



**CSQ**

# **VERS LA NÉGOCIATION 2014-2015**

***PREMIÈRE PHASE DE CONSULTATION  
DES MEMBRES***

**Cadre stratégique  
Orientations intersectorielles  
Alliances**

**POUR DONNER DU SOUFFLE  
À LA PROCHAINE NÉGOCIATION!**

Document à l'intention des membres

## Nature de la revendication

Lors de la dernière ronde de négociations, il a été décidé de cibler la revendication sur un nombre limité de demandes, et ce, tant au palier sectoriel qu'au palier intersectoriel.

Les motifs justifiant une telle stratégie étaient nombreux :

- Il n'est pas nécessaire de tenter de régler tous les problèmes au cours d'une négociation ;
- Certains problèmes que l'on tente de régler par la négociation sont de nature technique, d'autres touchent peu de membres. Ces revendications se retrouvent souvent et rapidement dans le panier des compromis ;
- Considérant l'importance que peut avoir l'opinion publique, nos revendications devaient apporter des solutions à des problèmes connus ;
- Enfin, le projet de revendications devait répondre à des problèmes partagés par la majorité, sinon par l'ensemble des membres.

À ces motifs, le bilan de la dernière ronde de négociations faisait état que les membres s'identifiaient plus facilement à une revendication claire et précise comprenant un nombre restreint de priorités.

Cette façon de faire n'était pas habituelle. Sauf quelques exceptions, les négociations s'amorcent généralement sur la base d'un cahier de revendications contenant les réponses à l'ensemble des préoccupations des organisations et des membres. Il s'agit d'une négociation ouverte, souvent appelée « négociation d'un couvercle à l'autre » puisqu'elle contient l'ensemble des dispositions prévues à l'entente nationale.

Bien qu'une négociation ouverte permette de prendre en considération toutes les demandes, elle ne permet pas de toutes les satisfaire, ce qui est susceptible d'engendrer des frustrations.

Une négociation ciblée ne prend pas en compte toutes les demandes particulières, mais elle permet d'éviter la dispersion et d'assurer un rythme plus rapide de négociation.

Il ne saurait être question de déterminer précisément, donc de chiffrer le nombre de demandes d'une revendication qui s'inscrit dans une négociation ciblée. Il appartiendra

au Conseil général des négociations (CGN), pour les revendications intersectorielles, et aux fédérations, pour les revendications sectorielles, de définir le reflet de cette volonté politique en fonction des particularités propres à chaque organisation.

### 1. CE QUE NOUS VOUS DEMANDONS

*Quel type de négociation préconisez-vous pour la revendication intersectorielle (salaires, disparités régionales, droits parentaux, retraite) ?*

- Ouverte
- Ciblée

## Le processus de négociation

Lors de la dernière négociation, nous voulions qu'un règlement survienne le plus près possible de la date d'échéance des conventions collectives. Un nombre important de nouvelles dispositions ne peuvent pas trouver, contrairement aux dispositions salariales, une application rétroactive. De plus, dans le cadre d'une négociation qui porterait sur un nombre limité de sujets, ces nouvelles dispositions ont inévitablement une grande importance et vous voudrez les voir appliquées le plus rapidement possible.

Évidemment, le calendrier des opérations de négociation doit prévoir l'impossibilité d'atteindre cet objectif d'obtenir un règlement à l'échéance des conventions collectives. Nous visons d'abord un règlement satisfaisant. Si cela nous semble impossible après une période de négociation jugée suffisante, nous devons enclencher les mécanismes habituels visant à faciliter un règlement (médiation) ou à établir un rapport de force.

### 2. CE QUE NOUS VOUS DEMANDONS

*Tout en maintenant l'objectif d'une négociation permettant d'obtenir un règlement satisfaisant, quelle hypothèse d'échéancier privilégiez-vous ?*

- Un échéancier court
- Un échéancier sans délai prédéterminé

## Les alliances

Considérant la nature des revendications intersectorielles, considérant le fait qu'elles s'appliquent à l'ensemble des salariées et salariés du secteur public; nous considérons aussi qu'il est préférable de présenter à la partie patronale un front uni de porte-parole représentant le plus grand nombre possible de salariées et salariés. Nous pensons donc qu'il est souhaitable que soit mis en place un front commun intersyndical le plus large possible.

Si un front commun se concrétise, alors devra être considérée la conclusion éventuelle d'un protocole de non-maraudage entre les organisations qui le composeront. Toutefois, comme nous n'en connaissons pas encore la composition, il est difficile de déterminer avec précision quelles organisations pourraient être visées par le protocole.

### 3. CE QUE NOUS VOUS DEMANDONS

*Que pensez-vous de l'hypothèse d'une négociation des matières intersectorielles étant menée par un front commun intersyndical le plus large possible?*

- En accord  
 En désaccord

## Contenu intersectoriel

### Salaires et primes

Historiquement, quatre grands principes ont encadré l'élaboration des revendications salariales des syndicats du secteur public et parapublic.

Tout d'abord, il est toujours apparu essentiel que les augmentations de salaire assurent **une protection du pouvoir d'achat devant l'inflation**.

Deuxièmement, l'écart grandissant entre les salaires du secteur public et ceux du secteur privé (clairement documenté par l'Institut de la statistique du Québec) amène les organisations syndicales à exiger **un rattrapage devant les salaires du secteur privé**.

Troisièmement, l'objectif d'obtenir un meilleur partage des fruits de la croissance économique croît chez les syndicats. Cette volonté de s'assurer que les employés de l'État **participent à l'enrichissement collectif** a bien souvent servi de base à nos revendications.

Enfin, **une diminution des écarts au sein du secteur public** a parfois été recherchée. Ce principe s'est incarné notamment dans la demande d'une augmentation à montant fixe.

### 4. CE QUE NOUS VOUS DEMANDONS

*Selon vous, quels sont les principes que nous devrions mettre de l'avant à l'appui de notre revendication salariale et quelle priorité devrions-nous leur accorder (1 étant la première priorité, 4 étant la dernière et 0 étant une absence de volonté de considérer le principe)?*

- La protection du pouvoir d'achat: \_\_\_\_\_
- Le rattrapage devant les salaires du secteur privé (équité externe): \_\_\_\_\_
- La participation à l'enrichissement collectif: \_\_\_\_\_
- La diminution des écarts entre les salaires les plus bas et les salaires les plus élevés (équité interne): \_\_\_\_\_

## Droits parentaux

Lors de la dernière ronde, une revendication visant l'adoption, par le gouvernement, d'une loi-cadre sur la conciliation famille et travail a été refusée par le Conseil du trésor et a été reprise en d'autres lieux. Toutefois, les travaux d'un comité technique visant une meilleure adaptation des conventions collectives aux lois sociales ont eu plus de succès.

Nous croyons que les dispositions actuelles des conventions collectives et de la Loi sur les normes du travail sont suffisamment satisfaisantes pour que les droits parentaux ne constituent pas une priorité lors de la prochaine ronde de négociations. Nous pourrions alors nous limiter, le cas échéant, à la défense de quelques adaptations rendues nécessaires et à quelques corrections de nature plus technique facilitant l'application de certaines dispositions.

### 5. CE QUE NOUS VOUS DEMANDONS

*Que privilégiez-vous?*

- Une révision technique (adaptations et corrections)  
 Une amélioration des avantages au chapitre sur les droits parentaux

## Disparités régionales

Depuis quelques négociations, nous avons évacué de notre revendication les demandes sur les disparités régionales en raison de la perspective peu encourageante de devoir revoir l'ensemble du chapitre en raison d'intentions en ce sens clairement exprimées par la partie patronale.

Pourtant, pour plusieurs de nos membres, les dispositions de ce chapitre constituent des priorités. Nous devons aussi considérer le fait qu'à l'exception de quelques rares enjeux (dont les primes), aucune amélioration n'a été apportée à ces dispositions depuis plusieurs années. Nous nous retrouvons aussi en présence de nouvelles réalités dont nos conventions collectives ne tiennent pas compte.

D'un côté de la balance, nous avons le danger qu'une partie importante de nos membres perdent des avantages qui leurs sont reconnus depuis longtemps; de l'autre, nous avons la nécessité de reconnaître les particularités réelles que vivent les membres des régions éloignées.

### 6. CE QUE NOUS VOUS DEMANDONS

Que privilégiez-vous ?

- Le statu quo
- Une amélioration des avantages au chapitre sur les disparités régionales

## Retraite

Le RREGOP n'était pas touché par les travaux de la commission d'Amours (du nom du président de cette commission), mais rien ne dit qu'il ne peut pas l'être par les travaux qui font suite au dépôt du rapport de la commission. D'un côté, les travaux peuvent susciter des réflexions amenant le gouvernement à proposer des modifications aux avantages procurés par le régime ou à sa gestion. De l'autre, ces travaux pourraient aussi susciter des réflexions dans les organisations syndicales, les amenant à proposer, elles aussi, des modifications aux

avantages du régime ou à sa gestion. Ces propositions seraient alors le fruit de réflexions de l'ensemble des organisations concernées et seraient évidemment soumises à la consultation des membres lors de la deuxième phase de consultation.

Nous considérons donc que le climat n'est pas propice au dépôt de demandes visant l'amélioration des avantages que procure le régime de retraite. Au cours des dernières années, les régimes de retraite ont été la proie d'attaques de toutes sortes: réduction des avantages, accusations de retraites dorées payées par une majorité mais consenties à une minorité, élimination ou sévère réduction de l'indexation, transformation de régimes à prestations déterminées en régimes à cotisations déterminées, etc. À tel point qu'une commission a été mise sur pied pour faire l'analyse de l'ensemble de la problématique.

### 7. CE QUE NOUS VOUS DEMANDONS

Que privilégiez-vous ?

- Le statu quo
- Une amélioration des avantages au régime de retraite

## VOS PRIORITÉS INTERSECTORIELLES

8. Si le processus de négociation nous amenait à devoir privilégier une matière de revendication intersectorielle par rapport aux autres, quelle est selon vous le niveau de priorité que nous devrions accorder à chacune de ces matières (1 étant la première priorité, 4 étant la dernière) ?

- Salaires et primes: \_\_\_\_\_
- Droits parentaux: \_\_\_\_\_
- Disparités régionales: \_\_\_\_\_
- Retraite: \_\_\_\_\_