



# DE VIVE VOIX vol.3 no.05

22 septembre 2015

## **LA DIFFÉRENCE ENTRE UN FONDS DE GRÈVE ET UNE ASSURANCE SALAIRE**

*Par Frédéric Morier, professeur de science politique et responsable aux dossiers syndicaux*

C'est lors d'un échange avec nos collègues de la santé qu'il m'est venu à l'idée d'écrire cet article. L'un des protagonistes affirmait que l'assurance salaire servait à compenser pour notre perte salariale advenant une grève. J'en profite donc pour partager avec vous la réponse que je lui ai fournie.

### **L'assurance-traitement**

L'assurance salaire, définie dans notre convention collective comme une assurance-traitement, est une protection de notre salaire faisant partie intégrante de la convention et qui entre en vigueur à la suite d'une invalidité (le mot «invalidité» est important ici). Qu'il s'agisse d'une maladie, d'un accident, d'une chirurgie ou d'un don d'organe, l'assurance-traitement vise donc à pallier une perte de salaire qui pourrait découler d'une condition médicale (le mot «médicale» est important ici). Un autre aspect essentiel réside dans le fait que l'assurance-traitement est un élément constitutif de notre convention collective et n'est aucunement couvert par notre assurance collective (celle-ci prévoyant des prestations d'invalidité à l'expiration de la période d'assurance-traitement, laquelle peut s'étirer jusqu'à 104 semaines).

En somme, pour avoir droit à «l'assurance salaire», il faut être malade ou victime d'un accident et être suivi par un médecin. Donc, l'assurance-traitement compense la perte salariale, mais il importe que cette perte soit relative à une condition médicale suivie. Dans le cas d'une grève, il est vrai que nous subissons une perte de salaire, mais elle ne peut-être couverte par ce type de protection, compte tenu de l'absence de condition médicale.

### **Le fonds de grève**

Pour aider financièrement les salariés qui subissent les contrecoups d'une grève, les grandes centrales syndicales, tout comme les syndicats locaux, ont mis sur pied des fonds de grève dont l'objectif est notamment de compenser la perte salariale que subiraient les employés lors du déclenchement d'une grève.

Aussi, pour bien saisir les tenants et aboutissants des fonds de grève (ou fonds de défense), il importe d'abord de rappeler la particularité de la négociation dans les secteurs public et parapublic. C'est que «l'employeur détient aussi le pouvoir que lui confère son rôle de législateur. Il peut donc

décréter les conditions de travail de ses employés.»<sup>1</sup> En conséquence, l'une des conditions *sine qua non* de toute négociation dans les secteurs public et parapublic réside dans l'établissement d'un rapport de force visant à faire contrepoids à celui plus «naturel» d'un employeur/législateur. À cet effet, la constitution de fonds de grève se révèlera un outil puissant pour le milieu syndical.

L'intention à l'origine des fonds de grève est donc double : répondre à la fois aux besoins financiers limités des membres en situation de grève de même qu'à la nécessaire mobilisation conduisant à l'établissement d'un rapport de force sujet à ériger un contrepoids réel face à un employeur/législateur.

En ce qui nous concerne, il existe deux types de fond de grève. Le premier est celui constitué par la CSN : le Fonds de défense professionnelle (FDP). Il s'agit d'une «caisse syndicale pour venir en aide à des travailleuses, à des travailleurs et des organisations syndicales affiliées à la CSN ayant à faire face à des difficultés par suite de grève ou de lock-out»<sup>2</sup>. Ainsi, puisque la FNNEQ est affilié à la CSN, les membres de la FNNEQ bénéficient de cette source de financement constituée par une partie des cotisations versées à la centrale.

Le deuxième type de fonds est, quant à lui, local. Il s'agit généralement d'un fonds constitué à partir des cotisations des membres et qui fait partie intégrante du développement d'un rapport de force. Il indique ainsi «clairement à l'employeur, que ce soit l'administration locale, la Fédération des cégeps, le ministère de l'Éducation ou le Conseil du trésor, que les membres de l'organisation syndicale se donnent collectivement un moyen pour favoriser l'appui à leur négociation»<sup>3</sup>. À cet égard, le fonds de grève dont nous nous sommes collectivement dotés au SEECLG est suffisamment élevé pour avoir une influence significative sur notre rapport de force.

### **Un peu d'histoire**

L'utilisation de fonds de grève dans un contexte de négociations n'est pas nouvelle. Ce sont, en fait, les grands combats syndicaux des années 1930 et 1940 qui paveront la voie au FDP.

Devant les conséquences financières catastrophiques que vivent les travailleurs en grève ou en lock-out et devant l'épuisement rapide des liquidités dû à la multiplication des conflits syndicaux au cours des années 1940, la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC) réagit en créant le premier fonds, le Fonds de prévoyance, en 1945. Après maintes tribulations et de nombreuses résistances des syndicats locaux, c'est en 1948 que l'idée de créer un véritable fonds de grève émerge.

Toutefois, c'est la grève de l'amiante en 1949 qui sera le véritable catalyseur de la création d'un FDP viable. Il faudra attendre 1951 pour que la CTCC donne suite à l'organisation concrète du FDP. Bien évidemment, les prestations versées à l'époque n'avaient rien à voir avec celles qui nous sont versées aujourd'hui. De même, les règles d'octroi des prestations ont grandement évolué afin qu'elles tiennent compte des conjonctures salariales au moment où les conflits surgissent.

---

<sup>1</sup> FNNEQ, «Un fonds de grève local - élément essentiel pour nous donner les moyens d'atteindre nos objectifs de négociation», document de réflexion présenté à la réunion du regroupement cégep des 20 et 21 octobre 2011, [http://www.fneeq.qc.ca/fr/cegep/Negociation/Negociations-2015/Document-reflexion-Fonds-greve-local\\_.pdf](http://www.fneeq.qc.ca/fr/cegep/Negociation/Negociations-2015/Document-reflexion-Fonds-greve-local_.pdf), p.3.

<sup>2</sup> FNNEQ, *Op. Cit.*, p.6.

<sup>3</sup> FNNEQ, *Idem.*, p.7.

Ainsi, au-delà de la capacité à compenser les pertes salariales qu'encourent les travailleurs en grève, le FDP et les fonds de grève locaux se sont révélés de formidables outils de négociation. À cet effet, pour ceux et celles qui veulent en apprendre un peu plus sur l'évolution du FDP, le document «Le Fonds de défense professionnelle de la CSN 1952-2002 – 50 ans de résistance et de solidarité»<sup>4</sup> est une remarquable banque d'information.

En résumé, à titre de travailleurs, il nous est impossible de réclamer l'assurance-traitement pour compenser une perte salariale découlant des conséquences d'une grève. Dans la même optique, il nous est impossible de réclamer des prestations d'assurance-emploi (le chômage) puisque notre lien d'emploi n'est pas rompu, mais temporairement suspendu. C'est dans ces circonstances que fut créé le FDP, mais également les fonds de défense locaux. Ainsi, afin de compenser des pertes salariales qui découleraient d'une grève, les travailleurs membres de syndicats affiliés à la CSN se sont dotés d'un outil formidable dont l'un des effets les plus significatifs réside dans la consolidation du rapport de force nécessaire face à un employeur/législateur.

---

<sup>4</sup> GOULET, Henri et al., «Le Fonds de défense professionnelle de la CSN 1952-2002 – 50 ans de résistance et de solidarité», mai 2012, [http://www.sttcjm.ca/docs/STTCJM\\_Divers\\_387.pdf](http://www.sttcjm.ca/docs/STTCJM_Divers_387.pdf) (Consulté le 17 septembre 2015).