

Pourparlers

Printemps 2010

une ressource pour les négociations

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 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.

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

Available in English

Allo ?

Les cellulaires et téléavertisseurs ont changé notre façon de communiquer, à la maison comme au travail. Votre emploi vous oblige-t-il à avoir un cellulaire ou un téléavertisseur? Si oui, qui en assume les frais?

Si un employeur exige que ses travailleurs aient des cellulaires ou des téléavertisseurs dans le cadre de leur emploi, c’est lui qui doit en assumer les frais. Mais la situation peut se compliquer au moment des déclarations d’impôts.

L’Agence du Revenu du Canada (ARC) peut considérer le montant remboursé aux travailleurs pour l’utilisation d’un cellulaire ou d’un téléavertisseur comme un revenu et l’imposer. Comment? Si l’employeur rembourse à un taux mensuel forfaitaire et que la facture de téléphone de l’employé diminue, l’ARC considère la différence comme un revenu, qui doit être déclaré et imposé.

« Par exemple, si la facture mensuelle de cellulaire ou de téléavertisseur d’un travailleur est de 22 \$, et que l’employeur rembourse le travailleur à un taux de 30 \$ par mois, la différence de 8 \$ peut être considérée comme un revenu, et donc un avantage imposable. Mais il n’y a pas de problème si la facture mensuelle de cellulaire ou de téléavertisseur du travailleur dépasse 30 \$. »

Voici un exemple de clause pour protéger les travailleurs : « L’employeur convient de rembourser aux employés un maximum de XX,XX \$ par mois sur présentation d’une preuve d’activation. » (Voir « Négociation d’avantages sociaux : cellulaires et téléavertisseurs » scfp.ca)

(suite à la prochaine page)



Et quand je ne suis pas au travail ?

Les cellulaires et téléavertisseurs doivent être utilisés **exclusivement** pour le travail pour que le remboursement soit considéré comme un avantage non imposable. Un bon moyen d'éviter toute confusion au moment des impôts est que l'employeur remplisse un formulaire « T2200 » qui couvre l'utilisation des cellulaires.

Négociations du front commun

Au Québec, les employés du secteur public représentés par différents syndicats négocient dans le cadre d'un Front commun. Ensemble, ils constituent une force de 475 000 employés publics.

Pendant les négociations avec les syndicats du Front commun, qui ont été particulièrement difficiles, le gouvernement a présenté un budget prévoyant des compressions dans les secteurs de la santé et de l'éducation d'ici 2013, compressions qui visaient particulièrement le personnel administratif. Les travailleuses et travailleurs des secteurs de la santé et de l'éducation sont déjà surchargés de travail avec tout ce qu'ils doivent faire pour les patients et les étudiants. En réduisant l'administration, on ne fera qu'intensifier la pression sur ceux des premières lignes.

Les syndicats critiquent le gouvernement parce qu'il n'a pas fait suffisamment d'efforts pour trouver des solutions collectives à la table de négociation : « Les conventions collectives ne sont même pas conclues que le gouvernement annonce déjà qu'il n'a pas l'intention d'en tenir compte quand viendra le temps de supprimer des postes. De notre côté, nous continuons de chercher des solutions durables pour améliorer nos services publics, qui ne se trouvent manifestement pas dans le budget Bachand », a déclaré Michel Arsenault, président de la FTQ. (Site Web du SCFP-Québec, 26 mai 2010)

Joe Courtney, agent de recherche au SCFP, a rédigé une fiche d'information sur la négociation du remboursement des frais de cellulaire au travail qui propose des conseils utiles et un exemple de clause. Consultez scfp.ca pour en savoir plus. ■



Le Front commun demande des ajustements au coût de la vie pour les 475 000 travailleuses et travailleurs qu'il représente, de même qu'un rattrapage salarial avec le secteur privé, où les salaires sont plus élevés d'environ 7,7 pour cent.

Encore une fois, le gouvernement demande aux employés du secteur public d'assumer la plus grande partie du remboursement du déficit provincial.

Le 20 mars, plus de 75 000 personnes se sont rassemblées dans les rues de Montréal pour manifester leur appui à une solution négociée aux problèmes qui affligent les services publics au Québec. Mais le gouvernement tergiverse, ce même gouvernement qui est empêtré dans des scandales d'octroi de contrats municipaux et de collusion d'élus avec des entreprises privées.

Le Front commun a demandé la médiation à la fin d'avril. À la fin de mai, il n'y avait toujours aucun règlement en vue. Nous sommes toutes et tous solidaires de nos consœurs et confrères du Québec! ■



Autour de 70 pour cent des membres du SCFP en ont un. Mais dans le secteur privé, seul 20 pour cent environ des travailleurs adhèrent à un régime de retraite au travail.

Dans la plupart des régimes, en particulier ceux du secteur public, les travailleurs versent d'importantes cotisations pour leurs futures prestations de retraite. À chaque paie, ils consacrent une portion de leur chèque à leur revenu de retraite et leur employeur cotise une autre portion de leur salaire au régime. C'est cela un régime de retraite – un salaire différé!

Le revenu de retraite moyen que touchera un employé du secteur public qui compte 30 années de service est d'un modeste 17 900 \$ par année (« Vers un avenir plus sûr : réglons la crise des régimes de retraite au Canada », 11 juin 2010, scfp.ca). On est loin des conditions en or décriées par certains critiques mal informés au sujet des régimes du secteur public. En outre, la plupart des membres du SCFP n'auront jamais 30 années de service – et 30 pour cent des membres du SCFP n'adhèrent à aucun régime de retraite au travail.

Les femmes sont moins susceptibles que les hommes de participer à un régime de retraite au travail, compte tenu du genre d'emplois qu'elles occupent. Les femmes tendent à être concentrées dans des emplois mal payés et à temps partiel et doivent plus souvent quitter le marché du travail, puisque ce sont elles les principales responsables des soins à donner aux enfants et aux personnes âgées. L'actuel système de régime de retraite est inefficace pour les femmes, qui sont plus à risque de prendre leur retraite dans la pauvreté.

Depuis longtemps, les syndicats font la promotion de régimes de retraite acceptables pour leurs membres et pour tous les Canadiens. Il est temps d'intensifier la lutte. Le SCFP et le Congrès du travail du Canada mènent une campagne active en faveur de « La sécurité des retraites pour tous ». Nos objectifs sont les suivants :

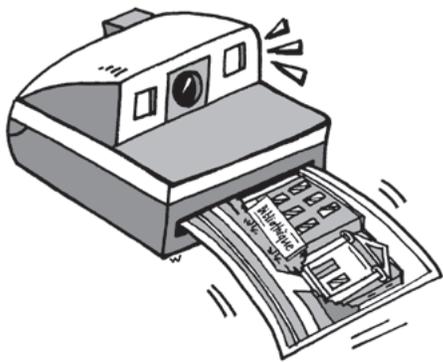
- Modifier le RPC de manière à hausser lentement les cotisations pour en arriver graduellement au double des prestations actuelles. L'augmentation des prestations du régime public contribuera grandement à améliorer et à sécuriser les revenus de retraite des 93 pour cent de Canadiens qui cotisent au RPC et de la majorité des travailleurs canadiens qui n'ont pas de régime de retraite au travail.
- Lutter pour l'instauration d'une meilleure réglementation pour protéger les régimes de retraite au travail contre les faillites, les investissements risqués et la sous-capitalisation des employeurs. On n'a qu'à penser aux travailleurs de Nortel, qui ont payé de leurs prestations de retraite la faillite de leur employeur.
- Intensifier nos efforts pour obtenir de bons revenus de retraite pour les membres qui n'ont pas de régimes de retraite au travail. De solides régimes de retraite au travail combinés à des régimes de retraite publics qui protègent tous les travailleurs assureront leur sécurité et leur dignité à la retraite.

Vous voulez faire partie de la campagne pour bonifier les régimes de retraite? Vous pouvez en apprendre plus et signer la pétition à scfp.ca. ■



Flash !

Bonnes nouvelles sur le front du RPC. Les ministres des Finances se sont réunis à l'Île-du-Prince-Édouard en juin et en sont venus à une entente sur une modeste hausse graduelle des prestations du RPC. Au cours des prochains mois, on s'efforcera de définir les mots « modeste » et « graduelle ». Mais l'appui du gouvernement fédéral à la proposition d'expansion du RPC est un changement majeur, que l'on peut attribuer en grande part à la mobilisation du mouvement syndical.



Profil de secteur – Bibliothèques

À quand remonte votre dernière visite dans une bibliothèque publique?

Lorsque vous irez, il y a de fortes chances pour que vous rencontriez un membre du SCFP. En effet, le SCFP représente près de 63 pour cent de tous les travailleurs de bibliothèque du Canada!

La majorité de ces personnes travaillent dans le système public de bibliothèques du Canada, mais d'autres travaillent dans les bibliothèques des universités, des écoles et des municipalités. Le SCFP représente les travailleurs de bibliothèque de huit provinces, surtout en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique.

Personne ne sera surpris d'apprendre que le secteur des bibliothèques est composé d'une main-d'œuvre majoritairement féminine et que ces travailleuses gagnent moins, en moyenne, que leurs collègues masculins.

Selon les données du recensement, le salaire moyen des commis de bibliothèque masculins a augmenté de 7,26 pour cent entre 2000 et 2005, pendant que celui des femmes occupant le même emploi chutait de 2,69 pour cent.

Bien entendu, l'équité salariale est un enjeu important pour de nombreuses sections locales du secteur des bibliothèques et de grandes victoires ont été remportées. Par exemple, en juin 2008, la section locale 416 du SCFP et la bibliothèque de

Toronto ont signé un règlement d'équité salariale d'une valeur de 20 millions de dollars sur cinq ans. Le processus d'évaluation des emplois a fait grimper les salaires d'entre 15 cents et 4,22 \$ l'heure, rétroactivement à 2004. Le salaire le plus faible à la bibliothèque est maintenant de 10 \$ l'heure (le salaire minimum en Ontario est de 8,75 \$ l'heure), une amélioration par rapport aux salaires de seuil de la pauvreté que payait l'employeur auparavant. (Pourparlers, hiver 2009)

Les bibliothèques sont habituellement financées par les dollars des contribuables, mais le financement fédéral et provincial commence à diminuer. À l'heure actuelle, les dépenses consacrées aux bibliothèques par les municipalités dépassent celles des gouvernements fédéral et provinciaux combinés!

Le vieillissement de la main-d'œuvre au Canada imposera de véritables défis dans un avenir qui n'est pas si lointain : environ un quart du personnel des bibliothèques du Canada sera à la retraite d'ici 2014.

Les membres du SCFP du secteur des bibliothèques jouent un rôle actif à tous les niveaux. Le SCFP a été un commanditaire platine au salon commercial de la conférence nationale de l'Association canadienne des bibliothèques (ACB) qui a eu lieu à Edmonton, en Alberta, du 2 au 5 juin 2010. Le SCFP a aussi commandité l'exposé principal, intitulé « Wikipedia, un outil pour partager savoir et pouvoir ». De plus, le SCFP a affiché une vidéo sur les travailleurs des bibliothèques sur YouTube. (Canadian Public Libraries, cupe.ca) Allez le voir! ■

Ensemble en force



Rencontre nationale du secteur de la santé du SCFP

Du 20 au 22 octobre 2010 à Victoria, C.-B.

N'oubliez pas de vous inscrire à la conférence du secteur de la santé du SCFP, qui aura lieu à Victoria, du 20 au 22 octobre. Faites-le en ligne à scfp.ca.

Des clauses innovatrices

De plus en plus de travailleurs se rendent au travail à vélo. C'est bon pour la santé et cela réduit les émissions de gaz à effet de serre, deux bonnes raisons de le faire! Voici un

exemple de clause qui peut aider à indemniser celles et ceux qui laissent la voiture à la maison.



La section locale 3942 du SFCP et la Corporation Salus d'Ottawa, échéance 31 mars 2011

23.04 Dépenses

a) Les employés qui doivent utiliser un véhicule moteur privé pour les affaires de l'employeur doivent être payés au taux de quarante-deux cents (0,42 \$) le kilomètre.

Un formulaire de demande de remboursement de kilométrage doit être soumis par tous les employés qui réclament un remboursement chaque mois.

Un employé qui s'est déplacé à vélo pour le travail et qui a effectué plus de 100 kilomètres entre le 1^{er} avril et le 31 octobre peut demander une allocation de 0,20 \$ le km jusqu'à concurrence

de cinquante dollars (50 \$) pour l'entretien de son vélo et pour le matériel de sécurité nécessaire. Ces demandes relatives aux déplacements à vélo seront présentées avant le 30 novembre de chaque année.

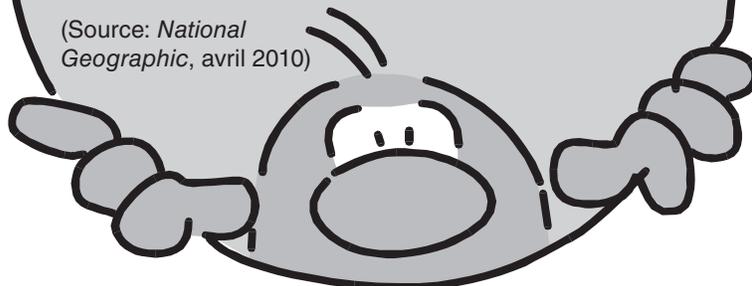
Les employés autorisés à assister à une conférence au nom de Salus seront remboursés pour leurs dépenses connexes, qui doivent être convenues à l'avance entre l'employé et le directeur exécutif.

L'employeur ne remboursera en aucun cas les contraventions et autres billets d'infraction.

Le saviez-vous?...

- 67 % des Dominicains et 52 % des Laotiens utilisent de l'eau embouteillée en usine comme source première d'eau potable.
- Environ 2 milliards de gallons d'eau sont utilisés chaque jour pour irriguer les terrains de golf aux États-Unis.

(Source: National Geographic, avril 2010)





Grève à Vale Inco

Des milliers de membres des Métallos sont en grève depuis juillet 2009 à Sudbury et Port Colborne, en Ontario, et à Voisey's Bay, à

Terre-Neuve-et-Labrador.

Vale Inco appartient à 100 pour cent à des intérêts brésiliens. L'entreprise tente d'affaiblir les conventions collectives des travailleurs canadiens et de sabrer dans leurs régimes de retraite. Elle veut notamment que les travailleurs renoncent à leur régime de retraite à prestations déterminées en faveur d'un régime à cotisations déterminées.

Les gouvernements et l'industrie favorisent et prédisent le déclin des régimes à prestations déterminées. Ceux-ci assurent une meilleure protection aux travailleurs parce qu'ils fournissent des prestations selon une formule fixe, que les employeurs sont obligés de financer. Mais les employeurs soutiennent qu'ils coûtent trop cher et ils aimeraient beaucoup transférer une plus grande partie du coût et du risque aux employés.

C'est l'enjeu principal de la grève. Si l'employeur gagne, ce sera un recul important dans la lutte pour offrir de bons régimes de retraite aux travailleurs.

Le SCFP a accordé un soutien solide aux grévistes :

- Le Conseil exécutif national du SCFP a adopté une résolution d'appui et donné 10 000 \$ à la caisse de grève des Métallos, en plus d'inviter

les sections locales du SCFP à offrir leur soutien et à promettre de faire pression sur tous les gouvernements pour faire adopter une loi anti-briseurs de grève.

- Dix mois après le début de la grève, les Métallos du Labrador ont reçu un encouragement de 25 000 \$ de leur syndicat affilié. En effet, les délégués au congrès du SCFP-Terre-Neuve-et-Labrador ont fait un effort particulier et leurs sections locales ont offert 12 855 \$ aux grévistes pour montrer leur solidarité et leur appui dans ce difficile conflit syndical. Le président national Paul Moist, qui assistait au congrès, a immédiatement promis d'apparier ce montant, le faisant ainsi grimper à 25 000 \$.
- À leur congrès de 2010 à Windsor, les délégués du SCFP-Ontario ont montré la force de leur appui en recueillant 70 000 \$ en dons et promesses pour les milliers de grévistes de Sudbury et leurs familles.

L'appui énergique de leurs collègues syndicalistes a beaucoup encouragé ces travailleurs pendant leur grève d'un an. En juillet, les membres de Sudbury et de Port Colborne ont ratifié un accord de principe, avec une approbation d'autour de 75 pour cent. Les employés en place ont obtenu d'importantes améliorations à leur régime de retraite à prestations déterminées, dont l'indexation et l'assurance-santé. Quant aux nouveaux employés, ils adhéreront à un régime à cotisations déterminées. Les négociations se poursuivent pour les membres de Voisey's Bay, à Terre-Neuve.

Régime de retraite à prestations déterminées

- Les prestations de retraite sont calculées à l'aide d'une formule basée sur les gains multipliés par les années de service.
- L'employeur a l'obligation de cotiser et les coûts peuvent être répartis au fil des ans.
- Tous les travailleurs reçoivent des prestations de retraite qui sont à peu près équitables et proportionnelles à leurs gains.

Régime de retraite à cotisations déterminées

- Les prestations de retraite sont basées sur ce que contient le compte de la personne, qui varie selon les niveaux de cotisation, le rendement des placements et le coût d'achat d'une rente annuelle ou d'un revenu de retraite mensuel.
- L'employeur n'est pas tenu de financer un montant pré-établi. L'importance de votre pension est donc déterminée par l'importance de votre compte et par le rendement des placements.

Indice des prix à la consommation par province, Avril 2009 à avril 2010

variation en %

Canada	1,8
Terre-Neuve-et-Labrador	2,5
Île-du-Prince-Édouard	2,3
Nouvelle-Écosse	2,5
Nouveau-Brunswick	2,9
Québec	1,9
Ontario	2,2
Manitoba	1,0
Saskatchewan	2,1
Alberta	1,6
Colombie-Britannique	1,0

Source : Statistique Canada, *Le Quotidien*, le 21 mai 2010

Dans chaque province, la pression à la hausse la plus significative exercée sur les prix provenait de l'augmentation des prix de l'essence. En avril, les prix à la pompe étaient de 16,3 % plus élevés qu'en avril 2009. Cette augmentation fait suite à la hausse de 17,2 % enregistrée au cours de la période de 12 mois comprise entre mars 2009 et mars 2010.

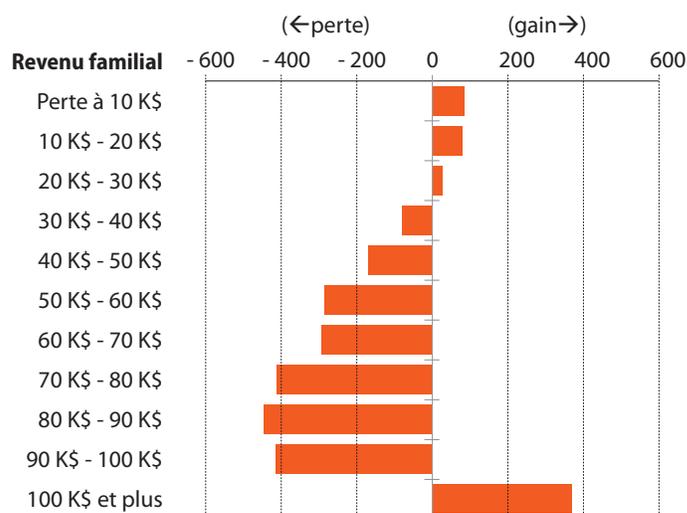
Dans l'ensemble, les prix de l'énergie ont augmenté de 9,8 % entre avril 2009 et avril 2010, après avoir progressé de 5,8 % au cours de la période de 12 mois terminée en mars. Sans l'énergie, l'Indice des prix à la consommation (IPC) a augmenté de 1,1 %, comparativement à la hausse de 1,0 % affichée en mars.

Les prix du transport, qui ont progressé de 6,2 % au cours de la période de 12 mois comprise entre avril 2009 et avril 2010, ont exercé la plus forte pression à la hausse sur l'IPC d'ensemble pour un sixième mois consécutif. En plus de payer des prix plus élevés pour l'essence et les véhicules automobiles, les consommateurs ont payé 5,6 % de plus pour les primes d'assurance de véhicules automobiles en avril qu'un an plus tôt car les compagnies d'assurance ont tenté de récupérer des profits perdus.

À l'échelle régionale, les mêmes tendances ont persisté. Dans les provinces atlantiques, les ménages ont connu des taux d'inflation de 2,5 % ou supérieurs en raison de la plus grande dépendance de cette région au pétrole. En Ontario et au Québec, l'inflation a atteint une moyenne de près de 2 % alors que dans les provinces de l'Ouest, le taux d'inflation moyen à ce



Impact global de la réforme fiscale de la TVH en Ontario Moyenne annuelle par tranche de revenu de la famille



Comprend l'effet du changement apporté à la TVH, les crédits de taxes foncières et de ventes, les réductions de l'impôt sur le revenu et l'effet de cascade des réductions de l'impôt sur le revenu des sociétés, mais exclut les paiements de transition ponctuels.

Source : « Climat économique », juin 2010

jour en 2010 est demeuré inférieur à 1,5 %. Les hausses des taxes de vente et le passage à la TVH feront grimper les taux d'inflation en Ontario, en Colombie-Britannique, au Québec et en Nouvelle-Écosse au cours des deux prochaines années.

Plusieurs des vecteurs familiaux continuent d'exercer une pression à la hausse sur le coût de la vie : l'augmentation du prix du carburant, du logement et des primes d'assurance. Ce qui préoccupe, cependant, c'est que ces prix sont maintenant accompagnés de la hausse de bon nombre de frais d'utilisation, de taxes, de prix réglementés, par exemple, le prix de l'électricité, des taxes foncières, de l'eau, des services postaux et téléphoniques, du transport en commun, de l'éducation et des soins de santé.

(Source : « Climat économique », juin 2010, scfp.ca)

Négociations « clés » en cours et à venir visant 500 employé(e)s — le 31 mai 2010

Sphère de compétence fédérale

Employeur	Syndicat	Employé(e)s	Statut	Mois d'expiration
Secteur public				
Société canadienne des postes	STTP	6 000	arbitrage	sep 09
Secteur privé				
TELUS Communications (Qc) Inc.	SCFP	1 010	conciliation	déc 09
Groupe TVA Inc.	SCFP	1 000	conciliation	déc 09
Association des employeurs maritimes (Qc)	SCFP	830	projet de règlement	déc 08

Sphères de compétence provinciale et territoriale

Employeur	Syndicat	Employé(e)s	Statut	Mois d'expiration
Secteur public				
Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux	Divers syndicats	174 820	négociation	mar 10
Gouvernement du Québec	Divers syndicats	68 990	négociation	mar 10
Comité patronal de négociation des collègues	Divers syndicats	28 850	négociation	mar 10
Saskatchewan Association of Health Organizations	Health Sciences Association of Saskatchewan/SCFP/SFPS/ UIES	27 500	conciliation/négociation	mar 08 / mar 09
Community Social Services Employers' Association	BCGEU	15 000	négociation	mar 10
Association des hôpitaux de l'Ontario	UIES	15 000	médiation	oct 09
Health Employers Association of British Columbia	HSABC	14 000	négociation	mar 10
Gouvernement du Manitoba	MGEU	13 500	négociation	mar 10
Ville de Montréal	Divers syndicats	13 360	arbitrage/conciliation	déc 06 / août 08
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	SESPNB/SCFP	12 160	négociation	déc 08 - mar 10
Capital District Health Authority	NSGEU	8 350	négociation	oct 09
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse	NSGEU/SCFP	7 690	négociation	oct 09 / mar 10
Nova Scotia Association of Health Organizations	Nova Scotia Nurses' Union	3 580	négociation	oct 09
Emergency Health Services Commission (C.-B.)	SCFP	3 500	négociation	mar 10
BC Hydro	SEPB	1 600	négociation	mar 10
Ville de Saskatoon	SCFP	1 490	négociation	déc 09
Ville de Regina	SCFP	1 200	négociation	déc 09
Halifax Regional School Board	SCFP	770	négociation	juil 09
Secteur privé				
Vale Inco (Ont.)	Métallos	3 450	arrêt de travail	mai 09
Extendicare (Canada) Inc., Nursing Homes	UIES	2 870	arbitrage	avr 10
Central Care Corporation	Divers syndicats	1 660	arbitrage	mar / avr 10

Négociations à venir

Employeur	Syndicat	Employé(e)s	Mois d'expiration
Sphère de compétence fédérale, secteur privé			
Gouvernement du Canada	CSN	5 950	mai 10
Sphères de compétence provinciale et territoriale, secteur privé			
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse	NSTU	10 000	juil 10
Universités (Ont.)	Divers syndicats	6 870	mai / jun 10

Source : Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail Programme du travail – RHDC, 31 mai 2010

sepb491