



Cahier de revendications pour le renouvellement de la convention collective 2019-2023

Entre le SFPQ et la SÉPAQ

Auberge Port-Menier

MISE EN CONTEXTE

La négociation de la dernière convention collective a permis de tester une nouvelle façon de négocier selon le principe de la négociation basée sur les intérêts. Cette façon de faire a réussi à faire sauver du temps lors des phases de négociation des clauses à caractère normatif. Elle aura également permis de mettre en place un dialogue orienté vers la recherche de solution avec l'employeur. Forts de ce renouveau dans les relations de travail avec l'employeur, nous envisageons de reconduire l'expérience. Conscients que cette méthode de négociation ne peut tenir la route lorsqu'il devient question des enjeux à caractère monétaire, nous envisageons tout de même de faire le maximum d'avancées que cette méthode nous permettra au cours de la négociation à venir pour le renouvellement de la convention collective 2019-2023. Sachant très bien que nous devons avoir recours à la méthode traditionnelle de négociation tôt au tard, nous espérons régler le maximum d'enjeux par le biais de la négociation basée sur les intérêts.

Les données recueillies à l'occasion des consultations réalisées auprès des militants de notre structure syndicale, la compilation des cahiers de consultation et la prochaine conjoncture de négociations ont permis de dresser un portrait des différents enjeux et irritants au travail qui touchent les membres du SFPQ de toutes les accréditations Sépaq.

Contrairement à la pratique usuelle, vous remarquerez qu'il n'y a pas d'énoncés précis sur les points à changer. Qu'ils soient sectoriels ou intersectoriels, ces derniers font partie intégrante de la « liste d'épicerie » que les membres de votre comité de négociation ont en main. Cette liste, qui est gardée à l'interne jusqu'au moment d'en faire la présentation à l'employeur, inclut la totalité des demandes recevables qui ont été formulées lors de la consultation pour produire le présent cahier de revendications. La stratégie est claire, nous souhaitons maintenir ces points à l'interne afin d'éviter que la partie patronale puisse les recevoir d'une quelconque façon et ainsi préparer sa négociation en ajustant leurs demandes aux nôtres.

Cette nouvelle approche demande de l'ouverture à la fois de la part de l'employeur, mais aussi de la part des militants engagés du SFPQ et tout particulièrement de ceux qui participeront au processus de négociation. À nouveau, les personnes qui étaient habituées à recevoir un cahier de revendications qui incluait le texte intégral de la convention seront surprises, car plutôt que de reproduire le libellé des conventions collectives et de proposer les changements article par article, le présent cahier de revendications dresse la liste des irritants et des pistes de solutions qui seront amenés à la table de négociation.

Pour mieux représenter les préoccupations des membres, les irritants au travail sont présentés sous trois grands enjeux qui seront abordés à la table de négociation.

LA DIMINUTION DU REVENU DISPONIBLE

Depuis plusieurs conventions, les échelles salariales se font rattraper par le salaire minimum. Du coup, la SÉPAQ met en place des stratégies pour rémunérer la totalité des personnes salariées au-dessus du minimum permis par la CNESST. Ces ajustements consistent, pour la plupart, à corriger les échelles salariales des plus bas salariés, sans ajuster celles des salariés qui sont au-dessus du salaire minimum.

À cela s'ajoute la hausse du coût de la vie qui a été supérieure aux augmentations consenties par la SÉPAQ et autorisées par le Conseil du trésor lors du dernier renouvellement de convention collective.

Enfin, le recours à des primes et des montants forfaitaires vient lourdement impacter le revenu disponible futur des membres de la SÉPAQ puisque le montant forfaitaire d'une année donnée ne suit pas l'individu au cours de sa progression de carrière. De surcroît, ces montants ne sont pas toujours considérés comme du revenu assurable aux yeux de la Loi sur l'assurance-emploi ou admissibles au fonds de pension qu'est le RREGOP. Autant de facteurs qui viennent diminuer le revenu admissible des membres en période de non-emploi ou encore à la retraite.

Il en résulte depuis de nombreuses années une diminution du pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés de la SÉPAQ, tant en période d'emploi, de non-emploi que de la retraite.

L'ensemble des mesures permettant un rattrapage salarial se déclineront dans cet enjeu.

Notez que l'essentiel de la demande concernant le rattrapage salarial est d'établir un écart entre le salaire minimum et le bas de la structure salariale de la SÉPAQ de 4 \$ et que cet écart soit maintenu dans le temps. À cet écart s'ajoute un pourcentage d'augmentation annuel de 3 %.

LA FACILITATION DE LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

On le sait, depuis de nombreuses années, outre le salaire, les conditions de travail offrant de la souplesse aux employés font également partie des critères de sélection d'un employeur plutôt qu'un autre. Le vieillissement de la population implique aussi une plus grande flexibilité de la part des employeurs afin d'accommoder les gens qui supportent leurs proches en fin de vie.

Notons que de plus en plus d'acteurs du marché du travail désirent bonifier leur vie personnelle par la poursuite d'études ou un plus grand besoin de temps personnel pour conserver un sain équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle. L'offre, de la part de l'employeur, d'un service à la clientèle en continu ne doit pas devenir un frein à ces souplesses.

C'est à ces besoins que les demandes se rattachant au présent enjeu viendront répondre.

Au cœur de cet enjeu, nous trouverons notamment, mais sans s'y limiter, les demandes concernant les primes de soir, de nuit et de fin de semaine, la facilitation d'absence pour venir en aide à un proche, la facilitation de demande de congé sans solde, de congé sans solde partiel ou de travail à temps partiel pour études et la bonification des jours de congé, des jours de maladie et d'affaires personnelles.

LA FIDÉLISATION DU PERSONNEL

Le fort taux de roulement des dernières années ne peut à lui seul s'expliquer par l'arrivée sur le marché du travail d'une génération qui « papillonne » d'un emploi à un autre. Divers enjeux expliquent aussi l'absence de ce sentiment de fierté et d'attachement profond, si commun au personnel de la SÉPAQ, à l'égard de leur établissement.

Le fort taux de roulement apporte avec lui un grand nombre de formations, d'accompagnements et, par la bande, de frustrations lorsque la nouvelle personne quitte le réseau.

Le manque de reconnaissance de l'apport important du personnel en place de longue date est un sentiment qui a été énoncé à maintes reprises au cours des dernières conventions. Le sentiment général étant qu'il n'y en avait que pour les nouveaux venus, sans égard aux « piliers du service » dans les différents établissements.

C'est à cet enjeu que la fidélisation du personnel veut s'attaquer. Recréer une perspective de carrière intéressante, afin que les nouveaux d'aujourd'hui envisagent sérieusement de devenir les piliers de demain.

Cet enjeu vient répondre au besoin d'équité exprimé fortement par le personnel en place depuis longtemps et qui n'a pas pu se prévaloir de la possibilité de la reconnaissance de l'expérience à l'embauche. Nous trouverons des modalités permettant de rétablir cette iniquité qui viendront permettre d'éliminer la démotivation des troupes au sein des employés de longue date.

Ces revendications font pratiquement l'unanimité auprès des membres, mais les façons de régler ces irritants ne sont pas clairement identifiées pour chaque enjeu. C'est pourquoi le comité de négociation doit disposer d'une marge de manœuvre à la table de négociation pour réussir à augmenter le revenu disponible des employés de la SÉPAQ, faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle, la vie personnelle et familiale et permettre la fidélisation du personnel.

Voici donc le cahier des revendications sur lequel vous êtes appelés à vous prononcer afin d'établir le mandat de votre comité de négociation. À cet égard, nous demandons votre confiance.

Votre conseiller à la négociation

Patrick Lefebvre

CONCLUSION

Vous avez pris connaissance de la nouvelle approche que le SFPQ veut mettre en œuvre pour augmenter votre revenu disponible, faciliter la conciliation travail-vie personnelle et familiale et enfin, favoriser la fidélisation des employés. Le temps est venu de donner un mandat clair à votre comité de négociation.

Accepter ce cahier de revendications, c'est demander à votre comité de revendiquer vos droits pour mettre fin aux irritants au travail qui touchent les employés de la SÉPAQ, de toutes les accréditations et de tous les milieux de travail.



LA NÉGOCIATION EN FRONT COMMUN

Lors du conseil de négociation du 25 juillet 2023, une réglementation a été présentée par l'Exécutif national du syndicat aux personnes déléguées présentes. Cette réglementation a pour but de tenir un front commun des différentes accréditations SÉPAQ qui seront toutes en période de négociation de façon simultanée.

Basée sur le modèle des dernières négociations, cette réglementation vient encadrer les modalités du front commun. Vous pouvez consulter les [RÈGLES DE FONCTIONNEMENT RELATIVES À LA NÉGOCIATION INTERACCRÉDITATIONS SÉPAQ](https://www.sfpq.qc.ca/sepaa-nego/) sur la page WEB du SFPQ à l'adresse Internet suivante : <https://www.sfpq.qc.ca/sepaa-nego/>

Le conseil de négociation a recommandé de faire adopter cette réglementation par les membres afin de donner un meilleur pouvoir de négociation à l'ensemble des accréditations.

Parce que la force du nombre nous permettra d'obtenir des gains plus importants, votre conseil de négociation recommande l'adoption d'un front commun!