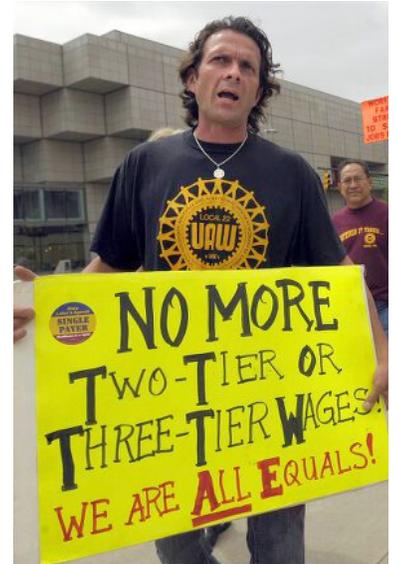


Why is CUPE fighting against two-tier deals?

What is a two-tier contract?

“A two-tier contract provision offers a lesser condition of employment for certain employees than for others performing the same work, based solely on their date of hire. Two-tier provisions are always considered a concession, regardless of what may be negotiated in return.” - CUPE National Executive Board, NEB 2017

Tiers can be applied to the workforce as a whole or only target certain classifications. Over time, the number of workers in the lower tier will exceed that of the “grandfathered” workers. The employer saves money on the backs of the new hires, with the complicity of those hired before the two-tier deal. This creates different classes of workers: “haves” and “have nots” which hurts a local's internal solidarity.



Where do those contracts come from?

In Canada, many employers have adopted tactics from the US private sector to cut labor costs and boost profits. Drawing from the 1980s, when US manufacturing moved overseas to exploit cheap labor and lax regulations, employers capitalized on fear to extract concessions from unions. Initially accepted as a temporary compromise, two-tier clauses undermined solidarity within US unions, alienating younger members and eroding support for seniority. This created a precedent for further employer demands, jeopardizing the interests of all workers, including retirees and future members, in favor of short-term gains.

CUPE has fought two-tier deals for over two decades

As two-tiers had been creeping up from the private sector to the Canadian public sector, delegates to CUPE's 2011 National Convention adopted a strong resolution to launch a broad-based campaign to fight the imposition of two-tier contracts with lower wages, benefits, and working conditions, including an education component that highlights the additional impact two-tier contracts have on youth, equity-seeking groups, and non-unionized workers. In Québec, the labour movement was able to ban two-tier clauses on wages, as well as working hours, holidays, and training costs. Two-tiers have been illegal since 2001.

In December 2016, the National Executive Board approved a revised policy on collective bargaining that sets out a plan to ensure CUPE locals and members would be fully prepared to fight back against two-tier attacks during bargaining.

- The policy is automatically an integral part of any local's strategic bargaining plan.
- The policy outlines the roles and responsibilities of all elected CUPE local leaders and staff in fighting concessions, resisting two-tier contract proposals from employers, and defending the free collective bargaining rights of CUPE members.
- The policy emphasizes the need to strengthen locals by mobilizing and engaging members to resist concessions in bargaining and build solidarity among locals.
- The policy outlines the importance of coordinating bargaining between locals, within sectors, and at the provincial level.

As the NEB states in the policy: “We have an obligation to our members to resist concessions, two-tier contract provisions, and precarious work. If a contract provision is not good enough for our current members, it is not good enough for the next generation of workers either.”

How two-tier contracts hurt workers and weaken unions

Union members in other locals have learned the hard way that two-tier contracts are poison. But these concessionary deals don't just sell out the unborn. Two-tier contracts come back to bite workers on the top tier, too. **Here are some of the worst impacts of two-tiers:**

Divide and conquer

- In every workplace that has instituted two-tier systems, there is worker dissatisfaction because the lower-tier workers feel cheated that they are doing the same work as their co-workers but receiving less.
- Over time with new hiring waves, members in the top tier shrink to a small percentage of the workforce and the majority becomes the lower tier. This causes internal conflict between union leaders and members and between members themselves.

Eroding union solidarity

- Unions get blamed for being complicit with the employer, damaging trust and credibility. This makes the local weaker and more vulnerable to concessions over the next rounds of bargaining.
- With a divided membership, it only gets harder to bargain hard or prepare for a strike when the trust has been broken with those hired after the two-tier deal.

Opening the door for employers to drive down union standards

- Two-tier contracts give employers an incentive to violate our contracts and direct work and overtime to lower-paid workers.
- Two-tier contracts put a target on the backs of older, higher-paid employees. In two-tiered sectors, members in the top tier become targets for discipline and termination by the managers who look to replace them with lower-paid new hires.

Contagious frustration

- Employee dissatisfaction leads to higher turnover, which means retraining, lower productivity, and higher workloads for those who remain. Workplace conflict and serious morale problems ensue.
- Contagion effect: Once tiers are set, employers often turn them into the "norm", pushing it into other classifications or sectors.

Difficulty in reversal

- Once introduced, two-tier contracts are tough to reverse. Negotiations must then focus on undoing damage rather than making gains. Some unions have fought for nearly 10 years to eliminate two-tier deals. This came at a great cost in bargaining.
- Retirement insecurity: A resentful membership might be more inclined to conduct narrow, self-interested bargaining. The "screwed over" tier is more willing to take employer concessions on pension plans or benefits if it hurts more the retirees who "sold them out".

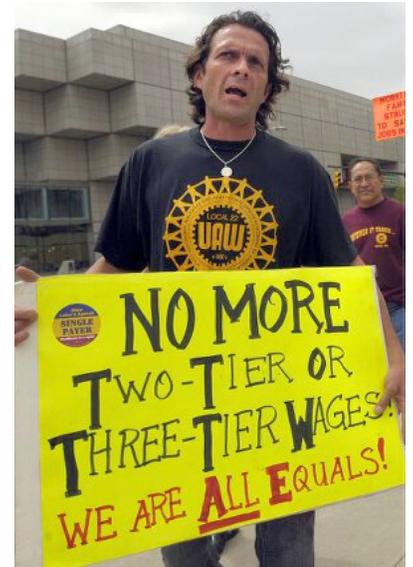
Two-tier contracts are a strategic move by employers to weaken unions, divide workers, and drive down standards. We must reject these deals to protect our rights, our solidarity, and our future.

Pourquoi le SCFP se bat-il contre les disparités de traitement ?

Qu'est-ce qu'une disparité de traitement ?

« Une disparité de traitement est une condition de travail moins avantageuse pour certains employés que pour d'autres qui font le même travail, fondée uniquement sur la date d'embauche. Les disparités de traitement sont toujours des concessions, malgré la contrepartie obtenue. » - Conseil Exécutif National du SCFP, 2017

Les disparités peuvent s'appliquer à l'ensemble de la main-d'œuvre ou ne viser que certaines classifications. Au fil du temps, le nombre de travailleurs de l'échelon inférieur dépassera celui des travailleurs bénéficiant de droits acquis. L'employeur économise de l'argent sur le dos des nouveaux employés, avec la complicité de ceux qui ont été embauchés avant la clause de disparité. Cela crée différentes classes de travailleurs : les « privilégiés » et les « défavorisés », ce qui nuit à la solidarité interne d'une section locale.



Quelle est l'origine de ce type de clause?

Au Canada, de nombreux employeurs ont adopté les tactiques du secteur privé américain pour réduire les coûts de main-d'œuvre et augmenter les profits. Dans les années 1980, lorsque l'industrie manufacturière américaine s'est délocalisée à l'étranger pour profiter d'une main-d'œuvre bon marché et de faibles réglementations, les employeurs ont capitalisé sur la peur pour obtenir des concessions de la part des syndicats. D'abord acceptées comme un compromis temporaire, les disparités de traitement ont affaibli la solidarité au sein des syndicats américains, en aliénant les jeunes et en érodant le soutien à l'ancienneté. Cela a créé un précédent pour d'autres concessions patronales, compromettant les intérêts de tous les travailleurs, y compris les retraités et les futurs membres, au profit de gains à court terme.

Le SCFP se bat contre les disparités de traitement depuis plus de 20 ans.

Alors que les disparités de traitement devenaient de plus en plus présentes dans le secteur public canadien, 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 de ces contrats « à deux vitesses » sur les jeunes travailleurs, les groupes en quête d'égalité et les non syndiqués.

En décembre 2016, le Conseil exécutif national a approuvé une politique révisée sur la négociation collective qui établit un plan pour veiller à ce que les sections locales et les membres du SCFP soient entièrement prêts à lutter contre les attaques de disparité de traitement pendant les négociations.

- La politique doit être automatiquement intégrée au plan de négociation stratégique des sections locales.
- La politique décrit les rôles et les responsabilités de tous les élus, dirigeants et membres du personnel du SCFP dans la lutte contre les concessions, les disparités de traitements et la défense des droits de négociation collective des membres.
- La politique souligne la nécessité de renforcer les sections locales en mobilisant et en engageant les membres à résister aux concessions dans leurs négociations, et à renforcer la solidarité entre les sections locales.
- La politique souligne l'importance de coordonner les négociations entre les sections locales, au sein des secteurs et au niveau provincial.

Comme le CEN l'indique dans la politique de négo: « 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. »

Les disparités de traitement nuisent aux travailleuses et travailleurs. Ils brisent la solidarité syndicale.

Les syndiqués dans d'autres sections locales ont appris à la dure - par l'expérience - que les disparités de traitement sont un poison. Ces concessions ne font pas que sacrifier les employés futurs. Les disparités des traitements sont un piège qui se referme aussi sur les employés de longue date. Voici certains des pires impacts de ces ententes « à deux vitesses » :

Diviser pour mieux régner

- Dans chaque milieu de travail où on a appliqué des disparités de traitement, l'insatisfaction des employés augmente car les travailleurs défavorisés se sentent lésés en faisant le même travail que leurs collègues, mais avec une rémunération moindre.
- Au fil du temps, avec les nouvelles embauches, les membres du haut de l'échelle deviennent une petite proportion de la main-d'œuvre et la majorité devient ceux du bas de l'échelle. Cela provoque des conflits internes entre les leaders syndicaux et les membres, ainsi qu'entre les membres eux-mêmes.

Érosion de la solidarité syndicale

- Les syndicats sont accusés de complicité avec l'employeur, ce qui nuit à la confiance et à la crédibilité. Cela affaiblit la section locale et la rend plus vulnérable aux concessions lors des prochaines rondes de négociations.
- Avec un membership divisé, il devient encore plus difficile de négocier fermement ou de se préparer à une grève lorsque la confiance a été rompue avec ceux embauchés après l'accord contenant la disparité de traitement.

Donner le feu vert aux attaques de l'employeur

- Les contrats contenant des disparités incitent les employeurs à violer nos conventions collectives et à orienter le travail et les heures supplémentaires vers les travailleurs moins bien rémunérés.
- Les disparités de traitement mettent une cible dans le dos des employés de longue date et mieux rémunérés. Les membres embauchés avant l'arrivée de la disparité deviennent des cibles pour la discipline et les congédiements car les gestionnaires ont avantage à les remplacer par des nouvelles embauches moins bien payées.

Frustrations contagieuses

- Le mécontentement des employés entraîne un taux de roulement élevé, ce qui signifie qu'il faut revoir la formation, ce qui réduit la productivité et accroît la charge de travail pour ceux qui restent. Des conflits sur le lieu de travail et de sérieux problèmes de moral surviennent.
- Effet de contagion : une fois que les disparités sont établies, les employeurs les transforment souvent en « norme », les étendant à d'autres classifications ou secteurs.

Difficile de s'en débarrasser

- Une fois introduits, les disparités de traitement sont difficiles à abolir. Les négociations doivent alors se concentrer sur la réparation des dommages plutôt que sur les gains. Certains syndicats ont lutté pendant près de 10 ans pour enlever les disparités de leurs conventions collectives. Cela a nui à leur négos pour plusieurs rondes, et a exigé des sacrifices pour s'en débarrasser.
- Insécurité de la retraite : Un membership frustré sera plus enclin à mener des négociations étroites, du type « chacun pour soi ». Les victimes de la disparité de traitement seront plus prêtes à accepter les concessions de l'employeur telles que des changements de régime de pension ou de bénéfices, si cela fait surtout mal aux retraités qui les ont « vendus ».

Les contrats à deux niveaux sont une manœuvre stratégique des employeurs pour affaiblir les syndicats, diviser les travailleurs et abaisser les normes. Nous devons rejeter ces accords pour protéger nos droits, notre solidarité et notre avenir.