

Atelier A – thème I : les défis de la restructuration économique : publique et privée / The Challenge of Economic Restructuring : Public and Private

Atelier I-A : Réinventer la négociation coordonnée/négociation type/ Re-inventing Coordinated / Pattern Bargaining

Selon les arrangements institutionnels en place, les structures de négociation seront plus ou moins centralisées d'un pays à l'autre. Par exemple, au Danemark, elles se fixent au niveau national, en Allemagne et aux Pays-Bas, elles se définissent au niveau régional (on parle alors de structures semi-centralisées) et enfin, au Canada et aux États-Unis, elles demeurent, le plus souvent, au niveau de l'établissement. Ces structures ne sont pas sans intérêt, puisqu'il est démontré qu'elles ont un impact sur les salaires, le taux de chômage et l'inflation. Une étude de l'OCDE associait d'ailleurs à une forte centralisation des négociations, un taux de chômage inférieur, un niveau d'emploi, des salaires ainsi qu'un taux de syndicalisation supérieurs, de même qu'une plus grande équité entre les différents corps de métiers (cols bleus et cols blancs). Les pays qui, au contraire, sont caractérisés par une plus grande décentralisation présentaient un portrait plus sombre de l'état du marché du travail (taux d'emploi inférieur, plus faible salaire minimum, écarts de salaires importants, etc.).

Au Canada, malgré les lois du travail qui encouragent la mise en place de la négociation au niveau de l'établissement, les syndicats ont tenté d'introduire vers la fin des années 1950 la négociation type ou coordonnée dans plusieurs industries. On a ainsi assisté à la mise en place d'ententes cadres dans l'automobile, l'acier, les mines, l'aviation, etc. Mais la pérennité de ces arrangements fut mise à rude épreuve dans les années 1980 et plusieurs n'ont pas survécus aux pressions à la décentralisation instiguées par les employeurs. L'heure était davantage à la négociation de contrats sociaux et à l'allongement des conventions collectives dans les grandes unités de négociation.

On a pas pour autant sonné le glas de la négociation coordonnée et type. Il existe toujours des modèles qui survivent dans le secteur public, de l'automobile, des pâtes et papier et de l'hôtellerie. Il y a plutôt lieu de se questionner sur les facteurs qui favorisent et nuisent à la mise en place de ce type d'arrangement tant au niveau structurel, législatif que stratégique. Le tableau qui suit propose une synthèse des facteurs dégagés par les principaux intervenants.

Tableau 1 : Éléments favorables et défavorables à la négociation coordonnée/type

| Éléments favorables | Éléments défavorables |
|---|--|
| Structures gouvernementales qui favorisent la négociation regroupée. | Lois du travail qui ne prévoient pas de dispositions pour faciliter la négociation centralisée. |
| Taux de syndicalisation élevé dans un secteur ou une région dont l'effet est d'accroître le pouvoir de négociation et donc, la capacité d'imposer la coordination. | L'accroissement de la durée des conventions collectives qui rend difficile la coordination des négociations. |
| Secteur dont la main-d'œuvre est qualifiée et manquante. | Secteur d'activités qui fait son entrée dans un marché international dont les effets sont d'accroître les pressions à la décentralisation. |
| Travail de collaboration entre les organisations syndicales : échange d'information, de stratégies, etc. | Conflits de juridiction entre les organisations syndicales. |
| Stratégie syndicale innovatrice telle que recruter le plus de salariés d'un secteur ou d'une industrie en même temps et ensuite imposer la coordination des négociations. | |
| Être en mesure de faire la démonstration pour l'employeur de l'avantage d'une négociation coordonnée ou type. | |

Une des leçons importantes à tirer des différentes tentatives de centralisation ou de coordination des négociations est l'importance du temps. On l'a particulièrement vu dans le dossier des Centres de la petite enfance (CPE) au Québec où il a fallu plus de 20 ans avant d'arriver à une négociation regroupée. Il s'agit d'un processus de long terme qui exige préparation et un maintien solide des contacts avec les membres à la base. Ce dernier aspect est crucial pour maintenir la mobilisation et l'appui des militants.

Ainsi, en dépit des forces décentralisatrices, il semble toujours possible, à l'intérieur de régions ou de secteurs particuliers, de construire des stratégies syndicales innovatrices pour maintenir et développer la négociation coordonnée et type.

Ateliers B – Thème I : Les défis de la restructuration économique : publique et privée / The Challenge of Economic Restructuring : Public and Private

Atelier I-B : Réponses syndicales à la sous-traitance et au partenariat public-privé (PPP)/ Union Responses to contracting-out and public-private partnerships (PPP)

Le phénomène de la sous-traitance, de par son importance grandissante dans l'économie, nous interpelle en raison des impacts qu'il génère sur le marché du travail. Le plus préoccupant étant certainement une polarisation croissante entre les travailleurs dont les emplois sont au cœur des activités de l'entreprise et ceux dont les occupations sont davantage périphériques et le plus souvent reléguées à des sous-traitants. Il est à maintes reprises démontré que chez ces derniers, les salaires sont inférieurs, la charge de travail substantielle, la sécurité d'emploi illusoire, sans parler des effets sur le rapport de force syndical et le pouvoir de négociation. Mais ce qui demeure davantage problématique, c'est le support gouvernemental de plus en plus prégnant à la sous-traitance et aux partenariats public-privé. Comment, dans ce contexte, les syndicats peuvent-ils réagir à ces nouvelles menaces aux institutions collectives et au bien-être des salariés? Les intervenants nous ont proposé deux niveaux d'intervention que les organisations syndicales sont en mesure de mobiliser pour répondre à cette réalité.

Dans un premier temps, le niveau local demeure le premier terrain d'actions pour les syndicats en matière de sous-traitance. Un spectre varié de stratégies est d'ailleurs à la disposition des organisations de travailleurs. Pour certains, la réponse sera davantage défensive ou passive, alors que d'autres arriveront à faire valoir leur opposition non pas sans un pouvoir de négociation affirmé. Ces réactions traditionnelles ne sont cependant pas, dans plusieurs milieux, les plus adaptées ou accessibles en cette période où le recours à la sous-traitance est facilité par la mondialisation et un encadrement législatif qui se fragilise. Il faut alors souligner l'initiative de plusieurs syndicats qui ont adopté une stratégie offensive tournée vers la proposition d'alternatives. Bien sûr, cette orientation nécessite de développer une expertise en vue d'ouvrir un dialogue social avec l'employeur, cristallisé autour de l'identification des véritables besoins de l'entreprise. À la base, il faut démontrer la supériorité des capacités internes de l'organisation (disponibilité de la main-d'œuvre, expertise, coûts, etc.) en comparaison aux capacités externes d'un sous-traitant pour la réalisation d'un travail donné. Le syndicat peut également négocier le jumelage entre les salariés de l'employeur et du sous-traitant pour permettre un transfert d'expertise. Ces stratégies ne peuvent cependant prendre leur sens si à la base elles ne sont pas cimentées par un sentiment de solidarité entre les travailleurs, sans égard au lieu de travail.

L'action syndicale doit par ailleurs se transposer au niveau national en ce qui concerne la sous-traitance dans le secteur public et le développement des partenariats public-privé (PPP). Il ne fait nul doute sur l'importance pour les

syndicats d'occuper la place publique afin de mobiliser la population à l'enjeu du salarié – citoyen. Un travail de sensibilisation et d'éducation s'impose ainsi pour amener les citoyens à développer une vision à long terme et se questionner sur les répercussions futures du retrait de l'État dans la sphère publique. En termes discursifs, le débat doit se noyauter autour des services publics comme élément constitutif de l'identité. Cet exercice ne pourra cependant être crédible que s'il n'est appuyé par une expertise et une connaissance élargie des PPP dans d'autres pays, et que si la critique s'appuie sur la proposition d'alternatives. L'objectif est d'arriver à une démonstration convaincante que les PPP et la sous-traitance ne sont pas toujours les solutions les plus adéquates pour assainir les finances publiques.

La plupart des intervenants s'entendent cependant pour reconnaître que la partie est encore loin d'être gagnée et qu'il est nécessaire de déployer davantage de ressources pour bloquer les projets de privatisation qui ne cessent d'éclorre.

Synthèse préparée par Lucie Morissette,
HEC Montréal.