

CLAUSE INNOVATRICE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Pour aider les syndicats à identifier et à soutenir les travailleurs étrangers

Les travailleurs qui viennent au Canada en vertu du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) n'ont pas droit à toutes les mesures de protection dont bénéficient les travailleurs canadiens. Cette réalité vaut aussi pour les milieux de travail régis par des conventions collectives.

Le syndicat a l'obligation de protéger tous les travailleurs, mais il est difficile de le faire s'il ne sait pas que certains membres travaillent en vertu de permis émis dans le cadre du PTET. Obtenir de l'information sur les travailleurs étrangers qui ont été embauchés est ardu et il est tout aussi difficile pour les syndicats de les protéger contre les employeurs qui les exploitent.

Malgré ces défis, les efforts du SCFP pour informer les travailleurs étrangers temporaires de leurs droits portent leurs fruits.

En effet, le Syndicat des employés d'hôpitaux, soit la Division de la santé du SCFP en Colombie-Britannique, a négocié une disposition qui oblige l'employeur à aviser le syndicat lorsqu'il embauche des employés par l'entremise du PTET. Le nouveau membre doit alors être informé par écrit qu'il est représenté



En mai 2013, les membres du Syndicat des employés d'hôpitaux ont manifesté devant l'Hôpital général de Vancouver pour obtenir une entente juste.

par un syndicat et une séance d'orientation doit lui être offerte dans les 30 premiers jours de son arrivée au travail.

Consultez cette clause innovatrice en page 2.

Selon la Fédération du travail de l'Alberta, de nombreux employeurs embauchent des travailleurs dans le cadre du PTET, alors que des travailleurs sans emploi possédant les compétences voulues sont disponibles. Dans certains cas, les recruteurs de travailleurs étrangers temporaires ont déjà des candidats en vue avant même l'affichage des postes.

Niant la réalité du marché du travail,

les employeurs et les gouvernements utilisent le PTET pour faire baisser les salaires et affaiblir les syndicats.

Le PTET vise surtout le recrutement de personnes hautement qualifiées, ce qui évite aux employeurs d'avoir à investir dans la formation et les programmes d'apprentissage nationaux. Notons toutefois que de 2005 à 2012, c'est surtout l'embauche de travailleurs moins qualifiés qui a permis au programme de prendre de l'ampleur.

À la fin de 2012, plus de 340 000 travailleurs du PTET résidaient au Canada, la majorité en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique.

Suite à la page 2

À L'INTÉRIEUR

2 FINANCEMENT

Des sections locales de la Nouvelle-Écosse obtiennent un régime de soins dentaires grâce à un financement ciblé

3 PROPOSITIONS LÉGISLATIVES

La Coalition sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique somme la province de présenter des vraies solutions

4 TRAVAIL PRÉCAIRE

Le SCFP dresse le portrait de ses membres occupant des emplois faiblement rémunérés

Des sections locales de la Nouvelle-Écosse obtiennent un régime de soins dentaires grâce à un financement ciblé

Grâce à la négociation coordonnée, des sections locales du secteur des soins de longue durée et des services communautaires de la Nouvelle-Écosse ont réalisé une première. Elles ont innové en obtenant un financement provincial ciblé pour les soins dentaires de leurs 4900 membres à l'emploi d'organismes sans but lucratif et d'entreprises privées. Les employeurs du secteur reçoivent maintenant des indemnités quotidiennes du ministère de la Santé et du Bien-être et de celui des Services communautaires. Le SCFP avait demandé à la province un financement ciblé pour assurer la mise en œuvre du régime par les employeurs, mais aussi pour les obliger à rendre des comptes. Dans les faits, les ministères paient la cotisation de l'employeur qui est de 50 pour cent.

Les employeurs peuvent choisir l'assureur avec qui ils font affaire, mais le protocole d'entente stipule que ce régime

doit comporter des avantages et des coûts comparables à ceux du régime offert aux travailleurs d'hôpitaux par l'Association de la santé de la Nouvelle-Écosse (Health Association of Nova Scotia). La plupart des employeurs ont aussi opté pour ce régime.

La solidarité des 59 sections locales du SCFP a été essentielle à la réussite de ces négociations. Les sections locales représentent les travailleurs des foyers de soins infirmiers, des centres d'accueil, des établissements de soins en résidence et des foyers collectifs de toute la province.

En Nouvelle-Écosse, aucune loi n'oblige la mise en place de conseils de syndicats. Les négociations coordonnées se déroulent donc par consensus. Les sections locales du SCFP et leurs employeurs doivent souscrire à ce processus. Le secteur négocie de cette manière depuis 1997.

■ **Carol Ferguson et Kelly Murray**

PROTOCOLE D'ENTENTE

Régime de soins dentaires

Les parties conviennent qu'un régime de soins dentaires sera offert à tous les employés permanents de l'unité de négociation, conformément aux conditions suivantes :

1. Le régime de soins dentaires sera offert aux employés permanents de l'unité de négociation à compter du 1^{er} janvier 2014.
2. Sous réserve des exigences d'admissibilité du régime choisi par l'employeur, l'adhésion au régime sera obligatoire pour tous les employés, sauf si une preuve satisfaisante d'assurance par le régime du conjoint est fournie. L'employeur reçoit l'avis du comité mixte syndical-patronal avant de prendre une décision finale quant au choix du régime. L'intention de la présente clause est de veiller à ce que le régime de soins dentaires privilégié par un employeur comporte des avantages et des coûts comparables à ceux du régime de soins dentaires de l'Association de la santé de la Nouvelle-Écosse.
3. Dès le début, le coût des primes du régime sera partagé à parts égales, c'est-à-dire à 50 pour cent par l'employeur et à 50 pour cent par l'employé.

N.B. Le protocole d'entente précédent est une traduction de l'anglais.

Les travailleurs étrangers

Suite de la page 1

Clause innovatrice

EXTRAIT DE L'ACCORD DE RÈGLEMENT ENTRE COMPASS GROUP CANADA ET LE SEH CONCLU EN 2010

Recours aux travailleurs étrangers temporaires

L'employeur doit aviser le syndicat de son intention de présenter une demande en vertu du Programme de travailleurs étrangers temporaires au moins un mois avant de soumettre sa demande à l'organisme gouvernemental concerné.

L'employeur doit aviser le syndicat du résultat de chaque demande soumise dans la semaine suivant la réception de ce résultat.

L'employeur doit fournir au syndicat une liste à jour des travailleurs étrangers temporaires, avec le titre du poste, le lieu de travail et les dates de début et de fin de la période de travail, et ce, le premier jour ouvrable de chaque mois, à moins que la liste précédemment fournie au syndicat soit toujours la plus à jour.

Orientation pour les nouveaux employés

Les nouveaux employés seront informés de l'existence d'une convention collective et du nom de leur délégué syndical.

Le délégué syndical en chef, ou son substitut, et le nouvel employé doivent avoir l'occasion de se rencontrer pendant les heures de travail normales, sans perte de salaire, pour une période pouvant aller jusqu'à quinze minutes au cours des trente premiers jours de son emploi.

N.B. L'extrait précédent est une traduction de l'anglais.

■ **Graham Cox**

Pouparlers est offert quatre fois l'an. Son but premier est de fournir aux comités de négociations des sections locales du SCFP, aux dirigeants élus et aux conseillers syndicaux l'information nécessaire pour préparer – et négocier – les demandes de négociations.

Trouvez les numéros précédents du bulletin en ligne à scfp.ca/pouparlers

Recevez les bulletins par courriel à scfp.ca/abonnement

Veuillez envoyer toutes corrections, questions ou contributions à Margot Young par courriel au servicederecherche@scfp.ca

SEPB 491

SCFP / Syndicat canadien
de la fonction publique

La Coalition sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique somme la province de présenter des vraies solutions

Depuis douze ans, l'attitude anti-syndicale du gouvernement libéral de la Colombie-Britannique affecte les relations de travail dans le secteur public. Le gouvernement a aussi imposé une série de changements à la Loi sur les normes d'emploi de la province qui ont eu pour effet d'empêcher les travailleurs syndiqués et d'autres groupes de profiter de certaines dispositions. Par conséquent, la vie professionnelle des travailleurs vulnérables est encore plus précaire.

La Coalition sur les normes d'emploi de la Colombie-Britannique a été formée en 2010 afin d'examiner les moyens à prendre pour moderniser la loi et restaurer les protections offertes aux travailleurs vulnérables. L'une des caractéristiques marquantes de la Coalition est la grande diversité de ses membres. Ils proviennent de divers groupes de défense des droits, du mouvement syndical, du monde universitaire et de la communauté juridique.

La Coalition travaille à l'élaboration de propositions législatives et des campagnes visant à améliorer la Loi sur les normes d'emploi, dont une bonification des clauses relatives aux salaires, au travail des enfants, aux pourboires, aux heures de travail et aux heures supplémentaires, aux congés fériés payés, aux travailleurs migrants et à l'application de la loi.

L'une des premières propositions législatives de la Coalition est une recommandation visant à protéger les enfants contre l'exploitation au travail intitulée *Loi et règlements sur une protection réelle des travailleurs mineurs*.

En Colombie-Britannique, la loi permet présentement à des enfants âgés d'aussi peu que 12 ans de travailler, avec la permission d'un parent ou d'un tuteur. La loi proposée fait passer l'âge minimum à 18 ans, à moins qu'un parent ou un tuteur ne fournisse une permission écrite permettant à un enfant âgé de 14 à 17 ans de travailler. La loi actuelle permet aussi jusqu'à quatre heures de travail pour les



En Colombie-Britannique, la loi permet présentement à des enfants âgés d'aussi peu que 12 ans de travailler, avec la permission d'un parent ou d'un tuteur.

enfants les jours d'école. La loi proposée réduit ce nombre à deux heures et exige que le travail se termine à 21 h. Elle accroît également les exigences en matière de supervision et crée un registre des travailleurs mineurs.

La Coalition a aussi rédigé un document intitulé *Notes d'information sur le recrutement et la protection des travailleurs migrants*. Il explique pourquoi ce large segment de la main-d'œuvre de la Colombie-Britannique, particulièrement vulnérable, a besoin d'un appui législatif.

Une autre proposition intitulée *Modèle de loi sur le recrutement et la protection des travailleurs migrants* recommande de meilleurs droits et protections inspirés des lois sur les normes d'emploi du Manitoba, de la Nouvelle-Écosse, de l'Alberta et du Québec, ainsi que des conventions et résolutions de l'Organisation internationale du travail. La loi proposée bonifie les clauses portant sur l'obligation d'informer les travailleurs de leurs droits, le droit à un hébergement raisonnable et adéquat, les heures de travail minimum, la protection contre les mesures de représailles, l'octroi de licences aux recruteurs et les horaires pour le travail domestique.

En 2011, les membres de la Coalition ont rencontré des représentants du

ministère du Travail pour réclamer des améliorations à la Loi sur les normes d'emploi et pour exprimer leurs préoccupations au sujet des politiques et pratiques actuelles de la province en matière de travail.

Ils ont plaidé en faveur de l'élimination ou à tout le moins de l'amélioration des salaires minimum versés par unité récoltée par les travailleurs agricoles, et ce, pour 15 différents produits agricoles.

Lorsque le ministère du Travail a annoncé que le système resterait tel quel et que les salaires minimums par unité seraient gelés indéfiniment, la Coalition a rédigé une critique de la décision intitulée *Le gouvernement de la Colombie-Britannique gèle de nouveau les salaires minimum versés aux travailleurs agricoles qui récoltent à la main*. La Coalition a aussi lancé une pétition exigeant que les travailleurs agricoles reçoivent le même salaire minimum que les autres travailleurs plutôt qu'un paiement au volume ou au poids des récoltes ramassées.

■ **Stephen Elliott-Buckley**

Vous trouverez ces documents et de plus amples détails sur le travail de la Coalition à bcemploymentstandardscoalition.com

Le SCFP dresse le portrait de ses membres occupant des emplois faiblement rémunérés

Au congrès national du SCFP de 2007, les délégués ont fixé un objectif ambitieux : un salaire minimum de 15 dollars l'heure pour tous les membres du SCFP. Au congrès national de 2013, la cible a été établie à 18 dollars l'heure, soit la même que celle visée par de nombreuses campagnes sur le salaire de subsistance.

Pour aider les sections locales à atteindre cet objectif, le SCFP a dressé le portrait de ses membres gagnant 18 dollars l'heure ou moins. Les caractéristiques suivantes ont été étudiées : le sexe, l'identité autochtone, l'identité raciale et leur statut d'emploi (temps partiel et occasionnel).

L'analyse des données tirées de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada et du recensement révèle une concentration de femmes, d'Autochtones et de travailleurs racisés dans certains secteurs et emplois faiblement rémunérés. Des tendances se dégagent aussi pour les différents emplois dans un même secteur, que ce soit au niveau de la démographie ou de la précarité.

Les données disponibles ne mentionnent pas l'orientation sexuelle, les genres autres qu'homme ou femme ou encore les personnes ayant un handicap. Grâce à d'autres études, nous savons toutefois que les travailleurs marginalisés par l'homophobie, la transphobie ou en raison d'un handicap sont aussi victimes de discrimination salariale.

L'étude, disponible sur demande, montre que la très grande majorité des membres faiblement rémunérés dans les secteurs des services de garde à l'enfance,

des services sociaux, de la santé, des conseils scolaires et des bibliothèques sont des femmes. Les membres autochtones sont particulièrement concentrés dans les emplois faiblement rémunérés dans les services sociaux et les services de garde à l'enfance. Quant aux membres racisés, ils sont plus susceptibles d'occuper des emplois mal payés dans les secteurs de l'éducation postsecondaire, des soins de longue durée et des services de garde à l'enfance.

Dans ces secteurs faiblement rémunérés, on trouve aussi un taux élevé d'emplois à temps partiel et temporaires. C'est particulièrement le cas dans le secteur des bibliothèques publiques. En effet, 44 pour cent des membres du SCFP occupant des emplois faiblement rémunérés dans les bibliothèques travaillaient à temps partiel (moins de 30 heures par semaine). Les secteurs des soins de longue durée, des services sociaux et des services de garde à l'enfance montraient aussi des taux élevés de travail à temps partiel. En ce qui a trait aux emplois temporaires, le secteur de l'éducation postsecondaire se démarque : le tiers des emplois faiblement rémunérés sont temporaires. Le secteur de la santé se tire mieux d'affaire que les autres puisque la diminution du nombre d'emplois permanents y est moins prononcée qu'ailleurs.

Notre recherche confirme l'importance d'atteindre l'équité en matière d'emploi dans les milieux de travail du SCFP. Ce besoin est particulièrement criant dans certains secteurs. L'analyse montre qu'à l'exception des services sociaux, les travailleurs autochtones sont faiblement

représentés dans tous les secteurs, les niveaux les plus bas étant atteints dans les bibliothèques, les établissements d'enseignement postsecondaire et les hôpitaux. La représentation des travailleurs racisés est faible partout et leur niveau d'emploi est particulièrement bas dans les conseils scolaires et les municipalités. De plus, selon la recherche disponible sur la discrimination en emploi et les niveaux de salaire, les travailleurs autochtones et racisés sont aussi clairement sous-représentés dans les emplois mieux rémunérés.

Nous devons savoir quels types d'emplois nos membres faiblement rémunérés ou à statut précaire occupent ainsi que leurs caractéristiques démographiques. Ainsi, nous serons mieux outillés pour revendiquer l'amélioration de leurs salaires et de leurs conditions de travail.

Dans le cadre d'un projet connexe, le Service de l'égalité du SCFP étudie aussi les tendances et les effets de la précarité pour les femmes dans le secteur public, en particulier les femmes encore plus marginalisées par le racisme, un handicap, l'homophobie et la transphobie. Le projet est mené conjointement avec le Congrès du travail du Canada, le Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes et l'Institut canadien de recherches sur les femmes.

■ Irene Jansen

Pour en savoir plus, communiquez avec Irene Jansen à ijansen@cupe.ca