

À L'INTÉRIEUR :

Le personnel hospitalier de Sodexho, à Calgary
Les membres de la section locale 40 du SCFP, secteur scolaire
Équité salariale dans le secteur de la santé en Sask.

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

Respecter les piquets de grève des autres : solidarité au Nouveau-Brunswick et ailleurs

Un « Pacte de solidarité du SCFP ...les sections locales s'engageront à prendre les mesures voulues pour soutenir directement toute autre section locale du SCFP qui serait la cible d'attaque » ...tiré du document d'orientation stratégique approuvé au congrès national du SCFP de 2003.

Le Nouveau-Brunswick a pris ces mots au sérieux ! L'établissement de piquets de grève secondaires et le respect des piquets de grève des autres font partie intégrante de notre histoire syndicale ici au Canada, et ailleurs dans le monde. Dans les années 90, les débardeurs de Liverpool, avec leurs « piquets volants », ont donné un bel exemple de la solidarité efficace.

Voici un bref historique de quelques ententes de solidarité utilisées avec succès par des sections locales du SCFP et d'autres syndicats. À la fin du texte, vous trouverez des exemples de clauses que des sections locales du SCFP ont négociées pour protéger leurs membres.

Le Nouveau-Brunswick et la section locale 1251 du SCFP

Dans les années 90, 20 000 membres du SCFP du Nouveau-Brunswick ont déclenché une grève à l'échelle de la province pour empêcher le gouvernement McKenna de passer outre aux conventions collectives signées et d'imposer des concessions. Les travailleuses et les travailleurs sont retournés au travail avec leur convention collective signée, intacte. Aujourd'hui, si le gouvernement adopte une loi visant à restreindre les droits de négociation d'une section locale de la province et à imposer une convention collective, le SCFP du Nouveau-Brunswick s'engage à ce que chaque section locale reçoive un mandat de grève.

L'histoire de la section locale 1251 du SCFP est un bon exemple de l'utilité des pactes de solidarité. En octobre 2003, au moment où la section locale 1251, le Conseil des syndicats des soins et services en établissement du Nouveau-Brunswick (incluant les collèges communautaires) coordonnait ses négociations, un pacte de solidarité a été soumis aux assemblées régionales des membres. Les membres ont décidé que

(suite à la page 2)



toutes les sections locales feraient la grève générale si une loi de retour au travail et un règlement étaient imposés à la section locale 1251.

Ce pacte de solidarité a permis à la section locale 1251 de tenir de véritables négociations pour la première fois après des mois de piétinement. Après trois journées de négociations marathon, un accord de principe a été conclu. La convention collective, qui prévoyait une augmentation de 14,67 pour cent sur 4,5 ans, a été ratifiée par 72 pour cent des membres, le 26 octobre 2003.

Piquets de grève secondaires : les débardeurs de Liverpool

Pendant toutes les années 90, l'histoire des débardeurs de Liverpool a été un formidable exemple de solidarité internationale. Avec leur devise « Le monde est notre piquet de grève », les débardeurs de Liverpool, qui avaient refusé de faire des heures supplémentaires non payées, ont créé des « piquets volants ». Ils ont érigé des piquets de grève partout dans le monde – en Australie, en Espagne, au Japon, aux États-Unis – et ils se sont même joints au Syndicat des débardeurs du Québec pour participer à un piquet de grève à Montréal.

Une campagne de financement a été organisée pour permettre aux débardeurs de Liverpool de se rendre en avion à ces ports pour y installer des piquets de grève. Les autres travailleuses et travailleurs ont montré leur solidarité en respectant les piquets de grève des débardeurs.

La solidarité des débardeurs de Liverpool était déjà légendaire. Répondant à un appel de Greenpeace, ils avaient refusé de manipuler des déchets nucléaires, ainsi que des marchandises provenant du régime d'apartheid de l'Afrique du Sud et du Chili, où des milliers de travailleuses et travailleurs et d'étudiantes et étudiants avaient été emprisonnés et exécutés.

Solidarité : une tradition du SCFP

L'histoire montre que les sections locales du SCFP se sont toujours soutenues entre elles. En Colombie-Britannique, en 2002, les sections locales du SCFP ont voté en faveur de moyens d'action collectifs pour lutter contre les compressions imposées par le gouvernement libéral de Campbell et les attaques lancées contre les travailleuses et travailleurs. Les membres du SCFP de la C.-B. ont promis de se soutenir et de se défendre les uns les autres, en allant jusqu'à la grève s'il le faut. Une loi

provinciale antisyndicale ou un projet de privatisation pourrait déclencher une manifestation politique pouvant inclure un arrêt de travail.

Le SCFP a aussi fait preuve de solidarité avec d'autres syndicats, et vice versa, partout au pays. Le Front commun du Québec est un exemple de réussite dans la façon dont le SCFP-Québec a coordonné des négociations avec d'autres syndicats du secteur public.

Les syndicats des secteurs public et parapublic de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) viennent de commencer à négocier avec le gouvernement Charest. Ensemble, les trois fédérations du travail représentent plus de 300 000 travailleuses et travailleurs, dont la très grande majorité sont des femmes. Les manifestations organisées par la FTQ contre les attaques lancées par le gouvernement Charest contre les travailleuses et travailleurs et leurs syndicats ont attiré des centaines de milliers de personnes. Des militantes et militants syndicaux du secteur des affaires sociales du Québec ont adopté dernièrement un plan d'action qui comprend notamment une série de votes de grève générale.

Pacte de solidarité au Nouveau-Brunswick

Le SCFP du Nouveau-Brunswick a voulu que la solidarité aille encore plus loin dans la province. En octobre dernier, à la demande du SCFP, la Fédération du travail du Nouveau-Brunswick a convoqué une réunion de tous les syndicats du secteur public et du secteur privé pour discuter de la participation des syndicats au programme de négociations coordonnées du SCFP.

Une coalition provinciale a été formée pour élaborer un plan d'action visant à protéger la libre négociation collective. La coalition a déclaré qu'aucune loi visant à enlever leurs droits aux travailleuses et travailleurs ne serait tolérée. Représentant plus de 65 000 travailleuses et travailleurs, la coalition inclut presque tous les syndicats de la province, y compris le SCFP, les principaux syndicats des secteurs public et privé, de même que certains syndicats qui ne sont pas affiliés à la fédération provinciale du travail. La coalition du N.-B. distribue un bulletin de nouvelles conjoint à tous les membres des syndicats pour souligner l'importance de la libre négociation collective. (Pour en savoir plus sur le SCFP du Nouveau-Brunswick, allez à scfp.nb.ca) ■

Les clauses sur la solidarité et le respect des autres piquets de grève

Il est important de négocier des clauses de convention collective pour aider votre section locale à faire preuve de solidarité. Voici quelques exemples de clauses sur la solidarité et le respect des piquets secondaires (respect d'autres piquets de grève) qu'ont négociées des sections locales du SCFP.

Ne pas franchir les piquets de grève d'autres sections locales du SCFP s'ils sont jugés « dangereux », avec paie

La section locale 27 du SCFP, une section locale du conseil scolaire de la région du comté Greater Essex à Windsor, en Ontario, a négocié une clause qui protège le droit d'un membre de respecter les piquets d'autres membres du SCFP sans subir de mesures disciplinaires :

« ...Lorsqu'une employée ou un employé décide de ne pas franchir un piquet de grève du SCFP ...le conseil peut l'affecter à une autre équipe ou à un autre lieu de travail où il n'y a pas de piquet. Le conseil accepte de ne pas prendre de mesures disciplinaires contre les employées et employés qui ne peuvent pas être réaffectés, autre que la retenue du salaire et des avantages sociaux pendant la période au cours de laquelle ils ne sont pas au travail ... »

Si le piquet de grève est jugé « dangereux » et que la superviseure ou le superviseur ne peut pas déplacer l'employée ou employé à une autre équipe, aucuns salaires ni avantages sociaux ne seront retenus :

« ...Si on empêche une employée ou un employé de franchir le piquet de grève, elle ou il doit communiquer immédiatement avec la superviseure ou le superviseur concerné, qui sera responsable d'assurer le passage de l'employée ou employé vers le lieu de travail. Il n'y aura aucune perte de salaire dans les cas où la superviseure ou le superviseur serait incapable d'assurer le passage vers le lieu de travail ... la superviseure ou le superviseur peut affecter l'employée ou employé à une autre équipe ou à un autre lieu de travail. » (1^{er} septembre 2001 au 31 août 2003.)

Aucune mesure disciplinaire pour le respect d'autres piquets de grève

La convention collective de la section locale 1698 de la bibliothèque régionale de Vallée de Fraser, en Colombie-Britannique, contient une clause qui permet aux membres de respecter les piquets de grève sans subir de mesures disciplinaires :

« Article 28

28.01 ...Le respect d'un piquet de grève...ne sera pas considéré comme une violation de la présente convention et ne sera pas non plus considéré comme un motif de mesures disciplinaires. La paie pour le temps perdu sera à la discrétion de l'employeur. » (1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2005.)

Respect d'autres piquets de grève, sans paie

La convention collective de la section locale 3338 de l'Université Simon Fraser, en Colombie-Britannique, contient une clause qui permet aux membres de respecter d'autres piquets de grève, sans paie :

« Article 4.05 Respect des piquets de grève

- a) Le respect n'est pas une violation : Si une employée ou un employé décide de ne pas franchir un piquet de grève établi, sa décision ne sera pas considérée comme une violation de la présente convention collective. Aucun employé ou employée ne fera l'objet de discrimination si elle ou il décide de ne pas franchir un piquet de grève établi. Les employées et employés qui respectent les piquets de grève seront inscrits comme absents sans paie.
- b) Autres piquets de grève authentiques : Lorsqu'un piquet de grève est le résultat de moyens d'action entrepris par des personnes autres que les membres de la section locale 3338 du SCFP, l'exécutif du SCFP fera savoir à l'Université s'il considère le piquet de grève érigé comme un piquet de grève authentique. » (1^{er} avril 2002 au 31 mars 2005.)

Interdiction d'imposer du travail de remplacement

La section locale 3903 du SCFP, de l'Université York à Toronto, en Ontario, a négocié une clause qui permet aux membres de ne pas effectuer le travail d'une autre unité de négociation avec le même employeur, peu importe le syndicat :

« Article 9 – Pas de grève ni lock-out

9.02 Si des employées ou employés de l'Université York, autres que ceux et celles régis par la présente convention collective, entreprennent une grève légale et érigent des piquets de grève, les employées et employés régis par la présente convention collective ne seront pas tenus d'effectuer le travail normalement effectué par les employées et employés en grève. » (13 novembre 2002 au 31 août 2005.)

La syndicalisation d'entreprises privées qui font du travail public : les travailleuses et travailleurs de l'entretien ménager des hôpitaux de Calgary, au service de Sodexo, négocient leur première convention collective

Après avoir voté en faveur de l'adhésion à la section locale 182 du SCFP en décembre 2002, 300 travailleuses et travailleurs de l'entretien ménager à Calgary, en Alberta, ont obtenu une première convention collective qui leur assure une augmentation de salaire de 35 pour cent sur deux ans, ainsi que de nombreuses améliorations à leurs avantages sociaux.

Les services de nettoyage ont été privatisés au centre Peter Lougheed, à l'hôpital Rockyview General et à l'hôpital Colonel Belcher, où travaillent les 300 membres. La multinationale privée à but lucratif Sodexo détient maintenant le contrat de nettoyage et est leur employeur.

La majorité des travailleuses et travailleurs sont néo-Canadiens et l'anglais n'est pas leur langue maternelle. À l'heure actuelle, plus de la moitié travaillent à temps plein, mais sont considérés comme des employés et employées à temps partiel par Sodexo. Avec la nouvelle convention collective, tous les employés et employées qui effectuent des heures à temps plein seront reconnus comme des travailleuses et travailleurs à temps plein et seront admissibles aux prestations d'assurance-maladie et aux congés de maladie.

En outre, des heures supplémentaires seront payées à tous ceux et celles qui dépassent le nombre d'heures à temps plein prévues dans une journée. Présentement, les employées et employés ne reçoivent des primes d'heures supplémentaires qu'après 44 heures par semaine et beaucoup ont dû renoncer à des équipes de travail parce qu'ils avaient effectué des heures en trop.

Chaque employée et employé qui gagne présentement 7,90 \$ l'heure obtiendra une augmentation de 35 pour cent, rétroactive au 1^{er} novembre 2003, au cours des deux prochaines années. Les augmentations de salaire pour la première année se situent entre 21 et 32 pour cent.

Le SCFP représente aussi les travailleuses et les travailleurs de Sodexo à Lethbridge, en Alberta, par l'entremise de la section locale 408. La syndicalisation

du travail privatisé dans le secteur des services publics est l'une des priorités du SCFP, comme le souligne le document d'orientation stratégique : « ...nous recruterons les travailleuses et travailleurs occasionnels et celles et ceux des services privatisés grâce à des campagnes efficaces visant à leur assurer les meilleurs droits de convention collective possible. » ■

Les membres de la section locale 40 du SCFP, des écoles publiques de Calgary, obtiennent un gain salarial

Le personnel de gardiennage et d'entretien du conseil scolaire public de Calgary a ratifié une nouvelle convention collective de deux ans qui prévoit une augmentation de salaire de huit pour cent. Les travailleuses et travailleurs des services de soutien scolaire sont membres de la section locale 40 du SCFP. La nouvelle convention collective est rétroactive au 1^{er} septembre 2003 et accorde aux membres du SCFP une augmentation salariale de quatre pour cent cette année, et de quatre pour cent au 1^{er} novembre 2004.

L'augmentation salariale est importante puisque l'inflation (IPC) était à 1,6 pour cent en janvier 2004 à Calgary, à 0,9 pour cent pour l'Alberta et à 1,2 pour cent pour le Canada. Les règlements salariaux en Alberta en 2003 se situaient à 3,4 pour cent pour le secteur public et à 1,4 pour cent pour le secteur privé.

La durée de la dernière convention collective des travailleuses et travailleurs était de quatre ans, avec des augmentations de deux pour cent par année pour trois ans, et de 2,5 pour cent dans la quatrième année. Auparavant, la section locale 40 avait négocié une convention collective de trois ans avec une augmentation de cinq pour cent.

(suite à la page 5)



En plus de l'augmentation de huit pour cent, les salaires de certains métiers et du personnel de gardiennage du week-end ont augmenté pour tenir compte des taux du marché. Rétroactivement au 1^{er} septembre 2003, les mécaniciennes et mécaniciens spécialisés, les sous-contremaîtresses et sous-

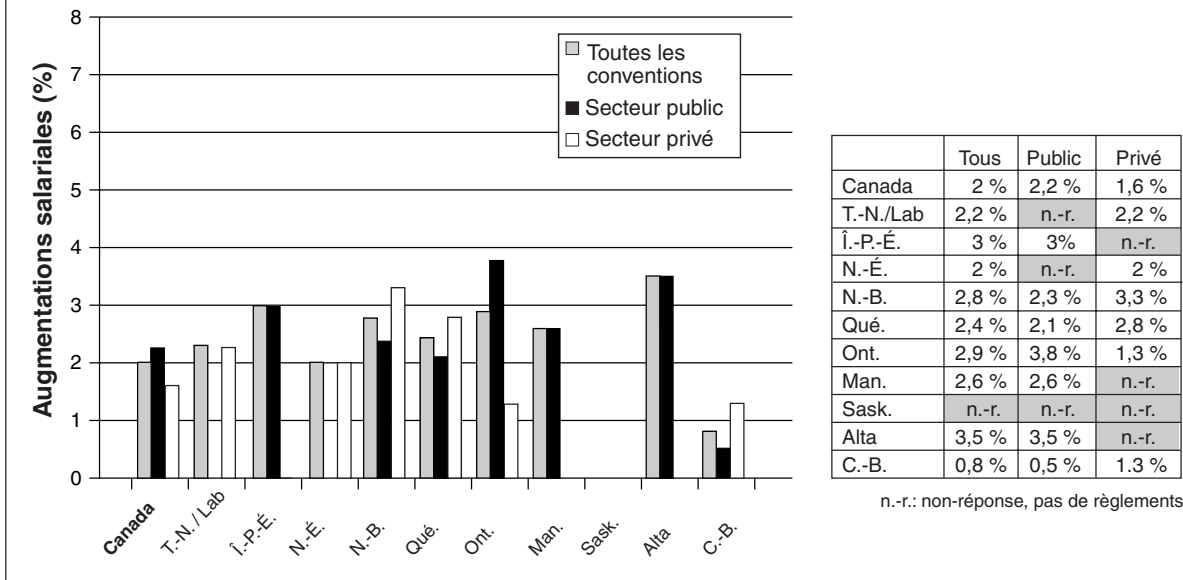
contremaîtres mécanique, les serrurières et serruriers spécialisés, les soudeuses et soudeurs spécialisés et les sous-contremaîtresses et sous-contremaîtres reçoivent une augmentation de 1 \$ l'heure. À la ratification, le taux de base du personnel de surveillance et de sécurité a augmenté de 1 \$ l'heure.

La section locale a maintenant l'intention d'intensifier sa pression pour obtenir un financement qui permettra de répondre aux besoins en matière de dotation de personnel. En 2000, un médecin de Calgary avait déploré l'état des écoles de Calgary, et il avait fait un lien direct entre la propreté des écoles et la santé de plusieurs de ses patients. À l'époque, le conseil recommandait l'embauche de concierges supplémentaires.

La section locale 40 participe avec d'autres sections locales du SCFP de toute la province à une campagne de sensibilisation au manque de personnel de soutien dans les écoles de l'Alberta. ■

Information sur les règlements salariaux

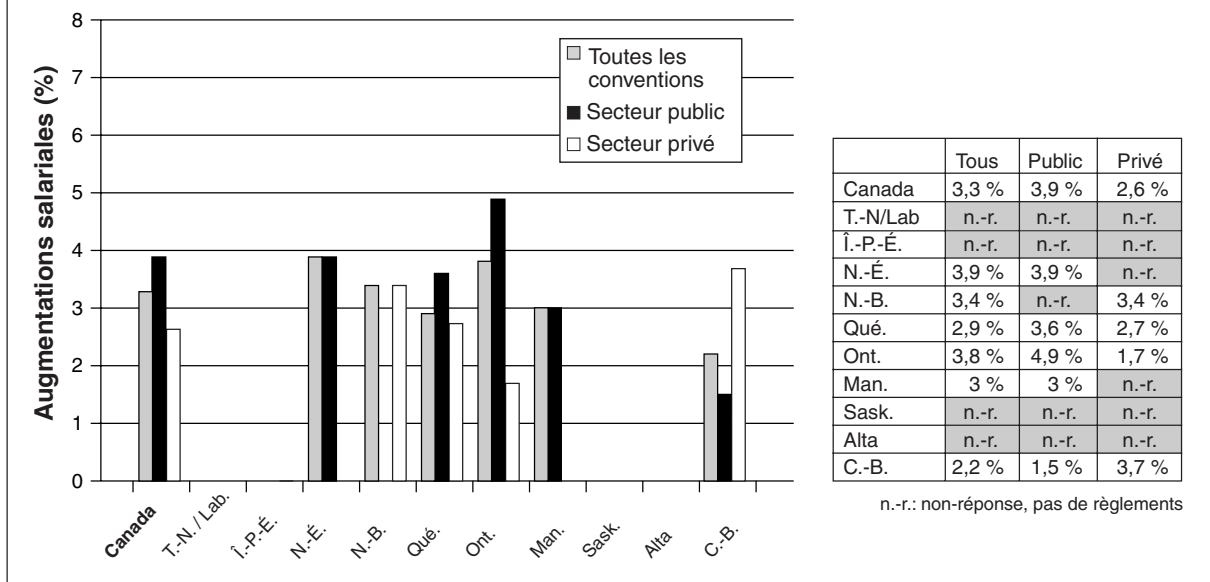
Règlements salariaux provinciaux, principales conventions collectives, augmentation moyenne annuelle, quatrième quart de 2003 (oct. à déc.)



Source : Développement des ressources humaines Canada

Information sur les règlements salariaux

Règlements salariaux provinciaux, principales conventions collectives, augmentation moyenne annuelle, premier quart de 2004 (jan. à mars)



Source : Développement des ressources humaines Canada

- Ces tableaux montrent les principaux règlements salariaux et les augmentations en pourcentage obtenues par les travailleuses et travailleurs syndiqués dans les sections locales de plus de 500 membres.
- Entre octobre et décembre 2003, les règlements dans le secteur public étaient dans l'ensemble supérieurs de 0,6 % à ceux du secteur privé partout au Canada. Entre janvier et mars 2004, les règlements dans le secteur public étaient dans l'ensemble supérieurs de 1,3 % à ceux du secteur privé.
- En Ontario, pour le dernier trimestre de 2003, les règlements du secteur public étaient supérieurs de 2,5 % à ceux du secteur privé. Pour le premier trimestre de 2004, les règlements du secteur public étaient supérieurs de 3,2 % à ceux du secteur privé. La principale cause en est l'augmentation des règlements dans le secteur de l'enseignement public depuis la fin des faibles augmentations de salaire sous le gouvernement conservateur précédent. Une section locale d'enseignantes et enseignants occasionnels a reçu 14,3 % pour une convention collective de deux ans dans le quatrième trimestre de 2003. Les 710 membres de la section locale 1483 au conseil scolaire catholique de Dufferin-Peel ont reçu 6,6 % pour une convention collective d'un an (1^{er} octobre 2003 – 30 septembre 2004).
- En Colombie-Britannique, où le gouvernement est libéral, les règlements privés ont été supérieurs de 2,2 % à ceux du secteur public pour le premier trimestre de 2004. Les contrôles salariaux imposés au secteur public par le gouvernement Campbell inhibent les négociations dans le secteur public. Par exemple, pour le quatrième trimestre de 2003, 26 550 travailleuses et travailleurs du gouvernement de la C.-B. n'ont reçu aucune augmentation de salaire pour une convention de deux ans.

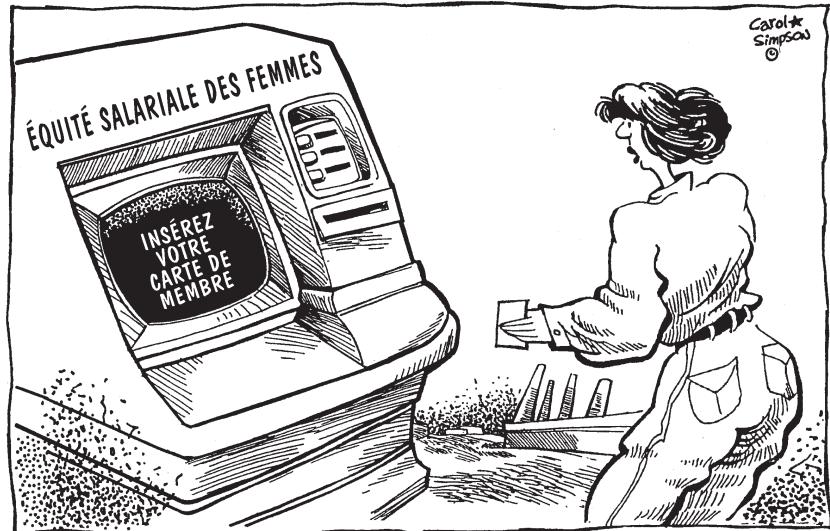
Les salaires en Saskatchewan : nouvelle entente en matière d'évaluation des emplois et d'équité salariale pour des travailleuses de la santé

Le 28 novembre 2003, trois syndicats de la Saskatchewan ont voté à une majorité écrasante en faveur d'une entente mixte d'une valeur de plus de 64 millions de dollars en matière d'évaluation des emplois et d'équité salariale pour les travailleuses de la santé.

Les femmes ont enfin « obtenu un salaire égal pour un travail de valeur égale à celui de leurs homologues masculins, s'est réjoui Stephen Foley, président du Conseil de la santé du SCFP de la Saskatchewan. L'entente élimine aussi des centaines d'inégalités salariales internes dans les régies régionales de la santé. »

Le SCFP et deux autres syndicats, l'Union internationale des employées et employés des services (UIES) et le Syndicat de la fonction publique de la Saskatchewan (SGEU), qui représentent 25 000 travailleuses et travailleurs de la santé de la province, ont participé à cette entente. La mise en œuvre de l'entente est répartie sur six ans – du 1^{er} avril 2001 au 1^{er} avril 2007. Environ 12 000 membres du SCFP sont touchés par le programme.

L'entente est le résultat de nombreux mois de travail ardu. Le 24 juillet 2003, les pourparlers ont achoppé lorsque les syndicats ont appris que le gouvernement avait imposé un plafond de financement de dix pour cent de la masse salariale. En vertu de l'entente, deux des classifications les plus importantes – les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés et les aides aux soins spéciaux et aux soins à domicile – devaient toucher des augmentations de salaires considérables qui, à elles seules, s'élevaient à environ dix pour cent de la masse salariale.



L'employeur, la SAHO (Association des organismes de santé de la Saskatchewan), était prêt à accorder à ces deux classifications des augmentations en vertu de l'équité salariale, « mais il voulait que tous les autres en paient le prix, a expliqué Stephen Foley, et il a bloqué 65 pour cent des postes pour respecter son mandat de dix pour cent. » En vertu du plan de la SAHO, 82 des 150 emplois majoritairement occupés par des femmes, et 72 des 87 emplois majoritairement occupés par des hommes auraient été bloqués.

Le gouvernement de la Saskatchewan a accordé un financement pour la réalisation de ce processus d'équité salariale. Plusieurs critères devaient être respectés en vertu de l'entente-cadre de politique « Un salaire égal pour un travail d'égale valeur et l'équité salariale » convenu en mars 1999.

L'étape la plus cruciale a été l'élaboration d'une ligne de tendance pour les hommes (politique salariale), qui devait servir à établir une nouvelle grille salariale et des échelles de paie. Ce processus s'est avéré difficile pour deux raisons : l'équité à l'interne n'avait pas été complétée avant la composante de l'équité salariale, et deux lignes de tendance pour les hommes avaient été trouvées chez les membres.

Le comité de négociation tri-syndical a dû travailler avec une ligne de tendance segmentée (deux lignes distinctes) afin de garder le blocage au minimum. L'employeur n'a pas utilisé ce type de ligne et c'est pour cette raison que sa proposition a donné lieu à la réduction des salaires des hommes plutôt qu'à la pratique acceptée, qui consiste à déterminer la ligne de tendance des hommes et à faire passer les classifications féminines (et certaines masculines) à un niveau supérieur.

(suite à la page 8)

Étant donné que les postes de technologistes posaient des difficultés particulières, un comité mixte de reconsidération examinera les classifications des technologistes.

À la fin du processus, les trois syndicats auront atteint la pleine équité interne. Par exemple, chaque classe d'emplois gagnera le même salaire partout en Saskatchewan (à moins d'avoir été bloquée).

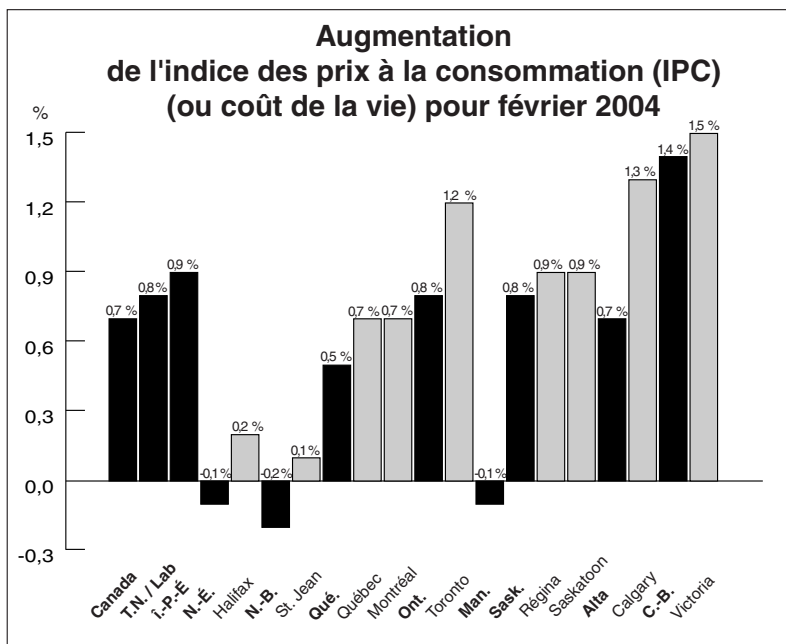
Depuis des années, le gouvernement promet aux travailleuses et travailleurs de soutien en santé – durement frappés par la restructuration dans le secteur de la santé – que le nouveau plan d'évaluation des emplois assurera l'équité salariale et corrigera les disparités salariales internes. Certaines classifications contenaient jusqu'à 20 taux de salaires différents.

La politique du gouvernement en matière d'équité salariale a été instaurée en 1997 et était limitée à environ 20 employeurs du secteur public – les édifices à bureaux du gouvernement de la Saskatchewan, les sociétés d'État comme SaskTel et SaskPower, le Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology et les collèges régionaux. En 1999, après des grèves menées par les travailleuses et travailleurs de la santé de la Saskatchewan, membres du SCFP, et par le Syndicat des infirmières et infirmiers de la Saskatchewan pour obtenir l'équité et la parité salariales, le secteur de la santé a été officiellement inclus dans les négociations.

Le SCFP invite maintenant le gouvernement de la Saskatchewan à adopter une loi en matière d'équité salariale qui permettra aux femmes de tous les secteurs d'activité d'obtenir la même équité au travail.

Pour en savoir plus, envoyez un courriel à la conseillère syndicale du SCFP Jacquie Griffiths, à jgriffiths@cupe.ca ■

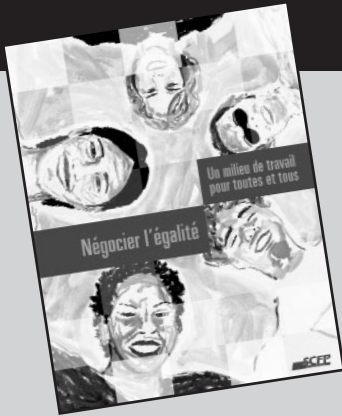
Inflation à 0,7 % (février 2004)



Source : Statistiques Canada

- En février 2004, le coût de la vie au Canada était supérieur de 0,7 % à celui du même mois l'année précédente – la plus petite augmentation depuis décembre 2001, au moment où l'économie ressentait toujours les effets des attaques terroristes perpétrées contre les États-Unis le 11 septembre. C'était un ralentissement significatif par rapport à l'augmentation de 1,2 % relevée en janvier.
- L'IPC d'une ville est inclus dans le tableau, où il est plus élevé que l'IPC de la province. Les membres doivent utiliser les chiffres de l'IPC les plus élevés pour augmenter leur force de négociation.
- Depuis dix mois, l'IPC a lentement augmenté, à un taux moyen de 0,1 % par mois. Le coût d'achat d'une maison (en hausse de 6,1 %), les cigarettes, les frais de scolarité (en hausse de 8,1 %), les repas au restaurant, les primes d'assurance pour les véhicules automobiles (en hausse de 4,2 %) et les primes d'assurance-habitation (en hausse de 10,5 %) ont contribué à l'augmentation. C'est en Colombie-Britannique que le taux d'inflation a été le plus élevé.
- Le prix de l'essence était inférieur de 5,8 % à son niveau de février 2003. En janvier 2004, le prix de l'essence était inférieur de 2,5 % à son niveau de janvier 2003. Les prix de l'année dernière étaient plus élevés en partie à cause de la guerre en Irak.
- Le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et le Manitoba ont connu une « déflation » : une diminution du coût de la vie, ou une « croissance négative » de l'économie. Un dollar plus élevé, des prix plus faibles pour les véhicules automobiles, l'hébergement des voyageurs, le prix de l'essence, le transport, les soins de santé et les soins personnels, les loisirs, l'éducation et la lecture, les vêtements et les chaussures et le matériel et les fournitures d'ordinateur ont donné lieu à une plus faible augmentation de l'IPC, ou à une déflation.

À la recherche d'outils de négociations ?



Allez à scfp.ca ou communiquez avec le Service de recherche pour obtenir ces nouvelles publications :

- **Négocier l'égalité : un milieu de travail pour toutes et tous**, mars 2004.
- **Survol des négociations et des règlements salariaux au Canada**, mars 2004.
- **Les PPP et les pensions**, décembre 2003.
- **Comparaison des régimes de retraite à prestations déterminées et à cotisations déterminées**, septembre 2003.
- **Un rapport sur le secteur des soins à domicile demande de meilleurs salaires et conditions de travail**, novembre 2003.
- **Épuisées et fatiguées : les travailleuses des soins de longue durée**, avril 2004.
- **P3s Pick the Public Pocket**, March 2004. (disponible en anglais seulement)
- **Le stress au travail, c'est assez ! S'organiser pour le changement**, décembre 2003.

En négociation ? Ne manquez pas ce qui suit !

- **Statistiques pour aider à négocier l'équité salariale – Tendances mondiales de l'emploi pour les femmes 2004**, www.ilo.org/public
- **Healthy Workplace Strategies: Creating Change and Achieving Results**, (Stratégies pour des lieux de travail sains : créer le changement et atteindre des résultats) Santé Canada, www.cprn.com
- **Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment**, (disponible en anglais seulement) www.worldbank.org
- **Passion and Commitment Under Stress: Human Resource Issues in Canada's Non-profit Sector**, (disponible en anglais seulement) www.cprn.com ■

Un appel aux consoeurs et confrères du SCFP – Envoyez-nous vos meilleures clauses de négociation !

Vous aimeriez voir publier vos clauses de convention collective 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.

