

LA REVUE

MARS 2024



Dans ce numéro

- Front commun
- Dossier spécial: Fonds de grève
- La négociation du secteur public vue de l'intérieur

Journal du Conseil provincial des affaires sociales
Volume 35, numéro 1
565, boulevard Crémazie Est, bureau 3800
Montréal (Québec) H2M 2V8
Téléphone : (438) 476-6448
Télécopieur : (438) 476-6755
Courriel: infocpas@cpas.scfp.qc.ca

Dans ce numéro

Mot de la présidente / 1
Front Commun / 2
Mot du secrétaire général / 2
Dossier spécial; Fonds de grève / 3-4
Entrave du ministre Christian Dubé / 4
Lettre de départ du président Maxime Ste-Marie / 5
Est-ce vraiment une erreur sur la paie? / 5-6
La négociation du secteur public vue de l'intérieur / 6-7

AGENDA 2024

10 et 11 avril

Congrès extraordinaire et conseil général

13 et 14 juin

Conseil général

12 et 13 décembre

Conseil général

Bulletin d'information publié par
le Conseil provincial des affaires sociales
(CPAS)

Le CPAS est le regroupement des syndicats
du secteur de la santé et des services so-
ciaux au Syndicat canadien de la fonction
publique (SCFP)

Présidente par intérim : Fanny Demontigny

Secrétaire général : Michel Jolin

Responsables du Comité information : Lauraine Robinson, Mélanie
Cormier, Patrick Hallé, José Carufel, Sandra Fournier, Mideline
Alexandre

Graphisme : Mideline Alexandre

Traduction : Lorena Ermacora

Impression : Atelier Québécois Offset 1998 inc.

Toute reproduction totale ou partielle des articles est permise
et même encouragée à condition d'en indiquer la source.

Dépôt légal à la Bibliothèque nationale du Québec.



MOT DE LA PRÉSIDENTE

Chers membres,

Je suis très heureuse de vous écrire pour la première fois en tant que présidente du Conseil Provincial des affaires sociales.

En tant que présidente, je m'engage avec intégrité et transparence. Je comprends l'importance de représenter les intérêts de tous les membres. Je suis entièrement engagée à défendre les valeurs et les principes de notre instance provinciale comme cela a toujours été.

Ensemble, nous sommes confrontés à de grands défis face à un gouvernement qui met en priorité une autre grande réforme centralisant notre réseau de la santé. L'adoption de la Loi 15 sous bâillon, le 9 décembre dernier, aura un impact négatif non seulement sur les travailleurs et travailleuses du réseau de la santé et des services sociaux mais également sur la population.

Notre Conseil Provincial des affaires sociales est construit sur la base de la solidarité et en restant UNIS nous pouvons accomplir de grandes choses. Je m'engage à mettre un plan d'action favorisant la communication entre les sections locales. J'ai également confiance de mettre en place un style de leadership qui met à contribution les forces de chacun des militants dans nos rangs.

Bien que mon mandat en tant que présidente vient de commencer, mon engagement à vous représenter reste inébranlable. Comme l'histoire du CPAS (Conseil Provincial des Affaires Sociales) nous le prouve, nous relèverons avec succès et nous sortirons encore une fois plus grands des défis à venir!

Merci encore une fois pour cette opportunité incroyable, avançons ensemble avec courage, détermination et solidarité.

Au plaisir de vous rencontrer bientôt.

Solidairement,

Fanny Demontigny
Présidente CPAS



FRONT COMMUN

LAURAINÉ ROBINSON
VICE-PRÉSIDENTE INFOMOB DU CPAS

Le premier front commun du secteur public, en 1972, jouit d'une grande renommée. Il a regroupé plus de 210 000 employés de l'État québécois issus de divers syndicats. Ce front commun comportait une liste de revendications qu'ils ont fermement défendues et qu'ils ont réussi à réaliser. Ces revendications comprenaient un salaire hebdomadaire minimum de 100 dollars, liant les salaires au coût de la vie, un régime de retraite amélioré et des augmentations de salaire significatives pour toutes les personnes concernées.

Les négociations ont été caractérisées par un mouvement de grève d'une ampleur sans précédent dans l'histoire du mouvement syndical canadien. En outre, trois présidents de centrales syndicales et un nombre important de militants ont été incarcérés, provoquant de nombreux troubles sociaux. Les routes ont été bloquées, les villes et les aéroports. La situation est devenue si désastreuse que le gouvernement a été contraint d'implorer les présidents centraux de lancer un appel pour leur libération de prison, dans le but de reprendre les négociations. Quelques mois plus tard, en octobre, les travailleurs sont sortis triomphants en faisant valoir leurs principales revendications.

50 ANS PLUS TARD, ON REFAIT L'HISTOIRE

La grève du front commun de 2023 a été l'un des plus importants mouvements de contestation du secteur public au Québec. Elle a réuni plus de 420 000 travailleuses et travailleurs de la santé, de l'éducation, des services sociaux. Le FRONT commun était composé des syndicats : FTQ-CSN-CSQ-APTS, qui revendiquait de meilleures conditions de travail et des hausses salariales. Face à l'intransigeance et surtout l'arrogance du gouvernement Legault, le front commun a déclenché plusieurs journées de grève en novembre et décembre 2023, avant de menacer d'une grève générale illimitée en janvier 2024. La grève du front commun de 2023 a marqué l'histoire sociale et politique du Québec, en démontrant la force et la solidarité des travailleuses et travailleurs du secteur public et que dire de l'appui de la population. N'oublions pas que la FAE, qui ne faisait pas partie du front commun, est passée directement à la grève générale illimitée dès le 23 novembre. Quant à la FIQ, au moment de écrire ces lignes, elle continue ses négociations.

LA TABLE CENTRALE FRONT COMMUN

Le 28 décembre 2023, au terme de plus de quarante-deux (42) séances de négociation et de près de six (6) semaines de négociation intensive à la table centrale, le Front commun a constaté la présente proposition d'entente de table centrale.

La durée de la nouvelle convention collective est de cinq (5) ans:

- 1re offre du 15 décembre 2022 : 9 %
- 2e offre du 29 octobre 2023 : 10,3 %
- 3e offre du 6 décembre 2023 : 12,7 %
- Entente de principe : 17,4 %

Jusqu'à 3,0 % maximum DE PLUS en protection IPC sur les trois (3) dernières années de la convention (1 % par année).

Le 3 janvier 2024 au Conseil général spécial du CPAS à Trois-Rivières, les personnes déléguées, ont accepté de présenter cette offre à leurs sections locales avec une recommandation d'acceptation, à la majorité.

Bien que cette entente soit historique, avec soit 17,4 % d'augmentation sur 5 ans, elle ne fait pas l'unanimité. La mobilisation des membres de notre secteur était à grande majorité à son maximum. Les attentes étaient très élevées de la part des membres, mais ce sont les travailleuses et les travailleurs qui ont eu le dernier mot.

RÉSULTATS DES VOTES

Le résultat des votes pour l'ensemble du front commun est :

POUR à 74,8 %

Pour le secteur de la santé:

SCFP: POUR 64.6 %

FTQ: : POUR à 75 %

Mot du secrétaire général

UNE NÉGO HISTORIQUE?

MICHEL JOLIN

Je vous représente sur le comité de négociation du Conseil provincial des affaires sociales depuis plus de 20 ans. Nous avons eu lors de ces rondes de négociations toutes sortes d'offres des gouvernements. Il y a eu des compressions salariales, en effet, le gouvernement avait récupéré la valeur de trois journées de salaires.

Il y a eu également des années à 0 % d'augmentation, d'autres à 0,25 %, 0,50 % et 0,75 %. Des offres ridicules, nous pouvons l'admettre. Une bonne hausse salariale se chiffrait à 2 %, mais il ne faut pas oublier, nous faisons ces métiers et professions par vocation, nous n'avons pas besoin de gros salaires!

Une négociation historique? Bon, au niveau salarial, 17,4 % sur 5 ans, c'est quand même historique, 6 % pour une seule année, ça fait longtemps que nous n'avons pas vu ça, en tout cas pas moi.

Un gouvernement qui négocie sur la place publique, ce n'est pas vraiment historique, un employeur législateur a le beau jeu, ça devrait être interdit.

Ce qui est historique également, le gouvernement de la CAQ méprise les syndicats, du jamais vu!

Un autre fait historique, la mobilisation, les séquences de grève, votre désir d'obtenir les moyens d'offrir les services à la population qu'elle mérite.

Finalement, ce fut une ronde de négociation historique parce que nous nous en souviendrons longtemps.



DOSSIER SPÉCIAL FONDS DE GRÈVE

PATRICK HALLÉ

LA GRÈVE COMME MOYEN ULTIME

La grève et le lock-out représentent les ultimes recours lors des négociations entourant une convention collective. La grève vise à priver l'employeur des revenus et des bénéfices générés par le travail des employés, tandis que le lock-out prive les travailleurs de leur emploi et de leurs salaires. Heureusement, ces moyens de pression ne sont utilisés que dans environ 4% de l'ensemble des négociations de conventions collectives au Québec¹. Ainsi, on peut conclure que les arrêts de travail demeurent l'exception plutôt que la règle, et dans une large mesure, les parties préfèrent parvenir à un consensus.

Cependant, il arrive que certaines situations contraignent les employés à recourir à ces mesures drastiques. Par exemple, lorsque l'employeur persiste à proposer des augmentations salariales qui représentent à peine 50% du taux d'inflation prévu, les travailleurs peuvent se sentir contraints d'exercer leur droit de grève. C'est précisément ce qui a conduit les membres du front commun à arrêter le travail pendant 11 jours à l'automne 2023.

LE FONDS DE GRÈVE COMME COUSSIN FINANCIER

Il est recommandé que chaque individu ou famille constitue un fonds de prévoyance capable de couvrir ses besoins ainsi que ceux de sa famille pendant une période minimale de 2 à 3 mois. Malheureusement, nombreuses sont les personnes qui éprouvent des difficultés à constituer ou à maintenir ce coussin financier. Une alternative collective consiste à opter pour la création d'un fonds de grève, offrant ainsi une solution à cette problématique.

Le fonds de grève, établi de manière collaborative, fournit un moyen de contourner les défis liés à l'accumulation individuelle de ressources financières. L'indemnité de grève qui en découle représente un revenu minimum garanti. Cette disposition permet de ne pas entraver la possibilité de s'engager dans la lutte pour l'amélioration des conditions de travail lorsque cela devient nécessaire. En choisissant cette approche collective, les individus se donnent les moyens de préserver leur capacité à revendiquer leurs droits en réduisant les conséquences financières immédiates.

UN EXCELLENT LEVIER DE NÉGOCIATION

Lors de notre récente grève en front commun, les questions relatives aux fonds de grève ont suscité un vif intérêt dans l'espace médiatique. Des interrogations ont émergé quant à la raison pour laquelle certains syndicats ne disposent pas de tels fonds², et pourquoi d'autres établissent des critères d'accès particulièrement stricts³. Ces préoccupations n'ont pas été soulevées au sein du Syndicat Canadien de la Fonction Publique.

Avec une caisse de grève excédant les 130 millions de dollars et des mécanismes permettant une recharge rapide en cas de besoin, le fonds de grève du Syndicat Canadien de la Fonction Publique se positionne parmi les plus efficaces et enviables au

¹ Statistiques du Ministère du travail du Québec, Les arrêts de travail au Québec Bilan pour l'année 2020 et Portrait statistique des convention collectives analysées au Québec 2022.

² TVA Nouvelles, Où est le fonds de grève? Inquiète, une enseignante de la FAE se confie, 26 novembre 2023. <https://www.tvanouvelles.ca/2023/11/26/ou-est-le-fonds-de-grève-inquiète-une-enseignante-de-la-fae-se-confie>

³ Radio-Canada Info, Mot d'ordre de souplesse lancé par la CSN pour l'accès au fonds de grève. 11 décembre 2023. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2033928/csn-grève-fond-souplesse-access>

Canada et en Amérique du Nord.

Lors des négociations de conventions collectives, le fonds de grève assume initialement un rôle dissuasif face à l'employeur. Le simple fait de savoir que les travailleurs ne seront pas complètement privés de revenus durant une grève ou un lock-out suffit souvent à persuader un employeur d'améliorer ses offres.

Ce levier de négociation vise également à contrer la menace de l'employeur consistant à priver les travailleurs de leur source de revenus.

Le fonds atteint son plein potentiel en cours de grève ou de lock-out, soutenant financièrement les travailleurs privés de leurs salaires pendant le conflit de travail. À l'heure actuelle, l'indemnité de base par semaine de grève s'élève à 300 \$, pouvant atteindre 400 \$ après 12 semaines. De plus, la caisse peut couvrir les assurances collectives et même la part de l'employeur en cas d'interruption de paiement de sa part⁴.

LE FONCTIONNEMENT DE LA CAISSE NATIONALE DE GRÈVE DU SCFP

Notre fonds de grève est ancré dans nos statuts et règlements depuis 2001, devenant ainsi une composante essentielle de notre identité syndicale. Au fil des ans, il a évolué, ce qui a conduit à l'adoption de plusieurs modifications visant à améliorer son efficacité et sa viabilité. Ces changements ont été intégrés grâce à des amendements adoptés lors de nos instances au sein du Syndicat Canadien de la fonction publique (voir l'encadré pour les détails).

L'une des modifications majeures a été d'accorder le droit aux allocations de grève dès le premier jour d'arrêt de travail. En effet, avant 2017, l'indemnité n'était versée qu'après trois jours de conflit. Cette évolution reflète l'engagement constant du SCFP à ajuster et à optimiser notre fonds de grève pour mieux répondre aux besoins des travailleurs, renforçant ainsi notre capacité à soutenir nos membres dès le début d'un conflit de travail.

Depuis 2001, la cotisation individuelle à notre caisse de grève correspond à un pourcentage, actuellement fixé à 5%, des capitations versées au SCFP, lesquelles représentent 0,85% du salaire⁵. Pour illustrer, si votre salaire est de 1000\$/semaine, la portion de votre cotisation versée au SCFP sera de 8,50\$. De ce montant, 42,5 cents (5%) ira à la caisse nationale de grève.

Nos statuts ont intégré un mécanisme additionnel : en cas de diminution de la caisse sous les 50 millions de dollars, le SCFP est tenu d'augmenter la cotisation à 6% des capitations, et ce, jusqu'à ce que la caisse atteigne 80 millions de dollars⁶. Pendant cette période, le SCFP peut également transférer 4% des capitations destinées à la caisse nationale de défense vers la caisse nationale de grève⁷.

Si ces mesures ne suffisent pas, un second déclencheur autorise le SCFP à augmenter la capitation de 0,04% (de 0,85% à 0,89%) si la caisse de grève passe sous les 15 millions de dollars, et ce, jusqu'à ce qu'elle atteigne 25 millions de dollars⁸. Ces ajustements permettent de maintenir une caisse de grève robuste et fonctionnelle pour soutenir nos membres dans les moments cruciaux.

⁴ Règlements de la Caisse de grève du Syndicat Canadien de la Fonction Publique

⁵ Article 13.3 aux pages 47-48 des Statuts 2023 du SCFP. <https://scfp.ca/statuts-du-scfp>

⁶ idem

⁷ Article 13.2 à la page 47 des Statuts 2023 du SCFP

⁸ idem



IL EST TEMPS DE PASSER À LA CAISSE

Les exemples suivants démontrent de manière pragmatique comment le fonds de grève agit comme un levier financier, générant des bénéfices significatifs pour les travailleurs. Prenez note que ces exemples ne tiennent pas compte des bonifications et autres allocations de grève qui peuvent être versées par les sections locales. Voici les cas de Chantal et Mariette lors de la dernière grève en front commun ainsi que de la conclusion de l'entente de principe du 28 décembre 2023.

Chantal - Préposée au bénéficiaire dans un CHSLD de Montréal depuis 10 ans:

- Salaire de base : 25,63\$/heure.
- Cotisation au fonds de grève depuis 10 ans : 206,74\$.
- Indemnité de grève reçue pour 9 jours : 135\$ (1hX15\$X9 jours).
- Manque à gagner par rapport à l'investissement initial : (71,74\$)

Cependant, en participant à la grève, Chantal a contribué à faire passer les augmentations salariales de 10,3% le 29 octobre 2023 à 17,4% le 28 décembre 2023. En considérant la rétroaction pour l'année 2023 seule (de 4,3% à 6%), son gain net représente 820\$, soit près de 12 fois son investissement initial. Sur une période de cinq ans, le gain supplémentaire aux salaires grâce à la grève est de 3 819\$ par an à partir du 1er avril 2027, soit près de 53 fois son investissement initial de 71,74\$.

Mariette - Technicienne en administration depuis 15 ans:

- Salaire actuel : 32,32\$/heure.
- Cotisation au fond de grève depuis 15 ans : 375\$.
- Indemnité de grève reçue pour 9 jours : 540\$. (4hX15\$X9jours)
- Bénéfice par rapport à l'investissement initial : 165\$(44%).

Les neuf jours de grève avec le front commun ont permis à Mariette d'augmenter son salaire de 4 651\$ par année en 2027 par rapport aux offres du 29 octobre 2023.

Ces exemples soulignent l'efficacité du fonds de grève en tant qu'instrument financier stratégique, offrant des rendements significatifs aux travailleuses qui luttent pour améliorer leur sort.

QUEL AVENIR?

Il est indéniable que l'utilisation de la grève comme moyen de pression par le front commun s'est révélée fructueuse pour les travailleuses de l'État. Le fonds de grève du SCFP a joué un rôle crucial en facilitant les votes en faveur de la grève et en soutenant financièrement les membres les plus vulnérables pendant le conflit.

Maintenant que les avantages de cette caisse nationale de grève sont démontrés, il devient essentiel de suivre son évolution et de chercher continuellement à améliorer son efficacité. Cela peut se faire en mettant en avant les gains obtenus lors des conflits, en ajustant les allocations en fonction du coût de la vie, ou encore en augmentant les revenus de placements...

Le succès du fonds de grève du SCFP constitue une leçon précieuse pour l'avenir, soulignant l'importance de maintenir et d'améliorer constamment les mécanismes de soutien financier pour les travailleurs qui se battent pour l'amélioration de leurs conditions de travail. La vigilance et l'adaptabilité seront des éléments clés pour assurer la pérennité et l'efficacité de cette initiative.

Encadré :

L'historique de la Caisse nationale de grève du Syndicat Canadien de la fonction publique (SCFP) reflète une évolution significative depuis sa création en 1967 jusqu'à sa situation actuelle en 2023. Voici un résumé des étapes clés :

- 1967 : Création de la Caisse nationale de défense avec une mise initiale de 250 000 \$.
- 1968 : Instauration d'une cotisation de 10 cents par membre par mois dans la caisse.
- 1971 : La caisse se vide et les allocations de grève sont interrompues.
- 1972-1979 : La cotisation à la caisse nationale de défense augmente, passant de 10 cents à 80 cents par membre par mois.

- 1981 : Changement des cotisations d'un montant fixe à un pourcentage.

- 1982 : La caisse se vide à nouveau, et une relance est décidée au congrès spécial de juin avec une cotisation spéciale de 5 \$ par membre et 1 \$ par membre par mois jusqu'à atteindre 10 millions de dollars.

- 1983 : Adoption d'une cotisation de 20 % des capitations dans la caisse de défense.

- 1985 : Mise en place d'un mécanisme pour augmenter les cotisations de 0,04 % si la caisse descend sous les 5 millions de dollars. L'allocation de grève passe à 75 \$ par semaine.

- 1987 : L'allocation de grève est augmentée à 100 \$ par semaine.

- 1997 : L'allocation de grève est portée à 200 \$ par semaine.

- 1999 : La caisse nationale de défense se vide pour la troisième fois, entraînant la création d'un comité de travail pour proposer des solutions.

- 2001 : Scission de la Caisse nationale de défense en deux fonds distincts, la Caisse nationale de grève est créée, servant spécifiquement aux campagnes pour éviter la grève, aux allocations de grève, aux frais juridiques liés à la grève et au remplacement des assurances collectives nécessaires pendant la grève.

- 2006 : La caisse de grève peut désormais obtenir des revenus à partir de placements garantis.

- 2006-2023 : Bonification progressive des allocations de grève, atteignant 300 \$ par semaine en début de grève, 350 \$ à partir de la 8e semaine, et 400 \$ après 12 semaines d'arrêt de travail. La période d'attente pour l'obtention de l'allocation de grève est de 12 semaines.

ENTRAVE DU MINISTRE CHRISTIAN DUBÉ

JOSÉ CARUFEL



Dans l'édition de janvier 2022, j'ai rédigé un article mettant en lumière les récentes décisions en matière de droit du travail. Le 17 mars 2021, le tribunal administratif du travail avait statué en faveur du Syndicat, déclarant que le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) avait entravé les activités syndicales. À l'époque, je m'interrogeais sur la possibilité que cette décision dissuade le gouvernement Legault de privilégier l'imposition plutôt que la négociation. Les événements ultérieurs ont révélé que le gouvernement persistait dans son entrave aux activités syndicales.

Le 14 décembre 2023, une nouvelle décision a été rendue, confirmant que le gouvernement, notamment le CPNSSS, continuait de porter atteinte aux activités syndicales.

Les autres centrales syndicales qui représentent des personnes salariées du réseau de la santé et des services sociaux avaient déposé des plaintes en ce sens. Le ministère avait une fois de plus modifié unilatéralement les conditions de travail des salariés. Le SFCP a également allégué que le MSSS avait manqué à son obligation de négocier de bonne foi, car les modifications unilatérales aux conventions collectives survenaient pendant les négociations.

Parmi les directives contestées, figurait notamment la rémunération à taux double pendant la période estivale de 2022 et le maintien de certaines mesures prévues à la Loi 28, visant à mettre fin à l'état d'urgence sanitaire tout en prévoyant le maintien de mesures transitoires pour une période indéterminée. L'imposition de ces mesures, sans négociation, entrave les activités syndicales et porte atteinte au droit d'association. Les syndicats ne s'opposent pas à l'amélioration des conditions des salariés, mais souhaitent négocier des conditions équitables pour ses membres.

En agissant ainsi, le gouvernement se réserve le droit de décider à qui et comment ces conditions s'appliquent, et surtout à quel moment elles peuvent prendre fin.

Le tribunal administratif du travail décrit la contestation des organisations syndicales :

[32] Bien que cette mesure puisse être favorable à certains de leurs membres, les organisations syndicales condamnent l'absence de discussions préalables malgré des demandes répétées de leur part. Elles estiment être encore une fois confrontées à des modifications unilatérales des conditions de travail de leurs membres alors que des mécanismes prévus dans les conventions collectives permettent d'agir en concertation avec elles afin de choisir les meilleures solutions pour faire face au manque de personnel.

Le tribunal accorde des dommages punitifs pour dénoncer une atteinte aussi substantielle au droit d'association et afin de dissuader les défenderesses de répéter la conduite reprochée. Il précise qu'en tant qu'employeur majeur, ces dommages ne peuvent qu'être symboliques et doivent envoyer un message clair qui soit cohérent avec la gravité de cette atteinte intentionnelle au droit d'association. Il est finalement ordonné au Gouvernement du Québec (ministère de la Santé et des Services sociaux), à monsieur Christian Dubé, en sa qualité de ministre de la Santé et des Services sociaux, et au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) de verser la somme de 45 000 \$ à titre de dommages punitifs à chacune des organisations syndicales.

L'avenir nous dira si l'employeur et le gouvernement Legault modifieront enfin leurs comportements. Pour l'instant, le gouvernement a entrepris la procédure d'appel du tribunal administratif du travail.

<https://www.canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2023/2023qctat5205/2023qctat5205.html>

2023 QCTAT 5205

LETTRE DE DÉPART DU PRÉSIDENT MAXIME STE-MARIE

Bonjour chers délégués,

À la suite de mon départ du CPAS, c'est avec le cœur gros que j'écris ces quelques lignes. Effectivement, j'ai quitté la présidence du CPAS le 9 février dernier afin de relever un nouveau défi dans l'organisation du SFCP.

Sachez que je me sens très privilégié d'avoir eu la chance de vous représenter au cours des dernières années et la confiance que vous m'avez offerte restera gravée dans mes souvenirs à tout jamais. J'ai eu la chance de parler en votre nom à plusieurs occasions et, chaque fois, je l'ai fait avec cœur et conviction.

Malgré que nous sortions amères de la dernière négociation, mais je suis très fier de notre travail. Vous avez su vous dépasser et c'est ce qui a fait de cette négociation, la plus grande mobilisation de nos services publics dans les 50 dernières années.

Nous aurions probablement pu tenir plus longtemps et obtenir de meilleurs gains si certains groupes n'avaient pas réglé si rapidement, mais c'est aussi ça être en front commun...

Bien que les textes de la convention ne soient pas encore finaux, nous devons déjà penser au prochain grand défi, soit le vote d'allégeance syndicale prévu dans le projet de loi 15 qui a été adopté sous bâillon à la fin de l'année 2023.

Puisque nous avons la chance de faire partie de la plus belle et de la plus grande organisation syndicale au pays, je suis certain que, fidèles à notre riche histoire, nous sortirons encore plus forts et encore plus grands de cette période de turbulence.

Solidairement,

Maxime Ste-Marie



EST-CE VRAIMENT UNE ERREUR SUR LA PAIE?

JOSÉ CARUFEL

Les différentes dispositions locales de notre convention collective prévoient habituellement une procédure de remboursement lorsqu'une erreur survient sur votre paie. Il est courant, à tort, de considérer que tout versement excédentaire résulte d'une erreur sur la paie.



À titre d'exemple, la jurisprudence nous enseigne qu'il y aurait erreur sur la paie si l'employeur avait appliqué un mauvais taux horaire, ou versé du temps simple au lieu du temps et demi, ou omis de verser une prime ou, encore, oublier d'inclure des heures travaillées sur la paie.

Dans une sentence arbitrale récente, une agente administrative recevait depuis près de vingt ans la prime psychiatrique.

À l'intégration de l'hôpital Notre-Dame au sein du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal, une révision administrative a été faite et la prime lui fut coupée.

L'employeur plaidait qu'une entente avait été conclue avec la travailleuse, mais l'arbitre a estimé que le grief soulevé remettait en question la nature de la dette. Dès lors, l'employeur ne pouvait plus considérer les sommes qu'il entendait réclamer à la plaignante comme une dette liquide et exigible qu'elle avait envers lui ni poursuivre les prélèvements en cours, ni conserver les montants qu'il avait déjà prélevés, puisque ces sommes ne pouvaient lui revenir ou appartenir jusqu'à ce qu'un arbitre tranche officiellement la question. L'arbitre a conclu que l'employeur a effectué illégitimement des prélèvements sur la paie de la travailleuse pour récupérer les sommes versées au titre de prime en psychiatrie, et lui ordonner de les rembourser.

Cette décision s'appuie non pas sur la convention collective, mais plutôt sur les articles 1672 et 1673 du Code civil du Québec, ainsi que sur l'article 49 de la Loi sur les normes du travail.

<https://canlii.ca/t/jz8t6>

LA NÉGOCIATION DU SECTEUR PUBLIC VUE DE L'INTÉRIEUR

MÉLANIE GOUGEON



Tout au long de la négociation, nous avons énormément entendu parler de la négociation du secteur public dans les médias. Notre cher premier ministre de même que notre ministre du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) s'en sont donné à cœur joie sur la place publique. Les chefs représentant chacune des organisations du Front commun ont aussi fait état de la négociation lors de conférences de presse et ont dû, à de multiples reprises, rectifier les propos mensongers du gouvernement.

Mais qu'en était-il de l'intérieur? On m'a demandé de tenter de vous expliquer à quoi ressemble la vraie négociation, comment ça se passe réellement dans les coulisses du Conseil du trésor.

J'y étais à titre de coordonnatrice et porte-parole pour la FTQ. Fait inusité, j'étais la seule femme qui siégeait à la table de négociation pour le Front commun alors que le secteur public est composé à plus de 78 % de femmes. En fait, j'aurai été la première femme porte-parole pour la FTQ dans les négociations du secteur public.

LE FRONT COMMUN

Comme vous le savez, la négociation s'est déroulée en Front commun FTQ, CSN, CSQ et APTS. À la table centrale, l'équipe de négociation était composée de huit personnes provenant de la FTQ, la CSN et la CSQ dont un porte-parole pour chacune des trois centrales syndicales. Cette alliance a permis de rassembler plus de 420 000 travailleuses et travailleurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux. Elle a également mené à la plus grande marche nationale et au plus important mouvement de grève depuis des décennies.

Cette alliance a cependant apporté son lot de défis. Jumeler ces trois grandes centrales était une chose, mais il fallait aussi en arriver à un projet commun qui répondait aux demandes des membres de chacune des organisations. Ensuite, ajouter à ce regroupement l'APTS, un syndicat indépendant, pour une première fois. Avoir chacun ses idées, sa vision, ses modes de fonctionnement, sa façon de négocier et trois porte-parole syndicaux à une même table, bref, ce n'était pas une mince affaire!

Pour pouvoir y parvenir, il fallait avoir un but commun ultime : faire plier le gouvernement Legault et obtenir de meilleures conditions pour nos membres.

LA NÉGOCIATION

La négociation avec le gouvernement du Québec aura finalement duré plus d'un an. Au total, c'est 42 séances de négociation comportant nombre de caucus patronaux qui n'en finissaient plus et des allers-retours à Québec pour prendre part à des rencontres où l'on ne discutait avec l'employeur qu'une heure ou deux à peine dans une journée, le tout sans oublier leurs contre-offres qui prenaient des heures à revenir du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) car ils écrivaient des textes à vingt personnes alors que la porte-parole patronale savait très bien que ce qu'ils déposaient serait rejeté.

Et que dire du fameux nouveau centre de négociation du gouvernement? Un seul mot : insalubre! Des locaux inadéquats, minuscules où régnait une chaleur qui rendait le tout inconfortable même pour les plus frileux. Après deux ou trois rencontres en ces lieux, nous sommes retournés négocier au complexe H. Il était alors difficile d'avoir accès à des salles de caucus, il faisait toujours aussi chaud, mais du moins, ce n'était pas insalubre. Ensuite, lorsque nous avons négocié sur de plus longues périodes, nous avons eu droit à un accès restreint à la salle des toilettes. Ces dernières n'étant plus accessibles après 17 heures, il fallait en faire la demande à l'agent de sécurité. Le gouvernement croyait peut-être nous faire flancher en raison de ces piètres conditions!

Avons-nous réellement négocié dès le début? Les représentants patronaux vous répondront assurément oui, mais en toute honnêteté, la VRAIE négociation a réellement débuté dans les six dernières semaines des pourparlers. Nous avons perdu énormément de temps à discuter, notamment, des forums et des lieux de négociation des différents sujets. Nous avons ensuite fait face pendant des mois à des porte-paroles sans mandats qui tentaient de nous vendre les offres salariales ridicules du gouvernement et du bien fait de leurs attaques sur le régime de retraite. Ils ont même poussé l'audace en nous proposant de nous fournir un verbatim pour faire accepter leurs offres par nos membres. La partie patronale nous ramenait constamment vers un règlement global et refusait de consigner ce qui était entendu entre les parties. Pire, nos vis-à-vis nous présentaient constamment des mesures patronales pour lesquelles nous savions déjà - grâce à d'autres canaux - qu'elles ne faisaient plus partie des sphères du gouvernement.

L'arrivée des médiateurs à la table centrale à la mi-novembre a donné un nouveau souffle à la négociation. C'était en fait une première. En d'autres termes, cette demande de médiation de la part de la partie syndicale a ébranlé les colonnes du temple! Le gouvernement, toujours omniprésent sur la place publique, était bien mal placé pour la refuser. À partir du 21 novembre, nous avons été en négociation six jours sur sept. Il y avait encore de longs caucus patronaux, mais du moins, les médiateurs les confrontaient et les obligeaient à arriver avec des réponses. Enfin, la vraie négociation pouvait commencer. Nous avons ainsi pu avancer sur quelques sujets, mais en date du 17 décembre, il demeurait toujours des enjeux majeurs.

C'est à ce moment que le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) a décidé de faire intervenir un de ses négociateurs en chef, celui-là même qui tient les cordons de la bourse. Ils ont alors tenté de nous convaincre que le SCT avait tout mis ce qu'il pouvait sur la table; que nos membres auraient plus que l'inflation prévue; que s'ils nous donnaient plus, ils devraient couper aux tables sectorielles. Bref, c'est le moment où ils nous ont joué du violon! Est ensuite venu le discours qu'ils avaient compris, qu'ils nous avaient entendus et qu'ils allaient nous faire une nouvelle offre. Quelle était cette super offre? Ils ajoutaient un maigre 0,3 %. On passait donc de 12,4 % à 12,7 % sur 5 ans. Wow!

Le 23 décembre, après une journée de négociation jusqu'au petit matin, nous en étions toujours à 12,7 % sur 5 ans avec une faible possibilité pour une clause IPC qui comprenait une panoplie de conditions à la fin de ces 5 ans. Nous étions encore bien loin du compte.

Il n'y avait pas de perspectives de règlement avant les Fêtes, chaque partie avait décidé de faire rapport à ses mandants. Les médiateurs ne voyaient pas d'ouvertures non plus et proposaient un ajournement jusqu'au retour des Fêtes.

Le soir même, tout a déboulé. Nous avons été rappelés à la table de négociation à 20 h 30 pour y passer la nuit. Le matin du 24 décembre, l'ensemble des sujets était réglé, mis à part les salaires. En après-midi, des échanges ont eu lieu entre les chefs et la ministre Lebel. Nous avons finalement pu quitter Québec à 17 h le soir même du réveillon du jour de Noël, et ce, sans un règlement en poche. Le ministre Girard avait probablement décidé que c'était le moment de manger sa dinde... Le retour à la table de négociation était alors prévu pour le 26 décembre.

Les pourparlers se sont poursuivis et nous avons finalement reçu l'offre finale du gouvernement le 27 décembre. Après une autre journée de discussions intenses, nous avons été en mesure de convenir d'une entente de principe, soit le matin du 28 décembre.



LA GRÈVE

Lors de la ronde de négociations précédente, la pandémie avait fait en sorte que nous n'avions pu utiliser tous les moyens pour arriver à nos fins. Nos membres étaient donc prêts à aller à la guerre dans le cadre de cette nouvelle ronde de négociations. Ils ont d'ailleurs voté en faveur de moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée. Du jamais-vu en 40 ans!

Trois séquences de grève pour un total de onze jours de grève ont été nécessaires pour contrer les attaques envers le RREGOP ainsi qu'aux droits parentaux et obtenir une digne hausse de salaire. Lors de la première journée de grève, j'ai fait la tournée de plusieurs sites de grève et l'ampleur de la mobilisation était spectaculaire. Pour la deuxième séquence, nous étions au Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) en séance de négociation. C'était LA place où nous devions être. Cependant, au cours de la troisième journée, nous avons interrompu notre séance afin d'aller rejoindre nos membres qui manifestaient par milliers devant l'Assemblée nationale. Ce moment a donné lieu à une grande vague d'appui à l'équipe de négociation, ce qui nous a permis de retourner au front avec une confiance incroyable.

La troisième séquence : sept jours de grève consécutifs. Une première depuis 1972! Le matin du 8 décembre, soit la première journée de la séquence, mon collègue Pierre-Guy Sylvestre et moi-même avons croisé des manifestants devant l'ASSNAT. Des membres du Front commun, nos membres! De grands frissons m'ont traversé le corps! Il est clair que de décider de mettre 65 000 membres de la FTQ et 420 000 personnes au total en grève, ça ébranle un peu! Quand on prend cette décision, on est conscient de ce que l'on demande à nos gens.

Les journées de grève, la grande mobilisation et, sans l'oublier, l'appui incontestable de la population ont permis de contrer les attaques du gouvernement Legault, mais aussi d'obtenir une plus importante hausse salariale et une clause d'IPC.

MON BILAN PERSONNEL

Ce fut sans contredit une négociation historique sur plusieurs points:

- Plus grand Front commun – 420 000 travailleuses et travailleurs Plus grande marche nationale – 100 000 manifestants
- Des membres mobilisés comme jamais auparavant
- Mandat de grève pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée (GGI)
- Onze jours de grève
- L'appui incroyable de la population
- Plus grandes augmentations salariales jamais connues dans le secteur public
- Une clause d'IPC introduite pour les trois dernières années

Mais, je crois qu'il y a des questions à se poser sur cette négociation :

- La négociation a été beaucoup trop longue si l'on considère que la vraie négociation a débuté seulement à l'automne 2023 alors que les dépôts avaient été faits à l'automne 2022. À quand un gouvernement qui sera prêt et donnera les mandats dès le début?
- Pourquoi ce soudain empressement de régler un 23-24 décembre? Qu'on ne me parle pas de momentum, car à mes yeux, c'est nous qui étions en mesure d'établir un momentum au moment que l'on jugerait opportun compte tenu de la mobilisation et de l'appui de la population que nous avions.
- Nous avons fait face à un gouvernement irrespectueux qui n'a pas voulu négocier dès le début, qui nous a soudainement imposé de négocier en accéléré à partir du 23 décembre au soir, et ce, jusqu'au 2 janvier 2024 pour certaines tables sectorielles. Dans n'importe quel autre milieu, nous n'aurions jamais accepté un tel manque de respect d'un employeur. Pourquoi les syndicats négociant au secteur public devraient-ils accepter de se faire traiter ainsi alors qu'ils se font respecter dans les autres secteurs d'activité? Parce que c'est le gouvernement? Parce que l'on craint de perdre l'appui de la population ou l'appui médiatique?

Certes, cette négociation aura été marquée de moments historiques, mais malgré les hausses salariales, la clause d'IPC, le retrait des attaques envers le régime de retraite, je conserve un goût amer de cette dernière. Je suis fière du travail que nous avons accompli tous ensemble, mais d'un autre côté, je suis déçue de la manière dont cette négociation s'est terminée. Aurions-nous obtenu plus si nous n'avions pas accepté le rythme imposé par le gouvernement à la toute fin? Personne ne le saura jamais. Cependant, une chose est certaine, nous n'aurions pas accepté moins en raison de la mobilisation exceptionnelle dont on bénéficiait et nous aurions au moins été respectés.

Pour conclure, s'il y a une chose dans la vie que j'ai rapidement apprise et que j'inculque à mes filles, c'est que l'on doit se faire respecter.



CPAS SCFP
CONSEIL PROVINCIAL
DES AFFAIRES SOCIALES

unis