



NÉGO 2025

25 septembre 2024

SURVOL DU PROCESSUS DE NÉGO ENTRE LA CSN ET LE STTCSN

Nous amorcerons au cours des prochaines semaines notre grande marche vers le renouvellement de notre convention collective. Pour plusieurs d'entre nous, plus de 200, ce sera une première expérience !

Dans ce contexte, nous avons cru bon vous résumer en quelques lignes le déroulement et le fonctionnement d'une négociation au STTCSN.

1^{re} étape

À l'approche de l'échéance de notre convention, le STTCSN procède à la nomination d'une personne porte-parole et d'un comité de négociation. Ces nominations ont eu lieu lors de l'assemblée générale annuelle tenue les 14 et 15 juin. Ces personnes porteront la négociation pour les mois à venir et seront libérées pour se dévouer à entièrement à la négociation.

2^e étape

Le STTCSN, la personne porte-parole et le comité de négociation analysent la conjoncture dans laquelle nous allons négocier notre renouvellement. À cet effet, ils produisent historiquement un document appelé « état des lieux » qui place le contexte. C'est le fruit de leur réflexion et aussi le point de départ de la tournée de consultation des membres.

3^e étape

Le comité de négociation part à la rencontre des membres pour connaître leur réaction à notre lecture de la conjoncture, ainsi que leurs préoccupations et les demandes qu'ils souhaitent formuler. Cette tournée régionale se déplacera partout au Québec du 1^{er} au 29 octobre. Vos délégués régionaux du STTCSN vous inviteront aux différentes consultations.

4^e étape

Le comité de négociation rassemblera les informations et les idées qui ont été exprimées par les membres lors de la tournée régionale. Nos demandes et préoccupations seront colligées pour bâtir notre projet de négociation. Le comité de négociation vous présentera une proposition de projet de négociation qui sera débattu et mis au vote lors de l'assemblée générale des 6 et 7 décembre à Québec.

5^e étape

Une fois le projet de négociation adopté, les parties débiteront les échanges en janvier 2025, à quelques mois de l'échéance de notre convention qui arrive à terme en juin 2025. Vous aurez plusieurs occasions de commenter l'avancée de la négociation et guider le comité de négo lors des assemblées générales à venir.

GLOSSAIRE

Nous tenions également à vous présenter un glossaire de mots que vous risquez d'entendre souvent lors de notre présentation de l'état des lieux et au cours de la négociation.

Négociation ciblée

La négociation ciblée est une stratégie où les efforts se concentrent sur des enjeux spécifiques, jugés prioritaires ou plus susceptibles d'aboutir à un accord, afin d'obtenir des gains significatifs dans ces domaines et d'en arriver à une entente dans un délai plus restreint qu'à l'habitude. Notre dernière négociation, celle de 2022, s'inscrivait dans cette stratégie.

Négociation basée sur les intérêts

La négociation basée sur les intérêts (NBI) vise à trouver des solutions mutuellement avantageuses en se concentrant sur les besoins et motivations sous-jacentes des parties, plutôt que sur des positions rigides. Notre négociation de 2019 est la seule de notre histoire axée sur les principes de la NBI, mais celle-ci fut interrompue par la pandémie.

Cahier de négociation

Le cahier de négociation est un document regroupant l'ensemble des revendications, propositions et priorités d'une des parties lors d'une négociation. Pour la partie syndicale, il est adopté en assemblée générale et sert de référence tout au long du processus et aide à structurer les discussions en clarifiant les attentes et les objectifs à atteindre.

Comité confédéral des ressources humaines

Les mandats de la partie confédérale en lien avec la négociation proviennent du comité de coordination des ressources humaines (CCRH), qui est composé de l'ensemble des signataires de la convention collective.

Signataires de la convention collective

Quand nous référons aux signataires de notre convention collective, nous parlons des 11 composantes de la CSN qui s'entendent à respecter les conditions de travail négociées entre les parties, soit la CSN, l'ensemble des fédérations (la CSN-Construction, la FC-CSN, la FIM-CSN, la FNCC-CSN, la FNEEQ-CSN, la FP-CSN, et la FSSS-CSN), ainsi que UCCO-SACC-CSN et les conseils centraux de Montréal et de Québec-Chaudière-Appalaches.

Conciliation

La conciliation est un processus par lequel un tiers neutre, la conciliatrice ou le conciliateur, nommé par le ministère du Travail, aide les parties à parvenir à un accord. Cette ressource n'impose pas de décision, mais facilite le dialogue et propose des solutions pour rapprocher les positions et résoudre les différends.



ÉTAT DES LIEUX

Présenté en assemblée générale

25 septembre 2024

Nous voilà donc à l'aube de notre future négociation. Certains d'entre vous diront « déjà » alors que pour près de 200 d'entre nous, ce sera une première négociation. Il est donc temps que l'on se jase et que l'on travaille ensemble pour renouveler notre convention collective. Il est de coutume au STTCSN de partager le cadre dans lequel la négociation aura lieu. L'état des lieux se dessine entre autres, par les travaux des différents comités, la conjoncture économique et politique, les enjeux, et en finalité, « comment on va ? », toutes des considérations qui devront être sur la table pour donner une orientation collective à cette négociation.

Voici donc la base des discussions dessinant le portrait dans lequel nous naviguerons dans le cadre de notre prochaine négociation.

Conjoncture interne

La convention 2021-2025

Comme mentionné dans notre « Bilan 2021-2022 », à la suite de la dernière négociation, nous avons fait des avancées sur la quasi-totalité de nos demandes, notamment :

- introduction d'un programme de mentorat;
- introduction d'une équipe volante conventionnée pour le groupe II;
- modification de l'article 3.02 pour obtenir plus de transparence relativement aux mandats confiés à l'externe par les différents services afin de favoriser le maintien et le développement de l'expertise à l'interne;
- actualisation des chapitres 17 et 18 sur les affichages, l'attribution de postes et les mises à pied, notamment sur la notion des postes temporaires;
- encadrement du maintien de l'assurance invalidité courte durée pour les salarié-es de 65 ans et plus;
- introduction de l'article 1.08 qui encadre la surveillance électronique.

Il faut aussi mentionner l'introduction structurée du télétravail dans nos rangs. Malgré certaines insatisfactions, rappelons tout de même que l'entente fut adoptée avec une forte majorité. Somme toute, il

y a encore du pain sur la planche pour peaufiner et ancrer ce mode de travail et contrer les poches de résistance provenant de certains employeurs. Ce travail se fait en continu depuis la pandémie et, dans cet ordre d'idée, nous souhaitons que la question du télétravail ne soit pas tributaire d'une négociation locale pour trouver un juste équilibre respectueux pour nos membres. Nous trouverons « ordinaire » que la partie confédérale en fasse un enjeu de négociation. Par conséquent, des travaux et des activités nous permettront de faire cheminer ce dossier en parallèle, comme prévu à la lettre d'entente sur le télétravail.

Le temps s'écoulant rapidement, et nos agendas étant ce qu'ils sont, les parties n'ont malheureusement pas pu mettre en place l'ensemble des notions introduites lors de la dernière négociation. On n'a qu'à penser à la lettre d'entente no 23 sur la révision de l'outil d'analyse de la charge de travail et le comité paritaire du transport actif. Les travaux sont amorcés, mais pas encore menés à terme.

Dans ce contexte, et considérant le bilan positif de la consultation des membres dans le cadre de la préparation de la négociation de 2021, il irait de soi de reconduire la recommandation no 7 émanant du Bilan de la négociation 2021-2022 qui est à l'effet de « cibler prioritairement des enjeux qui auront le plus de chance d'améliorer nos

conditions de travail et de vie, et d'axer le projet de négociation sur ces enjeux». Mais au-delà de cette recommandation, l'état des lieux que nous vous présentons nous amène aussi à préconiser cette approche face aux défis que nous, les salarié-es, aurons à relever à court terme et qui vous sont respectueusement soumis pour fin de réflexion.

Relations de travail

Bien que les échanges avec la partie confédérale soient cordiaux, nous constatons qu'on nous met souvent à la remorque des décisions qui ont des conséquences sur nos membres. Le dossier UKG est un exemple flagrant : un système de gestion des ressources humaines et de la paie qu'on nous a imposé sans consultation et avec lequel nos camarades de la comptabilité doivent conjuguer de façon impromptue avec de multiples défis. Le prochain maraudage du secteur public est un autre dossier dans lequel il a fallu réagir fortement pour se faire entendre et avoir des suivis plus assidus. Malgré tout, le paritarisme va bien dans nos relations de travail, s'il est conventionné, et les travaux des divers comités se font de façon diligente.

Santé financière de la partie confédérale et des organisations affiliées

Au moment d'écrire ces lignes, on constate que la santé financière de la CSN semble bonne. On sait quand même que des transferts ont dû être faits pour renflouer le FDP. De plus, dans la perspective où les organisations affiliées ont des réalités financières différentes et que celles-ci auront un impact sur la négociation, nous avons amorcé l'analyse de leur santé financière. Le comité de négociation aura donc un meilleur portrait de la situation dans les prochains mois.

Mentorat

Le programme de mentorat est sans doute un des plus grands gains de notre dernière négociation et constitue un des plus importants changements à notre organisation de travail depuis les dernières décennies. Ce chantier majeur est déjà un succès et une réflexion est amorcée pour répondre aux besoins exprimés par nos camarades du groupe II en vue d'élargir le programme. Il est maintenant crucial de penser à pérenniser et à étendre ce programme afin qu'il continue d'avoir un impact durable sur notre fonctionnement.

Comité de griefs

En ce qui concerne le comité de griefs, nous avons plusieurs griefs qui dataient de Mathusalem et les parties tournaient en rond jusqu'à dernièrement sur plusieurs notions contestées. Face à ce constat, les parties ont mis en place une structure de médiation préarbitrale qui permet plus de latitude dans les discussions et facilite leur avancement. Il est encore tôt pour faire un bilan, mais force est de constater que plusieurs dossiers se sont réglés et que ce cadre forcera des débats pour tenter de trouver des solutions satisfaisantes. Ces travaux pourraient ultimement «alléger» la négociation en réglant des litiges d'interprétation. Ceci nous éviterait de répéter les échanges du comité de griefs et d'amener un volume inutilement important de demandes pour changer des mots dans la convention collective afin d'évacuer les «zones d'interprétation», ce qui pourrait alourdir le processus.

Maintien de l'équité salariale

Le STTCSN a entrepris des travaux en lien avec la lettre d'intention concernant le maintien de l'équité salariale. Nous avons démarré les échanges et les rencontres avec la partie confédérale pour réviser l'outil d'évaluation des emplois.

La révision de l'outil risque d'affecter certains éléments de la structure salariale. Il est, évidemment, beaucoup trop tôt pour nous avancer sur la nature de ces éléments. L'échéance de décembre 2025, pour la fin des travaux du maintien de l'équité, nous permet de croire que ces éléments se retrouveront à la négociation qui suivra celle de 2025. De plus, ces travaux se poursuivront en parallèle à la négociation et bien évidemment, l'assemblée générale sera consultée au fur et à mesure que le processus avancera.

Comité santé et sécurité au travail (SST)

Nous avons, au cours de la dernière année, finalisé la mise en place des nouveaux comités et intervenants en Santé et sécurité au travail (SST), en vertu des modifications adoptées dans le régime intérimaire de prévention et de participation de la CNESST. La lettre d'entente sur ce sujet, adoptée par l'assemblée générale des 22 et 23 mars 2024, permet une meilleure présence sur le territoire du comité et un meilleur suivi des différentes problématiques qui sont rapportées par les membres. L'automne 2024 sera le théâtre du début des travaux de ces nouveaux comités et intervenants et nous pourrons, au cours des prochaines années, analyser l'efficacité de leurs compositions et du fonctionnement général de notre surveillance pour améliorer la santé et la sécurité dans nos milieux de travail.

Comité ad hoc sur l'organisation du travail

Au printemps dernier, le comité ad hoc syndical sur l'organisation du travail rendait le rapport de synthèse de ses travaux découlant du mandat que l'assemblée générale a adopté en novembre 2022. Fruit d'une consultation large, le comité a soumis huit recommandations, ainsi qu'une recommandation principale, soit **Que l'on réaffirme la volonté de maintenir le modèle d'organisation du travail actuel basé sur une**

approche « généraliste » pour les conseillères et les conseillers syndicaux. Rappelons que celle-ci fut effectivement adoptée par l'assemblée générale et que nous avons le devoir de défendre ce principe.

Avantages sociaux

État sommaire du régime de retraite

Malheureusement, en date d'aujourd'hui, nous n'avons pas les états financiers de 2023 en ce qui concerne le régime de retraite. Ceux-ci seront disponibles prochainement. Pour 2022, on pouvait déceler que la turpitude des marchés a impacté notre régime, comme tous les régimes de retraite. Malgré tout, la capitalisation et la solvabilité de notre régime sont au vert. Il est aussi opportun de rappeler qu'en 2014, les membres du STTC SN avaient dû prendre une décision difficile, mais nécessaire, en haussant la contribution des salarié-es à 7,5 % pour une année, puis à 8,5 % l'année suivante pour finalement atterrir à 8 % pour les années subséquentes. La contribution était de 5,38 % depuis 2001. Dans la même foulée, l'assemblée générale à cette époque avait décidé de modifier l'indexation de la rente de retraite en limitant celle-ci à 1 % pour les années cotisées après 2014. Auparavant, l'indexation était basée sur l'indice des prix à la consommation avec un maximum de 3 %. Les années de retraite accumulées depuis 2014 sont donc indexées bien en deçà de l'inflation des dernières années. Une réflexion doit donc avoir lieu sur le risque d'un appauvrissement éventuellement important à la retraite.

État sommaire du régime d'assurance collective

Pour le régime d'assurance collective, malgré des hausses substantielles proposées par l'assureur, soit de 23,8 % pour 2024, les négociations entre les parties ont permis de statuer sur une augmentation de 11,4 % en tenant compte des modifications du régime pour les salarié-es de plus de 65 ans. Depuis 2018, la variation annuelle moyenne du coût

de notre régime d'assurance collective est de -0,01 %. Il faut tenir compte, entre autres, que les tarifs des dentistes ont augmenté, ce qui pousse à la hausse le coût de notre régime.

Conjoncture économique

Cette dernière convention collective s'est articulée dans une période de turbulence économique. Pour le mouvement, les attentes des membres des syndicats CSN furent grandes et la mobilisation de ceux-ci fut au rendez-vous. Que ce soit dans le secteur public ou privé, les règlements de convention collective se sont révélés historiques. Mais en prenant un pas de recul, il reste que malgré tout, le résultat des nombreuses luttes pour sortir du cadre traditionnel des augmentations de salaire a surtout permis de «contenir» l'appauvrissement et de «maintenir» le pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs.

Chez nous, il faut souligner que les salarié-es de la CSN, en raison des clauses salariales négociées lors du dernier renouvellement, ont maintenu leur pouvoir d'achat et ont même bénéficié d'un léger enrichissement au-delà de l'inflation pour la première fois depuis 2016.

Notons également que la plupart des économistes s'attendent à une baisse et une stabilisation de l'inflation à court et moyen terme.

Conjoncture politique

Au Québec, outre la réforme Dubé qui se concrétise sous la loi 15 et la loi 23 qui donne «plein pouvoir» au ministre de l'Éducation, la CAQ continuera d'ici les prochaines élections de 2026 à faire cheminer son programme dans lequel le bien-être de la classe moyenne et des plus vulnérables de

la société n'est pas considéré. On s'inquiète aussi de cette sempiternelle propension de la CAQ à faire la promotion du privé dans les services sociaux avec l'aide des ami-es du parti, de leur manque de volonté de faire quoique ce soit de concret sur la question environnementale, pour le logement social ou pour l'accessibilité à des soins de santé, pour ne nommer que ces quelques enjeux. Devant le déficit de 11 milliards annoncé, ce n'est pas sans surprise que le mot austérité se cache derrière le discours de la CAQ. On commence d'ailleurs à en voir les conséquences puisque des exigences nouvelles viennent d'être données à tous les ministères afin de couper dans les dépenses d'ici la fin de l'année financière.

Sur l'échiquier fédéral, des élections sont à prévoir et ce sont les conservateurs de Pierre Poilievre qui turlutent et tambourinent à la porte de Rideau Cottage. Ce n'est pas de bon augure pour le mouvement syndical, les droits des femmes et les filets sociaux canadiens avec cet émule de Donald Trump.

À très court terme, chez nos voisins du Sud, l'élection américaine aura lieu et encore une fois, la candidature de Donald Trump amène son lot d'incertitudes à plusieurs niveaux. Ses politiques fiscales ainsi que sa «Loi sur le commerce réciproque» sont des exemples d'initiatives qui pourraient nuire aux industries dont on représente les travailleuses et travailleurs. Sa position répressive sur l'immigration, sur l'avortement et la contraception ainsi que sur les droits de la communauté LGBTQIA+ est une attaque frontale aux droits de la personne, ce qui a malheureusement écho dans une frange de la population canadienne et québécoise. Les démocrates comme les républicains tendent à adopter des mesures protectionnistes ces dernières années.

Maraudage dans le secteur de la santé et des services sociaux

Un élément important, l'éléphant dans la pièce, que nous ne pouvons écarter de notre analyse conjoncturelle est la réforme Dubé qui plane sur nos têtes. Dans les prochains mois, la fusion de tous les établissements de santé de la province sera officiellement lancée par le gouvernement caquiste. Cette fusion tous azimuts déclenchera une période de changement d'allégeance sans précédent où plusieurs centrales syndicales s'affronteront pour représenter les travailleuses et travailleurs du milieu de la santé et des services sociaux. Au bas mot, c'est plus de 300 000 travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux qui traverseront un maraudage, partout au Québec, dans la prochaine année. Il va sans dire que cette période de changement d'allégeance est historique et aura des répercussions importantes sur la représentation syndicale en santé et services sociaux.

Le calendrier caquiste n'a pas été dévoilé et nous ne connaissons donc pas encore les dates de ce maraudage avec précision, mais on sait que 2025 sera une année charnière pour le syndicalisme dans le secteur public et pour notre centrale. Le déclenchement de cette fusion aura inévitablement des impacts sur notre propre calendrier de négociation. Les salarié-es et élu-es du mouvement sont et seront sollicités pour que la CSN demeure la centrale la plus représentative en santé et services sociaux et qu'elle continue d'être la leader dans les négociations, les conditions de travail et la représentation syndicale dans le secteur public.

Forcément, le résultat de ce vote d'allégeance historique pour la CSN forgera l'avenir de notre centrale et, bien évidemment, nous forcera à réviser notre organisation du travail. Nous croyons qu'il faudra collectivement se mobiliser

autour de ce chantier qui est devant nous pour que cette attaque frontale contre le syndicalisme dans le secteur public devienne plutôt une opportunité d'améliorer le positionnement de notre mouvement syndical et, par le fait même, le rapport de force des travailleuses et travailleurs de la santé et des services sociaux.

Par la suite, dès 2026-2027, nous devons mener rapidement des réflexions sur notre organisation du travail pour faire face à la réorganisation de notre centrale autour des résultats des votes d'allégeance de la réforme Dubé.

La prochaine négo

En bref, nous n'aurons pas de répit d'ici le renouvellement de notre prochaine convention collective. Plusieurs campagnes et luttes sont à prévoir dans les prochaines années pour contrer les programmes et idéologies de la droite qui s'imposent dans le débat public. Bref, de quoi nous tenir occupés...

Comme vous avez vu dans les affichages et diverses communications, on a collectivement appris du passé et on met en place les conditions gagnantes résultantes des anciens bilans. Pour cette négociation, notre président coordonnera la négociation. L'élection des membres du comité de négociation a eu lieu lors de la dernière assemblée générale, soit en avance face à l'échéance de la convention collective. De plus, les demandes de libérations ont déjà été produites pour que l'on soit en selle pour la tournée régionale de cet automne. On mettra en place une consultation participative pour que tout un chacun puisse être entendu au-delà de nos provenances!

En résumé

Devant ce portrait, il apparaît que l'on a collectivement plusieurs défis à relever en marge de la négociation. Il est primordial de commencer sans tarder les travaux entourant la négociation de notre convention collective. Nous souhaitons ainsi y mettre toute l'attention et l'énergie nécessaire et permettre que l'on puisse par la suite se concentrer sur les importants défis qui se dressent devant nous. Nous avons d'ailleurs déjà demandé à la partie confédérale de nous soumettre des dates pour commencer les rencontres de négociation dès janvier 2025.

Nous vous soumettons donc la question suivante que nous vous invitons à cogiter en marge de la tournée régionale : devons-nous privilégier une négociation ciblée, et ce, en lien avec le bilan et le succès de la dernière négo afin de dégager nos énergies pour nous permettre de relever les défis qui nous attendent dans les prochains mois?

SOLIDARITÉ.