

<https://www.pressegauche.org/La-17e-ronde-de-2010>



Une négociation au résultat largement satisfaisant pour le gouvernement de Jean Charest (Texte 17)



- Blogues -

Date de mise en ligne : mardi 26 novembre 2019

Copyright © Presse-toi à gauche ! - Tous droits réservés

Cette ronde de négociations 2009-2010 a abouti à des hausses salariales réelles parmi les plus modestes volontairement négociées et acceptées par la partie syndicale : 0,50% pour 2010-2011 et 0,75% pour 2011-2012. Des pourcentages en deçà de l'indice des prix à la consommation.

Pour lire la [1ère partie](#).

Pour lire la [2e partie](#).

Pour lire la [3e partie](#).

Pour lire la [4e partie](#).

Pour lire la [5e partie](#).

Pour lire la [6e partie](#).

Pour lire la [7e partie](#).

Pour lire la [8e partie](#).

Pour lire la [9e partie](#).

Pour lire la [10e partie](#).

Pour lire la [11e partie](#).

Pour lire la [12e partie](#).

Pour lire la [13e partie](#).

Pour lire la [14e partie](#).

Pour lire la [15e partie](#).

Pour lire la [16e partie](#).

Pour lire la [18e partie](#).

Une négociation au résultat largement satisfaisant pour le gouvernement de Jean Charest (Texte 17)

Le 25 juin 2010, le gouvernement du Québec et les porte-parole du Front commun intersyndical conviennent d'une entente de principe qui contient les éléments suivants :

- ▶ un contrat de travail de cinq ans (2010 à 2015) ;
- ▶ une augmentation salariale fixe de 6 % sur cinq ans ;
- ▶ des ajustements salariaux additionnels de 4,5 % sont prévus (1 % pour tenir compte de l'inflation et un éventuel 3,5 % si l'économie du Québec progresse de plus de 17 % de 2010 à 2013 inclusivement) ;
- ▶ une stabilisation de la cotisation au régime de retraite, une possible indexation des rentes acquises durant la période 1982-1999, ainsi que la possibilité de cotiser au-delà de 35 ans et d'améliorer par conséquent la rente de retraite ;
- ▶ une adaptation des conventions collectives aux droits parentaux prévus aux diverses lois ;
- ▶ la mise sur pied d'un groupe de travail mixte ayant pour mandat d'examiner la situation générale des ouvriers spécialisés en vue de remédier à la pénurie qui les frappe.

Que penser de cette entente de principe ?

Pour ce qui est de la durée de la convention collective (5 ans) et des paramètres salariaux fixes négociés (6 %), l'entente de principe s'apparente, à 1 % près, à l'offre initiale du gouvernement (5 %). Les réajustements de 4,5 % sont supérieurs à ce qu'il avait proposé (1,5 % pour les deux dernières années de la convention). Mais, le 1 % qui minimise l'inflation et les 3,5 % additionnels tributaires d'une éventuelle performance économique favorable ne sont pas garantis. Nous sommes en présence ici d'une hausse salariale à caractère fortement hypothétique.

Cette entente répondait à certaines préoccupations syndicales sur le régime de retraite et les droits parentaux. Le problème de la pénurie d'ouvriers spécialisés était renvoyé à un comité. L'entente ne contenait aucune loi-cadre, d'une portée universelle, visant la conciliation travail-famille. Elle n'offrait aucun mécanisme de rattrapage salarial. Pour ce qui est de la durée (5 ans), la partie syndicale recherchait un contrat de deux ans et neuf mois accompagné d'une hausse salariale de 11,25%.

Très concrètement, nous nous retrouvons ici en présence d'une entente de principe qui se situe incontestablement à plusieurs lieues des demandes syndicales initiales. Force est de convenir qu'il s'agit d'un règlement qui correspondait principalement aux objectifs du gouvernement.

Bref retour sur le déroulement de cette négociation

À quelques jours de l'échéance du décret, le ministre des Finances Raymond Bachand a procédé à la présentation du budget 2010-2011. Ce budget intégrait l'offre salariale de 5 % sur cinq ans (plus 2 % pour les autres coûts de main-d'oeuvre) et prévoyait que les dépenses gouvernementales ne pouvaient croître annuellement de plus de 2,8 % jusqu'en 2013-2014. Ce budget a miné la dynamique de la négociation. Même si la partie syndicale a fait appel, le 21 avril 2010, au service de la médiation, tout s'est passé comme si les leaders syndicaux s'étaient trouvés contraints à négocier dans le cadre rigide imposé par le gouvernement, sans la possibilité, médiation oblige, de faire exercer par les salariéEs syndiquéEs des moyens de pression allant jusqu'à la grève.

Une négociation au résultat largement satisfaisant pour le gouvernement de Jean Charest (Texte 17)

Ajoutons aussi qu'en mai 2010 le ministre Bachand a présenté le projet de loi 100 qui visait à mettre en oeuvre certaines dispositions du discours sur le budget. Ce projet obligeait les directions des établissements de santé et des services sociaux, des écoles et des cégeps à effectuer des coupures de 10 % des postes du personnel administratif et exigeait une compression de 25 % dans les frais de déplacement et de formation du personnel. La loi rendait nulle toute entente inconciliable avec les objectifs définis. Autrement dit, la loi s'appliquait malgré toute éventuelle disposition contraire dans les conventions collectives.

Un cadre stratégique syndical inadéquat

Si les représentants du Front commun disposaient d'un plan A (un règlement, sans conflit, au 31 mars 2010), ils ne disposaient pas d'un authentique plan B (un règlement à l'automne 2011, après l'exercice de moyens de pression « lourds »). Il en était ainsi parce que certains leaders syndicaux craignaient, à l'automne, une détérioration de la conjoncture économique et ne croyaient pas en la capacité combative de leurs membres.

On connaît la suite des événements. Pendant que des ententes de principe se concluaient aux diverses tables sectorielles, à l'exception de celle de la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), les pourparlers à la table centrale se sont poursuivis dans un huis clos étanche. C'est derrière des portes closes que la partie syndicale a accepté de régler les négociations à partir des offres gouvernementales, sans avoir soumis ce scénario à l'appréciation des membres et ne leur offrant ainsi aucune possibilité de faire une contre-proposition.

Que conclure de cette « Entente de principe » ?

L'entente de principe du 25 juin 2010 fait carrément fi du Code du travail qui prévoit une convention collective d'une durée maximale de trois ans dans les secteurs public et parapublic. Cette entente négociée de cinq ans survenait après le plus long décret (six ans et neuf mois) à avoir été imposé par le gouvernement du Québec à ses salariéEs syndiquéEs. Ici nous pouvons poser la question suivante : qu'en est-il véritablement du droit constitutionnel des salariéEs syndiquéEs de négocier un contrat de travail qui ne dépasse pas la durée prévue par la loi, c'est-à-dire un contrat de 3 ans ?

Cette ronde de négociations 2009-2010 a abouti à des hausses salariales réelles parmi les plus modestes volontairement négociées et acceptées par la partie syndicale : 0,50% pour 2010-2011 et 0,75% pour 2011-2012. Des pourcentages en deçà de l'indice des prix à la consommation.

Soyons « objectif », en matière d'augmentation salariale négociée et acceptée par les directions syndicales et les salariéEs syndiquéEs, le pire surviendra, comme nous le verrons dans notre prochain texte, lors de la ronde de 2014-2015.