



secteur**public**

Analyse de la conjoncture

Pour des services publics plus humains

Avril 2019

Mise en garde

Ce document est à l'usage des syndicats des fédérations du CCSPP-CSN.

Table des matières

AVANT-PROPOS	7
CONJONCTURE POLITIQUE	9
Changement de garde à Québec	9
La CAQ et le secteur public	10
Des projets de loi caquistes préoccupants	12
Une première expérience du pouvoir et une première négociation	13
Un deuxième mandat pour les troupes de Justin Trudeau?	14
CONJONCTURE ÉCONOMIQUE	15
Les défis d’une économie florissante.....	15
Des surplus budgétaires importants	16
Un ralentissement à l’horizon?	17
Investir dans le développement social.....	18
CONJONCTURE DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL DU SECTEUR PUBLIC	19
Compressions massives et restructuration désastreuse.....	19
Un trop grand nombre de précaires	21
Assurances collectives : des coûts importants pour les travailleuses et les travailleurs	24
Une rémunération qui bat de l’aile.....	25
Des augmentations ciblées : la solution envisagée par le gouvernement.....	26
CONJONCTURE SYNDICALE	27
Évolution des forces en présence	27
Secteur public CSN : réflexion et action.....	27
Victoires syndicales importantes	29
État des alliances en vue de la prochaine négociation	30
CONCLUSION	31
Une grande bataille à mener	31

Pour des services publics plus humains

AVANT-PROPOS

La période qui s’amorce en est une importante, car elle définira pour les prochaines années les conditions de travail et les conditions salariales de plus de 500 000 travailleuses et travailleurs des services publics québécois. À la CSN, ces négociations sont celles de 150 000 personnes, occupant plus de 350 titres d’emploi, de l’Outaouais aux Îles-de-la-Madeleine, en passant par le Grand Nord. C’est un exercice colossal qui exige qu’on s’y prépare en analysant l’ensemble des éléments qui pourraient influencer, d’une manière ou d’une autre, le déroulement des négociations.

Les services publics étant au cœur de la vie des Québécoises et des Québécois, que ce soit par le réseau de l’éducation, par celui de la santé et des services sociaux ou par divers organismes gouvernementaux, ces négociations ont *de facto* une dimension publique. Le contexte politique et social, de même que la situation économique, sont donc des éléments conjoncturels à analyser dans l’élaboration à la fois de nos demandes de négociation et des stratégies à adopter pour atteindre nos objectifs.

Les conditions dans lesquelles s’effectuent le travail actuellement dans les réseaux sont aussi à considérer avec attention afin de construire un projet de négociation qui réponde aux besoins criants des membres. Cette fois-ci, les quatre fédérations du secteur public de la CSN ont choisi de donner, avant tout, la parole aux travailleuses et aux travailleurs, afin qu’ils brossent le portrait de la situation sur le terrain et nous alimentent dans la préparation de nos cahiers de demandes de négociation. Dans le présent document, l’analyse de la conjoncture dans les milieux de travail est donc nourrie de la très grande participation des membres à la consultation qui s’est déployée dans les syndicats, de la fin novembre 2018 à la mi-janvier 2019.

Au sein du Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP), le travail se poursuit pour rassembler et analyser l’ensemble des éléments de conjoncture qui guideront nos travaux des prochains mois. Le texte qui suit met de l’avant l’état actuel des réflexions à cet effet.

CONJONCTURE POLITIQUE

Changement de garde à Québec

Le 1^{er} octobre 2018, avec 37,5 % des voix, la Coalition Avenir Québec (CAQ) menée par François Legault réussissait à faire élire 74 député-es (une 75^e députée ayant été élue en décembre), prenant ainsi les commandes d'un gouvernement majoritaire. Cette victoire de la caquiste revêt un caractère historique puisqu'elle met fin à près de 50 ans d'alternance du pouvoir entre le Parti libéral du Québec et le Parti Québécois.

La carte du nécessaire changement jouée abondamment par la CAQ, notamment avec son slogan « Maintenant », semble avoir été déterminante quant au choix des citoyennes et des citoyens. D'ailleurs, cet attrait pour le changement semble aussi avoir bénéficié à Québec Solidaire, qui a terminé la soirée électorale avec 10 député-es, soit 7 de plus qu'à la dernière législature. Les nouveaux partis ont séduit, alors que les vieux partis ont été lourdement sanctionnés. Le Parti Québécois est celui qui a été le plus durement touché, en récoltant seulement 17 % des voix pour un total de 10 sièges, subissant ainsi la pire défaite de son histoire. La défaite du Parti libéral est tout aussi historique, alors que le parti n'a récolté que 25 % de l'appui des électeurs.

Pour certains, la victoire de la CAQ est également l'expression d'un Québec qui tend vers la droite. C'est d'ailleurs là tout le paradoxe de cette dernière élection : un désir de changement qui s'exprime par un vote pour un parti qui s'inscrit dans la continuité du précédent gouvernement, un parti promarché dont les bases sont profondément ancrées dans le néolibéralisme.

Depuis la fin des années 90, l'intérêt de la population pour la politique partisane s'est désagrégé tranquillement. Les nombreux scandales de corruption qui ont éclaboussé l'Assemblée nationale et plusieurs municipalités sont venus ajouter une bonne dose de cynisme au désintérêt des citoyennes et des citoyens. De plus, une grande majorité de la population constate aujourd'hui que ses conditions de vie ne s'améliorent pas au même rythme que l'élite économique, et ce, malgré une période de relative prospérité. Les actions des gouvernements successifs du Parti libéral et du Parti Québécois ont eu pour effet d'accroître davantage les inégalités sociales au détriment d'un meilleur partage de la richesse. Bref, les « vieux » partis n'ont pas su répondre aux attentes de la population. Ainsi, par le simple fait de n'avoir jamais exercé le pouvoir, la CAQ a réussi à s'extraire de la critique du système actuel et de ses institutions et à fédérer une partie importante du vote des mécontents.

La critique des classes dirigeantes et des institutions plus traditionnelles occupe de plus en plus de place dans l'espace public, et ce, non seulement au Québec. À travers le monde, elle se traduit par une montée des populismes parfois à droite, pensons au président Trump aux États-Unis ou, plus près de chez nous, au premier ministre Ford en Ontario, parfois à gauche, comme la popularité inattendue de Podemos en Espagne et de Bernie Sanders aux États-Unis, et même parfois, de façon non partisane comme le mouvement des gilets jaunes en France.

Par ailleurs, nous remarquons une montée de l'activisme environnemental représenté entre autres par le mouvement *La planète s'invite au parlement*, le *Pacte pour la transition* ou encore par le mouvement de grève mondiale pour le climat du 15 mars dernier. Le gouvernement québécois devra tôt ou tard se commettre et proposer un véritable plan d'action vers une transition énergétique. En ce sens, un réel réinvestissement dans les services publics s'inscrit tout à fait dans cette logique de transition.

Mais quel est donc ce changement véritablement souhaité par les Québécoises et les Québécois? Est-il simplement d'ordre cosmétique, par exemple, changer les visages de ceux qui gouvernent sans changer la politique en tant que tel, ou au contraire, exprime-t-il un réel ras-le-bol des citoyens? Et si ouverture il y a pour une grande mobilisation citoyenne, comment y inscrire nos revendications pour des services publics humains, accessibles et de qualité?

Sur le plan sociopolitique, la CSN se retrouve, une fois de plus dans son histoire, à la croisée des chemins. Il y a une conjoncture extraordinaire pour s'inscrire dans ce courant critique du système actuel et de ses institutions. Cependant, nous ne pouvons faire abstraction du fait que, lorsque la droite ou la gauche critique le système actuel, elles critiquent aussi bien souvent le mouvement syndical qui, pour une grande part de la population, fait partie de ces institutions ancrées dans le passé. La CSN ainsi que les autres organisations syndicales, si elles veulent s'inscrire dans cette transformation de la société, doivent démontrer une réelle volonté politique de changement. La négociation du secteur public est l'occasion de mettre de l'avant ce discours, en remettant radicalement en question les choix de société du gouvernement en matière de services publics.

La CAQ et le secteur public

Bien que le premier budget de la CAQ, présenté le 21 mars dernier, prévoit une croissance des dépenses en éducation et en santé, la prudence est de mise quant à la réelle volonté du nouveau gouvernement de faire des investissements structurants dans les missions de l'État. Depuis sa fondation en 2011 et surtout depuis sa fusion avec l'ADQ en janvier 2012, la CAQ n'a jamais caché ses

aspirations de réduction de la taille de l'État. Augmentation du nombre de garderies privées non subventionnées, fin du monopole de la SAQ, réduction des impôts des contribuables, réforme des commissions scolaires, présence accrue du privé en santé et promotion de la sous-traitance ont été, au fil des ans, des propositions importantes du parti de François Legault. Toutefois, lorsqu'est venu le temps de constituer une plateforme électorale, la CAQ a choisi de mettre en sourdine certaines de ses propositions les plus radicales, réussissant même à convaincre les électeurs qu'elle pouvait améliorer les services publics, tout en réduisant les impôts et les taxes.

Il faut admettre que certaines orientations de la CAQ rejoignent les préoccupations des organisations syndicales. Pensons notamment à ses promesses d'ajouter des ressources en CHSLD pour améliorer la qualité des services, d'augmenter considérablement les budgets alloués au soutien à domicile, de réviser le mode de rémunération des médecins ainsi que celle de réinvestir en éducation. Reste à voir si ces promesses seront maintenues et à quelle hauteur, afin qu'elles puissent contribuer à la pérennité de nos services publics.

Mais il n'en demeure pas moins que plusieurs orientations de la CAQ sont inquiétantes. Pensons, en éducation, à l'engagement d'instaurer la maternelle 4 ans pour tous les enfants, une opération imposante et non nécessaire, dont les coûts d'implantation risquent de mettre en péril d'autres réinvestissements indispensables. Pensons aussi, toujours en éducation, à la volonté de transformer les commissions scolaires et de limiter leur capacité d'action. L'ampleur d'une telle réorganisation entraînerait fort probablement une centralisation de certaines décisions vers le ministre et une décentralisation de diverses opérations vers les établissements; les commissions scolaires, ayant ainsi un champ d'action très restreint, ne pourraient plus assurer la cohérence sur un territoire donné, ce qui augmenterait inévitablement la compétition entre les écoles.

D'ailleurs, la réforme de la taxe scolaire jette un flou sur le financement de l'école publique. Certes le gouvernement prévoit compenser les commissions scolaires lésées, mais cette compensation sera-t-elle à la hauteur de la perte qui, doit-on le rappeler, sera récurrente d'année en année? Tout cela aura des conséquences graves, tant pour le personnel que pour les élèves. Une restructuration inutile et couteuse qui s'explique mal, alors que la CAQ dit faire de l'éducation et des services aux élèves sa priorité.

Il y a aussi de réelles inquiétudes quant aux intentions de la CAQ en matière d'éducation postsecondaire. La révision du modèle de financement des cégeps, telle qu'évoquée par Youri Chassin, adjoint parlementaire du ministre de

l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, suscite des questionnements quant à l'orientation que le gouvernement veut donner au réseau des collèges, notamment par la nature des rapprochements souhaités avec l'entreprise privée afin de répondre aux besoins du marché et par l'adéquation de programmes axés sur des besoins économiques à court terme.

Les affinités de la CAQ avec les milieux d'affaires influencent aussi grandement sa vision du réseau de la santé et des services sociaux. Le parti de François Legault ne s'est jamais caché pour parler haut et fort de privatisation, en fait foi cet engagement que l'on retrouve dans le document *Orientations en santé de la CAQ*, publié en mai 2018, « Favoriser la pluralité des fournisseurs de soins et de services de santé en faisant appel au secteur privé ». Le combat qu'a mené Éric Caire en 2014-2015 contre les buanderies publiques des régions de Québec et de Lanaudière est un autre exemple qui nous fait craindre le pire quant aux intentions de la CAQ de démanteler le réseau, morceau par morceau.

Le gouvernement caquiste s'est aussi engagé à réduire les effectifs du secteur public de 1 %, soit l'équivalent de 5000 postes en moins. Cette mesure annoncée en campagne électorale et répétée au lendemain de l'élection répond au caractère foncièrement populiste de la CAQ, en laissant croire à la population que les travailleuses et les travailleurs du secteur public qui n'offrent pas des services directs aux usagers sont inutiles. La réalité en est tout autrement, nous le savons trop bien. Entre 2014 et 2017, les politiques d'austérité des libéraux ont entraîné une diminution du nombre d'employé-es de l'État de 11 056 postes à temps complet (principalement du personnel administratif), selon les chiffres publiés par le Secrétariat du Conseil du trésor. Ces mesures ont eu des conséquences désastreuses pour les réseaux, comme le déplorait la Protectrice du citoyen dans ses rapports, en 2015 et 2016, et tout porte à croire qu'une nouvelle salve de la sorte viendrait une fois de plus affecter gravement l'accessibilité et la qualité des services à la population.

Des projets de loi caquistes préoccupants

Les troupes de François Legault n'ont pas perdu de temps pour déposer rapidement en début de mandat quelques projets de loi. Parmi ceux-ci, le projet de loi no 10, qui devait répondre au jugement de la Cour suprême enjoignant le gouvernement québécois de modifier la Loi sur l'équité salariale en prévoyant notamment le versement rétroactif des correctifs salariaux afin de mettre un terme à toute forme de discrimination, s'avère très décevant. En excluant la possibilité de rétroagir pour les plaintes déjà déposées au moment de la sanction de la loi et en appliquant des correctifs sous forme de montant forfaitaire et non sous forme d'ajustements salariaux, le gouvernement perpétue les discriminations

envers les salarié-es. La CSN contestera tout projet de loi qui fait fi de la décision de la Cour suprême.

Au cours des prochaines semaines et des prochains mois, les travailleuses et les travailleurs du secteur public auront également à réagir aux impacts du projet de loi no 21, *Loi sur la laïcité de l'État*, déposé le 28 mars, qui vient interdire le port de signes religieux pour plusieurs employé-es de l'État.

Une première expérience du pouvoir et une première négociation

« Les méthodes de gestion trop rigides, la lourdeur administrative sont démoralisantes pour les employés et nuisent à l'efficacité gouvernementale. On doit renverser cette tendance. Je suis convaincu que les employés de l'État veulent mettre leurs compétences au service des Québécois avec dévouement, avec professionnalisme (...) C'est important qu'on comprenne aussi que c'est la responsabilité du gouvernement d'aller chercher l'adhésion des employés du secteur public. » - François Legault, discours d'ouverture de la 42^e législature de l'Assemblée nationale.

En tant que plus grand employeur du Québec, comment se comportera le gouvernement de François Legault avec ses salarié-es? En 15 ans de règne libéral, le secteur public a connu un décret et des négociations difficiles avec des présidents et des présidentes du Conseil du trésor intransigeants et parfois même méprisants envers les employé-es de l'État. La CAQ ayant été élue sur la prémisse du changement, il est alors tout à fait légitime d'exiger que l'attitude du gouvernement dans le processus de négociation du secteur public soit différente de celle adoptée par les gouvernements précédents lors des rondes antérieures.

La décision prise par la CAQ de ne nommer aucun des ministres responsables des grandes missions de l'État pour siéger au Conseil du trésor, duquel relève la négociation du secteur public, suscite questionnements et inquiétudes. Historiquement, le ministre de l'Éducation ou le ministre de la Santé et des services sociaux, voire les deux, ont toujours fait partie du comité d'élus siégeant au Conseil du trésor. Comment doit-on considérer le fait que, cette fois-ci, aucun des ministres qui le composent n'a de responsabilités relevant du secteur public? Est-ce un signe d'inexpérience, une maladresse ou faut-il voir dans ce geste un message envoyé aux organisations syndicales quant à l'importance des services publics pour le gouvernement actuel? Il faudra attendre le début de la négociation pour répondre à ces questions.

Pour les ministres récemment nommés, qui en seront tous à leurs premières armes à ce titre, la négociation du secteur public sera un défi colossal. Afin d'épauler les

nouveaux venus, la CAQ est allée chercher de nombreux conseillers expérimentés principalement au PQ, mais aussi chez les libéraux, tant pour occuper des postes de chef de cabinet que des fonctions de sous-ministre. Ce recrutement parmi les vieux partis est une autre illustration du paradoxe de la continuité dans le changement. Espérons néanmoins que l'ouverture démontrée par certains nouveaux élus à discuter davantage avec les principaux acteurs des réseaux (administrateurs, syndicats, associations étudiantes et comités des usagers) perdurera.

Alors que la dernière ronde de négociation s'était déroulée en début de mandat pour le gouvernement Couillard, celle qui vient se tiendra après deux ans de gouvernance caquiste. Cette situation pourrait aussi influencer la négociation, et ce, de façon positive, puisqu'à l'approche d'une élection, le parti au pouvoir a souvent tendance à se montrer plus généreux pour éviter d'éventuelles perturbations, que ce soit des grèves ou des manifestations diverses.

Un deuxième mandat pour les troupes de Justin Trudeau?

Alors que le Parti libéral du Canada voguait tranquillement vers une nouvelle victoire pour l'automne 2019, les démissions récentes des ministres Jody Wilson-Raybould et Jane Philpott, dans la foulée de l'affaire SNC-Lavalin, viennent maintenant brouiller les cartes de la prochaine élection fédérale. Bien que peu d'éléments de la conjoncture politique canadienne soient susceptibles d'influencer directement les négociations du secteur public du Québec, il y a tout de même certains dossiers, notamment l'assurance médicaments (voir p.22) mise en avant par les libéraux, sur lesquels nous souhaiterons probablement intervenir au cours des prochains mois. Assurément, l'arrivée d'un nouveau gouvernement conservateur, aux penchants antisyndicaux, ne serait pas une bonne nouvelle pour les travailleuses et les travailleurs de l'ensemble du pays.

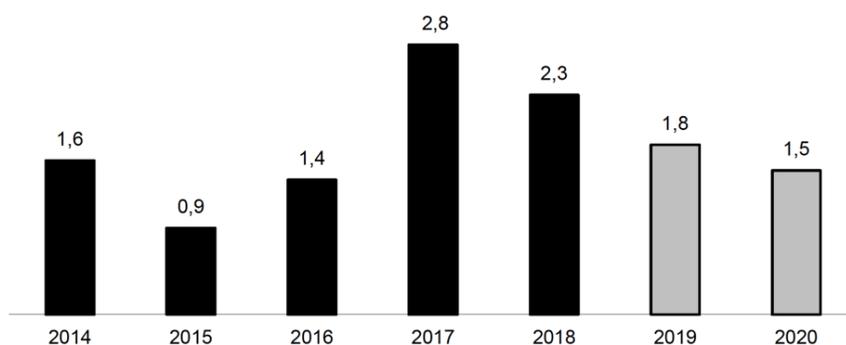
CONJONCTURE ÉCONOMIQUE

« Les finances publiques sont bonnes. L'économie va bien, continue à aller bien [...] Les indications à court terme sont encore favorables », Pierre Fitzgibbon, ministre de l'Économie et de l'Innovation du Québec, 7 novembre 2018.

Les défis d'une économie florissante

Plusieurs indicateurs de l'économie québécoise sont actuellement assez positifs. Depuis 2009, le taux de croissance économique est constant. Le produit intérieur brut (PIB), qui est une mesure de l'activité économique sur l'ensemble du territoire québécois, affiche des taux de croissance réels allant de 0,9 % en 2015 à 2,8 % en 2017. Depuis 2013, le taux d'inflation québécois se situe systématiquement sous la barre des 2 %, ayant été aussi bas que 0,7 % en 2013 et en 2016.

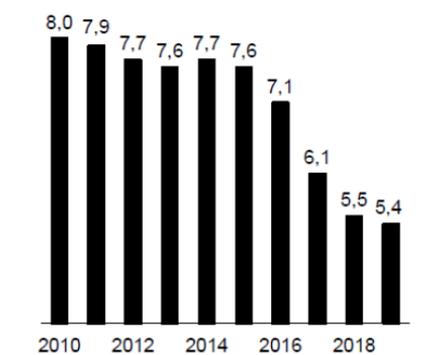
Croissance économique au Québec
(PIB réel, variation en pourcentage)



Sources : Institut de la statistique du Québec, Statistique Canada et ministère des Finances du Québec.

Depuis plus d'un an, le taux de chômage oscille autour de 5 %, ce qui porte certains économistes à parler d'une situation de plein emploi. Malheureusement, l'activité économique est très inégale d'une région à l'autre du Québec; par exemple, la Gaspésie affiche un taux de chômage près de quatre fois plus élevé que l'Abitibi. Malgré ces inégalités régionales, un nouvel enjeu concernant la disponibilité de la main-d'œuvre émerge; des pénuries de travailleuses et de travailleurs se font déjà sentir dans de nombreux secteurs d'emploi.

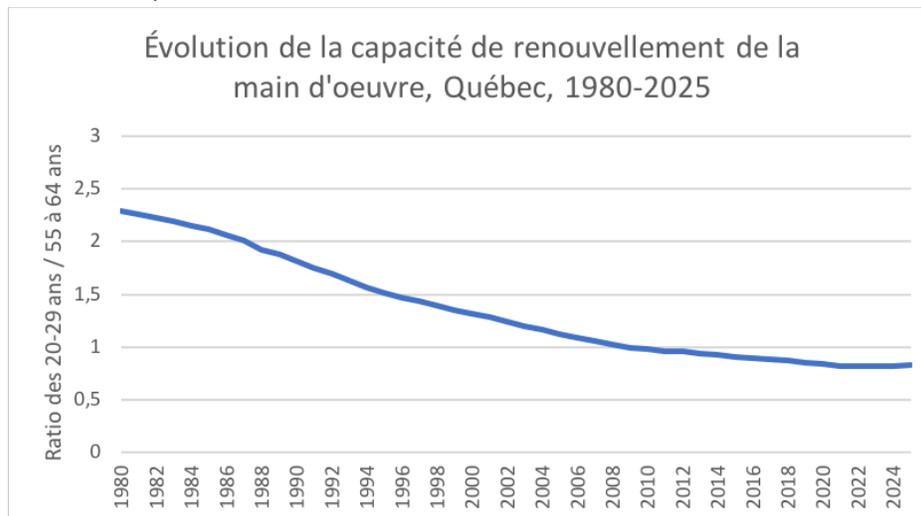
Taux de chômage au Québec
(en pourcentage)



Sources : Statistique Canada et ministère des Finances du Québec.

Les employeurs du Québec tardent pourtant à améliorer les salaires et les conditions de travail.

Pour le secteur public, cet enjeu est extrêmement préoccupant puisque la rareté de main-d'œuvre s'ajoute au défi d'attraction et de rétention qui sévit présentement. Une grande partie des problèmes actuels d'attraction-rétention résulte de conditions salariales et de travail moindres au secteur public par rapport à tous les autres secteurs économiques (pensons notamment aux ouvriers spécialisés qui gagnent en moyenne 25 % de moins que leurs confrères du reste du marché de l'emploi). La précarité et la surcharge de travail sont également des facteurs importants expliquant les problèmes d'attraction et de rétention dans le secteur public.



Source : Statistique Canada, CANSIM 051-0001, CANSIM 052-0005

Comme l'indique le graphique ci-dessus, le Québec se trouve dans un creux historique quant à sa capacité à renouveler sa main-d'œuvre. La situation de l'emploi dans le secteur public ne fait pas abstraction à la règle. Au cours des cinq prochaines années, plus de 25 % du personnel des réseaux de la santé et des services sociaux, de l'éducation et des organismes gouvernementaux seront admissibles à la retraite, ce qui accentuera encore plus les défis de renouvellement de la main-d'œuvre, avec toutes les conséquences négatives que cela entraîne sur la charge de travail, les horaires, les heures supplémentaires obligatoires et la conciliation famille-travail-études.

Des surplus budgétaires importants

Dans son premier budget, présenté le 21 mars dernier, le nouveau ministre des Finances, Éric Girard, confirmait l'excellente santé des finances publiques du Québec. Les évaluations indiquent que le gouvernement actuel bouclera

l'exercice 2018-2019 avec le plus gros surplus budgétaire de tous les temps, soit 5,6 milliards de dollars, avant le transfert au Fonds des générations. Ces surplus, rappelons-le, ont été accumulés en grande partie sur le dos des travailleuses et des travailleurs du secteur public et des bénéficiaires, à coup de compressions et de mesures d'austérité. Ce sont les premiers budgets faméliques du gouvernement Couillard qui ont permis aux libéraux de dégager des surplus à l'aube de la dernière campagne électorale, lui donnant ainsi la possibilité de multiplier les annonces d'investissements de toutes sortes.

Avec des investissements qui font croître les dépenses de 5,1 % en éducation et de 5,4 % en santé et services sociaux pour l'exercice 2019-2020, le premier budget de la CAQ peut sembler encourageant. Toutefois, lorsqu'on regarde la ventilation des investissements, on s'aperçoit rapidement que, particulièrement en éducation, il y a beaucoup d'argent pour les idées fixes du premier ministre Legault, comme les maternelles 4 ans, et bien peu pour améliorer les conditions de travail du personnel des réseaux. On remarque aussi que les taux de croissance des dépenses pour les missions de l'État prévus pour les années au-delà de 2020 sont beaucoup plus bas. Cela n'augure rien de bon puisqu'il est évident que les dégâts causés par les coupes massives des dernières décennies prendront plusieurs années à être réparés.

Avec l'état actuel des finances publiques, il sera difficile pour le gouvernement d'utiliser tous les surplus accumulés avant que la négociation du secteur public débute, sans avoir à s'en expliquer devant la population. D'autant plus que, même avec tous les investissements annoncés pour l'année 2019-2020, le ministre des Finances prévoit fermer les livres avec un surplus de 2,5 milliards. Les Québécoises et les Québécois ont vu les effets néfastes du « pattern » des libéraux – couper massivement pour ensuite redistribuer une partie de l'argent sous forme de cadeaux divers à grands coups d'annonces médiatiques – et cette façon de faire a été suffisamment dénoncée pour qu'il soit bien malvenu pour la CAQ de recourir à une telle stratégie. Il sera surtout difficile pour le président du Conseil du trésor d'invoquer la capacité de payer de l'État pour justifier d'éventuelles offres faméliques aux employé-es du secteur public. Le Québec a clairement les moyens d'investir dans les services publics. C'est donc une question de choix et il ne tient qu'au gouvernement de ne pas réduire les revenus de l'État et d'allouer une part significative de ses marges de manœuvre à l'amélioration des services à la population.

Un ralentissement à l'horizon?

L'activité économique, maintenant mondialisée, est caractérisée par des cycles enchaînant, tour à tour, des périodes de croissance suivies de périodes de

ralentissement économique, voire même des périodes de récession. De l'avis de nombreux économistes, après une période de croissance ininterrompue depuis 2009, nous pourrions être à l'aube d'une phase de ralentissement. Les politiques économiques incertaines aux États-Unis, des tensions commerciales avec la Chine ou d'autres pays et l'importance de la dette des ménages, particulièrement dans un contexte de hausse des taux d'intérêt, constituent des risques pour l'économie québécoise. Les enjeux entourant la transformation numérique du monde du travail (quatrième révolution industrielle) et la nécessaire transition énergétique¹ pour éviter la catastrophe environnementale représenteront aussi des défis de taille, tant au Québec qu'ailleurs sur la planète.

Comment ce ralentissement mondial, si ralentissement il y a, affectera le Québec? Lors de la dernière crise, en 2008-2009, le Canada s'en est mieux sorti que la grande majorité des autres pays et le Québec a particulièrement bien résisté à la débâcle financière. La présence d'un secteur public fort, qui emploie plus de 500 000 personnes et qui assure un filet de protection par ses différents programmes sociaux, a joué un rôle de premier plan dans l'économie québécoise en période de crise; prouvant une fois de plus que les sommes allouées aux enveloppes budgétaires du secteur public doivent être considérées comme des investissements et non des dépenses.

Investir dans le développement social

Alors que l'on entend sans cesse parler des investissements de l'État dans différentes grandes entreprises, les montants dévolus aux services publics sont, la plupart du temps, qualifiés de dépenses par le gouvernement. Le choix des mots ici n'est pas innocent; il servait le programme politique des libéraux et il sert aujourd'hui celui de la CAQ. Il participe à entretenir cette idée véhiculée largement par les partisans d'une économie de marché que les services publics offerts aux citoyens coûtent trop cher.

Pourtant, même en utilisant une approche de rendement économique, il existe une tout autre lecture. Selon des données rapportées par Statistique Canada, chaque dollar investi dans le secteur public a un effet plus important sur le PIB qu'un dollar investi dans l'exploitation des matières premières. Ainsi, selon les chiffres publiés en 2010, un dollar dans le secteur public rapporte en moyenne 1,11 \$ au PIB québécois, alors qu'un dollar d'investissement dans le secteur primaire produit en moyenne 0,80 \$. De plus, chaque dollar investi dans le renforcement des services publics bénéficie à l'ensemble de la société, car les

¹ <https://www.csn.qc.ca/actualites/a-la-recherche-dune-transition-juste/>

services publics et les infrastructures contribuent à maintenir la compétitivité des entreprises.

Il est aussi important de noter que dans certaines régions du Québec, particulièrement les plus éloignées, les commissions scolaires, les cégeps et les hôpitaux sont de loin les plus gros employeurs. Dans ces régions, la présence d'écoles, d'établissements d'enseignement supérieur et d'établissements de santé et de services sociaux contribue grandement au développement régional et à la vitalité socioéconomique et culturelle, notamment en freinant l'exode rural.

Mais, par-dessus tout, les investissements dans le secteur public permettent d'améliorer l'accessibilité et la qualité des services offerts à toutes et à tous et contribuent à créer une société plus instruite, en santé et égalitaire.

CONJONCTURE DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL DU SECTEUR PUBLIC

Compressions massives et restructuration désastreuse

Depuis une trentaine d'années, le financement des réseaux publics québécois est mis à mal. Virage ambulatoire, départ massif des employé-es de l'État, déficit zéro... Ce n'est pas d'hier que les services publics sont attaqués.

Après la réingénierie de l'État entamée par Jean Charest en 2003, les contraintes à la négociation engendrées par la mise en application de la loi 30, fusionnant des unités d'accréditation et limitant leur nombre à 4 catégories de personnel par établissement, et les mesures d'austérité du dernier gouvernement Couillard, l'adoption en février 2015 du projet de loi 10, *Loi modifiant l'organisation de la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales*, venait jeter un autre pavé dans la mare pour les employé-es du secteur de la santé et des services sociaux. Par sa nature même, la réforme Barrette, qui ordonnait la fusion de la quasi-totalité des établissements au sein de 22 mégastructures, avait comme objectifs de centraliser la prise de décisions et de concentrer les pouvoirs entre les mains du ministre de la Santé et des services sociaux.

Près de quatre ans plus tard, la très grande majorité des acteurs du milieu s'entend pour dire que le réseau n'a jamais été aussi désorganisé que maintenant. De nombreux cris du cœur ont été lancés par les travailleuses et les travailleurs sur les médias sociaux et par des lettres ouvertes afin d'alerter la population quant à la détresse bien réelle vécue sur le terrain, une détresse qui résulte d'une

accumulation de problèmes : pénurie de personnel, surcharge, dévalorisation du travail, etc.

En éducation, la situation n'est guère mieux. Les compressions massives ont engendré d'importantes coupes de postes, touchant particulièrement le personnel de soutien dans les écoles et les cégeps, tant du côté du service direct à l'élève que chez le personnel manuel et administratif, accentuant ainsi la précarité de ces emplois. Le budget n'étant pas à la hauteur des besoins, des milliers d'élèves ont été, et sont toujours, privés de divers services essentiels à leur réussite scolaire et évoluent dans un environnement souvent peu propice aux apprentissages. En parallèle, les gestionnaires ouvrent toujours leurs portes à la sous-traitance et remplacent graduellement le personnel de soutien syndiqué par du personnel précaire, sous-payé et sans protection syndicale.

De plus, l'instabilité des investissements dans le réseau collégial et le mode de financement inadéquat des cégeps n'ont fait qu'aggraver la précarité déjà importante du personnel de soutien et des enseignantes et enseignants de collègue.

Le sous-financement des réseaux, entre 2011 et 2016, a fait des dommages importants. Avec des taux de croissance des dépenses de programmes se situant autour de 5 %², les enveloppes budgétaires allouées aux réseaux publics au cours des dernières années n'ont même pas permis de couvrir les coûts de système. Ce sont les travailleuses et les travailleurs du secteur public qui ont écopé en tentant de maintenir l'accès et la qualité des services à la population.

Pour une grande part du personnel, tant en santé et services sociaux, en éducation que dans les organismes gouvernementaux, le travail n'a plus beaucoup de sens. Ces femmes et ces hommes, qui ont choisi de consacrer leurs énergies à servir la population au sein de l'État québécois, se cherchent des raisons d'y rester. Le secteur public, qui était jadis un secteur d'emploi de choix, est devenu en quelques années un milieu difficile, peu attractif. Nous sommes bien loin des gras dur décrits par certains chroniqueurs. Les taux de salaires ne constituent plus aujourd'hui un grand incitatif à faire carrière dans le secteur public. Au contraire, le retard salarial par rapport au secteur privé mine la capacité des établissements à attirer la relève et à retenir les plus expérimentés :

² Budget du Québec 2019-2020, p. H24

http://www.budget.finances.gouv.qc.ca/budget/2019-2020/fr/documents/PlanBudgetaire_1920.pdf?fbclid=IwAR28xqEKUIIRenRYHjnSTJvgFh52rbp9nncK27d3bABkmpSbISHLTegOSwc

à cause des mauvaises conditions salariales, le secteur public n'est plus compétitif avec le secteur privé pour combler ses besoins en main-d'œuvre. Il est aussi important de mentionner que la détérioration des conditions de travail dans les réseaux revêt un caractère discriminatoire à l'égard des femmes, puisque celles-ci représentent plus de 75 % de la main-d'œuvre du secteur public.

Les compressions budgétaires dans les différents secteurs et la restructuration du réseau de la santé et des services sociaux ont eu des impacts négatifs, tant sur les services offerts à la population que sur les salarié-es du secteur public. D'ailleurs, les consultations larges entamées l'automne dernier auprès de l'ensemble des membres du secteur public de la CSN ont permis de dégager deux grands enjeux qui transcendent tous les milieux de travail : la précarité et la surcharge de travail.

Un trop grand nombre de précaires

Actuellement, dans les réseaux publics, environ seulement 60 % des employé-es occupent des postes réguliers à temps complet. Horaires coupés, temps partiel, embauches occasionnelles, la précarité est maintenant le lot d'une grande partie des travailleuses et des travailleurs du secteur public. Selon les différents réseaux, cette précarité prend diverses formes.

Dans les cégeps, pour éviter d'ouvrir des postes réguliers pour les employé-es de soutien, les gestionnaires abusent de projets spécifiques, pouvant leur permettre de garder des salarié-es des années durant sans leur offrir de permanence. Les directions de collèges tentent souvent de créer davantage de postes dont les titulaires sont mis à pied durant l'été, en prétextant que leurs services ne sont pas nécessaires. Le même type de stratagème est utilisé dans les commissions scolaires, où les directions créent des grilles horaires à temps partiel et rajoutent des heures par la suite, prétextant des nouveaux besoins (alors qu'ils sont déjà connus) afin d'éviter, là aussi, l'octroi de nouvelles permanences. Toujours chez le personnel de soutien scolaire, il n'est pas rare de voir des employés avec des horaires coupés, qui se retrouvent à faire 15 h/semaine, et ce, étalé sur cinq jours, sans compter tous ceux et celles que l'on met systématiquement au chômage pendant l'été; une situation qui en pousse plusieurs à quitter les services publics.

Pour les enseignantes et les enseignants de cégep, la précarité se manifeste principalement de deux manières. D'abord à l'enseignement régulier, où près de la moitié des professeurs sont à statut précaire et peuvent passer plus de 15 ans sans avoir de permanence. Certains sauront seulement quelques jours avant le début des classes s'ils enseigneront à une session donnée et leur tâche peut comporter des changements de dernière minute. Ils doivent souvent, pour avoir un salaire décent, travailler dans plus d'un collège. Aussi, par crainte de ne pas

avoir d'emploi et pour éviter de courir le risque de se faire dépasser en ancienneté, les professeurs de cégep prennent souvent plusieurs charges de cours, lorsque l'occasion se présente, ce qui entraîne inévitablement de la surcharge et des difficultés quant à la conciliation travail-famille-études. Puis, à la formation continue, où il est carrément impossible d'acquérir la permanence. Ces enseignantes et ces enseignants qui sont rémunérés une fraction du salaire de celles et ceux de l'enseignement régulier ne reçoivent aucune rémunération pour leur préparation de cours, leur disponibilité auprès des étudiants et leur participation aux réunions.

En santé et services sociaux, l'enjeu de la précarité s'exprime surtout par l'embauche de personnel occasionnel, du personnel engagé de façon temporaire par des employeurs qui exercent une gestion strictement comptable des ressources humaines, sans vision à moyen ou à long terme. Par exemple, chez les préposé-es aux bénéficiaires, à peine 32 % occupent un poste à temps complet. Ces embauches se font souvent dans l'urgence, pour pallier le manque criant de ressources. Elles reflètent la désorganisation actuelle du réseau, causée notamment par l'abolition d'un nombre important de postes, particulièrement chez le personnel administratif.

Ne plus suffire à la tâche

La surcharge de travail est devenue la norme dans le secteur public, avec comme conséquence directe une augmentation importante des cas d'épuisement et de détresse psychologique. À la fin 2017, les données du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) faisaient état d'une explosion de 24 % du coût des prestations d'assurance salaire depuis la mise en place de la réforme Barrette, ce qui illustre de façon on ne peut plus claire les impacts des politiques d'austérité des libéraux.

Comment en sommes-nous arrivés là? Ce sont les décisions des derniers gouvernements qui ont provoqué cette situation déplorable. Couper des postes sans couper dans les services a inévitablement entraîné une augmentation de la charge pour celles et ceux qui occupent toujours des emplois dans les réseaux. Les compressions budgétaires ont amené les directions, tant en éducation qu'en santé et services sociaux, à ne pas remplacer le personnel absent, ce qui alourdit le fardeau quotidien des travailleuses et des travailleurs.

En raison du manque de personnel de bureau et des nouvelles méthodes de gestion qui engendrent d'importants processus de reddition de comptes, les tâches administratives se sont multipliées pour de nombreux employé-es, notamment chez les professionnels de la santé et des services sociaux. Déjà en

2010, le rapport du Vérificateur général du Québec faisait état de la trop grande importance accordée à ces tâches, soit une moyenne de 55 % dans les centres jeunesse à l'époque; une situation qui ne s'est guère améliorée depuis et qui participe grandement à la surcharge de travail pour ces travailleuses et ces travailleurs.

Parmi ces nouveaux modes de gestion, l'instauration de la méthode *Lean* (*Lean management*), inspirée du toyotisme, a des retombées négatives importantes, particulièrement dans le réseau de la santé et des services sociaux. Appliquée à une plus grande échelle depuis quelques années, cette méthode de gestion qui a pour objectif l'optimisation et l'efficacité a des conséquences désastreuses sur le climat de travail et la santé psychologique des salarié-es. En segmentant et en quantifiant les actes professionnels dans une logique comptable, les contrecoups se font sentir par une perte d'humanité dans les services, par une perte de l'expérience communautaire du travail, par l'apparition de la compétition entre collègues et par l'intensification et la densification du travail.

Toujours dans le réseau de la santé et des services sociaux, le vieillissement de la population, une tendance bien installée depuis 1971 et qui s'est accélérée depuis 2011, crée une pression supplémentaire sur le personnel. Des cas plus lourds, qui nécessitent une prise en charge plus importante alors que les ressources demeurent insuffisantes, viennent créer des situations de surcharge dans différents services, particulièrement dans les soins à domicile et dans les CHSLD. Dans un récent sondage mené par la FSSS-CSN auprès de ses membres, pas moins de 80 % du personnel a déclaré avoir vu sa charge de travail augmenter au cours des trois dernières années. Pas moins de 63 % disent vivre un niveau de stress modéré à élevé au travail. De plus, le recours aux heures supplémentaires obligatoires est un problème de plus en plus criant dans le réseau.

Du côté du personnel de soutien en éducation, la surcharge a des répercussions très concrètes sur l'environnement de travail. Le manque de temps pour établir des plans d'intervention et pour travailler en prévention auprès des élèves à besoins particuliers participe à l'augmentation des cas de violence envers les intervenants. Selon des données récoltées auprès des commissions scolaires par la FEESP-CSN au cours de la dernière année, les gestes de violence à l'égard du personnel de soutien sont de plus en plus fréquents. Pour les éducateurs spécialisés, ces gestes violents peuvent représenter jusqu'à 40 % des accidents de travail déclarés. La surcharge de travail a donc des conséquences graves, tant sur la santé psychologique que physique.

Pour les professeurs de cégep, l'alourdissement de la tâche est aussi bien réel, en raison notamment des besoins croissants d'encadrement spécifique pour les étudiantes et les étudiants en situation de handicap et à besoins particuliers, toujours plus nombreux dans les établissements. L'augmentation du temps passé à la reddition de compte ainsi que l'encadrement de l'ensemble de la population étudiante qui prend des proportions de plus en plus grandes avec l'arrivée des nouveaux moyens de communication, comme les messageries internes, sont également des facteurs importants dans l'alourdissement de la charge de travail des enseignantes et des enseignants de collègue.

Dans les divers organismes gouvernementaux, les travailleuses et les travailleurs vivent aussi des situations de précarité et de surcharge. Au sein de l'aide juridique, les gestionnaires ne remplacent pas les absences, déversant donc la charge de travail sur les autres ou encore sur le bureau de la personne absente qui, à son retour, se voit submergée. Cette problématique de non-remplacement se voit aussi à la Régie des installations olympiques (RIO), laquelle oblige aussi le personnel temporaire à donner des disponibilités pleines et entières sous peine d'être rayé des listes, et ce, malgré le fait que la RIO offre peu d'opportunités d'emploi. Du côté du regroupement des traversiers, les employé-es se voit souvent dans l'obligation d'alterner les horaires de nuit et de jour et de faire un nombre important d'heures supplémentaires, ce qui a un impact sur leur santé mentale et physique.

Assurances collectives : des coûts importants pour les travailleuses et les travailleurs

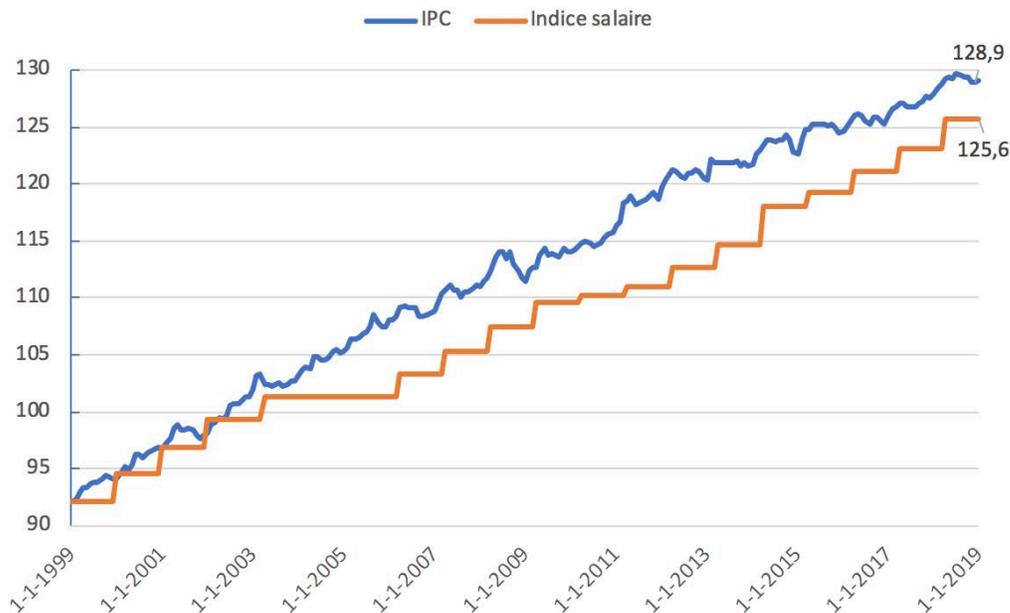
Depuis l'instauration du régime hybride public-privé d'assurance médicaments, en 1997, la hausse annuelle moyenne des primes des assurances collectives au Québec se situe entre 6,5 % et 7,5 %. Ce sont les coûts des médicaments, représentant entre 70 % et 90 % des coûts de ces régimes, qui sont en grande partie responsables de ces augmentations considérables. La CSN, de concert avec plusieurs organisations syndicales et de la société civile québécoise, a entrepris, en 2018, une campagne pour la mise en place d'un régime d'assurance médicaments public et universel. Les fluctuations des coûts des assurances collectives étant une préoccupation constante pour les travailleuses et les travailleurs du secteur public, qui assument plus de 80 % du coût de leur assurance maladie comparativement à environ 50 % pour les salarié-es du privé, cet engagement des organisations à militer pour un régime d'assurance médicaments public et universel fera l'objet de réflexions importantes au sein du personnel des réseaux publics. Par ailleurs, les prochaines négociations doivent être l'occasion de trouver des solutions au fardeau financier croissant que

représente le coût des assurances collectives pour les travailleuses et les travailleurs.

Une rémunération qui bat de l'aile

À n'en pas douter, les hausses de salaire obtenues dans le secteur public depuis plusieurs décennies sont modestes. Lorsqu'on les compare à l'inflation, mesurée par l'indice des prix à la consommation (IPC), on constate que les travailleuses et les travailleurs des réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux et des organismes gouvernementaux ont vu leur pouvoir d'achat se dégrader au fil des années. Toutefois, depuis 2013, nous sommes parvenus à obtenir des hausses de salaire annuelles supérieures à l'inflation, mais nous sommes encore loin de la coupe aux lèvres.

Croissance des salaires des personnes salariées de l'administration publique et de l'indice des prix à la consommation de 1999 à 2019 (2002=100)



Sources : Institut de la statistique du Québec et conventions collectives de l'administration publique

D'une part, au rythme de rattrapage actuel, il faudrait de nombreuses années pour récupérer le pouvoir d'achat d'il y a 20 ans. D'autre part, les augmentations salariales consenties au secteur public sont systématiquement inférieures à celles octroyées dans le reste du marché du travail. L'Institut de la statistique (ISQ) compile annuellement les augmentations de salaire prévues aux conventions collectives québécoises. La comparaison nous apprend que, depuis 33 ans, le secteur public a obtenu des augmentations annuelles inférieures à celles du secteur privé à 29 reprises. Pour ce qui est du retard de rémunération globale

(salaire et avantages sociaux) des employé-es de l'État par rapport à l'ensemble des salarié-es québécois, il se chiffre actuellement à 6,6 %, selon le dernier rapport de l'ISQ, alors que le retard salarial se chiffre à 13,7 %. Les salaires versés dans le secteur public ne sont donc plus du tout compétitifs, globalement, par rapport à ceux versés dans le secteur privé, ce qui explique en bonne partie les difficultés des établissements à combler leurs besoins en personnel.

Des augmentations ciblées : la solution envisagée par le gouvernement

Déjà en 2015, dans un document intitulé « Plan pour un état moderne et efficace », la CAQ envisageait de recourir à des augmentations ciblées : « Les négociations sectorielles, au sens d'une négociation par catégorie d'emploi, sont une avenue inévitable pour le gouvernement du Québec dans les prochaines années. Afin d'éviter de creuser l'écart entre le salaire de certaines catégories d'emploi et le prix du marché, il faut adapter nos moyens de négociation pour compétitionner le marché plutôt que l'ignorer... » Plus récemment, lors de la dernière campagne électorale, tant les libéraux que la CAQ ouvraient la porte à des augmentations salariales plus élevées pour trois titres d'emploi du secteur public. Les groupes cibles prioritaires identifiés par les deux partis étaient les enseignants, les préposés aux bénéficiaires et les infirmières.

Depuis l'élection, la CAQ a réitéré à plusieurs reprises la possibilité d'aller dans cette direction. Dans une entrevue accordée à Radio-Canada en tout début d'année 2019, le ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, Jean-François Roberge, confirmait que le gouvernement songeait sérieusement à supprimer les six premiers échelons de l'échelle salariale des enseignantes et des enseignants du primaire et du secondaire, ce qui aurait pour effet de hausser le salaire de ceux-ci de 8000 \$ en début de carrière. Du côté des préposés aux bénéficiaires, c'est la ministre responsable des Aînés et des Proches aidants, Marguerite Blais, qui, en entrevue à TVA le 18 janvier dernier, affirmait : « On veut rehausser la qualité du travail des PAB [préposé-es aux bénéficiaires] et ça va passer forcément par une augmentation salariale ».

Bien que les problématiques vécues par les travailleuses et les travailleurs qui occupent les titres d'emploi actuellement ciblés par la CAQ soient bien réelles, ce type de proposition peut engendrer une division entre nos membres, un aspect auquel nous devons porter une attention particulière. Le portrait global de la rémunération dans le secteur public est préoccupant. Les salaires ne permettent plus d'attirer ni de retenir le personnel dans les réseaux et nous devons nous assurer de remédier à la situation pour tous ceux et celles qui travaillent à assurer, directement ou indirectement, les services à la population. Il nous faudra saisir ce

momentum afin de trouver des solutions pour l'ensemble des salarié-es du secteur public.

CONJONCTURE SYNDICALE

Évolution des forces en présence

Au fil du temps, le portrait syndical du secteur public au Québec a changé. Les votes d'allégeance en santé et services sociaux, par voie postale en février 2017, imposés par une deuxième vague de fusions d'établissements résultant du projet de loi 10, ont entraîné une nouvelle répartition de la carte syndicale dans le réseau de la santé et des services sociaux.

En éducation et dans les organismes gouvernementaux, les organisations syndicales n'ont pas eu à faire face à une campagne de maraudage massive imposée par un changement législatif. L'état de la situation demeure donc pratiquement inchangé dans ces secteurs depuis la dernière négociation.

La CSN demeure l'organisation la plus représentative des services publics. Le syndicalisme de centrale nous permet d'avancer tous ensemble, avec des travailleuses et des travailleurs de tous les secteurs et de toutes les catégories de personnel, ce qui nous donne un rapport de force plus grand lorsque vient le temps d'exercer la grève et nous place aussi comme le principal interlocuteur du gouvernement lorsque vient le temps de négocier. Cependant, nous ne pouvons pas faire abstraction des intérêts spécifiques qu'auront les syndicats indépendants dans la prochaine négociation, surtout aux tables sectorielles, sans égard à ceux communs à l'ensemble des salarié-es. Il est donc nécessaire de réfléchir à la manière dont nous souhaitons nous organiser dans ce contexte. La force du nombre, notre représentativité dans les différents réseaux et la mobilisation deviennent plus importantes que jamais.

Secteur public CSN : réflexion et action

Au cours des dernières années, l'ensemble des intervenants du secteur public de la CSN ont entamé d'importantes réflexions sur nos pratiques syndicales. Divers événements, notamment l'incapacité des quatre fédérations du secteur public (FEESP, FNEEQ, FP et FSSS) à parvenir à un consensus lors de l'entente de principe de la dernière négociation, les bilans de chaque fédération et l'insatisfaction de plusieurs de nos membres quant aux résultats des dernières négociations révèlent des défis importants et nous mènent à revoir nos pratiques et nos façons de faire.

Ces réflexions ont mené à plusieurs constats, notamment la nécessité de trouver des moyens efficaces pour redonner du pouvoir aux membres qui se sentent impuissants face aux changements qui s'opèrent dans les réseaux, changements qui ont des impacts directs sur leur travail. Les membres CSN du secteur public ont aussi été nombreux, au cours des dernières années, à exprimer se sentir loin de leur négociation, à questionner nos structures et nos modes de fonctionnement et à exprimer leur insatisfaction quant à leurs salaires et leurs conditions de travail.

C'est donc avec la volonté de renouveler les pratiques syndicales que les quatre fédérations du secteur public de la CSN ont choisi de faire les choses autrement, d'inverser la pyramide : consulter largement et multiplier les lieux d'échanges afin de faciliter la construction d'une grande mobilisation et atteindre nos objectifs en vue du renouvellement des conventions collectives. La phase préparatoire de la négociation a donc été lancée par un forum de consultation des syndicats qui s'est tenu à Québec, en octobre 2018. La consultation s'est poursuivie auprès des membres, soit par un appel à participer à un sondage ou par des assemblées dans les établissements.

Afin de respecter cette volonté affirmée de rapprocher la négociation des membres, afin aussi de susciter une plus grande adhésion et obtenir ainsi des résultats satisfaisants à la hauteur des attentes des membres, les fédérations se sont entendues sur un calendrier qui multiplie les espaces de délibérations entre tous les membres du secteur public CSN. Ce type de fonctionnement est à la fois stimulant et très exigeant, considérant les 150 000 membres, la taille des syndicats, le nombre d'établissements, l'étendue du territoire et la diversité des titres d'emploi que la CSN représente. Afin de relever ce défi, nous devons travailler, et ce de façon continue, à donner davantage d'opportunités aux militantes et militants de la CSN afin qu'ils puissent faire la différence et se reconnaître dans la prochaine négociation.

Parallèlement à cette démarche du secteur public, un important chantier sur la vie syndicale a été entrepris par toutes les composantes de la CSN, tant auprès des syndicats du privé que du public. Des consultations ont été menées dans toutes les régions et de ces rencontres syndicales découlent une série de recommandations, notamment « que les organisations aillent à la rencontre des syndicats et que les syndicats aillent à la rencontre de leurs membres ». Le constat général de cet exercice est que la CSN et ses composantes doivent être plus visibles et plus actives dans les milieux de travail.

Victoires syndicales importantes

Deux décisions récentes des tribunaux pourraient avoir un impact sur le rapport de force des syndicats du secteur public lors de la prochaine ronde de négociation. L'arrêt Saskatchewan, une décision rendue en 2015 par la Cour suprême du Canada est d'abord venue constitutionnaliser le droit de grève. Au Québec, c'est précisément sur cet arrêt que s'est appuyé le juge administratif Flageole, en août 2017, pour rendre une décision déclarant constitutionnellement inopérant l'article 111.10 du Code du travail. Le juge Flageole est venu établir que cet article détermine des services essentiels de façon excessive dans le secteur de la santé et des services sociaux « parce qu'il prévoit des pourcentages minimums, par unités de soins et catégories de service, qui ne sont pas nécessairement adaptés à la fourniture de services réellement essentiels et parce qu'il ne prévoit pas qu'un tiers indépendant puisse se pencher sur la pertinence des pourcentages minimums imposés³ ». Ce jugement établit également que les gestionnaires et les administrateurs doivent désormais participer à l'effort des services essentiels.

S'appuyant sur la décision Flageole et l'arrêt Saskatchewan, la CSN a déposé, en juin 2018, une requête devant la Cour supérieure revendiquant que les dispositions du Code du travail visant les services essentiels soient revues pour tous et que les entraves actuelles au droit de négocier et au droit de grève tombent, et ce, pour tous les établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

La constitutionnalité du droit de grève, comme reconnue par ces deux décisions, devrait aussi avoir pour effet de dissuader le gouvernement d'utiliser des lois spéciales pour imposer unilatéralement les conditions de travail, mais cela reste encore à démontrer et n'a toujours pas passé le test des tribunaux.

Bien que la grève, telle qu'elle peut s'exercer actuellement dans les services publics, ne donne pas encore aux salarié-es de l'État un rapport de force similaire à leurs camarades du secteur privé, ce rapport de force se trouve renforcé par ces deux décisions. C'est pourquoi les fédérations du secteur public de la CSN, avec l'équipe du Comité de coordination des secteurs public et parapublic (CCSPP) ont entamé des travaux afin d'explorer et de recenser les meilleurs moyens d'augmenter le rapport de force dans l'exercice de moyens de pression et dans l'exercice de la grève, et ce, tant dans les réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux que dans les organismes gouvernementaux.

³ https://www.csn.qc.ca/2017-08-31_decision-tat-flageole_csn/

État des alliances en vue de la prochaine négociation

Le 15 novembre 2018, l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) annonçaient qu'elles avaient convenu de s'allier pour la prochaine négociation. Cette coalition représente environ 130 000 membres du secteur de la santé et des services sociaux. Si l'on se fie au communiqué publié conjointement par les deux organisations, leurs priorités seront axées essentiellement sur des enjeux sectoriels. Lorsqu'il est question de conditions de travail, elles parlent de « l'environnement de travail » ainsi que d'« assurer une meilleure reconnaissance des compétences et de l'expertise de nos membres⁴ ». L'accent étant mis sur la spécificité et la compétence de leurs membres, tout laisse croire que nous aurons devant nous une coalition qui aura des demandes assez spécifiques pour les titres d'emploi qu'elles représentent et non pour l'ensemble du réseau de la santé et des services sociaux. Ce qui ne sera pas pour déplaire à la CAQ qui, comme mentionné précédemment, semble vouloir améliorer la rémunération de titres d'emploi ciblés.

De son côté, la CSQ a statué en octobre 2018, à la suite d'une consultation de ses instances qui présentait les avantages et les inconvénients du Front commun⁵, qu'elle est en faveur d'une alliance entre les centrales syndicales (CSQ-FTQ-CSN).

Du 5 au 7 février 2019, les délégué-es des syndicats du secteur public de la CSN, réunis en instances conjointes à Montréal, ont exprimé à leur tour leur volonté de s'unir pour mener les prochaines négociations. Ils ont mandaté leur fédération respective de faire alliance d'abord et avant tout entre elles, en CSN, sur la base d'une orientation générale commune. Puis, dans un deuxième temps, de faire alliance avec d'autres organisations syndicales qui partagent cette même grande orientation. À la suite des instances de février, les organisations (CSN, CSQ et FTQ) ont travaillé conjointement à établir les modalités permettant la formation d'un front commun. Au moment d'écrire ces lignes, les discussions entre les organisations se poursuivent.

⁴ « L'APTS et la FIQ s'entendent pour créer une alliance », CISION

⁵

https://www.accesscsq.ca/fileadmin/user_upload/csq_extranet/negociation/consultation_sur_le_front_commun/ConsulFrontCommun_FR.web.pdf?utm_source=La+Centrale+des+Syndicats+du+Qu%C3%A9bec&utm_medium=email&utm_campaign=Consultation-sur-le-Front-commun--26-septembre-2018

CONCLUSION

Une grande bataille à mener

De nouveaux acteurs politiques, des surplus budgétaires importants, des avenues intéressantes pour augmenter le rapport de force des employé-es de l'État, mais aussi des réseaux désorganisés, du sous-financement qui affecte l'accessibilité et la qualité des services, des travailleuses et des travailleurs à bout de souffle; voilà l'environnement dans lequel nous nous trouvons pour entreprendre les négociations pour le renouvellement des conventions collectives du secteur public.

À part peut-être certains chroniqueurs de droite, très peu de gens remettent en question le modèle social québécois. Dans les 15 dernières années, plusieurs des grandes manifestations populaires au Québec visaient à préserver des acquis sociaux, que ce soit la gratuité scolaire (printemps 2012) ou l'accessibilité et la qualité des services publics (Stoppons la démolition, Refusons l'austérité, Je protège mon école publique). Même la CAQ et le PLQ, lors de la dernière campagne électorale, ont vanté les mérites du modèle québécois. Or, s'il y a consensus pour maintenir ces politiques sociales, il faut dès maintenant que des changements majeurs s'opèrent pour assurer la pérennité des services qui en découlent, et cela passe nécessairement par un réinvestissement significatif dans le secteur public.

Afin de répondre adéquatement à l'ensemble des enjeux qui se posent dans les divers milieux de travail, les quatre fédérations réunies en CCSPS estiment que l'important réinvestissement demandé doit se traduire tant par l'amélioration des conditions de travail et de pratique des travailleuses et des travailleurs, notamment en contrant la surcharge de travail et la précarité que par l'amélioration des conditions salariales. Les fédérations proposent que les principes sous-jacents aux demandes salariales permettent des hausses supérieures à l'inflation pour l'ensemble des personnes salariées et qu'une attention particulière soit accordée aux bas salarié-es.

C'est sur la base de cette grande orientation générale que se dérouleront les consultations des membres au cours des prochains mois pour parvenir à construire un projet de négociation mobilisant pour nous toutes et nous tous qui tenons à bout de bras les services publics.

Dans le passé, nous avons fait la preuve qu'unis, au sein de la CSN, nous étions capables de relever tous les défis. Celui qui nous attend est de taille. Nous répétons souvent que nous sommes des centaines de milliers de femmes et

d'hommes à travailler pour offrir les meilleurs services possibles à la population. Nous parlons de la force du nombre. Mais ce nombre, aussi imposant soit-il, ne veut rien dire s'il ne s'incarne pas dans un grand mouvement collectif. Nous devons, dès maintenant, nous mettre en mouvement. C'est par notre mobilisation que nous obtiendrons ce que nous voulons : des services publics plus humains, tant pour celles et ceux qui y travaillent que pour l'ensemble de la population du Québec.