

PROCHAINE NÉGOCIATION NATIONALE ET POSSIBILITÉ D'ALLIANCE

Même si la prochaine négociation nationale n'est assurément pas prioritaire dans vos pensées actuellement, il faut quand même déjà réfléchir à certaines stratégies de négociation et de mobilisation.

En effet, comme le dépôt des demandes syndicales se fera à l'automne 2022, nous devons déjà vous consulter pour connaître votre opinion, notamment au niveau des alliances.

À cet effet, voici un court document d'information sur l'historique des diverses alliances au fil des années. Vous pouvez-y accéder en cliquant [ICI](#).

Par la suite, nous vous demandons de répondre à un très court sondage d'ici jeudi le 20 janvier 2022 en cliquant [ICI](#).

Votre équipe syndicale

Le 17 janvier 2022

Consultation sur les alliances syndicales de négociation



DOCUMENT D'INFORMATION

LES ALLIANCES

Les négociations du secteur public commenceront déjà en 2022. En préparation de notre cadre stratégique et en suivi du bilan de la dernière négociation, nous amorçons les consultations quant à l'intérêt de nos membres à l'égard des alliances syndicales de négociation.

Voici quelques informations afin d'alimenter les discussions en ce qui a trait aux avantages et aux inconvénients de telles alliances.

COMMENT FONCTIONNE LA NÉGOCIATION?

La négociation du secteur public touche quelque 550 000 employées et employés des quatre réseaux des services publics du Québec : scolaire, collégial, de la santé et de la fonction publique.

La négociation nationale se fait sur deux paliers :

1. Intersectoriel

Les organisations syndicales négocient avec le Conseil du trésor du Québec les questions suivantes :

- Les augmentations de salaire générales ;
- Les conditions du régime de retraite (RREGOP) ;
- Les congés parentaux ;
- Les disparités régionales.

Le gouvernement a toujours signé ou décrété une seule entente intersectorielle, laquelle s'applique à l'ensemble des conventions collectives du personnel des services publics, peu importe le réseau ou l'allégeance syndicale¹.

2. Sectoriel

Chacune des fédérations syndicales négocie auprès des comités patronaux de négociation (CPN) les conditions de travail générales telles que :

- Charge de travail ;
- Sécurité d'emploi et lutte contre la précarité ;

1. Sont exclus de cette entente intersectorielle : les avocates et avocats et les juristes, les agentes et agents de la Sûreté du Québec (SQ), les médecins et les pharmaciennes et pharmaciens rémunérés par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) ainsi que le personnel des sociétés d'État.

- Primes diverses;
- Congés et vacances;
- Classifications;
- Prévention du harcèlement, etc.

Les CPN regroupent des représentantes et des représentants :

- Des directions d'établissements;
- Du ministère concerné.

À la dernière ronde de négociation, le Conseil du trésor est intervenu directement à plusieurs tables sectorielles afin de régler des enjeux couteux ou qui correspondaient aux « priorités gouvernementales ».

Au total, une cinquantaine d'ententes sectorielles sont conclues.

L'entente intersectorielle et les ententes sectorielles concluent les négociations nationales du secteur public.

Dans certains cas, des négociations locales s'ajoutent par la suite pour encadrer l'application particulière des conditions de travail dans chacun des milieux.

QUELLE FORME PREND UNE ALLIANCE SYNDICALE ?

Historiquement, les alliances syndicales prennent la forme d'un front commun. Ce dernier regroupe les centrales syndicales² afin de négocier conjointement les matières intersectorielles.

En front commun, les centrales :

- Constituent une seule équipe de négociation;
- Harmonisent leurs revendications pour faire un dépôt commun;
- Se donnent un calendrier et une stratégie de mobilisation et de négociation communs;
- Signent un protocole déterminant le fonctionnement, les règles de décisions et le partage des ressources;
- Concluent souvent une entente de non-maraudage.

À la dernière ronde de négociation, malgré l'absence de front commun, des sorties médiatiques, des mobilisations et des manifestations ont été réalisées en alliances syndicales. Cependant, sans alliance formelle, ces actions communes dépendent de la volonté et des stratégies de chacun.

50 ANS D'ALLIANCES SYNDICALES

Depuis 1967, le gouvernement du Québec centralise la négociation des salaires et de la retraite pour contrôler fermement la rémunération du personnel des services publics.

En réponse à cette stratégie patronale, le mouvement syndical a créé le premier front commun en 1972. L'objectif: s'imposer comme interlocuteur uni à la négociation intersectorielle.

2. Il s'agit de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) n'est pas présente dans le secteur public.

Depuis 1972, il y aura eu treize rondes de négociation, dont trois n'ont pas donné lieu à la création d'un front commun. Ce dernier a toujours été formé par les centrales syndicales.

Jusqu'à la fin des années 1990, la question de l'inclusion des syndicats indépendants ne s'était pas posée. Ils avaient quitté l'une ou l'autre des centrales et ne représentaient qu'une faible proportion des membres.

Leur inclusion au sein du front commun équivaldrait à leur accorder un poids égal à une centrale alors qu'ils ne représentent qu'un seul secteur ou une seule catégorie d'emplois.

En 2010 et 2015, la constitution du Secrétariat intersyndical des services publics (SISP), chapeauté par la CSQ, avait permis d'accueillir certains syndicats indépendants au sein d'une alliance plus large.

À la ronde de 2020, malgré la signature d'un protocole de solidarité et malgré des discussions pendant plusieurs mois, les centrales syndicales ne sont pas parvenues à s'entendre sur les priorités à mettre de l'avant dans cette négociation. L'objectif de construire un front commun n'a pas été réalisé.



L'INTERSECTORIEL SANS ALLIANCE SYNDICALE

Historiquement, le gouvernement offre les mêmes augmentations de salaire à l'ensemble des employées et employés des services publics. Par ailleurs, des ajustements liés à la *Loi sur l'équité salariale* et à des exercices de relativités ont, dans certaines situations, fait évoluer les salaires différemment. À la dernière ronde de négociation, la volonté politique de la CAQ d'offrir des « augmentations différenciées » a permis à certains groupes d'aller chercher des majorations de salaires en plus des augmentations générales. Cette façon de faire tranchait avec la tradition et passait par les ententes sectorielles.

Le gouvernement ne conclut pas d'entente de principe au niveau intersectoriel tant qu'il n'a pas la certitude qu'il peut obtenir l'adhésion de la « masse critique » de ses employées et employés et, ainsi, clore la négociation. Le gouvernement acceptera de conclure des ententes de principes avec des clauses remorques avec des plus petits groupes.

Les expériences passées montrent que le gouvernement n'a jamais offert par la suite une entente plus avantageuse à d'autres groupes. Le coût politique serait trop important.

En l'absence d'un front commun, le gouvernement est libre de déterminer quelle stratégie adopter. Il décide avec quel interlocuteur il négocie et règle en premier. La mesure de la « masse critique » peut être en nombre de membres, en force de mobilisation ou selon le groupe avec lequel il est le plus facile de régler.

La création d'un front commun qui représente la majorité des employées et employés des services publics permet aux centrales syndicales qui en font partie de mettre de l'avant leur stratégie et de s'imposer comme interlocutrices du gouvernement et comme groupe avec lequel il devra régler.

S'il y a une alliance syndicale majoritaire et que nous n'en faisons pas partie, cela signifie que nous ne sommes pas assis à la table centrale. Les absents du front commun ont certes leur propre table de négociation intersectorielle, mais historiquement ces groupes se sont vu imposer le règlement négocié par d'autres, soit par la suite, ou soit par une clause remorque.

LES AVANTAGES ET LES INCONVÉNIENTS D'UNE ALLIANCE SYNDICALE

Une alliance entre des organisations syndicales fortes compte des avantages et des inconvénients.

Certains désavantages peuvent être atténués par l'instauration de mécanismes mieux définis entre les partenaires. Toutefois, certains inconvénients sont inévitables.

Capacités de négocier	
Avantages	Inconvénients
Bénéficier d'un rapport de force lié au grand nombre de membres	Subir les difficultés à changer rapidement de stratégie selon la conjoncture, particulièrement en blitz
Être l'interlocuteur clair et décisionnel devant le gouvernement	Être tenu responsable du règlement
Réagir de façon cohérente aux stratégies et aux objectifs du gouvernement	
Participer à la détermination des orientations prioritaires	Accepter des compromis sur les orientations prioritaires portées à la table intersectorielle
Contrôler davantage le rythme et la coordination des négociations sectorielles	
Pouvoir déterminer les niveaux de négociation plutôt que laisser le gouvernement les dicter	
Être capable de bloquer l'ensemble des services publics par les moyens de pression	Laisser la possibilité aux instances internes de dévier des moyens de pression convenus
Empêcher le gouvernement de signer avec le groupe le moins exigeant ou qui est favorisé par le gouvernement	Être incité à accepter les offres si une majorité d'autres groupes y sont disposés
Processus démocratique	
Avantages	Inconvénients
Prendre part aux décisions sur les stratégies et le règlement	Vivre un processus décisionnel lourd et lent
Permettre une concertation entre les centrales et leurs composantes	Subir les frictions découlant de l'asymétrie entre le processus décisionnel, le rythme et les cultures des différentes centrales
	Accepter les compromis découlant de l'harmonisation de nos orientations
Communication et visibilité	
Avantages	Inconvénients
Bénéficier d'un message unifié dans l'espace public	Voir sa visibilité réduite comme centrale et comme affilié
Profiter d'une mise en commun des ressources humaines et financières	Constater des inégalités dans le respect des consignes de diffusion et de visibilité

Vie syndicale	
Avantages	Inconvénients
Disposer d'un canal de communication officiel entre les centrales. En l'absence d'alliance, les échanges se font sur une base volontaire	Assumer les charges de la coordination
Bénéficier de voies facilitatrices pour les négociations sectorielles	
Éviter d'avoir à consacrer d'énormes ressources au maraudage	Limiter sa capacité d'aller chercher de nouveaux membres

