



NÉGO 2025

SE DONNER DE L'AIR



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
Comité de négociation de la partie confédérale	1
Comité de négociation de la partie syndicale	2
I. LA PRÉPARATION DE LA NÉGOCIATION	3
1.1 La formation du comité de négociation	3
1.2 La conjoncture précédant la négociation	4
1.3 Portrait financier	5
1.4 Un climat propice aux solutions	5
1.5 La tournée de consultation et les demandes	6
1.6 L'adoption du projet de négociation	7
2. LE DÉROULEMENT DE LA NÉGOCIATION	9
2.1 Le climat à la table de négociation	9
2.2 Comités restreints	9
2.3 Rencontres de membres sur des sujets ciblés pendant la négociation	10
2.4 Consultations du conseil syndical pendant la négociation	10
2.5 La fin de la négociation	11
2.5.1 L'annonce de la conclusion d'une entente de principe	11
2.6 La présentation de l'entente de principe aux différentes instances du STTCSN	11
2.6.1 Au comité exécutif et au conseil syndical	11
2.6.2 À l'assemblée générale extraordinaire	12
3. MOBILISATION ET APPUI À LA NÉGOCIATION	13
3.1 Le comité d'information-mobilisation	13
3.2 L'information	14
3.3 Outils de visibilité utilisés au cours de la négociation	15
4. LE RÉSULTAT DE LA NÉGOCIATION	17
4.1 Les principaux enjeux de chacune des parties	17
4.2 Griefs réglés au cours de la négociation	19
4.3 Concessions	19
4.4 Gains	20
CONCLUSION	21
Le comité de négociation	22
Le comité exécutif	22
ANNEXE A – RECOMMANDATIONS	23
ANNEXE B – RECOMMANDATIONS DÉCOULANT DES ÉCHANGES EN CONSEIL SYNDICAL	25

INTRODUCTION

La négociation de la convention collective étant maintenant conclue, il est temps de prendre un pas de recul et d'en dresser un bilan. Cet exercice est essentiel : il permet de reconnaître les bons coups comme les écueils, d'analyser nos façons de faire et de mettre en place des mesures pour que les prochaines négociations se déroulent dans les meilleures conditions, au bénéfice des travailleuses et des travailleurs.

Ce bilan retrace les principales étapes du processus, amorcé en octobre 2024 par une tournée de consultation et conclu en juin 2025 avec l'adoption de l'entente de principe. Pour bien comprendre le chemin parcouru, il faut revenir au point de départ. À l'automne 2024, le comité de négociation est allé à la rencontre des membres à travers tout le Québec. Chaque région a été visitée dans un format conçu pour favoriser la participation. Les rencontres débutaient par une présentation de la conjoncture puis les membres étaient appelés à se prononcer sur le type de négociation souhaitée (ciblée ou traditionnelle). Par la suite, les participants se regroupaient en ateliers pour énumérer l'ensemble de leurs demandes. Un exercice de priorisation des demandes concluait ces rencontres.

En décembre 2024, quelques jours avant l'assemblée générale prévue pour adopter le cahier de négociation, une annonce gouvernementale est venue bouleverser la conjoncture. En effet, nous apprenions qu'il n'y aurait plus de vote d'allégeance dans le secteur de la santé et des services sociaux. Devant ce changement majeur, le comité de négociation a recommandé de prendre un pas de recul et de procéder à une nouvelle consultation par voie de sondage afin de se donner la possibilité d'ajuster le cahier de demandes syndicales au besoin, recommandation qui a été appuyée par les membres réunis en assemblée générale. Un sondage a ensuite été envoyé rapidement afin de valider les mandats et de permettre au comité de réajuster le tir avant de présenter un nouveau cahier à la prochaine assemblée.

C'est finalement à l'assemblée des 21 et 22 février 2025 que le cahier de demandes syndicales a été présenté et que les débats ont débuté. Faute de temps, ils n'ont pu être menés à terme, et l'exercice a été complété une semaine plus tard lors d'une assemblée générale extraordinaire tenue le 1^{er} mars. C'est lors de cette assemblée que les membres ont pu adopter un cahier de demandes basé sur un mode de négociation ciblée. La négociation s'amorçait dès la semaine suivante.

Le présent bilan s'appuie sur ces rencontres, ainsi que sur les résultats du sondage mené auprès des membres. Il revient étape par étape sur le déroulement de la négociation et propose, en conclusion, des recommandations. L'objectif est de nourrir une réflexion transparente, d'ouvrir la porte à des critiques constructives et de susciter des discussions qui permettront à chacune et chacun de se reconnaître dans ce travail collectif, afin d'aborder la prochaine négociation en se mettant en diapason.

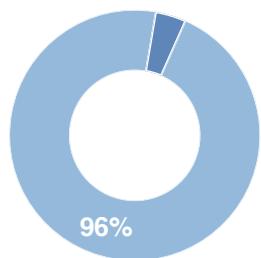
Comité de négociation de la partie confédérale

- Francis Morin, porte-parole, directeur adjoint SRHF
- Martine Nadeau, directrice adjointe SRHF
- Michel Valiquette, trésorier FC
- Nadine Lambert, secrétaire générale et trésorière FSSS
- Simon-Mathieu Malenfant, vice-président-trésorier FEESP (a quitté en cours de négociation)
- Julien Lapan, secrétaire général et trésorier FNEEQ (s'est joint en cours de négociation en remplacement de Simon-Mathieu Malenfant)

Comité de négociation de la partie syndicale

- Dominique Dodier, conseiller syndical à la Fédération du commerce FC-CSN à Drummondville et 2^e vice-président personnes conseillères
- Claude Demers, conseiller syndical au SAMVR à Québec et conseiller à la permanence du STTCSN
- Julie Touchette, conseillère syndicale en libération syndicale au STTCSN
- Manon St-Laurent, secrétaire au SAMVR à Gatineau et 2^e vice-présidente du groupe II
- Johanne Thibeault, secrétaire juridique à Québec (a quitté avant le début de la négociation)
- Mathieu Châteauneuf, préposé au Service des immeubles à Montréal (s'est joint avant le début de la négociation en remplacement de Johanne Thibeault)

Représentativité du comité de négociation



81 % des répondantes et répondants se disent satisfaits ou très satisfaits du sondage envoyé suivant le changement de conjoncture.



Comité de négociation, photo : Frédéric Côté

I. LA PRÉPARATION DE LA NÉGOCIATION

1.1 La formation du comité de négociation

Lors de l'assemblée générale du 14 juin 2024, les membres ont élu le comité de négociation. Celui-ci était composé de :

- Dominique Dodier, conseiller syndical à la Fédération du commerce (FC-CSN) à Drummondville, 2^e vice-président personnes conseillères, nommé porte-parole pour la négociation;
- Johanne Thibeault, secrétaire juridique à Québec et 2^e vice-présidente des personnes du groupe II;
- Manon St-Laurent, secrétaire au SAMVR à Gatineau;
- Julie Touchette, conseillère syndicale en libération syndicale au STTCSN;
- Claude Demers, conseiller syndical au SAMVR à Québec et conseiller à la permanence du STTCSN.

Pour la première fois de l'histoire du STTCSN, le comité de négociation comptait une majorité de femmes, respectait la représentativité des catégories 1 et 2, et réunissait des membres venant en grande partie de l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal.

En décembre 2024, Johanne Thibeault a démissionné du comité exécutif et du comité de négociation. Il a donc fallu pourvoir son poste. Plusieurs démarches ont été faites pour maintenir une majorité de femmes au sein du comité, mais les candidates approchées ont toutes décliné. Afin de préserver la représentativité des différentes catégories d'emploi, c'est finalement Mathieu Châteauneuf, préposé aux immeubles, qui est venu prêter main-forte.

Comme vous le savez, le début d'un processus de négociation collective est toujours une étape déterminante. C'est le moment où l'on établit les fondations : transmettre les connaissances acquises, revisiter les bilans antérieurs et cerner les dossiers sensibles qui n'ont pas été réglés en cours de convention. Bien amorcer cette étape donne à l'équipe entrante les moyens de se mettre rapidement en action. Or, même si les documents de la précédente négociation étaient bien classés et que les anciens membres sont demeurés disponibles pour répondre aux questions du comité, force est de constater qu'une rencontre de transfert des dossiers en bonne et due forme aurait été nécessaire. Un échange direct aurait permis de partager les pratiques éprouvées et d'assurer une meilleure continuité.

RECOMMANDATION N° 1

Que le comité de négociation sortant rencontre le comité de négociation entrant dès sa mise en place afin d'assurer la transition, de revoir le dernier bilan et de discuter des enjeux de la négociation précédente.

La responsabilité du comité d'information-mobilisation a été confiée à Sébastien Poulin Fortin, conseiller syndical à la FSSS au Bas-Saint-Laurent et 1^{er} vice-président personnes conseillères. Déjà libéré à temps complet avant la négociation, il portait plusieurs dossiers importants du STTCSN en parallèle, un élément sur lequel nous reviendrons plus loin dans le bilan.

Le porte-parole, Dominique Dodier, n'a pas bénéficié d'une libération complète pour mener la négociation. En plus de notre négociation, il pilotait un autre dossier majeur à la Fédération du commerce, qui ne s'est réglé qu'en mars 2025, bien que l'objectif était de le conclure avant la fin de l'année 2024. À cela s'ajoutaient ses responsabilités politiques à titre de vice-président des personnes conseillères, notamment celle du comité de griefs. Cette accumulation de mandats a exercé une forte pression sur le comité de négociation et a eu

pour effet de rendre ardue l'élaboration du calendrier de rencontres avec le comité de négociation confédéral.

Cette expérience met en lumière l'importance de prévoir une libération complète du porte-parole dès le début du processus, afin de lui permettre de se consacrer pleinement aux travaux de la négociation.

Claude Demers était lui aussi appelé à assumer plusieurs responsabilités à la permanence du STTCSN, entre autres au comité de griefs et au comité de relations de travail. Ses suivis de dossiers et les nombreuses sollicitations quotidiennes ont souvent fragmenté son attention, ce qui n'a pas manqué d'alourdir les travaux du comité.

RECOMMANDATION N° 2

Que l'on s'assure, dans l'ordre du possible, que tous les membres du comité de négociation soient complètement libérés de leurs fonctions et de leurs tâches dès le début de la préparation de la négociation.

1.2 La conjoncture précédant la négociation

Dans le cadre de la préparation de la négociation, un état des lieux a été réalisé afin d'alimenter la réflexion des membres sur la démarche à privilégier. L'objectif était double : dresser un portrait clair de la conjoncture et mettre en lumière les différents enjeux.

Cet exercice a permis de constater qu'il s'agissait d'une première expérience de négociation pour plus de 200 membres. Il devenait donc essentiel d'ajouter un volet pédagogique à nos documents pour expliquer les différents types de négociation, les étapes du processus de négociation et certaines notions de base avec l'objectif de s'assurer que tout le monde puisse participer pleinement.

Pour le futur, il serait pertinent, lors de la présentation de la conjoncture, de prévoir un volet éducatif en fonction du type de négociation envisagée.

RECOMMANDATION N° 3

Que le comité de négociation et le comité d'information-mobilisation intègrent, dans le processus de consultation, un volet éducatif afin de s'assurer que toutes et tous puissent participer pleinement.

Sur le fond, l'état des lieux abordait notamment :

- la mise en œuvre des nouvelles dispositions de la précédente convention, encore trop récentes pour avoir été évaluées à long terme (mentorat, télétravail structuré, équipe volante pour les employé-es de bureau, etc.);
- les relations de travail généralement cordiales, malgré certains dossiers où le paritarisme avait été mis de côté (UKG et le vote de changement d'allégeance syndicale annoncé dans le réseau de la santé et des services sociaux par exemple);
- la santé financière des organisations, sans difficultés majeures comparativement à celles déjà rencontrées dans le passé;
- un premier bilan positif du mentorat;
- les travaux du comité de griefs, qui ont permis d'en régler plusieurs et d'alléger ainsi la négociation;
- les démarches liées au maintien de l'équité salariale et aux changements législatifs en CNESST;
- les conclusions du comité ad hoc sur l'organisation du travail, réaffirmant le modèle généraliste pour les conseillères et conseillers syndicaux;
- la situation des régimes de retraite et d'assurance collective, en attente de chiffres plus récents, avec un rappel des concessions passées sur l'indexation des rentes;
- le contexte économique marqué par l'inflation;
- le contexte politique, dont les risques de la réforme Dubé pour le monde syndical et la société;

- enfin, le vote de changement d'allégeance syndicale, annoncé dans le réseau de la santé et des services sociaux, qui n'a finalement pas eu lieu.

Ces constats, discutés lors de la tournée régionale, ont conduit les membres à se prononcer majoritairement en faveur d'une approche de négociation ciblée.

Or, quelques semaines plus tard, le gouvernement a reculé sur le projet de vote d'allégeance syndicale dans le réseau de la santé et des services sociaux, ce qui venait modifier significativement le contexte dans lequel la négociation s'inscrivait. Devant ce changement, le comité de négociation a jugé nécessaire de revalider ses mandats afin de confirmer le choix de la négociation ciblée et de préciser l'étendue des demandes à inclure dans le projet de négociation. Une discussion ouverte avec les membres a eu lieu lors de l'assemblée des 6 et 7 décembre 2024 et un sondage a également été mené auprès de l'ensemble des membres. Malgré le court délai de deux jours pour répondre au sondage, 300 personnes salariées y ont répondu, permettant ainsi au comité de négociation de réviser le cahier de demandes sur la base de l'opinion d'une proportion importante de nos membres.

1.3 Portrait financier

Le comité de négociation a d'abord pris connaissance des états financiers de la CSN et des organisations signataires de la convention collective. Avec l'appui de camarades occupant des postes en comptabilité, il a pu mieux cerner les enjeux propres à chaque organisation. Le portrait qui en ressortait était nuancé : certaines vivaient des contraintes budgétaires, alors que d'autres affichaient une situation beaucoup plus stable. Les comparaisons entre elles se sont toutefois révélées difficiles, chaque structure budgétaire étant organisée différemment. À cela s'ajoutaient des retards importants dans l'adoption des états financiers de certaines organisations, ce qui ne permettait pas d'obtenir une vision d'ensemble réellement à jour.

Le comité a également analysé plus d'une dizaine de conventions collectives d'autres centrales syndicales pour avoir un aperçu de leurs conditions de travail. Cela a permis de constater que peu d'entre elles intègrent des dispositions liées à l'environnement : au-delà du covoiturage, la CSD s'est dotée d'un comité vert et le SEPB propose un incitatif à la réduction de l'empreinte écologique. Mais aucune autre centrale ne partage l'organisation du travail particulière de la CSN, ni des conditions comparables. De plus, la formulation souvent sommaire des clauses rendait impossible une évaluation précise des clauses financières, notamment en ce qui concerne les régimes de retraite et l'assurance collective. Aucun exercice de comparaison de la rémunération globale n'a été réalisé.

1.4 Un climat propice aux solutions

Depuis la signature de la convention collective 2021-2025, les bonnes relations de travail avec la partie confédérale ont permis de régler plus d'une centaine de griefs et de s'entendre sur plusieurs autres dossiers en CRT, et ce, avant même le début des travaux entourant la négociation du renouvellement de la convention. Plusieurs de ces ententes sont venues modifier la convention collective, notamment en matière de congés (personnels, familiaux, maladie, récupération, sabbatique, décès, ou encore les fériés du 1^{er} mai, du 8 mars et du 30 septembre), mais aussi sur les banquiers, les frais de Barreau ou les mouvements de main-d'œuvre du groupe II. Ces ajustements devaient donc être pris en compte et être intégrés dans la nouvelle convention.

Il restait également certains enjeux non réglés, notamment la question de l'accès aux journées de récupération pour les salarié-es ayant moins de six mois d'ancienneté, enjeu qui a finalement trouvé son dénouement dans le cadre de la présente négociation.

1.5 La tournée de consultation et les demandes

Le comité de négociation a mené une tournée de consultation régionale auprès des membres. Pendant six semaines, des rencontres se sont tenues dans différentes régions et ont été suivies d'une séance de consultation en virtuel pour celles et ceux qui n'avaient pas pu y prendre part en personne.

Le calendrier des rencontres a été établi en fonction de l'agenda du mouvement, sans sondage de disponibilité préalable. Cette façon de faire permet d'éviter une logistique trop lourde. Toutefois, il serait important, pour les prochaines tournées, de consulter les délégué-es régionaux en amont afin de bien arrimer les dates, par exemple, en mentionnant la semaine au cours de laquelle nous prévoyons nous rendre dans la région pour identifier ensemble la date la plus susceptible de favoriser la participation du plus grand nombre possible.

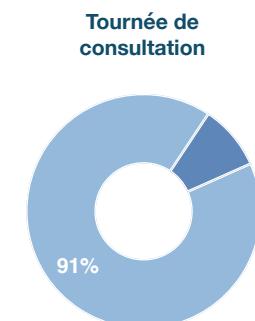
La formule a aussi permis une certaine souplesse : les personnes de passage pouvaient se joindre à une rencontre dans une autre région. Cette flexibilité a été appréciée, mais elle doit s'accompagner d'un effort pour préserver un espace de discussion suffisant aux salarié-es de la région hôte. L'exemple du Saguenay–Lac-Saint-Jean, où la présence de plusieurs camarades de la FSSS venus en raison de la tenue de leur réunion d'équipe dans la région, limitant ainsi le temps de parole des membres locaux, illustre bien les limites de ce modèle.

RECOMMANDATION N° 4

Que l'on s'assure que les régions conservent pleinement leur espace de discussion régional dans le cadre du processus de consultation.

Chaque rencontre suivait une même démarche : une présentation de la conjoncture, une discussion ouverte sur le type de négociation souhaité, puis un travail en petits groupes où les demandes étaient inscrites librement sur des cartons. Ces propositions étaient ensuite affichées, regroupées par thèmes, et priorisées grâce à un exercice de collants verts (prioritaires) et rouges (pour une prochaine négo).

L'animateur de la rencontre faisait le constat des demandes identifiées comme prioritaires par la majorité, offrant ainsi des balises claires au comité de négociation pour la préparation du cahier



91 % des répondantes et répondants au sondage se disent satisfaits ou très satisfaits de la tournée de consultation.

La tournée en présentiel s'est révélée précieuse. Depuis la pandémie, les occasions de rencontre en chair et en os se sont raréfierées, et ces moments demeurent parmi les rares occasions du mandat où la structure du STTCSN se déplace vers ses membres à travers le territoire. Cela dit, il demeure essentiel de maintenir un espace de consultation virtuel pour rejoindre celles et ceux qui, malgré tout, n'ont pas pu participer.



Tournée de consultation en Outaouais

RECOMMANDATION N° 5

Que des membres du comité de négociation, accompagnés de la présidence et de la personne élue responsable de l'information-mobilisation, se déplacent dans les régions lors de la tournée afin d'échanger en présentiel avec les membres.

Dans le cadre de la tournée, certaines demandes sont rapidement apparues comme étant des incontournables. On peut penser notamment à la pérennisation du mentorat ou au retour de l'indexation de la rente de retraite. Le comité de négociation a d'ailleurs eu recours à un actuaire afin de l'appuyer dans la négociation de cette demande complexe et pour laquelle rien ne pouvait être laissé au hasard. Cette ressource s'est avérée très précieuse pour le comité de négociation et il nous apparaît primordial de ne pas hésiter à solliciter rapidement des personnes de l'externe qui possèdent l'expertise pour nous permettre de mener à bien les discussions qui seront engagées à la table de négociation.

RECOMMANDATION N° 6

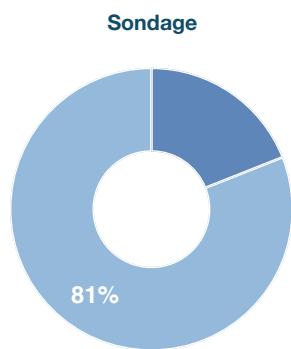
Que l'on ait recours à un expert rapidement suivant le début des travaux lorsque les sujets qui seront abordés dans le cadre de la négociation le justifient.

1.6 L'adoption du projet de négociation

En novembre 2024, les membres étaient convoqués en assemblée générale les 6 et 7 décembre pour adopter le projet de négociation. Or, entre l'envoi de la convocation et la tenue de l'assemblée, une annonce majeure du gouvernement est venue bouleverser le contexte. Dans le cadre de la loi 15, le ministre de la Santé et des Services sociaux a annoncé des changements majeurs, dont certains attaquaient directement le monde syndical. Le plan initial prévoyait de regrouper six catégories d'emploi sous un seul employeur, ce qui aurait forcé un vote d'allégeance syndicale pour l'ensemble du personnel du réseau de la santé et des services sociaux. Devant la contestation, le gouvernement a reculé sur ce point, retirant ainsi une source importante d'incertitude.

Cette annonce, tombée la semaine même de l'assemblée, a changé la donne. Plutôt que d'adopter le projet de négociation comme prévu, l'assemblée de décembre a pris la décision de prendre un pas de recul. Les membres ont discuté largement des priorités, afin de se recentrer collectivement dans un cadre conjoncturel désormais transformé. Le comité de négociation a alors lancé un sondage rapide pour valider à nouveau ses mandats. La participation fut impressionnante malgré les délais serrés, et les résultats ont confirmé la volonté d'avoir une négociation ciblée, avec quelques revendications syndicales supplémentaires.

C'est finalement lors de l'assemblée générale extraordinaire des 21 et 22 février que le projet de négociation a été présenté et que les débats ont débuté. Les priorités retenues se sont révélées rassembleuses : il y a eu des débats et des amendements, mais un consensus clair s'est dégagé.



81 % des répondantes et répondants se disent satisfaits ou très satisfaits du sondage envoyé suivant la changement de conjoncture.

Le débat qui a suscité le plus de discussions portait sur une demande intégrée au cahier de demandes syndicales lors du conseil syndical, qui visait la création de postes au SAMVR. Les échanges ont mis en lumière la lourde charge de travail vécue sur le terrain, aggravée par des absences non remplacées, dans un contexte déjà difficile comportant plusieurs négociations, campagnes confédérales et conflits de travail en parallèle. Plusieurs membres rappelaient que l'analyse et la planification des besoins de main-d'œuvre relevaient de l'équipe, conformément au chapitre 8 de la convention collective. Après de longs échanges, une proposition d'amendement a été adoptée, précisant que la création de postes au SAMVR devait découler de l'analyse de la charge de travail et être conforme aux discussions en équipe prévues à la convention.

Faute de temps, le projet n'a toutefois pas pu être adopté au terme de cette assemblée : il a été laissé sur la table.

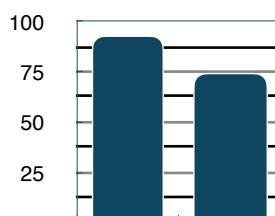
Ne pas avoir pu compléter l'adoption du cahier en une seule assemblée a toutefois été un réel problème. Ce report aurait pu être évité si l'ordre du jour avait été construit autour de la négociation uniquement, en commençant les travaux dès la première journée.

RECOMMANDATION N° 7

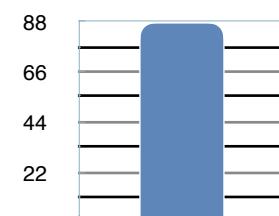
Que l'assemblée générale d'adoption du cahier de négociation porte prioritairement sur la négociation et que ce point débute le vendredi.

Une assemblée générale extraordinaire a donc été convoquée pour le 1^{er} mars. Ce choix de date n'a pas fait l'unanimité, puisqu'il coïncidait avec le début de la semaine de relâche. Le comité exécutif avait exploré plusieurs scénarios, mais chacun comportait des contraintes, et celui-ci a été retenu malgré les inconvénients.

S'exprimer en AG



Adhésion au cahier



93 % des répondantes et répondants estiment que les membres ont eu l'occasion de s'exprimer lors des assemblées d'adoption du cahier, et 75 % considèrent qu'un véritable ralliement s'est opéré autour de celui-ci. En ce qui concerne le cahier lui-même, 88 % se disent satisfaits ou très satisfaits de son format et des thèmes retenus.

Finalement, l'objectif a été atteint : le projet de négociation a été adopté, et la table était enfin mise pour entamer la négociation avec la partie confédérale.



Macarons aux couleurs de la négociation

2. LE DÉROULEMENT DE LA NÉGOCIATION

La première rencontre de négociation, où chacune des parties a déposé son cahier de demandes, s'est tenue le 4 mars 2025. Francis Morin agissait comme porte-parole pour la partie confédérale, tandis que Dominique Dodier assumait ce rôle pour la partie syndicale.

Au total, 17 rencontres ont eu lieu, presque toutes à Montréal, à l'exception d'une séance virtuelle en Teams pour un dépôt de la partie confédérale. L'ensemble de la négociation s'est déroulé sur une période d'environ 15 semaines.

Que la négociation ait débuté en janvier, comme prévu, ou en mars, comme ce fut le cas, le délai restait très serré pour espérer conclure avant l'échéance de la convention prévue le 31 mai 2025. Cette réalité invite à repenser le calendrier afin de s'assurer que la négociation ne déborde pas sur la période estivale.

2.1 Le climat à la table de négociation

Le climat à la table de négociation est demeuré sain. Les échanges ont été constructifs et se sont déroulés dans le respect. Même lorsqu'il y avait des divergences, le ton est demeuré posé, créant un contexte favorable aux discussions.

Cependant, il y a parfois eu des incertitudes sur le mode de fonctionnement et sur le partage des responsabilités, car cela n'avait pas été établi à l'avance. Plusieurs décisions se prenaient directement au fil des rencontres, ce qui avait pour effet de ralentir les travaux et de créer parfois de la confusion sur l'accomplissement des différentes tâches à être effectuées. Cela a notamment été le cas lors de la préparation des textes finaux alors que la partie confédérale s'attendait à ce que le syndicat remette une convention complètement mise en page pour qu'une révision finale soit faite de leur côté alors que le syndicat avait l'impression qu'il avait la responsabilité de faire les textes et de les remettre dans un format trois

colonnes pour que la mise en page soit complétée de leur côté.

RECOMMANDATION N° 8

Que le comité de négociation tienne une rencontre préalable avec le comité de négociation confédéral afin d'établir le mode de fonctionnement et les responsabilités de chacun dès le départ.

2.2 Comités restreints

À certains moments, un comité restreint formé uniquement des deux aux porte-paroles a été mis en place. L'objectif était de permettre des échanges sur des sujets plus sensibles ou de préparer la logistique d'un retour. Ces comités restreints se tenaient après une discussion au sein du comité de négociation et en fonction du mandat que ce dernier donnait aux portes-parole. Cette formule s'est révélée efficace et a permis de progresser plus rapidement sur certains thèmes.

Un sous-comité rassemblant deux membres de chacune des parties a également été constitué. Son mandat portait sur la révision des lettres d'entente, d'intention et des annexes prévues à la convention 2021-2025, ainsi que l'intégration des ententes conclues en cours de convention. Ce sous-comité avait également pour mandat de corriger certaines coquilles et de s'assurer de faire les concordances nécessaires dans la nouvelle convention. En travaillant en amont, ce sous-comité a permis d'avancer plus rapidement sur ces éléments tout en permettant d'alléger les travaux de la négociation principale.

2.3 Rencontres de membres sur des sujets ciblés pendant la négociation

Au fil des rencontres de négociation, le comité de négociation a jugé nécessaire de solliciter certains groupes de membres afin de valider certaines informations et d'avoir des discussions lui permettant d'approfondir et de préciser sa réflexion. Ces consultations ont permis d'aborder des enjeux spécifiques, par exemple avec les coordinations, concernant l'utilisation de l'équipe volante du groupe II, ou encore avec les membres de l'unité siégeant au comité des avantages sociaux, pour les questions liées à l'assurance collective ou au régime de retraite. Ces échanges ont aidé à mieux cerner les réalités sur le terrain et à nourrir les discussions à la table de négociation.

Ces initiatives sont demeurées ponctuelles et limitées. Elles démontrent toutefois tout le potentiel de telles rencontres, qui permettent d'approfondir des enjeux précis, de valider des informations complexes et de bonifier la préparation sur des sujets techniques.

RECOMMANDATION N° 9

Que des rencontres de membres sur des sujets ciblés soient tenues afin d'approfondir la réflexion et de valider certaines informations qui font l'objet de discussions à la table de négociation.

2.4 Consultations du conseil syndical pendant la négociation

La cadence rapide des rencontres de négociation, bien qu'efficace, a eu pour effet de réduire la place du conseil syndical dans le suivi de la négociation. En dehors des réunions ordinaires inscrites au calendrier, il n'y a pas eu d'espace supplémentaire pour permettre aux membres du conseil de discuter du processus en cours. L'absence d'espace supplémentaire dédié s'est traduite par une certaine dépossession du conseil, alors même qu'il s'agit d'une instance centrale de notre mouvement.

Avant la pandémie, lorsque les négociations étaient souvent plus tendues, le calendrier du conseil syndical était systématiquement bonifié afin d'assurer un suivi étroit et des échanges réguliers. Le climat plus serein des dernières années ne justifie pas de se défaire de cette pratique. Au contraire, maintenir un lien constant avec le conseil syndical est une condition essentielle pour préserver sa légitimité et garantir que l'ensemble des membres se reconnaissent dans la négociation menée en leurs noms.

RECOMMANDATION N° 10

Que le calendrier du conseil syndical soit planifié et bonifié en fonction des dates de négociation.

2.5 La fin de la négociation

Le comité de négociation est parvenu à une entente de principe le 10 juin en après-midi, à l'occasion de la dix-septième rencontre.

2.5.1 L'annonce de la conclusion d'une entente de principe

Lorsque l'entente de principe est intervenue entre les parties, certains reproches ont émergé : le comité de négociation, de même que le comité d'information-mobilisation, n'avaient pas informé d'abord le comité exécutif, puis le conseil syndical, avant que l'annonce ne soit faite à l'ensemble des membres du STTCSN. Cette façon de procéder manquait de respect envers les instances concernées, en plus de créer une zone grise dans la circulation de l'information. La situation a été aggravée par le fait que, le jour même, la présidence et le responsable information-mobilisation avaient à leur agenda plusieurs réunions sur d'autres dossiers, ce qui a compliqué la transmission de l'information. À l'avenir, lorsqu'une entente semble imminente, ces deux personnes devraient garder leur agenda ouvert afin de soutenir le comité de négociation dans cette étape cruciale.

RECOMMANDATION N° 11

Que la structure de communication et la chaîne de divulgation des informations entre les différentes instances du STTCSN soient établies dès le début des travaux de préparation de la négociation.

2.6 La présentation de l'entente de principe aux différentes instances du STTCSN

2.6.1 Au comité exécutif et au conseil syndical

Dans les heures qui ont suivi, le comité de négociation a dû se préparer rapidement afin d'être en mesure de présenter l'entente de principe à trois occasions : une première fois au comité exécutif le 12 juin au matin, une seconde au conseil syndical le 13 juin, puis finalement une troisième fois à l'assemblée générale spéciale du 14 juin. La proximité des dates a laissé peu de marge pour ajuster la présentation en fonction des commentaires reçus et se préparer pour la suite du processus.

RECOMMANDATION N° 12

Qu'un délai d'au moins une journée soit prévu entre la rencontre du conseil syndical et l'assemblée générale extraordinaire de présentation de l'entente de principe afin de se donner le temps d'ajuster la présentation, si nécessaire, en fonction des commentaires reçus.

La présentation auprès du comité exécutif s'est bien passée et le comité exécutif a pris la décision de recommander l'entente de principe.

Lors du conseil syndical, les discussions ont été plus animées. La présentation s'est faite thème par thème, demande par demande. Une fois la présentation complétée, le conseil syndical était invité à commenter chacune des demandes de chacun des thèmes.

Deux demandes n'ayant pas trouvé écho à la table de négociation ont suscité particulièrement des réactions, soit le remboursement des titres de transport collectif et l'ajout de postes au service SAMVR.

Le comité de négociation a expliqué les obstacles qu'il a rencontrés pour chacune de ces revendications. Le débat s'est concentré davantage sur la question des postes SAMVR. Les échanges ont porté sur la légitimité de la demande, la surcharge vécue par l'équipe, les attentes des membres, les travaux empiriques encore en cours pour évaluer les besoins, la juridiction prévue au chapitre 8 de la convention ainsi que sur le coût d'une telle demande.

Au fil des discussions tenues à la table de négociation, cette demande a mené à un compromis : l'ajout de deux postes volants SAMVR/syndicalisation. Pour la première année de la convention, les personnes conseillères occupant ces postes seront affectées exclusivement au SAMVR.

Or, au moment de l'adoption du cahier de négociation, le portrait des besoins de main-d'œuvre au sein du SAMVR n'était pas encore achevé. En effet, l'équipe SAMVR n'avait pas terminé ses discussions. Une donnée provisoire, à la suite de la réunion d'équipe du mois de mai, projetait la nécessité d'ajouter 14 postes.

À la table de négociation, cette demande s'est heurtée aux limites budgétaires. Le coût estimé des demandes déjà réglées s'élevait à 16,5 millions de dollars pour la durée de la convention de trois ans. L'ajout de 14 postes aurait représenté une augmentation de ce coût de 15 % en plus des autres demandes qui, à ce moment, faisaient toujours l'objet de discussions.

Même si la question des postes SAMVR a suscité des débats soutenus et parfois tendus, le conseil syndical s'est prononcé en faveur d'une recommandation de l'entente de principe. Quatre personnes ont toutefois exprimé leur dissidence.

2.6.2 À l'assemblée générale extraordinaire

L'assemblée générale extraordinaire d'adoption de l'entente de principe s'est tenue le 14 juin 2025 en mode hybride à Drummondville. Les documents présentant en détail le contenu de l'entente avaient été transmis aux membres la veille à 17 h 15, à la suite du conseil syndical.

La présentation s'est faite thème par thème, demande par demande. Les membres ont d'abord été invités à poser leurs questions pour clarifier certains aspects. Par la suite, ils ont eu l'occasion d'intervenir soit sur une demande précise, soit sur l'entente dans son ensemble.

Une fois le débat terminé, les membres ont été appelés à se prononcer sur l'adoption de l'entente de principe. Le vote s'est déroulé à scrutin secret par la voie de SimpleSondage. Sur les 759 membres actifs de l'unité principale du STTCSN, 422 ont pris part à l'assemblée, ce qui les rendait admissibles au vote. Parmi eux, 362 se sont exprimés : 284 en faveur de l'entente de principe et 78 contre.

3. MOBILISATION ET APPUI À LA NÉGOCIATION

3.1 Le comité d'information-mobilisation

Le comité d'information-mobilisation a été mis en place en février 2025. Il était composé de :

- Sébastien Poulin Fortin, vice-président personnes conseillères syndicales et responsable politique du comité
- Roxanne Brassard, conseillère syndicale au SAMVR, Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec
- Alexandre Boucher-Bonneau, conseiller syndical au SAMVR, Laurentides
- Thierry Larivière, conseiller syndical au Service des communications, Montréal
- Laurent Martineau, conseiller syndical à la FC, Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec
- Audrée Sévigny, employée de bureau au SAMVR du Conseil central du Montréal métropolitain



Des membres du comité d'information-mobilisation.
Photo : Frédéric Côté

La responsabilité du comité a été confiée à Sébastien Poulin Fortin lors de l'assemblée générale de juin 2024. Or, à ce moment, Sébastien ne bénéficiait pas encore d'une libération à temps complet et il était porteur de nombreux dossiers importants au STTCSN. Cette responsabilité supplémentaire a alourdi significativement sa charge, ce qui a eu pour effet de ralentir le déploiement du comité d'information-mobilisation. À l'avenir, il faudra s'assurer que la personne qui assume la responsabilité politique du comité d'information-mobilisation dispose de l'espace nécessaire pour jouer pleinement ce rôle. Si nécessaire, la répartition des dossiers et des libérations au sein de l'exécutif devra être revue en conséquence.

RECOMMANDATION N° 13

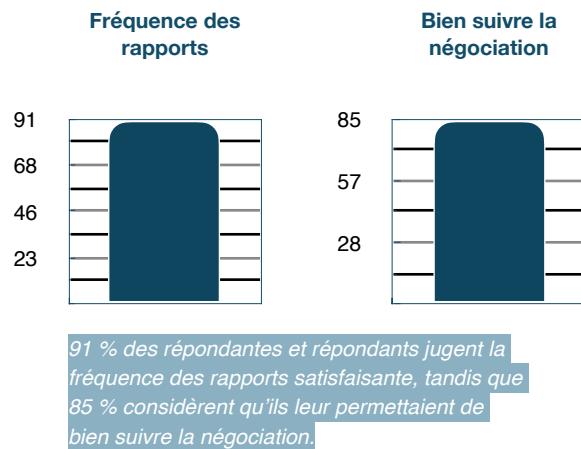
Que l'on s'assure que le responsable politique du comité d'information-mobilisation dispose du temps nécessaire pour assumer cette fonction. Advenant le cas où cette personne occupe déjà des fonctions syndicales, elle est libérée de ses autres obligations.

Aussi, plusieurs personnes ont été approchées dès l'été 2024 pour devenir membre du comité, mais le recrutement s'est avéré très difficile. Les principaux motifs évoqués pour décliner l'implication concernaient une charge de travail déjà trop lourde ou encore l'incertitude créée par le processus de vote d'allégeance syndicale dans le secteur de la santé et des services sociaux, incertitude qui affectait beaucoup les esprits.

En raison de cette mise en place tardive, certaines étapes stratégiques, comme le choix du slogan et du visuel de la négociation, ont dû être amorcées par le comité de négociation, avec l'implication du responsable à l'information-mobilisation et de la présidence, à l'automne 2024. Le fait de commencer les travaux sans la participation pleine et entière du comité d'information-mobilisation n'était pas l'idéal et cela a entraîné une perte d'appropriation collective de ces éléments.

pourtant essentiels au déploiement optimal de la stratégie de mobilisation.

Pour la prochaine négociation, il sera nécessaire d'améliorer la séquence en sollicitant des personnes plus tôt, et surtout en valorisant davantage le rôle stratégique du comité d'information-mobilisation. La mise en place rapide de ce comité permettrait de mieux s'approprier les enjeux de la négociation, de tisser des liens solides avec le comité de négociation et de mieux planifier les agendas, permettant ainsi d'étaler la stratégie de visibilité sur une plus grande période. En bref, le plus rapidement ce comité pourra se mettre en action, le plus efficace il sera.



RECOMMANDATION N° 14

Que le comité d'information-mobilisation soit mis en place en même temps que le comité de négociation.

RECOMMANDATION N° 15

Que les réflexions sur le slogan, le visuel et la stratégie de communication soient enclenchées par le comité d'information-mobilisation en marge de la préparation du cahier des demandes syndicales.

Dans la même logique, rappelons que les bilans précédents recommandaient de libérer un autre membre du comité d'information-mobilisation au besoin. Ce besoin s'est clairement fait sentir en 2025, alors que le responsable à l'information-mobilisation assumait déjà une charge complète en fonction de ses responsabilités politiques au sein du syndicat. C'est dans cet esprit que la

libération syndicale de la camarade Roxanne Brassard a été demandée en mars 2025 afin qu'elle puisse venir consolider l'équipe. Malheureusement, l'impossibilité de la remplacer a eu pour effet de limiter sa disponibilité pour soutenir les travaux du comité.

Malgré ces difficultés, le comité d'information-mobilisation élargi s'est réuni à quelques reprises afin d'appuyer le déploiement des stratégies de visibilité et de réfléchir aux actions possibles dans l'éventualité où le déroulement des négociations exigerait d'augmenter la pression. Cette approche élargie, héritée de la négociation de 2022, repose sur une vision décentralisée de la mobilisation. À l'époque, plusieurs membres du comité élargi faisaient aussi partie du conseil syndical, ce qui facilitait la circulation de l'information et l'appropriation des enjeux de négociation par les membres. Elle demeure, à notre avis, la voie à privilégier : elle favorise une appropriation plus large de la négociation par les membres et permet de mieux prévoir différents scénarios. Dans le cas de la négociation 2025, les analyses du comité de négociation et les avancées obtenues à la table ont fait en sorte qu'une grande mobilisation n'a pas été jugée nécessaire.

3.2 L'information

Le cahier de demandes a été présenté et débattu lors de l'assemblée générale des 21 et 22 février, puis à l'assemblée générale extraordinaire du 1^{er} mars 2025.

Dès le début de la négociation, les demandes ont été affichées par thèmes dans l'ensemble des établissements, ce qui a favorisé leur enracinement. En parallèle, les Info-négo ont rapidement annoncé les premiers éléments réglés, permettant aux membres de suivre l'évolution de la négociation et de distinguer clairement ce qui était acquis de ce qui demeurait en discussion.

Deux autres assemblées générales ont ensuite été tenues : les 9 et 10 avril en virtuel, puis les 23 et 24 mai en mode hybride à Saint-Sauveur. Chaque fois, un rapport de négociation a été présenté, offrant davantage de détails sur les éléments réglés dans les différents thèmes et venant compléter l'information déjà transmise par le biais des Info-négo. L'assemblée générale extraordinaire d'information des 9 et 10 avril avait d'ailleurs pour unique objectif de faire le point sur l'état d'avancement des négociations.

Au total, entre le 13 mars et le 10 juin 2025, huit Info-négo ont été publiés.

En complément à ces communications officielles, le calendrier des congrès des conseils centraux a offert une belle occasion d'aller à la rencontre des membres. Des représentantes et représentants du comité exécutif, du comité d'information-mobilisation ainsi que du comité de négociation ont donc profité de cette tournée pour organiser des 5 à 7 de négo. Ces moments ont permis d'échanger directement avec les membres dans un cadre informel et convivial, tout en livrant des rapports de négociation plus accessibles et vivants que ceux diffusés officiellement.

RECOMMANDATION N° 16

Que le comité de négociation et le comité d'information-mobilisation saisissent toutes les occasions de faire des suivis de négociation informels, par exemple lors d'activités organisées en périphérie des instances des organisations.

3.3 Outils de visibilité utilisés au cours de la négociation

Sous le slogan « Se donner de l'air », qui reflétait les aspirations de la négociation et s'appliquait à l'ensemble des thèmes abordés, plusieurs outils de visibilité ont été déployés pour assurer une présence constante de la campagne sur le terrain.

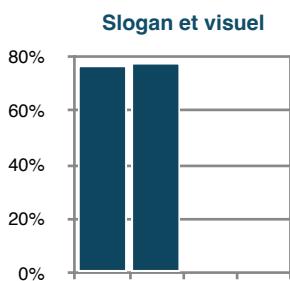
Des affiches thématiques ont été installées dans les locaux, accompagnées de macarons, d'un éventail, d'un fond d'écran et d'une signature électronique reprenant l'identité visuelle de la négociation. Parmi les outils de visibilité, l'éventail a été particulièrement populaire, symbole léger, mais marquant de la campagne.



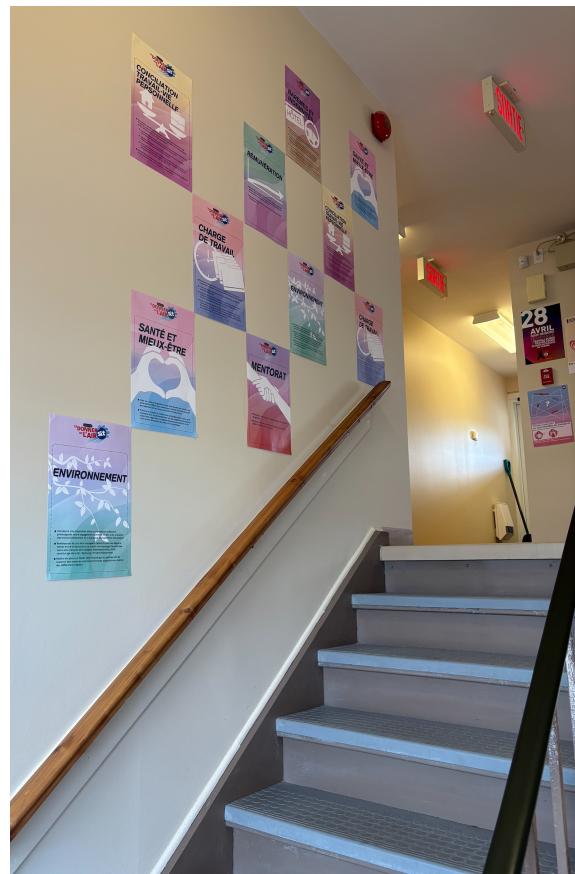
Des membres de la Côte-Nord avec l'éventail de la négociation

Des bannières autoportantes (*roll-ups*) ont aussi été produites pour chaque région et affichées dans les locaux. Leur toile est recyclable et la structure peut être réutilisée pour promouvoir d'autres activités du STTCSN.

Enfin, des autocollants « Réglé » ont été créés pour être apposés sur les affiches thématiques au fil des ententes conclues. Ce repère visuel permettait à chacune et chacun de suivre concrètement l'avancement de la négociation et de constater collectivement les progrès réalisés.



77 % des répondantes et répondants ont apprécié le slogan de la négociation, et 78 % le visuel.



Les affiches d'enracinement dans les locaux du Conseil central de la Côte-Nord-CSN

4. LE RÉSULTAT DE LA NÉGOCIATION

4.1 Les principaux enjeux de chacune des parties

Le cahier de demandes de la partie confédérale avait 6 thèmes, soit :

Thème 1 : Le télétravail

- Jumeler des salarié-es pour assurer une présence minimale sur les lieux de travail.

Thème 2 : Main-d'œuvre et MMO

- Changer les règles applicables aux salarié-es de la liste de disponibilité (immeubles) en exigeant une disponibilité minimale et en prévoyant des conséquences en cas de non-respect de ces disponibilités;
- Instaurer des quarts de travail de 10 heures la fin de semaine;
- Remplacer le nom de la « Banque de formation préembauche » par « Banque de formation militante »;
- Intégrer les modifications apportées à la lettre d'entente n° 14 portant sur la rémunération des personnes inscrites au programme de formation préembauche;
- Reconnaissance des vacances au moment du départ à la retraite et versement de l'équivalent de la cotisation confédérale au régime de retraite dans un véhicule de placement (Bâtirente ou Fondaction) pour les salarié-es retraités réembauchés;
- Créer un comité paritaire ayant pour mandat de :
 - Réviser la rémunération des stagiaires prévue à l'annexe E de la convention collective;
 - Mettre sur pied un projet en vue de permettre à des étudiants de travailler sur des projets spéciaux;

- Rendre permanente l'équipe volante des salariés du groupe 2;
- Pouvoir retenir un candidat uniquement SAMVR ou uniquement syndicalisation lors de l'embauche;
- Pouvoir retenir un candidat uniquement UCCO-SACC lors de l'embauche;
- Créer un comité de travail ayant pour objectif de redéfinir les exigences nécessaires (tests et comité de sélection) lors d'un changement d'appellation d'emploi à l'intérieur d'un même groupe ou lors du passage d'un groupe à un autre;
- Permettre aux salarié-es de détenir plus de deux appellations d'emploi.

Thème 3 : Divers

- Suspendre les délais d'imposition d'une mesure disciplinaire en période estivale;
- Introduire un paragraphe dans la convention collective pour se conformer aux nouvelles dispositions législatives sur le harcèlement psychologique et sexuel;
- Avoir une discussion sur le remboursement des jetons de présence.

Thème 4 : Barèmes et congés

- Investir une somme forfaitaire pour soutenir les initiatives de départ du comité sur le transport actif et collectif;
- Élargir à tous les salarié-es le droit au remboursement du coût réel de la chambre (jusqu'à concurrence de 10 \$) prévu à 39.02 b).

Thème 5 : Mentorat

- Reconduire la lettre d'entente n° 21 avec modifications.

Thème 6 : Durée de la convention collective

- 3 ans

Pour le STTCSN, le cahier de demandes abordait sept thèmes :

Thème 1 : La charge de travail

- Pérenniser l'équipe volante pour les employé-es de bureau et augmenter le nombre d'employé-es de bureau qui en font partie;
- Créer une équipe volante pour les conseillères et conseillers syndicaux du groupe I;
- Intégrer à la convention collective un comité permanent sur la charge de travail dont le mandat est :
 - D'assurer la mise en place et le déploiement d'outils permettant d'évaluer en continu la charge de travail dans chaque équipe, et ce, dans un délai de 24 mois suivant la signature de la convention collective;
 - D'identifier des pistes de solution et de faire des recommandations à l'équipe visée lorsqu'une charge de travail est évaluée en surcharge, notamment par l'ajout de postes ou par d'autres mesures adaptées;
 - D'exécuter son mandat en collaboration avec le comité SST et celui sur la planification de la main-d'œuvre :
 - Libérer un ou une salarié-e pour soutenir ce comité et s'assurer que les travaux soient exécutés;
 - Créer des postes SAMVR en fonction des travaux en cours sur l'analyse de la charge de travail, le tout en conformité avec les discussions de l'équipe de travail devant se tenir conformément au chapitre 8 de la convention collective.

Thème 2 : La conciliation travail-vie personnelle

- Introduire une disposition dans la convention collective réaffirmant l'autonomie professionnelle des salarié-es des groupes I et III, notamment en ce qui concerne :
 - L'aménagement de leur temps de travail en fonction des besoins du service plutôt qu'en fonction d'un horaire de travail;
 - L'absence d'exigence de travailler un nombre d'heures prédéterminées dans une journée ou une semaine;
 - Le fait qu'il n'existe aucune obligation d'effectuer une prestation de travail durant certaines plages horaires (par exemple du lundi au vendredi de 9 h à 12 h et de 13 h 30 à 17 h);
- Retirer le délai de 6 mois de travail au service de l'employeur avant d'avoir droit aux congés de récupération.

Thème 3 : La santé et le mieux-être

- Créer un compte de gestion santé dans lequel sont versés cinq cents dollars (500 \$) par année pour chaque salarié-e couvrant des dépenses en lien avec la santé et le mieux-être;
- Préciser le mandat du comité des avantages sociaux en ajoutant les éléments suivants :
 - Produire un rapport qui fait état de l'utilisation réelle des protections prévues à la garantie d'assurance maladie et des besoins exprimés par les adhérents;
 - Soumettre des recommandations sur les améliorations qui pourraient être apportées au régime d'assurance collective et du coût ou des économies de celles-ci le cas échéant;
 - Mener à terme ces travaux pour le 1^{er} janvier 2027 et par la suite tous les trois ans.

Thème 4 : La rémunération

- Reconduire l'augmentation de salaire obtenue pour les années 2023 et 2024, et ce, pour chacune des années de la prochaine convention collective (IPC minimum 4 %);
- Ramener l'indexation de la rente de retraite selon l'IPC (maximum 3 %).

Thème 5 : Les barèmes et les indemnités

- Revoir le droit à l'indemnité pour la chambre au-delà de ce qui est prévu à l'annexe F de la convention collective afin de tenir compte du temps de déplacement;
- Préciser dans la convention collective que la coordination peut autoriser le remboursement de frais au-delà des normes prévues à la convention collective lorsque les circonstances le justifient ou lorsque cela a pour effet de diminuer le coût total;
- Lorsque la voiture personnelle est utilisée dans le cadre du travail :
 - Assurer un dédommagement dans les cas de dommages causés par le transport d'équipements, de matériel ou de nourriture;
 - Rembourser les frais de nettoyage (par exemple lors d'un déversement).

Thème 6 : L'environnement

- Introduire une disposition dans la convention collective promulguant :
 - Notre engagement commun en lien avec la protection environnementale et la lutte aux changements climatiques;
 - La volonté des parties de mettre en place des stratégies qui favorisent la protection et la préservation de l'environnement;
 - Notre engagement à promouvoir des actions concrètes pour la décarbonation et la réduction des émissions de gaz à effet de serre.
- Rembourser le titre des transports collectifs pour les déplacements entre le domicile et le travail et encourager la participation à des mesures de transport écoresponsables tel le covoiturage dans les régions qui en sont dépourvues;

- Mettre en place un Fonds vert financé par les parties afin de soutenir des mesures environnementales adaptées aux réalités des différentes régions et introduire un mécanisme prévoyant une contribution automatique non obligatoire permettant aux salarié-es et aux élus de contribuer à ce fonds. Que ce mécanisme inclue une contribution équivalente de la partie confédérale selon des modalités à déterminer.

Thème 7 : Le mentorat

- Pérenniser la structure de mentorat pour les salarié-es du groupe I;
- Instaurer une structure d'intégration et de soutien pour les salarié-es du groupe II.

4.2 Griefs réglés au cours de la négociation

Comme plus d'une centaine de griefs avaient déjà été réglés en amont, la négociation a porté sur très peu de litiges contestés. Cela a permis de concentrer l'énergie sur d'autres enjeux jugés plus structurants. Un seul grief a été réglé lors de la négociation, soit celui portant sur l'accès aux congés de récupération pour les salarié-es comptant moins de six mois de service auprès de l'employeur.

4.3 Concessions

La partie confédérale a présenté deux demandes qui constituaient des concessions pour la partie syndicale.

La première concernant l'instauration d'un principe de disponibilités minimales pour les salarié-es de la liste de disponibilité (immeubles) avec des conséquences en cas de non-respect de ces disponibilités. Cette demande a été acceptée après que les conséquences en cas de non respect des disponibilités exprimées aient été assouplies de façon significative par rapport à la demande formulée. Elle bénéficiait par ailleurs d'une acceptabilité auprès des camarades du service concerné, puisque le manque de disponibilité sur les listes de rappel avait un impact direct sur l'organisation et la charge de travail de l'équipe.

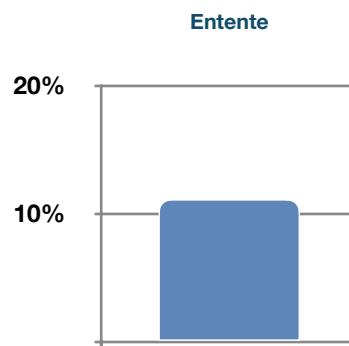
La deuxième demande portait sur la suspension des délais durant la période estivale pour l'imposition d'une mesure disciplinaire. Cette demande a été acceptée, car le syndicat accordait déjà une telle suspension de délai durant la période estivale et que la convention prévoit une suspension des délais pour déposer un grief durant la période estivale.

4.4 Gains

Parmi les résultats concrets de cette négociation, plusieurs mesures importantes ont été adoptées. Elles touchent autant l'organisation du travail que les conditions salariales, la retraite, l'assurance collective, le mieux-être et l'environnement :

- Pérennisation du mentorat pour les salarié-es du groupe I;
- Instauration d'une structure d'accueil et d'intégration pour les salarié-es du groupe II;
- Pérennisation de l'équipe volante d'employé-es de bureau et ajout d'un 4^e poste;
- Création d'un projet pilote d'équipe volante SAMVR-Syndicalisation de deux postes de conseillères ou conseillers syndicaux, affectés exclusivement au SAMVR entre le 1^{er} septembre 2025 et le 31 août 2026;
- Intégration dans la convention collective du comité sur la charge de travail, sous la responsabilité du mentor principal;
- Indexation de la rente de retraite selon l'IPC, jusqu'à un maximum de 2 %;
- Révision des garanties du régime d'assurance collective et amélioration du régime d'assurance collective équivalant à 3 % de la valeur de la prime d'assurance maladie, lors du renouvellement de mars 2027 (après consultation des salarié-es sur les scénarios d'améliorations possibles);
- Mise en place d'un compte mieux-être de 400 \$ pour chaque salarié-e;
- Introduction d'un chapitre sur l'environnement dans la convention collective et création d'un Fonds vert financé par les parties;

- Accès aux congés de récupération au prorata du temps travaillé, et ce, dès l'embauche;
- Mise en place d'un projet pilote élargissant le droit au remboursement du coucher lorsqu'une réunion a lieu à Montréal ou qu'il faut transiger par Montréal pour s'y rendre;
- Possibilité pour les supérieurs autorisés d'approuver le remboursement de frais au delà des normes prévues lorsque les circonstances le justifient ou lorsque cela a pour effet de diminuer le coût total;
- Remboursement des frais en cas de dommages au véhicule personnel lors du transport de matériel;
- Sur le plan salarial, maintien du pouvoir d'achat avec un léger enrichissement sur trois ans.



Bien que l'entente ait été globalement bien accueillie, 11 % des répondantes et répondants se disent insatisfaits ou très insatisfaits du résultat.

Ces avancées représentent des acquis concrets qui méritent d'être connus et compris de toutes et tous. De plus, de nombreuses questions ont été soumises au syndicat et au Service des ressources humaines depuis l'adoption de l'entente de principe, notamment en lien avec le compte mieux-être et le projet pilote sur le remboursement de la chambre. Un travail de mise en valeur est essentiel pour que chaque membre prenne pleinement conscience de leur portée et puisse s'en prévaloir.

RECOMMANDATION N° 17

Qu'un plan de travail soit mis en place avec le comité d'information-mobilisation après l'adoption de l'entente de principe pour faire connaître les résultats de la négociation.

CONCLUSION

La négociation aura permis des avancées concrètes sur tous les thèmes abordés dont la santé et le mieux-être, l'environnement, le mentorat, les conditions salariales (qu'il s'agisse de certains barèmes ou encore du régime de retraite). Les objectifs fixés ont été atteints et démontrent l'efficacité de ce type d'approche.

Un autre dossier majeur s'est invité à la table : la charge de travail. Les parties ont convenu de mettre les ressources nécessaires pour finaliser des travaux en suspens et pour outiller les équipes afin qu'elles puissent mieux répondre à ce défi persistant. Sur ce point, il reste l'espoir de voir enfin la lumière au bout du tunnel.

Malgré ce portrait positif, la demande concernant l'ajout de postes au SAMVR a laissé un goût amer à plusieurs personnes salariées. Les explications données n'ont pas suffi à dissiper cette impression, et les débats tenus lors de l'assemblée du 22 février demeurent d'actualité : peut-on cibler la création de postes précis alors que le chapitre 8 de la convention collective prévoit que l'analyse et la planification des besoins de main-d'œuvre font partie des tâches des équipes ? Une assemblée peut-elle se prononcer pleinement sans avoir toutes les données au préalable ? Existe-t-il une règle selon laquelle aucun poste dans les services confédéraux ne peut être créé entre deux congrès ? Ces questions restent ouvertes et devront être traitées plus en profondeur.

La négociation elle-même s'est déroulée dans un cadre respectueux et orienté vers les solutions. Les avancées constantes à la table de négociation ont fait en sorte qu'il y a eu peu d'action de mobilisation. Certaines critiques ont néanmoins souligné que la mobilisation aurait pu être mise à contribution pour soutenir la demande d'ajout de postes, mais les avis divergeaient sur ce point dans l'unité.

Finalement, l'entente de principe a été entérinée le 14 juin 2025 par 78 % des votants, bien que quelques délégué-es du conseil syndical aient exprimé leur dissidence. Il importe de noter que, malgré des débats parfois corsés, le ton est resté respectueux et a permis l'expression des divergences dans un cadre démocratique. Le bilan de la négociation précédente avait insisté sur l'importance de maintenir de tels mécanismes, et cette fois encore, cela s'est confirmé. La gestion des instances par notre camarade à la présidence, Mathieu Murphy-Perron, mérite d'ailleurs d'être soulignée : il a su, tout au long du processus, permettre à chacun et chacune de s'exprimer, et ramener avec doigté l'assemblée lorsque les discussions dérapaient.

Enfin, il faut aussi féliciter l'ensemble des membres pour leur participation à cet exercice exigeant, mais nécessaire. Les débats, les réflexions et l'énergie investie collectivement sont ce qui nous permet, comme STTCSN, de grandir et de nous renforcer d'une négociation à l'autre. Au bout du compte, le STTCSN est et sera toujours à l'image de ce que ses membres décident d'en faire.

BONNES DISCUSSIONS !

Le comité de négociation

Dominique Dodier, conseiller syndical à la Fédération du commerce FC-CSN à Drummondville,
2^e vice-président personnes conseillères

Manon St-Laurent, secrétaire au SAMVR à Gatineau et 2^e vice-présidente du groupe II

Julie Touchette, conseillère syndicale en libération syndicale au STTCSN

Claude Demers, conseiller syndical au SAMVR à Québec et conseiller à la permanence du STTCSN

Mathieu Châteauneuf, préposé au service des immeubles

Le comité exécutif

Mathieu Murphy-Perron, présidence

Louise Labrie, secrétaire générale

Monic Perron, trésorière

Sébastien Poulin Fortin, 1^{er} vice-président personnes conseillères syndicales

Julie Boudreault, 1^{re} vice-présidente personnes employées du groupe II

Dominique Dodier, 2^e vice-président personnes conseillères syndicales

Manon St-Laurent, 2^e vice-présidente personnes employées du groupe II

ANNEXE A – RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION N° 1

Que le comité de négociation sortant rencontre le comité de négociation entrant dès sa mise en place afin d'assurer la transition, de revoir le dernier bilan et de discuter des enjeux de la négociation précédente.

RECOMMANDATION N° 2

Que l'on s'assure, dans l'ordre du possible, que tous les membres du comité de négociation soient complètement libérés de leurs fonctions et de leurs tâches dès le début de la préparation de la négociation.

RECOMMANDATION N° 3

Que le comité de négociation et le comité d'information-mobilisation intègrent, dans le processus de consultation, un volet éducatif afin de s'assurer que toutes et tous puissent participer pleinement.

RECOMMANDATION N° 4

Que l'on s'assure que les régions conservent pleinement leur espace de discussion régional dans le cadre du processus de consultation.

RECOMMANDATION N° 5

Que des membres du comité de négociation, accompagnés de la présidence et de la personne élue responsable de l'information-mobilisation, se déplacent dans les régions lors de la tournée afin d'échanger en présentiel avec les membres.

RECOMMANDATION N° 6

Que l'on ait recours à un expert rapidement suivant le début des travaux lorsque les sujets qui seront abordés dans le cadre de la négociation le justifient.

RECOMMANDATION N° 7

Que l'assemblée générale d'adoption du cahier de négociation porte prioritairement sur la négociation et que ce point débute le vendredi.

RECOMMANDATION N° 8

Que le comité de négociation tienne une rencontre préalable avec le comité de négociation confédéral afin d'établir le mode de fonctionnement et les responsabilités de chacun dès le départ.

RECOMMANDATION N° 9

Que des rencontres de membres sur des sujets ciblés soient tenues afin d'approfondir la réflexion et de valider certaines informations qui font l'objet de discussions à la table de négociation.

RECOMMANDATION N° 10

Que le calendrier du conseil syndical soit planifié et bonifié en fonction des dates de négociation.

RECOMMANDATION N° 11

Que la structure de communication et la chaîne de divulgation des informations entre les différentes instances du STTCSN soient établies dès le début des travaux de préparation de la négociation.

RECOMMANDATION N° 12

Qu'un délai d'au moins une journée soit prévu entre la rencontre du conseil syndical et l'assemblée générale extraordinaire de présentation de l'entente de principe afin de se donner le temps d'ajuster la présentation, si nécessaire, en fonction des commentaires reçus.

RECOMMANDATION N° 13

Que l'on s'assure que le responsable politique du comité d'information-mobilisation dispose du temps nécessaire pour assumer cette fonction.

Advenant le cas où cette personne occupe déjà des fonctions syndicales, elle est libérée de ses autres obligations.

RECOMMANDATION N° 14

Que le comité d'information-mobilisation soit mis en place en même temps que le comité de négociation.

RECOMMANDATION N° 15

Que les réflexions sur le slogan, le visuel et la stratégie de communication soient enclenchées par le comité d'information-mobilisation en marge de la préparation du cahier des demandes syndicales.

RECOMMANDATION N° 16

Que le comité de négociation et le comité d'information-mobilisation saisissent toutes les occasions de faire des suivis de négociation informels, par exemple lors d'activités organisées en périphérie des instances des organisations.

RECOMMANDATION N° 17

Qu'un plan de travail soit mis en place avec le comité d'information-mobilisation après l'adoption de l'entente de principe pour faire connaître les résultats de la négociation.

ANNEXE B – RECOMMANDATIONS DÉCOULANT DES ÉCHANGES EN CONSEIL SYNDICAL

À la suite des discussions tenues lors du conseil syndical du 15 octobre 2025, d'autres recommandations ont été adoptées.

Ce processus témoigne du caractère démocratique et évolutif de notre démarche syndicale : en débattant collectivement, nous faisons vivre nos mandats et nous assurons que les positions portées en négociation découlent réellement de la volonté des membres.

D'autres recommandations pourraient également émerger lors de l'assemblée générale, dans la continuité de ce travail de réflexion et de délibération partagé.

RECOMMANDATION N° 18

Que le comité de négociation effectue un exercice de comparaison de la rémunération globale dans le contexte syndical.

RECOMMANDATION N° 19

Qu'une personne du comité d'information-mobilisation rencontre une personne du comité de négociation après chaque journée de négociation afin d'ajuster la stratégie d'information-mobilisation selon le déroulement de la négociation.

RECOMMANDATION N° 20

Que le comité de négociation présente davantage de rapports de négociation dans le format approprié selon le contexte (Info-négos, réunion d'information, assemblée générale) et que ceux-ci contiennent des informations plus précises sur les textes discutés à la table de négociation.