Secteur public CSN, septembre 2023

Tournée d'assemblées générales de grève

FOIRE AUX QUESTIONS

La négociation 1

Quel est l'état de la négociation? 1

Les salaires 2

Quelle est l'offre actuelle du gouvernement sur les salaires? 2

Pourquoi les comités de négociation jugent-ils cette offre salariale insuffisante? 3

Quelle est la revendication salariale du Front commun? 3

Le gouvernement a-t-il les moyens d'accepter la demande salariale du Front commun? 3

Faire la grève pour une hausse de salaire, est-ce payant? 4

À quoi ressemblent les augmentations de salaires des autres négociations récentes? 4

La retraite 6

Est-ce que la négociation liée au régime de retraite a avancé? 6

Quelles sont les attaques du gouvernement sur le RREGOP? 6

Est-ce qu'il y a des éléments intéressants dans l'offre gouvernementale sur la retraite? 7

Quelles sont les mesures de rétention volontaire revendiquées par le Front commun? 8

Quelles sont les avancées à la table de négociation sur l'enjeu de la maturité croissante du RREGOP? 8

Quelle est la réaction du gouvernement face à nos revendications sur l'amélioration des stratégies d'investissements responsables de la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) (environnement et social)? 9

Les disparités régionales 9

Quel est l'état de la négociation sur les disparités régionales? 9

Les droits parentaux 9

Quel est l'état de la négociation concernant les droits parentaux? 9

Les assurances collectives 10

Quel est l'état de la négociation concernant les assurances collectives? 10

Et qu'en est-il d'un régime d'assurance médicaments public et universel? 10

Les lanceurs d'alerte 11

Quel est l'état de la négociation concernant les lanceurs d'alerte? 11

La mobilisation et les communications 11

Les moyens de pression 11

Pourquoi poursuivons-nous les actions dans les milieux de travail (comme le port du t-shirt) alors que jusqu'à présent, elles ne donnent pas de résultats probants aux tables de négociation? 12

La grève 13

Pourquoi la grève? 13

Pourquoi se doter de mandats de grève maintenant? 14

Qui a lancé le mot d'ordre pour consulter les assemblées générales afin de planifier la grève? 14

N'y a-t-il pas d'autres moyens de pression que la grève pour nous faire entendre? 15

Plutôt que de faire la grève, serait-il possible de ralentir le travail? 15
À quel moment la grève pourrait-elle être déclenchée? 15
Quelle forme prendra la grève? 15
Est-ce que ça vaut la peine de faire la grève quand l'employeur peut passer une loi spéciale? 16
Est-ce que la grève est efficace dans le réseau de la santé et des services sociaux compte tenu des services essentiels? 17
Éléments liés aux assemblées générales 17
Est-ce que la grève doit être votée à main levée ou par vote secret? 17
Quel type de vote secret? 17
Est-ce que les membres doivent avoir participé à l'assemblée générale pour pouvoir exercer leur droit de vote? 18
Quels sont les délais pour convoquer une assemblée générale avec un vote de grève? 18
Que se passe-t-il si le vote est rejeté? 18
Modalités en période de grève 18
Est-ce que les travailleuses et les travailleurs sont payés s'ils exercent la grève? 18
Est-ce que les travailleuses et les travailleurs temporaires, occasionnels, à temps partiel ou non permanents ont le droit de vote? Comment la grève les affectera-t-elle? 19
Qu'arrive-t-il aux prestations de maternité, de paternité ou parentales pendant la grève? 19
Pendant le conflit de travail, est-ce qu'un membre qui subit un accident est couvert par son régime d'assurance médicaments/dentaire? 19
Qu'arrive-t-il des cotisations au RREGOP pendant la grève? 19
Est-ce que l'employeur peut exercer des sanctions contre certaines ou certains salarié-es, par exemple, les membres du comité de mobilisation ou ceux siégeant à l'exécutif du syndicat? 19
D'autres sanctions sont-elles possibles? 20
Une personne salariée peut-elle refuser de faire la grève? 20
Services essentiels 20
Les services essentiels, c'est quoi? 20
Qui est visé par les services essentiels? 21
Comment les services essentiels sont-ils déterminés? 21
Est-ce que tous les personnes syndiquées du secteur de la santé et des services sociaux appliquent les mêmes services essentiels? 21
Est-ce que les membres qui exercent la grève en maintenant des services essentiels ont également accès aux prestations du Fonds de défense professionnelle de la CSN (FDP)? 21

LA NÉGOCIATION

Quel est l’état de la négociation?

Dans les derniers mois, le Front commun a pu expliquer chacune de ses revendications concernant les salaires, le régime de retraite, les droits parentaux, les disparités régionales, les ouvriers spécialisés, les assurances collectives, la protection des lanceurs d'alerte ainsi que les autres éléments figurant au cahier de revendications déposé au gouvernement le 28 octobre 2022. Les porte-paroles du gouvernement ont aussi fait la présentation de leurs offres.

Près d'un an après le début de la négociation, il n'y a toujours pas d'entente sur aucun élément. Même lorsque nous avons exactement la même demande que la partie patronale, par exemple pour permettre aux personnes de cotiser volontairement au Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) jusqu'à 71 ans, le gouvernement refuse d'officialiser une entente. Pour eux, toute mesure positive en lien avec la retraite est conditionnelle à leurs attaques! Pour parvenir à un résultat satisfaisant, il est nécessaire de changer le rythme de la négociation, de forcer le gouvernement à avancer. C'est ce que notre mobilisation et la grève peuvent permettre.

LES SALAIRES

Quelle est l'offre actuelle du gouvernement sur les salaires?

Le gouvernement propose une convention collective de cinq ans, avec des augmentations de 3 % en 2023, puis de 1,5 % pour les quatre années suivantes ainsi qu'un montant forfaitaire de 1000 $. Après plusieurs mois de négociation, le gouvernement propose des ajustements mineurs à la structure salariale pour les personnes en début de carrière et pour certains titres d'emploi qui sont présentement les moins bien payés, soit ceux des rangements 1 à 11.

	Revendications du Front commun	Offres du gouvernement	Inflation prévue par le gouvernement (mars 2023)
	Un mécanisme permanent d'indexation annuelle basée sur l'IPC[1]		
2022			6,7 % (réelle)
1er avril 2023	100 $ par semaine[2] ou IPC[2] + 2 %	3 % + forfaitaire[3]	3,5 %
1er avril 2024	IPC + 3 %	1,5 % + des ajustements à la structure salariale	2,2 %
1er avril 2025	IPC + 4 %	1,5 %	2 %
1er avril 2026		1,5 %	2 %
1er avril 2027		1,5 %	
Total	IPC + 9 % sur 3 ans	9 % sur 5 ans	12,4 % sur 3 ans ou 16,4 % sur 5 ans

[1] Indice des prix à la consommation

[2] Équivaut à 2,86 $ de l'heure pour 35 heures ou 5 223 $ pour une année

[3] Un montant unique et non intégré aux échelles salariales pouvant aller jusqu'à 1 000$ selon les heures rémunérées en 2022-2023

Pourquoi les comités de négociation jugent-ils cette offre salariale insuffisante?

Seulement pour 2022, l'inflation du Québec a été de 6,7 %. En 2023, celle-ci devrait être autour de 4 %. Il est donc évident que l'offre salariale actuelle amènerait un appauvrissement des travailleuses et des travailleurs du secteur public. Ce que propose le gouvernement n'inclut aucun mécanisme d'indexation automatique à l'inflation, aucun enrichissement pour nos membres, aucun rattrapage avec d'autres secteurs. En clair, l'offre du gouvernement, c'est la garantie de s'appauvrir, alors que nos salaires accusent déjà un retard important, retard salarial que l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) évalue à 12 % par rapport aux autres salariés québécois. Le Front commun a d'ailleurs dénoncé cette situation lors de la parution de l'étude de l'ISQ : https://www.frontcommun.org/communique-font-commun-isq/.

Quelle est la revendication salariale du Front commun?

Un document explicatif est disponible ici : D-FAQ sur la recommandation salariale 2022-05-30 VF.pdf.

Le gouvernement a-t-il les moyens d'accepter la demande salariale du Front commun?

Non seulement le gouvernement a les moyens de mettre en place un mécanisme d'indexation automatique des salaires, mais il a également les moyens d'assurer une amélioration du pouvoir d'achat et un rattrapage des salaires. Les salaires de nos emplois sont inférieurs à ceux du palier fédéral, des municipalités, des universités et du secteur privé.

Du côté des finances publiques, la situation économique du gouvernement du Québec est favorable. La croissance économique de 2023 est supérieure aux prévisions, le remboursement de la dette s'est fait à une vitesse plus grande que prévue, le taux de chômage du Québec est le plus faible au Canada et n'a jamais été aussi bas dans les 50 dernières années. Entre janvier 2022 et janvier 2023, le salaire horaire moyen au Québec a bondi de 6,9 %. Les revenus du gouvernement sont aussi en hausse. Au net, le gouvernement a tous les moyens de choisir d'investir dans les services publics.

Faire la grève pour une hausse de salaire, est-ce payant?

Faire la grève implique de refuser de travailler et donc de se priver d'une partie de notre salaire. La grève, lorsqu'elle est massive comme c'est le cas dans les négociations du secteur public regroupant des centaines de milliers de travailleurs et de travailleuses, force le gouvernement à améliorer l'offre salariale.

Les augmentations de salaire provoquées par cette mobilisation sont alors permanentes, tandis que le coût de la grève, lui, n'est subit que durant la période où la grève est exercée. En ce sens, oui, exercer une grève massive peut être le seul moyen d'éviter l'appauvrissement et d'obtenir un salaire juste, surtout face à un gouvernement qui se comporte comme le fait actuellement la CAQ.

Le gouvernement, lorsqu'il doit négocier, n'agit pas différemment que les employeurs du secteur privé; il ajuste ses offres en fonction de la mobilisation des salarié-es. De plus, les prestations du Fonds de défense professionnelle (FDP) de la CSN permettent d'amoindrir le coût individuel qu'implique la grève.

À quoi ressemblent les augmentations de salaires des autres négociations récentes?

Une analyse de toutes les conventions collectives signées au Québec en 2022 montre que les augmentations de salaire moyennes des nouvelles conventions collectives sont de 6 % pour la première année.

Lors des instances conjointes tenues à Trois-Rivières le 6 septembre dernier, plusieurs exemples de règlements intéressants ont été mentionnés. Citons par exemple :

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Fonderie Belgen (CSN)

- Mandat de cinq (5) jours de grève
- Exercice d'une (1) journée de grève le 15 février 2023
- Entente de principe en mars 2023
- 10 % d'augmentation de salaire en 2023
- Une clause d'indexation à l'inflation
- IPC minimum 3 % en 2024-2025
- IPC minimum 3,5 % en 2026-2027

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bacon Inter-America (CSN)

- Grève générale illimitée à partir du 25 mai 2023
- Entente constatée le 15 juin 2023
- 19 % d'augmentation de salaire sur cinq (5) ans
- 10 % d'augmentation salariale la première année
- L'entente permet une augmentation de plus de 100 $ par semaine pour plusieurs titres d'emploi

Association des chauffeurs d'autobus scolaires Matanais inc.

- Grève générale illimitée (GGI) à partir du 13 mars 2023
- Exercice de la GGI en mars, avril, mai et juin 2023
- Fin de la grève le 29 juin 2023
- 30 % à 65 % d'augmentation salariale sur six (6) ans, ce qui représente un rattrapage salarial majeur

Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Harsco – CSN

- Vote de grève générale illimitée adopté à 92 % le 12 juin 2023
- Entente le 15 juillet 2023
- 23 % d'augmentation sur quatre (4) ans

Sauveteurs du Village Vacances Valcartier | Syndicat des travailleuses et travailleurs du commerce – CSN

- Entente de principe le 18 juillet 2023
- 18 % d'augmentation salariale moyenne à la signature
- 4,5 % d'augmentation salariale pour les années suivantes

Alliance de la fonction publique du Canada

- Syndicat représentant des travailleuses et des travailleurs de la fonction publique fédérale
- Grève de 12 jours pour 155 000 fonctionnaires
- Augmentation de 4,75 % en 2022, de 3,5 % en 2023 et de 2,25 % en 2024
- Versement d'un montant forfaitaire de 2 500 $ admissible au calcul de la rente de retraite

LA RETRAITE

Est-ce que la négociation liée au régime de retraite a avancé?

Sur la retraite, les parties ont présenté l'ensemble de leurs propositions, mais les discussions n'ont pas vraiment permis d'avancer. Près d'un an après le début de la négociation, il n'y a toujours pas d'entente, sur aucun élément. Même lorsque nous avons exactement la même demande que la partie patronale, par exemple pour permettre aux personnes de cotiser au RREGOP jusqu'à 71 ans, le gouvernement refuse d'officialiser une entente. Pour eux, toute mesure positive en lien avec la retraite est conditionnelle à leurs attaques. Dans le contexte actuel, le maintien de cette volonté de réduire les conditions de prise de retraite et la rente du RREGOP démontre à quel point le gouvernement est déconnecté. Pour le faire reculer, il faudra se mobiliser davantage!

Quelles sont les attaques du gouvernement sur le RREGOP?

Rappelons d'abord que nous avons publié, le 12 juin 2023, un Info-négo qui détaille les attaques de la CAQ visant le RREGOP (https://www.frontcommun.org/info-nego-retraite/).

Il y a deux (2) attaques au RREGOP :

1. Même si la rente moyenne du RREGOP était de 20 073 $ en 2020, le gouvernement veut réduire ses versements en prétendant que la récente bonification du Régime des rentes du Québec (RRQ) aura pour effet de pousser plus rapidement les gens à la retraite. Autrement dit, ce qu'il donne d'une main dans le RRQ, il veut le reprendre de l'autre en coupant dans le RREGOP. À la table de négociation, le gouvernement prétend ne pas vouloir faire des économies sur le dos des travailleuses et des travailleurs en diminuant sa contribution au RREGOP. C'est pourtant exactement ce qu'il fait. Soyons clairs : ce qui incite les gens à prendre une retraite hâtive, ce n'est pas le RREGOP, mais plutôt les conditions de travail épuisantes dans les réseaux publics. Cette attaque du gouvernement aurait malheureusement des effets majeurs sur la rente des membres. Pour avoir des exemples concrets des effets de l'attaque du gouvernement, nous vous invitons à consulter l'Info-négo du 12 juin 2023.

2. Le gouvernement souhaite réduire les conditions d'un des critères d'admissibilité à la retraite : celui de 35 années de service. Actuellement, il est possible de prendre sa retraite sans réduction lorsque nous avons accumulé 35 années de service, peu importe son âge. Or, le gouvernement veut régler ses problèmes de pénurie de main-d'œuvre en détenant le personnel, et ce, en imposant aux travailleuses et aux travailleurs qui

cumulent 35 ans de service de travailler jusqu'à un minimum de 57 ans, faute de quoi une réduction de 6 % par année serait imposée à leur rente. Cette attaque touche plus particulièrement les personnes salariées qui entrent à un plus jeune âge dans le secteur public. Plutôt que de soutenir les personnes qui consacrent leur carrière entière aux services public, on attaque leurs conditions de retraite.

Est-ce qu'il y a des éléments intéressants dans l'offre gouvernementale sur la retraite?

Les comités de négociation du Front commun évaluent qu'il y a des éléments intéressants dans l'offre visant à mettre en place un programme de rétention volontaire du personnel expérimenté. Nous évaluons cependant que la proposition est incomplète à différents niveaux. Le programme proposé par le gouvernement viserait uniquement les personnes travaillant à temps plein au-delà de l'atteinte d'un des critères d'admissibilité. Le programme serait temporaire sur une période de cinq ans et ses effets seraient évalués au terme de la période. Il contiendrait deux mesures s'appliquant simultanément : la bonification de la rente de 2 % par année travaillée après l'atteinte du premier critère de retraite sans pénalité et réduction de 50 % de la cotisation du participant qui demeure à l'emploi après l'atteinte du premier critère de retraite sans pénalité. C'est le gouvernement qui payerait la part de la cotisation manquante dans la caisse des participants.

Années supplémentaires travaillées	2 % par année supplémentaire	Augmentation de la rente pour une rente annuelle de 20 000 $	Augmentation de la rente pour une rente annuelle de 35 000 $	Augmentation de la rente pour une rente annuelle de 50 000 $
1	2 %	400 $	700 $	1 000 $
2	4 %	800 $	1 400 $	2 000 $

Sur le principe, cette proposition converge avec nos revendications de mesures de rétention volontaire du personnel expérimenté. Il demeure cependant certains enjeux et questionnements avec la mesure proposée dans son état actuel, notamment le fait qu'elle viserait uniquement les personnes travaillant à temps plein, son caractère temporaire, la hauteur du pourcentage de la bonification de la rente et son potentiel effet sur le coût du régime. Les échanges devront donc se poursuivre à la table de négociation sur l'ensemble des mesures de rétention volontaire proposées.

Quelles sont les mesures de rétention volontaire revendiquées par le Front commun?

Le Front commun recommande une série de mesures ayant comme point commun d'avoir un effet positif sur la rétention volontaire du personnel expérimenté sans avoir d'impact financier sur le régime. Ces mesures sont disponibles aux pages 18 et 19 du document suivant : https://www.frontcommun.org/outil-cahier-propositions-revendications.

- Améliorer la retraite progressive :
  - Allonger la durée maximale des retraites progressives prévue à la loi sur le RREGOP de cinq (5) années à sept (7) années;
  - Prévoir que la travailleuse ou le travailleur qui se prévaut du programme de retraite progressive puisse le poursuivre au-delà de la durée initialement convenue tout en n'excédant pas la période maximale prévue au programme;
  - Améliorer les conditions d'accès à la retraite progressive;
- Revaloriser la rente pour une retraite à 65 ans;
- Augmenter l'âge maximal de participation au RREGOP à 71 ans;
- Ajuster l'hypothèse de taux d'intérêt de la compensation de la réduction actuarielle;
- Instaurer la prestation anticipée.

Quelles sont les avancées à la table de négociation sur l'enjeu de la maturité croissante du RREGOP?

Pour le gouvernement, il n'y a pas d'urgence et il préférerait « pelleter par en avant » cette discussion dans un énième comité interronde, alors que le Front commun souhaite débuter immédiatement les travaux d'analyse qui permettraient d'identifier des solutions visant à stabiliser notre taux de cotisation sur le long terme dans le contexte de la maturité croissante du régime. Depuis 2019 que nous en parlons et que le gouvernement repousse à plus tard! Afin d'accélérer les discussions, au moment de la rentrée, le Front commun a d'ailleurs déposé à la table de négociation un projet de devis visant à faire tester – par une organisation neutre – différentes pistes de solutions sur la méthode de financement du RREGOP afin de mitiger le risque de maturité sur la cotisation des participants.

Quelle est la réaction du gouvernement face à nos revendications sur l'amélioration des stratégies d'investissements responsables de la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) (environnement et social)?

Sans surprise, le gouvernement nous répond que la table de négociation n'est pas le lieu pour discuter de ces enjeux.

LES DISPARITÉS RÉGIONALES

Quel est l'état de la négociation sur les disparités régionales?

Pour l'instant, le gouvernement n'a démontré aucune ouverture sur nos revendications visant à améliorer le chapitre sur les disparités régionales. Pour nos vis-à-vis, les problématiques de pénurie de main-d'œuvre dans les régions éloignées ne se généralisent pas à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du secteur public, toucheraient seulement quelques titres d'emploi dans des réseaux spécifiques et seraient de nature temporaire. En ce sens, la partie patronale ne fait aucun retour au Front commun et se contente de mentionner que ce sujet ne fait pas partie de son dépôt de table centrale. Insultant.

LES DROITS PARENTAUX

Quel est l'état de la négociation concernant les droits parentaux?

Le gouvernement considère que le régime est mature, qu'il répond aux besoins des personnes salariées et que son amélioration nuirait aux services à la population. Il ne démontre aucune ouverture sur nos revendications, telles que l'augmentation du nombre de semaines du congé de paternité et d'adoption ou encore l'élargissement des motifs de congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et l'augmentation de la banque avec solde. Il n'y a pas d'ouverture non plus pour que la banque de congés spéciaux puisse tenir compte de situations où les rendez-vous auprès d'une personne professionnelle de la santé requièrent de longs déplacements.

Concernant la suspension du congé de maternité lors de mises à pied cycliques ou de vacances, une situation fréquente chez le personnel de soutien en éducation, le gouvernement demeure inflexible et refuse une application plus souple, alors qu'il l'a pourtant fait avec les enseignantes et enseignants de commissions scolaires.

Le seul élément pour lequel le gouvernement montre une certaine ouverture concerne notre revendication visant à permettre plus de souplesse aux parents qui souhaitent bénéficier de l'ensemble des prestations supplémentaires du RQAP lorsqu'ils se partagent un nombre minimal de semaines de prestations parentales.

Par ailleurs, la partie patronale demande de revoir la formule de calcul de l'indemnité du congé de maternité, tandis que nous nous sommes entendus en 2019 sur le fait que celle-ci était adéquate.

LES ASSURANCES COLLECTIVES

Quel est l'état de la négociation concernant les assurances collectives?

Alors que le coût des primes lié aux régimes collectifs d'assurance maladie est en hausse importante chaque année, le gouvernement refuse de bonifier la contribution de l'employeur et d'accorder celle-ci aux catégories de personnel qui n'en bénéficient pas.

Concernant ce dernier élément et le fait que les travailleuses et les travailleurs à temps partiel n'ont droit à seulement que 50 % de la contribution de l'employeur, le gouvernement réplique que son objectif est d'augmenter la « force de travail collective » et que, par conséquent, il n'a pas l'intention de rehausser les conditions du personnel à temps partiel.

Et qu'en est-il d'un régime d'assurance médicaments public et universel?

Le Front commun, comme plusieurs autres groupes de la société, revendique l'instauration d'un régime d'assurance médicaments public et universel qui réduirait les iniquités dans l'accès aux médicaments et qui généreraient des économies pour la population et le gouvernement. Nos vis-à-vis du Conseil du trésor balaient cette revendication du revers de la main en prétextant que ça ne fait pas partie des conventions collectives et donc de la négociation.

LES LANCEURS D'ALERTE

Quel est l'état de la négociation concernant les lanceurs d'alerte?

Tandis que différents ministres ont affirmé vouloir mettre fin à l'omerta dans les milieux de travail, le gouvernement affirme maintenant que la loi actuelle offre tout l'encadrement nécessaire pour protéger celles et ceux qui veulent dénoncer des actes répréhensibles. Tout comme pour un régime d'assurance médicaments public et universel ou pour la revendication de politiques d'investissements responsables de la Caisse de dépôt et placement du Québec (qui gère la caisse des participants du RREGOP), le gouvernement prétexte que la protection des lanceurs d'alerte n'est pas un sujet pertinent à négocier avec ses salariés.

LA MOBILISATION ET LES COMMUNICATIONS

Les moyens de pression

Nous avons adopté, en avril dernier, un mandat d'intensification des moyens de pression et de préparation à la grève. Quelles actions de mobilisation ont-elles été menées depuis?

Alors qu'une vingtaine d'actions a été réalisée entre la mi-mars et la mi-avril 2023, nous constatons une réelle augmentation des actions à partir de la mi-avril.

Au niveau local, les syndicats ont été invités à mettre de l'avant des actions dérangeantes dans les milieux de travail, tant au niveau sectoriel que de table centrale. Voici une liste non exhaustive d'actions qui ont eu lieu dans les différents milieux de travail :

- Perturbation de conseils d'administration
- Perturbation de comités de relations de travail
- Tintamarres (faire du bruit)
- Kermesses
- Concours photo
- Cortèges funèbres
- Piquetages symboliques
- Déploiements de bannières
- Etc.

En plus de ces actions locales, des actions en Front commun se sont déployées dans chaque région, la plupart ayant été accompagnées d'opérations médiatiques :

- Rassemblement national du Front commun à Québec, le 30 mars dernier, dans le cadre de l'échéance des conventions collectives et où plus de 2 000 militantes et militants se sont réunis
- Actions visant des conseils municipaux dans plusieurs villes
- Actions visant les bureaux de député-es provinciaux
- Comités d'accueil et perturbations lors de visites de ministres :
  - Premier ministre Legault, le 4 mai 2023, au Lac Leamy
  - Ministres Dubé et Déry, le 5 juin 2023 à Montréal
  - Ministre Drainville, le 16 juin 2023 à Rivière-du-Loup
  - ...D'autres suivront
- Actions régionales de tractage à la population
- Action bruyante et dérangeante devant le Congrès de la CAQ à Sherbrooke, le 13 mai dernier
- Rassemblement d'appui au comité de négociation de table centrale, le 21 juin dernier à Montréal
- Manifestations régionales
- Conférences de presse régionales et conférences de presse du Front commun :
  - Depuis le mois d'avril 2023, le Front commun a fait l'objet de plus de 1 500 mentions dans les différents médias de la province (télévision, radio, journaux, sites Web de nouvelles)
- Divers outils de communication (tracts, livrets, affiches, autocollants, matériel destiné aux réseaux sociaux, vidéos, etc.)
- Présence et visibilité lors de certains événements publics durant l'été
- Perturbation du centre-ville de Trois-Rivières, le 6 septembre dernier
- Manifestation nationale du 23 septembre 2023 à Montréal
- Et plusieurs autres

Outre ces actions, le port du chandail du Front commun tous les jeudis contribue à démontrer l'appui de l'ensemble des 420 000 membres à leur négociation.

Pourquoi poursuivons-nous les actions dans les milieux de travail (comme le port du t-shirt) alors que jusqu'à présent, elles ne donnent pas de résultats probants aux tables de négociation?

Les actions dans les établissements dérangent les employeurs locaux et ceux-ci en font mention à leurs supérieurs, ce qui contribue à mettre de la pression sur les comités patronaux de négociation.

Des représentants politiques ont eux-mêmes évoqué les désagréments causés par certaines actions syndicales, comme la pose d'autocollants ou des comités d'accueil bruyants. Les négociateurs syndicaux ont par ailleurs été interpellés aux tables de négociation sur ce sujet.

Ces actions servent aussi à faire connaitre notre mécontentement à la population en général et à mieux faire connaître nos revendications pour de meilleurs services publics.

Tant que la négociation se poursuit, il est nécessaire de montrer que ce mécontentement s'accroit. Les coups d'éclat et la multiplication des actions de mobilisation avec les membres sont notre meilleure tribune pour se faire entendre.

LA GRÈVE

Pourquoi la grève?

La grève n'est jamais un objectif en soi, mais elle constitue l'ultime moyen à la disposition des travailleuses et des travailleurs pour augmenter leur rapport de force en vue d'améliorer leurs conditions de travail. C'est aussi un droit constitutionnel reconnu par la Cour suprême du Canada depuis 2015. Après neuf mois de négociation, nous sommes toujours face à un gouvernement méprisant, qui ne tient nullement compte du coût de la vie et qui manipule l'opinion publique sur le dos des travailleuses et des travailleurs des services publics.

Les « anges gardiens » sont bien loin pour lui alors que les « mercis » ne paient pas l'épicerie! Malgré l'accroissement et l'intensification de nos actions, le gouvernement s'entête à gérer les services publics uniquement selon ses propres priorités, en faisant fi de nos revendications.

Le signal qu'envoie l'adoption de mandats de grève est excessivement fort, dans la mesure où ils émanent de plus de 420 000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans tous les secteurs (santé et services sociaux et éducation). Le gouvernement sait que les travailleuses et les travailleurs ont le pouvoir de gravement perturber tous les réseaux publics si nous exerçons la grève.

Notre mobilisation doit être massive et aller de pair avec les objectifs de négociation que nous nous sommes fixés.

Pourquoi se doter de mandats de grève maintenant?

Il y a présentement une effervescence sur le terrain qui rend le gouvernement nerveux. Nous devons saisir le moment pour le forcer à dégager de nouveaux mandats de négociation. Après plus de neuf mois de discussions avec le Conseil du trésor et avec les comités patronaux de négociation, il est nécessaire de sortir dès maintenant de l'impasse dans laquelle nous sommes.

Procéder à cette vaste consultation démocratique en Front commun afin d'obtenir nos mandats de grève constitue un moyen de pression en soi. Nous sommes convaincus que cette opération forcera le gouvernement à faire preuve de plus d'écoute et d'ouverture aux tables de négociation.

Par ailleurs, quand la fenêtre de règlement s'ouvrira, il nous faudra avoir en main nos mandats de grève pour être en mesure de déployer tous les moyens nécessaires pour avoir un meilleur règlement sur :

- Les salaires;
- Les conditions de travail et de pratique (lesquelles se négocient généralement aux tables sectorielles);
- La retraite;
- Les disparités régionales;
- Les droits parentaux;
- Les assurances collectives;
- Une série d'autres revendications, dont celles liées aux ouvriers spécialisés, aux lanceurs d'alerte, à certains titres d'emploi mixtes non rangés et de donner suite à certaines recommandations des différents comités de travail.

Qui a lancé le mot d'ordre pour consulter les assemblées générales afin de planifier la grève?

Ce sont les délégué-es des syndicats du secteur public de la CSN qui ont pris cette décision, lors d'instances tenues les 6 et 7 septembre 2023. Les délégué-es des autres organisations syndicales composant le Front commun ont également pris cette décision durant leurs instances respectives tenues entre le 31 août et le 7 septembre dernier.

L'ensemble des organisations du Front commun a donc le mandat de consulter ses membres entre le 18 septembre et le 13 octobre 2023 sur un même mandat de grève – Nous, d'une seule voix.

N’y a-t-il pas d’autres moyens de pression que la grève pour nous faire entendre?

Certainement. Et la présente consultation n’empêche aucunement d’accentuer nos moyens de pression. Au contraire, il le faut! Nous continuerons à intensifier la pression dans les milieux de travail tout en étant à la recherche de mandats de grève. Rappelons que la grève ne sera déclenchée qu’au moment où nous jugerons que tous les autres moyens de pression auront été exercés et que l’état des négociations le nécessite.

Plutôt que de faire la grève, serait-il possible de ralentir le travail?

Au sens du Code du travail, tout ralentissement d’activités concerté constitue une grève.

À quel moment la grève pourrait-elle être déclenchée?

Au moment jugé opportun. Le recours à la grève doit se faire en appui à la négociation.

Le moment du déclenchement d’une grève est un enjeu stratégique, il fera donc l’objet d’une analyse constante. La grève doit être utile, elle doit donc être exercée quand elle permet d’obtenir des gains et de conclure une entente.

Il faut aussi prendre en considération qu’une fois la consultation des membres terminée, vers la mi-octobre, la loi nous oblige à envoyer des avis de grève au moins sept (7) jours ouvrables francs avant son exercice (en clair, plus ou moins dix (10) jours de calendrier). Ainsi, les premières journées de grève sont envisageables à partir de la fin octobre 2023.

Quelle forme prendra la grève?

Depuis plusieurs mois, nous martelons que cette négociation sera difficile et que la lutte à mener sera importante afin d’arriver à nos fins. Devant un gouvernement coriace, nous avons intérêt à être combatives et combatifs et en ce sens, à exercer la grève de manière marquée. C’est dans cet esprit que notre grève se déploiera, le cas échéant.

Avec pour objectif un règlement des conventions collectives dans les meilleurs délais permettant d'améliorer significativement tant les conditions de travail et de pratique que les conditions salariales, le Front commun opte pour une stratégie de grève selon les principaux paramètres suivants :

- Pour incarner toute la force d'être en Front commun face au gouvernement, la grève sera exercée nationalement dans l'ensemble des secteurs;
- La grève générale illimitée, si son exercice devait s'avérer nécessaire, serait précédée de séquences de grève;
- Une première séquence de courte durée comme coup de semonce au gouvernement serait suivie, en escalade, d'une deuxième séquence de quelques jours de grève et qui constituerait le plus grand mouvement de grève du secteur public des 50 dernières années.

La grève générale illimitée (GGI) est l'ultime outil pour conclure notre négociation et le gouvernement doit comprendre que nous sommes prêts à l'utiliser s'il demeurait rigide. S'il le faut, nous le ferons! Les séquences qui précèdent devront permettre de nous organiser et de préparer le terrain. Elles serviront également à donner des avertissements sérieux au gouvernement.

Ce mandat, s'il est adopté, est l'un des plus sérieux depuis les années '80 puisque la dernière adoption d'un mandat de GGI remonte à 1983. L'éventuel déclenchement d'une GGI et les séquences qui la précéderont se veulent donc une stratégie à la hauteur de la lutte que nous menons.

Est-ce que ça vaut la peine de faire la grève quand l'employeur peut passer une loi spéciale?

Plusieurs décisions rendues par les tribunaux du Canada et du Québec au cours des dernières années sont venues confirmer que le droit de grève est un droit constitutionnel, protégé par la Charte canadienne des droits et libertés. D'ailleurs, le 4 juillet dernier, le ministre du Travail, Jean Boulet, affirmait, dans le cadre du conflit de travail au Réseau de transport de la Capitale (RTC) à Québec, que le gouvernement est obligé de se ranger derrière la Cour suprême du Canada. En effet, une décision rendue en 2015 en Saskatchewan confirme que le droit de grève est une composante indispensable de la liberté d'association (source).

Pour le gouvernement, il y a toujours un coût à utiliser une loi d'exception; auprès de ses propres employés, mais également dans l'opinion publique. Nos moyens de pression doivent faire en sorte d'amplifier le coût politique pour le gouvernement d'avoir recours à un décret.

Est-ce que la grève est efficace dans le réseau de la santé et des services sociaux compte tenu des services essentiels?

Les nouvelles dispositions du Code du travail ainsi que les plus récentes décisions rendues par le Tribunal administratif du travail nous permettront d'exercer un meilleur rapport de force dans le réseau de la santé et des services sociaux. Le temps de grève supérieur aux années antérieures nous permettra d'obtenir une meilleure visibilité auprès de la population, sans compter la pression exercée sur les gestionnaires qui devront assurer des tâches habituellement réservées aux personnes salariées afin que ces dernières puissent exercer la grève. Consultez la section sur les services essentiels pour plus de détails.

ÉLÉMENTS LIÉS AUX ASSEMBLÉES GÉNÉRALES

Est-ce que la grève doit être votée à main levée ou par vote secret?

Selon le Code du travail, tout vote de grève doit être tenu à scrutin secret, et ce, même si personne n'en fait la demande. Les votes doivent se tenir de façon distincte pour chaque accréditation syndicale. Ainsi, un syndicat qui représente plus d'une accréditation doit tenir un vote secret par accréditation.

Quel type de vote secret?

Il est fortement encouragé de tenir les assemblées générales de grève en présence puisqu'elles permettent de mobiliser davantage de membres pour cette période importante de la négociation. Dans ce contexte, les votes secrets peuvent être organisés séance tenante dans une urne. Exceptionnellement, lors de la ronde de négociation de 2020, la pandémie a contraint une majorité de syndicats à tenir les assemblées générales de manière virtuelle et des votes en ligne. Maintenant qu'il est possible de rassembler les membres, le mode en présence est à privilégier.

Lors de la pandémie, l'arrêté ministériel 2020-029 permettait à tous les syndicats de tenir des votes électroniques. Cet arrêté ministériel ne s'appliquant plus aujourd'hui, tout vote électronique impose que les statuts et règlements prévoient cette façon de faire. Le cas échéant, il faut prévoir l'utilisation des bons outils, tel que la firme de vote SimpleSondage.

Cette firme, approuvée par le Service juridique de la CSN, assure un vote certifié et anonyme des membres en règle d'une accréditation syndicale. Il faut évaluer avec la personne conseillère à la mobilisation (SAMVR) si les coûts de ce service sont assumés ou non par la CSN, puisqu'ils ne le sont pas systématiquement.

Est-ce que les membres doivent avoir participé à l'assemblée générale pour pouvoir exercer leur droit de vote?

Dans une grande majorité de syndicats, il faut avoir participé à l'assemblée générale pour pouvoir voter. Certains syndicats disposent, dans leurs statuts et règlements, d'une procédure appelée « vote référendaire ». Si vous avez cette disposition dans vos statuts et règlements, il est tout de même conseillé de prévoir des séances d'assemblée afin de bien informer les membres afin qu'elles et ils puissent voter en toute connaissance de cause.

Quels sont les délais pour convoquer une assemblée générale avec un vote de grève?

Le Code du travail prévoit un délai minimal de 48 heures. Toutefois, les statuts et règlements propres à chaque syndicat peuvent prévoir un délai supplémentaire.

Que se passe-t-il si le vote est rejeté?

Advenant que le vote de grève soit rejeté par la majorité des membres votants, une proposition de ralliement devrait être soumise au vote. Cette proposition prévoit que, dans le cas où la fédération obtient le mandat d'exercer la grève d'une majorité de ses syndicats, les membres du syndicat ayant rejeté la proposition de grève acceptent tout de même de joindre le mouvement national et d'exercer la grève.

La recommandation sur le ralliement sera transmise au même moment que le libellé final sur le mandat de grève. Il faut bien évaluer avec sa personne conseillère à la mobilisation (SAMVR) à quel moment déposer cette proposition.

MODALITÉS EN PÉRIODE DE GRÈVE

Est-ce que les travailleuses et les travailleurs sont payés s'ils exercent la grève?

Non. Une personne salariée exerçant son droit de grève ne reçoit pas de salaire. Toutefois, le Fonds de défense professionnelle de la CSN (FDP) vient en appui aux grévistes et aux lock-outés. Les modalités du FDP devront être expliquées par une personne conseillère à la mobilisation du SAMVR lors des assemblées générales de vote de grève.

Des critères d'admissibilités doivent être respectés par les syndicats et par les membres pour se qualifier à la prestation de grève. Notamment, le syndicat doit être à jour dans le paiement de ses per capita, les membres doivent participer à leur conflit de travail lors des journées de grève et avoir subi une perte de revenu.

Est-ce que les travailleuses et les travailleurs temporaires, occasionnels, à temps partiel ou non permanents ont le droit de vote? Comment la grève les affectera-t-elle?

Tout membre de l'unité d'accréditation a droit de vote, peu importe son statut (temporaire, occasionnel, etc.). Ils seront affectés de la même façon que les autres.

Qu'arrive-t-il aux prestations de maternité, de paternité ou parentales pendant la grève?

Toutes indemnités ou prestations prévues aux droits parentaux (RQAP) et dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continuent à être versées pendant cette grève ou ce lock-out. De plus, si votre période de prestations débute durant le conflit de travail et que cela a pour effet de diminuer votre revenu assurable, vous pourrez demander que la période de référence prise en compte dans le calcul de vos prestations corresponde à la période de 52 semaines qui précède le début de la grève ou du lock-out.

Pendant le conflit de travail, est-ce qu'un membre qui subit un accident est couvert par son régime d'assurance médicaments/dentaire?

Si l'assurance est suspendue par la grève ou le lock-out, l'assureur doit maintenir la couverture lors des 30 jours suivants le déclenchement de la grève ou du lock-out. Après cette période, nous n'aurions pas le choix que d'adhérer à l'assurance médicaments publique.

Qu'arrive-t-il des cotisations au RREGOP pendant la grève?

Dans le cas d'une absence de 30 jours consécutifs et moins, qu'elle soit autorisée ou non, la reprise de la cotisation est obligatoire au moment du retour au travail (tant pour l'employé que pour l'employeur) à raison de 1,5 fois la cotisation régulière, et ce, jusqu'à l'acquittement complet.

Est-ce que l'employeur peut exercer des sanctions contre certaines ou certains salarié-es, par exemple, les membres du comité de mobilisation ou ceux siégeant à l'exécutif du syndicat?

L'employeur conserve ses droits de sanction lors d'un conflit. Cependant, pour qu'une sanction soit valide lors d'une grève, le Code du travail prévoit que l'employeur doit pouvoir démontrer qu'il existe une cause juste, suffisante et indépendante de la grève. Commettre un méfait en est un exemple. Si des sanctions sont prises, nous tenterons de les négocier dans un protocole de retour au travail.

D'autres sanctions sont-elles possibles?

Dans le passé, le gouvernement a déjà fait adopter des lois spéciales par l'Assemblée nationale imposant des sanctions additionnelles afin de tenter de casser un mouvement de grève, et ce, même en cas de grève exercée en toute légalité. Une telle loi spéciale, hypothétique, serait distincte de la loi assurant le maintien des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux. Cela étant, comme évoqué plus haut, il est maintenant beaucoup plus difficile qu'avant pour un gouvernement de déposer une loi spéciale. Depuis 2015, la grève est reconnue comme étant un droit constitutionnel.

Une personne salariée peut-elle refuser de faire la grève?

Lorsque les membres d'une unité de négociation déclenchent une grève, tous les membres de l'unité sont liés par cette décision. L'employeur n'a pas le droit de faire travailler une personne salariée en remplacement d'une autre qui est en grève. Seuls les cadres de l'établissement visé sont autorisés à exécuter ce travail.

Lorsque les membres CSN confient un mandat de grève à leur syndicat, elles et ils doivent également adopter des règlements de grève pour se garantir l'appui du Fonds de défense professionnelle (FDP). Ces règlements stipulent, entre autres, la participation obligatoire des salarié-es aux activités de grève pour bénéficier des prestations du FDP, notamment les activités de piquetage.

SERVICES ESSENTIELS

Les services essentiels, c'est quoi?

Dans le réseau de la santé et des services sociaux, l'exercice du droit de grève est limité par des dispositions du Code du travail exigeant le maintien d'un niveau minimal de prestation de travail, appelé les services essentiels. Ainsi, pour pouvoir obtenir le droit de grève, les syndicats doivent avoir une décision du Tribunal administratif du travail (TAT) quant aux services essentiels qui seront maintenus pendant la grève.

En 2015, la Cour suprême du Canada a reconnu le droit de grève comme étant protégé par la constitution, ce qui a emmené la CSN à contester avec succès les pourcentages minimaux de services essentiels que le Code du travail impose depuis 1982. Ces pourcentages minimaux ont été abolis en octobre 2019, pour être remplacés par le critère d'assurer la santé et la sécurité de la population. Ce nouveau cadre d'exercice de la grève permet maintenant d'augmenter le rapport de force des travailleuses et des travailleurs du secteur de la santé et des services sociaux par rapport aux rondes antérieures en retirant des entraves à l'exercice de la grève qui s'appliquaient jusqu'alors.

Qui est visé par les services essentiels?

Dans le cadre de la négociation du secteur public, ces dispositions visent l'ensemble des salarié-es du réseau de la santé et des services sociaux.

Comment les services essentiels sont-ils déterminés?

Les syndicats CSN et ceux du Front commun dans le secteur de la santé et des services sociaux ont préparé des listes de services essentiels qu'ils ont acheminés à leurs employeurs. Ces listes ont fait l'objet de négociation avec les représentants des employeurs. Les parties ont constaté l'échec des négociations au printemps dernier et le TAT a alors été saisi afin de les analyser. Le TAT a ensuite transmis ses décisions durant les mois de juillet et d'août 2023 pour l'ensemble des syndicats du secteur de la santé et des services sociaux représentés au sein du Front commun.

Ces décisions confirment que les membres des syndicats de ce secteur pourront exercer la grève et que les cadres devront participer au maintien des services essentiels en prenant en charge une partie du travail effectué par les personnes salariées.

Est-ce que toutes les personnes syndiquées du secteur de la santé et des services sociaux appliquent les mêmes services essentiels?

Le temps de grève peut varier selon le département et le service dans lesquels travaillent les membres. C'est ce qui permet d'augmenter le rapport de force en faisant la grève.

De plus, les quatre organisations qui composent le Front commun de la présente ronde ont déposé les mêmes listes de services essentiels. Ce qui veut dire que peu importe l'affiliation syndicale au sein de cette alliance, les membres qui exercent un travail similaire devraient faire un temps de grève similaire.

Est-ce que les membres qui exercent la grève en maintenant des services essentiels ont également accès aux prestations du Fonds de défense professionnelle de la CSN (FDP)?

Oui, les mêmes règles du FDP s'appliquent pour les membres qui doivent maintenir des services essentiels. Les critères d'admissibilités sont les mêmes, notamment de participer à son conflit de travail en respectant son horaire de grève et en étant présent sur les lignes de piquetage. Il faut aussi qu'il y ait une perte de revenus durant la période de référence d'une prestation. Toutefois, l'application est un peu différente afin d'ajuster le montant de la prestation au niveau de grève effectué par les membres.