

Pourparlers

ressource pour
les négociations
du SCFP

HIVER 2018

PLACEMENTS DE RETRAITE

Les caisses de retraite canadiennes s'attaquent aux acquis des travailleurs britanniques

Les caisses de retraite font parfois des choix d'investissements douteux. En voici un exemple probant.

Récemment, UNISON, le syndicat britannique des services publics, a avisé le SCFP et d'autres syndicats canadiens que l'entreprise privée Thames Water, qui œuvre dans le domaine des eaux, avait déposé à la table de négociations une proposition visant à éliminer les régimes de retraite à prestations déterminées de ses milliers d'employés.

Et devinez qui détient de grosses parts dans les compagnies britanniques de ce secteur? Les caisses de retraite canadiennes.

C'est pourquoi UNISON et ses alliés syndicaux ont demandé aux syndicats canadiens d'exercer des pressions sur les caisses de retraite qui, ensemble, détiennent plus de 30 pour cent des actions de ces entreprises. C'est ce que nous avons fait.

La privatisation de l'eau est beaucoup plus répandue en Angleterre qu'ici. À la fin des années 1980, sous le gouvernement de la première ministre Margaret Thatcher, les services d'eau potable et d'eaux usées ont été entièrement privatisés. Neuf compagnies ont pris le contrôle des systèmes d'eau et d'eaux usées pour réaliser des

profits. En 2017, plusieurs grandes caisses de retraite canadiennes (OMERS, la Fiducie du régime de retraite du SEFPO, bclMC et l'Albertaine AIMco) ont augmenté leurs parts dans ces entreprises et sont devenues actionnaires majoritaires.

La privatisation de l'eau est très rentable pour les investisseurs, mais elle a des répercussions extrêmement négatives sur la qualité du service comme sur les travailleurs. Dans le cas qui nous occupe, Thames Water a été reconnue coupable, à plusieurs reprises, d'avoir déversé des eaux usées toxiques dans les cours d'eau londoniens, pratique qualifiée de « presque délibérée » par un juge britannique. Au lieu d'investir dans son infrastructure, Thames Water, comme les autres compagnies des eaux, verse d'énormes dividendes à ses actionnaires. Pour réaliser des « économies » supplémentaires, Thames Water souhaite maintenant abolir les régimes de retraite qui garantissent la sécurité financière de ses employés au moment de la retraite.

Dans les faits, Thames Water a resserré l'accès à ses régimes à prestations déterminées dès 2013, car les employés embauchés après cette date cotisent à un régime à cotisations déterminées. Les 2500 employés embauchés avant 2013 ont pour

leur part conservé leur régime de retraite à prestations déterminées calculées en fonction du salaire moyen en fin de carrière. La plupart des membres du SCFP bénéficient de ce type de régime avantageux.

En octobre 2017, UNISON a partagé avec les syndicats canadiens un document d'information détaillant la proposition de l'employeur sur l'élimination de ses régimes à prestations déterminées. Peu après, la compagnie a rendu public son plan de transfert de tous ses employés dans des régimes à cotisations déterminées. Aux prises avec un employeur de plus en plus agressif, UNISON a décidé de contacter les syndicats canadiens dont certains membres cotisent aux caisses de retraite qui sont copropriétaires de Thames Water.

Le SCFP et d'autres syndicats canadiens ont rapidement répondu à l'appel. En quelques semaines, des représentants du CTC, du BCGEU, du SNEGSP et du SCFP ont communiqué avec les fiduciaires et les cadres supérieurs des quatre caisses de retraite canadiennes ayant une participation directe dans Thames Water.

Suite à la page 2



À L'INTÉRIEUR

2 STRATÉGIES DE NÉGOCIATION
Des changements à l'assurance-emploi

3 ÉCHELLES SALARIALES
Moins d'échelons signifie plus de revenus durant votre carrière

4 STRATÉGIES DE COMMUNICATION
Transmettre son message « en direct »

SCFP / Syndicat canadien de la fonction publique

Des changements à l'assurance-emploi

Les récents changements à l'assurance-emploi peuvent nécessiter des modifications à plusieurs conventions collectives. Les employeurs et les syndicats disposent maintenant de quatre ans pour ajuster leur convention collective sans encourir de pénalités pour des sommes versées en trop. Les syndicats ont une opportunité de négocier des améliorations à leurs conditions de travail. Prenez donc le temps d'étudier les options disponibles pour faire les bons choix pour vos membres.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le délai de carence avant de toucher des prestations est passé de deux semaines à une seule. Plusieurs sections locales avaient négocié des prestations pour couvrir ces deux semaines lorsqu'un employé prenait un congé de maladie, de compassion, de maternité ou parental.

Les changements aux congés parental, de maternité et de compassion sont entrés en vigueur le 3 décembre 2017. Ces changements ne s'appliquent pas au Québec où

les salariés sont couverts par le Régime québécois d'assurance parentale. Les femmes peuvent maintenant commencer leur congé de maternité plus tôt et les parents prolonger leur congé parental à un taux de prestation réduit. L'admissibilité au congé de compassion pour prendre soin d'un proche en phase terminale ou blessé gravement est aussi élargie.

Des sections locales du SCFP ont déjà ajusté leurs conventions collectives pour tenir compte de ces changements. Par exemple, la section locale 3261 qui représente les employés de services à l'Université de Toronto, a négocié une semaine payée de « transition parentale ». Celle-ci remplace la semaine de prestations au début du congé de maternité, parental ou de compassion devenue caduque par une semaine de congé payée à la fin des prestations d'assurance-emploi. C'est une solution qui pourrait intéresser d'autres sections locales.

Pour sa part, une section locale dont l'employeur a accepté de verser des prestations complémentaires moins avantageuses pourrait réclamer une clause qui permet aux parents de choisir entre l'ajout d'une semaine de congé payée à

la fin de leurs prestations d'assurance-emploi ou une prestation complémentaire majorée pendant la période d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi, les deux options ayant la même valeur monétaire.

Comme le congé parental peut maintenant être prolongé, les sections locales doivent aussi s'assurer que les parents qui optent pour un congé de 18 mois reçoivent une prestation complémentaire de valeur égale à celle des parents qui choisissent le congé de 12 mois, même si elle est étalée sur une plus longue période. Et attention : si la convention collective stipule simplement que l'employeur fournit une prestation complémentaire comblant l'écart entre vos prestations d'assurance-emploi et 95 pour cent de votre salaire, sans préciser le taux de prestation, vous avez droit à une prestation complémentaire qui vous permet de recevoir 95 pour cent de votre salaire même si vous optez pour un congé plus long.

Encore une fois, ne vous pressez pas pour conclure une entente avec l'employeur. Vous avez le temps... et vous avez un grand pouvoir de négociation.

■ **Chandra Pasma**

Placements de retraite *suite de la page 1*

Ces caisses de retraite canadiennes détiennent d'importantes parts dans Kemble Water Holdings, la société mère de Thames Water. Ces parts varient entre 3,2 pour cent (AIMco) et 17,5 pour cent (OMERS). On ne parle pas ici d'actions cotées en bourse, mais de parts directes de capital-investissement, ce qui veut dire que nos caisses de retraite ont un très grand pouvoir de décision en tant que propriétaires directs de Thames Water, et ce, au même titre que d'autres institutions financières.

À la mi-novembre, nous avons reçu de bonnes nouvelles. Grâce aux pressions exercées et à la détermination des syndicats britanniques à la table de négociations, les négociateurs de Thames Water

ont accepté de « reporter » l'abolition des régimes à prestations déterminées de deux ans, le temps d'examiner les coûts et les frais associés aux régimes.

Ce n'est pas la victoire totale espérée par les syndicats, mais c'est un gain important. Cette bataille démontre qu'en travaillant ensemble les syndicats sont en mesure de défendre les intérêts de leurs membres en matière de régime de retraite.

Pour les membres du SCFP et les travailleurs du secteur public canadien, il y a deux grandes leçons à retenir de cette lutte menée aux côtés de leurs homologues britanniques. Premièrement, la privatisation des services publics constitue une grave menace, autant

envers les services qu'envers les travailleurs qui les fournissent. Deuxièmement, certaines caisses de retraite canadiennes sont dans une position délicate en tant que propriétaires directs d'entreprises qui s'en prennent aux prestations de retraite de leurs employés.

Il faudra continuer à se battre, à la table de négociations et sur tous les fronts, pour éviter que les caisses de retraite des travailleurs servent à de telles fins.

Ce que votre section locale peut faire

- Travaillez avec vos conseillers syndical et à la recherche du SCFP pour savoir où et comment votre caisse de retraite effectue ses placements.

■ **Kevin Skerrett**

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

Moins d'échelons signifie plus de revenus durant votre carrière

Vous êtes-vous déjà demandé quel est l'impact du nombre d'échelons salariaux sur les revenus gagnés durant votre carrière ? C'est simple, plus il y a d'échelons à gravir, moins les gains sont importants, surtout en début de carrière.

Cette réalité est particulièrement importante pour les femmes membres du SCFP. En effet, la multiplication des échelons est plus fréquente pour les emplois occupés majoritairement par des femmes. Ainsi, les femmes doivent travailler plus longtemps pour atteindre le dernier échelon et le salaire maximal qui vient avec.

La multiplication des échelons permet à l'employeur d'économiser sur les salaires et les avantages sociaux, comme on le voit dans le scénario suivant.

Angela et Fatima travaillent comme adjointes administratives, l'une au village de Saint-Échelon, l'autre à Salaireville. Dans la convention collective d'Angela, l'échelle salariale compte six échelons. Le salaire est de 15,16 dollars l'heure pour le premier échelon et de 16,41 dollars l'heure après six ans.

Dans la convention collective de Fatima, il n'y a pas d'échelons. Sa section locale a réussi à éliminer les échelons en faisant valoir le principe que tout le monde devrait toucher un salaire de 16,41 dollars l'heure.

En tenant compte d'une augmentation salariale annuelle de 1,6 pour cent, le tableau ci-dessous montre qu'après six ans, Fatima aura gagné 7407,38 dollars de plus qu'Angela, même si elles font le même travail.

Ce n'est pas facile de négocier l'élimination d'échelons. Parfois, nos membres ont l'impression que ces échelons leur garantissent une augmentation ou la reconnaissance de leur expérience. Or, plusieurs emplois occupés majoritairement par des hommes, comme les métiers spécialisés, n'ont qu'un seul taux de salaire.

Ce que votre section locale peut faire

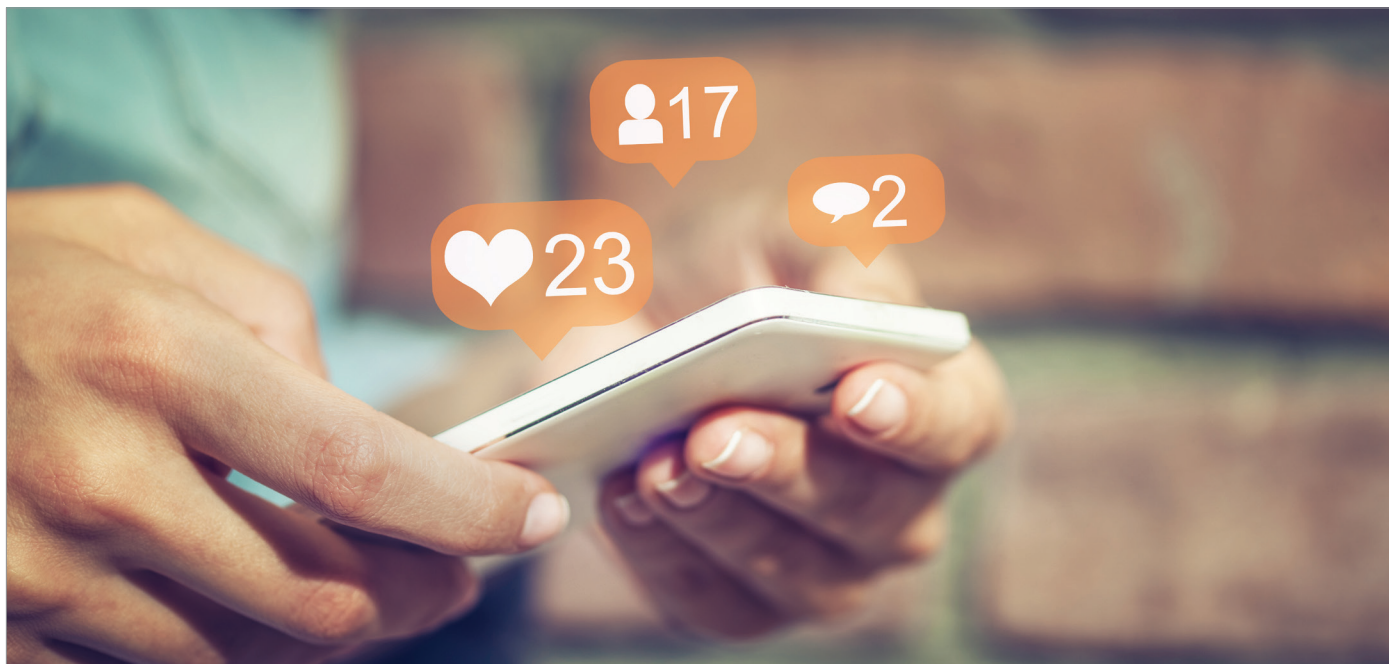
- Travaillez avec les spécialistes du SCFP pour analyser l'échelle salariale de votre convention collective dans une perspective d'équité salariale. Cela vous aidera à déterminer si les emplois à prédominance féminine comptent plus d'échelons que les autres. Communiquez avec votre conseiller syndical pour amorcer ce processus. Car plus il y a d'échelons, moins vous faites d'argent au cours de votre carrière.

■ Cheryl Stadnichuk

Comparaison des revenus entre un poste à 6 échelons et un poste sans échelon

		Augmentation salariale					
		1,6 %		1,6 %		1,6 %	
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Angela, 1950 heures travaillées/année	Échelon 1	15,16 \$	15,40 \$	15,65 \$	15,90 \$	16,15 \$	16,41 \$
	Échelon 2	15,41 \$	15,66 \$	15,91 \$	16,16 \$	16,42 \$	16,68 \$
	Échelon 3	15,66 \$	15,91 \$	16,17 \$	16,42 \$	16,69 \$	16,95 \$
	Échelon 4	15,91 \$	16,16 \$	16,42 \$	16,69 \$	16,95 \$	17,22 \$
	Échelon 5	16,16 \$	16,42 \$	16,68 \$	16,95 \$	17,22 \$	17,49 \$
	Échelon 6	16,41 \$	16,67 \$	16,94 \$	17,21 \$	17,49 \$	17,77 \$
	Revenu annuel	29 562,00 \$	30 530,29 \$	31 522,00 \$	32 537,63 \$	33 577,69 \$	34 642,70 \$
Total sur 6 ans							192 372,31 \$
Fatima, 1950 heures travaillées/année	Taux salarial	16,41 \$	16,67 \$	16,94 \$	17,21 \$	17,49 \$	17,77 \$
	Revenu annuel	31 999,50 \$	32 511,49 \$	33 031,68 \$	33 560,18 \$	34 097,15 \$	34 642,70 \$
	Total sur 6 ans						199 842,70 \$
	Différence :						7 470,38 \$

Transmettre son message « en direct »



Après plusieurs années d'utilisation des réseaux sociaux pour communiquer avec ses membres, la section locale 454 qui représente les employés municipaux de Delta en Colombie-Britannique, a décidé d'essayer quelque chose de nouveau.

« En regardant qui est présent aux assemblées, qui pose des questions en ligne et qui s'implique dans la section locale, nous avons constaté que plusieurs de nos membres ne participent tout simplement pas », a expliqué le président de la section locale, John Gibson.

Comme la section locale 454 voulait rendre l'information sur les négociations plus accessible, elle s'est mise à la recherche d'un moyen de communication qui lui permettrait de rejoindre tous ses membres, même les employés à statut précaire et ceux ayant des problèmes de lecture ou des limites linguistiques.

L'idée d'utiliser Facebook Live pour filmer un bulletin d'information, au lieu d'en écrire un, s'est imposée lors d'une réunion du comité de négociation : « Nous nous sommes rendus dans le hall d'entrée du bureau et, avec un téléphone intelligent, on m'a filmé en train de donner les infos. J'avais le trac, mais ça a donné quelque chose de brut, de franc et de largement improvisé », a raconté John Gibson.

Cette vidéo a été visionnée 400 fois la première semaine. Les commentaires étaient majoritairement positifs. Lors de sa tournée des lieux de travail la semaine suivante, John Gibson a noté que des membres qui n'avaient jamais pris la parole auparavant intervenaient. Certains d'entre eux ont mentionné la vidéo et ont remercié le comité de diffuser l'information d'une manière accessible. Plusieurs ont demandé à quel moment serait publiée la prochaine vidéo. Personne n'a remarqué que le président était nerveux devant la caméra. L'expérience a été un succès sur toute la ligne.

L'employeur était lui aussi à l'écoute. Il pouvait tout constater de lui-même : le soutien des membres, leurs questions et le nombre de personnes qui interagissaient avec la vidéo. Il a pu voir que le syndicat fournissait des renseignements factuels et il pouvait lire les commentaires formulés par les membres.

Selon John Gibson, cette transparence a accru le pouvoir de négociation du syndicat. L'employeur a bien vu l'appui dont bénéficiait le comité. Il a pu constater que les membres appuyaient les revendications, même les demandes pour lesquelles le comité avait peu d'espoir.

Après les négociations, la section locale a continué d'utiliser Facebook Live pour rejoindre ses membres. Elle publie un résumé mensuel de l'assemblée syndicale et des vidéos de formation syndicale. Le premier volet éducatif portait sur la surveillance GPS. Il s'est avéré si utile que le service des ressources humaines de la ville l'a partagé avec son personnel. À elle seule, cette vidéo a été vue plus de 2300 fois.

Le recours à la vidéo en direct génère aussi une rétroaction régulière de la part des auditeurs. Cela aide la section locale à rester au fait de ce que vivent ses membres et de leur point de vue sur les différents enjeux.

Mieux communiquer avec vos membres

- Travaillez avec votre conseiller syndical et les conseillers en communications pour explorer de nouvelles façons de communiquer avec vos membres.

Vous pouvez suivre la section locale 454 sur Facebook et sur Twitter à @CUPElocal454

■ **Jordana Feist**