

À L'INTÉRIEUR :

Gains en matière de salaires et d'égalité à la section locale 3912 du SCFP de l'U de Dalhousie
Négocié pour obtenir l'égalité Victoire après une longue grève des travailleuses d'un refuge pour femmes, membres de la section locale 4326 du SCFP

Pourparlers -

Votre ressource en négociations -

sera offert quatre fois l'an. Son but premier est de fournir aux comités de négociation des sections locales du SCFP, aux dirigeantes et dirigeants élus et aux conseillères et conseillers syndicaux l'information nécessaire pour préparer - et négocier - les demandes de négociations. Pourparlers est imprimé sur du papier à trois perforations pour celles et ceux qui désirent le conserver dans des cahiers à des fins de consultation. Les membres des sections locales sont invités à faire des copies du document et à l'utiliser comme ils l'entendent. Nous serons heureux de recevoir vos commentaires à research@cupe.ca.

Available in english

La lutte contre l'imposition des conventions collectives et les concessions : un plan du SCFP

Les membres du SCFP subissent des pressions croissantes de la part des employeurs et des gouvernements qui veulent les obliger à renoncer à des droits de convention collective chèrement acquis. Les gouvernements ont eu recours à des mesures législatives pour imposer des conventions collectives aux syndicats, éliminant ainsi notre droit à la libre négociation collective. L'affaiblissement du pouvoir de négociation permet aux sociétés de transformer le secteur public en source de profit grâce à la privatisation. Les entreprises privées maximisent leurs gains, au détriment de la population et des membres du SCFP.

En réponse à cette situation critique, le Conseil exécutif national du SCFP a adopté un plan spécial de lutte contre les concessions et de défense de la libre négociation collective.

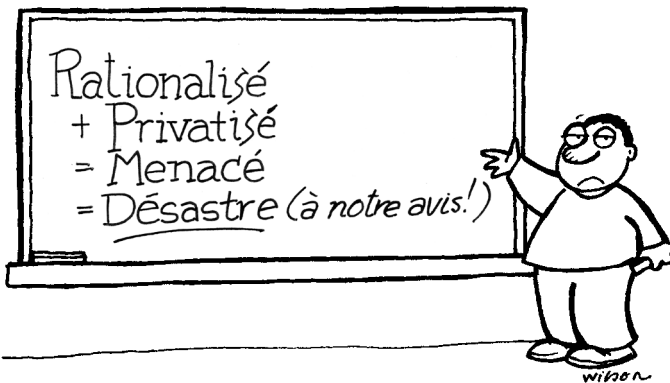
Concessions et conventions collectives imposées

Dans ce que l'on peut qualifier d'abus sans précédent du pouvoir de l'État, les gouvernements de la Colombie-Britannique et de Terre-Neuve et Labrador ont adopté des lois qui, à toutes fins utiles, ont supprimé le droit de grève des membres du SCFP et éliminé d'importantes dispositions des conventions collectives. Nos membres chez Air Canada ont aussi dû accepter des concessions majeures à la suite de négociations imposées dans le cadre des procédures de protection contre la faillite.

Le SEH et le gouvernement de la C.-B.

Depuis leur élection en 2001, les libéraux de Gordon Campbell ont eu recours à des lois pour imposer des ententes aux médecins, aux infirmières et infirmiers et au personnel paramédical de la C.-B. En adoptant la loi 37, la *Health Sector (Facilities Subsector) Collective Agreement Act* (Loi sur les conventions collectives dans le secteur de la santé [sous-secteur des établissements]), le gouvernement Campbell imposait pour la première fois de façon législative des réductions

(suite à la page 2)



salariales à un groupe de travailleuses et de travailleurs.

La loi 37 a imposé une convention collective de deux ans, avec réductions salariales et dispositions sur la sous-traitance, à 43 000 employées et employés des hôpitaux et des établissements de soins de longue durée. Les membres du SEH (Syndicat des employées et employés d'hôpitaux, la division des services de santé du SCFP) ont riposté en déclenchant une grève illégale de huit jours.

Le 30 avril, 20 000 membres du SCFP quittaient le travail pour appuyer le SEH et 45 000 autres syndiqués et syndiquées de la C.-B. étaient prêts à en faire autant le 3 mai. Bien que la convention collective finale ait été imposée, la riposte menée par les membres des syndicats a permis d'éviter certaines des concessions les plus radicales.

SCFP de Terre-Neuve et Labrador

Aux prises avec un gouvernement rétrograde bien décidé à supprimer au moins une douzaine de dispositions majeures dans leurs conventions collectives, 20 000 membres du SCFP et du NAPE (l'Association des employées et employés des secteurs public et privé de Terre-Neuve et Labrador) se sont unis pour mener une grève provinciale de 28 jours dans le but de montrer le vrai visage de Danny Williams à la population de la province.

Pour avoir obligé le retour au travail par une loi, le premier ministre Williams et ses députées et députés conservateurs paieront le prix politique ultime. L'appui de la population aux deux syndicats est toujours plus élevé que l'appui accordé au gouvernement provincial, même après une grève perturbatrice d'un mois.

Air Canada

Le 5 mai, Air Canada et la Deutsche Bank ont conclu une entente visant à sortir Air Canada de son insolvabilité grâce à la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*. Les exigences principales incluaient la mise en œuvre de concessions syndicales fixées il y a un an au cours des négociations de mai 2003 et le règlement et l'abandon total ou partiel de nos demandes et griefs en suspens.

Le SCFP a commencé à rencontrer la société le 8 mai pour discuter de la cible de 65 millions de dollars fixée pour nos agentes et agents de bord – la plus importante cible en matière de concessions de tous les groupes syndicaux.

Nous avons conclu un accord de principe vers la fin mai, début juin, et les membres ont voté en faveur de l'offre finale le 8 juillet.

Un plan spécial de lutte aux concessions¹

Dès maintenant, des mesures spéciales seront prises pour veiller à ce que tout groupe de membres du SCFP menacé par des concessions ou attaqué par l'adoption de lois puisse compter sur l'appui indéfectible du SCFP.

Un plan de solidarité détaillé doit être mis en œuvre dans chaque province. Ce plan ressemblera à ceux qui sont déjà en bonne voie de réalisation en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick et au Québec.

Les directrices et directeurs régionaux travailleront avec les divisions provinciales pour mettre au point un plan complet de riposte aux concessions et aux attaques lancées contre notre droit à la libre négociation. La mise en œuvre du plan fera l'objet d'une supervision conjointe constante. Ce plan de « lutte aux concessions » inclura des mesures spécifiques et des calendriers précis. En voici quelques exemples :

- le renforcement de la détermination et de la préparation de nos membres pour lutter contre les concessions;
- la mise en place d'un plan de négociations coordonnées efficace pour chaque région ou secteur, ou pour l'ensemble de la province (selon le cas), afin de mener les négociations en position de force et d'établir des modèles en matière de refus de concessions;
- l'édification de la solidarité entre les sections locales du SCFP et entre le SCFP et d'autres syndicats, entre autres grâce à des pactes de solidarité et à l'appui aux grèves;
- l'élaboration de mécanismes de réponse rapide et efficace en cas de négociations de crise.

Rencontres des présidentes et présidents des sections locales

Chaque fois qu'une section locale fera face à une menace sérieuse de concessions à la table de négociation, le personnel du SCFP (en consultation avec les structures élues de la province) convoquera une réunion d'urgence des présidentes et présidents des sections locales de la région concernée afin d'élaborer une

(suite à la page 3)

¹ Adapté de scfp.ca/www/News/cupe_determined_to_r

stratégie régionale de lutte aux concessions. Les conseils régionaux du SCFP, là où ils existent, participeront à ces rencontres.

Solidarité du SCFP

La mise en œuvre de la décision prise au congrès national, qui visait à obtenir l'appui des membres aux pactes de solidarité entre sections locales du SCFP, sera accélérée dans toutes les provinces où des pactes de solidarité n'ont pas encore été adoptés. Le leadership positif du SCFP du Nouveau-Brunswick dans l'édification d'un pacte de solidarité à l'échelle de la province, du SCFP et du mouvement syndical servira d'exemple de ce qui peut être accompli.

Solidarité avec d'autres syndicats

La mise en œuvre de la décision du congrès national visant à conclure des pactes de solidarité entre le SCFP et d'autres syndicats dans chaque secteur sera aussi accélérée. À cette fin, les dirigeants nationaux demanderont l'aide d'autres leaders syndicaux nationaux pour organiser des rencontres sur une base sectorielle (le cas échéant) afin d'édifier un front commun.

Arrêts de travail politiques

Dans le sillage du SCFP de la C.-B. (Journée d'action collective), du SCFP-Québec (avec la FTQ) et du SCFP du Nouveau-Brunswick, nous nous préparons sérieusement à toute attaque potentielle contre nos conventions collectives en incitant les membres à déclencher des arrêts de travail politiques au besoin.

Action politique

Nous mènerons une action politique directe coordonnée pour faire battre tout gouvernement qui s'en prendra aux droits inscrits dans nos conventions collectives et qui tentera de supprimer notre droit à la libre négociation collective.

La campagne pour fortifier nos collectifs

Notre lutte aux concessions et aux attaques lancées contre la négociation collective s'appuiera sur notre campagne nationale pour fortifier nos collectifs. Les objectifs de la campagne incluent notamment l'édification de l'appui politique aux grands investissements publics dans le travail et les services fournis par des membres du SCFP, la fierté des membres pour le travail qu'ils font et pour leur syndicat et la mobilisation contre toute forme de privatisation.

Les luttes juridiques

Nous nous servirons du système juridique canadien pour défendre notre droit à la négociation collective et nous exercerons des pressions au niveau international pour assurer le respect des protections internationales établies par l'Organisation internationale du travail et par les Nations Unies.

Pour en savoir plus, allez aux sites Web suivants :
scfp.ca/updir/Plan_to_fight_concessions_Jun04.doc
heu.org
cupe.bc.ca
nlbargaining.cupe.ca
acomponent.ca

Les travailleuses et travailleurs de l'éducation postsecondaire à l'Université de Dalhousie, membres de la section locale 3912 du SCFP, obtiennent des gains en matière de salaires et d'égalité



À l'Université de Dalhousie, les 930 membres du SCFP marchent la tête haute après une grève d'un mois qui leur a permis d'obtenir d'importants gains en matière de salaires et d'égalité. Ces membres étaient parmi les moins bien payés au Canada – ils gagnaient presque 10 \$ de moins l'heure que la moyenne nationale – alors que leurs frais de scolarité sont parmi les plus élevés au pays.

Les auxiliaires d'enseignement (AE) de Dalhousie et les professeures et professeurs à temps partiel ont voté, le 4 mai, contre l'offre de l'employeur qui leur proposait une structure salariale à deux vitesses. L'employeur voulait que les AE du 1er cycle et les correctrices et correcteurs, ainsi que les chargées et chargés de travaux pratiques reçoivent un taux de salaire inférieur à celui des AE des 2e et 3e cycles. Les membres ont rejeté cette offre injuste et ont poursuivi la grève.

Les grévistes ont tenu bon et ont même fait du piquetage devant la législature provinciale. La grève a pris fin le 29 mai,

(suite à la page 4)

lorsque les membres ont voté en faveur d'une entente de trois ans (du 3 septembre 2003 au 31 août 2006). Le règlement comprend des gains salariaux, une structure salariale égale et une protection contre la surcharge de travail.

Augmentations salariales :

- auxiliaires d'enseignement, correctrices et correcteurs et chargées et chargés de travaux pratiques : 9 %, 2,8 %, 2,70 %, 2,70 %
- professeures et professeurs à temps partiel :
 - 2,77 %, 2,70 %, 2,63 %
 - 5,33 %, 5,06 %, 4,82 % après huit cours d'un demi-crédit
 - 5 %, 4,76 %, 4,55 % après 20 cours d'un demi-crédit
- instructrices et instructeurs en nursing : 13,85%, 2,70%, 2,70%
- hygiène dentaire : 2,80 %, 2,70 %, 2,70 %
- physiothérapie et ergothérapie : 2,80 %, 2,70 %, 2,70 %
- musique et théâtre : 2,80 %, 2,70 %, 2,70 %

Plus :

- rétroactivité au 3 septembre 2003
- protection des bourses d'études
- protection contre la surcharge de travail pour les AE

Pour en savoir plus, allez à scfp.ca/www/media/9803 ou communiquez avec le conseiller syndical du SCFP Peter Baxter, à pbaxter@cupe.ca, (902) 455-4180. ■

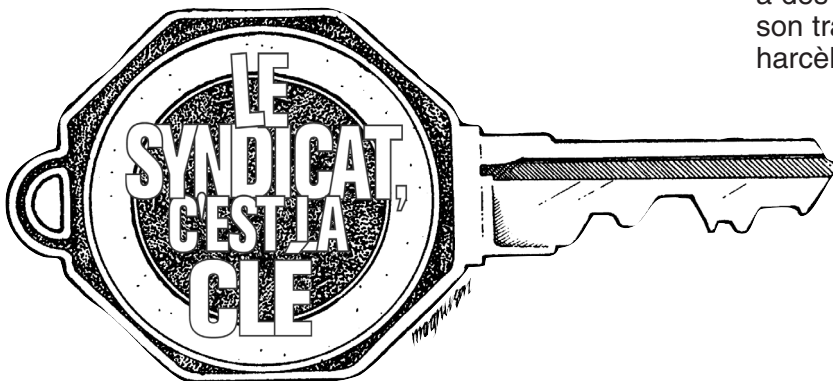
Négocier pour obtenir l'égalité

Vous cherchez des façons de garantir un traitement équitable à chaque membre ? En négociant des clauses sur l'égalité, vous contribuerez à assurer l'équité et à renforcer la solidarité.

Le nouveau document du SCFP, *Négocier l'égalité : un milieu de travail pour toutes et tous*, propose des clauses de convention collective négociées par des sections locales du SCFP, des conseils pratiques et une discussion sur les enjeux principaux. Il aborde aussi la question des changements législatifs qui traitent d'égalité.

Négocier l'égalité exige une lutte de tous les instants. Nous avons obtenu des gains significatifs dans la négociation de clauses contre la discrimination, le harcèlement et la violence. Mais nous avons encore du travail à faire en matière de garderies, d'obligation d'accommodement, d'enjeux liés aux transgenre, de congés de maternité et parentaux, de congés de compassion et d'équité en matière d'emploi.

Qu'est-ce qu'une clause d'égalité ? C'est une clause qui favorise l'égalité au travail, par exemple une clause qui permet à tout le monde d'avoir accès à des salaires, à des avantages sociaux et à des régimes de retraite équitables, et de faire son travail sans crainte de discrimination, de harcèlement et de violence.



(suite à la page 5)

Assurer la représentation

Grâce aux clauses d'équité en matière d'emploi, les sections locales et les lieux de travail représentés par le SCFP reflètent la diversité de la société canadienne : femmes, hommes, personnes de couleur, personnes autochtones, personnes handicapées, gais, lesbiennes, membres bisexuels, transgendéristes et transsexuels, et jeunes membres. Les clauses qui traitent d'embauchage et de formation peuvent aider à assurer une juste représentation. Les comités mixtes de l'égalité sont un pas vers une politique progressiste d'équité en matière d'emploi. En voici un exemple :

La section locale 500 du SCFP et la ville de Winnipeg

Équité en matière d'emploi

Conformément au protocole d'accord sur l'équité en matière d'emploi, la ville et le syndicat conviennent de collaborer à la formulation et à la mise en œuvre d'un programme destiné à assurer l'équité en matière d'emploi à tous les employées et employés ...

Assurer des services de garde d'enfants

Les clauses relatives aux services de garde d'enfants dans les conventions collectives permettent aux membres qui ont besoin de ces services de les obtenir. Elles peuvent aussi inclure la garde d'enfants atteints de déficiences. Elles peuvent mentionner les garderies au travail, les subventions pour les services de garde et les congés payés responsabilités familiales. En voici un exemple :

La section locale 2316 du SCFP et la Société d'aide à l'enfance de Toronto

Lorsqu'une employée ou un employé doit effectuer des heures supplémentaires non prévues et de nature urgente et doit en conséquence engager des frais personnels légitimes pour assurer la garde de personnes à charge, la Société remboursera ces frais, dans les deux (2) jours ouvrables de la date à laquelle ils ont été engagés, à l'employée ou à l'employé, pourvu que les frais soient raisonnables et que l'employée ou l'employé ait obtenu l'approbation de sa supérieure ou de son supérieur immédiat. La Société accepte de rencontrer le syndicat pendant la durée de la présente convention pour discuter de projets liés à la garde d'enfants et aux soins à prodiguer à des membres âgés de la famille, projets dont peuvent convenir les parties et qui ne doivent entrer en conflit avec aucune des conditions de la convention collective.

La lutte contre la discrimination, la violence et le harcèlement

La discrimination, la violence et le harcèlement peuvent affecter tous les membres, mais surtout ceux des groupes en recherche d'égalité. L'élimination de ces barrières à l'égalité renforce notre solidarité et nous permet d'axer nos efforts sur la négociation de salaires convenables et sur la lutte contre la sous-traitance et la privatisation. Voici quelques éléments qui peuvent être négociés dans les clauses contre la discrimination, la violence et le harcèlement.

- des clauses de « non-discrimination », incluant l'identité sexuelle, l'état de transition transsexuelle, le VIH-SIDA et les dossiers criminels non liés au travail (ou pour lesquels un pardon a été accordé)
- des clauses « contre le harcèlement », incluant les incidents de harcèlement et de violence qui se produisent à l'extérieur du travail dans le cadre de conférences ou d'activités sociales liées au travail, et au domicile de clients

(suite à la page 6)

- des clauses sur des lieux de travail « sains, sans danger et exempts de violence »
- une formation sur la non-violence et la non-discrimination
- l'engagement à célébrer la diversité au travail et l'appréciation des employées et employés
- des programmes d'aide aux employés

La section locale 4150 du SCFP et les organisations de la santé de la Nouvelle-Écosse

Article 4 – Non-discrimination

4.01 L'employeur et le syndicat conviennent que tous les employées et employés seront protégés contre toute discrimination exercée contre leur droits dans le cadre de leur emploi pour quelque motif que ce soit, incluant l'âge, la race, la couleur, la religion, les croyances, le sexe, l'orientation sexuelle, la grossesse, les handicaps physiques, la déficience mentale, la maladie, l'origine ethnique, nationale ou autochtone, la situation de famille ou matrimoniale, la source de revenus, les convictions politiques, l'affiliation, la participation ou l'appartenance à une association professionnelle, l'appartenance à une organisation d'employeurs ou d'employées et employés, l'apparence physique, le lieu de résidence ou l'association avec d'autres jouissant des mêmes protections, ou toute autre interdiction prévue dans la Loi sur les droits de la personne de la Nouvelle-Écosse.

L'intégration des membres qui ont des besoins spéciaux

Nous sommes toutes et tous temporairement en bonne santé. Mais avec l'âge, nos capacités physiques risquent de diminuer, que ce soit à cause d'une perte auditive, de l'affaiblissement de notre vision ou de problèmes de dos, ou encore de handicaps plus débilissants comme l'asthme, la maladie cardiaque ou le cancer. Les personnes handicapées, surtout les femmes, sont beaucoup plus susceptibles que les personnes en bonne santé d'être sans emploi ou sous-employées, et de vivre dans la pauvreté.

La négociation de clauses « d'obligation d'accommodement » permet de veiller à ce que les membres atteints de déficiences ou qui ont des besoins spéciaux puissent continuer de travailler tout en étant accommodés par l'employeur. Par exemple, une clause qui permet l'installation de dispositifs aidant les travailleuses et travailleurs atteints de maux de dos à lever des objets lourds peut être utile. La section locale 728 du SCFP et le conseil d'administration du district scolaire no 36 (Surrey, C.-B.) ont négocié un protocole d'accord sur l'obligation d'accommodement.

La promotion de l'équilibre travail-famille

De bons avantages sociaux et des régimes de retraite suffisants pour tous les travailleurs et travailleuses, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, ou qu'ils soient occasionnels, aident à assurer un équilibre travail-famille convenable. Vous pouvez négocier une clause qui prévoit qu'en cas de licenciement, les avantages sociaux sont maintenus pendant une période déterminée. Les horaires flexibles peuvent aider beaucoup de membres. La négociation de congés pour transition transsexuelle peut aussi être importante. N'oubliez pas de négocier une définition inclusive des conjointes et conjoints et de la famille pour assurer la protection des couples du même sexe et de leurs enfants.

Assurer les prestations de congés de maternité et parentaux

Veillez à ce que les clauses de congés de maternité et parentaux incluent un complément de salaire. Faites aussi inclure une clause qui stipule clairement qu'une employée en congé de maternité a accès à des crédits de congés de maladie pour la portion du congé de maternité liée à la santé. Négociez le droit à un travail plus léger et sans risque pendant la grossesse.

(suite à la page 7)

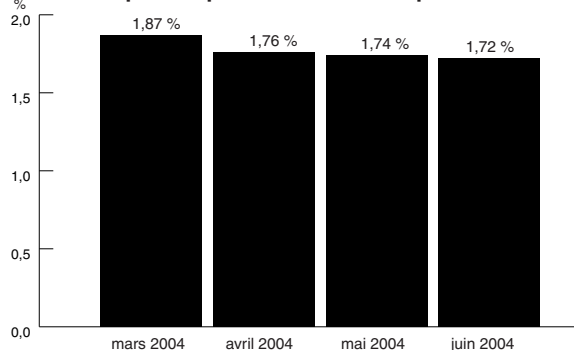
Faites en sorte que les avantages sociaux, incluant les prestations relatives à l'adoption, soient offerts aux membres gais et lesbiennes.

Promouvoir l'équité salariale

Veillez à ce que les femmes qui font un travail de valeur égale à celui des hommes reçoivent le même salaire que les hommes. Un plan d'équité salariale complet, avec un système d'évaluation des emplois non sexiste ou, dans un lieu de travail plus petit, un simple système de classement, peuvent être utiles. Éliminez les échelons d'augmentation.

Pour en savoir plus sur l'ensemble du document *Négocier l'égalité : un milieu de travail pour toutes et tous*, allez à equality@cupe.ca ou communiquez avec le :
Service de l'égalité, SCFP
21, rue Florence Ottawa (ON) K2P 0W6
Télé.: 613-237-5508
Tél.: 613-237-1590 ■

Augmentation moyenne de l'indice des prix à la consommation (IPC) au Canada pour la période de 12 mois prenant fin en :

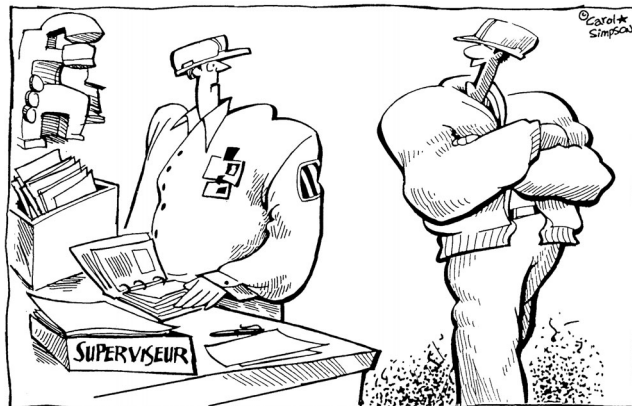


Source : Statistique Canada
Voyez les sites Web suivant pour plus de détails :
statcan.ca/francais/Release/2003_f.htm#8
statcan.ca/francais/Release/2004_f.htm#7
scfp.ca/updir/CPI_by_Month_2003.pdf

Une bonne façon de mesurer l'IPC consiste à examiner l'indice moyen sur 12 mois, car il peut expliquer de façon plus précise la façon dont les prix ont changé pendant l'année. Par exemple, l'indice moyen des prix à la consommation au Canada de juillet 2003 à juin 2004 se situait à 1,72 %.

Pour en savoir plus sur la façon de calculer l'IPC moyen sur 12 mois, allez à scfp.ca/www/CPI/5841, ou consultez le Pourparlers de l'automne 2003.

Une longue grève assure la victoire aux travailleuses d'un refuge pour femmes, membres de la section locale 4326 du SCFP



"L'horaire variable me plait. Je prendrai n'importe quel quart de travail sur lequel vous ne travaillez pas."

Les refuges pour femmes victimes de violence ne jouissent pas d'une priorité très élevée dans la liste des préoccupations de la plupart des gouvernements provinciaux. La lutte a donc été d'autant plus difficile pour les membres de la section locale 4326 du SCFP qui viennent de mettre fin à une longue bataille avec leur employeur, Autumn House-Cumberland County Transition House Association à Amherst, en Nouvelle-Écosse.

Après plus de 100 journées aux piquets de grève, la section locale a gagné sur quatre enjeux principaux :

- le maintien du « modèle élargi », qui permet d'offrir les services du refuge aux femmes de tout le comté de Cumberland. Il s'agit d'un gain significatif, puisque l'employeur tenait à concentrer ses services à Amherst, ce qui aurait nui à de nombreuses femmes des régions rurales et de collectivités plus petites;
- le rejet des postes de travail de 12 heures;
- une augmentation de 9,3 % de leur taux de base, ce que l'employeur avait refusé au départ. (La nouvelle convention collective prend fin en décembre de cette année, ce qui signifie que les parties reprendront les négociations collectives en janvier 2005.);
- une meilleure sécurité d'emploi grâce au rejet de l'exigence de l'employeur qui voulait un recours illimité aux bénévoles et aux employées et employés occasionnels non syndiqués.

(suite à la page 8)

Comment la section locale 4326 du SCFP a-t-elle réussi à obtenir ces gains ?

Les dix membres ont réglé leur grève grâce à leur volonté et à leur détermination, et grâce aussi à la solidarité d'autres sections locales du SCFP et d'autres syndicats.

Les membres de la section locale 4326 du SCFP ont reçu de la nourriture, de l'argent et l'appui général du SCFP national, d'autres sections locales du SCFP, de la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse, du Syndicat du personnel canadien (qui représente beaucoup de travailleuses et de travailleurs à l'emploi du SCFP), du Syndicat des enseignantes et enseignants de la Nouvelle-Écosse et de beaucoup d'autres.

Leur stratégie prévoyait entre autres un rassemblement devant le bureau du député de la région. Au défilé du 1er mai à Halifax, des centaines de signatures ont été recueillies sur une pétition qui demandait un meilleur financement pour les maisons de transition. Les consœurs ont aussi dressé une table d'information devant la législature (Province House). Elles ont rencontré les ministres des Services communautaires et des Ressources humaines, le leader de l'opposition du NPD et le leader du Parti libéral afin de faire pression sur le gouvernement conservateur minoritaire.

La section locale a tenu une conférence de presse avec la leader de la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse et présidente du SCFP de la Nouvelle-Écosse, la consœur Betty Jean Sutherland. Une campagne de courriels directs a permis de faire parvenir des centaines de messages du monde entier au président du conseil d'administration de l'employeur en appui aux consœurs. Une veillée aux chandelles et une manifestation à Amherst avec des conférencières et conférenciers du SCFP de la Nouvelle-Écosse et

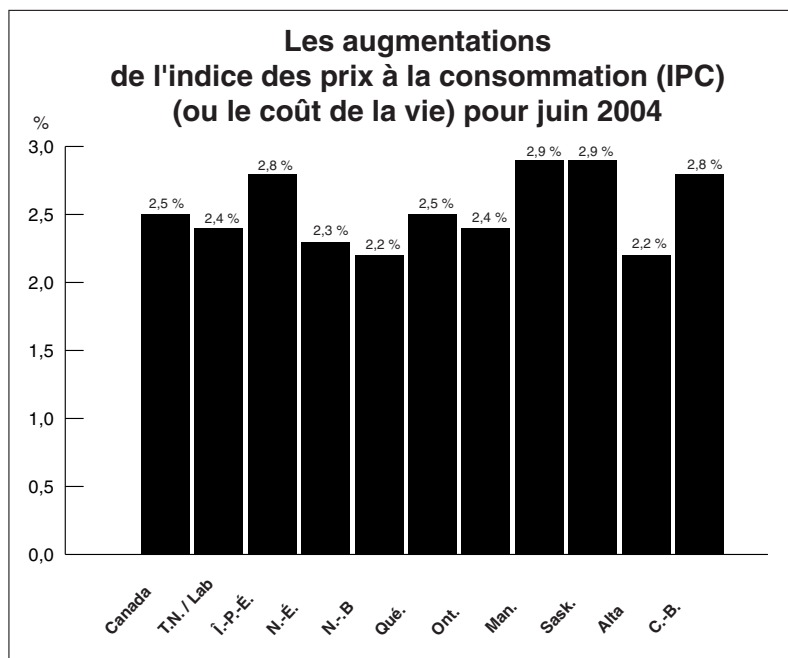
du Syndicat des enseignantes et enseignants de la province ont aussi été organisées. Au 100e jour de la grève, les membres ont mis en scène une grande cérémonie au centre-ville d'Amherst et ont fait parvenir une lettre au premier ministre John Hamm pour exiger la fin du conflit.

Maintenant, la section locale a l'intention de faire du lobbying auprès du gouvernement provincial pour obtenir plus de financement. Les travailleuses et travailleurs des maisons de transition de la province doivent compter sur des activités de finance-

ment pour payer leurs salaires puisque le gouvernement ne fournit aux refuges que 75 % de leur financement. Les grévistes veulent demander à M. Hamm s'il pense qu'il serait toujours premier ministre s'il devait financer son salaire grâce à des ventes de pâtisseries.

Pour en savoir plus, allez à :
scfp.ca
cupenovascotia.ca
Ou communiquez avec le conseiller syndical du SCFP Terry Goulding à tgoulding@cupe.ca ou au (902) 752-2244. ■

L'inflation à 2,5 % en juin 2004



Source : Statistiques Canada
www.statcan.ca/francais/Subjects/Cpi/cpi-en_f.htm

- Ce tableau montre l'inflation mesurée selon les augmentations de l'indice des prix à la consommation (IPC). En juin, le coût de la vie au Canada était de 2,5 % plus élevé qu'il y a un an. De mai à juin, l'IPC a augmenté de 0,1 %.
- Un prix de l'essence élevé a été le principal facteur d'augmentation du coût de la vie, qui est passé de 1,6 % en avril à 2,5 % en mai et juin. En moyenne, le prix de l'essence cette année était plus élevé de 30,3 % en mai et de 24,5 % en juin, comparativement à mai et juin 2003 (respectivement). Le prix de l'essence a augmenté de 13,6 % en avril 2004 seulement.
- Le prix de l'essence a augmenté dans toutes les provinces, l'Î.-P.-É. ayant subi l'augmentation la plus forte (+35,2 %) et la Saskatchewan la plus faible (+21,7 %).

Vous cherchez des outils de négociation ?

Voyez les nouvelles publications du SCFP sur le site Web indiqué, ou communiquez avec le Service de recherche, au (613) 237-1590 :

- *Survol des négociations et des règlements salariaux au Canada* – juin 2004, scfp.ca/updir/OVERVIEW_June04.pdf
- *Négocier l'égalité : un milieu de travail pour toutes et tous*, scfp.ca/www/equality
- *L'importance des services publics et des lieux de travail syndiqués pour les préposées et préposés aux services de soutien à la personne*—Les faits montrent que les préposées et préposés aux services de soutien à la personne s'en tirent mieux lorsqu'ils travaillent pour des agences publiques syndiquées, scfp.ca/updir/Home_Care_Forum.pdf
- *Inventaire des principaux projets de privatisation dans le réseau canadien des soins de santé – 2003 – 2004*—Les soins de santé privés à but lucratif prolifèrent depuis la signature de l'Accord des premiers ministres sur le renouvellement des soins de santé en janvier 2003. L'inventaire dresse la liste d'une bonne partie de ces tentatives de privatisation, incluant les partenariats public-privé, les preuves d'un accès à deux vitesses aux services, les cliniques privées à but lucratif et d'autres menaces à la viabilité et à l'équité des soins de santé, scfp.ca/updir/HCInventory-Revised-APRIL_Version2004.pdf
- *Le PM P3 – Devinez ce que nous réserve le programme Martin ?*—Maintenant que Paul Martin a réalisé son rêve de devenir PDG du Canada, son programme d'affaires pour le pays se révèle au grand jour. On peut le résumer par un petit acronyme qui hante tous les travailleurs et travailleuses du secteur public d'un océan à l'autre : P3, scfp.ca/www/privatization/9692
- *Le protocole de Kyoto, c'est de l'air pur, de l'eau propre et des gens qui reprennent le contrôle de leurs collectivités* – Protocole de Kyoto, émissions de gaz à effet de serre, réchauffement de la planète. Nous connaissons ces mots parce que nous les entendons souvent aux nouvelles, mais il est probable que de nombreux membres du SCFP, comme la plupart des Canadiennes et des Canadiens, ne savent pas vraiment ce qu'ils signifient. Et même si on peut penser que ces enjeux ne touchent nos collectivités que de très loin, certains travailleurs, comme Danny Cavanagh, ne sont pas de cet avis, scfp.ca/www/Environment/9693
- *La feuille de route de l'AC : naviguer dans le système d'assurance-chômage*— Frustré par le labyrinthe des règles et règlements relatifs au chômage ? Des questions au sujet des prestations ? Ce guide peut vous aider à obtenir ce dont vous avez besoin. Vous pouvez le consulter pour savoir si vous êtes admissible et pour calculer vos prestations. Il explique les prestations spéciales offertes et le processus d'appel et donne la liste des centres d'aide au chômage, de même que des exemples de victoires remportées par le SCFP contre le système d'assurance-chômage, scfp.ca/updir/EI_Roadmap_french.pdf
- *Les instructrices et instructeurs des conseils scolaires remportent la bataille pour les prestations d'AE*—Les instructrices et instructeurs des conseils scolaires, payés selon un taux horaire, ont remporté une importante victoire. La Cour d'appel fédérale a débouté la Commission de l'assurance-emploi qui tentait de leur refuser des prestations sous prétexte qu'ils sont des « enseignantes et enseignants » et qu'ils ne sont pas admissibles à l'AE pendant l'été ou d'autres périodes de licenciement, scfp.ca/www/ei/9324
- *Le « contrôle des régimes de retraite » : une priorité de négociation*, scfp.ca/www/Pensions/8879

Jetez un coup d'œil !

- Une nouvelle étude du groupe de réflexion britannique *Catalyst* montre que les initiatives de financement privé (IFP, semblables aux P3) font de l'argent en réduisant les salaires et les conditions de travail de leur personnel; catalystforum.org.uk/pdf/ppp.pdf
- Le Conseil national du bien-être social a publié son rapport *Un revenu pour vivre ?* au printemps. En 2003, le gouvernement fédéral a institué une nouvelle mesure de la pauvreté, la MPC (Mesure de la pauvreté fondée sur un panier de consommation). Ce rapport examine ce que la nouvelle MPC et l'actuel seuil de pauvreté habituellement utilisé, le seuil de faible revenu ou SFR, nous disent sur la situation des personnes à faible revenu dans quatre provinces : Québec, Ontario, Alberta et C.-B. ncwcnbes.net/html/document/reportIFL/IFL_e.pdf
- Le Canada s'est mérité des reproches parce qu'il n'a pas respecté ses engagements internationaux et qu'il n'a pas sanctionné les gouvernements provinciaux qui n'assurent pas le respect du droit fondamental à la liberté d'association, enchâssée dans notre Charte des droits. En effet, à la 92e conférence annuelle de l'Organisation internationale du travail (OIT), huit provinces ont été mentionnées pour avoir commis diverses violations de la convention internationale pertinente, clc-ctc.ca/web/CLICK/fr/june18.html ■



Un appel à toutes les consoeurs et à tous les confrères du SCFP – Faites-nous parvenir vos récits de négociation !

Si vous voulez voir publier vos clauses de conventions collectives ou votre histoire dans *Pourparlers* ? Écrivez à :

Heather Farrow
Service de recherche du SCFP,
21, rue Florence,
Ottawa (ON) K2P 0W6,
par courriel à research@cupe.ca
par téléphone, au (613) 237-1590
ou par télécopieur,
au (613) 237-5508.

