



Demandes syndicales

Renouvellement de la convention collective des fonctionnaires 2015-2020

Syndicat de la fonction publique
et parapublique du Québec

Novembre 2019



NOVEMBRE 2019

Négociation, Recherche et défense des services publics
Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec

INTRODUCTION

Le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ) représente un peu plus de 25 000 fonctionnaires répartis dans une soixantaine de ministères et organismes parapublics. Ces gens œuvrent quotidiennement dans différents secteurs d'activité et il est bon de se rappeler l'éventail des expertises représentées dans ce groupe de travailleuses et de travailleurs ainsi que leur évolution depuis 15 ans.

Notons toutefois que l'évolution historique des effectifs de certains corps d'emploi a été « contaminée » par deux événements qui ont modifié le portrait chiffré. D'abord, il y eut la création de l'Agence du revenu du Québec (ARQ), dont la première convention collective a été signée en 2016 et pour laquelle les effectifs ont été comptabilisés dans l'unité d'accréditation fonctionnaires jusqu'à cette année-là et, par ailleurs, l'intégration de certains corps d'emploi dans d'autres corps d'emploi lors de l'analyse du maintien de l'équité salariale en 2015. Dans ce cas précis, la dernière année d'existence de ces corps d'emploi est précisée, mais notez qu'il est impossible d'extraire le personnel de l'ARQ de chacun des corps d'emploi. Cela représente environ 5 400 personnes.

Note au lecteur :

Compte tenu que la majorité des emplois de l'accréditation Fonctionnaires sont occupés par des femmes (63,4 % en 2019), nous avons fait le choix de féminiser l'ensemble du texte.

Personnel de bureau		
Corps d'emploi	Nombre en 2004	Nombre en 2019
Agente de bureau (200)	6 513	3 000
Auxiliaire de bureau (211)	310	109
Agente de secrétariat (221)	5 264	3 131
Secrétaire judiciaire (282)	54	1
Préposée aux services d'imprimerie (242)	37	2
Préposée à la photocopie (238)	119	2
Dactylographe (218)	41	0
Magasinière (241)	122	38
Téléphoniste-réceptionniste (276)	162	50 personnes intégrées (221) en 2013
Technicienne en administration (264)	3 446	4 014 ¹

¹ Il y a eu jusqu'à 4 818 personnes en 2014.

Agentes de programmes		
Corps d'emploi	Nombre en 2004	Nombre en 2019
Agente d'indemnisation (207)	1 014	981
Agente de rentes, de retraite et d'assurances (208)	281	283
Agente agricole (210)	5	0 depuis 2011
Agente d'aide socio-économique (214)	3 089	2 356
Agente de protection du consommateur (254)	43	30 personnes intégrées (294) en 2013

Service à la population / information		
Corps d'emploi	Nombre en 2004	Nombre en 2019
Préposée aux établissements accrédités (205)	5	2 personnes intégrées (294) en 2013
Préposée aux permis et à l'immatriculation (223)	575	564
Bibliotechnicienne (217)	240	142
Préposée aux renseignements (249)	1 851	1 712 ²
Préposée aux relevés d'arpentage (252)	21	5
Préposée aux télécommunications (253)	329	506
Technicienne en information (271)	200	72
Technicienne en économie domestique (267)	4	2 personnes intégrées (264) en 2014

Secteur de l'aviation		
Corps d'emploi	Nombre en 2004	Nombre en 2019
Régulateur de vol (220)	9	10
Pilote d'aéronefs (248)	66	76
Agente de bord (500)	5	7
Technicienne en aéronautique (261)	46	60

² Il y a eu jusqu'à 2 261 personnes en 2011.

Domaine de l'inspection		
Corps d'emploi	Nombre en 2004	Nombre en 2019
Inspectrice de cinéma (228)	3	4 personnes intégrées (294) en 2013
Inspectrice d'établissements hôteliers et touristiques (231)	2	2 personnes intégrées (294) en 2013
Inspectrice en électricité (235)	4	1 personne intégrée (294) en 2013
Inspectrice en tuyauterie (239)	1	0 depuis 2006
Inspectrice en produits pétroliers (280)	5	3
Enquêtrice en matières frauduleuses (298)	315	176
Enquêtrice des loteries et courses (287)	4	4 personnes intégrées (294) en 2013
Investigatrice à la Curatelle publique (289)	7	6 personnes intégrées (294) en 2013
Inspectrice en agroalimentaire et en santé animale (230)	191	186 ³
Inspectrice des installations sous pression (233)	28	21 ⁴
Inspectrice en bâtiment et en installations techniques (234)	108	79
Inspectrice en santé et sécurité (234)		
Inspectrice en environnement (237)	N/A	270
Inspectrice de conformité législative et réglementaire (294)	N/A	290
Inspectrice-enquêtrice à la Commission des normes du travail (216)	197	133 personnes intégrées (294) en 2013
Technicienne en évaluation de dommage et de responsabilité civile (222)	11	2

³ Il y avait 216 inspectrices en agroalimentaire et en santé animale (230) en 2009. Notons que l'ajout de la *Loi sur le bien-être et la sécurité de l'animal* aurait dû faire augmenter le nombre d'effectifs de manière significative.

⁴ Il y avait 34 inspectrices des installations sous pression (233) en 2009.

Secteur des ressources naturelles et du territoire		
Corps d'emploi	Nombre en 2004	Nombre en 2019
Garde-forestière (224)	11	5
Technicienne en foresterie et en gestion du territoire (269)	875	573
Technicienne agricole (257)	410	168
Technicienne de laboratoire (258) et Auxiliaire de laboratoire (212)	295	231
Technicienne de la faune (259)	155	155
Technicienne en ressources minérales (275)	34	15
Technicienne en eau et assainissement (266)	288	34 ⁵
Technicienne en évaluation foncière (260)	25	12

Secteur du génie et de la mécanique		
Corps d'emploi	Nombre en 2004	Nombre en 2019
Technicienne en électrotechnique (268)	163	117
Technicienne en génie industriel (270)	3	0 personnes depuis 2016
Technicienne des travaux publics (263)	1 116	1 157
Technicienne en mécanique du bâtiment (273)	13	3
Technicienne de l'équipement motorisé (262)	15	5

Secteur de la formation		
Corps d'emploi	Nombre en 2004	Nombre en 2019
Instructrice en sauvetage minier (240)	4	5
Instructrice au simulateur (291)	1	0 personnes depuis 2011
Instructrice en opération d'équipements mobiles (293)	7 personnes en 2017	1

⁵ Cette diminution importante est imputable aux personnes qui travaillaient au CCEQ (Centre de contrôle environnemental du Québec) et qui ont été intégrées comme inspectrices en environnement (237) en 2016.

Secteur du droit et de la sécurité publique		
Corps d'emploi	Nombre en 2004	Nombre en 2019
Technicienne en droit (283)	753	727
Greffière-audiencière (225)	237	323
Huissière-audiencière (833)	301	300
Technicienne en criminalistique (292)	1	0 personnes depuis 2015
Assistante-pathologiste en médecine légale (296)	5	5
Agente de soutien aux enquêtes policières (251)	11	60

Secteur des arts		
Corps d'emploi	Nombre en 2004	Nombre en 2019
Photographe (246)	10	3
Technicienne en arts appliqués et graphiques (265)	347	176
Dessinatrice (219)	12	1

Secteur de l'informatique		
Corps d'emploi	Nombre en 2004	Nombre en 2019
Technicienne en informatique (272)	2 003	741
Auxiliaire en informatique (213)	227	12 ⁶
Opératrice en informatique (244)	101	30

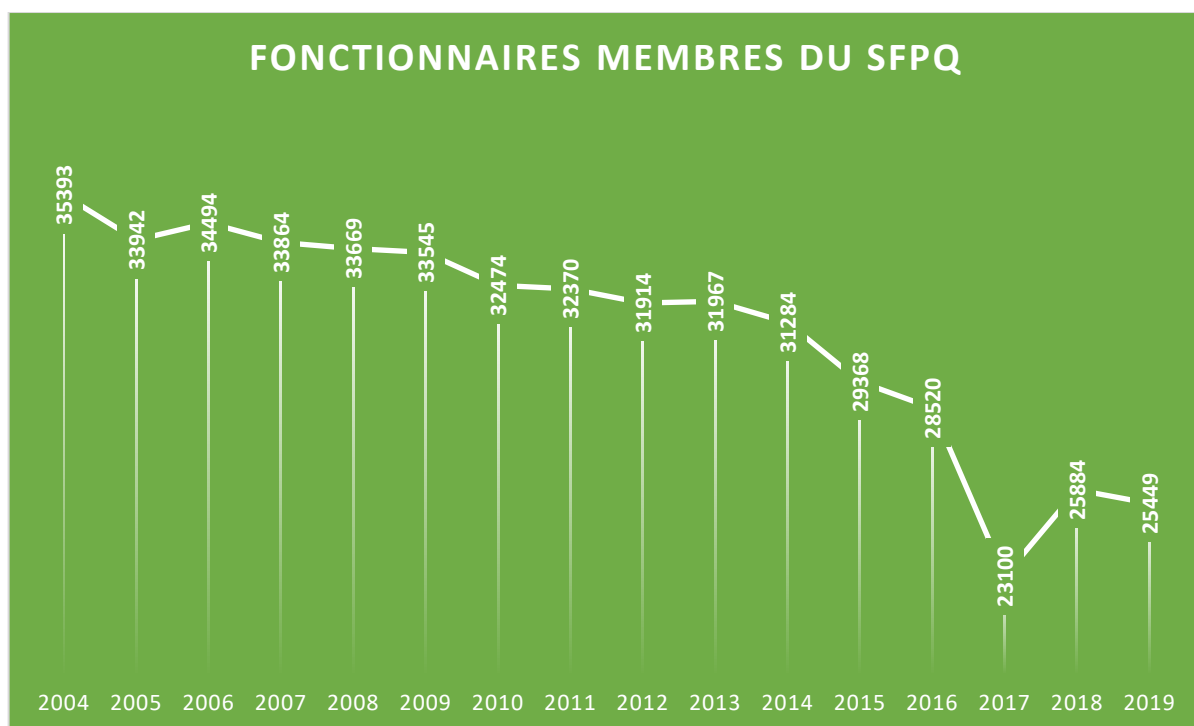
Secteur de la santé		
Corps d'emploi	Nombre en 2004	Nombre en 2019
Infirmière (226)	16	9

⁶ Bien que ce soit impossible à valider, il est probable que cette diminution importante résulte de la création de l'Agence du revenu du Québec qui emploie beaucoup de gens dans ce corps d'emploi.

L'évolution de plusieurs corps d'emploi laisse penser qu'ils subissent de plein fouet la pénurie de main-d'œuvre que connaît actuellement le Québec. « *En seulement trois ans (2015-2018), le nombre de postes vacants a doublé au Québec, pour s'élever à environ 120 000. Et d'ici 2026, plus de 1,4 million de postes seront à pourvoir à cause des départs à la retraite de milliers de baby-boomers* »⁷. Le phénomène de rareté ou de pénurie n'ayant pas encore atteint son apogée, on peut d'ores et déjà émettre l'hypothèse que le recrutement sera de plus en plus ardu pour l'ensemble des employeurs, mais davantage pour ceux offrant des conditions de travail non concurrentielles.

Par ailleurs, le gouvernement se retrouve dans une situation inusitée qu'il n'a pas connue depuis plusieurs décennies : il a des surplus budgétaires, lesquels s'avèrent toujours plus élevés que les estimations du ministère des Finances, et ce, trimestre après trimestre. Ces surplus sont le résultat de 15 années d'austérité, lesquels ont été largement faits sur le dos du personnel des ministères et des organismes publics ayant connu le non-remplacement d'une personne employée sur deux quittant son poste, le tout en pleine explosion des départs à la retraite des baby-boomers qui formaient une majorité des effectifs de la fonction publique. À ce jour, en excluant les quelques 5 400 fonctionnaires transférés à l'Agence du revenu du Québec (ARQ), il y a environ 5 000 fonctionnaires de moins qu'en 2004, soit au début du programme d'austérité, et ce, malgré certains éléments : le scandale de la collusion dans le milieu de la construction et les nombreuses promesses de reprise des activités de surveillance sur les chantiers routiers, la réforme du régime forestier qui a internalisé l'ensemble de la planification forestière, l'ajout de l'inspection des animaux et la création d'organismes publics (UPAC, DPCP, Autorité des marchés publics, Registre des armes, Guichet unique pour les CPE, etc.). C'est donc un maintien ou une hausse du nombre de fonctionnaires que nous devrions observer. Les chiffres démontrent, à notre avis, que le gouvernement n'est plus capable d'embaucher, surtout lorsqu'il s'agit du personnel le moins bien payé de l'appareil d'État.

⁷ POITRAS, Annick. 10 juillet 2019. « Pénurie de main-d'œuvre... peu qualifiée » dans *L'Actualité*. [<https://lactualite.com/societe/penurie-de-main-doeuvre-peu-qualifiee/>], consulté le 23 octobre 2019.



Source : Synfonie, système de gestion des cotisants du SFPQ.

NDLR : En 2017, une partie de la diminution des effectifs est due au transfert des fonctionnaires vers l'ARQ.

Comme la conjoncture du marché du travail et les finances gouvernementales sont toutes deux complètement différentes de ce que nous avons connu par le passé, le SFPQ souhaite également mener les négociations pour le renouvellement de la convention collective des fonctionnaires de manière différente.

Ainsi, plutôt que de vous présenter une liste de revendications déjà incluses à un projet de convention collective, nous vous présentons les problèmes auxquels nos fonctionnaires sont confrontés quotidiennement et sur lesquels elles nous ont dit vouloir concentrer leurs demandes durant la présente ronde de négociation. Elles nous ont aussi demandé de négocier autrement; en effet, elles constatent que le passé leur a démontré que la méthode de négociation usuelle ne leur permet plus de régler leurs problèmes. Pour ce faire, le SFPQ vous propose une négociation en quatre (4) étapes.

Étape 1 : Adhésion aux problèmes à régler

Pour qu'un processus de négociation ait des chances de réussite et que les parties en ressortent avec des gains, il faut que chacune adhère au constat des problèmes à régler et accepte de travailler pour les résoudre. Autrement, chaque organisation écoute poliment les

revendications de l'autre sans tenter d'identifier les points communs ou les intérêts convergents.

Étape 2 : Travail exploratoire sur les pistes de solutions

Lorsqu'une adhésion commune des enjeux est chose faite, il devient alors possible d'envisager des solutions. Cette fois-ci, le SFPQ souhaite laisser de l'espace de discussion et d'innovation pour explorer diverses voies de solution. Toutefois, les balises de cette exploration sont claires : comme les problèmes soulevés sont exclusivement financiers, les solutions se devront également de l'être (voir le tableau intitulé « Évolution de l'IPC du Québec par rapport à l'augmentation des salaires dans la fonction publique », page 12).

Étape 3 : Deuxième consultation des membres autour de solutions détaillées étudiées durant la phase exploratoire

Lorsque des solutions commenceront à émerger des discussions exploratoires, le SFPQ retournera en consultation et tournée de vote auprès de ses membres pour faire adopter des revendications précises, lesquelles seront incluses dans un projet de convention collective 2020-2023.

Étape 4 : Finalisation des négociations

Les résultats de cette deuxième tournée de consultation seront discutés et négociés avec les représentants patronaux, incluant un mécanisme de négociation continue qui aura des obligations de résultats.

Le SFPQ identifie trois problématiques principales auxquelles tant ses membres que le Conseil du trésor font face : l'appauvrissement des fonctionnaires, les difficultés d'attraction de la main-d'œuvre et les difficultés de rétention de son personnel. Ces trois phénomènes ne sont évidemment pas indépendants les uns des autres, mais ils sont suffisamment distincts pour être abordés individuellement.

Le SFPQ souhaite présenter ses constats envers ces problématiques afin que le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) et lui, aient une compréhension commune de ces enjeux. Pour ce faire, nous vous exposerons les problèmes soulevés, mais nous souhaitons pousser la compréhension et l'analyse de ces phénomènes. À cette fin, nous demandons au SCT de nous fournir une série de renseignements ou données.

APPAUVRISSMENT

Définition

L'appauvrissement des travailleuses peut être défini de plusieurs façons. Plus généralement, l'appauvrissement s'entend comme une diminution de la capacité de répondre à ses besoins, toutes autres choses étant égales par ailleurs. La perte du pouvoir d'achat est souvent utilisée comme synonyme d'appauvrissement.

Plus précisément, nous distinguons trois types d'appauvrissement qui ne sont pas mutuellement exclusifs :

- 1) **Appauvrissement relatif** : Il survient lorsque les augmentations salariales d'un groupe sont inférieures aux augmentations d'autres groupes avec lesquels les travailleuses peuvent se comparer. Le pouvoir d'achat n'est pas nécessairement diminué au sens strict du terme, mais il croît moins rapidement que celui des groupes de comparaison. C'est pourquoi nous qualifions ce type d'appauvrissement de relatif. Cette situation crée des problèmes pour un employeur au même titre que les deux autres types d'appauvrissement, notamment quant à l'attraction et à la rétention de la main-d'œuvre ainsi qu'à la motivation du personnel.
- 2) **Appauvrissement réel** : Il survient lorsque les augmentations salariales sont positives, mais inférieures à l'inflation. Dans ce cas, le salaire augmente, en termes absolus, mais ne permet pas d'absorber l'augmentation du coût des denrées qui composent le « panier de consommation », tel que défini par Statistiques Canada.
- 3) **Appauvrissement absolu** : Il survient lorsque les augmentations salariales sont négatives, en termes nominaux, alors que l'inflation est nulle ou positive. Dans ce cas, le salaire diminue et le coût de la vie augmente. Il s'agit du type d'appauvrissement le plus grave, mais il ne sera pas abordé plus en détail puisqu'il ne s'agit pas de la situation vécue par les membres de l'accréditation Fonctionnaires depuis 30 ans.

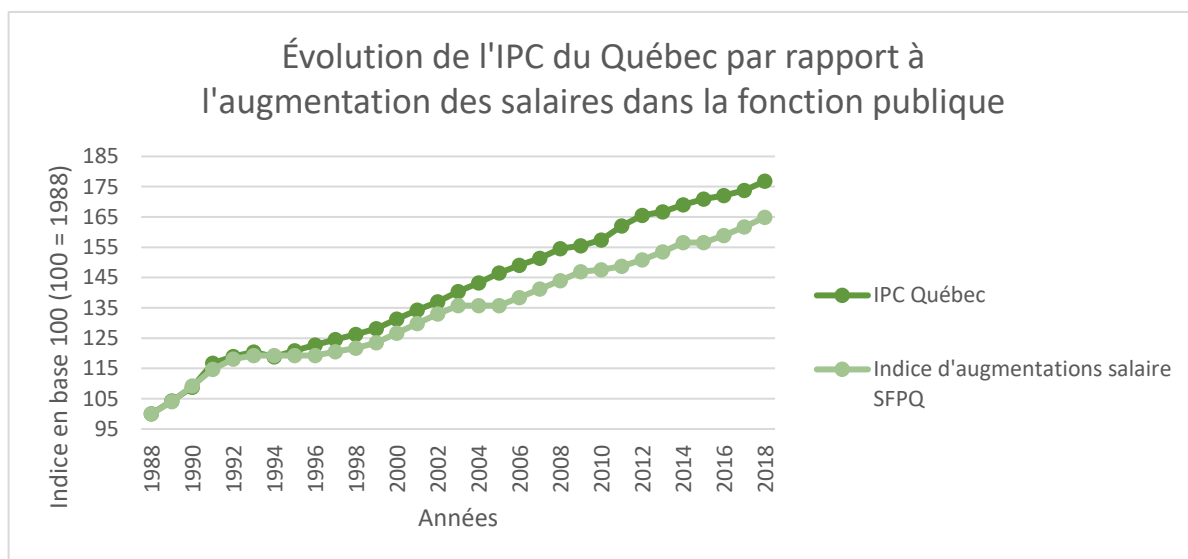
Voyons maintenant quels types d'appauvrissement affectent tout particulièrement les fonctionnaires.

Appauvrissement réel des fonctionnaires en taux de salaire

Afin de mesurer la présence ou non d'un appauvrissement réel des membres de l'unité Fonctionnaires, nous nous sommes basés sur les augmentations de salaire annuelles accordées à la fonction publique depuis 1988, soit une période de 30 ans, et sur les données relatives à l'inflation annuelle pour cette même période.

À partir de ces deux séries de données, nous avons construit un indice en base 100, lequel débute en 1988. La comparaison démontre un appauvrissement réel constant depuis 1988.

Sur une période de 30 ans, malgré des augmentations de salaire annuelles positives la plupart du temps, les fonctionnaires ont subi une baisse de leur pouvoir d'achat de 7 %⁸.



Pour illustrer ce que représente ce 7 %, regardons l'impact sur le taux horaire moyen des fonctionnaires, de même que sur leur cheminement de carrière entre le premier et le dernier échelon.

⁸ Ce chiffre est le résultat de la variation entre l'indice de 164,9 des augmentations salariales du SFPQ en 2018 et l'indice du panier de consommation de 176,8.

		TAUX HORAIRE	SALAIRE ANNUEL
Salaire moyen des fonctionnaires	Taux actuel	26,04 \$	47 556 \$
	7 % de plus =	1,82 \$	3 329 \$
	Nouveau taux	27,86 \$	50 885 \$
Fonctionnaire (rangement 1, échelon 1)	Taux actuel	18,13 \$	33 111 \$
	7 % de plus =	1,27 \$	2 318 \$
	Nouveau taux	19,40 \$	35 429 \$
Fonctionnaire (rangement 18⁹, échelon 12)	Taux actuel	37,04 \$	67 646 \$
	7 % de plus =	2,59 \$	4 735 \$
	Nouveau taux	39,63 \$	72 381 \$

Cet écart est majeur et significatif quant au pouvoir d'achat des fonctionnaires, mais au surplus, cela affecte nécessairement la vitalité économique des territoires où habitent ces fonctionnaires qui s'appauvrissent année après année. De plus, le tableau ci-dessus ne tient pas compte de l'effet cumulatif de cet appauvrissement systémique depuis 30 ans.

Il est d'ailleurs pertinent de rappeler que chaque augmentation salariale consentie à une travailleuse de l'État n'est jamais une dépense absolue puisque le gouvernement qui, d'un côté, est l'employeur, est également le percepteur d'impôts. Donc, il récupère une partie de ce qu'il a payé pour des salaires en impôt sur le revenu.

En conclusion, les fonctionnaires se sont appauvries et elles ont donc perdu du pouvoir d'achat, mais les impacts ne sont pas qu'économiques. Il s'avère en effet qu'ils affectent la capacité de rétention qu'a le « gouvernement employeur » pour ces corps d'emploi, la plupart étant en forte demande.

⁹ Nous n'avons pas inclus volontairement les rangements 19 et 20, car selon notre registre, personne n'occupe ces corps d'emploi. Pour ce qui est du rangement 21, comme il s'agit des pilotes d'aéronefs, les prérequis à l'emploi et, par extension, la rémunération ne sont pas comparables à ceux des fonctionnaires.

Appauvrissement relatif des fonctionnaires par rapport à la moyenne des personnes salariées au Québec

Les fonctionnaires du gouvernement et les employés du secteur public en général savent depuis longtemps qu'ils s'appauvrissent. Ils le constatent à chaque épicerie, à chaque annonce de la hausse des tarifs d'électricité, des taxes, du prix de leur loyer, etc. Tout augmente, sauf leur salaire.

La perception d'appauvrissement des fonctionnaires relativement à d'autres groupes similaires avec lesquels elles se comparent est donc une source de frustration bien connue au SFPQ.

Cela fait des décennies que les fonctionnaires expriment une perte de motivation envers leur employeur qui ne les reconnaît pas à leur juste valeur puisque le salaire des fonctionnaires des sociétés d'État et des gouvernements municipaux et fédéral augmente beaucoup plus vite que le leur. On reconnaît généralement deux types de motivation chez les travailleuses : la motivation extrinsèque, qui est tributaire des facteurs extérieurs à la personne employée, et la motivation intrinsèque, qui est propre à chaque travailleuse qui tente de répondre à ses propres besoins. Il est généralement reconnu que ce deuxième type de motivation est la plus importante sur le marché du travail.

L'appauvrissement nuit évidemment à la motivation extrinsèque des fonctionnaires puisque leurs gains matériels ne sont pas à la hauteur de leurs attentes, mais s'ajoute en plus un effet sur la motivation intrinsèque des personnes employées. Ce dernier type de motivation est influencé par différents facteurs comme, par exemple, le sentiment d'être reconnue par son employeur, d'être véritablement appréciée à sa juste valeur. Or, les différences importantes entre les augmentations consenties aux autres groupes de travailleuses (internes ou externes) avec lesquels les membres de l'accréditation Fonctionnaires se comparent et celles leur étant consenties ne favorisent pas leur perception de reconnaissance de la part de leur employeur, surtout qu'historiquement, obtenir un emploi dans la fonction publique était perçu comme une chance incroyable d'avoir d'excellentes conditions de travail¹⁰.

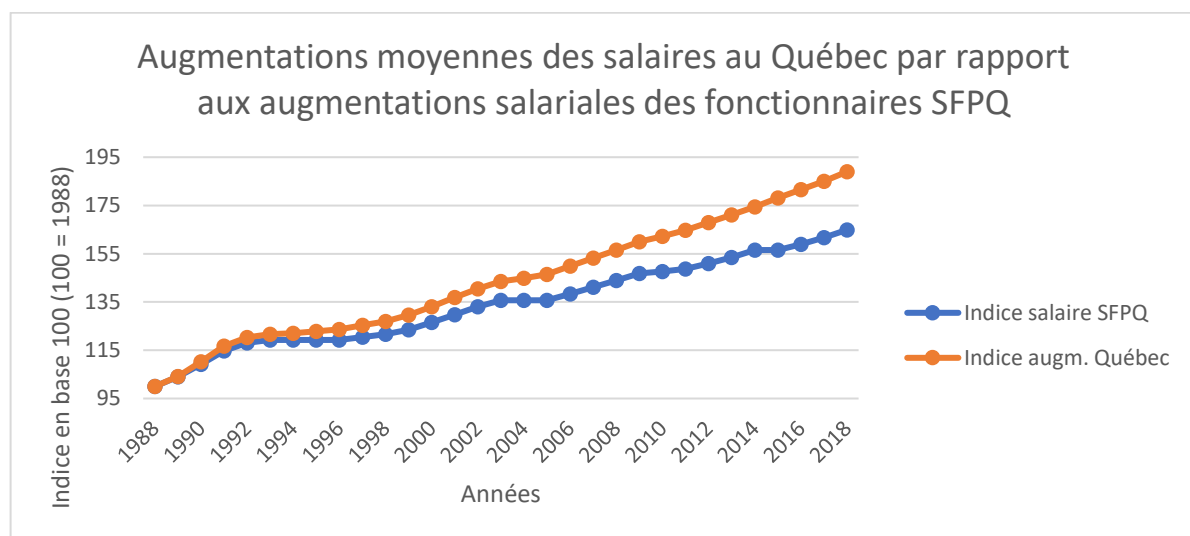
Ces différences affectent aussi la manière dont les fonctionnaires sont perçues par la population puisque salaire et prestige vont de pair. Ainsi, l'appauvrissement relatif des

¹⁰ Michel David, 31 octobre 2019, CHRONIQUE « Quand on se compare », dans *Le Devoir*. [<https://www.ledouvoir.com/opinion/chroniques/565924/quand-on-se-compare>], consulté le 31 octobre 2019.

fonctionnaires peut certainement aussi nuire à leur employeur puisque cela affecte sa capacité à être perçu comme étant un employeur de choix. Aussi, la motivation intrinsèque au travail affecte la productivité et la loyauté de chaque travailleuse.

Afin de mesurer la présence ou l'absence d'appauvrissement relatif des fonctionnaires, nous avons comparé les augmentations de salaire consenties à la fonction publique depuis 1988 avec les augmentations de salaire moyennes au Québec pour la même période. Un indice en base 100 a été construit de la même manière que celui illustré précédemment à la section intitulée « Appauvrissement réel des fonctionnaires en taux de salaire » (page 12).

Ainsi, la comparaison du pouvoir d'achat des fonctionnaires et de la population en général démontre un appauvrissement relatif constant depuis 1988. En effet, sur une période de 30 ans, les fonctionnaires ont subi une baisse de leur pouvoir d'achat de plus de 15 %¹¹ comparativement à la moyenne québécoise.



L'une des conséquences de cette perte de pouvoir d'achat est l'augmentation de l'endettement de consommation des ménages et, plus particulièrement, l'apparition d'un phénomène sociologique de plus en plus répandu selon lequel les travailleuses vivent d'un chèque de paie à l'autre, sans capacité d'épargner ou de faire face aux imprévus. C'est la réalité vécue par la majorité des fonctionnaires représentées par le SFPQ. Quel impact cela

¹¹ En 2018, l'indice des augmentations salariales du SFPQ était de 164,9 et l'indice des augmentations salariales moyennes au Québec était de 189.

a-t-il sur la charge mentale ressentie par ces travailleuses, et par extension, sur leur santé mentale?

Vivre d'un chèque de paie à l'autre : Impact sur la santé mentale

Déjà en 2008, la Coalition des associations de consommateurs du Québec (CACQ) dévoilait une enquête qui établissait un lien direct entre l'endettement croissant des ménages québécois et l'anxiété, l'insomnie, le stress, les maux de tête, l'isolement et la dépression¹². Inutile d'expliquer comment tous ces maux ont des effets directs sur la qualité du travail des employées, voire même sur sa présence au travail.

Toutefois, il est important d'expliquer comment ce stress augmente chaque année où les fonctionnaires continuent de perdre du pouvoir d'achat. Le fait de voir son problème d'appauvrissement s'aggraver annuellement fait en sorte que les solutions potentielles sont de moins en moins nombreuses. Par conséquent, la travailleuse s'enfonce dans le désespoir de ne jamais pouvoir s'en sortir, provoquant ainsi un stress chronique. « *La dépression deviendra d'ailleurs la deuxième cause d'invalidité dans le monde d'ici 2020* »¹³. Le changement d'emploi devient alors la solution la plus évidente lorsque cela est possible pour la travailleuse, mais... qu'arrive-t-il aux fonctionnaires qui sont « prises » dans leur emploi, lequel est de moins en moins payant? Elles coupent dans ce qui rend la vie agréable : les vacances, les voyages, les sorties culturelles, les restaurants, bref, tout ce qui permet de diminuer le stress causé par un emploi plutôt routinier où l'autonomie de la travailleuse est au minimum.

Les employées se trouvent sous pression depuis tellement longtemps qu'elles ne réalisent peut-être même pas le désarroi qu'elles vivent et le lien avec certaines difficultés affectives ou familiales éprouvées. Pour les employeurs, il est évident que la capacité d'adaptation, d'apprentissage et de gestion du stress de ces employées s'en trouve grandement diminuée, affectant d'autant la flexibilité organisationnelle, l'innovation et la performance générale de l'organisation.

¹² Source : DEGLISE, Fabien. 21 novembre 2008. « L'endettement ne fait pas seulement mal au portefeuille » dans *Le Devoir*. [<https://www.ledevoir.com/societe/sante/217592/l-endettement-ne-fait-pas-seulement-mal-au-portefeuille>], consulté le 24 octobre 2019.

¹³ HEQUET, Céline et HÉBERT, Guillaume. 6 mai 2016. *Le fardeau individuel : de l'endettement à la dépression*. IRIS. [<https://iris-recherche.gc.ca/blogue/le-fardeau-individuel-de-l-endettement-a-la-depression>], consulté le 24 octobre 2019.

Demande d'information supplémentaire

Afin de pouvoir poursuivre l'analyse plus fine de la problématique d'appauvrissement vécue par les fonctionnaires, nous souhaitons obtenir de l'information qui n'est accessible qu'au SCT :

1. L'évolution du nombre d'heures supplémentaires effectuées par les membres de l'accréditation Fonctionnaires depuis 2003;
2. Les descriptions d'emploi des professionnels et des cadres ayant été utilisées pour réaliser l'exercice de relativité interne entré en vigueur le 2 avril 2019;
3. Le nombre de fonctionnaires ayant demandé des avances salariales;
4. L'historique des 15 dernières années d'usage du PAE par les fonctionnaires;
5. Les résultats des campagnes *Centraide* menées auprès des fonctionnaires depuis 15 ans (retenues sur la paie).

ATTRACTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Attraction et rareté de la main-d'œuvre

Les difficultés d'attraction de la main-d'œuvre peuvent être de différentes intensités et durées. Elles peuvent aussi être vécues dans l'ensemble des corps d'emploi d'une organisation ou bien concerner un secteur en particulier.

Dans le contexte actuel, les difficultés d'attraction sont souvent associées au phénomène de pénurie de la main-d'œuvre, c'est-à-dire que la quantité de personnes disponibles et compétentes pour occuper les postes à combler n'est pas suffisante. Dans une telle perspective, il apparaît que les employeurs n'ont alors qu'une responsabilité limitée, jetant le blâme sur le marché du travail qu'on dit ainsi fait. Cependant, ce serait bien réducteur d'invoquer un tel fatalisme pour se dédouaner en tant qu'employeur.

De fait, soulignons que des difficultés d'attraction peuvent aussi survenir lorsqu'il y a suffisamment de personnes disponibles et compétentes, mais que les conditions de travail offertes par l'employeur ne sont simplement pas concurrentielles avec les emplois similaires offerts par d'autres employeurs dans le même marché de l'emploi. La littérature économique évoque alors un *défaut d'appariement des compétences* (Richardson 2007) ou encore une *pénurie contextuelle* (Montmarquette et Thomas 2005). L'employeur n'offrant pas de conditions concurrentielles peut éprouver des difficultés à recruter qu'il assimile à une pénurie. Toutefois, si d'autres employeurs réussissent à embaucher dans les mêmes

catégories d'emploi, il n'y a pas de pénurie réelle. Pour mettre fin à ses difficultés d'embauche, un employeur en situation de pénurie contextuelle doit simplement améliorer les conditions de travail qu'il offre... dont la composante principale est la rémunération globale.

Mentionnons toutefois qu'il est possible qu'une pénurie existe bel et bien, mais que son impact pour un employeur soit plus important si les conditions de travail qu'il offre ne sont pas concurrentielles avec d'autres employeurs qui sont eux-mêmes aux prises avec des difficultés d'attraction. Ainsi, lorsque les deux phénomènes de pénurie sont combinés, comme cela semble être le cas actuellement pour plusieurs corps d'emploi fonctionnaires au gouvernement du Québec, la première solution consisterait à améliorer les conditions de travail avant toute autre solution¹⁴. Le premier ministre François Legault le reconnaissait lui-même en chambre au printemps dernier :

Il y a des postes comparables qui existent dans l'entreprise privée. Il y a des postes comparables qui existent dans les États autour du Québec. On ne peut pas s'isoler de la réalité des marchés », a-t-il dit. Dans le « système capitaliste, le moins pire système, ça suppose d'offrir aux gens qui travaillent dans la fonction publique des salaires qui sont compétitifs »¹⁵.

Dans le cas des membres de l'accréditation Fonctionnaires, il est impossible de considérer que leurs conditions de travail soient concurrentielles avec les conditions d'autres employeurs cherchant le même type de travailleuses. Au premier chef, en 2018, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) mesurait que le retard en termes de rémunération globale entre les employées de bureau de la fonction publique et celles des autres employeurs publics au Québec était de 29 %. Ce même écart était de 22 % pour le personnel technicien.

¹⁴ Notons qu'Hydro-Québec offre diverses primes à ses hauts dirigeants pour les maintenir en poste. C'est 27,2 M\$, car selon les dires d'Hydro-Québec : « Les gens affirment que nous sommes un monopole, mais en matière de ressources humaines, nous sommes en concurrence avec plein d'autres entreprises, a dit M. Batty. C'est certain qu'il faut offrir le même type de conditions que l'on va retrouver ailleurs. ». [<https://www.lapresse.ca/affaires/entreprises/201904/19/01-5222828-environ-293-millions-en-primes-chez-hydro.php>], consulté le 21 octobre 2019.

¹⁵ LESSARD, Denis. 16 mai 2019. « Salaires des hauts fonctionnaires: QS propose un « système communiste », dit Legault » dans *La Presse*. [<https://www.lapresse.ca/actualites/politique/201905/16/01-5226354-salaires-des-hauts-fonctionnaires-qs-propose-un-systeme-communiste-dit-legault.php>], consulté le 21 octobre 2019.

Avec un tel retard, il est tout à fait normal que des difficultés d'attraction soient perçues par l'employeur, même en l'absence d'un phénomène de pénurie vérifié.

Exemples de difficultés d'attraction dans les corps d'emploi de l'accréditation Fonctionnaires

Certains éléments permettent au SFPQ d'affirmer que l'employeur éprouve actuellement des difficultés d'attraction dans des corps d'emploi de l'accréditation Fonctionnaires.

Premièrement, en janvier 2019, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) a lancé le programme « Grande corvée 2.0 » pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre dans les entreprises privées. À l'occasion du dévoilement de ce nouveau programme, un économiste du MTESS affirmait :

Selon nos observations, la situation risque de rester la même encore pour 5 à 10 ans [...] Il ajoute que plusieurs facteurs expliquent la difficulté de recrutement des entreprises, soit la situation géographique, les conditions de travail et la concurrence.¹⁶

À ce programme s'ajoutent aussi des mesures fiscales visant à garder les travailleuses expérimentées en emploi¹⁷.

Deuxièmement, plusieurs corps d'emploi fonctionnaires se retrouvent inscrits à l'annexe 1 de la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique* afin de permettre un recrutement en continu, sans concours. D'ailleurs, rappelons que cette annexe a été demandée par la partie patronale dans le but de faire face à des enjeux de roulement de personnel :

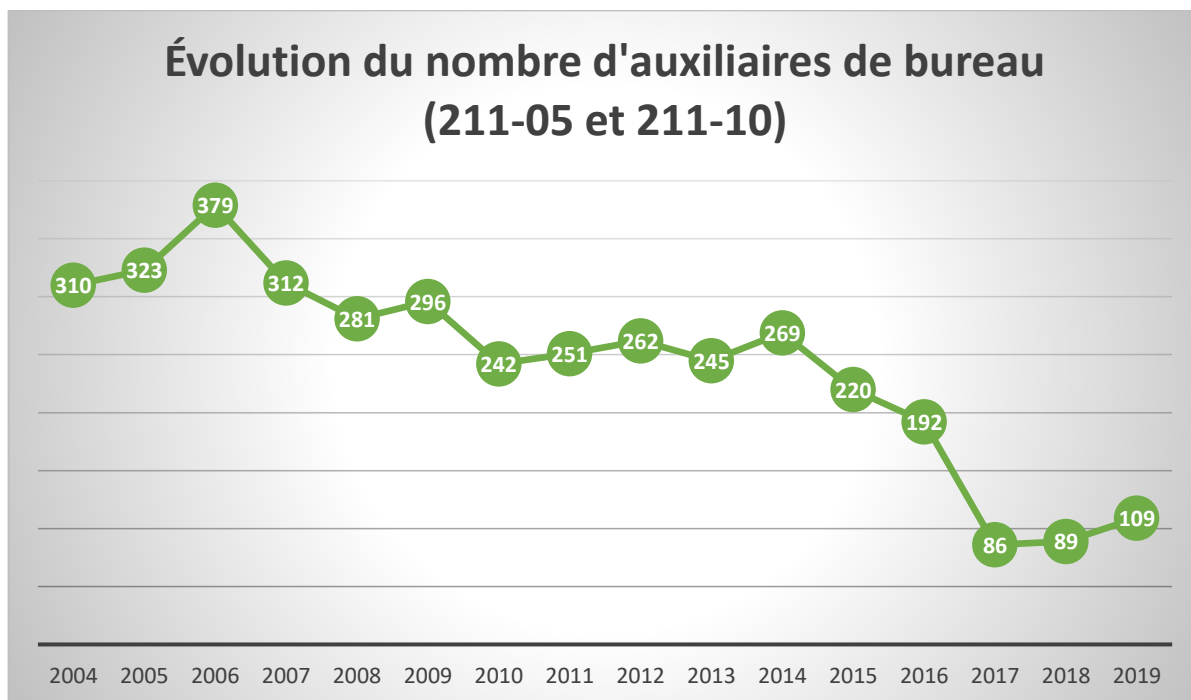
1. Greffière-audicière (225)
2. Préposée aux télécommunications (253)
3. Auxiliaire de bureau (211)

¹⁶ GIRARD, Vicky. 20 septembre 2019. « Le gouvernement évoque une rareté de main-d'œuvre plutôt qu'une pénurie » dans *Le Reflet*, [<https://www.lereflet.qc.ca/le-gouvernement-evoque-une-rarete-de-main-doeuvre-plutot-quune-penurie/>], consulté le 28 octobre 2019.

¹⁷ Agence QMI. 12 juillet 2019. « Pénurie de main-d'œuvre: des mesures pour retenir les travailleurs expérimentés au travail » dans *Le Journal de Montréal*. [<https://www.journaldemontreal.com/2019/07/12/penurie-de-main-doeuvre-des-mesures-pour-retenir-les-travailleurs-experimentes-au-travail/>], consulté le 28 octobre 2019.

- 4. Auxiliaire en informatique (213)
- 5. Préposée à la photocopie (238)

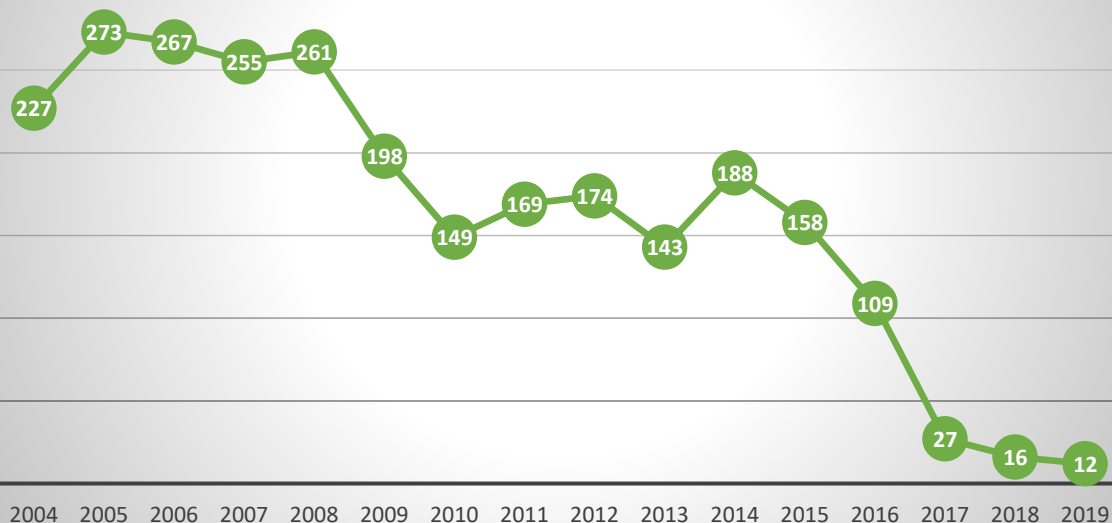
Observons l'évolution du nombre de fonctionnaires occupant certains de ces postes depuis 2004 : si pour les greffières-audiencières et les préposées aux télécommunications, la situation est relativement stable malgré des besoins croissants¹⁸, il en est autrement des trois autres corps d'emploi visés par du recrutement sans concours.



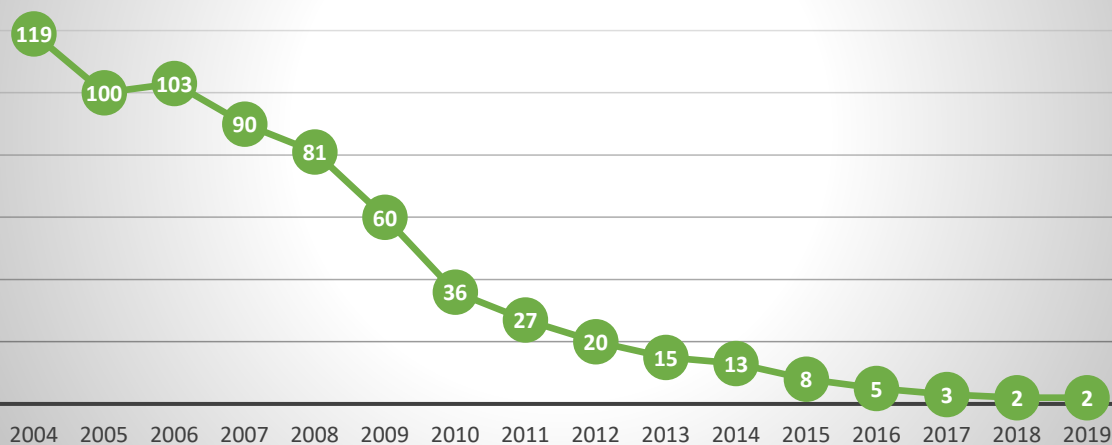
En ce qui a trait aux auxiliaires de bureau, on constate que plusieurs occupent dorénavant des postes d'agentes de bureau ou d'opératrices en informatique à la suite de la dernière évaluation du maintien de l'équité salariale réalisée. De plus, la création de l'ARQ pourrait partiellement expliquer la chute de 106 postes entre 2016 et 2017.

¹⁸ Notamment dus à l'impact de l'arrêt Jordan sur le système de justice.

Évolution du nombre d'auxiliaires informatiques (213-05 et 213-10)



Évolution du nombre de préposées à la photocopie (238-05 et 238-10)



Ces chiffres sont d'autant plus surprenants que le CSPQ offre depuis longtemps un *Service de la numérisation, de l'impression et de l'insertion* à tous les ministères, organismes publics, établissements du réseau de la santé et de l'éducation, ainsi qu'aux municipalités¹⁹.

Par ailleurs, plusieurs corps d'emploi « fonctionnaires » sont en processus de dotation continue sur le site Web de recrutement du gouvernement du Québec. Effectivement, en date du 7 novembre 2019, on y trouvait :

1. Adjointe à la magistrature
2. Agente d'indemnisation
3. Agente de secrétariat
4. Agente d'aide socio-économique
5. Inspectrice des installations sous pression
6. Inspectrice en bâtiment et en installations techniques
7. Instructrice en sauvetage minier
8. Préposée aux permis et à l'immatriculation
9. Préposée aux renseignements
10. Pilote d'hélicoptère
11. Pilote d'avion d'affaires
12. Pilote d'avion-citerne
13. Technicienne des travaux publics
14. Technicienne en aéronautique
15. Technicienne en droit
16. Technicienne en foresterie et en gestion du territoire

Troisièmement, en 2016, une étude²⁰ sur l'embauche des agentes et des agents de secrétariat dans la fonction publique du Québec, menée par la *Commission de la fonction publique*, révélait l'ampleur des difficultés de recrutement dans ce corps d'emploi recherché, où la compétition avec les employeurs privés est féroce. On y apprend, entre autres, les éléments suivants (pages 5 et 6) :

¹⁹https://www.cspq.gouv.qc.ca/faire-affaire-avec-le-cspq/famille-de-services/sous-famille-de-services/services/service/impression/?no_cache=1], consulté le 30 octobre 2019.

²⁰ https://www.cfp.gouv.qc.ca/images/pdf/etudes/CFP_EtudeSecretariat_Sept2016.pdf

- Toutes les DRH [des ministères] consultées éprouvent des difficultés à embaucher du personnel de secrétariat, et pour contrer ces difficultés, elles ont dû se tourner vers des solutions provisoires²¹;
- Le cadre normatif a été modifié et a évolué dans l'objectif de faciliter la gestion de la main-d'œuvre et d'augmenter le bassin de main-d'œuvre. Toutefois, aucune amélioration significative concernant la problématique liée au recrutement des agentes et des agents de secrétariat ne paraît s'être concrétisée.

Indicateurs de difficultés d'attraction

Afin d'évaluer les difficultés d'attraction de la main-d'œuvre, plusieurs indicateurs peuvent être utilisés, mais aucun ne permet, à lui seul, d'en venir à une conclusion.

Hélas, les données pour mesurer ces indicateurs ne sont pas disponibles pour le SFPQ. Nous demandons donc d'avoir accès aux données suivantes, depuis 2003, en vue de mesurer les indicateurs leur étant associés pour chaque corps d'emploi de l'accréditation Fonctionnaires :

- Le nombre de postes vacants de longue durée (plus de 90 jours²²);
- Le nombre moyen de jours pour combler un poste vacant;
- Le nombre de personnes qualifiées dans les banques;
- Le nombre de processus de qualification;
- La proportion de candidates admises à la suite de ces processus de qualification;
- Le nombre moyen d'années d'expérience des personnes embauchées;
- Le nombre de refus de nomination par les candidates admises à qui une offre d'emploi est faite;
- La valeur de la sous-traitance dans les 60 ministères et organismes ayant des fonctionnaires nommées en vertu de la *Loi sur la fonction publique* pour des activités assimilables à celles des fonctionnaires.

²¹ <https://www.lesoleil.com/affaires/le-travail-et-nous/en-penurie-de-secretaires-94e71460a09bea1d3ef16d63bea9c6a9>

²² Cet indicateur est utilisé par l'Institut du Québec. [https://www.institutduquebec.ca/docs/default-source/default-document-library/postes-vacants-t1_2019_vf.pdf?sfvrsn=0], consulté le 23 octobre 2019.

RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Rétention et compétitivité de la fonction publique

En plus d'être attractifs, les employeurs doivent aussi s'assurer de retenir leur personnel. Des difficultés de rétention peuvent survenir lorsque d'autres employeurs offrent de meilleures conditions ou lorsque les conditions de travail sont pénibles et suscitent des changements de carrière.

Contrairement aux problèmes d'attraction, les problèmes de rétention ne sont pas causés par un trop petit bassin de main-d'œuvre prêt à travailler aux conditions proposées, mais plutôt par des difficultés à offrir des conditions de travail rivalisant avec celles offertes par les employeurs à la recherche du même type de travailleuses. Ainsi, s'il est possible que malgré des conditions de travail concurrentielles, un employeur continue de rencontrer des difficultés d'attraction parce que le bassin de recrutement est trop petit, un employeur connaissant des difficultés de rétention doit surtout mettre ses difficultés sur le compte des conditions de travail (monétaires et organisationnelles) qu'il offre et qui sont inférieures à celles offertes par ses concurrents.

Différents facteurs peuvent affecter la compétitivité des conditions de travail, comme le climat de travail, la pénibilité des tâches, la sécurité d'emploi, la flexibilité des horaires et, bien évidemment, la rémunération globale. Du côté de cette dernière, l'écart de rémunération du personnel de bureau de la fonction publique avec les « autres secteurs publics » du Québec est de 29 %, comme mentionné précédemment. Avec un tel retard, il devient difficile d'être concurrentiel, même si le climat de travail est sain ou que la sécurité d'emploi est garantie. Dans ce contexte, il est normal que l'employeur éprouve des difficultés de rétention de son personnel fonctionnaire.

Exemples de difficultés et de mesures de rétention

La fonction publique québécoise est souvent qualifiée de « club-école » pour les autres paliers de gouvernement, institutions publiques et entreprises privées. Il y aurait un phénomène de démission de plusieurs personnes employées ayant acquis une expérience suffisante pour obtenir un emploi similaire mieux rémunéré ailleurs.

Afin de favoriser la rétention, certains gestionnaires ont trouvé une manœuvre de contournement du problème de la non-compétitivité de la rémunération globale. Ce phénomène, qui se répandrait de plus en plus dans la fonction publique, consisterait à donner des promotions qui pourraient être qualifiées de « fausses ». En effet, afin de conserver une personne en emploi, on lui octroierait une « promotion » pour qu'elle soit mieux rémunérée,

sans pour autant réellement modifier ses tâches. Ce genre de « promotion » illustre bien que les personnes employées jugent leurs conditions insatisfaisantes, que leur gestionnaire le reconnaît, mais, n'ayant aucun pouvoir sur la rémunération, qu'il en vient à trouver des solutions alternatives en dénaturant l'esprit de la classification des emplois.

Évidemment, pour un employeur, l'instabilité causée par du personnel continuellement en renouvellement a plusieurs inconvénients, autant financiers qu'organisationnels ; l'incapacité de développer une expertise « senior », les frais de formation, le désengagement au travail des travailleuses en recherche d'emploi, etc. Tous ces facteurs affectent, au quotidien, la capacité d'une organisation à livrer les services qu'on attend d'elle. Cela est d'autant plus pressant de trouver des solutions à ces problèmes lorsque le grand patron est la population du Québec.

Indicateurs de difficultés de rétention

Tout comme pour les difficultés d'attraction, il est possible de mesurer l'intensité des difficultés de rétention à l'aide de différents indicateurs. Afin de nous permettre de faire cette analyse, nous demandons les données suivantes, depuis 2003, pour chaque corps d'emploi de l'accréditation Fonctionnaires :

- Le nombre de démissions;
- Le nombre de départs à la retraite;
- Les prévisions de retraite;
- L'âge moyen des personnes partant à la retraite;
- Le nombre de promotions;
- Le nombre de reclassements et de réorientations;
- Le nombre de congés sans solde (avec et sans retour de la personne employée à la suite du congé);
- Le taux de roulement;
- L'âge des travailleuses;
- Le nombre d'employées en situation de précarité;
- Le nombre d'années d'expérience des fonctionnaires par ministère (la moyenne et la médiane).

CONCLUSION

Les problèmes des personnes fonctionnaires du gouvernement du Québec sont bien réels et ont des impacts importants sur elles, tout comme ils en ont sur le gouvernement, leur employeur.

L'environnement dans lequel nous amorçons les négociations est particulier puisque le gouvernement fait face à des défis qui résultent de décennies d'austérité. Il a des surplus aux coffres, et pourtant, il vient d'annoncer, à la fin du mois de septembre, que les employées de l'État ne devaient pas espérer plus que l'inflation comme hausse salariale alors qu'elles ne cessent de s'appauvrir. Quel message doivent-elles y voir, surtout quand plusieurs intellectuels (Desrochers 2019²³, Di Paola et Moullet 2009²⁴) commencent à démontrer, corrélations à l'appui, que le fait que la majorité des fonctionnaires soient des femmes ne serait pas étranger à la dégradation de leurs conditions salariales?

Revendications du SFPQ pour le renouvellement de la convention collective des fonctionnaires :

1. Que la présente ronde de négociation règle les problèmes d'appauvrissement soulevés par les fonctionnaires du gouvernement du Québec;
2. Que les parties explorent différentes solutions pour régler ces problèmes;
3. Que le résultat des négociations équivaille à une augmentation nette de 100 \$ par paie, par fonctionnaire, dès la première année, et puis minimalement à l'augmentation de l'IPC les deux (2) années suivantes;
4. Que les enjeux normatifs, n'ayant pas d'incidences monétaires, soient discutés dans un processus de négociation continue, lequel inclura des obligations de résultats.

²³ DESROCHERS, François. Février 2019. *Inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes au Québec : L'impact de la ségrégation professionnelle du secteur public* .[https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/IRIS_equite_salariale_2019_web.pdf], consulté le 29 octobre 2019.

²⁴ DI PAOLA, Vanessa et Stéphanie MOULEET. 2009. « Femmes et fonction publique; Un risque calculé de déclassement ? » dans *Travail et Emploi*; #120 | octobre-décembre 2009 : Dossier : Analyse économique du droit. [<https://journals.openedition.org/travailemploi/1655>].