

Bras de fer entre Ottawa et ses fonctionnaires

Les syndicats cherchent à obtenir des hausses de salaire sans précédent et brandissent des menaces de grève

Le Journal de Québec · 4 févr. 2023 · 50 · ANNE CAROLINE DESPLANQUES

Les fonctionnaires fédéraux réclament des augmentations salariales historiques, sous une menace de grève, au moment où le gouvernement Trudeau signale qu'il doit se serrer la ceinture pour faire face à un contexte économique difficile.



L'alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), le plus important des 17 syndicats de la fonction publique, tiendra dès la semaine prochaine des votes de grève auprès de ses 240 000 membres.

Les premiers à se prononcer seront les 35 000 très stratégiques travailleurs de l'agence du revenu du Canada (ARC).

JUSQU'À 47 %

Ces dizaines de milliers de syndiqués réclament 30 % de rattrapage salarial, tandis que 120 000 autres membres de l'alliance, dont 22 000 au Québec, demandent une augmentation annuelle de 4,5 % pendant trois ans, soit un total de 13,5 % de 2021 à 2023.

Leur employeur, le Conseil du Trésor, propose plutôt une hausse salariale moyenne de 2,06 % sur quatre ans, pour la période 2021 à 2025. Il calcule que les demandes salariales et non salariales de L'AFPC représentent une hausse allant jusqu'à 47 % sur trois ans et coûteraient au gouvernement 9,3 milliards de dollars sur trois ans.

Le médiateur, la commission de l'intérêt public (CIP) de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, juge que les demandes syndicales vont « au-delà du raisonnable » et appelle les deux parties à retourner à la table de négociation.

Mais L'AFPC a claqué la porte il y a un an et ne compte pas y retourner. Elle rejette les calculs du Conseil du Trésor et indique qu'accepter l'offre patronale reviendrait à cautionner une baisse du pouvoir d'achat de 8 à 10 % compte tenu de l'inflation galopante qui caracolait à 6,8 % en 2022.

« Les projections exagérées du Conseil du Trésor sont de la poudre aux yeux pour faire oublier qu'il ne veut pas accorder d'augmentations de salaire qui tiennent compte de l'inflation », gronde Yvon Barrière, vice-président exécutif régional de l'afpc-québec.

AUSTÉRITÉ ?

Le coût des salaires représente le plus important poste de dépenses du gouvernement fédéral, soit de 60 %. Elles ont crû à un rythme effréné depuis l'arrivée au pouvoir des libéraux qui cherchent maintenant à économiser six milliards de dollars en menant un vaste examen stratégique de leurs programmes.

Cet exercice est synonyme d'austérité aux yeux des syndicats.

Pour Michael Wernick, titulaire de la Chaire Jarislowsky sur la gestion dans le secteur public de l'université d'Ottawa et ex-greffier du Conseil privé du Canada, les deux parties tentent actuellement de gagner « la bataille de l'opinion publique », d'où le ton acerbe des échanges publics.

Pour lui, le gouvernement Trudeau sera forcé de mettre de l'eau dans son vin s'il veut conserver l'appui du très syndicaliste NPD pour rester au pouvoir. En contrepartie, dit-il, les syndicats devront aussi s'adoucir pour ne pas s'aliéner le public, ce qui donnerait de l'eau au moulin du Parti conservateur qui prône une réduction de la taille de l'état.

M. Wernick souligne qu'Ottawa fait face à de fortes pressions pour augmenter les transferts en santé et le budget de la Défense, et devra donc faire des choix financiers difficiles dans les prochains mois auxquels les syndicats ne peuvent pas être aveugles.

Investir dans un fonds de travailleurs, OUI, C'EST AVANTAGEUX !

Le Journal de Quebec · 4 févr. 2023 · 54 · STÉPHANE DESJARDINS Collaboration spéciale

C'est un très vieux débat chez les spécialistes : est-ce avantageux d'investir dans un fonds de travailleurs ? Généralement boudés par les conseillers financiers (ils n'ont pas de commission quand ils les vendent, tiens, tiens), ces fonds offrent pourtant un rendement appréciable pour l'épargnant moyen. Rappelons que les fonds de travailleurs permettent avant tout d'investir dans l'économie québécoise tout en mettant de l'argent de côté pour sa retraite, par l'entremise de son REER. Prenons l'exemple du Fonds de solidarité FTQ et analysons maintenant ses caractéristiques et avantages.

Investir dans un fonds de travailleurs, OUI, C'EST AVANTAGEUX !

C'est un très vieux débat chez les spécialistes: est-ce avantageux d'investir dans un fonds de travailleurs? Généralement boudés par les conseillers financiers (ils n'ont pas de commission quand ils les vendent, tiens, tiens), ces fonds offrent pourtant un rendement appréciable pour l'épargnant moyen. Rappelons que les fonds de travailleurs permettent avant tout d'investir dans l'économie québécoise tout en mettant de l'argent de côté pour sa retraite, par l'entremise de son REER. Prenons l'exemple du Fonds de solidarité FTQ et analysons maintenant ses caractéristiques et avantages.

STEPHANE DESJARDINS
Collaboration spéciale

LE RENDEMENT

Nombreux sont ceux qui persistent à croire que le rendement n'est pas au rendez-vous. C'est faux. Celui du Fonds de solidarité est de 7 % sur dix ans, sans le crédit d'impôt. C'est mieux que la moyenne des fonds communs équilibrés canadiens, qui se situent à 4,7 %, selon Fundata.

COMPARÉ AUX FONDS COMMUNS

Une controverse persiste sur ce plan, mais l'avantage fiscal d'un fonds de travailleurs se traduit tout de même par un gain net pour l'épargnant. Dans un texte qui a fait grand bruit il y a quelques années, le conseiller financier Dany Provost livrait le calcul suivant: un montant de 1000 \$ permet un investissement de 1590,27 \$ pour un célibataire dont les revenus sont dans la moyenne (taux d'impôt marginal de 37,12 %). Si ce même montant était investi dans un fonds de travailleurs, l'investissement grimpe à 3041,13 \$, en tenant compte du remboursement d'impôt de 1128,79 \$ et d'un crédit additionnel de 912,34 \$, pour un remboursement total de 2041,13 \$. Évidemment, l'épargnant qui veut maximiser cet avantage investit son remboursement d'impôt au lieu de le dépenser...

LE RENDEMENT LIÉ AU CRÉDIT D'IMPÔT

Le rendement du Fonds de solidarité obtenu au bout de 10 ans avec le crédit d'impôt est de 13,4 %.

L'AVANTAGE FISCAL

Un investissement dans le Fonds de solidarité permet d'obtenir une déduction REER de 30 % (15 % au fédéral, 15 % au provincial) pour une cotisation annuelle allant jusqu'à 5000 \$ (la cotisation moyenne annuelle était de 2900 \$ en 2022). À cela s'ajoute un crédit d'impôt qui varie selon votre revenu. Par exemple, pour un revenu imposable de 46 295 \$, une cotisation de 2500 \$ générera une économie d'impôt de 1437,50 \$ (selon les règles fiscales de 2022).

LE RVER

On peut cotiser à un fonds de travailleurs au sein d'un Régime volontaire d'épargne-retraite (RVER), offert chez les organisations de 10 employés et plus.

LES DÉDUCTIONS SUR SALAIRE

Au 30 novembre, plus de 14 000 employeurs les offraient pour le Fonds FTQ. On n'a qu'à le demander à son patron. Ainsi, pour un revenu de 49 275 \$, une déduction de 192,30 \$ par paie (aux deux semaines) coûte réellement 81,83 \$ après avantages fiscaux.

LE FONDS DE SOLIDARITÉ EST FERMÉ

Il n'est plus possible d'y investir par contributions forfaitaires. Par contre, on peut le faire par déduction de salaire. Sinon, on peut investir dans les FlexiFonds, des fonds communs ayant une proportion de 30 % des actions du Fonds de solidarité, qui sont éligibles au REER et au CELI. On peut décaisser quand on veut.

LES IMPRÉVUS DE LA VIE

Les spécialistes critiquent les fonds de travailleurs parce qu'il est impossible de décaisser son argent avant la retraite. Faux. On peut le faire lorsque surviennent de grands événements de la vie (invalidité prolongée, perte d'emploi, retour aux études, lancement d'une entreprise, RAP, etc.). Au Fonds de solidarité, 80 % des rachats s'effectuent avant 65 ans.

Le siège social du Fonds de solidarité FTQ, dans la métropole québécoise. PHOTO D'ARCHIVES, AGENCE QMI



COMPARÉ AUX FONDS COMMUNS

Le Journal de Québec · 4 févr. 2023 · 54

Une controverse persiste sur ce plan, mais l'avantage fiscal d'un fonds de travailleurs se traduit tout de même par un gain net pour l'épargnant. Dans un texte qui a fait grand bruit il y a quelques années, le conseiller financier Dany Provost livrait le calcul suivant : un montant de 1000 \$ permet un investissement de 1590,27 \$ pour un célibataire dont les revenus sont dans la moyenne (taux d'impôt marginal de 37,12 %). Si ce même montant était investi dans un fonds de travailleurs, l'investissement grimpe à 3041,13 \$, en tenant compte du remboursement d'impôt de 1128,79 \$ et d'un crédit additionnel de 912,34 \$, pour un remboursement total de 2041,13 \$. Évidemment, l'épargnant qui veut maximiser cet avantage investit son remboursement d'impôt au lieu de le dépenser...

L'AVANTAGE FISCAL

Le Journal de Quebec · 4 févr. 2023 · 54

Un investissement dans le Fonds de solidarité permet d'obtenir une déduction REER de 30 % (15 % au fédéral, 15 % au provincial) pour une cotisation annuelle allant jusqu'à 5000 \$ (la cotisation moyenne annuelle était de 2900 \$ en 2022). À cela s'ajoute un crédit d'impôt qui varie selon votre revenu. Par exemple, pour un revenu imposable de 46 295 \$, une cotisation de 2500 \$ générera une économie d'impôt de 1437,50 \$ (selon les règles fiscales de 2022).

LE FONDS DE SOLIDARITÉ EST FERMÉ

Le Journal de Quebec · 4 févr. 2023 · 54

Il n'est plus possible d'y investir par contributions forfaitaires. Par contre, on peut le faire par déduction de salaire. Sinon, on peut investir dans les Flexifonds, des fonds communs ayant une proportion de 30 % des actions du Fonds de solidarité, qui sont éligibles au REER et au CELI. On peut décaisser quand on veut.

LE RENDEMENT

Le Journal de Quebec · 4 févr. 2023 · 54

Nombreux sont ceux qui persistent à croire que le rendement n'est pas au rendez-vous. C'est faux. Celui du Fonds de solidarité est de 7 % sur dix ans, sans le crédit d'impôt. C'est mieux que la moyenne des fonds communs équilibrés canadiens, qui se situent à 4,7 %, selon Fundata.

LES DÉDUCTIONS SUR SALAIRE

Le Journal de Quebec · 4 févr. 2023 · 54

Au 30 novembre, plus de 14 000 employeurs les offraient pour le Fonds FTQ. On n'a qu'à le demander à son patron. Ainsi, pour un revenu de 49 275 \$, une déduction de 192,30 \$ par paie (aux deux semaines) coûte réellement 81,83 \$ après avantages fiscaux.

LES IMPRÉVUS DE LA VIE

Le Journal de Quebec · 4 févr. 2023 · 54

Les spécialistes critiquent les fonds de travailleurs parce qu'il est impossible de décaisser son argent avant la retraite. Faux. On peut le faire lorsque surviennent de grands événements de la vie (invalidité prolongée, perte d'emploi, retour aux études, lancement d'une entreprise, RAP, etc.). Au Fonds de solidarité, 80 % des rachats s'effectuent avant 65 ans.

les affaires

Le savoir d'entreprise

PAR



LE SAVOIR D'ENTREPRISE C'EST QUOI ?

Par l'intermédiaire du Savoir d'entreprise, Les Affaires souhaite offrir à ses lecteurs des connaissances de pointe provenant d'organisations désireuses de partager leur expertise.

Les contenus sont produits par l'organisation avec l'aide de l'équipe des Solutions B2B. Notez qu'à aucun moment, les journalistes de Les Affaires ne participent à la rédaction de ces articles. Pour plus d'information sur ce produit, veuillez communiquer avec savoirdentreprise@lesaffaires.com.

Les risques psychosociaux au travail. D'une obligation à une opportunité!



En vertu de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (SST) adoptée à l'automne 2021, toute entreprise doit procéder à l'identification et l'analyse des Risques Psychosociaux (RPS) au travail. Cette obligation est entrée en vigueur le 6 avril 2022.

Ceci a créé un certain émoi au sein de plusieurs organisations. Pour plusieurs, on ne sait trop qu'est-ce que c'est et comment s'en occuper. Pour d'autres, on y voit une nouvelle contrainte ou obligation à satisfaire qui peut ouvrir la porte à plus de demandes d'indemnisation en CNESST. **La nouveauté ou l'inconnu crée souvent ce genre de réaction !**

Pourquoi cette nouvelle obligation est nécessaire ?

CONTENU PARTENAIRE



L'économie québécoise est durement frappée par les coûts exorbitants associés aux maladies mentales. On estime que l'impact des RPS en entreprise représente près de 20% de la masse salariale. Ces coûts sont probablement sous-estimés puisqu'il est difficile d'évaluer précisément les coûts indirects (perte de productivité) et les coûts humains (impact sur la vie des travailleurs).

En juillet 2022, l'Institut National de Santé Publique du Québec (INSPQ) a publié la fiche de sensibilisation « [Risques psychosociaux du travail : des risques à la santé mesurables et modifiables](#) » dans laquelle on mentionne que les travailleurs exposés à un ou plusieurs RPS ont :

- **1,4 à 4** fois plus de risque d'accident de travail.
- **2** fois plus de risques de détresse psychologique.
- **1,5 à 4** fois plus de risque de troubles musculosquelettiques.
- **2 à 2,5** fois plus de risque de maladie cardiovasculaire.
- **1,5** fois plus de risque d'accident vasculaire cérébral (AVC).

Les risques et leurs impacts sont importants, il fallait donc agir!

Quoi faire pour réduire les problèmes de santé mentale au travail ?

Évidemment, tout commence par un diagnostic. Il est important de bien identifier quelles sont les causes qui amènent vos employés à s'absenter. L'INSPQ a identifié 5 RPS qui semblent les plus prioritaires :

- Une charge de travail élevée;
- Une faible reconnaissance des efforts et des résultats;
- Peu d'autonomie et d'influence dans le travail;
- Le faible soutien des collègues ou du supérieur;
- Le harcèlement psychologique.

Alors que les RPS peuvent se retrouver dans la plupart des entreprises, on doit comprendre que chaque organisation est différente prévient le [Dr Richard Breton](#), expert-conseil en gestion des ressources humaines. J'ai trop souvent vu des entreprises mettre en place des mesures pour corriger des problèmes sans connaître vraiment quelles étaient les causes précises affirme le Dr Breton.

Pour bien illustrer ce point, prenons cet exemple fictif:

L'entreprise A compte une cinquantaine d'employés. Ces employés doivent accomplir plusieurs tâches pour répondre aux demandes des clients. La plupart des employés ont une bonne charge de travail et beaucoup de responsabilités. Le gestionnaire voulant mettre en place un plan de prévention et gestion des RPS construit un questionnaire qu'il fait répondre à ses employés. Il constate alors qu'un bon pourcentage d'employés considèrent avoir une charge de travail excessive. Pour pallier ce problème, il décide d'offrir une journée de congé à tous ses employés. Malheureusement, cette mesure ne semble pas porter ses fruits et pose plus de problèmes de stress. Pourquoi?

Des entrevues avec les employés auraient révélé que :

- Les employés n'arrivent pas à déconnecter du travail lors de leur journée de congé.
- Les employés ne se sentent pas à l'aise d'utiliser leur journée de congé. L'utilisation du congé semble être mal vue par les collègues qui sont déjà débordés.
- Les employés qui veulent se prévaloir de ce congé font leur semaine de travail en quatre jours pour prendre le vendredi de congé augmentant considérablement leur charge et stress dans les autres jours de la semaine.

L'identification de recommandations appropriées à la problématique de l'entreprise pour éliminer les RPS est tout aussi critique dans ce processus ajoute le [Dr Charles Coulombe](#), médecin du travail et partenaire du Dr Breton dans l'évaluation de RPS en entreprise.

Dans l'exemple présenté plus haut, l'entreprise respecte son obligation, mais l'application d'une mesure inappropriée entraîne plus de problèmes qu'elle semble en régler. Non seulement il est essentiel de procéder à un bon diagnostic, mais aussi d'avoir l'expertise pour identifier les bonnes mesures de prévention.

Tant qu'à devoir répondre à une obligation, aussi bien avoir un impact où ça compte!

Différents outils d'évaluation des RPS sont disponibles et on peut en retrouver sur le web. Un défi est d'en sélectionner un qui permet de recueillir les bonnes informations permettant d'intervenir efficacement. L'autre défi est de savoir quoi faire avec ces informations.

Peu importe l'outil utilisé, les éléments suivants sont requis pour faire un bon travail :

- Une expertise en santé mentale au travail;
- Une expertise en RPS;
- Une expertise en technique d'entrevues de groupe pour recueillir toutes les données pertinentes;
- Une expertise dans l'analyse de données;
- Une expertise dans les mesures appropriées pour réduire l'impact des RPS.

Pour les aider dans leurs mandats d'évaluation des RPS, les Drs Breton et Coulombe utilisent une démarche d'évaluation des RPS développée et validée scientifiquement par l'INSPQ appelée « Grille d'identification de risques psychosociaux au travail ». Afin de contrôler la qualité, l'expertise et les compétences des utilisateurs, l'INSPQ exige une formation de 12 heures qui conduit à une attestation d'utilisation.

L'utilisation de l'outil de l'INSPQ permet de déterminer :

- Quels sont précisément les RPS présents dans une organisation
- À quels endroits ils sont présents ce qui révèle qu'elles sont les travailleurs exposés
- Quelles en sont les causes afin de pouvoir cibler les interventions

- À quel niveau d'intensité ils sont présents p. ex. risque absent, léger, modéré ou élevé afin de prioriser les éventuelles interventions
- Quelles mesures de prévention déployer pour éliminer les RPS identifiés

La démarche d'évaluation des RPS, qui est peu intrusive et entièrement sous la responsabilité des experts permet aux entreprises de respecter l'obligation prévue par la loi d'identifier, d'analyser et de réduire les RPS, et elle peut avoir un effet direct sur les éléments suivants :

Donc, en protégeant mieux la santé de vos employés grâce à cette démarche, des économies importantes peuvent être faites en plus de garder vos employés et d'attirer les meilleurs talents.

Voici votre opportunité!