

---

## **Politique du Conseil exécutif national sur les négociations collectives : Résister aux concessions et aux disparités de traitement et défendre la libre négociation collective – Aller de l'avant**

---

La responsabilité première du SCFP est de négocier et de représenter collectivement ses membres dans leur milieu de travail. Les négociations collectives sont au cœur de tout ce que nous faisons. Notre but est d'améliorer les salaires, les conditions de travail, la sécurité d'emploi et d'autres aspects de la vie de tous les travailleurs, ainsi que les pensions et les prestations des retraités. C'est principalement par la négociation collective et par l'action politique que ces objectifs sont atteints.

Dans le discours qu'il a prononcé au congrès de fondation du SCFP, le confrère Stan Little a déclaré aux délégués qu'il fallait impérativement obtenir le droit inconditionnel à la négociation collective pour les employés de tous les ordres de gouvernement. Même si beaucoup de choses ont changé depuis ce congrès national de 1963, on s'en prend encore et toujours aux services publics et aux employés qui les fournissent.

Les élus et les administrateurs continuent de blâmer les travailleurs pour les inefficiences et le coût élevé des services publics, mais nous savons que ce sont eux qui sont responsables en favorisant la privatisation et en croyant que les véritables sauveurs viennent du milieu des affaires canadien.

Les attaques législatives contre la libre négociation collective continuent. Au cours des deux dernières décennies, les gouvernements ont imposé des lois qui limitent notre capacité à agir lorsque nous sommes aux prises avec des négociations de concessions, des lois qui ont éliminé des clauses de nos conventions collectives, réduit notre droit de négocier, établi des normes strictes pour les services essentiels et imposé des règlements. Dernièrement, la Cour suprême a confirmé notre droit à la libre négociation collective en vertu de la Charte et le SCFP continuera à défendre la libre négociation collective et les conventions collectives de ses membres devant les tribunaux chaque fois qu'il le faudra.

Les programmes d'austérité, qui découlent d'un système fiscal inéquitable et de plus en plus régressif, continuent à sévir aux tables de négociations. Les gouvernements successifs ont accordé la priorité aux allègements d'impôts des entreprises, baissé le taux d'imposition des Canadiens les plus riches, multiplié les échappatoires fiscales et fermé les yeux sur les paradis fiscaux. Ce faisant, ils ont radicalement réduit leurs propres revenus et ainsi perdu l'argent nécessaire pour offrir des services publics de qualité qui profitent à l'ensemble des Canadiens. Les gouvernements canadiens continuent à sabrer les services publics tout en réduisant les impôts des entreprises. Pour investir dans des services publics indispensables, il faut ramener les impôts des entreprises à un niveau équitable.

Les employeurs utilisent de nouvelles tactiques à la table de négociation. Ils ne se contentent plus d'exiger des concessions. Ils veulent aussi que des membres qui travaillent côte à côte aient des taux de salaire différents et un accès différent aux avantages sociaux et même aux prestations de retraite. Ils créent également des emplois plus précaires et accroissent la précarité des emplois existants.

Les travailleurs n'ont pas adhéré au SCFP pour reculer et voir leurs salaires et avantages sociaux diminuer ou leurs conditions de travail empirer. Ils ont joint nos rangs pour avancer et améliorer leur vie professionnelle, leur sécurité d'emploi et leurs conditions de travail. Le SCFP et ses sections locales doivent résister aux concessions, aux clauses de convention de disparité de traitement et au travail précaire. Si une clause de convention n'est pas assez bonne pour nos membres actuels, elle ne l'est pas assez non plus pour la prochaine génération de travailleurs.

Des techniques de négociation régressives, bien implantées aux États-Unis, ont récemment fait leur apparition au Canada. De plus en plus, avant la date butoir d'une grève ou d'un lock-out, les employeurs menacent d'imposer des conditions à nos sections locales et à leurs membres. Ils veulent ainsi obliger les sections locales à accepter certaines formes de concessions, des dispositions de disparité de traitement ou une augmentation du travail précaire. Les sections locales sont donc forcées de déclencher la grève et dans certains cas elles ont même accepté les concessions exigées.

À notre congrès national de 2003, aux prises avec des pressions semblables, nous avons adopté un ambitieux programme stratégique pour bâtir notre force collective et notre pouvoir de négociation. En 2005, le document d'orientation stratégique demandait au SCFP de mettre en place des programmes destinés à accroître les droits des travailleurs à temps partiel et occasionnels. Le congrès national de 2009 proposait une campagne plus axée sur la lutte contre la précarisation du travail et l'accroissement des efforts de mise en œuvre du « Plan de lutte aux concessions et de défense de la libre négociation collective » du Conseil exécutif national.

Les délégués à notre congrès national de 2011 ont adopté une résolution visant à mener une vaste campagne de lutte contre l'imposition de conventions de disparité de traitement offrant des salaires, avantages sociaux et conditions de travail inférieurs. La campagne comprenait une composante de sensibilisation aux effets des conventions de disparité de traitement sur les travailleurs jeunes, des groupes en quête d'égalité et non syndiqués.

Les délégués au congrès de 2013 ont adopté une résolution qui demandait de faire savoir clairement à tous les ordres de gouvernement que le SCFP s'opposerait vigoureusement aux négociations avec concessions et qu'il défendrait le droit à la libre négociation collective. De plus, le document d'orientation stratégique engageait le SCFP à renforcer sa politique de négociation sans concessions basée sur le « Plan de lutte aux concessions et de défense de la libre négociation collective » du syndicat national. La politique du SCFP, qui prévoyait que tous les comités de négociation devaient présenter des recommandations aux membres en cas d'accords de principe, a été clairement affirmée.

En 2015, le document d'orientation stratégique portait sur la lutte contre la précarité par le recours à la syndicalisation et à la négociation collective. En outre, 2016 a été consacrée au renouvellement de notre engagement à l'égard de la santé et de la sécurité. Les membres subissent de plus en plus de violence au travail. La négociation de solides clauses est la meilleure façon de protéger nos membres et d'appuyer nos sections locales dans leurs efforts pour mettre fin à la violence au travail.

Le « Plan de lutte aux concessions et de défense de la libre négociation collective » du Conseil exécutif national a été adopté en juin 2004, puis modifié en mars 2009 et réaffirmé par une résolution du Conseil exécutif national en mars 2013. Puisque les gouvernements de tout le pays imposent des programmes d'austérité et que les employeurs sont plus déterminés que jamais à négocier des concessions et des dispositions de disparité de traitement, nous devons renforcer notre appui aux sections locales et aux membres qui font l'objet d'attaques à la table de négociation.

Le SCFP est à son plus fort lorsque tous ses membres travaillent ensemble. Notre capacité à défendre le droit à la négociation collective, à résister aux concessions et aux propositions de disparité de traitement et à avancer ne peut se réaliser que lorsque les dirigeants nationaux, le Conseil exécutif national, les organismes à charte, le personnel et les membres travaillent ensemble à assurer les meilleurs résultats possibles.

Les sections locales du SCFP et leurs membres sont en meilleure position pour faire des progrès à la table de négociation lorsqu'ils comprennent bien les enjeux, qu'ils sont bien informés et reçoivent des mises à jour, et qu'ils peuvent se mobiliser rapidement en cas de crise.

La présente politique vise à tracer les grandes lignes du plan d'action du SCFP pour résister aux concessions et aux disparités de traitement, et pour défendre notre droit à la libre négociation. Les détails techniques d'un plan d'action régional seront élaborés par le personnel de direction en collaboration avec les dirigeants élus de chaque région.

Les directeurs régionaux devront soumettre leur plan régional dès que possible, au plus tard le 30 juin 2017. Leur plan régional sera soumis aux dirigeants nationaux et à la direction de l'organisation et des services régionaux.

1. Grâce à une stratégie de communication, tant avec le public qu'avec les sections locales, les organismes à charte et le personnel du SCFP, les dirigeants nationaux réaffirmeront la détermination de notre syndicat à protéger les droits inscrits dans nos conventions collectives, à résister à toute demande de concessions ou de dispositions de disparité de traitement et à défendre notre droit à la libre négociation collective, y compris le droit de grève.
2. Pour lutter contre les concessions, résister aux dispositions de disparité de traitement et défendre le droit à la libre négociation collective, le personnel et les membres élus à toutes les instances du SCFP devront collaborer étroitement, surtout au niveau provincial. Les directeurs régionaux travailleront, avec la division provinciale de leur région, à l'élaboration d'un plan complet de lutte contre les concessions et les attaques lancées contre notre droit de négocier.
3. Bien avant le début des négociations, la section locale ou le conseil chargé de la négociation devront élaborer un plan stratégique pour la négociation en collaboration avec les conseillers au service et les services spécialisés. Ce plan d'action stratégique devra prévoir de la formation pour les membres de la base, ainsi qu'un plan de communication pour amener la section locale à la conclusion d'une convention collective. Le plan devra prévoir comment se fera la mobilisation des membres pour soutenir les demandes syndicales et pour résister aux concessions et aux disparités de traitement.
4. La négociation est un processus qui évolue; le plan d'action stratégique de la section locale ou du conseil devra être révisé de façon régulière afin de l'adapter à des changements dans le contexte de négociation.
5. Le plan d'action régional pour lutter contre les concessions et les disparités de traitement devra prévoir des actions et des échéanciers spécifiques, et devra définir les rôles et responsabilités de chaque instance impliquée. Il devra inclure les éléments suivants :

- renforcer la préparation et la détermination de nos membres à se battre contre les concessions et les clauses de disparités de traitement;
  - des communications efficaces tant avec les membres qu'avec l'externe;
  - mettre en place un plan efficace de négociations coordonnées pour chaque région et secteur ou pour l'ensemble de la province (selon les besoins) afin que nous soyons en position de force pour mener nos négociations et établir des modèles sans concessions, ni disparités de traitement;
  - développer les outils nécessaires pour former et informer les membres de la base sur les processus de négociation collective et sur les effets négatifs des concessions et des disparités de traitement;
  - les activités nécessaires à la mobilisation des membres;
  - créer des liens de solidarité entre les sections locales du SCFP et entre le SCFP et d'autres syndicats, en autres par la mise en place de pactes de solidarité et de mesures d'appui aux grèves;
  - instaurer des mécanismes de réaction rapides et efficaces pour faire face aux crises dans les négociations.
6. Les dirigeants élus et le personnel de direction de chaque province travailleront en étroite collaboration à la mise en place d'un processus ou d'une structure qui permettra un suivi constant de l'application du plan. Le plan sera adapté au besoin pour réagir à des situations et à des conditions nouvelles. Les dirigeants élus et le personnel de direction de chacun de nos secteurs seront en lien avec cette structure évolutive de planification et d'établissement des priorités. Les plans, et leurs amendements le cas échéant, devront être soumis aux dirigeants nationaux et à la Direction de l'organisation et des services régionaux.
7. Les conseillers syndicaux devront immédiatement informer le directeur régional ou le directeur régional adjoint dès qu'une section locale ou un conseil est informé qu'un employeur demande des concessions ou propose une clause de disparité de traitement, ou lors d'une menace à la libre négociation collective. À son tour, le directeur régional ou le directeur régional adjoint devra avertir la division provinciale, les dirigeants nationaux et la Direction de l'organisation et des services régionaux.
8. Le directeur régional ou le directeur régional adjoint coordonnera immédiatement une réaction en consultation avec la division provinciale et la Direction de l'organisation et des services régionaux. Cette dernière avisera les dirigeants nationaux de toute réponse, incluant toute difficulté dans l'élaboration d'une initiative de réaction d'urgence.

9. Chaque fois qu'une section locale fera face à des difficultés à la table des négociations, soit des concessions ou des propositions de disparités de traitement, ou une menace à la libre négociation collective, le personnel, de concert avec la division et le conseil régional concerné, convoquera une rencontre d'urgence des présidents de sections locales de la région dans le but de mettre au point une stratégie régionale de lutte contre les concessions, incluant la sensibilisation et la mobilisation des membres.
10. Depuis longtemps, le SCFP favorise l'adoption de pactes de solidarité entre les sections locales du SCFP. Ces pactes seront remis en place et renforcés dans les provinces où ils existent déjà, et leur mise en place sera accélérée dans les provinces qui ne les ont pas encore adoptés. Ces pactes doivent énoncer clairement les engagements respectifs des parties et ce qu'ils signifient pour les participants.
11. La décision de mettre en place des pactes de solidarité entre le SCFP et d'autres syndicats dans chaque secteur sera accélérée au besoin et, à cette fin, les dirigeants nationaux chercheront activement à obtenir le soutien des dirigeants d'autres syndicats à l'organisation de rencontres sectorielles (au besoin) de chefs syndicaux. Ces rencontres viseront la création d'un front commun de syndicats dont l'objectif sera de coordonner les négociations et de lutter contre les concessions, les propositions de disparité de traitement et les attaques contre notre droit à la négociation.
12. De concert avec nos divisions, nous mobiliserons nos membres et nous serons prêts à réagir à toute attaque contre nos conventions collectives en obtenant l'accord de nos membres pour le déclenchement d'arrêts de travail politiques lorsque la situation l'exigera. Dans les provinces où le gouvernement est susceptible d'attaquer, le directeur régional collaborera avec la division provinciale à l'élaboration d'un plan destiné à obtenir l'approbation des membres pour l'action politique et pour les mobiliser en ce sens.
13. Nous prendrons des mesures politiques directes et coordonnées contre tout gouvernement qui s'en prendra à nos conventions collectives et tentera de nous retirer notre droit à la libre négociation collective.
14. Nous appuierons notre lutte aux concessions et aux attaques contre nos conventions collectives par notre campagne nationale en faveur de collectivités dynamiques et par notre campagne de riposte à la privatisation des services publics. Les objectifs de ces campagnes sont notamment d'obtenir un soutien politique au réinvestissement public majeur dans le travail et les services offerts par les membres du SCFP, de susciter la fierté des membres à l'égard de leur travail et de leur syndicat et de favoriser la mobilisation contre toutes formes et chaque cas de privatisation.

15. Nous défendrons notre droit à la libre négociation collective en ayant recours au système judiciaire canadien au besoin et en suscitant des pressions internationales pour assurer la conformité aux protections internationales établies par l'Organisation internationale du travail et les Nations Unies.
16. Le SCFP prend très au sérieux la violence croissante qui sévit dans les milieux de travail de ses membres. Parmi les prochaines étapes, le SCFP rédigera des clauses de convention collective qui protégeront nos membres contre la violence et appuieront ceux qui auront été victimes de violence dans leur milieu de travail. Nous obligerons les employeurs à prendre des mesures préventives. Toutes les sections locales du SCFP seront invitées à proposer ces clauses pendant les négociations. Les conseillers syndicaux alerteront leur directeur régional ou leur directeur régional adjoint si une section locale refuse de présenter ces propositions.
17. Désormais, le syndicat se concentrera sur la lutte contre le travail précaire et l'élimination de la précarité. Chaque section locale proposera des clauses de négociation qui auront pour but de stopper la croissance des emplois précaires dans son milieu de travail. Le SCFP rédigera des clauses génériques qui pourront être adaptées à différents secteurs et milieux de travail. Les conseillers syndicaux informeront leur directeur régional ou directeur régional adjoint si une section locale refuse de présenter ces propositions.
18. Le directeur régional ou le directeur régional adjoint devra aviser les dirigeants de la division provinciale, les dirigeants nationaux et la Direction de l'organisation et des services régionaux lorsque des sections locales refuseront de présenter des propositions contre la précarité ou la violence au travail. Le personnel de direction accompagné des dirigeants élus le cas échéant, rencontreront ces sections locales.
19. La Direction de l'organisation et des services régionaux révisera et mettra à jour le manuel « Négociations stratégiques et préparation à la grève » à l'intention du personnel. Un manuel destiné aux sections locales sera rédigé.
20. En cas de grève ou de lock-out imminent, et au moins un mois avant la date butoir d'une grève ou d'un lock-out, une formation sur l'accès à la caisse de grève et sur les règlements sera offerte aux membres du personnel et aux sections locales concernées. Le directeur régional ou le directeur régional adjoint collaborera avec la Direction du développement syndical et le bureau du secrétaire-trésorier national afin d'offrir cette formation dans les délais voulus.
21. En cas d'accord de principe, les comités de négociations présenteront des recommandations de ratification ou de rejet à leurs membres.

22. Les conseillers syndicaux informeront immédiatement le directeur régional ou le directeur régional adjoint et lui demanderont conseil lorsqu'une section locale sera sur le point de signer un accord de principe qui contient des concessions ou des dispositions de disparité de traitement, ou qui aura des effets négatifs sur un secteur ou d'autres sections locales. Les conseillers syndicaux ne recommanderont ni ne signeront aucune entente contenant des concessions ou des dispositions de disparité de traitement ou pouvant avoir des effets négatifs sur d'autres sections locales ou sur un secteur.
23. Le directeur régional ou le directeur régional adjoint aidera les membres du personnel dans ces cas. Il pourra leur suggérer de cesser le processus de négociation, de recommander à la section locale de retarder les négociations jusqu'à ce qu'une meilleure tendance émerge dans la région ou dans le secteur ou d'assister à une assemblée des membres afin de recommander à la section locale de rejeter l'accord de principe.
24. Le directeur régional ou le directeur régional adjoint devra avertir les dirigeants de la division provinciale, les dirigeants nationaux et la Direction de l'organisation et des services régionaux lorsqu'une section locale s'apprête à signer un accord de principe qui contient des concessions ou des dispositions de disparité de traitement, ou qui aura des effets négatifs sur un secteur ou d'autres sections locales.
25. Après que toutes les autres avenues auront été épuisées et qu'il apparaît clairement qu'une section locale ou un conseil s'apprête à conclure une entente de principe qui comprend une disparité de traitement ou qui aura un impact négatif sur un secteur ou d'autres sections locales, les officiers nationaux et le Conseil exécutif national exerceront leurs pouvoirs en vertu des statuts nationaux.
26. Le président national présentera au Conseil exécutif national des rapports trimestriels sur les progrès dans la lutte aux concessions, la résistance aux dispositions de disparité de traitement et la défense de la libre négociation collective.
27. Le président national informera les membres du personnel de cette politique, en plus de discuter avec eux du rôle qu'ils devront jouer pour assurer la réussite de la mise en œuvre de la politique. Le président national informera aussi les sections locales de cette politique et en parlera dans son discours aux congrès des divisions.