

CONSULTATION SUR LE FRONT COMMUN

DOCUMENT
D'INFORMATIONS



Centrale des syndicats
du Québec

LES ALLIANCES

Les négociations du secteur public se dérouleront en 2020. En préparation de notre cadre stratégique et en suivi du bilan de la dernière négociation, nous amorçons les consultations quant à l'intérêt de nos membres à l'égard d'un front commun.

Voici quelques informations afin d'alimenter les discussions en ce qui a trait aux avantages et aux inconvénients d'une telle alliance.

COMMENT FONCTIONNE LA NÉGOCIATION?

La négociation du secteur public touche quelque 500 000 employées et employés des quatre réseaux des services publics du Québec : scolaire, collégial, de la santé et de la fonction publique.

La négociation nationale se fait sur deux paliers :

1. Intersectoriel

- Les organisations syndicales négocient avec le Conseil du trésor du Québec les questions suivantes :
 - les augmentations de salaire
 - les conditions du régime de retraite (RREGOP)
 - les congés parentaux
 - les disparités régionales
- Le gouvernement a toujours signé ou décrété une seule entente intersectorielle, laquelle s'applique à l'ensemble des conventions collectives du personnel des services publics, peu importe le réseau ou l'allégeance syndicale¹.

2. Sectoriel

- Chacune des fédérations syndicales négocie auprès des comités patronaux de négociations (CPN) les conditions de travail générales telles que :
 - charge de travail
 - sécurité d'emploi/lutte contre la précarité
 - primes diverses
 - congés et vacances
 - classifications
 - prévention du harcèlement, etc.
- Les CPN regroupent des représentantes et des représentants :
 - des directions d'établissements
 - du ministère concerné
 - du Conseil du trésor
- Au total, une cinquantaine d'ententes sectorielles sont conclues.

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

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

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

QU'EST-CE QU'UN FRONT COMMUN?

Le Front commun est une forme d'alliance syndicale qui regroupe les centrales syndicales² afin de négocier conjointement les matières intersectorielles comme les salaires et la retraite.

En front commun, les centrales :

- ✓ constituent une seule équipe de négociation
- ✓ harmonisent leurs revendications pour faire un dépôt commun
- ✓ se donnent un calendrier et une stratégie de mobilisation et de négociation communs
- ✓ signent un protocole déterminant le fonctionnement, les règles de décisions et le partage des ressources
- ✓ concluent souvent une entente de non-maraudage

PLUS DE 45 ANS D'ALLIANCES SYNDICALES

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

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

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

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

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

En 2010 et 2015, la constitution du Secrétariat intersyndical des services publics (SISP), chapeauté par la CSQ, avait permis d'accueillir certains syndicats indépendants au sein d'une alliance plus large. Le bilan de la dernière négociation démontre qu'une telle structure supplémentaire réduit la visibilité de la CSQ et de ses affiliés, et alourdit les processus de décisions. Le SISP a été dissous d'un accord mutuel des partenaires.

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

L'INTERSECTORIEL SANS FRONT COMMUN

Il y a toujours eu un seul et unique règlement intersectoriel. Historiquement, le gouvernement a toujours offert les mêmes augmentations de salaire à l'ensemble du personnel des services publics. Par ailleurs, des ajustements liés à la Loi sur l'équité salariale et à des exercices de relativités ont, dans certaines situations, fait évoluer les salaires différemment.

Le gouvernement ne conclut pas d'entente de principe au niveau intersectoriel tant qu'il n'a pas la certitude qu'il peut obtenir l'adhésion de la « masse critique » de ses employées et employés et, ainsi, fermer la négociation.

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

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

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

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

LES AVANTAGES ET LES INCONVÉNIENTS D'UN FRONT COMMUN

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

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

CAPACITÉ DE NÉGOCIER

AVANTAGES

Bénéficier d'un rapport de force lié au grand nombre de membres

Être l'interlocuteur clair et décisionnel devant le gouvernement

Réagir de façon cohérente aux stratégies et aux objectifs du gouvernement

Participer à la détermination des orientations prioritaires

Contrôler davantage le rythme et la coordination des négociations sectorielles

Être capable de bloquer l'ensemble des services publics par les moyens de pression

Empêcher le gouvernement de signer avec le groupe le moins exigeant

INCONVÉNIENTS

Subir les difficultés à changer rapidement de stratégie selon la conjoncture, particulièrement en blitz

Être tenu responsable du règlement

Accepter des compromis sur les orientations prioritaires portées à la table intersectorielle

Laisser la possibilité aux instances internes de dévier des moyens de pression convenus

Être incité à accepter les offres si une majorité d'autres groupes y sont disposés

PROCESSUS DÉMOCRATIQUE

AVANTAGES

Prendre part aux décisions sur les stratégies et le règlement

Permettre une concertation entre les centrales et leurs composantes

INCONVÉNIENTS

Vivre un processus décisionnel lourd et lent

Subir les frictions découlant de l'asymétrie entre les processus décisionnels, le rythme et les cultures des différentes centrales

Accepter les compromis découlant de l'harmonisation de nos orientations

COMMUNICATIONS ET VISIBILITÉ

AVANTAGES

Bénéficier d'un message unifié dans l'espace public

Profiter d'une mise en commun des ressources humaines et financières

INCONVÉNIENTS

Voir sa visibilité réduite comme centrale et comme affilié

Constater des inégalités dans le respect des consignes de diffusion et de visibilité

VIE SYNDICALE

AVANTAGES

Disposer d'un canal de communication officiel entre les centrales

Bénéficier de voies facilitatrices pour les négociations sectorielles

Éviter d'avoir à consacrer d'énormes ressources au maraudage

INCONVÉNIENTS

Assumer les charges de la coordination

Limiter sa capacité d'aller chercher de nouveaux membres