



La négociation dans le secteur public 2008-2010

Perspectives du CCSPP-CSN

Table des matières

Introduction.....	5
1. Le régime de négociation	6
2. Valoriser le secteur public.....	8
3. La rémunération	11
4. Éléments stratégiques supplémentaires	12
La stratégie de mobilisation	12
La question des alliances	13
5. Calendrier de travail préparatoire à la prochaine ronde de négociation ...	19

Introduction

Reconquérir le droit de négocier!

Même s'il ne s'agit pas de s'entendre ici sur le cadre stratégique de la prochaine ronde de négociation, nous devons jeter un regard sérieux sur les éléments qui nous entourent, à quelques mois de la mise en place du processus de remplacement du décret imposé en 2005. Le premier objectif que nous devons atteindre est celui de reconquérir le droit de négocier nos conditions de travail et de rémunération! C'est en ce sens que tout ce qui suit a été écrit : trouver le chemin qui nous conduira à cette nécessaire victoire. Bien sûr le portrait n'est pas toujours rose, mais nous devons faire en sorte que notre volonté se répercute dans nos actions et, surtout, chez nos membres. Nous posons donc par ce texte la première pierre de l'édifice qu'il nous faut reconstruire ensemble!

Comme on l'a vu dans la section bilan, nous nous retrouvons devant un gouvernement qui, depuis son arrivée au pouvoir en avril 2003 et malgré le fait qu'il s'est fait réélire en mars 2007 de façon minoritaire, continuera sans doute à développer sa vision néolibérale de l'État et de ses relations avec ses employés. Il continuera à viser un état minimal, le moins interventionniste possible et préférant le développement du secteur privé à celui du public. De plus, les conservateurs à Ottawa donnent l'exemple en privant l'État de sa capacité d'agir en lui coupant littéralement les vivres! Un État rétréci comme *peau de chagrin*, limité au «mieux» à ses fonctions actuelles et au «pire» en constante réduction, sans capacité d'agir sur le marché et à la merci du moindre soubresaut économique.

Parmi les défis auxquels nous devons faire face, il y a celui de renouveler nos conventions collectives et remplacer le décret actuel, dans un contexte où le gouvernement cherchera à réduire encore ses dépenses et à privatiser certains pans de services. On peut parler aussi d'un contexte «favorable» de pénuries de personnels accrues dans certains secteurs dans une période où plusieurs de nos membres seront à quelques années de leur retraite. De plus, le maintien de l'équité salariale et la négociation de la relativité salariale viendront s'ajouter à la nécessité d'augmenter les revenus globaux de l'ensemble de nos membres.

Tout cela nous incite à vouloir amorcer rapidement les travaux entourant la prochaine ronde de négociation. Le travail de mise en place d'un rapport de force permettant l'atteinte de nos objectifs sera crucial et complexe. Les questions d'alliances, de l'information et la mobilisation des membres, de l'espace médiatique que nous pourrons occuper seront au coeur de la stratégie à élaborer.

Mais avant toute chose, nous croyons que l'étape actuelle doit permettre de mieux saisir la conjoncture actuelle, d'identifier nos attentes et notre volonté collective d'agir afin de se réapproprier le droit à la libre négociation et surtout le droit d'améliorer les conditions de travail dans le secteur public. C'est en ce sens que nous avons préparé la présente réflexion sur les perspectives qui s'offrent à nous.

1. Le régime de négociation

Le jugement du Bureau international du travail (BIT) sur la loi 43 en mars 2007 est venu renforcer notre détermination en regard de notre droit à négocier. Le BIT a demandé au gouvernement de retirer les mesures répressives du décret, de revoir la question salariale et le régime de négociation afin de trouver des mécanismes de règlement autre que cette inique loi spéciale. Après la fin abrupte de la dernière ronde de négociation, avec le comportement odieux du gouvernement, nous devons réfléchir au cadre légal qui régit nos négociations. Et ce n'est pas la première fois que nous nous attardons aux mécanismes de négociation dans le secteur public, soit la loi 37¹.

Revoyons sommairement en quoi consistait cette réflexion afin d'apprécier si cette piste du passé peut alimenter nos travaux d'aujourd'hui.

Avant d'aller plus avant, il nous semble important de préciser que nous ne sommes pas assez naïfs pour croire que seule une révision de la loi encadrant la négociation nous garantirait à l'avenir un rapport de force plus équilibré, surtout lorsque la principale critique envers l'employeur réside justement dans le constat qu'il fait et défait les lois selon son bon vouloir.

Il s'agit cependant d'un aspect important du processus de négociation que nous ne pouvons passer sous silence afin d'alimenter notre réflexion ou, à tout le moins, de nous positionner stratégiquement en faisant ressortir publiquement le caractère inéquitable du régime actuel. En ce sens, la décision du BIT, invitant les parties à revoir le régime de négociation, et de la Cour suprême, reconnaissant le droit d'association et de négociation, tombent à point et nous ne saurions rater l'occasion de participer à l'exercice si le gouvernement avait l'intelligence de vouloir corriger certaines aberrations du régime actuel.

Travaux déjà effectués

En 1991, le gouvernement accepta à l'initiative des organisations syndicales une réflexion tripartite sur le régime de négociation lui-même. Bien que les organisations syndicales CSN, CEQ, FTQ, FIIQ, SFPQ et SPGQ contribuèrent positivement à cette réflexion, le gouvernement et les employeurs esquivèrent l'exercice.

¹ Loi sur le régime de négociation dans les secteurs public et parapublic.

Voici les grandes conclusions auxquelles était parvenue cette intersyndicale :

D'entrée de jeu, le document situait l'appréciation générale du régime en ces termes : *Le régime de négociation actuel nous conduit systématiquement à une impasse en termes de solution des problèmes ; il n'est pas exagéré de dire que d'un côté, il favorise l'illégalité et de l'autre, la négation pure et simple de la négociation et l'imposition brutale des conditions de travail. Les objets en négociation et la solution des problèmes disparaissent en cours de route : la forme cache le fond.*

Les modifications souhaitées touchaient plusieurs grands thèmes. Rappelons-en quelques uns :

- La création d'une Commission des relations de travail afin de favoriser la négociation libre et le règlement des différends.
- Le champ du négociable devrait s'étendre à tous les sujets faisant référence à la loi qui prévoit, encore aujourd'hui, que, en ce qui concerne les salaires, seule une année sur trois est négociable alors que c'est plutôt l'inverse qui s'est produit.
- Un véritable processus de médiation et non seulement une étape pour obtenir le droit de grève. Cette médiation aurait le pouvoir de faire des recommandations et de les rendre publiques.
- La reconnaissance d'un droit de grève réel en lien avec les services essentiels.
- Les paliers de négociation et la résolution des impasses de négociation locale par la grève ou la médiation arbitrale.

Cela fut, en 20 ans d'existence de cette loi, la seule tentative formelle et coordonnée des organisations syndicales d'en infléchir la trajectoire. Plusieurs éléments contenus dans ce document sont aujourd'hui obsolètes, mais nous pouvons sûrement nous inspirer de certains autres pour reprendre la réflexion.

Nous savons combien les dispositions de la loi 37 associées à celles du Code du travail relatives au secteur public sont de type caméléon, c'est-à-dire éminemment adaptables. Parfois elles sont appliquées, parfois non. Parfois elles sont invoquées, parfois elles sont oubliées, volontairement ou non. Parfois elles sont inapplicables et parfois elles sont renforcées par une autre loi, comme la loi 30² qui a imposé la négociation locale à tout le réseau de la santé et des services sociaux.

² Un jugement de la Cour Supérieure du Québec a invalidé la loi 30 en novembre 2007. Le gouvernement en a appelé de ce jugement.

Cependant, un ingrédient essentiel à la conclusion d'une négociation dans le respect des parties est absent du régime actuel. Il s'agit d'un mode crédible de règlement des différends qui, s'il n'est pas respecté, entraîne minimalement un prix politique à payer pour la partie fautive.

Or, la décision du BIT fait une place importante à la nécessité que le secteur public québécois dispose d'un véritable mode de règlement des différends ayant l'accord des parties. Sur cet aspect, les travaux de l'intersyndicale de 1992 suggéraient qu'un choix puisse être exercé entre la voie du recours à la grève et celle de la médiation arbitrale. D'autres formes de médiation pourraient aussi être envisagées, comme une médiation avec recommandations rendues publiques à la fin du processus et qui laissent aux parties la décision d'y donner suite ou non.

Un autre élément qui milite en faveur d'une réflexion sur certains aspects du régime actuel est la question de la négociation locale dans la santé et les services sociaux. Il est difficile aujourd'hui de mesurer les impacts de cette nouvelle donne sur la dynamique des parties locales qui négocient dorénavant un grand nombre de sujets auparavant traités au national. Or, particulièrement à ce niveau de la négociation locale, aucun mécanisme de solution des différends n'existe. Pas de droit de grève! Pas de médiateur arbitre qui tranche sans l'accord des parties! Pas de date d'échéance des clauses locales! Cette décentralisation unilatérale a donc été faite au profit des administrations locales et non pas au profit d'une saine négociation!

Finalement, il faut rappeler que le gouvernement, en mars 2006, a créé, au Conseil du trésor, un bureau d'examen du cadre des relations de travail. Bien que le mandat entourant ce bureau soit assez flou, il semble principalement voué à une réflexion en profondeur sur la question des régimes de négociation dans le secteur public, au Québec et ailleurs. Les réflexions faites par ce service n'ont toujours pas été rendues publiques par le Conseil du trésor. Si le gouvernement veut véritablement amorcer avec nous une réforme en profondeur du régime de négociation, comme il l'a exprimé publiquement dernièrement, il devra commencer par mettre sur la table cette réflexion et des propositions concrètes qui répondent à nos préoccupations. De plus, considérant l'importance de mettre rapidement en branle le processus visant à remplacer les décrets, si ces travaux se mettent en branle, ils devront viser à se conclure très rapidement d'ici la fin décembre 2008.

2. Valoriser le secteur public

Comme nous l'avons dit dans le volet bilan, la question du cadre financier immuable du gouvernement a constitué une pierre d'achoppement de toute la négociation et pour tous les groupes syndicaux. Comme en 1982-1983, le gouvernement a fondé toute sa stratégie de négociation et de crédibilité publique

sur la question idéologique de la capacité de payer de l'État et non pas sur une analyse économique sérieuse. En effet, la capacité de payer de l'État est directement liée aux taxes et aux impôts qu'il décide de lever pour rencontrer ses obligations. Il s'agit donc d'un discours beaucoup plus idéologique qu'économique. En fait, le gouvernement indique par ce cadre financier son choix politique de réduire ses investissements dans les services publics, et ce, au détriment des employés et des services. D'ailleurs, la question des conditions de travail de nos membres devrait prendre une place de choix dans notre discours public.

Lors des préparatifs entourant le début de la dernière ronde de négociation, notamment dans l'analyse de la conjoncture, nous avons souvent identifié comme un élément stratégique important le fait de positionner notre discours public sur l'amélioration de nos conditions de travail en adéquation avec la qualité et le développement des services publics.

Or, nous devons constater que cet objectif n'a pas été véritablement atteint en raison de la dynamique même de la négociation.

Tout d'abord, il nous faut être conscients que cette dimension politique, qui doit demeurer constamment présente dans le secteur public, doit être conciliée avec la fonction première de nos organisations syndicales qui est de négocier des conventions collectives et les droits et avantages des salarié-es que nous représentons. Les salarié-es du secteur public peuvent donc prétendre légitimement, comme ceux de tous les autres secteurs de la société, à cette amélioration de leur sort sans qu'ils soient obligés de faire une démonstration explicite et concrète des liens entre toutes et chacune de leurs revendications et leur impact positif sur la qualité des services.

Ensuite, il est difficile d'intervenir pour faire valoir des retombées positives de l'amélioration de nos conditions de travail uniquement au moment où le processus de détermination de nos revendications est déjà en cours. De plus, il est trop facile pour le gouvernement de plaider que faire droit aux revendications syndicales, une fois les coûts de celles-ci connus, aurait un impact financier tel qu'elles mettraient en péril la capacité même de l'État à assurer ces mêmes services. Le sacro-saint cadre financier de la dernière négociation en est la meilleure illustration.

La conjoncture fait en sorte que nous avons devant nous quelques mois avant la reprise formelle des travaux en vue du renouvellement de nos conventions collectives. D'ici là, les perspectives d'un revirement des orientations politiques gouvernementales pour viser, par exemple, des investissements majeurs dans le secteur public sont très faibles et c'est plutôt à l'inverse que l'on est en droit de s'attendre.

Nous avons mis sur pied, maintes fois à la CSN, des campagnes ou des opérations visant la valorisation, la défense ou le développement des services publics avec des résultats difficilement vérifiables.

Nous devons mettre à profit la période devant nous pour qu'avec nos membres, nous prenions les devants pour expliquer à la population, en dehors d'un contexte de négociation, la réalité quotidienne professionnelle et économique, que vivent les travailleurs et les travailleuses et les dangers qui guettent le désinvestissement dans le secteur public. Cela pourrait prendre la forme d'une campagne de valorisation à la fois des services publics et à la fois de ceux et celles qui y travaillent. Elle pourrait se tenir dans l'année 2009, année de changement d'allégeance syndicale et de préparation de la négociation. La campagne publique en appui à la négociation prendrait ensuite le relais.

Déposer rapidement

Par ailleurs, la longueur des négociations du secteur public et leur début, plusieurs mois après l'échéance des conventions collectives, desservent les intérêts des membres que nous représentons. Nous avons maintes fois constaté que le temps écoulé entre la fin des conventions collectives et leur renouvellement constitue de facto des prolongations de celles-ci.

Plus que jamais et compte tenu de la durée imposée de ces conventions collectives, nous devrions débiter la négociation le plus tôt possible. Quelle période devons nous viser pour les dépôts de nos demandes, compte tenu de l'échéance du 31 mars 2010, la période de changement d'allégeance en juillet 2009 et le délai formel (mais historiquement inappliqué) déjà prévu au Code du travail pour procéder aux dépôts de nos demandes, soit au plus tard en octobre 2009, sachant que l'employeur devrait nous répondre 60 jours plus tard?

Le dépôt rapide des demandes n'a pas été un élément stratégique retenu lors de la dernière ronde. Mais si nous entendons cette fois commettre sans délai le gouvernement, ramener en avant la crédibilité du processus de négociation et utiliser l'odieux du décret comme argument pour une conclusion rapide et satisfaisante de la prochaine négociation, il faut envisager déposer nos demandes de table centrale le plus près possible de l'échéance légale de l'automne 2009, afin d'exiger de nos vis-à-vis patronaux un début de négociation rapide en 2010.

Agir en amont du discours gouvernemental

Nous l'avons dit : tout gouvernement peut légiférer pour imposer son point de vue. Mais il y a un « prix politique » à payer pour ce geste et la hauteur du prix est liée au fait que la population et nos membres sont plus ou moins convaincus de la justesse du point de vue gouvernemental. Si nous voulons augmenter ce coût, nous devons donc agir en amont du discours gouvernemental.

Par exemple, nous avons déjà fait état de l'ensemble des dépenses gouvernementales effectuées depuis janvier 2006 ainsi que les revenus dont s'est privé le gouvernement avec les diminutions d'impôt et les comparer avec le discours alarmiste qu'avait Mme Jérôme-Forget à l'automne 2005 pour justifier son cadre financier immuable. Cela devrait nous permettre de bien faire comprendre qu'il s'agit avant tout de choix politiques et ainsi démontrer la logique fermée dans laquelle le gouvernement a réussi à circonscrire la dernière ronde de négociation. Nous pourrions viser à démontrer l'urgence d'investir dans les personnels et dans les services publics en posant cette prémisse comme un choix politique collectif afin de l'opposer à une vision comptable du rôle de l'État. Évidemment, cela implique un plan de communication à long terme et un travail terrain très soutenu avant même de démarrer les négociations et une suite conséquente durant la période des négociations.

En conclusion, notre plan de travail pourrait se développer ainsi : à l'automne 2008 nous mettrons en place nos équipes de travail, ce qui nous amènera à commencer les travaux sur la politique salariale à l'hiver 2009. Nous pourrions alors enclencher une campagne publique de valorisation du secteur public à compter du printemps 2009.

Nous y reviendrons dans le calendrier de travail.

3. La rémunération

Les questions de la relativité salariale, du maintien de l'équité salariale et de la politique salariale seront au coeur de nos travaux sur la rémunération. Bien que différentes par nature, ces questions sont liées puisqu'elles ont un impact l'une sur l'autre dans le cadre de la préparation de la négociation concernant la rémunération de nos membres.

Le maintien de l'équité salariale est un processus permanent, prévu par la Loi sur l'équité salariale, que nous devons enraciner dans notre fonctionnement relatif aux suivis de la négociation afin d'apporter les modifications nécessaires suite aux changements qui interviennent constamment dans les emplois que nous avons évalués et dans ceux qui sont créés ou abolis en cours de route. De plus, il faut toujours avoir en tête que notre évaluation repose sur le portrait des réseaux en 2001 et que déjà des ajustements seraient nécessaires.

Quant à la question de la relativité salariale, elle aurait normalement dû suivre de près la mise en place du programme d'équité salariale, ce qui n'a pas été possible compte tenu du refus du gouvernement de le faire. Les attentes quant aux rajustements potentiels de cet exercice sont donc exacerbées par ce refus et le seront encore plus dans deux ans! Les questions de pénuries de personnel, d'attraction et de rétention, viendront aussi jouer sur les perceptions de la valeur de certains emplois et la rémunération qui devrait y être rattachée. Nous devons

donc bien expliquer ces dossiers et préparer notre revendication salariale en tenant compte de l'ensemble des besoins de nos membres, tant au niveau de leur pouvoir d'achat qu'à celui du maintien de l'équité et de la relativité salariale. L'adhésion des membres à nos revendications sera directement proportionnelle à leur niveau de compréhension de ces questions; un travail d'information et d'éducation syndicale qui devra s'échelonner sur toute la période de préparation et de négociation.

En conséquence, nous devons mettre en branle une réflexion au CCSPP pour examiner des scénarios de demandes salariales qui articulent les demandes particulières et les demandes générales. Les travaux du comité aviseur actuel sur le maintien de l'équité salariale pourront s'élargir à toute la rémunération et alimenter les discussions au CCSPP dès l'hiver 2009.

4. *Éléments stratégiques supplémentaires*

La stratégie de mobilisation

Nous avons soulevé la question de la crédibilité qu'aura le processus de négociation dans l'esprit de nos membres, mais la question de la crédibilité de la grève dans le secteur public est toute aussi importante. Non seulement la question de se « priver de salaire » a-t-elle toujours un impact dans le choix des membres d'exercer la grève ou non, mais la dernière ronde de négociation a complexifié la perception que nos membres ont de ce moyen de pression. L'impact premier d'une grève dans le secteur public consiste évidemment à mettre une pression politique sur le gouvernement. Et c'est cet aspect qu'il nous faudra remettre en valeur auprès de nos syndicats.

Rappelons que nous avons convenu d'exercer une grève légale, limitée dans le temps, qui avait pour effet d'avoir des impacts différents sur la rémunération de nos membres selon leur secteur d'activité. C'est ainsi qu'à cause de la question des services essentiels dans le secteur de la santé et des services sociaux, les membres de nos syndicats de ce secteur ont exercé une grève légale de 42 minutes par jour en moyenne. En effet, la fusion des types d'établissements (CLSC, CH, CHSLD) réalisée dans le cadre de la loi 25, ne permettait plus d'appliquer avec exactitude les pourcentages de services essentiels prévus au Code du travail dans chaque établissement. Afin de s'assurer de la légalité de la grève, nous avons donc appliqué le pourcentage de services à maintenir le plus élevé dans chaque établissement. De plus, comme notre code d'éthique syndical prévoit le maintien de services en cas de grève dans ce secteur, même dans une grève illégale l'impact ne serait jamais identique pour les travailleuses et les travailleurs du secteur de la santé et des services sociaux que pour ceux et celles de l'éducation par exemple. D'ailleurs dans l'éducation, les impacts ne furent pas les mêmes non plus. On se souvient que les enseignants et enseignantes de cégep ont dû reprendre le temps de grève et donner les cours annulés sans

compensation financière³, alors que les membres de la FEESP ont fait une grève « normale »...

L'impact d'un débrayage ne sera donc jamais le même pour nos membres, d'un secteur à l'autre et ce, que la grève soit légale ou non. Mais il se dégage de la dernière ronde de négociation une impression de cul de sac de la légalité des débrayages car, malgré un respect scrupuleux des services essentiels, le gouvernement ne s'est pas privé de légiférer pour imposer son point de vue et ses objectifs.

Nous devons donc débattre avec nos membres de l'ensemble des moyens d'action en appui à notre négociation, incluant l'utilisation de la grève, malgré l'hypothèque qu'a créé le décret alors que nous exerçons notre droit fondamental de faire grève tout en respectant les règles qui la rendaient légale. De plus, nous aurons aussi à affronter la montée d'une intolérance accrue de la population face à l'interruption ou à la diminution de services publics ou parapublics. Une confusion s'installe dans la définition du mot « essentiel » dans la notion de services essentiels. Comme on l'a vu dans d'autres conflits, STM ou Cimetière Notre Dame des Neiges, les inconvénients subis par la population lors de conflits légaux ou même de lock-out, sont de plus en plus objets de grogne populaire et même de velléités d'intervention législative pour forcer le retour au travail. Le tout sans chercher à solutionner ces négociations de façon à garantir les droits des travailleurs.

D'autres débats devront aussi être approfondis : la question des actions communes versus les actions sectorielles; la question d'une grève « sociale » en appui à des revendications larges comme celle de l'avenir des services publics; la question des mécanismes de règlement au niveau local et sectoriel, etc.

En conséquence, nous devrions prévoir, au cours de l'hiver 2009, un débat dans toutes nos organisations et qui se rende par la suite jusqu'aux assemblées générales sur la question de l'utilisation de la grève, légale ou non, de son impact public, politique et des moyens d'action plus légers à mettre en œuvre au cours de la prochaine ronde de négociation.

La question des alliances

Il est difficile de prévoir maintenant ce qu'exigera la constitution des alliances les plus larges possibles lors de la prochaine ronde de négociation. Seule la nécessité de s'y attaquer semble être une vérité de Lapalisse!

Nous devons considérer les développements d'alliances dans le cadre du Secrétariat intersyndical du secteur public par exemple. Nous pouvons aussi être proactifs entre nous à la CSN, avec la FTQ et avec des composantes du

³ Un jugement rendu en février 2008 est venu donner espoir que cette pratique ne soit plus possible dans les cégeps dans le futur.

Secrétariat intersectoriel des services publics, le SISP (voir page 17), si elles ne choisissent pas de se fermer sur elles-mêmes.

Mais au-delà de ce que nous pourrions accomplir comme alliances, nous devons tenir compte de la question de la synchronisation des négociations en fonction des calendriers différents d'un secteur à l'autre et en fonction des nouvelles réalités créées par la loi 30 concernant les sujets référés au niveau local dans la santé et les services sociaux. Les suites du jugement invalidant la loi 30 pourront aussi venir jouer sur la dynamique de la négociation et nous ne sommes pas à l'abri non plus d'une volonté patronale de tenter des approches auprès de groupes pour désynchroniser les secteurs. Bref, la conjoncture à ce niveau sera plutôt instable...

Parmi les moments les plus importants pour favoriser la meilleure synchronisation entre les différents secteurs, en particulier entre les fédérations de la CSN, il y a la question du dépôt des demandes de table centrale et des dépôts sectoriels. Une volonté confirmée de mettre la négociation en route sans délai à l'hiver 2009 permettrait de mieux planifier la mobilisation des membres de la manière la mieux concertée, par la suite.

Revenons à la question des alliances et faisons un petit tour d'horizon des acteurs passés, actuels et prévisibles...

Les acteurs traditionnels...

À travers les différentes négociations dans le secteur public les alliances ont été multiformes. De manière générale, lorsque nous parlons des alliances passées, nous faisons référence le plus souvent à la CSN, à la CSQ et à la FTQ regroupées sous l'appellation de Front commun qui, avec les années, a presque acquis le statut de marque déposée.

Cette réalité s'explique par le fait qu'à partir du 1^{er} Front commun de 1972, les seules organisations véritablement représentatives du secteur public étaient les trois centrales. Il faut cependant constater que bien qu'un bon nombre de rondes se soit amorcé en Front commun, très peu se sont terminées dans le format initial. Très souvent, le partage d'un même cadre stratégique au début de la négociation s'est buté en cours de route à des objectifs, ou à un calendrier plus ou moins caché d'une ou l'autre organisation, qui devenaient inconciliables avec le cadre stratégique initial. La dernière négociation, avec le départ de la CSQ, est d'ailleurs très éloquent à ce chapitre.

Parallèlement à ces événements et au cours des années, d'autres organisations syndicales indépendantes voyaient le jour dans le secteur public. Au fil du temps à peu près toutes les combinaisons d'alliances ont été utilisées. Souvent à trois, parfois à deux, parfois à six ou à cinq selon les sujets, ou même seul comme en

1985. On doit remarquer toutefois que nous n'avons jamais envisagé de faire des alliances à 6 sur l'ensemble des matières de table centrale.

Le centre de gravité de notre démarche d'unité a toujours reposé sur la reconnaissance du rôle des regroupements intersectoriels ou de type confédéral. Nous avons toujours identifié dans cette perspective deux autres composantes qui offraient ce type de profil et qui représentaient aussi un nombre déterminant de salariés-es. Ainsi, notre conception traditionnelle des alliances de table centrale s'est articulée de manière dominante autour du Front commun FTQ-CEQ\CSQ et CSN, qui de surcroît bénéficiait de la notoriété des alliances des années 70 voire 80. Mais nous croyons être arrivés à un tournant de cette perspective, du moins pour la prochaine ronde de négociation, avec l'apparition du SISP.

C'est à notre représentation majoritaire ou à notre forte représentativité dans tous les secteurs, santé et services sociaux, enseignantes et enseignants et employé-es de soutien du réseau collégial et soutien des commissions scolaires, et dans toutes les catégories socioprofessionnelles dans le secteur parapublic que nous devons cette relative indépendance dans nos choix stratégiques, indépendance qui ne nous a jamais empêchés de construire sérieusement des alliances. Même notre présence dans le secteur privé devient un élément de crédibilité accrue auprès de la population et du gouvernement.

C'est ce qui nous a permis, à plusieurs reprises, de tracer les paramètres généraux des règlements dans les réseaux, tant au niveau sectoriel qu'au niveau de la table centrale, puisque l'employeur reconnaissait en nous une masse critique suffisante pour entraîner un règlement global de la négociation.

Il nous faut dorénavant prendre la juste mesure d'une configuration récente et fort différente des acteurs dans les secteurs public et parapublic et de la nouvelle dynamique qui en découle afin d'évaluer jusqu'à quel point notre rôle d'acteur incontournable des dernières décennies s'en trouve affecté.

Les acteurs dans la santé et les services sociaux

Nous avons débuté cette négociation en 2003 dans le réseau de la santé et des services sociaux dans un environnement syndical qui avait bien sûr évolué, mais qui comprenait un nombre restreint d'acteurs déterminants. La CSN à elle seule, avec ses 100 000 membres, représentait la moitié de tous les effectifs du réseau de la santé et des services sociaux, et ce, de manière très significative dans une majorité de titres d'emploi à l'exception peut-être des infirmières et de certains professionnels et techniciens. Ces infirmières majoritairement regroupées à la FIIQ (42 000 membres) n'avaient jamais véritablement cherché dans les négociations précédentes à se joindre à une alliance plus large sauf peut-être à l'occasion du programme de départs volontaires à la retraite en 1997. Elles en ont même payé chèrement le prix en 1999 lorsqu'elles ont affronté le gouvernement

de façon isolée. Finalement, dans ce secteur en 2003, la FTQ représentait environ 40 000 membres et la CSQ un peu plus de 5 000 membres.

Les autres membres du réseau se trouvaient, essentiellement et de manière éclatée, dans une multitude d'organisations indépendantes dont la formation avait été encouragée par les nombreux morcellements des accréditations accordées sur la base de titres d'emploi. C'était le cas de l'APTMQ (5 000 membres), de la CPS (10 000 membres), des inhalothérapeutes, des diététistes, etc.

La loi 30, avec son découpage en quatre catégories des profils professionnels des salarié-es du réseau, est venue changer la donne de manière fondamentale, favorisant des organisations à caractère plus corporatiste. Ainsi, la FIIQ, déjà majoritaire chez les infirmières, a accru son membership à 57 000 membres, particulièrement par l'ajout dans cette catégorie, des infirmières auxiliaires et des inhalothérapeutes. L'APTS issue de la fusion de la CPS et de l'APTMQ (+ les diététistes) a vu ses rangs grossir de 15 000 à 25 000 membres, lui donnant une place qu'elle n'avait jamais eue chez les professionnels du réseau de la santé et des services sociaux.

Or, nous savons tous combien ce secteur des soins est névralgique dans le cadre d'une négociation où se trouvent, d'un côté, des attentes importantes au niveau de l'amélioration des conditions générales de travail et, de l'autre, des attentes tout aussi importantes selon les demandes particulières de diverses catégories de salariés.

Les acteurs dans l'éducation

Bien que le secteur de l'éducation n'ait pas connu, dans la dernière ronde, des bouleversements majeurs comme celui de la santé, il faut là aussi prendre en compte les changements survenus ou souhaités, particulièrement dans les organisations représentant les enseignantes et les enseignants.

À peu près dans la même période qui voyait naître le Secrétariat intersyndical, une jonction de la FEC-CSQ et de la FAC s'opéra sous la forme d'un cartel de négociation des enseignants du collégial regroupant le tiers des effectifs du réseau. Des discussions eurent évidemment lieu avec la FNEEQ pour élargir ce cartel mais, là aussi, ce projet se heurta à une vision stratégique divergente, la même qui entraîna le départ de la CSQ du Front commun. Une telle coalition n'était pas un fait nouveau dans ce secteur où la volonté des membres de voir travailler ensemble toutes les organisations concernées est une constante historique. Pour l'instant, la FAC, dont deux syndicats sont revenus à la FNEEQ récemment, a décidé de rester autonome et s'est mise à l'écart des développements autour du SISP.

Le dernier évènement marquant dans le réseau quant à la configuration des organisations est bien sûr la création d'une autre organisation indépendante, la

FAE, suite à la désaffiliation en juin 2006 de neuf syndicats d'enseignants du primaire et du secondaire de la FSE-CSQ représentant 27 000 membres des 80 000 que comptait jusque-là cette fédération.

Les motifs ayant entraîné ces départs semblent multiples, mais la conduite de la dernière négociation par la FSE et les résultats qui en ont découlé ont vraisemblablement servi de bougie d'allumage à ce mouvement. Il apparaît en ce sens que le recul trop rapide dans les demandes de table centrale, ainsi que le retrait de la CSQ de l'alliance avec la FTQ et la CSN furent des éléments de motivation supplémentaire invoqués pour quitter la CSQ.

Cette rupture du monopole syndical de la CSQ sur cette catégorie de personnel est un évènement historique puisque l'origine de ce monopole remonte à plus de 40 ans, au temps où les enseignantes et les enseignants du primaire et du secondaire étaient regroupés dans la Corporation des enseignants du Québec, l'ancêtre de la CSQ.

Nous avons nos propres débats à mener et nous n'avons pas l'intention de nous immiscer dans ceux de la CSQ. Mais lors de son dernier congrès, les départs massifs des enseignants de la FSE ont entraîné une remise en question des structures de représentation et de négociation à la CSQ et ces réflexions, tout comme celles entourant la fusion FAC et FEC, ont alimenté les discussions dans le cadre d'un congrès spécial en juin 2007.

C'est à certains aspects de ces travaux annoncés et de leur impact sur notre propre gouverne que nous voulons nous attarder et, plus particulièrement, sur le sort du Secrétariat intersyndical des services publics à l'intérieur duquel la CSQ joue un rôle déterminant.

Le Secrétariat intersyndical des services publics

Mis sur pied en février 2005 le SISP regroupait la CSQ, le SFPQ et le SPGQ. Officiellement, il s'agissait de créer une structure qui défendrait de manière large les services publics compte tenu que les organisations fondatrices sont toutes membres d'une organisation syndicale internationale : l'Internationale des services publics.

Rapidement, un autre volet plus concret s'est ajouté à ce mandat général et ce fut celui de la coordination de la négociation. C'est ainsi qu'à peine deux mois après sa création, les organisations membres partageaient le même cadre stratégique (un règlement avant l'été) et y allaient d'une contre-proposition salariale qui réduisait de moitié la demande syndicale initiale du Front commun qui était jusque-là partagée par presque toutes les organisations. Ce geste posé par des organisations représentant environ 170 000 salarié-es de l'État a d'ailleurs joué sur notre propre décision de déposer une contre-proposition à l'automne 2005. Les stratégies déployées par le SISP n'ont pas connu plus de succès que les

nôtres, mais l'effet perturbateur de ce nouveau joueur a été important sur notre propre gouverne.

Que ce soit au sortir de la négociation et encore plus aujourd'hui, nous devons constater que le SISP est toujours présent. D'une part, en juin 2006, la FIIQ décidait de s'y joindre et l'APTS faisait de même en juin 2007. D'autre part, la CSQ, le SFPQ, la FIIQ et le SPGQ ont effectué ensemble une tournée des régions du Québec dans le cadre de la campagne électorale provinciale au printemps 2007 sous le thème *Les services publics, le meilleur de nous-mêmes*. Aujourd'hui, chacune de ces organisations adopte une orientation les menant à négocier ensemble lors de la prochaine ronde de négociation.

Nous devons constater que ce projet est en phase avec les ambitions historiques de la CSQ, notamment celle visant la formation d'une grande centrale des services publics. Ces ambitions, sûrement renforcées par le départ des 27 000 enseignants, ont d'ailleurs eu une confirmation au congrès de la CSQ de juin 2006 où une proposition a été adoptée visant à reconnaître « ... la pertinence pour la centrale d'œuvrer à son renforcement dans les services publics et de resserrer les relations avec les organisations syndicales indépendantes, lesquelles ont une présence importante dans les services publics. Le congrès demande à la centrale, d'ici au prochain congrès, d'explorer avec des organisations syndicales indépendantes, l'édification d'une nouvelle force syndicale dans les services publics ».

Le SISP constitue donc une coalition dont les membres sont intégrés dans une structure plus ou moins formelle à travers un protocole de fonctionnement qui inclut notamment une entente de non-maraudage entre les organisations membres.

Nous l'avons vu, la question de la masse critique est une notion importante lorsque vient le temps pour nous, autant que pour l'employeur, de déterminer avec qui un règlement dans le secteur public a le plus de chance de clore les discussions.

Or, le SISP ainsi configuré représente 245 000 membres des secteurs publics, para et péripublics dans les trois grands réseaux de la fonction publique, de l'éducation et de la santé et des services sociaux et, dans ce dernier cas, il s'agit de salarié-es au cœur stratégique des soins. De plus, les organisations de la fonction publique n'ayant jamais eu véritablement droit au chapitre quant aux règlements des éléments majeurs de la table centrale y voient sans doute déjà l'occasion inespérée d'y jouer un rôle.

Partant de ce constat, nous n'avons qu'à imaginer, par exemple, l'impact du dépôt d'une seule et même politique salariale pour l'ensemble de ces groupes et évidemment, d'un règlement final des grands paramètres financiers de la

négoce pour apprécier les perspectives d'alliance auxquelles nous serons peut-être confrontés.

Déjà, dans les discussions pour tenter de poser un geste intersyndical afin de souligner le 1^{er} anniversaire de l'imposition de nos conditions de travail en décembre 2006 la présence du SISP s'est rapidement profilée dans nos pourparlers avec la CSQ. Encore plus récemment, en avril 2007, à l'occasion de nos travaux sur les suites à donner à la décision du BIT, malgré des appels répétés à la CSQ pour élaborer une stratégie commune avec la FTQ, lorsque des discussions eurent finalement lieu en vue d'élaborer des actions communes, la stratégie du SISP était déjà arrêtée.

Cela laisse présager la dynamique future de nos relations sur certaines tentatives d'actions coordonnées. L'objectif que semble poursuivre le SISP est de se positionner comme interlocuteur privilégié du gouvernement en ce qui a trait aux grands dossiers du secteur public.

Notre réflexe premier de constituer d'abord un Front commun CSN, CSQ et FTQ doit donc être revu. Même si le projet d'une centrale des services publics que souhaite la CSQ peut ne pas aboutir, le SISP occupe maintenant une place particulière dans le secteur public pour le gouvernement et il cherchera à jouer un rôle plus important lors de la prochaine ronde de négociations. Nous ne pouvons pas ignorer leur présence sur l'échiquier syndical à l'occasion de ces négociations.

En conséquence, nous croyons qu'il faut adopter une attitude d'ouverture auprès du SISP ou des organisations qui le composent, afin d'établir les conditions d'alliances dans lesquelles nous pourrions, aux côtés de la FTQ, jouer un rôle primordial dans l'initiation des débats en table centrale, comme sur le plan des moyens à mettre en œuvre pour la prochaine négociation.

5. Calendrier de travail préparatoire à la prochaine ronde de négociation

Suite au bilan et à ce bref rappel des perspectives auxquelles nous devons faire face, il nous faut tenter d'avoir la vision la plus claire possible du déploiement de nos travaux préparatoires à la prochaine ronde de négociation.

Voyons ce qui est « prévisible » à ce moment-ci.

1) Revoir le régime de négociation et poursuivre la lutte à la loi 43

Nous avons entrepris, au printemps 2008, des travaux intersyndicaux sur cette question, à partir de ceux effectués en 1992, du jugement de la Cour suprême dans le dossier en Colombie-Britannique et du jugement du BIT. Ces travaux devraient viser à défendre une position commune auprès du gouvernement afin d'avoir un impact maximum sur les partis politiques dans la conjoncture actuelle d'un gouvernement minoritaire et d'élections appréhendées dans l'année qui vient.

En plus de la lutte sur les plans juridique et syndical, nous avons profité du deuxième anniversaire de l'adoption de la loi 43 pour faire un rappel auprès des membres des principales conséquences de cette loi inique et de l'évolution du dossier des contestations, ainsi que sur les dépenses effectuées par le gouvernement depuis l'adoption d'un décret qu'il justifiait en bonne partie par des contraintes, soi-disant, très serrées des finances publiques. Ce rappel pourrait être complété par un geste concret de nos membres, dont la forme et le moment restent à définir. Nous nous devons d'utiliser toutes les tribunes possibles pour rappeler notre désaccord et l'iniquité de cette loi. De plus, une campagne de valorisation des services publics serait aussi un geste de lutte aux décrets de 2005.

2) Rémunération : prioriser l'information aux membres

Il nous faudra sensibiliser, le plus tôt possible, les membres sur les enjeux salariaux avant l'échéance de 2010, compte tenu du jugement du BIT et de la perte de pouvoir d'achat subie par nos membres, compte tenu de l'obligation légale du maintien de l'équité, de la nécessaire relativité salariale et de ses conséquences sur les demandes générales des salaires.

3) Préparer dès maintenant la prochaine ronde de négociation

La question de l'avenir même des services publics fera sans doute partie du bras de fer avec le gouvernement lors du renouvellement des conventions collectives. Il nous faudra donc accentuer notre pression publique sur ce volet. Nous pourrions commander un sondage auprès de nos membres et de la population sur une série de sujets dès l'automne 2008. Nous pourrions par la suite réfléchir à une campagne interne et publique concernant la valorisation des services publics et des gens qui y oeuvrent. Cette campagne pourrait s'étendre sur plusieurs mois à partir de l'hiver ou du printemps 2009 pour traverser la période de changement d'allégeance syndicale et se poursuivre ensuite jusqu'aux dépôts de nos demandes. Un volet interne de formation « politique » auprès de nos syndicats autour de notre négociation et des moyens d'action devrait accompagner cette campagne publique. Nous

devrions « unifier » nos messages internes, externes et aussi ceux de la campagne de changement d'allégeance afin de construire une suite cohérente qui s'additionne à chaque étape. Notre campagne publique d'information lors de la prochaine ronde de négociation devrait être la suite logique de celle qui l'aura précédée.

25 août 2008

Lexique

APTMQ	Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec
APTS	Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux
BIT	Bureau international du travail
CCSPP	Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CSN)
CDPDJ	Commission des droits de la personne et de la jeunesse
CPS	centrale des professionnelles et professionnel de la santé
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSQ	Centrale des syndicats du Québec (anciennement CEQ)
FAC	Fédération autonome du collégial
FEC-CSQ	Fédération des enseignantes et enseignants de cégep
FIQ	Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec
FIIQ	Fédération des infirmières et des infirmiers
FEESP	Fédération des employées et employés de services publics (CSN)
FNEEQ	Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (CSN)
FP	Fédération des professionnèles (CSN)
FTQ	Fédération des travailleurs du Québec
FSE	Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ)
FSSS	Fédération de la santé et des services sociaux (CSN)
SFPQ	Syndicat de la fonction publique du Québec
SISP	Secrétariat intersyndical des services publics
SPGQ	Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec