



# Demandes syndicales

---

Renouvellement de la convention  
collective des ouvriers 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 3 400 ouvriers répartis dans une trentaine 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.

1. Menuiserie, ébénisterie et charpenterie
2. Entretien de bâtiment
3. Mécanique de machines fixes, de réfrigération et de plomberie-chauffage
4. Électricité
5. Surveillance de réseau routier
6. Forage
7. Manutention et gestion du matériel
8. Entretien mécanique
9. Machinerie
10. Forge et soudure
11. Débosselage et peinture
12. Mécanique automobile
13. Agriculture
14. Jardinage
15. Sylviculture
16. Pisciculture
17. Préparation et service de repas
18. Aide domestique
19. Entretien et opération des barrages
20. Travaux journaliers divers
21. Reliure
22. Conduite de véhicules et d'équipements mobiles
23. Travaux variés relatifs aux routes et structures
24. Service dans les aéroports

Les ouvriers sont les plus bas salariés de la fonction publique et, à ce chapitre, leurs corps d'emploi sont plus fortement touchés par 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* »<sup>1</sup>.

D'ailleurs, cette enquête de l'Institut du Québec<sup>2</sup> démontre que la pénurie touche particulièrement le segment du marché du travail de l'accréditation Ouvriers du SFPQ. L'enquête nous apprend que 53 % des postes vacants au Québec au début de l'année 2019 requéraient un diplôme d'études secondaires ou moins et que 80 % de ces postes demandaient moins de 3 ans d'expérience. La même étude révèle que la catégorie « *Métiers, transport, machinerie et domaine apparenté* », très similaire à l'accréditation Ouvriers du SFPQ, est le deuxième secteur où le nombre de postes vacants a le plus augmenté depuis un an. Bien que nous n'ayons pas les données relatives aux ouvriers représentés par le SFPQ, rien ne permet de croire que leur situation soit différente.

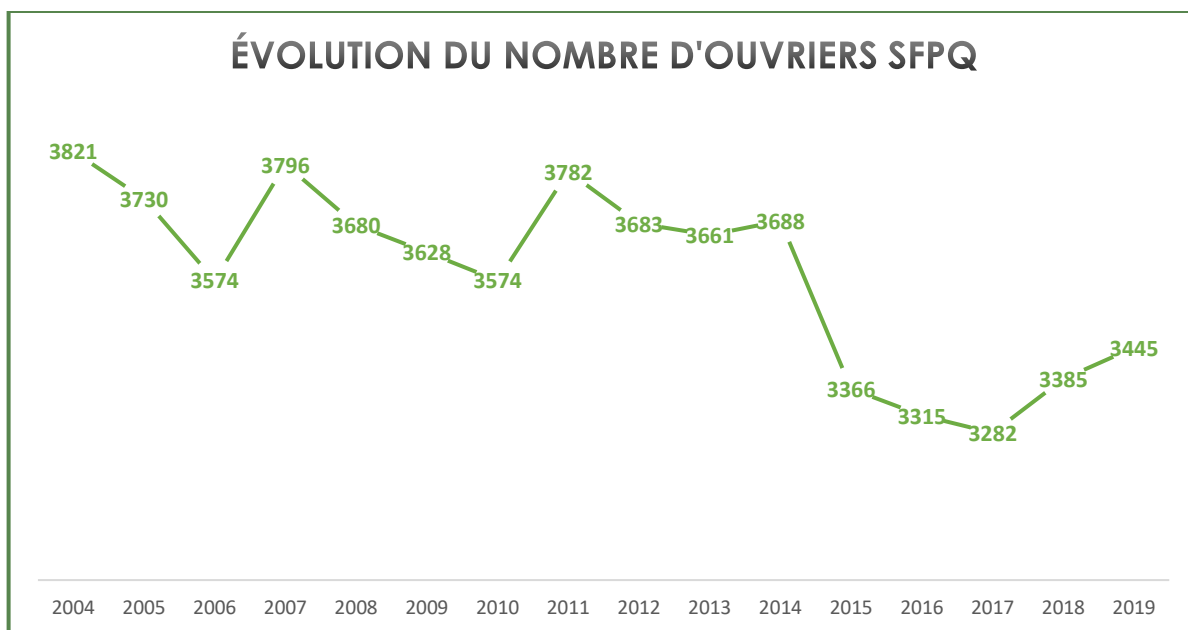
Par ailleurs, le gouvernement se retrouve dans une situation inusitée qu'il n'a pas connue depuis plusieurs décennies : il a des surplus budgétaires, lesquels s'avèrent toujours plus élevés que les estimations du ministère des Finances, et ce, trimestre après trimestre. Ces surplus sont le résultat de 15 années d'austérité, lesquels ont été faits sur le dos du personnel des ministères et des organismes publics ayant connu le non-remplacement d'un employé 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, il y a environ 400 ouvriers de moins qu'au début du programme d'austérité en 2004, en dépit du scandale de la collusion dans le milieu de la construction et des nombreuses promesses de reprise de contrôle des activités de construction sur les chantiers routiers. De plus, la réinternalisation des activités de déneigement a aussi été promise après le fiasco de l'autoroute 13. C'est donc une hausse du nombre d'ouvriers que nous devrions observer.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> [https://www.institutduquebec.ca/docs/default-source/default-document-library/postes-vacants-t1\\_2019\\_vf.pdf?sfvrsn=0](https://www.institutduquebec.ca/docs/default-source/default-document-library/postes-vacants-t1_2019_vf.pdf?sfvrsn=0)



Source : Synfonie, système de gestion des cotisants du SFPQ

Comme le marché du travail et les finances gouvernementales sont tous deux complètement différents de ce que nous avons connu par le passé, le SFPQ souhaite également mener les négociations pour le renouvellement de la convention collective des ouvriers 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 ouvriers sont confrontés quotidiennement et sur lesquels ils nous ont dit vouloir concentrer leurs demandes durant la présente ronde de négociation. Ils nous ont aussi demandé de négocier autrement; en effet, ils constatent que le passé leur a démontré que la méthode de négociation usuelle ne leur permet plus de régler leurs problèmes selon leur perspective. Pour ce faire, nous vous proposons 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. 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.

## **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 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 ouvriers, 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 Secrétariat du Conseil du trésor de nous fournir une série de renseignements ou données.

# APPAUVRISSEMENT

## Définition

L'appauvrissement des travailleurs et 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 travailleurs et 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 Ouvriers depuis 30 ans.

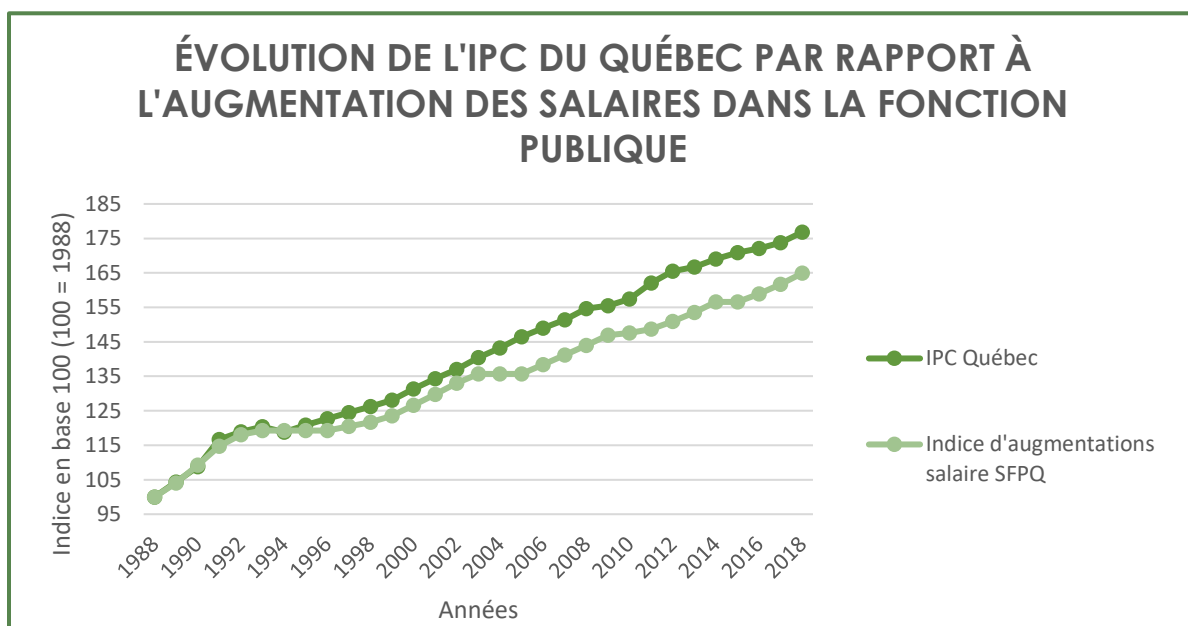
Voyons maintenant quels types d'appauvrissement affectent tout particulièrement les ouvriers SFPQ.

## Appauvrissement réel des ouvriers SFPQ en taux de salaire

Afin de mesurer la présence ou non d'un appauvrissement réel des membres de l'accréditation Ouvriers, 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 annuelles positives la plupart du temps, les ouvriers ont subi une baisse de leur pouvoir d'achat de 7 %<sup>3</sup>.



Pour illustrer ce que représente ce 7 %, regardons l'impact sur le taux horaire moyen des ouvriers, de même que sur les ouvriers les moins bien payés et les mieux payés de l'accréditation Ouvriers du SFPQ.

<sup>3</sup> 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.



|                                    |              | <b>TAUX HORAIRE</b> | <b>TAUX ANNUEL</b> |
|------------------------------------|--------------|---------------------|--------------------|
| <b>Salaire moyen des ouvriers</b>  | Taux actuel  | 21,57 \$            | 43 613 \$          |
|                                    | 7 % de plus  | 1,51 \$             | 3 053 \$           |
|                                    | Nouveau taux | 23,08 \$            | 46 666 \$          |
| <b>Ouvrier (plus bas salarié)</b>  | Taux actuel  | 18,39 \$            | 37 184 \$          |
|                                    | 7 % de plus  | 1,29 \$             | 2 603 \$           |
|                                    | Nouveau taux | 19,68 \$            | 39 787 \$          |
| <b>Ouvrier (plus haut salarié)</b> | Taux actuel  | 26,86 \$            | 54 310 \$          |
|                                    | 7 % de plus  | 1,88 \$             | 3 802 \$           |
|                                    | Nouveau taux | 28,74 \$            | 58 112 \$          |

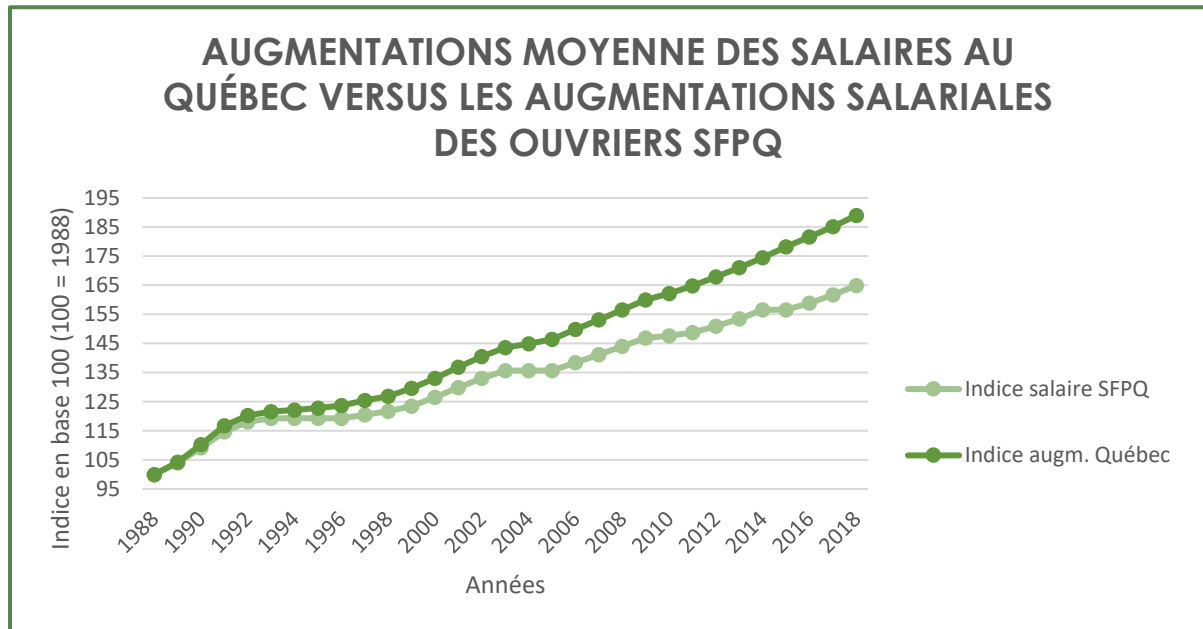
Cet écart est majeur et significatif quant au pouvoir d'achat des ouvriers, mais au surplus, cela affecte nécessairement la vitalité économique des territoires où habitent ces ouvriers qui s'appauvrissent année après année. De plus, le tableau ci-dessus ne tient pas compte de l'effet cumulatif de cet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

Il est d'ailleurs pertinent de rappeler que chaque augmentation salariale consentie à un travailleur de l'État n'est jamais en valeur absolue puisque le gouvernement qui, d'un côté, est l'employeur, est également, de l'autre côté, le percepteur d'impôts. Donc, il récupère une partie de ce qu'il a payé en impôt sur le revenu. En conclusion, les ouvriers se sont appauvris et ils 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 en forte demande.

### **Appauvrissement relatif des ouvriers SFPQ par rapport à la moyenne des personnes salariées au Québec**

Par ailleurs, la comparaison du pouvoir d'achat des ouvriers et de la population en général démontre un appauvrissement relatif constant depuis 1988. En effet, sur une période de 30

ans, les ouvriers ont subi une baisse de leur pouvoir d'achat de plus de 15 %<sup>4</sup> 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 travailleurs vivent d'un chèque à l'autre, sans capacité d'épargne ou de faire face à des imprévus. C'est la réalité vécue par la majorité des ouvriers représentés par le SFPQ. Quel impact cela a-t-il sur la charge mentale ressentie par les travailleurs 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 dépression<sup>5</sup>. Inutile d'expliquer comment tous ces maux ont des effets directs sur la qualité du travail des employés.

<sup>4</sup> En 2018, l'indice des augmentations salariales du SFPQ était de 164,9 tandis que l'indice des augmentations salariales moyennes au Québec était de 189.

<sup>5</sup> 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.

Toutefois, il est important d'expliquer comment ce stress augmente chaque année où les ouvriers 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, le travailleur s'enfoncé dans le désespoir de ne jamais pouvoir s'en sortir. Tout cela engendre un stress chronique. « *La dépression deviendra d'ailleurs la deuxième cause d'invalidité dans le monde d'ici 2020* »<sup>6</sup>. Le changement d'emploi devient alors la solution la plus évidente lorsque cela est possible pour le travailleur, mais... qu'arrive-t-il aux ouvriers qui sont « pris » dans leur emploi de moins en moins payant? Ils 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 du travailleur est au minimum.

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

## **Appauvrissement et impact sur la motivation intrinsèque**

Les ouvriers du gouvernement, et ceux 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, de taxes, du prix de leur loyer, etc. Tout augmente, sauf leur salaire.

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

Cela fait des décennies que les ouvriers expriment une perte de motivation envers leur employeur qui ne les reconnaît pas à leur juste valeur puisque le salaire des ouvriers 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 travailleurs : la motivation extrinsèque, qui est tributaire des facteurs extérieurs à la personne employée, et la motivation intrinsèque, qui est propre à chaque travailleur qui tente de répondre à ses

---

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

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 ouvriers 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 reconnu par son employeur, d'être véritablement apprécié à sa juste valeur. Or, les différences importantes entre les augmentations consenties aux autres groupes de travailleurs (internes ou externes) avec lesquels les membres de l'accréditation Ouvriers se comparent et celles leur étant consenties ne favorisent pas leur perception de reconnaissance de la part de leur employeur. Ces différences affectent aussi la manière dont les ouvriers de la fonction publique sont perçus par la population, puisque salaire et prestige vont de pair. Ainsi, l'appauvrissement relatif des ouvriers peut certainement aussi nuire à leur employeur puisque cela affecte, d'une part, sa capacité à être perçu comme étant un employeur de choix et, d'autre part, la motivation intrinsèque au travail affecte la productivité et la loyauté de chaque travailleur ou travailleuse.

Afin de mesurer la présence ou l'absence d'appauvrissement relatif des ouvriers de la fonction publique, 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 dans la section intitulée « Appauvrissement réel des ouvriers SFPQ en taux de salaire » (voir page 8).

## **Demande d'information supplémentaire**

Afin de pouvoir poursuivre l'analyse plus fine de la problématique d'appauvrissement vécue par les ouvriers, 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 Ouvriers 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 d'ouvriers ayant demandé des avances salariales;
4. L'historique des 15 dernières années d'usage du PAE par les ouvriers;
5. Les résultats des campagnes Centraide menées auprès des ouvriers 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. 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 ressentir 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 ouvriers au gouvernement du Québec, la première solution consisterait à améliorer les conditions de travail avant toute autre solution<sup>7</sup>. Le premier ministre François Legault le reconnaissait

---

<sup>7</sup> 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?fbclid=IwAR3LeONKtv0kJ9OJfsD-N-K7W4cqbHfpTguWx6dyR0AM02kfedrJQOqBIH8>], consulté le 21 octobre 2019.

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* »<sup>8</sup>.

Dans le cas des membres de l'accréditation Ouvriers, il est impossible de considérer que leurs conditions de travail soient concurrentielles avec les conditions d'autres employeurs cherchant le même type de travailleurs ou 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 ouvriers de la fonction publique et ceux des autres employeurs au Québec était de 39 %. Si on ne les compare qu'avec les « autres ouvriers du secteur public », cette même étude établit l'écart de rémunération globale à 48 % en défaveur des ouvriers<sup>9</sup> de la fonction publique.

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. Pour reprendre le jargon populaire, c'est la « marque employeur » du gouvernement du Québec qui se trouve grandement affectée par cette disparité dans les conditions de travail.

Il est d'ailleurs intéressant de noter que les employeurs municipaux, le secteur de la construction ou même Hydro-Québec ne semblent pas avoir de difficultés de dotation pour des emplois équivalents à ceux des ouvriers du gouvernement du Québec.

## **Exemples de difficultés d'attraction dans les corps d'emploi de l'accréditation Ouvriers**

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

D'abord, plusieurs des données recueillies par le SCT dans le cadre des travaux sur les ouvriers spécialisés le démontrent clairement.

---

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Notons que la catégorie « employés de services » est utilisée par l'ISQ pour désigner des emplois qui, au SFPQ, se retrouvent dans la catégorie « ouvriers ». Pensons aux cuisiniers, au personnel d'entretien, etc. L'écart de rémunération globale pour ces employés de service par rapport au secteur « autre public » accuse un retard de 24 %.

De plus, environ 50 % des corps d'emploi ouvriers se retrouvent inscrits soit à l'annexe 1 de la *Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique* afin de permettre un recrutement continu sans concours, ou encore en dotation continue sur le site Web du gouvernement du Québec, les deux indiquant un fort taux de roulement<sup>10</sup> :

1. Ouvrier sylvicole (443)
2. Cuisinier (446)
3. Serveur (447)
4. Aide-domestique (450)
5. Électricien (421)
6. Entretien mécanique d'équipements motorisés (434)
7. Entreposage de matériel (433)
8. Aide de garage et d'atelier mécanique (437)
9. Ouvrier agricole (441)
10. Faune (445)
11. Surveillance de propriété (451)
12. Construction et entretien de routes et structures, conduite de véhicules et d'équipements mobiles (459)

Par ailleurs, le niveau élevé de la sous-traitance dans les champs d'activité ouvriers, particulièrement au ministère des Transports, peut aussi indiquer, indirectement, l'incapacité des ministères à embaucher le personnel dont ils ont besoin. Les gestionnaires des ministères se tournent alors vers des ressources externes, lesquelles offrent généralement de meilleures conditions de travail et disposent donc des travailleurs et travailleuses nécessaires.

Pour ne citer que ce cas particulier, les autorités gouvernementales ont voulu rapatrier à l'interne le déneigement des autoroutes 13 et 25 ainsi qu'une partie de l'autoroute 40 à la suite du fiasco que la tempête de 2017 avait créé sur ce tronçon de route majeur. À l'époque du rapport Gagné<sup>11</sup>, on affirmait que « la récupération des contrats va permettre de créer 200 emplois supplémentaires<sup>12</sup> ». Pour ce faire, elles ont affiché des postes de conducteurs

---

<sup>10</sup> C'est d'ailleurs la raison invoquée par les gestionnaires lorsqu'ils ont consulté le SFPQ sur l'ajout de cette annexe à la directive.

<sup>11</sup> <https://www.transports.gouv.qc.ca/fr/Documents/rapport-mieux-vivre-hiver.pdf>

<sup>12</sup> <https://www.tvanouvelles.ca/2017/05/19/le-mtq-va-rapatrier-les-contrats-de-deneigement-de-plusieurs-autoroutes>

qui n'ont pas réussi à trouver preneur, les salaires étant grandement inférieurs au ministère comparativement aux entreprises privées sous-traitantes en déneigement<sup>13</sup>.

## 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 Ouvriers :

1. Le nombre de postes vacants de longue durée (plus de 90 jours<sup>14</sup>);
2. Le nombre de jours moyen pour pourvoir un poste vacant;
3. Le nombre de personnes qualifiées dans les banques;
4. Le nombre de processus de qualification;
5. La proportion de personnes candidates admises à la suite des processus de qualification;
6. Le nombre moyen d'années d'expérience des personnes embauchées;
7. Le nombre de refus de nomination par les personnes candidates admises à qui une offre d'emploi est faite;
8. La valeur de la sous-traitance dans les 32 ministères ayant des corps d'emploi ouvriers pour des activités assimilables à celles des ouvriers.

## 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

---

<sup>13</sup> <https://www.journaldemontreal.com/2017/09/20/le-mtq-peine-a-empaucher-des-deneigeurs-1>

<sup>14</sup> 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](https://www.institutduquebec.ca/docs/default-source/default-document-library/postes-vacants-t1_2019_vf.pdf?sfvrsn=0)], consulté le 23 octobre 2019.



employeurs à la recherche du même type de travailleurs et 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 des ouvriers de la fonction publique avec les autres ouvriers du Québec est de 39 %, 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 ouvrier.

### **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, consiste à donner des promotions qui pourraient être qualifiées de « fausses ». En effet, afin de conserver une personne en emploi, on lui octroierait une « promotion » afin 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 le 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.

Parmi les ouvriers, compte tenu de la nature saisonnière des activités de plusieurs ministères, certains demandent des congés sans solde dans le but d'occuper temporairement un emploi d'ouvrier dans le secteur privé ou public (autre que le gouvernement du Québec), par exemple, le temps d'une saison de déneigement.

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 personnes 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 Ouvriers :

1. Le nombre de démissions;
2. Le nombre de départs à la retraite;
3. Les prévisions de retraite;
4. L'âge moyen des personnes partant à la retraite;
5. Le nombre de promotions;
6. Le nombre de reclassements et de réorientations;
7. Le nombre de congés sans solde (avec et sans retour de la personne employée à la suite du congé);
8. Le taux de roulement;
9. L'âge des travailleurs et travailleuses;
10. Le nombre d'années d'expérience des ouvriers et ouvrières, par ministère.

## CONCLUSION

Les problèmes des ouvriers et ouvrières du gouvernement du Québec sont bien réels et ont des impacts importants sur eux, 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. Par ailleurs, il a des surplus aux coffres, et pourtant, il vient d'annoncer à la fin du mois de septembre, en pleine période prénégociation, un gel d'embauche au ministère des Transports<sup>15</sup>, le plus grand employeur ouvrier du gouvernement. Tout cela arrive quelques jours seulement après que le premier ministre ait déclaré que les employés de l'État ne devaient pas espérer plus que l'inflation comme hausse salariale. Nous espérons fermement que les quelque 3 400 ouvriers du gouvernement du Québec ne doivent pas y voir une manœuvre d'intimidation à l'aube des négociations.

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

1. Que la présente ronde de négociation règle les problèmes d'appauvrissement soulevés par les ouvriers 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 150 \$ par paie, par ouvrier, dès la première année, et puis minimalement à l'augmentation de l'IPC pour les années suivantes;
4. Que les enjeux normatifs, n'ayant pas d'incidences monétaires, soient discutés dans un processus de négociation continue, lequel inclura une obligation de résultats.

---

<sup>15</sup> <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1321059/gel-embauche-heure-supplementaire-mtq>