

STRATÉGIES DE NÉGOCIATION

Lutter contre la précarité à la table de négociations



À l'Université de Guelph au cours de la dernière décennie, l'employeur s'est servi du phénomène d'attrition pour réduire le nombre de concierges et d'employés de soutien.

La situation s'est détériorée : 39 travailleurs temporaires sont restés bloqués sur des contrats de trois mois, constamment renouvelés, pendant sept ans dans certains cas. Parallèlement à cette précarité accrue, l'évaluation de la qualité du nettoyage a chuté de « modérément sale » à « malpropreté négligente » selon les normes établies par l'université.

Les dernières négociations se sont déroulées de novembre 2017 à mars 2018. Dès le premier jour, l'administration a déclaré qu'elle sous-traiterait les 39 postes, même si la convention collective l'interdit (la clause prévoit qu'« aucun employé régulier à temps plein ne peut être licencié en raison de la sous-traitance »).

En réponse, le Comité de coordination des travailleurs universitaires de l'Ontario a lancé une campagne en ligne et sur le terrain pour souligner la réduction des normes de propreté et encourager les membres à défendre leur travail. La section locale a obtenu un mandat de grève avec un vote à 96 pour cent. À la table, elle a stoppé la sous-traitance et transformé les contrats « temporaires » en postes à plein temps.

Grâce à l'effort collectif de la section locale et au soutien d'une campagne du SCFP à plus grande échelle, les syndiqués ont obtenu la création d'un poste de « concierge 1 » qui assume les tâches que l'administration destinait à l'externe. Ce poste s'accompagne d'un taux horaire de 17,75 \$ avec tous les avantages sociaux. Les employés temporaires actuels sont exemptés de la période d'essai.

De plus, l'équipe de négociation a obtenu pour les travailleurs temporaires tous les avantages sociaux et le régime de retraite !

La précarité est à la baisse pour nos membres. Les 39 travailleurs temporaires se sont vu offrir des postes réguliers à temps plein : 14 concierges 3, 14 concierges 1 et 11 détachements. Six mois plus tard, les 39 concierges ont atteint le grade de concierge 3 ou 4 et l'université a commencé à embaucher des concierges de grade 1.

La section locale a également négocié des lettres d'entente interdisant tout licenciement ou attrition pour la durée de la convention collective. Enfin, elle s'est entendue avec l'employeur pour permettre le recours à des travailleurs temporaires uniquement pour les remplacements d'invalidité de longue durée, lorsqu'aucun employé à temps plein n'accepte un détachement à ce poste.

Si votre section locale fait face à des pressions similaires, n'oubliez pas qu'un vote de grève fort et une campagne publique peuvent faire la différence !

■ **Graham Cox**

Pourparlers

ressource pour
les négociations
du SCFP
ÉTÉ 2018

STRATÉGIES DE NÉGOCIATION

Protéger les réformes du travail à la table de négociation

Au cours de la dernière année, le gouvernement néo-démocrate de l'Alberta a apporté de nombreuses réformes aux lois du travail provinciales.

Il a modifié le Code des relations de travail, le Code des normes d'emploi, la Loi sur la santé et la sécurité au travail, ainsi que la Loi sur l'indemnisation des accidentés du travail. Bref, il a révisé et modernisé le cadre juridique régissant les relations de travail en Alberta, après des décennies de négligence de la part des gouvernements conservateurs qui l'ont précédé.

Plusieurs de ces changements affectent directement les droits et avantages des travailleurs de compétence provinciale. Par exemple, la Loi sur les lieux de travail équitables et favorables à la famille apportait 37 modifications et 16 ajouts au Code des normes d'emploi. Ces mesures comprennent l'augmentation du salaire minimum à 15 \$ l'heure, l'assouplissement des règles d'admissibilité aux congés, la bonification du congé parental et du congé de soignant, ainsi que de nouveaux congés pour deuil, violence familiale,

maladie grave d'un enfant et maladie ou blessure de longue durée.

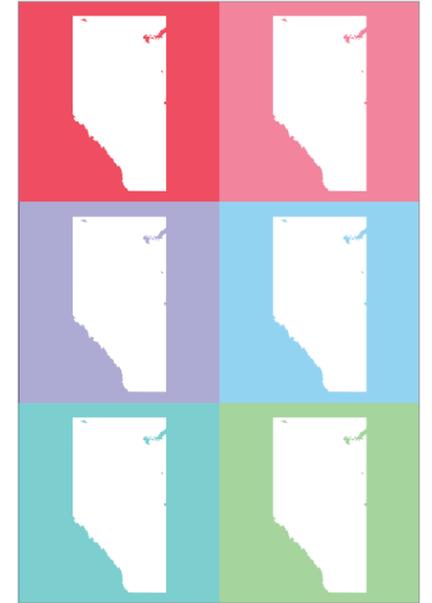
La même loi apportait aussi 13 modifications et 10 ajouts au Code des relations de travail, notamment la classification des établissements de soins de longue durée et des laboratoires de soins de santé dans les services essentiels nécessitant des ententes en cas de grève.

C'est une liste impressionnante d'améliorations que les sections locales du SCFP doivent maintenant intégrer dans leur convention collective. Au rythme où le gouvernement adopte ces réformes, il y aura du pain sur la planche à la table de négociations.

Dans la mesure du possible, les sections locales devraient essayer d'inclure les nouvelles normes à leur convention en consacrant un article pour chacune des améliorations apportées aux lois.

En utilisant ainsi la convention collective pour compléter la loi, on se prémunit contre les changements de gouvernement. En Alberta, le Parti conservateur uni (PCU) a déclaré son intention d'annuler les gains obtenus récemment et fait la promotion d'une loi sur le « droit au travail ». Si les normes améliorées devaient un jour être annulées, la présence d'articles clairs et précis dans une convention permettrait aux syndiqués de conserver ces nouveaux droits.

Toutefois, les employeurs pourraient s'opposer à l'introduction de ces articles s'ils croient qu'un futur gouvernement conservateur les libérerait de leurs



nouvelles obligations. Par exemple, si votre convention collective ne contient pas d'article sur le congé pour violence familiale et que la loi change, votre employeur se tirerait d'affaire et les travailleurs perdraient au change.

Même face à un employeur réticent, les sections locales du SCFP devraient faire tout ce qui est en leur pouvoir pour enchâsser ces gains sociaux dans la convention collective.

Découvrez comment négocier de nouvelles normes dans vos contrats. Communiquez avec vos conseillers du SCFP pour vous doter d'un plan.

■ **Alejandro Pachon**

À L'INTÉRIEUR

2 STRATÉGIES DE NÉGOCIATION
Négocier un lieu de travail plus écologique

4 STRATÉGIES DE NÉGOCIATION
Lutter contre la précarité à la table de négociations

SCFP / Syndicat canadien de la fonction publique

Négocier un lieu de travail plus écologique

De nombreuses sections locales du SCFP adoptent des mesures progressistes en matière d'environnement. Pour certaines, cela passe par la négociation d'un article dans la convention collective.

Les travailleurs et leurs collectivités accordent une grande importance aux défis environnementaux comme le changement climatique. Nous savons que les syndicats comme le SCFP peuvent faire partie de la solution, même à la table de négociation. On peut ainsi s'attaquer à de nombreux problèmes écologiques, ou au moins les reconnaître, dans la convention collective. Grâce au leadership syndical, nous pouvons exiger que les employeurs en fassent plus.

Objectifs et énoncés écologiques

Certaines sections locales du SCFP ont négocié des articles et des lettres d'entente qui fixent des objectifs d'amélioration environnementale en milieu de travail. Ces articles ont souvent une portée générale, au lieu de se concentrer sur une seule problématique. Cette approche peut aider les syndiqués à souligner l'importance de ces questions au travail, ce qui sert ensuite de tremplin à la négociation de clauses sur des enjeux environnementaux précis.

Par exemple, la section locale 3886 à l'Université Royal Roads, à Victoria, a négocié une clause d'intendance environnementale.

« Conformément à la mission de l'Université en matière d'environnement, l'Université et le Syndicat s'engagent à élaborer et à faire respecter des normes élevées d'intendance environnementale. Notre mission est d'être un chef de file mondial en matière de durabilité environnementale par la mise en œuvre de stratégies innovantes qui favorisent la protection et la préservation de l'environnement. »

Transports

Les transports sont la deuxième source de pollution par le carbone au Canada : 23 pour cent en 2016. Toutes les mesures qu'employeurs et travailleurs peuvent prendre pour réduire la pollution liée aux transports sont bénéfiques pour l'environnement et la santé des travailleurs.

À Ottawa, le SCFP 3942 a négocié un article qui encourage l'utilisation du vélo. L'employeur rembourse les frais d'essence et d'usure des véhicules des

travailleurs qui se déplacent en voiture pour se rendre au travail ou visiter des clients. Maintenant, il le fait aussi pour ses employés cyclistes. Selon le président du SCFP 3942, Denis Savard, le personnel de l'organisme de services sociaux voit dans cette démarche un geste écologique progressiste qui encourage les déplacements en vélo, que ce soit pour l'aller-retour au travail ou pour visiter des clients.

Voici la clause que contient leur convention collective :

« L'employé qui voyage à vélo pour l'entreprise de l'employeur est rémunéré au taux de vingt-cinq cents (25 ¢) le kilomètre. »

Le SCFP 402 et la ville de Surrey ont négocié une clause dans laquelle l'employeur rembourse jusqu'à 30 pour cent du coût des titres de transport en commun. Les membres du SCFP 4557 à l'Église Unie du Canada/Kairos ont une clause similaire.

Conservation et durabilité

La promotion de la conservation et la durabilité au travail contribue à améliorer la performance environnementale d'un lieu de travail et à réduire les gaz à effet de serre. Certaines



Gerry Richard, un membre de la section locale 3942 du SCFP, utilise son vélo pour le travail et obtient le remboursement de son kilométrage.

sections locales du SCFP ont utilisé leur convention collective pour pousser l'employeur à appliquer des principes domestiques de conservation et de durabilité au travail.

Le SCFP 1169, à Calgary, a négocié une clause qui encourage les pratiques durables au travail. Cela a mené à une croissance de ces pratiques grâce à la création d'un comité de l'environnement formé pour mettre en place des clauses écologiques lors de la négociation. Ainsi, les 18 succursales de la Bibliothèque publique de Calgary ont adopté le recyclage, la réduction des déchets et des emballages et l'utilisation de produits ménagers écologiques.

« La direction et le syndicat reconnaissent l'importance des pratiques environnementales durables dans notre milieu de travail, pour lesquelles ils partagent un intérêt, un respect et un engagement. Dans la poursuite de cet objectif, les parties reconnaissent que des changements sont nécessaires, suivant une transition réfléchie, et que la mise en œuvre de ces changements passe par la coopération. »

Produits et solutions de rechange écologiques

Changer les produits avec lesquels nous travaillons est un moyen simple et direct de réduire l'empreinte écologique d'un lieu de travail. Les produits et les procédés « verts » sont plus accessibles qu'avant. Ils sont devenus abordables et faciles à trouver. L'employeur devrait donc fournir des produits écologiques à ses employés, dans la mesure du possible.

Les membres du SCFP 2012-01 au Centre de ressources pour femmes de Terrace en Colombie-Britannique ont négocié un article progressiste qui leur permet d'appliquer les principes écologiques au travail :

« Les parties conviennent qu'un environnement de travail sûr et propre est essentiel pour effectuer les tâches de manière satisfaisante. L'employeur s'engage à chercher des produits respectueux de l'environnement. »

Les membres du SCFP 4153 au conseil scolaire de Hamilton-Wentworth ont mis sur pied un comité mixte d'examen des produits chimiques et du matériel

où le syndicat et l'employeur ont chacun trois représentants. Les travaux de ce comité ont mené à des modifications de la convention collective pour tenir compte à la fois des répercussions sur l'environnement, la santé-sécurité et les effets des améliorations au-delà du lieu de travail.

Conclusion

Ces exemples montrent comment les sections locales du SCFP peuvent contribuer à l'avancement de la cause environnementale en améliorant les conditions de travail et en réduisant l'empreinte écologique des travailleurs. Faire pression sur les employeurs pour qu'ils acceptent l'ajout d'articles écologiques à la convention collective fait partie des stratégies servant à s'attaquer au changement climatique et aux autres défis environnementaux.

Enfin, les sections locales peuvent envisager de négocier des articles semblables sur la formation, la transition juste, l'approvisionnement, l'utilisation de véhicules électriques, etc.

Pour obtenir d'autres exemples ou du soutien dans l'élaboration d'un article écologique, écrivez à enviro@scfp.ca.

■ Matthew Firth

Pourparlers est offert quatre fois l'an. Son but premier est de fournir aux comités de négociation des sections locales du SCFP, 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