

STRATÉGIES DE NÉGOCIATION : **SÉCURITÉ FINANCIÈRE À LA RETRAITE**

La bonification du Régime de pensions du Canada et vous



En juin, les ministres fédéral et provinciaux des Finances ont conclu une entente historique sur la bonification du Régime de pensions du Canada (RPC). Il s'agit d'une excellente nouvelle qu'on attendait depuis très longtemps. En effet, les régimes de retraite se faisant attaquer de toutes parts et l'épargne privée ne donnant pas les résultats escomptés, bien des gens se retrouvent en mauvaise posture financière au moment de la retraite. La bonification du RPC va améliorer leur sort.

Il a fallu travailler fort pour bonifier le RPC. Au chapitre des prestations, la structure de base du régime n'avait pas changé depuis la création du RPC

il y a 50 ans. En fait, il est plus facile d'amender la constitution canadienne que de modifier la loi sur le RPC. Or, grâce à sa persévérance, le mouvement syndical a remporté une victoire qui bénéficiera à l'ensemble des travailleurs canadiens. Souvenez-vous-en la prochaine fois qu'un groupe de droite cherchera à diviser les travailleurs en s'attaquant à la générosité des régimes de retraite des syndiqués.

Si l'entente ne répond pas à toutes nos revendications, elle représente un grand pas en avant. Tous les travailleurs auront droit à des prestations plus élevées qui seront financées par une hausse légère des cotisations de l'employeur et de l'employé.

Le RPC actuel a pour but de remplacer 25 pour cent du salaire du travailleur jusqu'à un certain maximum (actuellement le plafond est fixé à 54 900 dollars par année). L'entente bonifie le RPC de deux manières. Premièrement, le taux de remplacement passera de 25 à 33 pour cent. Deuxièmement, on rehaussera le plafond d'environ 14 pour cent.

Autrement dit, le RPC couvrira une plus grande part de vos revenus.

À compter de 2019, les cotisations augmenteront graduellement pendant sept ans. La hausse totale est évaluée à un pour cent de la rémunération jusqu'au plafond actuel, puis à quatre pour cent pour les revenus compris entre le plafond actuel et le nouveau plafond. Cela vaut autant pour l'employeur que pour l'employé qui cotisent en ce moment environ cinq pour cent chacun. La plupart des membres du SCFP verront leurs cotisations augmenter d'un pour cent seulement.

Malgré cette victoire, la lutte pour la sécurité financière à la retraite n'est pas terminée.

Nous nous attendons à ce que la hausse des cotisations de l'employeur influence les propositions patronales lors des prochaines rondes de négociation. Plusieurs employeurs tenteront en effet de transférer le coût de cette hausse aux employés. Or, cela viendrait contrecarrer le principe fondamental du RPC, soit son financement à parts égales par l'employeur et l'employé.

Suite à la page 7

À L'INTÉRIEUR

2 Faites attention aux coûts des médicaments

3 Santé et services sociaux : violence et harcèlement

4 Salaires : évaluer des offres patronales multiples et les comparer à vos demandes

6 Combattre la précarité dans le secteur de l'enseignement postsecondaire

8 L'évolution de la lutte pour la santé-sécurité du travail

Faites attention aux coûts des médicaments



La hausse du prix des médicaments met de la pression sur les régimes d'assurance maladie complémentaire des employeurs et cela se fait sentir à la table des négociations. Le coût de traitement de problèmes comme le diabète, le cholestérol, l'hépatite C, la polyarthrite rhumatoïde et le cancer, notamment, fait augmenter les coûts des régimes. On parle même de coûts « catastrophiques ».

Aujourd'hui, il existe des traitements pharmaceutiques efficaces contre ces problèmes de santé, mais ceux-ci sont

terriblement coûteux. Le Sofosbuvir, commercialisé sous le nom Solvadi, est possiblement le médicament le plus cher sur le marché. Il est très efficace contre l'hépatite C. Or, un traitement complet coûte 55 000 dollars au Canada. Pour éviter les répercussions de coûts catastrophiques comme celui-ci sur l'ensemble du régime, les assureurs misent sur la réassurance en excédent de pertes.

En général, la réassurance en excédent de pertes fonctionne comme un régime supplémentaire

d'assurance-médicaments. La prime est toutefois très élevée. Par exemple, lorsque l'assuré atteint un certain niveau de coûts de médicaments dans son régime de base, les coûts restants sont absorbés par le régime de réassurance. En procédant de la sorte, on peut limiter la croissance des primes du régime de base et éviter le retrait éventuel d'avantages sociaux.

Chaque équipe de négociation doit donc porter attention à la manière dont le régime d'assurance de l'employeur

Suite à la page 4

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

COPE 491

SCFP / Syndicat canadien
de la fonction publique

Santé et services sociaux: violence et harcèlement

La violence au travail, ce n'est pas une « chose normale ». Malheureusement, les secteurs de la santé et des services sociaux affichent les pires taux de violence au travail. C'est pourquoi il faut absolument signaler tous les incidents et agir en conséquence.

DÉFINITIONS DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT

Le SCFP définit la violence au travail comme « tout incident où l'employé se sent menacé, agressé ou violenté dans le cadre de son travail et qui peut entraîner des blessures physiques ou psychologiques ». Cette définition couvre les menaces, les tentatives d'agression, les agressions, l'utilisation de la force, la violence verbale et le harcèlement. Le harcèlement est un comportement offensant qu'une personne raisonnable jugerait indésirable.

COMPRENDRE LE PROBLÈME

Les employés des secteurs de la santé et des services sociaux, entre autres, sont particulièrement exposés à la violence parce qu'ils sont en contact avec le public dans le cadre de leur travail. La surreprésentation des femmes et des personnes racisées dans ces secteurs expliquent aussi ce phénomène. Souvent les travailleurs de ces secteurs doivent interagir avec des personnes incapables de contrôler leur comportement en raison de problèmes de santé mentale, de troubles affectifs ou de blessures à la tête. Certains clients ont d'ailleurs des antécédents de comportements violents.

De plus, ces deux secteurs sont sous-financés par les gouvernements, ce qui amplifie le problème. La faible dotation en personnel et le surmenage augmentent en effet les risques de violence. C'est pourquoi la prévention systémique de la violence doit

commencer par un financement adéquat et une hausse de la dotation en personnel.

La violence est présente, même si les lois sur la santé et la sécurité du travail obligent chaque employeur à fournir un environnement de travail exempt de toute forme de violence. Certains employeurs considèrent même la violence comme « normale » dans leur milieu de travail. Comme l'a dit un membre du SCFP : « Chaque incident est balayé du revers de la main comme faisant partie du boulot, ce qui fait que nous devons tous “faire avec”. »

AMPLEUR DU PHÉNOMÈNE

La violence constitue un grave problème dans les secteurs de la santé et des services sociaux, et ce, même si les gouvernements ne compilent pas de statistiques nationales sur le taux d'incidents violents dans ces secteurs.

Les données dont nous disposons parlent d'elles-mêmes :

- 90 pour cent des travailleurs du secteur des services sociaux se rendant aux domiciles des clients ont été victimes de violence physique de la part de leurs clients ou de leurs proches.
- un sondage mené auprès des employés des services sociaux communautaires en Colombie-Britannique révèle que 74 pour cent des répondants ont subi au moins un type de violence au cours de la dernière année.
- 75 pour cent des employés des services d'aide à l'enfance de l'Ontario ont subi de la violence au cours de leur carrière.
- un sondage mené auprès des employés ontariens offrant des services aux personnes ayant un handicap intellectuel révèle que 73 pour cent des répondants ont subi un incident de violence au travail.

De plus, les travailleurs doivent intervenir lorsqu'un incident violent entre

clients survient. Selon un sondage mené auprès des employés ontariens offrant des services aux personnes ayant un handicap intellectuel, 64 pour cent des répondants ont été témoins d'un acte de violence commis par un patient contre un autre patient. La violence fait mal et elle affecte autant les travailleurs que les bénéficiaires des services publics.

ACTIONS À ENTREPRENDRE

Subir la violence ne fait pas partie de votre description de tâches. Heureusement, nous pouvons agir pour contrer ce phénomène :

- il faut encourager nos membres à signaler tous les cas de violence et de harcèlement.
- la prévention de la violence doit figurer à l'ordre du jour de chaque réunion du comité de santé-sécurité.
- si l'employeur refuse d'agir pour éliminer la violence du milieu de travail, il faut communiquer avec votre conseiller du SCFP pour qu'il puisse alerter l'organisme chargé de faire appliquer la loi provinciale.
- il faut offrir de la formation sur la violence et le harcèlement au travail aux membres et aux dirigeants syndicaux locaux, en plus de favoriser les échanges sur ces thèmes.
- il faut négocier l'inclusion de clauses contre la violence et le harcèlement au travail dans votre convention collective.

Pour en savoir plus, consultez la trousse de prévention de la violence du SCFP (scfp.ca/trousse-de-prevention-de-la-violence) et le guide *Non au harcèlement* destiné aux sections locales du SCFP (scfp.ca/non-au-harcèlement-guide-l'intention-des-sections-locales-du-scfp).

■ Sarah Ryan

traite les réclamations entraînant des coûts catastrophiques. La réassurance en excédent de pertes peut contribuer à garder les primes d'assurance abordables, mais il faut bien comprendre ses rouages et demeurer à l'affût de propositions de l'employeur qui feraient augmenter les coûts et les risques pour nos membres.

Dans le cas d'un régime d'assurances collectives sans réassurance en excédent de pertes, l'assuré peut se retrouver à payer lui-même ses médicaments à coûts catastrophiques. Bien qu'il existe des options pour atténuer ce risque (comme le Programme de médicaments Trillium en Ontario), il s'agit d'options individuelles qui ne peuvent pas remplacer la couverture complète d'un régime d'assurances collectives de l'employeur ou d'un régime d'assurance-médicaments financé par l'État.

Uniquement dans la dernière année, nous avons relevé plusieurs cas où l'employeur a tenté de transférer les coûts catastrophiques des médicaments aux assurés. Dans un de ces cas, le coût des médicaments a été plafonné unilatéralement à la suite d'un changement à la politique d'excédent de pertes du fournisseur. Dans un autre cas, l'employeur a proposé une clause de plafonnement qui aurait contraint les assurés qui dépassent ce seuil de coûts à s'inscrire au programme Trillium. Le syndicat a eu gain de cause dans ces deux dossiers. Malheureusement, les propositions de ce type risquent de se multiplier à mesure que s'accroît la pression des employeurs pour diluer les régimes d'assurance.

■ **Bobby Ramsay**

STRATÉGIES DE NÉGOCIATION : DEMANDES SALARIALES

Salaires : évaluer des offres patronales multiples et les comparer à vos demandes

Évaluer des offres salariales patronales multiples et les comparer aux demandes syndicales n'est pas une mince tâche. Heureusement, il existe une méthode pour vous aider à prendre la bonne décision. Elle permet aussi de comparer les offres patronales aux demandes syndicales.

Afin de bien comprendre comment procéder, nous allons prendre un exemple fictif où la convention collective envisagée serait en vigueur de 2017 à 2021, période durant laquelle l'employeur veut répartir des augmentations salariales de 12,5 pour cent sur cinq ans.

La première offre patronale est de 2,5 pour cent par année. La deuxième de 3,5 pour cent la première année, de 2,5 pour cent les trois années suivantes et de 1,5 pour cent la dernière. La troisième est de 1,5 pour cent la première année, de 2,5 pour cent les trois années suivantes et de 3,5 pour cent la dernière. La dernière offre est de 2,5 pour cent les deux premières années, plus un montant forfaitaire de 2,5 pour cent pour chacune des trois dernières années.

Pour déterminer quelle est la meilleure offre, il faut d'abord calculer le salaire moyen des travailleurs de l'unité de négociation. Dans notre exemple, il est de 40 000 dollars. Pour chacune des quatre offres, il faut ensuite multiplier le salaire moyen de l'année précédente par 1 plus le pourcentage d'augmentation offert. Par exemple, pour l'offre 1, l'équation pour trouver le salaire de 2017 est la suivante :

$$40\,000 \$ \times (1 + 0,025) = 41\,000 \$$$

Pour les autres années, on reprend le même calcul.

Lorsque des montants forfaitaires sont offerts, il faut multiplier le pourcentage et le salaire de la dernière année pour lequel une hausse salariale a été accordée. Dans notre exemple, comme des montants forfaitaires de 2,5 pour cent seraient versés à partir de 2019, on multiplie donc le pourcentage et le salaire de 2018, dernière année où le salaire aura été augmenté.

Afin de comparer les offres, on utilise le montant total versé pour la durée de la convention collective ainsi que le pourcentage d'augmentation final, que l'on obtient en divisant le salaire final par le salaire initial, moins 1, puis en multipliant par 100 :

$$\text{AUGMENTATION \%} = \left(\frac{\text{SALAIRE FINAL}}{\text{SALAIRE INITIAL}} - 1 \right) \times 100$$

Pour l'exemple avec les montants forfaitaires, le salaire final correspond à celui de l'année 2018 puisque c'est la dernière année où une augmentation salariale a été offerte.

Une fois tous les calculs terminés, on constate qu'en termes de montant total versé aux membres sur cinq ans, la deuxième offre est la meilleure. Par contre, la première offre permet d'obtenir un salaire final légèrement supérieur aux autres offres. Consultez le tableau ci-joint pour avoir une vue d'ensemble des diverses offres.

■ **Pierre-Guy Sylvestre**

STRATÉGIES DE NÉGOCIATION : DEMANDES SALARIALES

OFFRE 1

2016	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
40 000,00 \$	41 000,00 \$	42 025,00 \$	43 075,63 \$	44 152,52 \$	45 256,33 \$	215 509,47 \$
	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	13,1 %

OFFRE 2

2016	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
40 000,00 \$	41 400,00 \$	42 435,00 \$	43 495,88 \$	44 583,37 \$	45 252,02 \$	217 166,17 \$
	3,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	1,5 %	13,1 %

OFFRE 3

2016	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
40 000,00 \$	40 600,00 \$	41 615,00 \$	42 655,38 \$	43 721,76 \$	45 252,02 \$	213 844,16 \$
	1,5 %	2,5 %	2,5 %	2,5 %	3,5 %	13,1 %

OFFRE 4

2016	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
40 000,00 \$	41 000,00 \$	42 025,00 \$	43 075,63 \$	43 075,63 \$	43 075,63 \$	212 251,88 \$
	2,5 %	2,5 %	2,5 %(f)	2,5 %(f)	2,5 %(f)	5,1 %

Consultez l'édition été 2016 de *Pourparlers* pour obtenir des conseils sur la façon de négocier des augmentations salariales.

Combattre la précarité dans le secteur de l'enseignement postsecondaire

Pour la plupart des gens, l'enseignement postsecondaire est synonyme de meilleures perspectives d'emploi et d'avenir prometteur. À l'inverse, peu de personnes font l'association entre nos campus et la précarité d'emploi. Or, une véritable bataille sur ce front est en cours dans nos institutions collégiales et universitaires.

La précarité d'emploi gagne en effet du terrain dans le secteur de l'enseignement postsecondaire partout au Canada.

On dit d'un emploi qu'il est précaire s'il est de nature temporaire ou de courte durée, s'il offre un faible salaire, peu ou pas d'avantages sociaux et aucune sécurité d'emploi. Aujourd'hui, un nombre croissant de travailleurs du secteur de l'enseignement postsecondaire, notamment des enseignants, des employés de cafétéria, d'entretien ou de maintenance et du personnel de bureau, occupent un poste précaire.

D'ailleurs, les universités rechignent à rendre publique leurs données sur la précarité, peut-être parce qu'elles nuiraient à leur image. Un récent rapport sur l'embauche dans les universités ontariennes révèle toutefois que le recours aux chargés de cours et aux contractuels a bondi de 68,5 pour cent entre 2001-2002 et 2009-2010. Le nombre de postes permettant d'accéder à la permanence a, quant à lui, augmenté de 30,4 pour cent seulement pendant la même période.

Dans les faits, la précarité d'emploi dans le milieu universitaire a atteint le point de non-retour. En 2001-2002, on dénombrait 637 postes menant à la permanence de plus que de postes contractuels. En 2009-2010, le nombre d'embauches de contractuels dépassait celui des embauches menant à la permanence.

Les universités et les collèges contribuent aussi à l'accroissement de la précarité d'emploi au sein du personnel

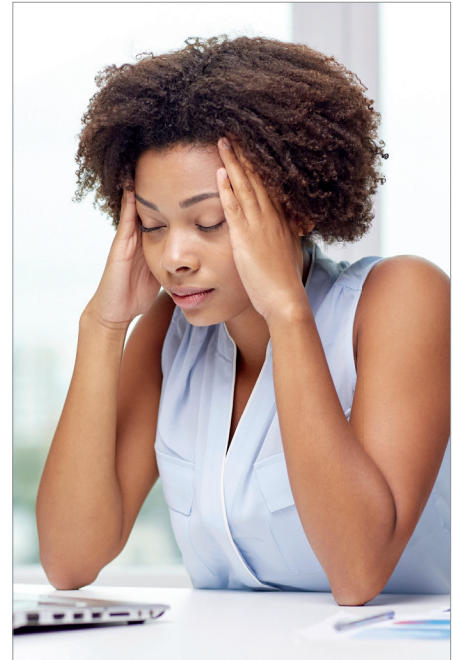
non enseignant. Des postes à plein temps sont en effet éliminés et remplacés par des postes temporaires ou à temps partiel. Dans certains établissements, ce sont des secteurs entiers, comme l'alimentation et l'entretien, qui sont confiés en sous-traitance à des entreprises qui versent de bas salaires et n'offrent aucun avantages sociaux ou régime de retraite. À l'Université de Victoria (section locale 917 du SCFP), 25 pour cent des cols bleus occupent un poste occasionnel. La durée d'un contrat occasionnel n'est pas censée dépasser trois mois, mais à l'Université de la Colombie-Britannique (section locale 2950), 17 pour cent des cols blancs occasionnels ont vu leur contrat prolongé.

IMPACTS NÉGATIFS SUR LES TRAVAILLEURS

Sur les campus, les travailleurs à contrat gagnent, dans bien des cas, une fraction de la rémunération d'un employé permanent qui effectue le même travail. Par exemple, le salaire d'un professeur à plein temps occupant un poste menant à la permanence se situe entre 80 000 et 150 000 dollars par année, alors qu'un chargé de cours avec la même charge d'enseignement gagne seulement 28 000 dollars par année. De plus, les chargés de cours n'ont pas droit aux subventions de recherche, aux congés sabbatiques ou, dans certains cas, à un bureau sur le campus.

Dans le même ordre d'idées, les travailleurs qui offrent des services essentiels comme tous les autres employés de l'université, mais dont les tâches ont été confiées en sous-traitance, n'ont pas droit au régime de retraite ou aux avantages sociaux.

L'insécurité d'emploi est l'élément de précarité ayant les répercussions les plus néfastes sur les travailleurs car ils ne savent pas ce que l'avenir leur réserve. Plusieurs chargés de cours



sont embauchés pour une session seulement, sans garantie de pouvoir redonner le même cours plus tard. Selon un sondage mené auprès des chargés de cours ontariens, les deux tiers des répondants disent vivre « des difficultés personnelles importantes » en raison de la courte durée de leur emploi. La plupart refusent de prendre des engagements financiers à long terme, comme acheter une voiture ou une maison.

IMPACTS NÉGATIFS SUR LES ÉTUDIANTS

La précarité d'emploi affecte également les étudiants car les conditions de travail du personnel enseignant et non enseignant affectent les conditions d'apprentissage. Selon les études, les étudiants réussissent mieux s'ils peuvent tisser des liens avec leurs professeurs. Or, il est beaucoup plus difficile de passer du temps en tête-à-tête avec un professeur qui doit diviser son temps entre plusieurs écoles ou partager un bureau avec des heures de visite limitées, ou qui n'a pas de bureau du tout.

METTRE FIN À LA PRÉCARITÉ SUR LES CAMPUS

Ce n'est pas un hasard si la précarité d'emploi est en hausse depuis une vingtaine d'années. En sous-finançant l'enseignement postsecondaire, les gouvernements forcent les universités et les collèges à faire des choix budgétaires. En 1982, le financement gouvernemental fournissait jusqu'à 83 pour cent du budget de fonctionnement des universités. Aujourd'hui, c'est à peine 55 pour cent.

Au cours des dernières décennies, les dirigeants d'entreprises ont également pris de plus en plus de place dans nos institutions collégiales et universitaires. Auparavant, la direction de ces établissements se composait essentiellement d'universitaires expérimentés et de fonctionnaires aguerris. Aujourd'hui, de nombreux représentants du secteur privé occupent des postes de direction. Leur objectif est de modifier la mission de nos universités et nos collèges.

Les syndicats contribuent fortement à la lutte contre la précarité. Les syndiqués touchent un salaire plus élevé et ont de meilleurs avantages sociaux. Les syndiqués ont aussi plus de chances de bénéficier d'une meilleure sécurité d'emploi. Parlez à votre conseiller syndical pour connaître les clauses améliorant la sécurité d'emploi qu'il faudrait privilégier lors de votre prochaine ronde de négociation.

Finalement, nous devons continuer à exiger des gouvernements qu'ils cessent de sous-financer l'enseignement postsecondaire et qu'ils recommencent à voir l'éducation comme un bien public.

En 2015, les membres du SCFP ont réclamé une campagne nationale contre la précarité dans le secteur de l'enseignement postsecondaire.

Le Groupe de travail national de ce secteur travaille à la préparation de cette campagne.

■ **Chandra Pasma**

Suite de la page 1

Il se pourrait que des employeurs tentent d'atteindre le même objectif en empruntant une autre voie, notamment par la négociation des salaires. Attendez-vous à ce que des employeurs évoquent la hausse de leurs cotisations au RPC comme argument pour justifier leurs propositions de hausse limitée ou de recul des salaires. D'ailleurs, avant même la conclusion de l'entente sur le RPC, certains employeurs proposaient déjà des réductions automatiques des salaires advenant une hausse de leurs cotisations. C'est inacceptable. Que ce soit directement ou indirectement les employés ne doivent pas payer pour la hausse de cotisation de l'employeur. Cette hausse est modeste et abordable.

Certains employeurs utilisent déjà la bonification du RPC comme argument pour poursuivre ou intensifier leurs attaques contre les régimes de retraite en milieu de travail. Comme le système public est plus généreux, ils disent que la portée du régime de retraite financé par l'employeur peut être réduite ou que le régime n'est plus nécessaire.

Un employeur qui verse actuellement quatre pour cent de sa masse salariale à un régime de retraite à cotisations déterminées pourrait par exemple demander que sa part soit réduite à trois pour cent, puisque qu'il doit désormais cotiser un pour cent de plus au RPC.

La volonté de certains employeurs de réduire les cotisations ou les prestations d'une manière proportionnelle à la bonification du RPC pourraient aussi affecter les régimes à prestations cibles. D'autres employeurs pourraient carrément tenter d'éliminer leur régime de retraite en milieu de travail ou de remplacer leur régime à prestations

déterminées par un modèle offrant moins de sécurité financière.

Malgré tout ce que prétend la droite à propos des « retraites dorées du secteur public », plusieurs membres du SCFP n'ont pas de régime de retraite en milieu de travail. Ceux qui en ont un ne bénéficient pas nécessairement de la sécurité qu'apporte un bon régime à prestations déterminées. Et même ceux qui bénéficient d'un tel régime accumulent lentement des prestations modestes.

Ainsi, dans le meilleur scénario, soit au terme d'une longue carrière auprès d'un seul employeur, après avoir gagné le salaire moyen du SCFP et cotisé à un régime à prestations déterminées, un membre du SCFP recevra des prestations de retraite avoisinant les 20 000 dollars par année. Ce montant peut être indexé ou non en fonction de l'inflation.

La bonification du RPC est donc importante pour la sécurité financière de nos membres après la retraite. Il ne faut pas laisser les employeurs nous enlever ce gain majeur.

Leur partage entre l'employeur et les employés de la rémunération dont le versement est différé au moment de la retraite doit être négocié.

L'entente historique sur la bonification du RPC constitue une grande victoire pour tous les travailleurs. Malheureusement, certains employeurs tenteront de se servir de cette bonification pour obtenir des concessions relatives aux régimes de retraites ou aux salaires des syndiqués. Nous avons le devoir de repousser leurs attaques et il faut se préparer en conséquence.

■ **Mark Janson**

L'évolution de la lutte pour la santé-sécurité du travail



Par le passé, les efforts en matière de santé-sécurité du travail visaient principalement à faire adopter des lois pour améliorer les conditions de travail. Partout les lois sur au pays, les lois sur la santé et la sécurité du travail ont été revues et renforcées. Les comités tripartites où les travailleurs avaient leur mot à dire fonctionnaient à merveille. Bref, nous bâtissons un système offrant plus de sécurité aux travailleurs dans leurs milieux de travail. Puis, les gouvernements ont lancé une offensive concertée contre les droits des travailleurs.

ÉROSION DES DROITS DES TRAVAILLEURS

Les deux principales attaques sont survenues en 2013. Les modifications apportées aux définitions du danger et du droit de refuser d'effectuer un travail dangereux visaient les employés sous juridiction fédérale, tandis que la *Loi sur l'emploi* du gouvernement Wall ciblait les travailleurs de la Saskatchewan.

De plus, les gouvernements ont diminué le nombre d'inspecteurs chargés de faire respecter la loi, ce qui a fait diminuer le nombre

d'inspections proactives et le nombre d'ordonnances exécutoires contre les employeurs.

NOUVEAUX DÉFIS, NOUVELLES STRATÉGIES

En parallèle, les enjeux de santé et de sécurité du travail se sont complexifiés depuis 20 ans. Les lois sont plus compliquées et les contentieux se multiplient. On a reconnu de nouveaux problèmes de santé-sécurité, comme la santé mentale et le harcèlement. Certains employeurs tentent de limiter leur système de responsabilité interne basé sur le partenariat, même si toutes les lois sur la santé-sécurité au pays se fondent sur ce principe.

En raison de ces pressions multiples, les syndicats doivent négocier l'ajout de protections en matière de santé et de sécurité du travail à leur convention collective. Certaines sections locales du SCFP disposent déjà de clauses négociées qui vont au-delà du minimum exigé par la loi. D'autres ont obtenu des clauses portant sur des éléments que la loi ne reconnaît pas encore.

La négociation de clauses allant au-delà de la loi doit se faire de manière

responsable et stratégique. Nous devons aussi maintenir la pression pour améliorer les lois en matière de santé-sécurité. Le gouvernement doit en effet jouer son rôle de superviseur du système de santé-sécurité pour éviter que les travailleurs deviennent les seuls chiens de garde de l'application de la loi.

NÉGOCIER DES CLAUSES PORTANT SUR LA SANTÉ-SÉCURITÉ

Les deux clauses de base à négocier portent sur les éléments suivants :

- des mesures pour protéger et bonifier la structure et le fonctionnement des comités de santé-sécurité en milieu de travail.
- la reconnaissance du droit du syndicat d'organiser des séances d'orientation en santé-sécurité ou une formation annuelle sur les droits des travailleurs et les risques au travail.

Il est possible de faire ajouter à votre convention collective à peu près n'importe quel aspect de la santé-sécurité du travail. Pour en savoir plus, communiquez avec votre conseiller du SCFP.

■ **Troy Winters**