



# Le 2<sup>e</sup> front au cœur des négociations

Novembre 2022

1



# Démystification des acronymes – CCGN

2

## COMITÉ DE COORDINATION GÉNÉRALE DES NÉGOCIATIONS

- Présidences et coordinations de toutes les fédérations
- Coordinations des services juridique et de soutien à la négociation
- Coordination du CCSPP
- Coordination du CISP-CCGN
- Conseiller politique au comité exécutif de la CSN
- Première vice-présidence de la CSN



## COMITÉ INTERFÉDÉRAL DU SECTEUR PRIVÉ

- Présidences et coordinations des fédérations suivantes :
  - Fédération du commerce
  - Fédération de l'industrie manufacturière
  - CSN-Construction
  - Fédération nationale des communications et de la culture
  - Fédération des employées et employés de services publics
- Coordination du Service juridique
- Coordination du CISP-CCGN
- Conseiller politique au comité exécutif CSN
- Première vice-présidence de la CSN



# Décisions de la CSN

4

## 18 \$ l'heure

Que les syndicats soient appelés à mettre de l'avant cette revendication dans le cadre de leurs négociations et que les fédérations et le comité de coordination générale des négociations (CCGN) soient appelés à coordonner cette démarche

Conseil fédéral des  
22 et 23 septembre 2021

## Santé et sécurité du travail

Que les syndicats mettent de l'avant des revendications en santé et sécurité du travail dans la négociation de leurs conventions collectives, et que les fédérations et le CCGN s'assurent de coordonner l'ensemble de ces négociations

66<sup>e</sup> Congrès de la CSN  
Janvier 2021

# Proposition sur le 18 \$

Présence de salaires inférieurs à 18 \$ l'heure dans les conventions collectives CSN se terminant en 2022

5

| Fédération       | Nombre de conventions | Présence de salaires inférieurs à 18 \$ l'heure | Pourcentage des négociations touchées |
|------------------|-----------------------|---|---------------------------------------|
| FC               | 50                    | 37  | 74 %                                  |
| FEESP            | 99                    | 59  | 60 %                                  |
| FIM              | 78                    | 36  | 46 %                                  |
| FNCC             | 10                    | 7   | 70 %                                  |
| FNEEQ            | 12                    | 1   | 8 %                                   |
| FP               | 11                    | 2   | 18 %                                  |
| FSSS             | 27                    | 18  | 67 %                                  |
| <b>TOTAL CSN</b> | <b>287</b>            | <b>160</b>                                      | <b>56 %</b>                           |

# Proposition sur le 18 \$

Présence de salaires inférieurs à 18 \$ l'heure dans les conventions collectives CSN se terminant en 2023

6

| Fédération       | Nombre de conventions | Présence de salaires inférieurs à 18 \$ l'heure | Pourcentage des négociations touchées |
|------------------|-----------------------|---|---------------------------------------|
| FC               | 44                    | 40  | 91 %                                  |
| FEESP            | 107                   | 34  | 32 %                                  |
| FIM              | 54                    | 18  | 33 %                                  |
| FNCC             | 6                     | 2   | 33%                                   |
| FNEEQ            | 11                    | 0   | 0                                     |
| FP               | 17                    | 2   | 12%                                   |
| FSSS             | 28                    | 15  | 54%                                   |
| <b>TOTAL CSN</b> | <b>267</b>            | <b>111</b>                                      | <b>42%</b>                            |



# Négociier des salaires supérieurs

7

- **Développer des outils d'information**
  - Rendre l'information disponible sur les réseaux de communication de la CSN
  - Informer les instances de la CSN de l'évolution de la campagne
- **Construire des alliances de négociation avec les autres organisations syndicales**
  - Développer des alliances sur une base sectorielle (exemple : CHP | FSSS-FTQ)
- **Appuyer les fédérations**
  - Coordonner les négociations (CCGN)
  - Développer un argumentaire pour soutenir les négociations
  - Réaliser des études sectorielles au besoin pour soutenir les syndicats en négociation



# Proposition adoptée à la réunion du bureau fédéral du 26 mai 2022

8

Que la présente proposition s'applique aux syndicats en conflit affiliés à la CSN dont l'enjeu principal est l'obtention d'un salaire minimum à 18 \$ l'heure

Que dans le cadre de la rencontre convoquée par la conseillère ou le conseiller politique au comité exécutif de la CSN lorsqu'un syndicat se retrouve en conflit, les intervenants au dossier effectuent une analyse de l'ensemble de la situation et évaluent les perspectives de règlement du conflit. Cette rencontre permet d'évaluer la pertinence d'enclencher la campagne de don d'appui au syndicat en conflit pour un salaire à un minimum de 18 \$ l'heure



# Proposition adoptée à la réunion du bureau confédéral du 26 mai 2022

9

Que dans l'éventualité où une campagne est enclenchée, une lettre est envoyée à l'ensemble des syndicats, des dirigeantes, des dirigeants et des salarié-es de la CSN pour les informer du conflit, les enjeux qui y sont reliés et leur demander de contribuer à la campagne en effectuant un don d'un montant minimum de 18 \$

Que la présente proposition entre en vigueur dès son adoption par le bureau confédéral



# Proposition sur la santé et la sécurité du travail, travaux du CCGN

10

- Outil de négociation et argumentaire sur les clauses à négocier à la suite de la Loi 27, en collaboration avec le Service de santé-sécurité et d'environnement (SSSE)
- Tournée des équipes de travail fédératives pour présenter l'outil (avec le SSSE)
- Chaque fédération a la responsabilité de développer les clauses de convention collective qui seront négociées
- Chaque équipe de travail des fédérations établit les stratégies pour atteindre les objectifs



# Le CISP va plus loin...

11



En plus du 18 \$ l'heure et de la SST, le CISP choisit de coordonner un 3<sup>e</sup> sujet identifié à la suite de la tournée des équipes de travail



La déjudiciarisation sera ajoutée au cahier des demandes coordonnées



Engagement pris jusqu'en 2026



# Sujets coordonnés au CISP

12

## Salaire minimal à 18 \$ l'heure

- Objectif d'éliminer les salaires inférieurs à 18 \$ l'heure
- Cas de rattrapage considérable et rapport de force faible, l'objectif est d'atteindre 18 \$ l'heure avant la fin de la convention collective

## Santé et sécurité du travail

- Objectif d'améliorer les clauses en SST à chaque négociation
- Chaque fédération développe ses revendications



## Déjudiciarisation (accélération du règlement des litiges)

- À chaque renouvellement, demande de règlement des griefs en cours
- Introduire au moins une demande parmi celles-ci :
  - Durée de la convention maximale de 4 ans. Dans les cas où la convention actuelle est plus longue, viser une réduction de la durée de la prochaine convention
  - Un processus de règlement rapide et efficace des griefs
  - Permettre la conciliation ou le règlement en bloc des griefs
  - Médiation obligatoire à la suite du dépôt d'un grief de harcèlement
  - Divulgation de la preuve avant l'arbitrage
  - Participation accrue de l'employeur aux coûts reliés à l'arbitrage
  - Liberté d'action syndicale permettant de régler les griefs et de mobiliser les membres



- Créer une cohésion permettant d'améliorer les résultats de négociation
- Il n'y a pas d'obligation de résultat, mais une obligation de moyens
- Les conseillères et conseillers syndicaux jouent un rôle de promotion des orientations du CISP
  - Débats avec les syndicats pour intégrer les demandes
  - Faire preuve de leadership afin de maintenir le plus longtemps possible les éléments de la coordination



## Suivi des cahiers de demandes syndicales

- Objectif de s'assurer de la cohésion
- La coordination de la fédération fait parvenir à la coordination du CISP, les demandes relatives à la plateforme de revendications

## Suivi des résultats

- Chaque fédération recueille les résultats des négociations sur les sujets coordonnés
- Ces résultats sont transmis à la coordination du CISP



- Produit annuellement par la coordination du CISP
- Les objectifs du bilan sont d'identifier les résultats obtenus et les difficultés rencontrées, notamment dans certains secteurs ou employeurs spécifiques



# En conclusion

17

## COHÉSION



## SOLIDARITÉ







Merci de votre attention