



Le 2^e front au cœur des négociations

Conseil confédéral mars 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

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

Proposition sur le 18 \$

5

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

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 %
TOTAL CSN	287	160	56 %

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%
TOTAL CSN	267	111	42%

Proposition sur le 18 \$, les enjeux

7

- Lors des négociations, on doit tenir compte de la *Loi sur l'équité salariale*
- Le rapport de force dans certains secteurs ou syndicats
- La structure salariale interne (relativité s'il y a lieu)

Proposition sur le 18 \$, les travaux du CCGN

8

- Répertorier les syndicats visés
- Outil pour évaluer les impacts sur l'équité salariale et la structure de rémunération (travaux du soutien à la négociation)
- Chaque équipe de travail des fédérations établit les stratégies pour atteindre les objectifs
- Élaboration d'un plan de mobilisation pour appuyer les syndicats en conflit sur la revendication

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

9

- 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...

10



En plus du 18 \$ l'heure et de la SST, le CISP choisit de coordonner un 3^e 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

11

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

16

COHÉSION



SOLIDARITÉ





Merci de votre attention