

# ULTIMATUM

**Express**

Bulletin de l'Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante

Numéro spécial - Novembre 2005

## Soyons solidaires!

### Actualités des luttes des syndiqué-e-s du secteur public et parapublic

Au Congrès de l'ASSÉ du 20 août dernier a été adopté un plan d'action pour l'année 2005-2006 qui comportait, entre autres, un axe de solidarité avec les travailleuses et les travailleurs du secteur public et parapublic. Concrètement, cela se voulait un appel aux associations étudiantes membres et non-membres de l'ASSÉ pour l'adoption de journées de grève flottantes et d'actions solidaires afin d'appuyer les divers syndicats dans leurs conflits avec le gouvernement québécois. Ce document se veut donc un outil d'information

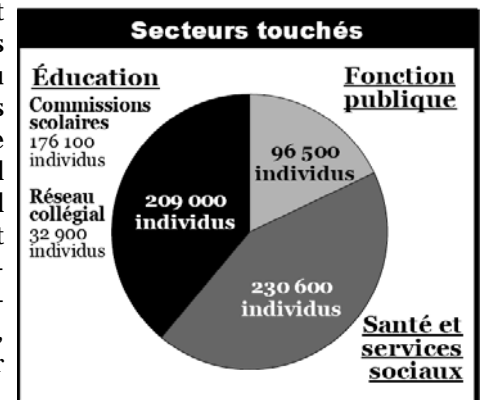
pour le mouvement étudiant afin que puisse s'opérer une réflexion collective au sein des syndicats locaux dans le but de penser les possibilités de notre solidarité. Quels sont les enjeux des présentes négociations, la conjoncture politico-économique dans lesquelles elles s'inscrivent, les rapports de force existants et les perspectives d'avenir de ces luttes, comment faire preuve de solidarité et pourquoi, voilà des questions à se poser auxquelles ce document tente de donner des réponses.

### Les négociations dans le secteur public et parapublic

La source du conflit entre le gouvernement québécois et les travailleuses et les travailleurs du secteur public et parapublic concerne le renouvellement des conventions collectives des employé-e-s de l'État qui sont échues depuis le mois de juin 2003. Celles-ci étaient donc prolongées de 29 mois au moment de mettre sous presse. C'est 536 100 travailleuses et travailleurs qui sont directement touché-e-s par ces négociations réparti-e-s entre le secteur public (personnel des ministères et des organismes gouvernementaux) et parapublic (personnel de la santé et des services sociaux, des commissions scolaires et du réseau des cégeps).

Les négociations ont lieu au sein de trois paliers : national, sectoriel et local. De manière générale, les salaires et les avantages sociaux sont négociés au national (ex. par le Front

commun CSN-FTQ ou le secrétariat CSQ-SFPQ-SPGQ), les éléments touchant tous les métiers d'un même réseau de services (clauses normatives), le sont au sectoriel (ex. par le cartel FAC-FEC (CSQ)) et les éléments spécifiques aux établissements locaux, avec l'employeur local.



### Conjoncture politico-économique des négociations

Les conventions collectives des employé-e-s de l'État prenaient fin peu après l'arrivée au pouvoir du PLQ en avril 2003. Ce dernier, se donnait comme mandat d'implanter progressivement sur 4 ans (durée de son mandat électoral) et à plus long terme, une réingénierie de l'État. Afin de « faire face à la mondialisation » et « aux conséquences du choc démographique », d'ajuster « les dépenses publiques aux capacités de payer des contribuables les plus lourdement taxés et endettés de l'Amérique du Nord », une réduction de la taille de l'État devait supposément s'imposer « inévitablement ». Les propositions unilatérales gouvernementales : réduire les effectifs de la fonction publique, faire plus de place à l'entreprise privée par l'entremise des partenariats public-privé (PPP) et par une facilitation du recours à la sous-traitance, réorganiser les accréditations syndicales

et décentraliser les négociations de certains secteurs. Pour les travailleurs et les travailleuses du secteur public et parapublic, cela signifiait alors une précarisation et une flexibilisation accrue de leurs emplois caractérisée par des suppressions de postes, une augmentation de leur charge de travail causée par un manque flagrant de ressources, un nivellement vers le bas de leurs conditions salariales et de leurs avantages sociaux et une diminution de leurs pouvoirs syndicaux. Pour les entreprises, ces mesures de privatisation (sous-traitance, PPP) allaient créer de nouvelles opportunités de profits, en plus des baisses d'impôts promises. Voilà donc le credo gouvernemental de « faire toujours plus avec moins » : la gestion des services publics comme des entreprises privées selon les seuls impératifs du marché : compétitivité, productivité et rentabilité.

## Intérêts contradictoires entre les offres patronales et les demandes syndicales

Les offres patronales envers les parties syndicales reposent essentiellement sur la rigidité d'un cadre financier fourre-tout de 12,6% sur 6 ans. Cela représente la hausse totale des coûts qu'est prête à verser la classe dirigeante envers les syndiqué-e-s. Celui-ci n'inclue non seulement la masse salariale mais également l'ensemble de bonifications des avantages sociaux ou des améliorations des conditions de travail et même les coûts reliés au futur règlement sur l'équité salariale. Dans la tête de Mme Jérôme-Forget (présidente du Conseil du Trésor) et ses acolytes des comités de négociation patronaux, cela signifie concrètement un gel des salaires pour les années 2003 et 2004 (aucune somme allouée rétroactivement depuis la fin de la convention) et une hausse annuelle de 2% sur 4 ans (8%). À cela s'ajoute un 4% prévu aux corrections salariales qui seront issues du règlement sur l'équité salariale et un minime 0.6% devant couvrir l'ensemble des coûts reliés à l'amélioration des avantages sociaux et des conditions de travail.

Pour les syndiqué-e-s, cette intransigeance financière est considérée comme une véritable insulte. Ils et elles rétorquent à l'opposé du « faire plus avec moins » que pour offrir des services de qualité à la population, cela passe inconditionnellement par des conditions salariales et de travail adéquates pour ceux et celles qui les produisent. À ce niveau, les revendications syndicales sur les salaires à elles seules sont équivalentes ou dépassent cette insulte financière, qui ne représentent qu'un maintien de leur pouvoir d'achat face à l'augmentation incessante du coût de la vie. En plus, il est dénoncé par les syndicats la tentative gouvernementale d'inclure le dossier de l'équité salariale dans le renouvellement des conventions collectives car cette stratégie vise à mettre dos à dos les hommes contre les femmes. Maintien du pouvoir d'achat, clauses de protection contre sous-traitance, injection de ressources, équité salariale, il faut choisir car on ne peut tout avoir! Voilà la rhétorique gouvernementale qui s'accompagne de vastes opérations médiatiques présentant de manière démagogique les syndiqué-e-s comme des « gras durs ».

## La concertation syndicale et perspectives d'avenir\*

Malgré la force politico-juridico-répressive de l'État, les syndiqué-e-s ne sont pas sans outils pour se défendre. Il faut comprendre, par contre, que malgré qu'une combativité dynamique ait déjà animé historiquement les centrales syndicales, les dernières décennies ont plutôt laissé place à une entente tripartite (centrales, patronat et État) fondée sur le modèle de la concertation conciliante. Caractérisées généralement par une quasi-absence d'information et de mobilisation de la base syndicale, les décisions se prennent plutôt dans les instances exécutives que dans les syndicats locaux. Les syndiqué-e-s de la base jouent ainsi un rôle quasiment passif et participent peu à l'orientation de la lutte.

La mobilisation n'est pas complètement écartée, ni les moyens de pression, mais lorsqu'ils sont employés, ils ont lieu dans la plus lente escalade priorisant toujours les négociations sans un rapport de force préalable adéquat pouvant faire céder le gouvernement. Il y a eu des manifestations,

## Le mythe des syndiqué-e-s « gras dur »

À travers de multiples lois spéciales imposant un retour forcé au travail et des décrets sur les conventions collectives, les gouvernements péquistes et libéraux successifs des décennies '80 et '90 ont réussi à dramatiquement casser les acquis historiques des syndiqué-e-s. Aujourd'hui, selon l'Institut statistique du Québec, ils et elles accusent un retard de 12,3% au niveau des salaires avec les travailleurs et travailleuses du secteur privé, voire de 16,3% pour ceux et celles qui y sont syndiqué-e-s. La prétendue sécurité d'emploi à toute épreuve est également un mythe fortement exploité par le gouvernement. Au contraire, plus de la moitié des employé-e-s de l'État ont un statut précaire, c'est-à-dire n'ayant pas un poste à temps complet.

## Lorsque l'employeur est également législateur\*

L'État, comme partie patronale, n'est pas qu'un simple employeur comme ceux du secteur privé. C'est que l'État, comme employeur, est également le législateur, ce qui lui permet de voter des lois spéciales et permanentes forçant le retour au travail des employé-e-s (qui seraient en grève générale illimitée par exemple) et ainsi rendre illégale une grève. Ces lois spéciales incluent des sanctions dévastatrices pour les syndiqué-e-s afin de détruire leur détermination. Par exemple, cela peut être, pour chaque jour de grève, une perte de deux jours de salaire ou une perte d'un an d'ancienneté individuelle!

des actions visées contre des événements du PLQ, des grèves sectorielles et régionales rotatives, quelques grèves nationales mais en vain. Aucune entente significative n'a été adoptée malgré quelques ententes de principe adoptées par certaines fédérations sectorielles sur les clauses normatives (non salariales) des conventions.

Pour que les moyens de pression se généralisent, il faudrait que les travailleurs et les travailleuses de la base reprennent en main leurs organisations en priorisant l'information massive, la mobilisation continue et l'escalade rapide des moyens de pressions pour ainsi obtenir gain de cause.

Avec le récent ultimatum du gouvernement aux syndicats et la menace du recours à un décret sur les conventions collectives, il est important de réaliser que seule la construction d'un rapport de force et d'une solidarité inter-syndicale solide et dynamique peut avoir raison de ces menaces.

\*Pour plus d'informations, consultez le texte *Aspects du mouvement syndical québécois* dans la section *Recherches et analyses* de notre site internet.

# Enseignantes et enseignants des commissions scolaires

Le personnel enseignant des commissions scolaires inclut les professeur-e-s à l'éducation préscolaire, au primaire, au secondaire, à l'éducation des adultes et à la formation professionnelle. La Fédération des syndicats de l'enseignement (FSE, affiliée à la Centrale des syndicats du Québec, CSQ) est la principale organisation dans ce secteur, représentant l'ensemble des 80 000 enseignants et enseignantes des commissions scolaires francophones du Québec.

## Enjeux sectoriels

### Élèves en difficultés

Un des enjeux majeurs des négociations de ce secteur, sinon le plus important, est l'aide aux élèves en difficultés. Actuellement, le gouvernement cherche à concrétiser les fermetures de classes spéciales pour les élèves en difficultés, qu'il trouve trop coûteuses, et à accroître l'intégration de ces élèves dans les classes régulières sans qu'ils ne soient identifiés comme élèves en difficultés. Cette nouvelle approche fixerait également une limite de services pour ces élèves. Un budget prédéterminé serait alloué à chaque commission scolaire en fonction d'un ratio basé sur le nombre de classes d'une école au lieu du nombre d'élèves identifiés en difficultés. Avec cette nouvelle approche « non catégorielle » préconisée par le ministère, il reviendrait à chaque professeur-e d'adapter son enseignement, élève par élève, afin de palier aux lacunes dans les services. Le gouvernement insiste également pour accompagner cette mesure avec l'abolition du facteur de pondération qui permet de réduire le nombre d'élèves par classes selon le nombre d'élève en difficultés qui y sont intégrés.

La FSE et ses membres s'opposent catégoriquement à ces mesures. Ils et elles prônent plutôt le maintien de l'approche catégorielle, approche visant à identifier les besoins

des élèves en difficultés d'apprentissage. Privé-e-s de ce diagnostic, les enseignantes et enseignants devraient eux-mêmes et elles-mêmes détecter les difficultés de chaque élève avant de pouvoir intervenir pour réclamer les services nécessaires. Selon la FSE, l'augmentation du nombre d'élèves en difficultés intégrés en classes régulières, mesure préconisée par le gouvernement, alourdirait les conditions d'enseignement des professeur-e-s et nuirait aux conditions d'apprentissage des élèves en général.

### Meilleures conditions d'enseignement et d'apprentissage

Face au gouvernement qui vise une utilisation plus « efficiente » du personnel enseignant, les professeures et les professeurs de la FSE se battent contre l'alourdissement de leur tâche, contre la précarité, pour de meilleures conditions de travail et réclament un meilleur soutien pédagogique.

Au niveau pédagogique, les principales demandes, à part le maintien de l'approche catégorielle pour les élèves en difficultés, sont la baisse des ratios maître/élèves de toutes les classes du primaire et des groupes des 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> secondaire et l'établissement d'un temps moyen d'enseignement pour les enseignantes et enseignants du préscolaire.

### Plus de difficultés, moins d'études!

De plus en plus d'élèves en difficultés seraient dirigés vers des voies de formation courte. D'ailleurs, une des grandes innovations de la réforme au secondaire, les Parcours axés sur la formation à l'emploi (PAFE) permettront aux élèves dès la 3<sup>e</sup> secondaire d'obtenir une forme d'attestation pour exercer un métier sous-spécialisé ou semi-spécialisé. Ceci représente incontestablement un abandon des efforts pour aider les jeunes en difficultés à s'améliorer. Le seul avenir qui leur reste est de compléter d'ici la 3<sup>e</sup> année du secondaire un certificat leur permettant de travailler comme aide-cuisinier, par exemple, sans autre chance de pouvoir obtenir un diplôme d'études professionnelles ou d'études secondaires.

### Moyens de pression

Depuis l'hiver dernier, les enseignants et enseignantes entreprennent un plan d'action visant à perturber le cours normal des relations avec les directions et des classes. Entres autres, la FSE participait, le 6 mai dernier, à un grand rassemblement syndical à Québec. Malgré ces moyens de pressions, les négociations piétinent et la partie patronale refuse les concessions.

Le 28 octobre dernier, la dernière proposition du gouvernement a été massivement rejetée par les membres de la FSE. Ceux-ci se sont mis d'accord pour accentuer l'intensité des actions mises en branle depuis la rentrée visant à contrarier leurs administrations. La FSE, en coordination avec la CSQ, a également récemment obtenu le mandat d'appliquer trois jours de grève au moment opportun.

# Enseignantes et enseignants du réseau collégial

Au niveau du secteur de l'enseignement collégial, on retrouve deux organisations syndicales : la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ, affiliée à la Confédération des syndicats nationaux, CSN) et le Cartel de négociation FAC-FEC(CSQ) composé de la Fédération autonome du collégial (FAC) et la Fédération des enseignantes et enseignants de CEGEP (FEC, affiliée à la CSQ).

## Enjeux sectoriels

### Décentralisation du réseau collégial

Sans grande surprise, une des caractéristiques majeures qui qualifie la position patronale, c'est une insistance marquée sur la nécessité de laisser les administrations régler de nombreux dossiers localement et non au national. Une des raisons invoquées par le comité patronal est la nécessité d'accorder plus de flexibilité aux cégeps. Les syndicats s'y opposent car cela accentuerait les disparités déjà existantes entre les différents cégeps sur plusieurs points et éliminerait le rapport de force que permet une négociation nationale.

Afin de bloquer la voie à la décentralisation prônée par le gouvernement et la Fédération des cégeps - qui fait partie du comité patronal - les syndicats revendiquent le retour à une coordination nationale des programmes d'études (afin de garantir l'équivalence des formations à travers le réseau) et l'abolition de la loi permettant l'habilitation des cégeps. Alors que le comité patronal revendique l'augmentation des autorisations provisoires pour l'instauration de nouveaux programmes d'études, les syndicats revendiquent une implication plus grande dans les instances de gestion des programmes afin, entre autres, d'assurer la validité pédagogique des nombreux nouveaux programmes que les cégeps veulent rapidement mettre sur pied pour attirer toujours plus de « clientèle ».

Pour en savoir plus sur la décentralisation des cégeps et ses effets sur notre éducation, consultez le texte *La décentralisation déjà amorcée du réseau collégial* disponible sur notre site internet dans la section *Recherches et analyses*.

### Alourdissement de la tâche

Avec les nombreuses réformes qui se sont succédées ces dernières années, les syndicats ont tous constaté un alourdissement de la charge au travail de leur membres. Selon eux, l'approche par compétence et les nombreuses tâches administratives qui se sont ajoutées au travail quotidien ont rajouté une charge de travail qui nuit à l'activité principale d'un enseignant et d'une enseignante, c'est-à-dire enseigner. Par conséquent, ceux-ci revendiquent un allègement de leur tâche et une diminution de la taille des classes.

De son côté, le comité patronal refuse de reconnaître que la tâche des enseignants et enseignantes s'est alourdie et parle plutôt d'« évolution de la tâche ». Il refuse ainsi toute mesure visant l'allègement de la tâche.

La logique du faire « plus avec moins » en est ici assez frappante. Non seulement le comité patronal exige des syndiqué-e-s d'effectuer plus de travail bureaucratique mais celui-ci n'est aucunement disposé à ne serait-ce qu'améliorer les conditions de travail de ses employé-e-s.

### Précarité et conditions de travail

Dans le milieu de l'enseignement collégial, plus de 40% des enseignantes et enseignants ont un statut précaire, c'est-à-dire qu'ils et elles ont très peu ou pas de sécurité d'emploi. À travers les négociations en cours, les syndicats tentent d'instaurer des mesures qui réduiraient cette précarité. Du côté patronal, il est au contraire question d'augmenter cette précarité en abolissant la mesure de sécurité du revenu prévue à l'ancienne convention collective.

La situation est particulièrement mauvaise pour les enseignantes et enseignants à la formation continue et l'éducation aux adultes, qui disposent actuellement de conditions de travail moins avantageuses qu'à l'enseignement régulier. Encore ici, le comité patronal refuse toute concession et n'envisage pas d'améliorations pour ces secteurs.

## Moyens de pression

Il est important de comprendre que les deux organisations syndicales de ce secteur négocient séparément. Ainsi, alors que le Front commun CSN-FTQ (FNEEQ) attendait le printemps pour déclencher des moyens de pression, le Cartel FAC-FEC(CSQ) visait un règlement au printemps dernier. Ainsi, quelques grèves et mobilisations ont eu lieu au printemps dernier du côté des cégeps du Cartel, mais aucune entente n'a été convenue.

Devant l'intransigeance patronale, les deux organisations ont récemment décidé de renforcer leur collaboration et d'intensifier les moyens de pression. Espérons que cela se traduira par une plus grande combativité!

# Personnel de la fonction publique

Le personnel de ce secteur comprend la vaste majorité des employés des ministères gouvernementaux de même que celui des divers organismes gouvernementaux tels l'Aide juridique. L'organisation principale dans ce secteur est le Secrétariat inter-syndical des professionnel-le-s, SISP, composé de la CSQ, du Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) et du Syndicat des professionnel-le-s du gouvernement du Québec (SPGQ). Le SISP est responsable de la négociation des clauses salariales alors que les différentes fédérations sectorielles négocient leur conditions normatives individuellement. Voici quelques enjeux parmi plus importants concernant ce secteur de services.

## Enjeux sectoriels

### Révisions des organismes gouvernementaux et suppression de postes

Parmi les diverses opérations de rationalisation des dépenses gouvernementales, l'une d'entre elles consiste en la révision des organismes gouvernementaux. Par cet exercice, le gouvernement vise à regrouper des structures, réorganiser des agences de services déjà existants en introduisant une culture de réévaluation continue de ces organismes d'État pour juger de leur « pertinence ou de leur efficacité ». Cette orientation gouvernementale va donc consister en une vague d'épuration de « l'essentiel » des services de ceux qui sont « non essentiels ». Une des initiatives en place est la création du « Gouvernement en ligne » visant à supprimer des postes par des technologies de l'information éliminant ainsi un contact direct avec un interlocuteur ou une interlocutrice de la fonction publique au profit de ces technologies. Un autre exemple, en santé, est la loi 25. Celle-ci est la fusion forcée d'établissements de santé (CLSC, CHSLD) en « symbiose » avec les centres hospitaliers. En opérant ainsi, les services de première ligne (prévention, etc.) que se veulent par exemple les CLSC sont voués à disparaître au profit des « plus essentiels » soins hospitaliers. Cette fusion d'établissements a également lieu progressivement dans la fonction publique.

Aussi, le gouvernement avait annoncé une coupure de 16 000 postes (20% de l'actuelle force de travail) de la fonction publique sur 10 ans. Ces réductions massives de ressources s'opéraient entre autres par le non-renouvellement d'un poste de futur retraité sur deux. Cette offensive gouvernementale est décelée avec raison par les syndicats comme des mesures ayant pour conséquence inévitable une surcharge de travail qui se manifesterait en augmentation du stress et de l'épuisement professionnel qui donnerait ainsi lieu à une augmentation du taux d'absentéisme au travail. C'est un exemple flagrant de la logique gouvernementale de « faire plus avec moins ».

Face à cela, les syndicats dénoncent cette vaste opération de rationalisation des ressources. Ceux-ci voyant clair dans cette prétention gouvernementale de maintenir les services tout en réduisant les dépenses, une attaque envers leurs conditions salariales et de travail.

### La sous-traitance et la privatisation

Comme dans tous les secteurs, cet enjeu est fondamental pour les syndiqué-e-s de la fonction publique. En opposition aux plans de sous-traitance et de privatisation du gouvernement, les syndiqué-e-s argumentent que céder à des entreprises aux buts mercantiles n'aura pour effet qu'une diminution de la qualité des services. De plus, cette diminution de qualité des services, en plus d'être reliée à une diminution des effectifs et des ressources, s'accompagnera de régressions salariales pour les salarié-e-s qui seront « sous-traités »! C'est donc pour cela, que la vaste majorité des syndiqué-e-s de ce secteur se battent pour inclure des clauses protectrices contre de tels recours.

À ce chapitre, il est important de noter la toute récente entente à rabais intervenue entre SFPQ et le gouvernement. Cette entente représente un abandon total du combat pour une réelle garantie contre la sous-traitance, c'est-à-dire des clauses intégrées à la convention collective visant à contrer cette pratique. Tout un exemple pour le reste des syndicats...

### La précarité, l'épuisement professionnel et le taux d'absentéisme au travail

Phénomènes existants dans tous les secteurs, il importe de se pencher sur ses particularités ici. Comme il a été dit plus haut, l'annonce d'une vaste réduction du nombre de fonctionnaires ou d'autres employé-e-s de la fonction publique ne pourra s'opérer sans augmentation de la charge de travail et du stress conséquent provoquant ainsi une perpétuation de l'épuisement professionnel dans ce secteur. Comme pour d'autres secteurs, l'employeur ici propose d'accroître des mesures de contrôle administratifs pour ainsi favoriser la présence au travail tels la possibilité de pouvoir exiger un retour au travail de salarié-e-s par l'autorité du médecin de l'employeur. En plus, il est proposé par l'employeur que le travailleur ou la travailleuse en question n'aurait droit à disposer d'un ou une représentant-e syndicale lors de tels événements. Également, il est proposé de ne pas reconnaître l'ancienneté d'un ou une salarié-e ayant nécessité un congé sans solde d'un mois ou moins. À cela, il est dénoncé cette offensive en opposant la sauvegarde de postes et l'ajout de postes permanents.

# Personnel de la santé et des services sociaux

Le personnel de ce secteur est réparti dans les hôpitaux, les CLSC et les CHSLD (secteur public) par exemple et dans les services ambulanciers, maisons pour femmes victimes de violence (secteur parapublic) de même que dans les CPE. Il est à noter que ce secteur d'emploi est majoritairement composé de femmes. Le personnel de ce secteur est majoritairement regroupé dans la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN) et le Syndicat québécois des employé-e-s de service, section locale 298-FTQ, ces deux organisations étant membres du Front commun. La Fédération des infirmier et des infirmières du Québec (FIIQ) joue également un rôle important dans ce secteur.

## Enjeux sectoriels

### Cadre juridique de la négociation dans le secteur de la santé et des services sociaux (loi 30)

À la fin de l'automne 2003 était adoptée, dans la lignée des lois anti-sociales et anti-syndicales adoptées sous bâillon, la loi 30. Cette loi forçait un redécoupage des unités d'accréditations syndicales selon 4 catégories de métiers : le personnel des soins infirmiers et cardio-respiratoires, le personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers, le personnel de bureau et d'administration et enfin, les techniciennes et techniciens et les professionnel-le-s. C'est que sous prétexte de vouloir réduire le nombre d'accréditations syndicales généralement élevé par établissement, le gouvernement, parallèlement, visait plutôt l'éclatement d'accréditations syndicales de types industrielles. Il occultait alors le fait que dans plusieurs établissements, près de 90% du personnel pouvait être regroupé dans deux ou trois unions locales ayant en leur sein des concierges, des préposé-e-s ou des infirmières auxiliaires. Conséquemment, cette reconfiguration donna lieu à une vaste campagne de maraudage en vue des nombreux votes d'allégeance des nouvelles unités constituées produisant ainsi la belle logique du « diviser pour mieux régner ».

L'autre élément fondamental de cette loi est l'imposition d'une décentralisation de 26 points de la convention collective (plus de 40% du contenu de la convention collective) à être négociés localement tels le mode de fonctionnement de la liste de rappel, les heures/semaines/temps supplémentaire de travail, les vacances et les congés sans solde. Sur ces points, la loi interdit tout recours à la grève. De plus, la médiation-arbitrage serait imposée au minimum 1 an après le début des négociations locales ou 2 ans après au maximum. Dans ce cas, il est important de retenir que l'arbitre serait tenu par cette loi de trancher un règlement qui n'engendrait aucun coût supplémentaire et qui maintiendrait les services. Dans cette situation, il serait quasi-impossible que l'arbitre tranche en faveur des syndiqué-e-s et de leurs revendications. Actuellement, les syndiqué-e-s refusent toute négociation locale et exigent, comme les 40 dernières années, à ce que ces points soient traités au niveau national et sectoriel.

### Améliorer la qualité de vie au travail

Il est important de savoir que dans ce secteur de services, 56,8% du personnel est à temps partiel ou sur appel ayant des horaires instables et coupés. À cela, il faut ajouter la pénurie de main d'œuvre et conséquemment la surcharge de travail et l'épuisement professionnel. Il n'est pas surprenant que dans de telles conditions, le taux d'absentéisme dans ce milieu d'emploi est le double que dans les autres secteurs. Pour contrer cette réalité, les syndiqué-e-s exigent en général un ajout de postes permanents, un remplacement obligatoire des absences, une reconnaissance accrue de l'ancienneté de même qu'une bonification des vacances et des mesures favorables à la conciliation travail-famille. À ce chapitre, la partie patronale souhaite plutôt augmenter la présence au travail par des mesures accrues de contrôles administratifs tels le droit de suspendre l'assurance-salaire en cas de contestation de l'invalidité d'un ou une employé-e.

### Privatisation et sous-traitance

Avec la loi 30, la modification de l'article 45 du Code du travail visant à faciliter le recours à la sous-traitance et la loi 61 (Création de l'Agence des Partenariats Public-Privé) sur les PPP, la menace de privatisation et de sous-traitance de ces secteurs d'activités n'avait jamais été aussi intensive. C'est qu'ayant divisé les syndiqué-e-s en secteurs avec la loi 30, il devient alors beaucoup plus facile pour l'employeur des secteurs d'activités tels la buanderie, la conciergerie ou les services d'alimentation d'être privatisés. Aussi, la menace de privatisation du réseau de la santé s'est amplifiée avec le jugement Chaoulli de la Cour suprême. Celui-ci donne un aval constitutionnel à la couverture privée de services de santé privés qui sont disponibles dans le secteur public (une hospitalisation par exemple).

Les syndiqué-e-s de ce secteur exigent donc en général des dispositions protectrices contre la privatisation ou le recours à la sous-traitance. La partie patronale maintient évidemment une ferme opposition invoquant la nécessité de la flexibilisation de la main d'œuvre.

# Femmes et équité salariale

Les négociations actuelles dans le secteur public comportent un enjeu important pour la lutte pour l'égalité entre les hommes et les femmes : l'équité salariale.

## Qu'est-ce que l'équité salariale?

L'équité salariale telle que revendiquée par le mouvement syndical actuel est portée par la revendication suivante : « À travail équivalent, salaire égal. » Ainsi, on cherche à comparer les catégories d'emplois à prédominance féminine à des catégories d'emplois à prédominance masculine équivalentes afin de réajuster à la hausse les salaires des personnes travaillant dans les catégories d'emploi à prédominance féminine. Contrairement à ce qu'on pourrait croire, des hommes - une minorité tout de même - sont également visés par cette mesure, pourvu qu'ils oeuvrent dans une catégorie d'emploi à prédominance féminine.

L'équité salariale est depuis longtemps acquise comme droit : en 1976 le gouvernement adoptait la Charte des droits et libertés de la personne stipulant l'interdiction pour les patrons de discriminer les salaires selon le sexe. Par contre, même après 30 ans, l'application concrète de ce droit tarde à se généraliser car des disparités importantes entre les salaires masculins et féminins existent toujours.

## Un peu d'histoire

Voici un résumé historique de la lutte pour l'équité salariale, tiré du site internet de la CSN :

*1976 : le congrès de la CSN adopte une proposition pour faire reconnaître le principe " à travail égal, salaire égal ".*

• *1986 : premières lettres d'entente inscrites dans les conventions collectives du secteur public pour permettre la recherche de solutions négociées.*

• *1987 : la CSN dépose une première série de plaintes de discrimination salariale à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ).*

• *1988 : le congrès de la CSN adopte une proposition visant la revendication d'une loi proactive en matière d'équité salariale, recherchant ainsi l'application du principe " à travail équivalent, salaire égal ".*

• *1991 : on assiste à la formation de la Coalition en faveur de l'équité salariale, laquelle revendique auprès du gouvernement du Québec une loi proactive en matière d'équité salariale. La CSN est un membre actif de cette coalition.*

• *1995 : l'adoption d'une loi proactive sera l'une des revendications de la Marche des femmes " Du pain et des roses ".*

• *1996 : le 21 novembre, la loi québécoise sur l'équité salariale est adoptée et, un an plus tard, la Commission de l'équité salariale est mise en place.*

Depuis 1996, le travail de la Commission de l'équité salariale avance à pas de tortue. Sur les 4 étapes nécessaires à la réalisation de l'équité, seule 2 ont été accomplies à ce jour.

On voit clairement que le gouvernement, malgré l'existence de lois et de règlements, n'a jamais été très pressé de concéder l'équité salariale aux travailleuses et aux travailleurs. Mais la lenteur des progrès peut aussi s'expliquer en partie par la stratégie employée par les syndicats pour faire valoir ce droit. Dès les débuts, les syndicats décidaient de se battre principalement sur deux plans : le plan judiciaire et le plan de la négociation. Ainsi, malgré le fait que certaines batailles juridiques aient été victorieuses pour les syndicats, ces démarches ont été extrêmement lentes et coûteuses. Le progrès a été lent aussi sur le plan de la négociation, mais encore là ce n'est pas une surprise puisqu'on n'obtient pas l'application de ses droits en les négociant!

## Situation actuelle

Malgré la loi sur l'équité salariale stipulant que le gouvernement doit réaliser l'élimination des discriminations salariales à ses frais, celui-ci insiste pour inclure les règlements salariaux dans l'offre de convention collective au secteur public.

En effet, l'offre du Conseil du Trésor prévoit un 4% sur une mince offre salariale totale de 12% en six ans pour le règlement de l'équité salariale. Concrètement, cela signifie que seul-e-s les travailleurs et travailleuses victimes de discrimination salariale basée sur le sexe verront leur salaire augmenté de 12% en six ans. Tous et toutes les autres devront se contenter d'un très minime 8% d'augmentation sur six ans.

Les syndicats du secteur public refusent catégoriquement que soit inclus le règlement de l'équité salariale par le biais des clauses salariales de la convention collective. Ceux-ci voient dans cette mesure non seulement une tentative d'économie, mais également une tentative de division. Celle-ci aurait pu avoir comme effet de rallier les personnes visées par des réajustements d'équité salariale aux positions patronales et ainsi provoquer des tensions internes dans les syndicats. Heureusement, ceux-ci n'ont pas été dupes et ont dénoncé publiquement cette stratégie du « diviser pour conquérir ».

C'est au gouvernement de faire les frais de la discrimination salariale, pas à tous les travailleurs et toutes les travailleuses!

# Et la solidarité du mouvement étudiant dans tout cela?

Les négociations en cours concernent non seulement les syndiqué-e-s du secteur public et parapublic mais la majorité de la population du Québec, les étudiantes et les étudiants inclusivement. C'est que par leur combat pour des meilleures conditions de travail et salariales, ils défendent ainsi les services publics, services que nous utilisons tous et toutes. C'est pourquoi le dénouement de ces négociations aura un impact clair sur notre qualité et notre niveau de vie. De plus, les emplois négociés actuellement par les syndiqué-e-s sont les futurs emplois qu'occuperont plusieurs d'entre nous, travailleurs et travailleuses en formation.

Ayant fait l'appel aux syndicats de venir nous appuyer dans notre mouvement de grève le printemps dernier, il est à notre tour de nous montrer solidaires et là, de manière davantage concrète, non par de simples communiqués d'appui, mais dans des journées de grève solidaires et dans des moyens d'action conjoints. Premièrement, faire acte de présence sur les lignes de piquetage est déjà un excellent de moyen de pression car il est important de savoir que le piquetage est régi par des lois limitant le nombre de personnes syndiqué-e-s. En étant présents et présentes, nous brisons l'impact de ces lois par une arme importante : le piquetage de solidarité. C'est ainsi qu'on peut vraiment paralyser un ou des services gouvernementaux (autres que la santé). De plus, nous pouvons organiser des contingents étudiants dans les manifestations syndicales au niveau régional et même national.

Il est également important de cimenter les liens avec les syndicats locaux de travailleurs et de travailleuses dans nos milieux d'études, ceux qui sont le plus près de nous. On peut par exemple organiser des réunions inter-syndicales avec les autres syndicats de l'établissement en plus d'organiser des débats-discussions publics pour ainsi partager des réflexions communes sur les combats actuels et à venir et ainsi définir les modalités d'une collaboration.

Avec la toute récente menace d'un décret sur les conventions collectives qui serait employé en l'absence d'un dénouement dans les négociations avant Noël, le gouvernement démontre avec splendeur le potentiel de sa force politico-juridique répressive afin de soumettre les travailleurs et les travailleuses à ses volontés. Dans le cas où cette opération de force se concrétiserait, le moment serait fort opportun d'entrer en grève pour démontrer que les tra-

vailleurs et les travailleuses ne seraient pas abandonné-e-s à un gouvernement injuste et à ces lois matraques sans confrontation en retour des étudiants et des étudiantes et des syndiqué-e-s tout particulièrement. Mais il est grandement important de savoir que la force fondamentale des salarié-e-s se retrouve dans leur capacité directe à paralyser eux-mêmes leurs activités de production. Nous ne pouvons que venir renforcer cela, ce qui est loin d'être négligeable si nous sommes nombreux et nombreuses.

Nous devons rappeler aux syndiqué-e-s que face au gouvernement en place, ce n'est pas un blitz de négociation qui permettra vraiment aux travailleurs et travailleuses d'obtenir gain de cause mais bien par des moyens de pression qu'ils et elles déploieront pour ainsi faire céder l'intransigeance méprisante gouvernementale. À cela, rappelons-leur notre grève générale illimitée et que c'est par ce moyen, déployé de manière générale, que la pression syndicale pourra être assez forte pour faire céder le gouvernement.

La solidarité avec les travailleurs et les travailleuses du secteur public et parapublic ne devrait pas qu'être opérée envers eux et elles mais envers l'ensemble des travailleurs et travailleuses incluant ceux et celles du secteur privé. C'est que dans tout conflit de travail, la meilleure arme contre la partie patronale est la solidarité générale. Cette solidarité concrète du mouvement étudiant envers les travailleurs et les travailleuses a déjà été fortement employée surtout par le mouvement étudiant des années '60 et '70. Il serait temps de renouer plus activement avec cette pratique historique. Tout en demeurant à distance d'un syndicalisme de concertation et d'affaires qui caractérise une grande majorité des syndicats au Québec, il demeure de notre devoir d'appuyer les syndiqué-e-s de la base tout en contestant les bureaucraties collaboratrices.

Leurs négociations, c'est les nôtres car quand les travailleurs et les travailleuses se battent pour de meilleurs services, c'est pour nous et le reste de la population qu'ils et elles le font! Nos services, nos futurs emplois, nos camarades de lutte, voilà tant de raisons de se porter réellement solidaires des travailleuses et des travailleurs en lutte contre le gouvernement. Confrontons le gouvernement avec notre arme qu'il redoute le plus : la solidarité générale! Adoptons nos journées de grève flottantes et déployons-les lorsque le moment sera opportun!

**Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante**

**2570 rue Nicolet, local 301, Montréal (Québec) H1W 2L5**

Pour nous joindre par téléphone : (514) 390-0110

Par courriel à notre bureau : [webmestre@asse-solidarite.qc.ca](mailto:webmestre@asse-solidarite.qc.ca)

Pour rejoindre l'équipe du journal : [ultimatum@asse-solidarite.qc.ca](mailto:ultimatum@asse-solidarite.qc.ca)

Visitez notre site : [www.asse-solidarite.qc.ca](http://www.asse-solidarite.qc.ca)

