

# Pourparlers

ressource pour  
les négociations  
du SCFP  
HIVER 2017

Produit par le SCFP à l'intention de ses membres

## STRATÉGIES **NÉGOCIATION MULTIPARTITE**

### La négociation multipartite permettrait de syndiquer de nombreux travailleurs vulnérables

Selon la loi canadienne, la syndicalisation des travailleurs doit se faire un lieu de travail à la fois. Ce système fonctionne bien pour les lieux de travail comptant un grand nombre d'employés permanents à plein temps. Dans ces lieux de travail, les syndicats ont un bon pouvoir de négociation, en raison de la grande taille des unités d'accréditation. Dans d'autres cas, ce modèle réduit malheureusement notre pouvoir de négociation, au détriment des travailleurs.

Au cours des dernières décennies, les petits lieux de travail se sont multipliés et la précarité d'emploi a gagné du terrain. De plus, la privatisation et la sous-traitance rendent la syndicalisation plus difficile en vertu des lois actuelles.

Même si le taux de syndicalisation dans le secteur public est de 70 pour cent, certains travailleurs ont de la difficulté à se syndiquer en raison de la petite taille de leur lieu de travail ou de la précarité de leur poste. Ce phénomène frappe davantage les membres des groupes en quête d'égalité. Dans le secteur privé, c'est pire : seulement 15 pour cent

des travailleurs sont syndiqués et la syndicalisation est encore plus faible dans les petits lieux de travail.

Pour faciliter la syndicalisation dans certains secteurs, les lois sur les relations de travail pourraient être modifiées afin de créer des structures de négociation multipartite. Dans la négociation multipartite, le droit de négocier couvre plusieurs lieux de travail au sein d'un même secteur, même si ces lieux n'ont pas le même employeur.

Dans ce système, les syndicats qui représentent les employés de deux lieux de travail ou plus dans un même secteur (les services de garde, par exemple) pourraient demander à la commission des relations de travail de créer une unité d'accréditation multisites régie par une seule convention collective. Le syndicat pourrait alors syndiquer d'autres lieux de travail dans ce secteur et réclamer à la commission l'ajout des nouveaux syndiqués à la convention existante.



Ces unités d'accréditation composées de petits lieux de travail pourraient grossir avec le temps et accroître leur pouvoir de négociation. Ce système encouragerait les syndicats à syndiquer les petits lieux de travail, puisque les unités seraient assez grosses pour être viables et assez fortes pour décrocher une bonne convention collective.

On pourrait aussi créer d'autres modèles pour faciliter la syndicalisation des travailleurs offrant des soins à domicile, des entrepreneurs indépendants et des autres travailleurs laissés pour compte par les lois actuelles.

La négociation multipartite rendrait la syndicalisation possible pour beaucoup de travailleurs vulnérables. Cela dit, ce nouveau système devrait s'accompagner de nouvelles stratégies de recrutement et de négociation, des défis qu'il vaut la peine de relever si la négociation multipartite ouvre la voie à une expansion du mouvement syndical.

■ Dan Crow

## À L'INTÉRIEUR

**2 PRIVATISATION**  
Transports

**3 STRATÉGIES**  
Rapatrier  
les services  
à l'interne

**4 RÉGIMES DE**  
**RETRAITE**  
Nouvel outil

**SCFP** / Syndicat canadien  
de la fonction publique

# Le SCFP combat les politiques conservatrices des libéraux

Le réexamen de la *Loi sur les transports au Canada* initié par l'ancien gouvernement conservateur est maintenant complété et les recommandations contenues dans le rapport auront des conséquences négatives importantes sur les transports maritime, ferroviaire et aérien si elles sont mises en œuvre.

Rédigé par l'ancien ministre conservateur David Emerson, le rapport préconise en effet la privatisation, la déréglementation et l'adoption de politiques pro-entreprises dans les domaines des transports sous juridiction fédérale. On peut y lire que le Canada doit moderniser ses réseaux de transport pour être concurrentiel sur la scène mondiale et respecter les accords de libre-échange signés.

Ce rapport contient bien quelques recommandations constructives : le développement du train à grande vitesse, l'amélioration des infrastructures dans le Nord canadien et l'adoption d'une charte des droits des passagers. Le rapport ne tient toutefois pas suffisamment compte des conséquences que les politiques proposées auront sur la sécurité d'emploi, les conditions de travail et la santé et la sécurité des travailleurs. Ce résultat n'est pas surprenant, puisque David Emerson a limité au minimum ses consultations avec les syndicats représentant les travailleurs de transport aérien.

Malheureusement, le gouvernement libéral a déjà donné son appui à deux des principales recommandations qui menacent la sécurité d'emploi et les conditions de travail : la privatisation des aéroports et le relâchement des limites imposées au contrôle étranger des compagnies aériennes canadiennes.

Le rapport recommande une série d'options pour la privatisation des aéroports qui sont actuellement exploités par des entités municipales. L'auteur prétend que la privatisation accroîtra l'efficacité des services tout en réduisant le prix des billets. Pourtant, comme plusieurs membres du SCFP l'ont appris à leurs dépens, la privatisation fait toujours grimper le prix au lieu de les abaisser, les investisseurs préférant réduire les coûts de main-d'œuvre et augmenter la facture des clients pour réaliser plus de profits.

Plusieurs employés travaillant dans les aéroports sont déjà à statut précaire, les contrats pour la manutention des bagages, les services alimentaires, le transport au sol et les services de stationnement et de fauteuil roulant changent souvent de main, car, au fil des appels d'offres, ils sont confiés au plus bas soumissionnaire. Les syndicats qui représentent ces travailleurs à faible revenu n'ont pas de droits de succession. Régulièrement, ils doivent renégocier la convention collective de A à Z avec un nouvel entrepreneur qui veut abaisser les salaires et les conditions de travail. Malgré cela, la privatisation des aéroports est une des avenues envisagées par le gouvernement fédéral pour financer son programme d'infrastructures.

Récemment, cédant à la pression exercée par le secteur privé, le ministre fédéral des Transports, Marc Garneau, a annoncé que le plafond imposé à la participation étrangère dans les compagnies aériennes canadiennes allait passer de 25 à 49 pour cent. Le ministre a d'ailleurs déjà permis à deux compagnies de chercher du capital étranger pour lancer des transporteurs à « super-rabais ». Selon lui,

la concurrence accrue créera de nouvelles liaisons et fera baisser les prix des billets. Or, les expériences passées démontrent le contraire. L'accroissement de la concurrence au cours des 40 dernières années a donné lieu à des faillites, des fusions, des prises de contrôle hostiles, à l'affaiblissement des conventions collectives et des régimes de retraite, mais pas à une augmentation des options pour les passagers canadiens. De plus, les efforts de réduction de la main-d'œuvre entrepris par les employeurs ont un impact sur la sécurité des passagers et des membres d'équipage.

Pour contrer ces attaques, le SCFP mobilise ses membres. Lors de la dernière Conférence du Conseil national des secteurs tenue à Winnipeg, les participants provenant des sous-secteurs du transport aérien, du transport collectif et de l'entretien des routes et des autoroutes provinciales ont discuté des défis auxquels ils font face et des stratégies à mettre de l'avant pour y répondre. Le SCFP collabore avec les autres syndicats du secteur des transports pour protéger les emplois et les droits de nos membres. La Division du transport aérien du SCFP a aussi lancé la campagne *En avion, en sécurité* pour forcer le gouvernement libéral à accroître le nombre d'agents de bord sur les vols commerciaux et à adopter des mesures concrètes dans d'autres dossiers affectant la sécurité à bord des avions.

Tant que les libéraux continueront de promouvoir des politiques conservatrices dans le secteur des transports, ils trouveront le SCFP sur leur chemin afin de protéger les travailleurs et d'assurer la sécurité des passagers.

■ Janet Dassinger

*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](http://scfp.ca/pourparlers)

Recevez les bulletins par courriel à [scfp.ca/abonnement](http://scfp.ca/abonnement)

Veuillez envoyer toutes corrections, questions ou contributions par courriel à [servicederecherche@scfp.ca](mailto:servicederecherche@scfp.ca)



**SCFP** / Syndicat canadien de la fonction publique

# Reprendre le contrôle, une priorité



L'annulation de la privatisation des services et des infrastructures publics est une importante priorité pour le SCFP.

Dans un rapport intitulé *Ramener les services à l'interne : pourquoi les gouvernements municipaux mettent fin à la sous-traitance et à la privatisation*, l'Institut Columbia fait état de plusieurs exemples de rapatriement à l'interne couronnés de succès. Depuis, les membres et le personnel du SCFP utilisent ce rapport pour convaincre les administrations municipales que la gestion interne des services et des infrastructures coûte moins cher et assure une meilleure qualité. Ce rapport est disponible à [scfp.ca/nouveau-rapport-pourquoi-les-municipalites-ramencent-linterne-les-services-privatisees](http://scfp.ca/nouveau-rapport-pourquoi-les-municipalites-ramencent-linterne-les-services-privatisees).

Le SCFP national appuie ses membres qui se battent pour reprendre le contrôle des services et des infrastructures publics. Nous continuons de compiler des informations sur les campagnes fructueuses et nous utilisons ces informations pour développer des outils pratiques qui faciliteront la lutte de nos divisions et de nos sections locales contre la privatisation. Ces nouveaux outils seront disponibles au printemps 2017.

En attendant, vous pouvez consulter ci-dessous les quatre étapes à suivre pour réussir une opération de rapatriement à l'interne.

Selon les études de cas réalisées au Canada et aux États-Unis, il faut combiner des stratégies à court et à long terme pour réussir. À la table de négociations, il est préférable d'utiliser des stratégies à long terme. En effet, la négociation nous permet d'obtenir des engagements de l'employeur sur la participation des syndiqués à la prise des décisions concernant la privatisation ou le retour à l'interne des services. Le guide *Notre meilleur moyen de défense : s'opposer à la privatisation à la table de négociations* propose d'ailleurs des exemples d'articles de convention collective à négocier pour lutter contre ce phénomène. Ce guide est disponible à [scfp.ca/notre-meilleur-moyen-de-defense-sopposer-la-privatisation-la-table-de-negociations](http://scfp.ca/notre-meilleur-moyen-de-defense-sopposer-la-privatisation-la-table-de-negociations).

Pour leur part, les stratégies à court terme permettent de rapatrier les services à l'interne lorsque l'occasion se présente.

### **LES QUATRE ÉTAPES À SUIVRE POUR RÉUSSIR LE RAPATRIEMENT À L'INTERNE**

#### **1-Identifier à l'avance les occasions**

Vous aurez ainsi plus de temps pour analyser la situation et développer des stratégies appropriées, avant de passer à l'action. Pour ce faire, vous pouvez par exemple dresser une liste des services confiés en sous-traitance et obtenir les détails des contrats, tout particulièrement

la date d'expiration ou de renouvellement. Vous saurez ainsi quand lancer votre offensive.

#### **2-Préparer des arguments solides**

Vous devez trouver de l'information qui démontre que la prestation à l'interne est plus avantageuse pour la communauté, les travailleurs et les finances municipales. Vous devrez notamment préparer une proposition chiffrée illustrant les avantages de la prestation des services par le personnel municipal, évaluer la qualité du travail effectué par le sous-traitant et vous renseigner sur les conditions de travail du personnel travaillant pour le sous-traitant.

#### **3-Faire les bons choix stratégiques**

Ces choix varieront selon les cas. Vous devrez évaluer les priorités des membres et les ressources nécessaires en vue de réussir à court et à long terme. Par exemple, est-il préférable de cibler un petit contrat où les chances de réussir sont élevées, ce qui permettrait de se donner de l'élan pour remporter d'autres victoires, ou de s'attaquer à un gros contrat de sous-traitance qui revêt une importance symbolique pour les membres, même si la victoire est loin d'être assurée ? Si plusieurs occasions de rapatrier les services à l'interne se présentent, vous devrez aussi répartir votre temps et vos efforts, bref trouver le bon dosage entre les différentes campagnes.

#### **4-Développer un plan pour influencer les décideurs**

Il est important d'identifier les personnes et les organismes les mieux placés pour vous aider... ou pour vous nuire !

L'expérience nous apprend que compléter ces quatre étapes avec succès est difficile. Le parcours est parsemé de reculs, mais aussi d'avancées rapides lorsque de nouvelles informations viennent faciliter le travail à l'une ou l'autre des étapes.

Cela dit, avec la bonne préparation et en faisant preuve de détermination, nous pouvons rapatrier de nombreux services et infrastructures à l'interne.

■ **Mike Farrell**

# Une nouvelle banque de données du SCFP sur les régimes de retraites

Depuis quelques années, les régimes de retraite à prestations déterminées des membres du SCFP sont dans la mire des employeurs. Les pressions et les attaques visant à les affaiblir se multiplient.

Le SCFP est déterminé à défendre et à améliorer les régimes de retraite de ses membres, mais l'absence de données complètes sur les régimes actuels complique notre tâche.

C'est pourquoi le SCFP a mis sur pied un projet pour se doter d'une base de données sur les régimes de retraite. Elle sera éventuellement intégrée au nouveau module Conventions collectives de la base de données sur nos membres, le Système de gestion des relations avec les membres. Ce système contient peu de données pour l'instant, mais il est conçu pour accueillir une multitude d'informations. Actuellement, nous connaissons déjà le type de régime de retraite en vigueur dans chacune de nos sections locales ainsi que les membres qui n'en ont pas.

D'ailleurs, la première cueillette de données nous fournit déjà des résultats intéressants. Ainsi, tous types de régime confondus, près de 92 pour cent de nos membres bénéficient d'un régime de retraite enregistré.

Le **tableau 1** montre que 66,74 pour cent des membres du SCFP sont membres de sections locales ayant des régimes à prestations déterminées, le type de régime le plus sécuritaire.

Nous savons que la vaste majorité des membres appartenant à ces sections locales sont automatiquement couverts ou se sont joints sur une base volontaire au régime à prestations déterminées en vigueur dans leur section locale. Par contre, certains travailleurs à temps partiel, temporaires ou à contrat ne répondent pas aux critères d'admissibilité du régime, que ce soit le seuil fixé pour le nombre d'heures travaillées ou pour les revenus gagnés au cours de l'année précédente.

Les autres membres du SCFP qui ont un régime de retraite enregistré, bénéficient soit d'un régime à cotisations déterminées, d'un régime à prestations cibles, d'un régime hybride ou d'un autre type de régime. Ces autres types de régimes sont moins sécuritaires, mais c'est mieux que rien. Il est d'ailleurs possible de bonifier ces régimes, soit en augmentant les cotisations ou en les transformant en régimes plus sécuritaires.

Les données compilées nous permettent de savoir à quelles sections locales appartiennent nos membres qui n'ont aucun

régime de retraite (huit pour cent de nos effectifs). Cela permettra d'adopter des stratégies encore plus ciblées pour négocier une meilleure protection pour ces membres.

Nous pouvons aussi comparer nos chiffres aux données que compilent Statistique Canada pour les régimes de retraite dans l'ensemble du secteur public.

Le **tableau 2** révèle qu'un peu plus de 89 pour cent des employés du secteur public cotisent à un régime de retraite enregistré, comparativement à 91,91 pour cent pour les membres du SCFP. Ce dernier chiffre est impressionnant, car une partie de nos membres œuvrent dans le secteur privé, notamment dans le secteur du transport aérien.

Toutefois, nous avons encore du chemin à faire. Le document d'orientation stratégique adopté au congrès national de 2007 engageait le syndicat à travailler pour que chacun de ses membres bénéficie d'un régime de retraite. Depuis, le SCFP ne ménage pas les efforts à la table de négociations pour faire en sorte que les membres des sections locales sans régime de retraite ou qui cotisent seulement à un REER, soient protégés par un bon régime de retraite, comme le Régime de retraite multi-secteurs.

Grâce à notre nouvelle base de données, nous pourrions redoubler d'ardeur et atteindre l'objectif ambitieux fixé en 2007, soit que tous nos membres bénéficient d'un bon régime de retraite.

■ **Brian Edgecombe et Kevin Skerrett**

**Tableau 1**

Travailleurs participant à un régime de retraite enregistré		
	Travailleurs canadiens	Membres du SCFP
Régime de retraite enregistré	32,45 %	91,91 %
Régime à prestations déterminées	22,72 %	66,74 %
Régime à cotisations déterminées	5,69 %	1,74 %

**Tableau 2**

Travailleurs participant un régime de retraite enregistré selon les secteurs	
Secteur public	89,26 %
Secteur privé	26,27 %