Produit par le SCFP à l'intention de ses membres

Pourparlers

ressource pour les négociations du SCFP

AUTOMNE 2018

Négocier pour obtenir l'équité : les employés à faible revenu de la santé et des services sociaux de la C.-B. obtiennent réparation

Cet été, les équipes de négociation du SCFP ont remporté une victoire importante en matière d'équité en Colombie-Britannique. La B.C. Community Health (CBA) et le Community Social Service (CSS) ont ratifié des ententes qui comprennent un financement de 40 millions de dollars et de 60 millions de dollars respectivement pour majorer les salaires les plus faibles.

Ce redressement salarial est une question de justice pour les travailleurs qui ont été systématiquement sous-évalués. Le financement sera versé aux plus bas salariés et permettra de réduire les inégalités de rémunération à long terme dans les services sociaux et les soins de santé. Ce redressement s'ajoute à l'augmentation salariale annuelle de deux pour cent pour l'ensemble des membres prévue à la convention collective de trois ans !

Cette victoire améliore la qualité de vie de milliers d'employés. En santé, on parle de 16 000 travailleurs de la Colombie-Britannique, dont environ 2000 sont membres du SCFP. Dans le cas des services sociaux, ce sont 15 000 travailleurs, dont près de 4350 sont membres du SCFP. Certains de ses membres appartiennent au Syndicat des employés d'hôpitaux (SEH), une division du SCFP.

La prestation des soins de santé dans nos collectivités hors des établissements hospitaliers traditionnels va en augmentant. Puisque cette tendance se poursuit, il est important de reconnaître la valeur égale du travail accompli dans la santé et les services sociaux hors des hôpitaux. Des réalisations comme le redressement des faibles salaires sont essentielles pour s'assurer que les emplois dans la santé et les soins aux personnes âgées sont attrayants et offrent des salaires décents, d'autant plus que la façon d'offrir les soins de santé dans notre société se modifie.

Cet important financement pour redresser les faibles salaires est également un pas important vers l'équité salariale en Colombie-Britannique. En ce moment, une femme canadienne travaillant à temps plein toute l'année gagne en moyenne 74 pour cent de ce que gagne un homme. Cet écart est demeuré relativement stable au cours des 10 dernières années. Cela s'explique en partie par le fait que les femmes sont concentrées dans des secteurs et des professions traditionnellement réservés aux femmes. Pour réduire cet écart salarial, il faut éliminer la sous-évaluation systématique du travail traditionnellement réservé aux femmes.

Au Canada, les femmes constituent plus de 80 pour cent des employés dans le secteur de la santé et des services sociaux. En Colombie-Britannique, les emplois dans les secteurs de la santé communautaire et des services sociaux sont parmi les plus mal rémunérés du secteur public de la province. Par exemple, une employée en santé communautaire et une aide de maintien à domicile de nuit gagnent toutes les deux moins de 19 dollars l'heure. Ces salaires ne sont pas suffisants pour suivre le coût de la vie en Colombie-Britannique, surtout pour les travailleuses à temps partiel.

Tous les travailleurs méritent une rémunération décente qui augmente au même rythme que le coût de la vie. Nous célébrons cette victoire pour les membres du SCFP de la Colombie-Britannique et nous continuerons à défendre les intérêts de nos membres les plus mal rémunérés dont le travail est encore considérablement sous-évalué.

Sarah St John

À L'INTÉRIEUR

2 Négocier vers l'avant au Nouveau-Brunswick : coordonner pour gagner

3 Des sondages soulignent la nécessité de négocier pour lutter contre le travail précaire dans le secteur des bibliothèques

4 Des clauses claires et détaillées permettent de protéger les avantages sociaux négociés

SCFP Syndicat canadien de la fonction publique

Négocier vers l'avant au Nouveau-Brunswick : coordonner pour gagner

À Moncton, des membres du SCFP s'impliquent dans la campagne *Mettons fin au mandat : négociations vers l'avant*. Photo: Brien Watson

Il se passe quelque chose de spécial aux tables de négociations provinciale du Nouveau-Brunswick. Depuis mars 2018, des groupes provinciaux exercent des pressions pour faire des gains sur exactement la même priorité : des augmentations salariales concrètes. Pendant les négociations en cours, la coordination stratégique à tous les niveaux du SCFP, à travers la province, a permis de maintenir la pression sur le gouvernement du Nouveau-Brunswick.

La campagne *Mettons fin au mandat : Négocions vers l'avant* définit la négociation coordonnée comme étant une négociation dans laquelle plusieurs sections locales négocient simultanément et ne concluent aucun règlement avant que tout le monde ne soit prêt à accepter des conditions semblables. Elle comprend la présentation de propositions de négociation identiques ou semblables pour exprimer la solidarité et l'unité des sections locales.

À la table, la négociation coordonnée a permis aux conseillers syndicaux du SCFP de livrer le même message lors de la première journée des négociations dans toute la province, en mettant en évidence la diminution des salaires réels et en démontrant la nécessité de compenser cette perte. Ils ont utilisé la calculatrice des salaires réels du SCFP pour rédiger les propositions. Dans la négociation coordonnée, l'information circule constamment entre les tables provinciales, de sorte que les styles de négociation peuvent être adaptés aux propositions de l'employeur qui passent d'une table à l'autre.

Que ce soit directement ou par la participation aux campagnes dans les médias sociaux, l'engagement des membres a été vital. Il nous a donné la force qui nous permettra d'obtenir des augmentations salariales concrètes à la table de négociations.

Avant la grève générale de 1992, des comités d'action régionaux (CAR) avaient été créés par le SCFP Nouveau-Brunswick. Ces comités de mobilisation regroupent les sections locales du SCFP par région, élisent des coprésidents et offrent aux membres du SCFP des lieux où se rassembler, partager des renseignements entre les secteurs et organiser des événements.

Les CAR sont très actifs depuis le lancement de la campagne. Les coprésidents, employés et membres de l'exécutif du SCFP Nouveau-Brunswick affectés à la campagne ont coanimé des séances de formation pour les membres sur la négociation coordonnée et l'engagement des membres dans les 12 régions de la province. À Saint-Jean, plus de 150 membres ont participé à la première séance, un samedi matin ! Pendant l'été, les CAR ont organisé des événements communautaires gratuits sous le thème *Le SCFP redonne à la communauté*. Les membres des CAR ont également organisé d'autres événements estivaux pour informer le public sur la nécessité d'obtenir des augmentations salariales concrètes.

Le SCFP Nouveau-Brunswick a également utilisé Facebook pour engager les membres dans la campagne et les inviter à partager leurs histoires, leurs expériences et des photos. Les membres ont pris des photos montrant les affiches *Mettons fin au mandat* et ils pouvaient gagner des prix, ce qui a permis d'afficher plus d'images dans les lieux de travail. Le dynamisme de la communauté et l'appui des membres ont créé un pouvoir d'influence réel pour nos négociateurs à la table de négociations.

Le gouvernement provincial marche sur des œufs et, comme le mouvement continue de croître, des augmentations de salaire concrètes sont à notre portée.

Gabrielle Ross-Marquette

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**

copesepb

SCFP Syndicat canadien de la fonction publique

Des sondages soulignent la nécessité de négocier pour lutter contre le travail précaire dans le secteur des bibliothèques

Selon deux nouveaux sondages du SCFP menés auprès des employés de bibliothèque de partout au pays, les emplois précaires dans le secteur des bibliothèques sont un défi majeur pour les équipes de négociation du syndicat.

Le travail précaire peut être du travail à temps partiel, temporaire, occasionnel ou contractuel. Il offre moins d'heures de travail permanent à temps plein. Il y a moins d'avantages sociaux, comme l'accès aux prestations d'assurance-maladie complémentaire ou aux régimes de retraite. En plus de constituer un défi pour les négociateurs syndicaux, la précarité est synonyme d'injustice sociale, car elle creuse le fossé entre les riches et les pauvres tout en accentuant la pression sur les services publics.

En 2014, le sondage national du SCFP auprès des membres a révélé que les emplois permanents à temps partiel sont les plus courants chez les employés des bibliothèques publiques. Ces résultats ont incité les délégués au Congrès national du SCFP de 2015 à adopter une résolution visant à mener une enquête approfondie sur les emplois précaires auprès des employés de bibliothèque du SCFP dans tout le pays, et ce, sur plusieurs années.

L'enquête a révélé des niveaux de précarité semblables dans les différents types de bibliothèques. Cinquante-deux pour cent des employés des bibliothèques publiques autonomes ont déclaré occuper un emploi précaire ou être à risque de tomber dans le travail précaire. Dans le cas des membres des bibliothèques municipales, universitaires et scolaires, le pourcentage est de 54 pour cent.

Les résultats des phases 1 et 2 sont également semblables en ce qui concerne les caractéristiques des employés de bibliothèque qui ont un emploi précaire. L'enquête a permis de tirer les conclusions suivantes :

- la précarité tend à diminuer avec l'âge.
- la précarité tend à diminuer à mesure que le revenu augmente.
- il y a des différences géographiques en matière de précarité d'emploi, avec des taux plus élevés d'emplois précaires dans l'Ouest.
- les employés de bibliothèque qui ont des emplois précaires ont davantage tendance à travailler moins d'heures qu'un horaire à temps plein, gagnent moins de 40 000 dollars par année, ont plus d'un emploi et travaillent comme commis ou assistants de bibliothèque.
- les employés de bibliothèque ayant un emploi précaire ont davantage tendance à travailler dans des bibliothèques municipales et à être membres de sections locales de 500 à 999 membres.

Les résultats de l'enquête révèlent également que la précarité est un enjeu lié aux droits de la personne. Les employés de bibliothèque ayant un emploi précaire sont souvent des femmes, des personnes gaies, lesbiennes, queer ou bisexuelles, autochtones, racisées ou ayant un handicap. Les résultats indiquent aussi que les employés de bibliothèque ayant un emploi précaire sont en général moins actifs dans leur section locale. Cela met en évidence la nécessité de bâtir des stratégies de mobilisation plus vigoureuses. Le sondage national mené auprès des dirigeants syndicaux du SCFP en 2016 avait permis de tirer la même conclusion.

Le projet d'enquête révèle aussi plusieurs tendances clés que les comités de négociation devront prendre en compte. Les résultats des deux sondages révèlent, sans surprise, que la plupart des employés de bibliothèque sont des femmes : 79 pour cent des participants

suite à la page 4

DÉTAILS DE L'ENQUÊTE

Dans le cadre de la phase 1 du projet d'enquête, un sondage téléphonique aléatoire a été mené auprès des employés de bibliothèque du SCFP qui travaillent dans des bibliothèques publiques autonomes (bibliothèques ayant leur propre section locale du SCFP, qui ne font pas partie d'une autre section locale et qui ont leur propre convention collective). Le SCFP représente 119 unités de négociation de bibliothèques publiques autonomes au Canada. De ce nombre, les membres de 71 unités de négociation ont participé au sondage, ce qui représente 60 pour cent de toutes les unités de négociation autonomes. Un total de 805 employés de bibliothèque publique membres du SCFP y ont participé.

Dans le cadre de la phase 2, un sondage en ligne a été mené auprès des employés de bibliothèque qui travaillent dans les bibliothèques municipales, universitaires ou scolaires. Les mêmes questions ont été posées dans les phases 1 et 2. Par coïncidence, 805 employés de bibliothèque ont répondu au sondage en ligne, soit le même nombre que ceux qui ont répondu au sondage téléphonique dans la phase 1. Vingt pour cent des membres ayant participé à la phase 2 travaillent dans des bibliothèques universitaires, 29 pour cent dans des bibliothèques municipales, 44 pour cent dans des bibliothèques scolaires et six pour cent dans des bibliothèques provinciales ou régionales.

Travail précaire dans le secteur des bibliothèques *suite de la page 3*

à la phase 1 et 85 pour cent des participants à la phase 2.

De plus, les employés des bibliothèques autonomes occupent davantage des emplois permanents à temps partiel et moins d'emplois permanents à temps plein par rapport à l'ensemble des membres du SCFP. C'est l'inverse pour les employés des bibliothèques municipales, universitaires ou scolaires, qui déclarent occuper plus souvent des emplois permanents à temps plein et moins souvent des emplois permanents à temps partiel.

De nombreux employés de bibliothèque à temps partiel sont à la recherche d'un emploi à temps plein, mais l'attente peut être longue. Quarante et un pour cent des employés de bibliothèque à temps partiel qui ont participé à la phase 2 sont activement à la recherche d'un emploi à temps plein, comparativement à 31 pour cent dans la phase 1. Deux fois plus d'employés de bibliothèque dans la phase 2 ont cherché un emploi à temps plein pendant au moins cinq ans, par rapport à ceux de la phase 1. Dans l'ensemble, les résultats démontrent qu'il faut parfois plusieurs années pour obtenir un emploi à temps plein dans une biblio-thèque. Dans la phase 1, 63 pour cent des employés des bibliothèques publiques ont attendu jusqu'à 10 ans pour obtenir un emploi à temps plein. Par comparaison, le pourcentage de la phase 2 est de 55 pour cent.

Les sondages démontrent clairement les défis auxquels font face les négociateurs syndicaux dans le secteur des bibliothèques. Les bibliothèques sont des carrefours communautaires vitaux et des endroits où les gens peuvent acquérir des connaissances et accèder à des renseignements. Cela fait de la lutte contre le travail précaire dans le secteur des bibliothèques une priorité majeure pour les équipes de négociation du SCFP et pour le syndicat dans son ensemble.

Consultez les résultats complets du sondage à scfp.ca

■ **Joseph Leonard-Boland**

Des clauses claires et détaillées permettent de protéger les avantages sociaux négociés

L'examen des clauses de conventions collectives peut aider les sections locales à protéger les avantages sociaux obtenus de haute lutte.

Les avantages sociaux négociés couvrent un large éventail de domaines, comme la santé, les soins dentaires, l'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, l'assurance voyage et l'assurance-vie. La conception et la structure du régime ainsi que les primes et l'administration peuvent différer grandement selon les régimes. De nombreuses conventions collectives stipulent que les employés seront inscrits à un régime de santé et de soins dentaires ou qu'ils recevront des prestations d'un fournisseur. De telles clauses obligent l'employeur à fournir les prestations.

Dans certains cas, les avantages sociaux négociés sont administrés au nom de l'employeur par un ou plusieurs fournisseurs de services. Dans ces situations, il est important d'avoir des clauses claires et détaillées dans votre convention collective pour que l'employeur assume ses responsabilités. Se fier à une tierce partie pour mettre en œuvre les avantages sociaux sans avoir une liste claire de ce qui est couvert peut placer vos membres dans une situation de vulnérabilité ou créer de la confusion quant à leurs droits.

Par exemple, une convention collective peut prévoir un régime d'assurance dentaire sans toutefois indiquer les procédures précises qui sont couvertes. La conception d'un régime précis peut être déterminée par l'employeur et le fournisseur de services, et elle pourrait être modifiée avec le temps. Pour protéger vos membres, prévoyez une liste détaillée des avantages sociaux dans votre convention collective pour vous assurer que les avantages qui font l'objet de l'entente soient effectivement fournis.

Pensez à la façon dont les sections locales du SCFP négocient les salaires : les conventions collectives comprennent des détails précis sur les salaires et comprennent habituellement le taux de rémunération et la fréquence des paiements. Il serait impensable d'accepter des clauses de rémunération qui indiqueraient simplement que les employeurs « paieront les employés » ou encore des clauses qui indiqueraient simplement que l'employeur offrira un régime d'avantages sociaux.

Les régimes d'avantages sociaux peuvent être complexes et inclure toute une gamme de protection. Le SCFP recommande que les sections locales incluent dans les articles de la convention collective des clauses précises sur le régime, l'admissibilité et les coûts. De plus, il recommande d'y joindre un résumé des avantages sociaux. Cette approche permet de vous assurer que vos avantages sociaux sont bien documentés et de limiter la possibilité que l'employeur les modifie arbitrairement. Elle donne aussi à l'employeur la responsabilité de fournir une couverture précise et vous permet de recourir à une liste des avantages sociaux en cas de désaccord.

Ce que peut faire votre section locale

- Examiner votre convention collective actuelle.
- Déterminer toutes les clauses qui se rapportent aux avantages sociaux.
- S'assurer que ces clauses décrivent clairement les avantages fournis.

Posez-vous la question : si une personne qui ne connaît pas vos avantages sociaux lisait votre convention collective, pourrait-elle trouver ce qui est couvert ? Dans la négative, vous devriez rédiger et proposer de nouvelles clauses lors de la prochaine négociation collective.

Le SCFP est là pour vous aider. Pour plus de renseignements, communiquez avec votre conseiller syndical du SCFP. Vous trouverez des exemples de clauses de négociation à scfp.ca/negociation-des-avantages-sociaux-clauses-de-conventions-collectives

■ **Toby Whitfield**