

Comme le Québec connaît actuellement une très forte prospérité économique et que les autres groupes négocieront deux ou même trois nouvelles augmentations salariales pendant cette période de six ans, l'offre patronale de Charest ferait du secteur public et parapublic une sorte de ghetto de cheap-labor.

L'affrontement s'annonce donc très dur. Il faut dès maintenant commencer à s'y préparer et à prévoir des moyens de pression et d'action majeurs.

Rémunération globale (salaires et avantages sociaux)

	Entreprises publiques (sociétés d'État)	Municipal	Fédéral	Secteur privé	Ensemble des autres salariés	Autres salariés syndiqués	Autres salariés non-syndiqués
	%	%	%	%	%	%	%
Professionnels	-9,6	n-d	-5,8	1,3	-2,0	-7,9	0,7
Techniciens	-22,4	n-d	-16,8	1,4	-3,8	-13,5	8,1
Employés de bureau	-18,0	n-d	-16,5	-9,1	-13,3	-19,5	-3,7
Employés de service	-25,2	n-d	-4,6	6,6	1,0	0,3	14,4
Ouvriers	-22,9	n-d	-10,8	-38,6	-36,0	-36,5	-20,3
Ensemble	-17,8	n-d	-11,9	-3,5	-7,6	-13,5	1,4

Salaires seuls

	%	%	%	%	%	%	%
Professionnels	-13,1	-10,4	-5,6	-8,0	-8,1	-8,6	-7,8
Techniciens	-23,3	-6,3	-18,3	-9,3	-10,6	-16,8	-2,5
Employés de bureau	-18,5	-12,1	-16,2	-17,8	-16,4	-17,6	-13,5
Employés de service	-23,5	-19,1	-0,3	-1,3	-3,1	-3,7	14,7
Ouvriers	-27,3	-14,7	-6,9	-42,8	-36,7	-36,9	-22,6
Ensemble	-19,0	-11,4	-11,1	-12,3	-12,1	-13,9	-6,4

Lecture du tableau : un technicien du secteur public a une rémunération globale inférieure de 22,4% et un salaire inférieur de 23,3% par rapport à un technicien d'une société d'Etat.

La proposition monétaire faite par le Gouvernement Charest

Paramètres généraux

Un maximum de 12,6 % jusqu'au 31 mars 2010, incluant les augmentations de salaire, les correctifs d'équité salariale, les avancements d'échelons, les modifications aux classifications, les mesures visant à atténuer les problèmes d'attraction et/ou de rétention de la main-d'œuvre ainsi que toute bonification aux conditions de travail et aux régimes de retraite.

Cette offre se répartit comme suit :

Du 1^{er} juillet 2003 au 31 mars 2004 : aucune augmentation
Du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005 : à déterminer selon les paramètres généraux
Du 1^{er} avril 2005 au 31 mars 2006 : à déterminer selon les paramètres généraux
Du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007 : 2%
Du 1^{er} avril 2007 au 31 mars 2008 : 2%
Du 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009 : 2%
Du 1^{er} avril 2009 au 31 mars 2010 : à déterminer selon les paramètres généraux

Assurances collectives

Majoration des primes au 1^{er} janvier 2005

Assurances SSQ - Secteur scolaire CSN					
Taux au 31 décembre 2004			Taux au 1er janvier 2005		
		Employé	Employeur	Employé	Employeur
Régime A—Assurance maladie de base					
	individuel	24,06 \$	0,92 \$	24,77 \$	0,92 \$
	monoparental	30,26 \$	2,30 \$	31,16 \$	2,30 \$
	familial	48,84 \$	2,30 \$	50,29 \$	2,30 \$
Régime B—Assurance maladie complémentaire					
	individuel	1,20 \$	0,00 \$	1,28 \$	0,00 \$
	monoparental	1,62 \$	0,00 \$	1,73 \$	0,00 \$
	familial	2,92 \$	0,00 \$	3,11 \$	0,00 \$
Régime C—Assurance-vie					
	individuel	0,132 \$	0,000 \$	0,132 \$	0,000 \$
	monoparental	0,15 \$	0,00 \$	0,15 \$	0,00 \$
	familial	0,45 \$	0,00 \$	0,45 \$	0,00 \$
	décès mutilation accidentels	0,020 \$	0,000 \$	0,20 \$	0,00 \$
Régime D—Invalidité de longue durée		1,320%	0,000%	1,563%	0,000%
Régime E—Soins dentaires					
	individuel	11,46 \$	0,00 \$	12,30 \$	0,00 \$
	monoparental	16,29 \$	0,00 \$	17,84 \$	0,00 \$
	familial	30,72 \$	0,00 \$	32,96 \$	0,00 \$

Notes :

1. Le taux pour l'employé au 1^{er} janvier 2004 a été établi après utilisation des surplus du régime précédent. Les « vraies » primes auraient dû être de 25,66\$ (individuel), 32,26\$ (monoparental) et 52,06\$ (familial).
2. Le régime A est obligatoire pour tous sauf pour les membres qui peuvent démontrer qu'ils sont déjà assurés par le régime de leur conjoint ou conjointe.
3. Le régime A familial est obligatoire si le conjoint ou la conjointe n'est pas assuré par un régime collectif.
4. Le régime E est obligatoire pour tous les membres de l'APPA par décision

de l'Assemblée générale sauf si le régime collectif du conjoint ou de la conjointe comprend une couverture identique de type familial.

5. La part payée par l'employeur fait l'objet d'une revendication importante dans le cahier de propositions du secteur scolaire CSN pour la prochaine convention collective. Nous demandons une augmentation substantielle de la part payée par l'employeur pour que celui-ci assume ses responsabilités sociales. Le relèvement de la part payée par l'employeur permettra de diminuer la charge de l'employé et de bonifier le régime.

Nouveautés

L'adhésion aux couvertures monoparentale et familiale des régimes B, C et E peut maintenant se faire sur une base indépendante du régime A. Par exemple, un membre inscrit à la couverture familiale du régime A peut désormais s'inscrire pour la couverture individuelle, monoparentale ou familiale des régimes B, C et E.

Le dossier personnel de chaque cotisant sera bientôt disponible sur Internet. La compagnie d'assurance vous fera parvenir à domicile le nom d'utilisateur et le code d'accès confidentiel qui vous permettront de consulter votre dossier.

Association professionnelle du
personnel administratif (CSN)

6910 Pierre de Coubertin
Montréal H1N 1T6

Téléphone (514) 254-3503
Télécopieur (514) 254-7872

Messagerie: secretariat@appa.qc.ca

Retrouves-nous sur le WEB
www.appa.qc.ca

Ensemble!



Conseil central
DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN



FEESP



RREGOP—Augmentation de la cotisation

(Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics)

Suite à l'évaluation actuarielle pour l'année 2002, aux mauvais rendements financiers qui y sont présentés et à l'obligation d'assurer la stabilité à long terme du régime, le gouvernement a décrété une hausse de la cotisation de 5,35% à 7,06% du salaire cotisable. La participation au RREGOP est

obligatoire pour tous les employés du secteur public engagés depuis le 1^{er} juillet 1973.

Vos cotisations sont calculées **uniquement** sur la partie de votre salaire annuel de base qui dépasse 14 385\$.

Moyens de pression

Lors du Conseil du secteur public de notre fédération (FEESP-CSN) qui s'est tenu le 6 décembre, les personnes déléguées ont voté une résolution invitant les syndicats à faire le débat en assemblée générale sur l'opportunité d'exercer des arrêts de travail dans le cadre de la négociation du secteur public.

Nous tiendrons ce débat lors de notre **prochaine assemblée générale prévue pour le 25 janvier prochain**. Il ne s'agit pas d'un vote de grève mais d'un débat ouvert à tous et à toutes sur les moyens de pression à exercer pour obtenir des conditions de travail avantageuses.

Payé ou non pendant les vacances des fêtes!

Pour bénéficier du paiement du salaire pendant le congé des Fêtes (ou tout autre congé), une personne employée temporaire, engagée pour moins de six mois consécutifs, doit avoir travaillé 10 jours consécutifs avant la date du début du congé et revenir au travail après le congé.

Les absences pour affaires personnelles, forces majeures et maladie (autres que pour accident de travail), interrompent la continuité des 10 jours préalables au congé.

Certains supérieurs immédiats sont parfois

tentés de mettre fin à un surcroît de travail quelques jours avant un congé pour le réactiver quelques jours après le congé dans le but d'éviter de payer le salaire d'une personne employée temporaire pendant le congé. Il y a une forte jurisprudence arbitrale qui condamne ce type de subterfuge visant à contourner la convention collective et qui oblige l'employeur à payer la totalité du congé.

Si vous avez connaissance de telles pratiques, n'hésitez pas à téléphoner immédiatement à l'APPA.

Le mot de la fin

Le présent numéro du journal «Ensemble» est plutôt déprimant. Les nouvelles sont à l'image du gouvernement Charest. Tout augmente sans cesse à une vitesse vertigineuse sauf nos salaires et nos conditions de travail. Non seulement sommes-nous les plus mal payés et traités parmi tous les salariés québécois mais les propositions monétaires faites par le gouvernement ne feraient qu'empirer une situation déjà inacceptable.

Seuls, chacun dans notre coin, nous ne pouvons qu'endurer et subir en maugréant. Ensemble, nous pouvons et

devons changer l'ordre des choses. Nous l'avons déjà fait par le passé et en sommes encore capables.

Au cours de la prochaine année, nous vous invitons à investir votre syndicat, à participer personnellement aux discussions et aux débats collectifs et à vous impliquer dans les actions communes. C'est notre façon de répondre aux attaques patronales surnoises, de réagir aux agressions et de gagner le respect.

Le gouvernement Charest peut imposer le bâillon à l'Assemblée nationale pour dicter de force ses lois anti-travailleurs. Il ne nous

fera pas taire. La démocratie, c'est dans nos assemblées que nous la vivons concrètement et dans la rue que nous l'exprimons. L'année 2004 fut déprimante mais l'année 2005 nous appartiendra.

Je me joins aux membres du Comité exécutif et du Bureau de coordination pour vous souhaiter d'excellentes vacances et une bonne et syndicale année 2005

La présidente,
Ginette Allie