

Pourparlers

Printemps 2003

une ressource pour les négociations

À L'INTÉRIEUR :

Utiliser la recherche en C.-B.
Les AE obtiennent un rabais
L'inflation atteint 3 %
Gains des salaires des foyers
de soins personnels

Pourparlers -

Votre ressource en négociations - sera offert quatre fois l'an. Son but premier est de fournir aux comités de négociation des sections locales, aux représentantes et représentants en service du SCFP et aux dirigeantes et dirigeants des sections locales l'information nécessaire pour préparer - et négocier - les demandes de négociations. Pourparlers est imprimé sur du papier à trois perforations pour celles et ceux qui désirent le conserver dans des cahiers à des fins de consultation. Les membres des sections locales sont invités à faire des copies du document et à l'utiliser comme ils l'entendent. Nous serons heureux de recevoir vos commentaires.

Available in
english

Lutte à la privatisation : les succès des sections locales

Peu importe le nom - impartition, appel d'offres ouvert, diversification des modes de prestation de services, partenariats public-privé (3P) ou initiatives de financement privé (IFP) - de nombreux membres du SCFP ont senti la menace de la privatisation, l'ont combattue et ont gagné ! Près des trois quarts (71 %) des conventions collectives du SCFP contiennent des clauses de protection contre la sous-traitance. Cette protection est de loin supérieure à la moyenne des conventions collectives signées au Canada : un peu plus de la moitié seulement (55,3 %) contiennent des protections contre la sous-traitance.

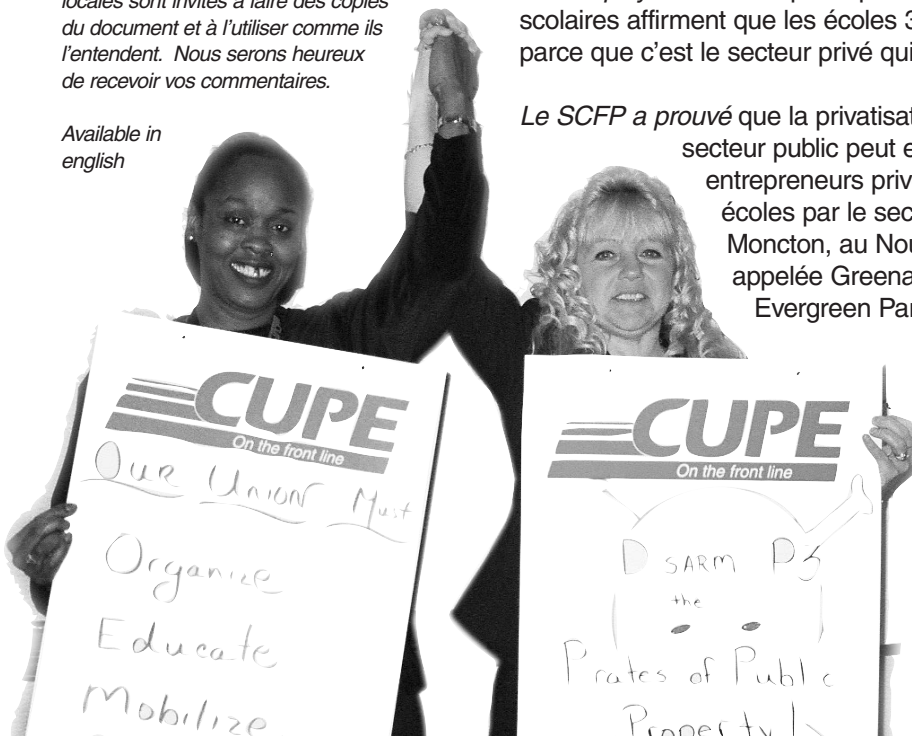
Voici comment les sections locales du SCFP ont contré les revendications des employeurs en matière de sous-traitance et de privatisation :

Les coûts

Les employeurs disent que la privatisation sauve de l'argent. Les conseils scolaires affirment que les écoles 3P permettent de réaliser des économies parce que c'est le secteur privé qui construit les écoles.

Le SCFP a prouvé que la privatisation coûte plus cher. Dans la mesure où le secteur public peut emprunter à de meilleurs taux que les entrepreneurs privés, il en coûte plus cher de faire bâtir les écoles par le secteur privé. C'est ce qui s'est produit à Moncton, au Nouveau-Brunswick, où une société privée appelée Greenarm a reçu le mandat de construire l'école Evergreen Park. Le vérificateur général du Nouveau-Brunswick a déterminé que la construction de l'école aurait coûté 400 000 \$ de moins si elle avait été confiée au secteur public.

Marcia Francis (section locale 3242 du SCFP à Winnipeg) et **Janice Finn** (section locale 543 du SCFP à Windsor) brandissent des affiches en faveur du secteur public à la conférence « Nouvelles façons de gagner » du SCFP, tenue à Toronto en mars dernier.



SCFP
Au cœur de l'action

Syndicat canadien de la fonction publique - Service de recherche

La qualité du service

Les employeurs disent que la sous-traitance améliore la qualité du service et l'environnement.

Le SCFP a prouvé que la privatisation entraîne une baisse de la qualité. Pour les résidentes et résidents d'Abbotsford, en Colombie-Britannique, le nouvel hôpital 3P a entraîné une diminution du nombre de lits et des services offerts.

La sous-traitance peut être une menace à l'environnement. Lorsque la ville d'Edmonton a fait appel à des entrepreneurs privés pour tondre la pelouse des parcs municipaux, ils ont endommagé plus de 300 arbres matures ce qui coûtera plus de 100 000 \$ à la ville d'Edmonton pour les soigner ou les remplacer.

Les emplois

Les employeurs disent que la sous-traitance ne fera pas perdre d'emplois.

Le SCFP a prouvé que la sous-traitance mène à une diminution des emplois, ainsi que des salaires et des avantages sociaux. À la municipalité régionale de Cap-Breton, les membres de la section locale 759 du SCFP ont vu les emplois s'envoler lorsque la gestion du complexe de sports et loisirs a été confiée à une société privée appelée Serco.

Les frais d'utilisation

Les employeurs disent que la privatisation n'entraîne pas l'imposition de frais d'utilisation.

Le SCFP a prouvé que la privatisation amène l'imposition de frais d'utilisation. Scotia Learning Centres, la société privée qui a construit des écoles 3P à Halifax, impose des frais de 75 \$ l'heure pour la location d'un gymnase double dans leurs écoles. Le conseil scolaire exige 7,50 \$ l'heure pour la location d'un gymnase simple pour des activités destinées à la jeunesse et 30 \$ l'heure pour des groupes d'adultes. (suite à la page 3)

Voici quelques exemples des différents moyens adoptés par les sections locales du SCFP pour faire face à la sous-traitance et à la privatisation :

La section locale 801 du SCFP, division scolaire n° 46 Sunshine Coast, Colombie-Britannique

« Article 4.03(f) Afin d'assurer la sécurité d'emploi aux membres de l'unité de négociation, l'employeur accepte que tout le travail et les services effectués par les employées et employés ne soient pas sous-traités, transférés, loués, attribués ou cédés, en tout ou en partie, à une autre usine, personne ou société ou à des employées et employés n'appartenant pas à l'unité de négociation, à moins d'une entente mutuelle entre les deux parties. »

La section locale 2012 du SCFP et la ville de Terrace, Colombie-Britannique

« Article 16.01 Afin d'assurer la sécurité d'emploi des membres de l'unité de négociation, la ville accepte que tout le travail et les services normalement effectués par les employées et employés ne soient pas sous-traités, transférés, loués, attribués ou cédés, sous réserve de ce qui suit :

1. Les employées et employés ont les qualifications requises pour effectuer le travail.
2. Les équipements nécessaires pour effectuer le travail sont disponibles.
3. Le travail peut être complété dans les délais prescrits, selon les conditions saisonnières.
4. Le travail peut être effectué par la ville, au bénéfice économique de la ville. »

Le comité de négociation du secteur de la santé et des services sociaux du SCFP-Québec, les sous-comités de négociation des hôpitaux et le Conseil provincial des affaires sociales du SCFP, FTQ, Québec.

« Article 29.01 Tout contrat intervenu entre l'employeur et un tiers qui a pour effet direct ou indirect de faire perdre une partie ou la totalité des tâches effectuées par les employées et employés régis par l'accréditation engagera l'employeur envers le syndicat et les employées et employés comme suit :

1. Premièrement, le syndicat pourra étudier les bases économiques et non économiques du projet de l'établissement et proposer, à l'intérieur d'un délai maximum de soixante (60) jours, une solution de rechange respectant les objectifs de l'établissement et les paramètres de son projet.
3. L'employeur ne procédera à aucun licenciement ou congédiement découlant directement ou indirectement d'un tel contrat... »

Le syndicat des employées et employés municipaux de Saskatoon, section locale 859 du SCFP, et la ville de Saskatoon

« Article 38.01 Soucieuses d'assurer la stabilité des effectifs et tenant compte du fait que les périodes de pointe peuvent entraîner le recours à la sous-traitance, les parties s'entendent sur ce qui suit :

- a) Il n'y aura pas de licenciement d'employées ou employés permanents travaillant sur une base annuelle découlant directement de la sous-traitance d'un travail normalement effectué par des membres du SCFP. »

La reddition de comptes, le contrôle et l'efficacité

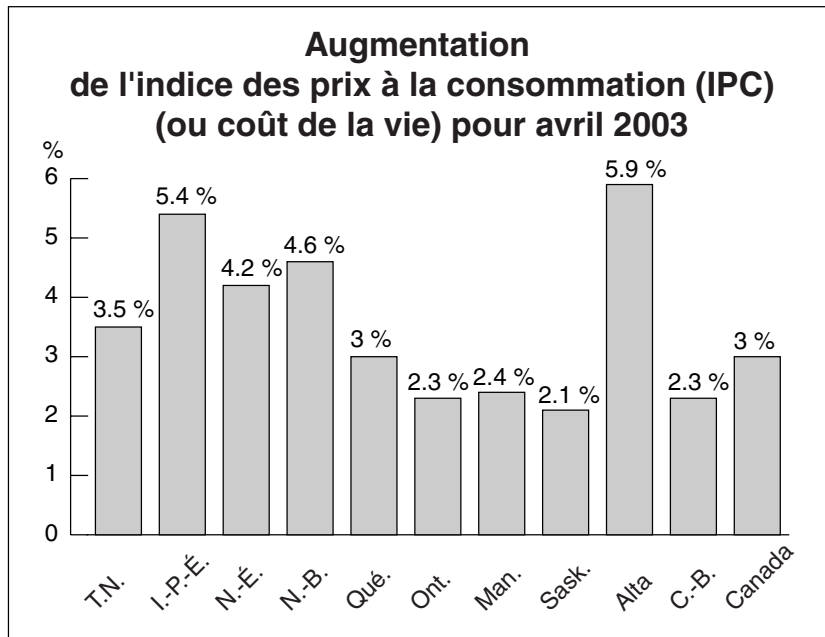
Les employeurs disent que la sous-traitance entraîne une meilleure responsabilisation, une plus grande efficacité et un meilleur contrôle de la population.

Le SCFP a prouvé que la sous-traitance entraîne plutôt une diminution de la responsabilisation, une efficacité moindre, un effritement des mesures de sécurité et un contrôle réduit de la population. En Ontario, les soins à domicile ont été confiés à une société autrefois appelée Olsten, qui avait été condamnée par le département américain de la justice à des amendes totalisant 61 millions de dollars pour des fraudes commises en 1999.

À Halifax, en Nouvelle-Écosse, l'école 3P appartenant à Scotia Learning Centres a été construite par une de ses nouvelles filiales. Son site a été décidé par l'entrepreneur, sans aucune consultation de la population.

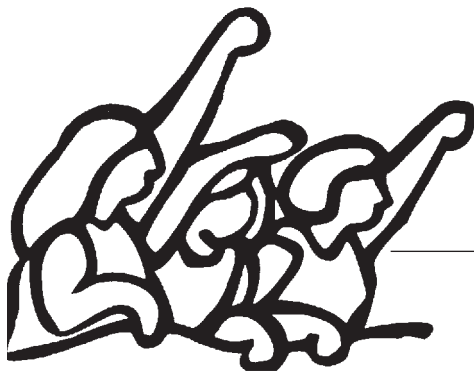
Pour en savoir plus, voir *Fausse économies, coûts cachés (False Savings, Hidden Costs)* (research@cupe.ca); *Arrêtons le pillage ! La lutte contre la sous-traitance et la privatisation* (scfp.ca); *Fausse promesse : Mémoire à la ville d'Estevan par la section locale 726 du SCFP sur la sous-traitance des services municipaux* (scfp.ca) ; *Sur le front des 3P* (scfp.ca/users.asp) ou appelez au 1-877-287-3426 ; *Rapport annuel sur la privatisation* (scfp.ca) ; et *Conférence nationale du SCFP sur la lutte contre la privatisation et la sous-traitance, mars 2003 : documents des ateliers* (scfp.ca) ■

L'inflation atteint 3 % (avril 2003)



Source : Statistique Canada

- Ce tableau montre l'inflation mesurée en fonction des augmentations de l'indice des prix à la consommation (IPC). En avril 2003, l'IPC a atteint 3 %, haussant ainsi le coût de la vie de 3 % par rapport à avril 2002.
- Les prix de l'énergie, surtout le prix de l'essence, ont été le facteur principal derrière cette augmentation. En février, le prix de l'essence avait grimpé de 32,1 % comparativement à février 2002. En mars 2003, le prix de l'essence a diminué légèrement, ramenant l'IPC canadien à 4,3 %, comparativement à 4,6 % en février.
- C'est en Alberta que le taux d'inflation était le plus élevé, suivi de près par l'Î.-P.-É., le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse, et c'est en Saskatchewan qu'il était le plus faible. Le taux d'inflation de la C.-B. et de l'Ontario était également inférieur à la moyenne nationale.



Utiliser la recherche pour protéger les gains de négociation en C.-B.

La recherche vous aide non seulement à obtenir d'excellentes clauses, mais aussi à protéger ces clauses lorsque les temps sont difficiles ! En C.-B., les travailleuses et travailleurs du SCFP du secteur

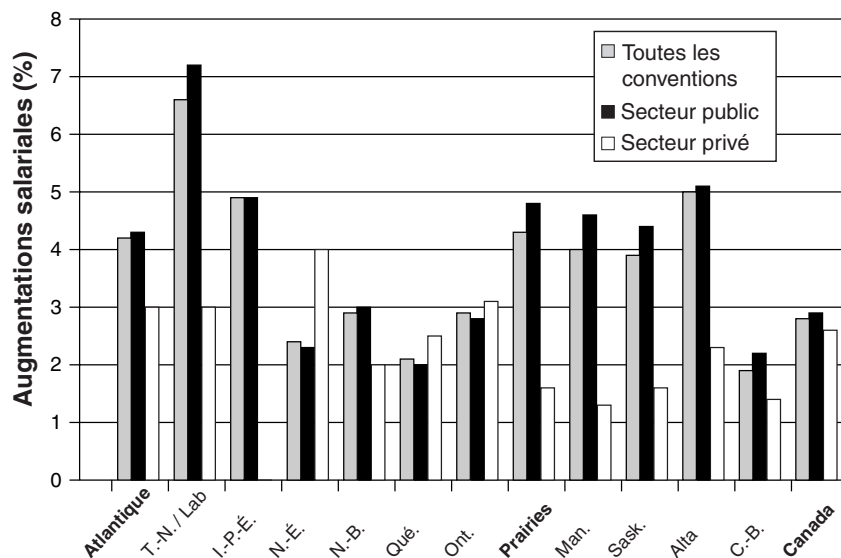
de la santé, membres du Syndicat des employées et employés d'hôpitaux (SEH), ont recours à la recherche pour riposter à la loi anti-syndicale adoptée il y a un an par le gouvernement provincial. La loi de C.-B. privatise les services publics de santé et réduit considérablement les salaires des femmes.

La recherche a permis de convaincre les Nations Unies (ONU) de critiquer les mesures prises par la C.-B. Avec 11 autres groupes, le SEH a présenté un mémoire intitulé « *La Colombie-Britannique recule sur l'égalité des femmes* » au Comité de l'ONU pour l'élimination

(suite à la page 5)

Information sur les règlements salariaux

Règlements salariaux provinciaux, principales conventions collectives
Augmentation moyenne annuelle, 2002



	Tous	Public	Privé
Atlantique	4,2 %	4,3 %	3 %
T.-N./Lab	6,6 %	7,2 %	3 %
I.-P.-É.	4,9 %	4,9 %	n.-r.
N.-É.	2,4 %	2,3 %	4 %
N.-B.	2,9 %	3 %	2 %
Qué.	2,1 %	2 %	2,5 %
Ont.	2,9 %	2,8 %	3,1 %
Prairies	4,3 %	4,8 %	1,6 %
Man.	4 %	4,6 %	1,3 %
Sask.	3,9 %	4,4 %	1,6 %
Alta	5 %	5,1 %	2,3 %
C.-B.	1,9 %	2,2 %	1,4 %
Canada	2,8 %	2,9 %	2,6 %

n.-r. : non-réponse

Source : Développement des ressources humaines Canada

- Ce tableau montre les principaux règlements salariaux pour les travailleuses et travailleurs syndiqués dans les sections locales de plus de 500 membres pour la dernière année.
- Les chiffres indiquent des règlements salariaux plus élevés dans le secteur public que dans le secteur privé pour toutes les provinces, sauf l'Ontario, la Nouvelle-Écosse et le Québec.

de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) à New York, en janvier. Le comité de l'ONU n'avait jamais critiqué une province ou un territoire auparavant, mais la recherche a incité ses membres à pointer du doigt la C.-B. pour avoir « nuï » aux travailleuses.

En outre, une étude menée par la D^r Marjorie Griffin Cohen est utilisée pour contester l'attaque lancée par le gouvernement de C.-B. contre les salaires des femmes. Sa recherche arrive entre autres aux conclusions suivantes :

- 1) les deux tiers des travailleurs et travailleuses du SEH ont des enfants à charge, ou des adultes à charge, ou les deux, et seuls 20 pour cent ont une ou un partenaire qui travaille à temps plein et qui a une assurance-maladie complémentaire ;
- 2) les membres du SEH sont surtout des immigrantes, des femmes des minorités visibles et des femmes plus âgées ;
- 3) avec les propositions du gouvernement, les salaires des travailleuses et travailleurs de soutien des hôpitaux « tomberont à l'échelle salariale la plus basse du pays pour toutes les catégories d'emploi. »

Une bonne recherche appuyée par la force des membres peut être un outil vital dans la lutte contre les attaques lancées par les gouvernements. ■

Les AE de Carleton en Ontario obtiennent un rabais de 100 % de l'augmentation de leurs frais de scolarité

Les auxiliaires à l'enseignement des universités doivent être des étudiantes et étudiants inscrits et payer des frais de scolarité. Ainsi, chaque fois que les frais de scolarité augmentent, les salaires des AE diminuent d'autant. Mais ce n'est plus le cas pour les AE de l'Université de Carleton à Ottawa, en Ontario.



Les auxiliaires d'enseignement de Carleton (section locale 4600 du SCFP, syndicat des AE, unité 1) ont négocié une aide à l'augmentation des frais de scolarité de 100 pour cent pour chaque membre qui travaille 65 heures ou plus au cours d'une session. La mesure, appelée « indexation des frais de scolarité », prévoit que chaque fois que les frais de scolarité augmentent, les salaires de ces AE augmenteront, dollar pour dollar, afin de tenir compte de la hausse des frais de scolarité.

La nouvelle clause stipule ce qui suit :

« le montant de l'aide en cas d'augmentation des frais de scolarité équivaudra à la différence entre les frais de scolarité présentement payés par l'employé et les frais de référence »
(Les « frais de référence » utilisent l'année universitaire 2001 comme base pour calculer les augmentations.)

Les membres ont obtenu le rabais de 100 pour cent de l'augmentation des frais de scolarité parce qu'ils étaient prêts à faire la grève. La mesure est inscrite dans la convention collective pour y rester. La clause n'est pas limitée aux frais nationaux ; elle s'applique également aux étudiantes et étudiants internationaux.

Les membres de la section locale 4600 du SCFP ont aussi obtenu de l'université qu'elle s'engage à « maintenir le nombre d'étudiantes et étudiants par classe et par tutorat », à créer un comité mixte sur la surcharge de travail et à accorder une augmentation salariale de cinq pour cent pendant la durée de la convention collective de deux ans. Félicitations aux auxiliaires d'enseignement de l'Université de Carleton !

Cliquez sur www.carleton.ca/cupe4600 pour en savoir plus ou écrivez à research@cupe.ca ■

Gains majeurs au chapitre des salaires pour les membres des foyers de soins personnels de Winnipeg

Elles ont dû faire preuve de solidarité, de détermination et négocier serré avec leurs employeurs du secteur privé, mais les membres des sections locales 3753 et 2719 du SCFP ont gagné. Les travailleuses et travailleurs, en majorité des immigrantes et des femmes de couleur, au service de deux établissements

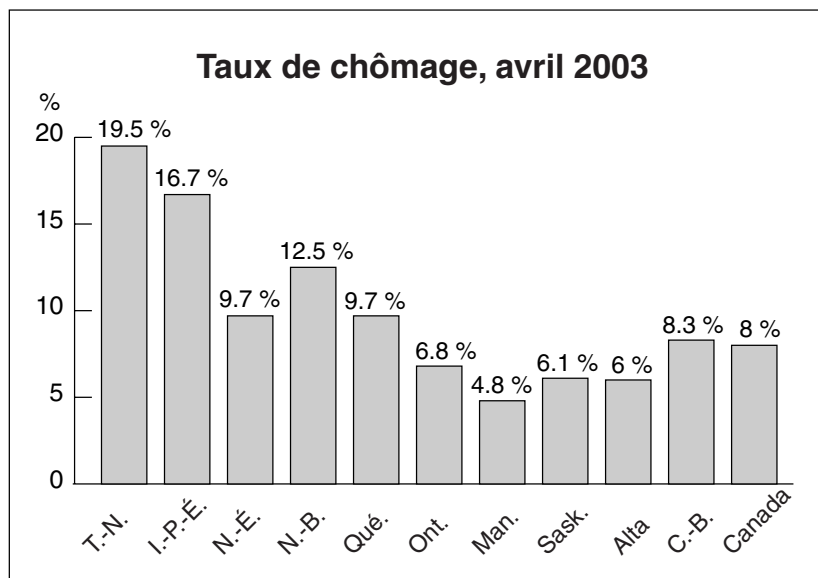
de soins personnels de Winnipeg, au Manitoba, ont maintenant signé des conventions collectives de trois ans et obtenu d'importants gains salariaux. Les travailleuses et travailleurs étaient beaucoup moins payés que leurs collègues des établissements publics.

Les 93 membres de la section locale 2719 du SCFP du foyer de soins personnels Maples ont déclenché la grève le 13 novembre. Après avoir bravé un froid mordant pendant deux mois sur la ligne de piquetage, les travailleuses et travailleurs ont obtenu un règlement le 11 janvier. Leur nouvelle entente leur donne jusqu'à 17 pour cent de plus en gains salariaux annuels (selon la durée du service), ainsi qu'une augmentation significative des primes d'équipe. Les membres ont également obtenu un nouveau régime d'invalidité prolongée et de nouvelles clauses de congés de maternité et parentaux.

Au foyer de soins personnels de River East, les 64 membres de la section locale 3753 du SCFP ont non seulement obtenu des gains salariaux majeurs, mais ont aussi réussi des percées au chapitre des prestations de retraite et des primes d'équipe. Les travailleuses et travailleurs ont décroché une augmentation de salaire de 16 pour cent pour la durée de la convention collective de trois ans.

Pour la première fois, elles obtiendront aussi des prestations de retraite grâce au régime de retraite des employées et employés du secteur de la santé du Manitoba. Les membres et l'employeur cotiseront chacun, cinq pour cent des revenus bruts d'une employée ou d'un employé. Les nouvelles primes d'équipe vont de 0,45 \$ l'heure à 1 \$ l'heure pour les équipes de soir (16 h à minuit), de 0,50 \$ l'heure à 1,75 \$ l'heure pour l'équipe de nuit, et de 0,50 \$ l'heure à 1,35 \$ l'heure pour les primes de week-end. La section locale 3753 a aussi négocié une bonification des congés pour deuil, des congés syndicaux, des vacances et des heures supplémentaires. ■

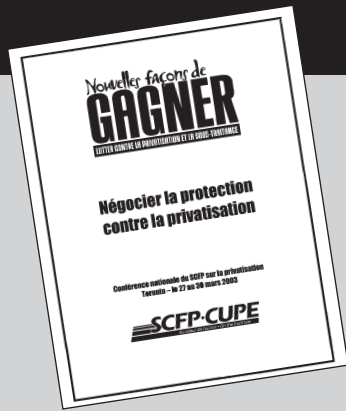
Comment le taux de chômage influence-t-il la négociation ?



Source : Statistique Canada

- Lorsque l'on négocie dans un milieu où le taux de chômage est faible, il est plus facile de faire pression sur les employeurs pour négocier de meilleures ententes. Si le nombre de travailleuses et travailleurs qui cherchent un emploi est moins élevé, il est plus difficile de recruter et de retenir la main-d'œuvre. À mesure que le chômage augmente, les gains peuvent devenir plus difficiles, selon l'employeur. C'est une bonne idée de surveiller le taux de chômage local lorsque l'on se prépare aux négociations.
- Le tableau montre que les taux de chômage à Terre-Neuve et à l'Î.-P.-É. sont considérablement au-dessus de la moyenne canadienne.
- Le taux de chômage le plus faible est au Manitoba (où le gouvernement est néo-démocrate).

À la recherche d'outils de négociation ?



Allez à scfp.ca pour obtenir les nouvelles publications du SCFP national ou communiquez avec le Service de recherche :

- **Comité permanent des finances et des affaires économiques – Consultation prébudgétaire, hiver 2003.**
- **Assurance-chômage pour les travailleuses et travailleurs des conseils scolaires – Ne perdez pas de revenus pendant votre licenciement, hiver 2003.**
- **Documents de la conférence « Nouvelles façons de gagner » – Analyse d'un projet de sous-traitance, À la défense des services publics, Protéger les gains durement acquis contre les privatiseurs, Les PPP : derrière le bel enrobage – un outil de travail du SCFP, Négocier une protection contre la privatisation, Documenter ce que nous faisons : la qualité est dans le détail, Stopper la privatisation au départ, Études de cas en stratégie, mars 2003. ■**

En négociation ? Jetez un coup d'œil là-dessus !

- **Statistiques pour aider à négocier des clauses de congés parentaux, d'équité salariale, d'augmentations salariales et d'autres** – voir le *Rapport du Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes* <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>
- **Statistiques pour négocier des programmes de formation** – voir « Les syndicats et la formation : une étude fondée sur l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes » de Lucie Gilbert (Développement des ressources humaines Canada) dans la *Revue trimestrielle de l'éducation*, 2003, Vol. 9, N° 1, voir www.statcan.ca
- **Enjeux syndicaux et mondialisation** – voir *Organized Labour in the 21st Century* de l'Organisation internationale du Travail. Allez à <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/orglabour.pdf>

Un appel aux consoeurs et confrères du SCFP – Envoyez-nous vos meilleures clauses de négociation !

Vous aimeriez voir publier vos clauses de convention collective ou votre histoire dans *Pourparlers* ? Écrivez à

Heather Farrow
Service de recherche du SCFP,
21, rue Florence,
Ottawa (ON) K2P 0W6,
par courriel à research@cupe.ca
ou par télécopieur,
au (613) 237-5508.

