

Pourparlers

ressource pour
les négociations
du SCFP

PRINTEMPS 2019

Ontario : les syndiqués des conseils scolaires utilisent la négociation centralisée pour défendre l'éducation publique



Généralement, en vertu du système de négociation collective en vigueur au Canada, les travailleurs négocient directement avec leur employeur. En cette période marquée par l'austérité gouvernementale et la privatisation, cette fragmentation des négociations peut être problématique pour les syndicats. Parfois, la taille des lieux de travail, et donc des unités de négociation (notamment dans le secteur public et le secteur des services), diminue, ce qui réduit la force collective des travailleurs.

Dans ce contexte de fragmentation, le secteur des conseils scolaires de l'Ontario fait figure d'exception avec des négociations locales et des négociations centralisées qui se déroulent en parallèle. Les syndicats régis par la *Loi sur la négociation collective dans les conseils scolaires* (LNCCS) négocient un accord

central couvrant toutes les questions monétaires (salaires, avantages sociaux et autres) et des ententes avec chaque conseil scolaire pour les questions directement liées aux lieux de travail (ancienneté, embauche, mise à pied et rappel, notamment).

Dans la foulée de l'adoption de cette loi, le SCFP a mis sur pied le Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario (CSCSO) chargé de négocier la convention collective centrale des 55 000 membres du secteur. C'est la plus grosse table de négociations au SCFP, ce qui vient avec des avantages, mais aussi des défis.

Parmi les avantages, soulignons que le pouvoir collectif des 55 000 membres de décrocher une bonne convention collective est accru, même face à un nouveau gouvernement conservateur qui réduit les impôts tout en promettant de diminuer les dépenses gouvernementales dans les services publics essentiels.

Le premier défi consiste toutefois à rejoindre les 55 000 membres et à les convaincre de participer aux actions qui renforcent le pouvoir syndical. Le deuxième est aussi de taille : coordonner les négociations locales des 111 unités de négociation sur les principaux enjeux.

Pour relever ces défis, le CSCSO collabore avec les sections locales à l'élaboration de plans stratégiques pour atteindre les objectifs suivants : tenir des conversations individuelles avec l'ensemble des membres, obtenir l'appui de la population et, en collaboration avec nos alliés, établir de bonnes relations avec les conseillers scolaires afin qu'ils rendent des comptes sur la qualité de l'éducation publique offerte. Grâce aux négociations centralisées et coordonnées à l'échelle du secteur, le CSCSO négocie vers l'avant. Le CSCSO tente aussi de faire de la négociation un enjeu politique, notamment en soulevant la question de l'expansion du système d'éducation publique. Les sections locales scolaires mobilisent d'ailleurs leurs membres et les citoyens pour qu'ils s'impliquent politiquement et dénoncent l'austérité.

Le SCFP a recours à ces stratégies de négociations sectorielles coordonnées depuis des années. Elles ont permis de réaliser des gains importants pour les membres. Le SCFP utilise aussi des modèles de négociation centralisée qui donnent de bons résultats. Le CSCSO est la preuve que le SCFP peut relever les défis posés par un gouvernement hostile en utilisant la planification stratégique pour accroître le pouvoir syndical.

■ Dan Crow

À L'INTÉRIEUR

2 Demander l'information pertinente et l'analyser est primordial

3 Universités : toute la lumière sur le recours aux chargés de cours

4 Les employés municipaux et de bibliothèque de la C.-B. se mobilisent pour négocier ensemble

SCFP / Syndicat canadien de la fonction publique

Demander l'information pertinente et l'analyser est primordial

De la recherche à la mobilisation, de nombreuses actions doivent être posées pour avoir du succès à la table de négociations. Une étape clé est l'accès aux informations pertinentes de l'employeur et leur mise à profit lors des négociations.

Ce n'est peut-être pas évident de prime abord, mais l'obtention de ces informations en temps opportun peut jouer un rôle capital dans le processus de négociation. En effet, cela permet à nos comités de négociation de prendre de meilleures décisions et de se préparer aux défis qui les attendent à la table.

Une demande d'information typique vise les renseignements suivants :

- l'utilisation des avantages sociaux et les coûts associés
- l'utilisation des heures supplémentaires
- l'utilisation des congés de maladie
- le recours aux sous-traitants et les coûts associés

Les exemples ci-dessus sont des demandes courantes qui touchent à des points fondamentaux de la négociation, comme les jours d'absence, les avantages sociaux et les horaires de travail. Comprendre l'utilisation et les coûts de ces éléments permet au comité de négociation de prendre des décisions importantes à la table. Ces données orientent aussi le processus de négociation.

La demande d'information peut aussi viser des données liées à des problèmes opérationnels comme le niveau de dotation en personnel, les horaires de travail et les niveaux de service minimaux. Dans le secteur municipal, ces données peuvent ensuite être comparées aux rapports que les fonctionnaires municipaux fournissent à l'employeur pour éclairer sa prise de décisions.

Prenons un exemple. Un budget municipal annuel prévoit une dotation



de dix employés dans un service. En surveillant les rapports sur les écarts budgétaires et en discutant avec les membres de ce service, on découvre que seulement huit employés y sont affectés. La municipalité réalise donc des économies en double : elle n'embauche pas tous les employés prévus et les services ne sont pas fournis entièrement. La compréhension de telles pratiques et de leurs conséquences donne des arguments de poids aux équipes de négociation.

Le même principe s'applique aux autres services. Si une municipalité exploite un service d'ambulance terrestre, on peut demander les données de déploiement pour les comparer au plan de prestation de services de l'employeur. Ce type d'information peut nous apporter des arguments concrets qui servent alors d'outils pour lutter contre la précarité d'emploi.

En plus de la demande d'information auprès de l'employeur, on peut utiliser d'autres techniques pour récolter des informations supplémentaires et ainsi accroître notre pouvoir de négociation. Un comité de négociation peut ainsi déposer une demande d'accès à l'information ou poser des questions dans le cadre d'un sondage auprès des membres.

Pour récapituler, voici deux conseils essentiels à retenir :

- demandez les bonnes informations
- analysez les données obtenues avant d'entamer les négociations

Procéder de la sorte permet de renforcer la position du syndicat à la table, de convaincre plus facilement la population du bien-fondé des demandes syndicales et, en bout de ligne, d'obtenir une meilleure convention collective.

■ **Simon Collins**

Pourparlers est publié quatre fois l'an. Son but premier est de fournir aux comités de négociation des sections locales du SFCP, aux dirigeants élus et aux conseillers syndicaux l'information nécessaire pour préparer – et négocier – les demandes syndicales.

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

Recevez les bulletins par courriel à scfp.ca/abonnement

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



SCFP / Syndicat canadien
de la fonction publique

Universités : toute la lumière sur le recours aux chargés de cours

Depuis de nombreuses années, les universités favorisent l'embauche de chargés de cours au lieu de créer des postes permanents de professeur à temps plein. Cette stratégie a des effets négatifs bien documentés sur le corps enseignant, les étudiants et la communauté universitaire.

Or, jusqu'à présent, nous disposons de très peu d'informations sur l'ampleur de cette précarité et de ses conséquences sur la négociation. Évidemment, les universités sont réticentes à divulguer des informations qui pourraient les faire mal paraître. En outre, Statistique Canada ne compile pas de données sur les chargés de cours.

Pour en savoir plus, le SCFP a donc soumis des demandes d'accès à l'information à l'ensemble des 78 universités canadiennes bénéficiant d'un financement public. Nous avons réclamé 10 ans de données sur les nominations aux postes d'enseignement. À ce jour, nous avons reçu des informations utiles de 70 universités.

Grâce à cette opération, nous savons maintenant qu'au cours de la dernière décennie, les chargés de cours ont constitué plus de la moitié du corps enseignant

universitaire canadien. Nous savons également que la majorité de ceux-ci travaillent à temps partiel. Le pourcentage a même frôlé les 80 pour cent en 2016-2017.

Notre recherche révèle également que le Québec a beaucoup plus recours aux chargés de cours que les autres provinces. L'Ontario se situe aussi au-dessus de la moyenne nationale. En revanche, l'Alberta et l'Île-du-Prince-Édouard présentent les taux de postes contractuels les plus bas.

On constate de fortes variations du pourcentage de chargés de cours par domaine d'étude. Les sciences humaines, par exemple, dépendent beaucoup plus des chargés de cours que les sciences pures. Cependant, les chargés de cours représentent plus du tiers des postes dans tous les domaines, à l'exception de l'agriculture et de la médecine vétérinaire.

Bien que le recours à des enseignants contractuels soit devenu un élément systémique de l'enseignement supérieur au Canada, certaines universités sont pires que d'autres. Dans douze universités, ce type de travailleur représente plus des deux tiers du corps professoral.

Malgré les nombreuses excuses que donnent les universités, le recours aux

chargés de cours est un choix fait par les établissements, et non une conséquence de la réduction de leur financement. Les universités ne peuvent pas invoquer non plus la « préférence » des travailleurs pour justifier leur décision.

On peut consulter les données recueillies par le SCFP au scfp.ca.

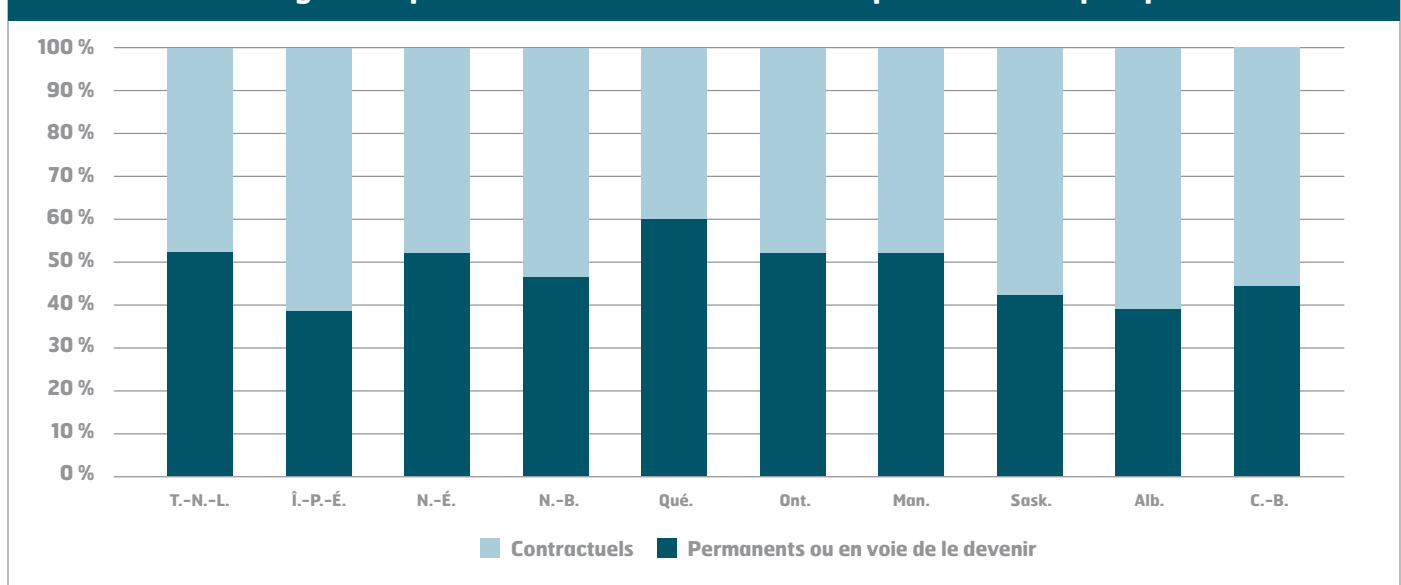
Cette base de données est mise à la disposition des chercheurs, des conseillers syndicaux à l'organisation et des comités de négociation. Elle peut aider votre section locale à comparer le taux de nomination de professeurs contractuels dans votre établissement par rapport aux autres universités du pays. Ainsi, votre section locale pourra affiner sa stratégie de négociation.

Vous trouverez plus d'informations sur les négociations visant à réduire la précarité dans le secteur et à protéger les travailleurs précaires dans un nouveau guide du SCFP intitulé *Des emplois de qualité : s'attaquer à la précarité d'emploi dans l'enseignement post-secondaire à la table de négociations*.

Visitez le scfp.ca ou demandez le guide à votre conseiller syndical.

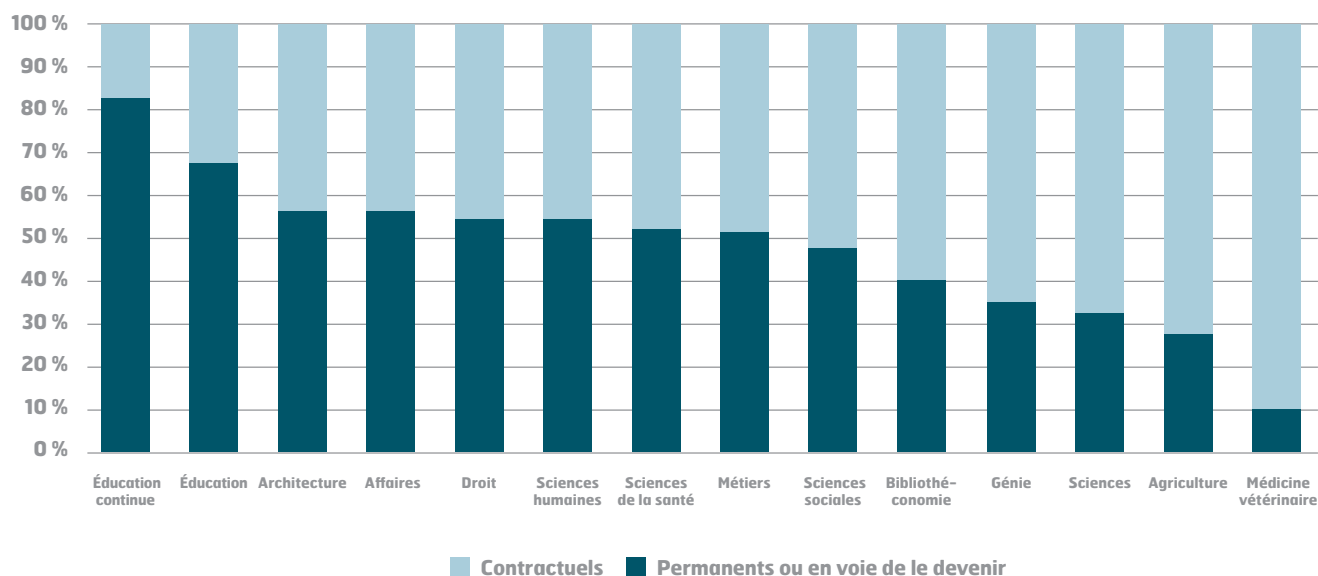
■ **Chandra Pasma**

Pourcentages de professeurs contractuels et permanents par province



suite à la page 4

Pourcentages de nominations selon le statut d'emploi et le domaine d'étude 2016-17



Les employés municipaux et de bibliothèque de la C.-B. se mobilisent pour négocier ensemble

Les employés municipaux et de bibliothèque de la Colombie-Britannique font cause commune. Ils collaborent présentement à une campagne innovatrice visant à augmenter leur pouvoir de négociation.

Après plusieurs rondes de négociations avec une coordination limitée, les membres ont indiqué à leur syndicat qu'ils souhaitaient une meilleure planification. Cela a incité le personnel et les dirigeants du SCFP à regrouper des projets autrefois distincts en une seule et même campagne d'envergure, en prévision de l'expiration des conventions collectives des employés municipaux et de bibliothèques en décembre prochain.

La campagne implique 24 sections locales représentant 22 000 membres répartis sur une vaste partie du sud-ouest de la Colombie-Britannique, allant de Hope à Pemberton. Cette campagne a pu être élaborée grâce aux investissements importants consentis par les sections locales dans le but de sensibiliser les membres et la

communauté. Elle permet la mise en commun des ressources, un partage des expériences et une plus grande entraide. La campagne comporte plusieurs facettes : la sensibilisation populaire, la négociation coordonnée, l'organisation interne et la formation des dirigeants locaux.

L'idée de regrouper les sections locales pour organiser une campagne à frais partagés, visant à accroître la visibilité du SCFP ou à faire face à une situation difficile, n'est pas nouvelle. Cependant, les membres et le personnel ont réalisé qu'ils devaient travailler ensemble pour créer un climat de confiance entre des sections locales qui ont connu des différends par le passé.

Travailler ensemble peut parfois s'avérer difficile, mais c'est toujours payant.

La campagne a été lancée en août 2018 avec la visite de la remorque du SCFP-C.-B. dans diverses communautés, notamment lors d'activités familiales comme des barbecues. Le syndicat a organisé des activités de formation et de développement du leadership,

en plus de travailler à un plan de coordination des négociations pour 2019.

La campagne comprend aussi un volet numérique, dont une vidéo (en anglais) faisant la promotion des services publics, ainsi que du matériel publicitaire.

Au fur et à mesure que la campagne avance, des possibilités additionnelles de formation sont offertes aux dirigeants locaux. Du travail de recherche est aussi effectué sur des enjeux et des objectifs de négociation communs pour les sections locales de la région.

Comme les conventions collectives des employés municipaux et de bibliothèques viendront à échéance plus tard cette année, nous travaillons maintenant à renforcer la solidarité et à unir nos forces. En rassemblant les gens et en les impliquant dans la prise de décisions, le syndicat a favorisé la confiance et la communication entre les sections locales, ce qui a renforcé notre pouvoir de négociation.

■ **Jordana Feist**