

Pourparlers

une ressource pour
les négociations
du SCFP national

PRINTEMPS 2011

À L'INTÉRIEUR

- 2 LE SCFP À LA TABLE**
Faits saillants de négociations et d'ententes du SCFP à travers le pays
- 3 TENDANCES DANS LES NÉGOCIATIONS**
Les conseillers à la recherche du SCFP discutent de négociations pendant la récession
- 3 POURPARLERS A UN NOUVEAU LOOK!**
- 7 INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION**
Inflation : L'avenir est sombre!
- 8 NÉGOCIATIONS CLÉS**

EN VEDETTE

Pleins feux sur les régimes de retraite! / 4-5

PENSONS À DEMAIN, RENFORÇONS NOS PENSIONS



CLAUDE INNOVATRICE

Protéger l'accès à l'assurance-emploi pour les travailleurs des conseils scolaires / 6



SCFP / Syndicat canadien de la fonction publique

TENDANCES DANS LES AVANTAGES SOCIAUX / BÉNÉFICES EN SANTÉ

« Aïe! Mon dos! »

Une étude menée conjointement par le syndicat et l'employeur permet de réduire les coûts et de bonifier les avantages

Par la nature de leur travail, les facteurs sont vulnérables aux blessures au dos et aux épaules. Le traitement de ces blessures est coûteux, comme le montre leur régime d'avantages sociaux. En effet, la physiothérapie, la chiropratique et la massothérapie comptent pour 83 pour cent du coût total des services de santé qui leur sont offerts.

Devant l'ampleur de ces coûts, le Syndicat des travailleurs des postes et Postes Canada ont convenu d'entreprendre un projet pilote pour trouver des moyens plus économiques et plus efficaces de traiter les incapacités liées au travail.

Dans le cadre de l'étude, 75 travailleurs souffrant de douleurs lombaires persistantes ont été recrutés. Les travailleurs ont été divisés en deux groupes et chaque groupe a été traité pendant douze semaines, l'un recevant une physiothérapie conventionnelle avec éducation, étirements et encouragements, et l'autre un traitement de naturopathie incluant de l'acupuncture, des conseils individualisés de mode de vie et une thérapie de relaxation.

À la fin des douze semaines, le groupe ayant reçu le traitement de naturopathie a pu effectuer en moyenne 20 pour cent plus d'activités quotidiennes sans douleur. Ce groupe a aussi démontré une meilleure souplesse lombaire, éprouvé moins de douleur et utilisé moins d'analgésiques et de traitements de chiropratique, de physiothérapie et de massages que le groupe traité selon une physiothérapie conventionnelle.



Des économies ont été réalisées parce que le groupe traité par naturopathie a éprouvé 30 pour cent moins de douleur que le groupe traité par physiothérapie et a utilisé trois fois moins de médicaments, avec ou sans ordonnance, au cours des douze semaines.

Cet exemple montre bien l'efficacité de la collaboration entre employeurs et syndicats pour réduire les coûts des avantages sociaux. Vous pouvez le citer lorsque vous proposerez des traitements de médecine douce dans votre régime pour économiser!

POUR EN SAVOIR PLUS : Négociation des avantages sociaux : Régimes d'assurance-médicaments : Pouvons-nous négocier des économies? scfp.ca/negociations/trousse-de-negociation-des-regimes.



LE SCFP À LA TABLE

FAITS SAILLANTS DE
NÉGOCIATIONS ET D'ENTENTES
DU SCFP À TRAVERS LE PAYS



SOLIDARITÉ Les travailleurs des foyers de soins infirmiers de la N.-É. se tiennent debout!

Pour augmenter les profits en réduisant les coûts, Shannex Corp. tente d'arracher des concessions à son personnel dévoué.

Aux dernières négociations, en Nouvelle-Écosse, Shannex a voulu imposer des salaires et avantages sociaux à deux vitesses dans deux foyers de soins : Bisset Court (section locale 4970) et Glasgow Hall (section locale 4940).

Les sections locales ont riposté et ont réussi à repousser les exigences de l'employeur! Grâce à leur détermination, tous les travailleurs de ces établissements ont reçu les mêmes salaires et avantages sociaux, y compris les vacances, les pleines primes d'équipes de travail et de week-end, la pleine couverture d'indemnisation pour les accidents du travail et l'accès au régime de retraite à prestations déterminées de l'Association des organisations des hôpitaux de la Nouvelle-Écosse (NSAHO).

Le comité provincial de négociations a trouvé des moyens créatifs d'injecter plus d'argent dans le règlement pour obtenir la parité. Il a ainsi évité une grève provinciale, tout en atteignant la

parité avec les travailleurs des soins de courte durée.

Félicitations aux membres et au personnel qui ont résisté aux concessions et sont restés unis pour réaliser des gains impressionnants!

ÉQUITÉ SALARIALE Victoire pour les femmes des universités québécoises

La persistance a enfin payé pour les travailleuses du SCFP de huit universités québécoises. Une discrimination systémique leur imposait un salaire inférieur à celui de leurs collègues masculins. Après une longue et dure bataille, des milliers d'employées ont enfin obtenu l'équité salariale et verront leur taux horaire augmenter de quelques cents jusqu'à six dollars. La hausse moyenne est d'environ deux dollars l'heure. Les augmentations sont rétroactives au 21 novembre 2001 et certaines travailleuses pourraient toucher des règlements de plusieurs milliers de dollars.

« Après des années de travail acharné, nous pouvons maintenant tourner la page en sachant que nos efforts ont été payants pour nos membres. Nous avons réussi à mettre fin à des inégalités historiques grâce à la détermination et à la persévérance de nos militantes

Présentation des résultats du programme d'équité salariale du Syndicat des employés de l'Université de Montréal (SEUM-SCFP 1244). De gauche à droite, Michèle Bordeleau, Sylvie Goyer et Claudine Pagé.

syndicales », a affirmé Dominique Delorme, conseillère syndicale du SCFP responsable de l'équité salariale dans le secteur universitaire au Québec.

GELS SALARIAUX Le SCFP mène la bataille en Ontario

L'an dernier, le gouvernement libéral ontarien a imposé un gel salarial aux employés non syndiqués et les cadres et a tenté de convaincre les syndicats du secteur public d'accepter la même chose. La direction du SCFP a consacré d'innombrables heures au processus de consultation du gouvernement. Entre-temps, à la table, les règlements négociés sont toujours de deux à trois pour cent, malgré l'effet « dissuasif » qu'a causé la mesure gouvernementale chez les employeurs.

La politique sans concession du SCFP continue d'empêcher les employeurs de faire payer les pots cassés de la récession aux travailleurs.

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 dirigeants élus et aux conseillers syndicaux l'information nécessaire pour préparer – et négocier – les demandes de négociations.

Pourparlers est imprimé sur du papier à trois perforations pour 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.

Veuillez envoyer toutes corrections, questions ou contributions à Susan Attenborough par courriel au servicederecherche@scfp.ca

Trouvez les numéros précédents du bulletin en ligne à scfp.ca/pourparlers

Recevez les bulletins par courriel à scfp.ca/abonnement

Available in English

SCFP / Syndicat canadien de la fonction publique

SEPB 491



Négociateur quand les temps sont durs

Les conseillers à la recherche du SCFP discutent de négociations pendant la récession

Chaque jour, les sections locales du SCFP négocient dans un contexte économique difficile et les conseillers syndicaux à la recherche du SCFP réunis à Ottawa en janvier en ont discuté prioritairement.

Gels salariaux, concessions aux chapitres des avantages sociaux et des pensions, protections contre les mises à pied, clauses sur la sous-traitance — tous ces sujets revêtent une importance particulière pendant des périodes économiques difficiles. Les conseillers ont donné des exemples des effets du ralentissement économique sur les employés du secteur public et analysé les ripostes les plus efficaces.

Les tendances démographiques et la précarisation du travail changent aussi la main-d'œuvre, nos membres et leurs priorités en matière de négociations collectives. De plus en plus d'emplois deviennent de moins en moins sûrs et, avec le vieillissement de la main-d'œuvre, les effets se font ressentir sur les priorités de négociation. Andrew Jackson, directeur du Service de la recherche du CTC, et Jane Stinson, directrice à la retraite du Service de la recherche du SCFP, ont présenté leur dernière étude sur la question à la réunion afin de fournir un contexte.

Les conseillers à la recherche se réunissent habituellement deux fois par

Des gens de l'équipe de recherche du SCFP de partout au pays se rencontrent à Ottawa pour trouver des moyens d'appuyer les comités de négociations locaux en ces temps économiques difficiles.

année pour discuter des tendances et des percées en matière de négociations, des enjeux émergents et des faits saillants législatifs, ainsi que pour échanger leurs connaissances et leurs idées.

On pourrait dire que les conseillers à la recherche sont des touche-à-tout qui possèdent des connaissances sur un large éventail de sujets — régimes de retraite, avantages sociaux, taux d'emploi, données salariales, sondages sur les négociations, arbitrages, établissement des coûts, commerce, équité salariale, assurance-emploi, commissions des accidents du travail, impôts, financement, structures et programmes gouvernementaux — et la liste est encore longue!

Le SCFP compte sur ses conseillers à la recherche pour être bien au fait des tendances en matière de négociations et de politique sociale. Ils traduisent cette information en outils qui aideront le personnel et les sections locales à négocier et les dirigeants élus à promouvoir des politiques progressistes pour les travailleurs.

POURPARLERS A UN NOUVEAU LOOK!

Notre nouvelle conception vous en met plein la vue

Les pages du *Pourparlers* ont beaucoup changé, vous l'aurez peut-être remarqué! Le guide-ressources du SCFP pour les négociations s'est refait une beauté — tout en couleurs!

La nouvelle mise en page est destinée à vous aider, à aller directement aux articles qui vous intéressent le plus. Nous avons mis une super table des matières sur la première page et de nouveaux titres de sections pour vous aider à trouver plus rapidement ce que vous cherchez.

«Wow! direz-vous. Formidable! J'ai hâte de commencer à le lire!» Eh bien,

avant de vous lancer dans ce dernier numéro — avec les toutes dernières nouvelles sur les enjeux à discuter, les avantages sociaux et les grandes négociations — nous devons vous avertir que ce nouveau look n'est qu'un début.

Par exemple, vous pouvez maintenant recevoir *Pourparlers* par courriel — directement dans votre corbeille d'arrivée!

Vous n'avez qu'à aller à scfp.ca/abonnement et à ajouter votre nom à notre liste grandissante d'abonnés. Et, pendant que vous y êtes, abonnez-vous aux autres versions courriel des publi-

cations du SCFP. *Bulletin Justice mondiale*, *Privatisation sous surveillance*, *Climat économique pour les négociations*, *Santé et sécurité*, *Mise à jour*, *Le SCFP aujourd'hui* et, bien sûr, la publication vedette du SCFP *La Réplique*, sont tous offerts en ligne.

Vous pouvez aussi trouver toutes ces publications et les numéros précédents à scfp.ca/publications.

Vous aimez ce que vous voyez? Gardez l'œil ouvert, il y aura d'autres changements car nous continuons à améliorer les ressources destinées à nos membres.

Bonne lecture!

Jetez un coup d'oeil sur le numéro en ligne à scfp.ca/pourparlers

Pleins feux sur les régimes de retraite!

La bonification du RPC demeure la meilleure façon d'aider les Canadiens à épargner pour leur retraite



Depuis un certain temps, une des grandes priorités du SCFP touche la bonification des régimes de pensions publics. Cette carte postale a été utilisée pour lancer une campagne sur ces enjeux à l'automne 2010.

public. Pourtant, ces travailleurs, qui ont cotisé toute leur vie à leur régime, n'auront pas une retraite dorée, peu s'en faut, a affirmé M. Moist. Le revenu de retraite moyen pour un employé qui compte 30 ans de service se situe autour de 17 900 \$ par année. »

Effets de la crise économique

La crise économique a nui aux placements des régimes de retraite et a créé des problèmes de solvabilité pour beaucoup d'entre eux.

Par « solvabilité », on entend la santé financière du régime de retraite et sa capacité à verser les prestations promises à ses participants.

En réponse aux déficits des régimes de retraite créés par la crise économique, le gouvernement ontarien a instauré, pour les régimes du secteur public, une nouvelle mesure temporaire censée diminuer le fardeau financier des paiements nécessaires à court terme. Mais pour profiter de cette mesure, l'employeur doit élaborer un plan de réduction des prestations

ou de transfert du coût du régime aux membres. Et pour être admissibles aux mesures d'allégement temporaire de la capitalisation du déficit de solvabilité, les régimes doivent démontrer qu'ils ont mis au point une stratégie pour atteindre ces objectifs de réduction des coûts.

Les régimes de retraite ont été au centre de biens des débats publics dernièrement. Vous en avez sans doute entendu parler pendant les élections fédérales. Préalablement, le ministre des Finances Jim Flaherty avait fait volte-face dans le dossier de la bonification du RPC et opté pour un régime privé qui remplira les coffres des banquiers au lieu d'aider les personnes âgées.

Le plan proposé n'exige aucune cotisation des employeurs et ne tient pas compte du fait, comme le signalait un récent sondage SCFP-Environics, que 74 pour cent des Canadiens ne cotisent pas à un REER parce qu'ils ne peuvent pas se le permettre!

Les régimes de retraite du secteur public sont menacés

L'attaque contre les régimes de retraite des travailleurs a été l'un des pires effets de la crise économique mondiale. Des régimes de retraite que l'on croyait autrefois sûrs ne le sont plus et beaucoup de travailleurs pourraient perdre une bonne partie de leur revenu de retraite – c'est-à-dire leur salaire différé.

Le personnel du Service de la recherche du SCFP travaille avec des sections

locales et des conseillers syndicaux aux prises avec des employeurs qui ressentent les effets de la crise financière et qui tentent de rogner sur les régimes de nos membres.

Les gouvernements visent les régimes des employés publics pour faire plaisir aux gens mal informés qui propagent le mythe voulant que la fonction publique offre des retraites dorées.

Paul Moist, président national du SCFP, a souvent abordé la question et en a fait une priorité pour le syndicat. « Les adversaires de bons régimes de retraite font tout pour projeter une image fautive des régimes des travailleurs du secteur

“Une pension moyenne pour un employé de 30 ans serait de 17 900 \$ per année.”

public. Pourtant, ces travailleurs, qui ont cotisé toute leur vie à leur régime, n'auront pas une retraite dorée, peu s'en faut, a affirmé M. Moist. Le revenu de retraite moyen pour un employé qui compte 30 ans de service se situe autour de 17 900 \$ par année. »

suite à la page 5

Régimes de retraite : Les prestations protégées à l'Université de Guelph

Kevin Skerrett, spécialiste en régimes de retraite au SFCP, a rédigé le compte-rendu qui suit.

En février, les travailleurs des métiers et de l'entretien de l'Université de Guelph, représentés par la section locale 1344 du SFCP, ont signé un accord de principe qui constitue une percée majeure dans les négociations des régimes de retraite du secteur public.

Le contexte de cet accord, maintenant ratifié, est important. Comme beaucoup de régimes de retraite, celui de l'Université souffre d'un déficit considérable en partie parce que, pendant de nombreuses années, l'employeur n'a pas versé sa part des cotisations. La chute des marchés de 2008 a aggravé les problèmes de capitalisation du régime. Résultat : l'Université doit maintenant faire d'importants paiements additionnels pour combler le déficit.

Pour couvrir le coût de ses paiements, l'employeur est arrivé à la table de négociations avec une proposition de régime à deux vitesses : le régime à prestations déterminées ne serait plus offert aux nouveaux employés et serait remplacé par un incertain régime à cotisations déterminées. En même temps, l'employeur a proposé des compressions aux prestations versées aux retraités et des hausses salariales de zéro, cohérentes avec le gel salarial de deux ans imposé par le gouvernement ontarien aux travailleurs de l'ensemble du secteur public.

L'équipe de négociations de la section locale 1344 a vigoureusement rejeté les propositions de l'employeur et s'est préparée à mettre en œuvre des moyens d'action. En fin de compte, la section locale et l'employeur en sont venus à une entente qui ne prévoyait aucun changement dans les niveaux de prestations du régime promis.

Comment ont-ils réussi?

L'accord final prévoit une modeste hausse du taux de cotisation des participants—

un pour cent pour les deuxième et troisième années de la convention collective— mais à deux conditions :

- Premièrement, une clause prévoit que le taux des participants diminuera si le total des cotisations de l'employeur baisse au-dessous de 130 % du taux des participants. Autrement dit, le taux des participants sera revu à la baisse jusqu'à un niveau qui assurera le retour à un ratio de cotisation employeur-participants minimum de 130 %.
- Deuxièmement, un nouveau protocole d'accord empêche tout changement du niveau des prestations du régime de retraite pendant la durée de la convention sans le consentement écrit du syndicat.

Voici la clause de la lettre d'entente :

Section locale 1334 du SFCP et Université de Guelph, échéance le 30 avril 2013

Lettre d'entente — Modifications au texte du régime de retraite

Pour la durée de la présente convention collective, les modifications au texte du régime de retraite (sauf celles qui sont exigées par la loi), pour le régime de retraite ou le régime non professionnel, qui auraient pour effet de changer le niveau des prestations des régimes des membres de la section locale 1334 du SFCP exigent le consentement écrit de la section locale 1334 du SFCP.

Dans les circonstances, ce règlement représente une percée. Il montre que nous n'avons pas à accepter de réduction de nos prestations de retraite, même lorsque les employeurs doivent supporter d'importantes augmentations du coût du régime.

Et il montre aussi que des négociations solides, appuyées par des membres informés et mobilisés, peuvent mener à une meilleure sécurité des prestations de retraite, même dans le difficile climat des négociations d'aujourd'hui.

CONNAISSEZ VOS RÉGIMES DE RETRAITE

Les régimes de retraite font habituellement partie de l'une de deux catégories :

Régime de retraite à prestations déterminées

- Les prestations de retraite sont calculées selon une formule basée sur les gains multipliés par les années de service.
- L'employeur a l'obligation de cotiser et les coûts peuvent être étalés dans le temps.
- Tous les travailleurs reçoivent des prestations de retraite à peu près équitables et proportionnelles à leurs gains.

Régime de retraite à cotisations déterminées

- Les prestations de retraite dépendent du compte de la personne, qui varie en fonction des niveaux de cotisation, du rendement des placements et du coût d'achat d'une rente de retraite annuelle ou mensuelle.
- L'employeur n'est pas tenu de financer un montant préétabli; le niveau de votre retraite est donc déterminé par l'importance de votre compte et par le rendement des placements.

RÉSIDENTS DE L'ONTARIO : lorsque vous voterez aux élections provinciales du 6 octobre, n'oubliez pas que le gouvernement libéral a imposé le fardeau de la capitalisation du manque à gagner des régimes de retraite aux participants. L'employeur n'a pas à partager et n'a aucun compte à rendre.

Protéger l'accès à l'a.-e. pour les travailleurs des conseils scolaires

Du langage pour assurer l'accès pendant le congé estival

Les travailleurs des conseils scolaires, comme les aides à l'éducation ou à l'enseignement, les instructeurs et les éducateurs de la petite enfance, n'ont pas droit aux prestations d'assurance-emploi parce que la commission de l'AE les considère comme des enseignants aux fins de l'admissibilité. Mais les enseignants touchent un salaire annuel.

D'innombrables appels nous ont enseigné qu'avec les bonnes clauses de convention collective, les travailleurs des conseils scolaires employés pour dix mois peuvent recevoir des prestations d'AE lorsque l'école est fermée.

Voici ce qu'il faut garder en tête pour avoir un langage approprié.

À ne pas faire :

- **Ne parlez pas de salaire annuel.**
- **N'utilisez pas les mots « employé annuel » pour parler des employés qui travaillent dix mois.**
- **Ne parlez pas de travailleurs qui prennent leurs vacances pendant la période de congé estival de deux mois.**

À faire :

- **Utilisez des taux horaires dans la grille salariale.**
- **Parlez de « salaire horaire sur dix mois payés sur dix mois ».**
- **Incluez une clause prévoyant que l'employeur doit émettre des relevés d'emploi (RE) pour les congés d'été, du printemps et de Noël.**

Les enseignants ne sont habituellement PAS admissibles aux prestations d'AE parce qu'ils sont payés annuellement. Quant à nos membres, ils sont normalement payés à l'heure et mis à pied lorsque l'école est fermée. Ils sont donc admissibles aux prestations d'AE pendant les périodes où ils n'ont pas à travailler.

Une clause claire dans la convention collective peut permettre à nos membres de toucher les prestations auxquelles ils ont droit. Entre-temps, le SCFP discute avec la commissaire représentant les travailleurs à l'AE et Service Canada dans le but de modifier le processus de demande de prestations d'AE pour éliminer les délais inutiles imposés aux employés travaillant dix mois, et de réduire le temps et le coût consacrés aux appels en cas de refus.

Vous pouvez voir, dans la prochaine colonne, le langage utilisé dans la convention collective du SCFP 4400, qui a été un précurseur dans cet enjeu.

En outre, il faut utiliser des termes qui précisent que le service est interrompu pendant les vacances et crédité de nouveau au moment du rappel. Jetez un coup d'œil au protocole de la section locale 4682 du SCFP en Nouvelle-Écosse :

Un tel langage devrait aider d'assurer l'éligibilité pour des employés qui sont à l'emploi sur dix mois.

clause innovatrice

Section locale 4400 du SCFP et Conseil scolaire du district de Toronto, échéance le 31 août 2012

Y.6

« L'employeur émettra un relevé d'emploi dans les cinq jours ouvrables de la dernière journée de travail, conformément à la loi pertinente. »

Section locale 4682 du SCFP et Conseil scolaire régional South Shore (Nouvelle-Écosse), échéance le 31 mars 2012

LETTRE D'ENTENTE

Chauffeurs d'autobus

Les parties à la présente lettre d'entente conviennent de ce qui suit :

- Les chauffeurs d'autobus sont des employés travaillant dix mois dans l'année.
- Pour les congés scolaires non payés, le service des chauffeurs d'autobus doit être interrompu; toutefois, le service pour la période du congé non payé doit être crédité à nouveau une fois le chauffeur d'autobus rappelé.
- Les avantages sociaux sont maintenus pour les chauffeurs d'autobus pendant tous les congés scolaires non payés.
- Le salaire des chauffeurs d'autobus inclut tout l'argent dû pour les vacances et les congés fériés.
- Les chauffeurs d'autobus sont réputés être mis à pied pendant les congés scolaires non payés. Après les périodes de congé scolaire, le rappel doit être automatique.

Inflation : L'avenir est sombre!

Si vous écoutez les nouvelles, vous savez que les prix du pétrole sont en hausse. Mais ce ne sont pas seulement les soulèvements au Moyen-Orient qui ont fait grimper le prix du carburant. Il montait déjà l'automne dernier dans la foulée de la forte demande des pays nouvellement industrialisés et en développement.

Nous commençons à peine à voir les effets de l'augmentation des prix du pétrole sur l'inflation. L'appréciation de la valeur du dollar et les grandes chaînes de fournisseurs ont contribué à atténuer et à ralentir les hausses, mais elles sont bien en selle et viendront gonfler l'inflation plus tard cette année.

Dans les supermarchés, nous avons été relativement protégés contre l'augmentation des prix mondiaux des denrées alimentaires de base parce qu'une plus grande partie de nos aliments est transformée. Mais la hausse finira par se faire sentir ici aussi. Weston Food, qui appartient à la même société qui possède la chaîne de supermarchés Loblaws, a récemment annoncé qu'elle augmentera

INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

augmentation en % de fév. 2010 à fév. 2011

Canada	2,2
Terre-Neuve-et-Labrador	2,9
Île-du-Prince-Édouard	1,9
Nouvelle-Écosse	3,4
Nouveau-Brunswick	2,2
Québec	2,2
Ontario	2,5
Manitoba	2,1
Saskatchewan	2,2
Alberta	1,2
Colombie-Britannique	1,8

Source : Statistique Canada, Le Quotidien, le 18 mars 2011

ses prix de cinq pour cent en moyenne à compter du 1^{er} avril en réponse à la hausse du prix des produits de base.

Le paysage économique du Canada change

Le contexte canadien change. Les taux de croissance économique sont plus élevés,

surtout dans l'Ouest canadien et à Terre-Neuve, mais l'inflation aussi augmente et les taux de croissance d'emploi sont généralement plus lents ailleurs.

Les taux d'inflation seront supérieurs dans les provinces où les taxes de vente ont été augmentées sur les prix à la consommation au cours de la dernière année, soit en Ontario, en Colombie-Britannique, en Nouvelle-Écosse et au Québec, et moins importants dans la plupart des autres provinces. L'inflation devrait atteindre plus de 2,3 pour cent en Ontario, en Colombie-Britannique, en Nouvelle-Écosse et au Québec cette année, et se situer plus près de deux pour cent dans le reste du pays.

Les changements à l'IPC pourraient avoir des effets sur les salaires et régimes de retraite

Que font certains gouvernements lorsqu'ils ont amassé des milliards de dollars de dette sur laquelle l'indice des prix à la consommation aura une grande influence? La réponse, bien sûr, c'est qu'ils changent la façon de mesurer l'IPC!

Le gouvernement fédéral a apporté *suite à la page 8*

VOUS NÉGOCIEZ DES AVANTAGES SOCIAUX? LE SERVICE DE LA RECHERCHE DU SCFP A LES OUTILS QU'IL VOUS FAUT!

Pourquoi le coût des avantages sociaux augmente-t-il? Votre régime d'avantages sociaux répond-il aux normes de l'industrie? Qu'est-ce qu'on entend par « CGS », « SAS », « services de deuxième opinion » ou « avantages sociaux flexibles »? **Trouvez les réponses dans la Trousse de négociation des régimes d'avantages sociaux du SCFP!**

Le Service de la recherche du SCFP a compilé une série de fiches d'information utiles qui lèvent le voile sur les mystères des régimes d'avantages sociaux, de l'aperçu général des dernières tendances aux conseils pour négocier les meilleures clauses dans votre convention collective. Vous trouverez tout cela dans notre Trousse de négociation des régimes d'avantages sociaux!



Aux tables de négociation de tout le pays, les avantages sociaux font l'objet d'attaques. Les employeurs arrivent constamment avec de nouvelles idées pour affaiblir les régimes d'avantages sociaux, et ce avec la pleine et entière collaboration des compagnies d'assurance.

Voyez comment vous pouvez riposter et protéger vos avantages sociaux. Jetez un coup d'œil sur la Trousse de négociation des

régimes d'avantages sociaux du SCFP dès aujourd'hui!

Vous y trouverez l'information suivante :

- Ce qu'il faut savoir à la table de négociation
- Pourquoi le coût des médicaments augmente-t-il?
- Négocier des économies
- Les comptes gestion-santé (CGS)
- Clauses de conventions collectives
- Les régimes flexibles : dites non!
- Services de deuxième opinion
- Aide-mémoire pour vous aider à mieux négocier!

Nous vous aiderons à mieux comprendre et à bonifier votre régime d'avantages sociaux!

Consultez la trousse de négociation en ligne à scfp.ca/negotiations/trousse-negotiation

NÉGOCIATIONS CLÉS

Négociations « clés » en cours – 15 mars 2011 (visant 500 employé(e)s ou plus)

Employeur **Syndicat** **Employé(e)s** **Statut** **Mois d'expiration**

Sphère de compétence fédérale

SECTEUR PUBLIC

Ville d'Ottawa - OC Transpo	SUT	2 350	N	mars 11
Saskatchewan Telecommunications	SCEP	3 460	N	mars 10
Gouvernement du Canada	Divers syndicats	70 780	N	déc. 09/déc. 11
Société canadienne des postes	STTP	54 000	A/C	sept. 09/janv. 11

SECTEUR PRIVÉ

Air Canada	Divers syndicats	26 180	N/V	févr. 11/mars 11
TELUS Corporation	STT	13 700	N	nov. 10
*Air Transat	SCFP	1 400	C	oct. 10

Sphère de compétence provinciale et territoriale

SECTEUR PUBLIC

Gouvernement de la Nouvelle-Écosse	NSTU/SCFP	11 650	N/C	oct. 09/juill. 10
Capital District Health Authority	SFPNE	8 350	C	oct. 10
Health Association Nova Scotia	NSNU	4 610	N	oct. 09
Cape Breton-Victoria Regional School Board	SCFP	1 400	V	avr. 11
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	SESPPNB/SCFP	5 860	N/C	fév. 09 - déc. 09
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	SIINB	5 800	V	déc. 10
Ville de Montréal	Divers syndicats	15 700	N/A	déc. 06/déc. 10
Gouvernement du Québec	Divers syndicats	8 260	N/M	mars 10
Ville de Québec	Divers syndicats	3 100	A	déc. 06/déc. 10
Association des hôpitaux de l'Ontario	AIIO/SEFPO	57 970	N	mars 11
Universités d'Ontario	Divers syndicats	16 460	N/C	juin/août 10/ avr. 11
Toronto Transit Commission	SUT	8 970	V	mars 11
Caesars Windsor, exploité pour le compte de Windsor Casino Limited	TCA-Canada	3 000	V	avr. 11
Gouvernement du Manitoba	SEGM	13 500	PR	mars 10
Gouvernement de la Saskatchewan	FES	12 000	C	août 10
SaskPower	FIOE/SCEP	2 080	N	déc. 09
Ville de Saskatoon	SCFP	1 490	N	déc. 09
Alberta Health Services	SFPA/ HSA	34 000	N	mars 11
Gouvernement de l'Alberta	SFPA	22 000	N	août 10
Community Social Services Employers Association	SFPSCB	15 000	N	mars 10

SECTEUR PRIVÉ

Hamilton Steel GP Inc.	Métallos	2 400	AT	juill. 10
Central Care Corporation	Divers syndicats	1 660	A	mars/avr. 10

Source : Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail Programme de travail – RHDCC, 15 mars 2011, sauf *Air Transat, mis à jour par le SCFP

Légende du tableau : Statut : A – Arbitrage, N – Négociations, C – Conciliation, M – Médiation, PR – Projet de règlement, V – À venir, AT – Arrêt de travail

Indice des prix à la consommation

suite de la page 7

quelques changements mineurs pendant son mandat. Mais, en attendant le résultat des élections, les conservateurs envisagent un changement important qui sera bon pour le gouvernement et les employeurs (quelle surprise!) mais mauvais pour les travailleurs et les contribuables.

La proposition vise à faire baisser les taux d'inflation d'environ 0,6 pour cent par année. Cette diminution n'aurait pas de répercussions sur les prix ou l'inflation, mais elle en aurait sur les salaires, les revenus, les paiements de transfert et les taxes qui sont liées à l'IPC. Les travailleurs finiraient par payer une plus grande part de leur revenu en impôts parce que les fourchettes et les crédits d'impôts augmenteraient à un rythme plus lent. Le crédit d'impôt de base des particuliers baisserait aussi de six pour cent en dix ans — et les impôts seraient beaucoup plus élevés.

Bien qu'une réduction annuelle de 0,6 pour cent ne semble pas très élevée, il ne faut pas oublier qu'elle est cumulative — et serait synonyme de gains majeurs pour les gouvernements provinciaux et fédéral au détriment des travailleurs, des retraités et d'autres personnes touchant un revenu. Après dix ans, une baisse annuelle de 0,6 pour cent se traduirait par une baisse de six pour cent de revenus de salaire, de pension ou de transfert sur dix ans — qui continueront de chuter! La perte cumulative sur ces dix ans donne environ 30 pour cent d'un revenu annuel de 50 000 \$. C'est plus de 18 000 \$!

Une autre mesure favorable aux entreprises et défavorable aux travailleurs qui vous est présentée par les conservateurs de Stephen Harper!

POUR EN SAVOIR PLUS, consultez le numéro de mars 2011 du Climat économique pour les négociations à scfp.ca/climateconomique.