

## À L'INTÉRIEUR :

Les comptes gestion-santé –  
permettent-ils d'économiser ?  
Prévisions de rémunération  
pour 2006  
Prix de l'essence et frais  
de déplacement  
Percée pour les travailleurs  
de la santé de l'Ontario

### 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](mailto:research@cupe.ca).

Available in english

## Les objectifs stratégiques du SCFP en matière de négociation

Au congrès national d'octobre 2005, les délégués ont adopté un document d'orientation stratégique qui établit des objectifs de négociation mesurables pour le syndicat. (Disponible à [scfp.ca](http://scfp.ca).)

L'expérience montre que nous sommes plus susceptibles de réaliser des gains si nous nous efforçons d'obtenir des améliorations dans les mêmes domaines, en même temps. Par exemple, des gains majeurs ont été obtenus au chapitre des prestations de congés parentaux grâce à un effort national concerté de la part du SCFP et d'autres syndicats dans les années 80.

Le document d'orientation stratégique engage le SCFP à entreprendre des initiatives en matière de recherche, d'éducation et de communications qui soutiennent les sept objectifs nationaux suivants :

1. Des augmentations de salaires moyennes supérieures au taux d'inflation.
2. Des régimes de retraite pour les membres qui n'en ont pas et la bonification des régimes de ceux qui en ont déjà (comme l'obtention ou le maintien de régimes à prestations déterminées).
3. La bonification des régimes d'avantages sociaux des employés.
4. Des dispositions contre la sous-traitance et la privatisation.
5. Des congés syndicaux payés par l'employeur.
6. L'élargissement du droit à l'égalité pour les membres des groupes en recherche d'égalité, incluant de meilleures protections contre le harcèlement et la protection de l'identité et de l'expression sexuelles.
7. L'élargissement des droits des travailleurs à temps partiel et occasionnels.

L'objectif est de centrer les ressources du SCFP sur ces enjeux grâce à une meilleure coordination des négociations au sein des huit secteurs où le SCFP représente des membres : municipalités, santé, soins de longue durée, conseils scolaires (ou K-12), universités, hydro, services sociaux et communautaires.

(suite à la page 2)

Dans chaque secteur, le SCFP représente des milliers de travailleurs de centaines d'unités de négociation. La majorité de ces unités de négociation sont très petites et comptent moins de 100 employés. En général, les petites unités ont moins de pouvoir de négociation que les plus grandes.



Le document d'orientation stratégique propose des façons d'édifier leur force, comme la création de conseils de négociation de sections locales, la révision de notre structure pour mieux comprendre les objectifs de négociation, l'affectation de personnel sur une base plus sectorielle et l'allocation de ressources pour soutenir des négociations dans l'ensemble d'un secteur donné.

La politique engage le SCFP à présenter un rapport sur l'atteinte de ces buts aux délégués du prochain congrès national, en 2007. ■

## Les comptes gestion-santé (CGS) – permettent-ils d'économiser ?

Les comptes gestion-santé (CGS) sont comme des comptes bancaires : l'employeur verse un montant déterminé dans votre compte et vous vous en servez pour payer des dépenses approuvées. Et, tout comme votre compte bancaire, lorsqu'il n'y a plus d'argent dans le CGS, c'est terminé. Si vous avez plus de dépenses médicales que vos collègues, c'est votre problème.

Les CGS ne sont pas une assurance. Si quelque chose d'inattendu se produit, une assurance-maladie vous protège. Par contre, avec les CGS, si vous subissez un accident de voiture et que vous avez déjà dépensé tout l'argent de votre compte, vous devrez assumer vous-même les frais de services comme la physiothérapie ainsi que vos médicaments, ou vous devrez vous en passer.

Les employeurs favorisent les comptes gestion-santé en soutenant qu'ils permettent d'économiser – ce qui est vrai, pour les employeurs ! Les employeurs soutiennent que les CGS accordent aux employés une plus grande discrétion dans la façon de dépenser leurs dollars d'avantages sociaux. En fait, les CGS limitent strictement les choix des travailleurs et peuvent obliger les employés à payer de leur poche des dépenses importantes ou imprévues. Les CGS sont intéressants pour les employeurs parce que leurs cotisations sont déterminées à l'avance et fixes, et que la responsabilité de l'augmentation des coûts incombe aux employés.

Dans un régime d'assurance collective, les participants profitent d'un meilleur ensemble d'avantages de qualité, car les travailleurs « en santé » paient pour les services de ceux qui sont « moins en santé »

et chacun a accès aux mêmes avantages. Les CGS sont habituellement proposés comme supplément à un ensemble d'avantages sociaux très limités. Les travailleurs qui ont besoin d'autres avantages que ceux qui sont offerts dans le régime de base doivent avoir recours au CGS pour payer pour **toute autre chose que les services de base**. Lorsqu'il n'y a plus d'argent dans le CGS, c'est terminé.

Nous constatons une tendance accrue chez les employeurs à présenter d'abord les CGS comme un « complément » au régime d'avantages sociaux de base. Par exemple, l'Association des enseignants de l'Alberta signale que sur 47 unités de négociation, 49 pour cent ont maintenant des CGS allant de 250 \$ à 1,66 pour cent du salaire (un pourcentage pénalise les travailleurs moins bien payés parce qu'ils obtiennent moins de dollars dans leur CGS). Les enseignants du district scolaire de Medicine Hat ont droit à un CGS qui équivaut à 1,66 pour cent de leur salaire annuel (en moyenne de 72 825 \$). Toutefois, les enseignants n'ont pas de régimes de soins ophtalmologiques. Les examens des yeux, les nouvelles lunettes et les réparations pour chaque membre de la famille doivent être payés par leur CGS de 728 \$, de même que tous les autres frais qui ne sont pas inclus dans les avantages « de base ».

Les employeurs peuvent instaurer les CGS pendant que le régime de base est adéquat. Mais il faut ensuite s'attendre à ce qu'ils exigent une réduction des avantages sociaux compris dans le régime de base et obligent les travailleurs à compter davantage sur les CGS parce qu'ils coûtent moins cher aux employeurs.

(suite à la page 3)

L'argent déposé dans les CGS n'est pas considéré comme un revenu aux fins de l'impôt (sauf pour la taxe provinciale au Québec). La contrepartie, c'est que tout solde annuel dans le CGS d'un employé ne peut être reporté que pour une autre année. À la fin de la deuxième année, le montant **retourne à l'employeur**. Les travailleurs pourraient vouloir conserver l'argent dans le compte en cas de besoins imprévus mais, à moins qu'ils gèrent le compte avec

prudence, c'est pour l'employeur qu'il est avantageux. En outre, parce que l'argent non dépensé par les membres est retourné à l'employeur, des fonds qui auraient pu servir à bonifier les avantages ne sont plus disponibles. Un exemple clair de « date de péremption » !

(Pour en savoir plus sur les CGS, consultez la section sur la négociation des avantages sociaux sur le site Web scfp.ca.) ■

## Prévisions de rémunération pour 2006

Chaque année, différentes entreprises de ressources humaines et d'experts-conseils mènent des sondages auprès d'employeurs privés sur leurs intentions en matière de rémunération des employés pour l'année. Les résultats de quelques grandes entreprises viennent d'être publiés.

**Mercer Human Resources Consulting** – Le sondage indique que les employeurs canadiens sont optimistes parce que l'économie nationale est solide. Ils prévoient des augmentations de 3,4 pour cent en 2006. Ce chiffre est compatible avec les prévisions de l'année dernière. Ils croient que les employés de la Colombie-Britannique et de l'Alberta peuvent s'attendre aux augmentations les plus élevées, à 3,5 pour cent. Quant aux autres provinces, les chiffres sont de 3,4 pour cent pour les employés du Manitoba, de la Saskatchewan et de la région du Grand Vancouver; et de 3,3 pour cent pour l'Ontario, le Québec et les Maritimes.

**Morneau Sobeco** – Leur sondage suggère un taux légèrement moins élevé, avec une augmentation de 3,2 pour cent pour les salaires moyens. Les employeurs ont l'intention de continuer d'utiliser la publication en ligne de renseignements sur les régimes de retraite et d'avantages sociaux pour les employés – une autre façon d'économiser dans le domaine des avantages sociaux. Selon leur sondage, les trois enjeux principaux pour 2006 seront le coût des soins de santé, la gestion de l'invalidité et la conception des régimes d'avantages sociaux.

**Hewitt Associates** – Selon leur sondage, ceux qui offriront des augmentations de salaire prévoient accorder autour de 3,4 pour cent. Le sondage révèle également que 81 pour cent des employeurs ont recours à des incitatifs liés au rendement qui doivent se mériter de nouveau chaque année !

### Watson Wyatt –

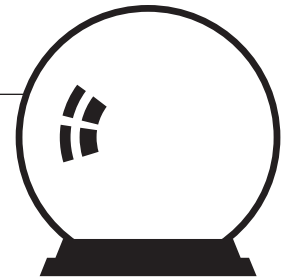
L'entreprise signale que les employeurs s'attendent à hausser les salaires de 3,3 pour cent en 2006, un pourcentage légèrement supérieur aux prévisions de 3,1 pour cent. Fait intéressant, ils signalent que la rémunération liée au rendement n'a pas donné lieu à une grande différence dans les hausses salariales entre les employés « moyens » et les employés « exceptionnels ».

### Hay Group –

L'augmentation de salaire moyenne devrait être de 3,3 pour cent, en hausse par rapport au taux prévu. Selon leur sondage, un plus grand nombre d'employeurs utilisent des primes à un taux de 6 pour cent pour les métiers, de 15 pour cent pour les cadres intermédiaires et, comme il fallait s'y attendre, le pourcentage le plus élevé de 36 pour cent est réservé aux cadres supérieurs.

Toutes ces prévisions laissent entrevoir des augmentations de salaire de l'ordre de 3 pour cent. La plupart des employeurs interrogés s'attendent à une économie nationale positive et saine.

Les employeurs du secteur public devraient prendre note de ces tendances. Selon une étude réalisée par le Centre canadien des politiques alternatives sur la rémunération dans le secteur public depuis quelques années en C.-B., les employeurs, s'ils ne suivent pas les tendances salariales, risquent une baisse du moral, une augmentation du coût de la formation et une perte de productivité, en plus de compromettre leur capacité à conserver et à recruter du personnel (*Paying our Public Servants: The Dollars and Sense of B.C. and National Wage Trends* [La rémunération de nos fonctionnaires : tendances salariales en C.-B. et au Canada], CCPA, novembre 2005). ■



# Les négociations clés en cours

## Sphère de compétence fédérale

### Secteur publique

Employeur	Syndicat	# d'employés	Statut	Mois d'expiration
Gouvernement du Canada	divers syndicats	25 660	conciliation/négociation	mai 02-sep 05
Postes Canada	AOPC/STTP	9 100	projet de règlement	mars 05/déc 05
OC Transpo (Ottawa, Ont.)	SUT	2 300	conciliation	mars 05
Conseil national de recherches Canada	AECR	1 300	projet de règlement	déc 04-fév 05

### Secteur privé

NAV CANADA	FIOE	770	négociation	août 05
------------	------	-----	-------------	---------

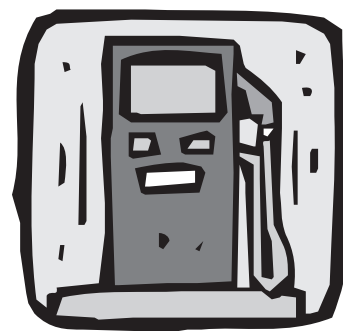
## Jurisdictions provinciale et territoriale

### Secteur public

Employeur	Syndicat	# d'employés	Statut	Mois d'expiration
Gouvernement du Québec	divers syndicats	359 624	négociation/médiation arrêt de travail	jun 02/03-jan 04
Saskatchewan Association of Health Organizations	divers syndicats	21 700	projet de règlement	mars 04
Health Authorities of Alberta	SFPA	15 000	négociation/médiation	mars 04/05
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse	NSTU	10 000	négociation	juil 05
College Compensation and Appointments Council (Ont.)	SEFPO	8 600	conciliation	août 05
Ville de Toronto	Police	6 900	projet de règlement	déc 04
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	NBPEA	5 000	négociation	déc 04
Gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador	infirmières, infirmiers	5 000	négociation	juin 05
Université de Toronto	SCFP et Métallos	4 160	négociation	avril 05/juin 05
Hydro-Québec	SCFP	3 200	négociation	déc 04
Gouvernement de Nunavut	enseignant(e)s	620	projet de règlement	juin 05
Ontario Power Generation	Energy Professionals	3 000	projet de règlement	déc 05
Hydro One (Ont.)	Energy Professionals	780	arbitrage	mars 05

Source : RHDCC @ RHDCC.gc.ca, 29 novembre 2005.

# Prix de l'essence et frais de déplacement



Les frais de déplacement négociés ne suivent pas la montée du coût de l'essence. Au cours de la période de douze mois comprise entre août 2004 et août 2005, le prix de l'essence au Canada a bondi de 20,1 pour cent ! Depuis, le prix de l'essence a grimpé plus lentement et a même chuté en novembre 2005. (Source : *Le Quotidien*, 22 septembre 2005; Statistique Canada.)

Si vous négociez des frais de déplacement en cents par kilomètre, vous devriez savoir ce qui suit sur les règles fiscales. L'Agence du revenu du Canada (ARC), qui fixe les règles en matière d'impôt sur le revenu, stipule que si l'indemnité reçue par les employés est supérieure **ou inférieure** au taux établi par l'ARC (règlement 73.06 de la *Loi de l'impôt sur le revenu*), **les employés peuvent être imposés sur le PLEIN montant.**

L'ARC fixe ses taux en décembre. Le taux pour 2006 est de 50 cents le kilomètre pour les 5 000 premiers kilomètres conduits et de 44 cents pour chaque kilomètre additionnel.

(suite à la page 5)

L'indemnité tient compte des principales composantes de ce qu'il en coûte pour posséder et faire rouler une automobile, comme la dépréciation, le financement, l'assurance, l'entretien et le prix de l'essence. (Pour en savoir plus, visitez le site Web du ministère des Finances du Canada à [www.fin.gc.ca/news05/05-086e.html](http://www.fin.gc.ca/news05/05-086e.html))

Il n'est pas interdit aux employeurs de donner plus que le taux établi. Mais ils leurs incombent, ainsi qu'aux travailleurs, de justifier un taux plus élevé que celui qu'a fixé l'ARC. Ainsi, même si le travailleur reçoit un taux plus élevé par kilomètre, l'indemnité peut être considérée comme un revenu non imposable.

La ville de Toronto donne aux membres du SCFP 79 le choix entre les deux options suivantes :

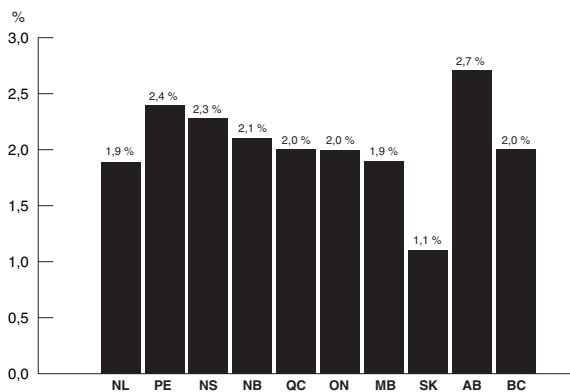
- demander les taux nouvellement négociés et se faire imposer sur le revenu, ou
- demander le taux négocié précédemment de 46 cents le kilomètre et éviter l'impôt.

Les sections locales et les conseillers syndicaux pourraient envisager la négociation de clauses de convention collective qui

- mentionnent spécifiquement le taux prescrit, fixé annuellement par le ministère fédéral des Finances;
- mentionnent l'« indice du transport privé » de l'IPC pour permettre les rajustements trimestriels au coût de l'essence;
- font la distinction entre les frais de propriété, qui sont fixes (c.-à-d., les assurances, le permis de conduire et l'immatriculation, la dépréciation et le financement) et les coûts de fonctionnement, qui sont variables (c.-à-d. le coût de l'essence, de l'entretien et des pneus) et prévoient des rajustements périodiques de la portion de l'essence du « kilométrage » pour tenir compte de toute augmentation à la pompe;
- obligent l'employeur à demander une exemption d'impôt à l'ARC pour les travailleurs lorsque les taux négociés sont supérieurs au taux fixé par l'ARC.

Source : **Frais de déplacement : renseignements destinés aux sections locales du SCFP**, un nouveau document du Service de recherche qui fournit des renseignements détaillés sur les frais de déplacement, avec exemples de clauses de convention collective. Jetez-y un coup d'œil en allant sur le site Web [scfp.ca](http://scfp.ca) ! ■

**Indice des prix à la consommation par province  
données non désaisonnalisées, variation en %  
entre novembre 2004 et novembre 2005**



Source : Statistique Canada – Le Quotidien, Le mardi, 20 décembre 2005

Les prix à la consommation sont revenus à la normale après les hausses records du prix de l'essence en septembre. Le prix de l'essence compte habituellement pour environ cinq pour cent des dépenses dans l'hypothétique « panier des biens et services » de l'IPC. L'augmentation de 17 pour cent du prix de l'essence en octobre l'année dernière a été à l'origine d'environ un tiers de l'augmentation de 2,6 pour cent de l'IPC.

L'IPC a aussi augmenté à cause du coût d'achat ou de location d'un véhicule, du gaz naturel (+19,2 pour cent), des pièces de véhicules récréatifs (+10,5 pour cent) et des impôts fonciers (+3,2 pour cent).

Les changements apportés aux impôts fonciers (incluant les frais spéciaux) se reflètent dans l'IPC une fois par année, en octobre. Cette année, les impôts fonciers ont augmenté de 3,2 pour cent. Il s'agissait de la deuxième plus importante augmentation depuis 1992.

Les bonds les plus élevés dans les taux ont été notés au Nouveau-Brunswick (+7,3 pour cent). Les résidents de la Colombie-Britannique (+6,3 pour cent), de la Nouvelle-Écosse (+5,2 pour cent), de l'Île-du-Prince-Édouard (+4,3 pour cent), de l'Alberta (+3,5 pour cent), de l'Ontario (+3,2 pour cent), du Québec (+2 pour cent) et de Terre-Neuve-et-Labrador (+0,6 pour cent) ont tous subi des hausses d'impôt, tandis que ceux de la Saskatchewan (-0,2 pour cent) et du Manitoba (-0,7 pour cent) ont bénéficié d'une diminution.



# Percée pour les travailleurs de la santé de l'Ontario



Une décision arbitrale rendue dernièrement en Ontario signale une percée dans les négociations avec les sous-traitants dans le secteur de la santé. La décision arrive dans la foulée de deux décisions précédentes qui ont jeté les bases de comparateurs appropriés dans la santé.

La décision Kaplan du 15 janvier 2004 a ouvert la porte à la parité avec les hôpitaux dans le secteur sous-traité en accordant une augmentation salariale à un groupe de préposés à l'entretien ménager de l'hôpital Montfort d'Ottawa. La décision a permis aux préposés, au service d'Aramark du Canada, d'obtenir la parité avec les taux de salaire payés au personnel de l'entretien ménager d'un autre hôpital d'Ottawa, le Queensway Carleton, de taille semblable. L'arbitre Kaplan a aussi accordé un régime collectif d'épargne-retraite et a invité Aramark à songer à adhérer au HOOPP (le régime de retraite des travailleurs hospitaliers de l'Ontario).

En mai 2005, la décision Burkett (Aramark Canada Facility Services Ltd. et UIES) a confirmé le concept voulant que le meilleur comparateur pour des employés travaillant dans des hôpitaux soit d'autres employés travaillant dans des hôpitaux. Dans cette cause, Aramark était l'employeur d'un groupe d'employés des services alimentaires travaillant à l'hôpital Runnymede de Toronto. Aramark avait aussi une convention collective avec les préposés au nettoyage au même hôpital, qui reflétait les conditions d'emploi de l'hôpital. Des 18 points économiques en litige, l'arbitre Burkett a jugé en faveur du syndicat pour tous sauf deux, incluant le régime de retraite, ce qui a

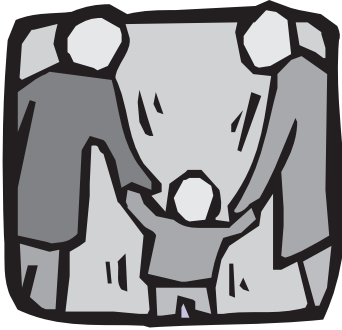
permis aux employés des services alimentaires d'obtenir la parité avec les préposés au nettoyage de l'hôpital.

La plus récente décision a été rendue pour la section locale 4266-04 du SFCP, un groupe de travailleurs de l'entretien ménager au service de la même société multinationale, Aramark. Ils travaillent au centre de santé Élisabeth-Bruyère, exploité par les Sœurs de la Charité d'Ottawa. À un autre lieu de travail du même centre, les travailleurs demeurent des employés de l'hôpital, tout en étant gérés par Aramark. En tant qu'employés du centre, ils sont régis par une convention collective avec une autre section locale du SFCP et bénéficient des conditions d'emploi du centre, qui sont meilleures.

Quant aux préposés à l'entretien ménager au service d'Aramark du centre de santé Bruyère, l'arbitre, Russell Goodfellow, déclare ce qui suit : « Contrairement à la situation des employés qui sont au service d'hôpitaux (dont, pour la plupart, les conditions d'emploi sont déterminées ou fortement influencées par des négociations centrales [c.-à-d. CSHO], les taux de salaire de ces employés sont inférieurs de plusieurs dollars l'heure, ils sont sans régime de retraite, sans régime de soins dentaires, sans protection en cas d'invalidité de longue durée, leur assurance-vie est limitée, et ainsi de suite. » (Source: Aramark Canada Ltée et la section locale 4266-04, septembre 2005, page 2.) En conséquence, l'arbitre a accordé un droit de congé annuel bonifié, un régime de soins dentaires, de meilleurs congés de maladie, un régime de retraite (HOOPP) et une augmentation salariale qui leur donne la parité avec les préposés à l'entretien ménager de l'autre lieu de travail, employés de l'hôpital.

Cette décision reconnaît enfin que les employés des sous-traitants devraient être comparés à d'autres travailleurs d'hôpitaux, plutôt qu'uniquement à d'autres employés de sous-traitants. Encore une victoire contre les employeurs qui sous-traitent pour économiser au chapitre des salaires et des avantages sociaux ! ■





# Innovations dans les clauses de convention collective

Voici un exemple de clause de congé parental flexible qui tient compte des différentes façons dont des employés pourraient vouloir devenir parents.

Établissement de soins de longue durée Fosterbrooke et section locale 2225-00 du SCFP (Newcastle, Ontario; expiration : 30 septembre 2004)

## Article 19.01

- b) *Une employée ou un employé au service de l'établissement depuis au moins treize (13) semaines est admissible au congé parental, qu'elle ou il devienne parent à la suite de la naissance de son propre enfant ou de l'adoption d'un enfant, ou dans le cadre d'une relation d'une certaine permanence avec le parent d'un enfant, qu'il ou elle a l'intention de traiter comme le sien. Ce congé doit commencer dans les trente-cinq (35) semaines suivant la journée où l'enfant est né, ou suivant la journée où la garde de l'enfant, les soins à lui donner et la surveillance dont il doit faire l'objet passent à l'employée ou employé pour la première fois.*

*Le congé parental de l'employée qui a pris un congé de grossesse doit commencer à la fin du congé de grossesse, à moins que l'enfant n'ait pas encore été confié au parent à ce moment.*

*Une employée ou un employé doit donner au moins deux (2) semaines d'avis de la date à laquelle le congé parental doit commencer. Lorsque la garde, les soins et la surveillance de l'enfant passent à l'employée ou à l'employé plus tôt que prévu, le congé commence le jour où l'employée ou employé cesse de travailler et l'avis doit être fourni dans les deux (2) semaines de l'arrêt de travail.*

*Le congé parental prend fin dix-huit (18) semaines après son début, ou plus tôt si l'employée ou l'employé fournit à l'employeur un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines précisant ce jour.*

- g) *Une employée ou un employé continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant sa grossesse ou son congé parental.*

### FAIT

Le coût moyen des avantages prévus par la loi et des avantages payés par l'employeur au Canada est de 29 pour cent du salaire. Ce coût est de 32 pour cent aux États-Unis, 33 pour cent au Japon, 52 pour cent au R.-U. (Source : KPMG, 2004.)

