

## 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. Nous serons heureux de recevoir vos commentaires à [research@cupe.ca](mailto:research@cupe.ca).*

Available in english

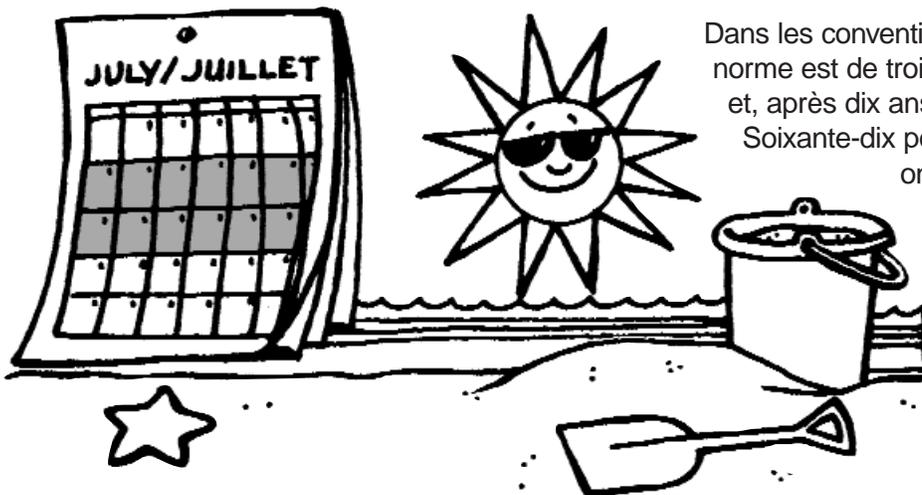
## Avez-vous déjà pris vos vacances?

Sinon, vous faites partie des nombreux travailleurs canadiens qui n'utilisent pas tous leurs congés annuels. Selon un sondage effectué dernièrement par Expedia/Ipsos Reid, près d'un quart des Canadiens ne prennent pas toutes les journées de vacances auxquelles ils ont droit. Jusqu'à 10 pour cent d'entre eux disent ne pas prendre de vacances du tout. Vous savez qui ils sont. Il y en a probablement un ou deux à votre lieu de travail qui sont fiers de ne PAS prendre de vacances. Certains les accumulent pour pouvoir faire un grand voyage. D'autres croient que les vacances sont pour les moumoune!

Les vacances font partie intégrante du travail. Les congés font de nous de meilleurs travailleurs. Comme êtres humains, nous avons besoin de jouer, de relaxer, de changer de rythme. Sans repos, nous mettons notre santé, notre famille et notre bien-être en péril.

Voici ce que prévoit la loi en matière de normes du travail au Canada :

- deux semaines de vacances après un an – toutes les provinces (sauf la Saskatchewan : 3 semaines)
- trois semaines de vacances –
  - après cinq ans : C.-B., Alberta, Manitoba, Québec
  - après huit ans : N.-B. et N.-É.
  - après 15 ans : Terre-Neuve



Dans les conventions collectives au Canada, la norme est de trois semaines de vacances payées et, après dix ans de service, de quatre semaines. Soixante-dix pour cent des travailleurs syndiqués ont droit à quatre semaines de vacances après 10 ans et 28 pour cent y sont admissibles après cinq ans. (Source : *The Unhealthy Canadian Workplace* [Des lieux de travail malsains au Canada], Andrew Jackson, CTC, novembre 2002.)

(suite à la page 2)

Le SICC (système d'information sur les conventions collectives) du SCFP montre les tendances suivantes dans les conventions collectives :

- près de 30 pour cent des conventions collectives codifiées du SCFP prévoient trois semaines de vacances après un an de service ;
- 20 pour cent prévoient trois semaines après deux ans de service;
- près de 20 pour cent prévoient trois semaines après trois ans de service ;
- 15 pour cent offrent quatre semaines de vacances après cinq ans.

### Comment nous comparons-nous au reste du monde?

Les minimums prévus par la loi dans l'Union européenne sont plus élevés. Le droit au congé annuel payé minimum obligatoire est de 20 jours, ou quatre semaines, et la moyenne des conventions collectives est de 25,7 jours, ou plus de cinq semaines.

Comment nous comparons-nous à d'autres pays? Voici une ventilation du nombre moyen de jours de vacances par année :

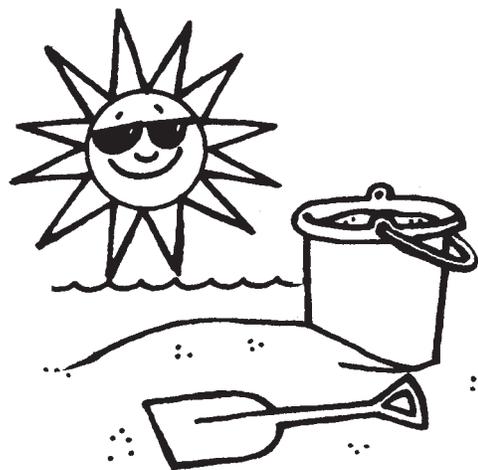
---

Canada	.....26 jours
É.-U.	.....13 days
Italie	.....42 days
France	.....37 days
Allemagne	.....35 days
Brésil	.....34 days
Royaume-Uni	.....28 days
Corée	.....25 days
Japon	.....25 days

---

(Source : Organisation mondiale du tourisme [OMT], *InfoPlease*, 16 août 2006.)

Avec les réductions d'effectifs imposées un peu partout, la charge de travail des membres du SCFP est souvent lourde. Les employés sont moins nombreux à faire le même travail. Et les employeurs et le public s'attendent à ce que ceux qui restent s'acquittent des tâches additionnelles sans augmentation du nombre d'heures ni hausse de salaire. Si les membres du SCFP ne sont pas remplacés pendant les vacances, leur travail s'accumule pendant leur absence, ce qui ne les encourage pas à prendre leurs vacances.



Le sondage Expedia/Ipsos Reid rapporte que la raison la plus souvent invoquée pour ne pas prendre de vacances est qu'elles n'ont « pas été prévues à l'avance » (11 pour cent); 9 pour cent disent être « trop occupés au travail ». Ces conclusions ont été confirmées par des études menées par le SCFP auprès de ses membres. Par exemple, les répondants à un sondage mené auprès de 1 700 travailleurs des conseils scolaires de l'Ontario ont dit avoir effectué 110 320 heures de travail non rémunérées en 2000. Autrement dit, uniquement pour faire le travail non payé effectué par ces membres du SCFP, il aurait fallu plus de 2 000 travailleurs additionnels!

Le sondage souligne quelques différences intéressantes entre Canadiens :

- Onze pour cent des travailleurs à l'extérieur du Québec ne prennent aucune vacances, comparativement à seulement quatre pour cent des Québécois.
- Il n'est pas étonnant de constater que les travailleurs à faible revenu disent manquer plus de vacances. Ceux dont le revenu du ménage est inférieur à 30 000 \$ sont plus susceptibles de ne prendre aucune journée de vacances (25 pour cent comparativement à sept pour cent), mais ils sont moins susceptibles de prendre leurs messages au travail pendant qu'ils sont en vacances (huit pour cent par rapport à 20 pour cent).

Pour les employeurs, l'abandon des vacances est un cadeau! Le sondage estime que les travailleurs renoncent volontairement à deux jours de vacances par année en moyenne, ce qui équivaut à 32 millions de journées de vacances non prises et à 5,1 milliards de dollars de salaire! (Source: Expedia.ca/Ipsos Reid, sondage *Vacation Deprivation*, 2006.)

(suite à la page 3)

Les effets de l'absence de vacances prennent différentes formes—maladie mentale, maladie physique, stress et épuisement, productivité réduite, problèmes relationnels et familiaux, augmentation de l'absentéisme et du coût des avantages sociaux et sentiment général d'insatisfaction. Les heures non rémunérées finissent par avoir des effets sur la

santé des travailleurs. Santé Canada signale que les semaines de travail de 41 heures ou plus sont associées à une augmentation des risques pour la santé, tout comme le tabagisme, la consommation d'alcool et le gain de poids.

Prenez vos vacances — vous les avez méritées! ■

## Faciliter la transition vers la retraite

Avec le vieillissement de la population active, les employeurs et les syndicats cherchent des façons de faciliter la transition vers la retraite. Voici un exemple de clause qui offre aux employés à long terme des vacances additionnelles en prévision de la retraite :

### **Section locale 917(01) du SCFP et le University Club of Victoria, expiration le 30 décembre 2005.**

#### *21.02 Droit à congé annuel*

*(d) En plus des congés annuels mentionnés ci-dessus, un employé qui a complété au moins vingt (20) années de service continu a droit à des vacances spéciales de vingt-deux (22) jours ouvrables consécutifs, à prendre avant la retraite. Lorsque l'admissibilité à ces vacances spéciales est obtenue dans les six (6) mois précédant la retraite normale, le droit à des vacances spéciales peut être pris en salaire compensatoire de congé payé au moment de la retraite.*

## Clause innovatrice

### **Section locale 2396 du SCFP et Simon Fraser Public Interest Research Group, expiration le 31 juillet 2006.**

#### *Article 29 – Indemnités pour services de garde d'enfants*

##### *29.1 Frais de garderies*

*L'employeur doit payer 50 (cinquante) pour cent des frais de garde d'enfant d'un employé, pour un nombre d'heures égal au nombre d'heures effectuées chez PIRG. Les frais de garderie admissibles à la subvention ne doivent pas dépasser les taux pour garde d'enfants en vigueur à l'Université Simon Fraser pour des services équivalents.*

##### *29.2 Services de remplacement*

*L'employeur doit rembourser jusqu'à 15 \$ (quinze dollars) l'heure pour un employé parent qui doit assumer des frais de garderie lorsqu'il doit travailler en dehors de ses journées de travail normales au sens de l'article 38 (heures de travail).*

##### *29.3 La demande de remboursement en vertu du présent article doit inclure le reçu des frais de services de garde ou de remplacement. ■*

# Clause qui répond aux besoins des membres autochtones du SCFP

Les membres autochtones du SCFP veulent la même chose que les membres non autochtones : des salaires et des conditions de travail acceptables et un traitement équitable au travail.

Qu'ils travaillent pour des organisations autochtones ou avec des membres du SCFP dans d'autres lieux de travail, les membres autochtones peuvent aussi

avoir des besoins qui exigent la négociation de clauses particulières.

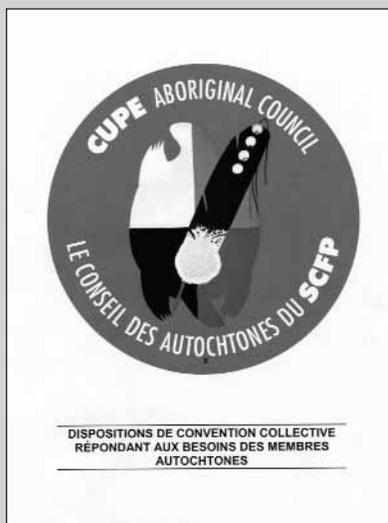
Le Service de l'égalité du SCFP a préparé un recueil de clauses, tant existantes que recommandées, destinées à aider à élaborer et à négocier des clauses qui favorisent la dignité et l'égalité au travail.

En voici un exemple :

**Université des Premières Nations du Canada et section locale 1975 du SCFP.  
Expiration le 30 septembre 2007.**

*« Congé pour cérémonies traditionnelles*

*Sur avis écrit au doyen ou au directeur concerné, ou à leur équivalent, un employé peut recevoir jusqu'à sept (7) jours ouvrables payés pour participer à des cérémonies traditionnelles des Premières Nations. Ces congés ne doivent pas être refusés sans motif raisonnable. Le membre employé doit s'efforcer d'aviser le plus longtemps possible à l'avance ses supérieurs de ces congés. »*



## **Vous cherchez à obtenir ou à améliorer la clause d'équité salariale dans votre convention collective?**

Jetez un coup d'œil là-dessus! Vous pouvez vous procurer des copies en ligne à [scfp.ca](http://scfp.ca) ou en communiquant avec le Service de l'égalité. Ce projet est en cours d'élaboration et le Service de l'égalité aimerait obtenir le plus d'exemples possibles pour continuer d'élargir cette ressource. Si vous avez des clauses sur l'égalité, n'hésitez pas à les faire parvenir au Service de l'égalité. ■



# Le VIH-SIDA est une question syndicale

Nos consoeurs et confrères de l'Afrique subsaharienne sont en train d'être décimés par le VIH-SIDA, et ceux des Antilles les suivent de près. Dans certains pays, plus de 25 pour cent de la population est infectée ou touchée d'une façon ou d'une autre par la maladie. Des économies entières sont en ruines et les systèmes publics de soins de santé sont complètement débordés.

Et le problème ne se limite pas aux autres pays. Le taux d'incidence au Canada est en hausse, surtout dans les communautés autochtones et chez les femmes de couleur. Ce sont les femmes qui sont le plus durement frappées par cette maladie. Elles doivent prendre soin des malades et des mourants et s'occuper des membres de la famille survivants, en plus de subir les taux d'infection parmi les plus élevés.

Nous pouvons mettre à profit nos compétences en organisation et en lobbying pour poursuivre la lutte contre cette maladie dans le monde entier. Les syndicats des pays en développement ont besoin de notre appui, et pas seulement de notre appui financier. (Lisez, en ligne sur [scfp.ca](http://scfp.ca), le compte-rendu

de la XVI<sup>e</sup> Conférence internationale sur le SIDA, d'autres documents sur le travail accompli par le syndicat dans le dossier du VIH-SIDA et *Les syndicats luttent contre le SIDA* publié par le CTC.)

Les membres du SCFP travaillent aux premières lignes et ont aussi besoin du soutien du syndicat. La politique adoptée en 1995 par le SCFP stipule ce qui suit : « Dans les emplois où la probabilité d'exposition au sang et aux liquides organiques est élevée, les employeurs devraient instaurer des programmes de prévention des infections et fournir les vêtements et le matériel nécessaires pour prévenir les effets de l'exposition. »

Les membres du syndicat ont un rôle à jouer dans l'élimination de l'ostracisme et de la discrimination subis par les personnes atteintes du SIDA. Nous pouvons négocier des dispositions qui empêchent la discrimination, assurent une couverture pour les médicaments et les soins médicaux, permettent des congés et des arrangements pour prendre soin de soi-même ou de membres de la famille atteints du VIH-SIDA, et offrent de l'éducation sur le SIDA. Voici deux exemples de clauses négociées par des sections locales du SCFP :

## **Section locale 388 du SCFP et United Way of Greater Victoria, expiration le 31 décembre 2005.**

### *4.03 Syndrome d'immunodéficience acquise*

*Aucun employé dont le test de VIH est positif ne doit subir de discrimination ou de harcèlement sous quelque forme que ce soit. Aucun employé dont un membre de la famille a eu un test de VIH positif ou qui a été exposé d'une façon ou d'une autre au virus du VIH ne doit subir de discrimination ou de harcèlement.*

## **Section locale 3908 du SCFP Unité 1 et l'Université Trent, expiration 31 août 2007.**

### *Annexe F : Politique sur le Syndrome d'immunodéficience acquise*

*...Aucun dépistage de l'infection au VIH (incluant le SIDA) ne doit être imposé aux étudiants, aux professeurs ou aux membres du personnel... L'Université Trent ne tolérera aucune discrimination contre un visiteur, un étudiant, un professeur ou un membre du personnel atteint du SIDA ou dont le test pour l'anticorps du VIH a été positif. ...Les étudiants infectés sont encouragés à poursuivre leurs études tant qu'ils seront physiquement et mentalement capables de le faire. De même, les professeurs et les membres du personnel infectés sont encouragés à s'acquitter de leurs tâches normales tant que leur santé le leur permettra. Tous les cas liés au virus du SIDA sur le campus seront traités de manière confidentielle, l'accès à l'information étant sévèrement restreint. ■*

# Règlement pour les travailleurs des hôpitaux de l'Ontario



Le CSHO (Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario du SCFP) a négocié un accord de principe avec l'Association des hôpitaux de l'Ontario (OHA). Le règlement, qui s'applique à 18 000 employés de 56 hôpitaux, assurera la stabilité de la main-d'œuvre pour les quelques prochaines années pendant une période de changement anticipé dans le système de santé de l'Ontario.

Il s'agit de la troisième convention collective successive négociée librement entre le SCFP et l'OHA – une première – dans un secteur où les négociations se règlent presque toujours en arbitrage. L'accord de principe inclut des bonifications et une hausse de salaire pour chacune des trois années de la convention, qui durera du 29 septembre 2006 au 28 septembre 2009.

L'accord de principe vise les travailleurs des métiers, les préposés à l'entretien, les aides-diététistes, les paramédicaux et le personnel de bureau, ainsi que 3 600 infirmières et infirmiers.

Voici quelques faits saillants de la convention de trois ans :

- **Hausses salariales :**

- 29 septembre 2006 – 2,75 pour cent
- 29 septembre 2007 – 3 pour cent
- 29 septembre 2008 – 2,6 pour cent

- **Sept semaines de vacances après 28 ans – une première.**

- **Augmentation à 1 \$ l'heure des primes d'équipe de soir et de week-end.**

- **Sécurité d'emploi :**

- Une augmentation du plafond des offres de retraite anticipée de l'employeur (au sein de la classification) avant l'émission d'avis de licenciement. Ces offres passent à une paie de deux semaines par année de service jusqu'à un maximum de 52 semaines, en hausse de 26 semaines par rapport à la convention collective expirée.

- Une nouvelle disposition exige que l'employeur offre des options de départ volontaire en plus des offres de retraite anticipée lorsque le nombre d'employés qui acceptent une retraite anticipée ne suffit pas à empêcher les licenciements. L'option de départ volontaire est limitée au service et est aussi de deux semaines de paie par année de service jusqu'à un maximum de 52 semaines.

- **Droits de supplantation :** Lorsqu'un employé ne peut pas, par supplantation, passer à une classification identique ou à salaire moindre, l'employé a droit à une supplantation ascendante, sans les restrictions qui existaient précédemment. Les travailleurs licenciés seront inscrits sur une liste de rappel pendant 48 mois, une amélioration par rapport à l'ancienne disposition, qui prévoyait 24 mois.

- **Congé pour deuil :** Un nouveau seuil de 4 jours ouvrables payés en cas de décès du conjoint ou de la conjointe, en plus du congé existant pour d'autres membres de la famille.

- **Avantages sociaux :** Une nouvelle clause prévoit des services de chiropratique et de physiothérapie jusqu'à concurrence de 300 \$ par année. Les travailleurs en licenciement ont droit à des avantages sociaux payés par l'employeur pendant trois mois, comparativement à 1 mois dans la convention précédente. ■

# Négociations clés en cours et à venir – 8 juillet 2006 visant 500 employés ou plus

## Sphère de compétence fédérale

### Secteur public

Employeur	Syndicat	# d'employés	Statut	Mois d'expiration
Gouvernement du Canada	divers syndicats	17 900	conciliation/négociation/ projet de règlement	mai 02-sep 05
Postes Canada	ACMPA	6 630	arbitrage	déc 05
Énergie atomique du Canada (Ont. and Qc)	divers syndicats	1 030	négociation	mar 06-juin 06

### Secteur privé

Air Canada et Jazz (réexamens des salaires)	divers syndicats	26 670	négociation/conciliation/ arbitrage	Jun-Jul 06
TELUS Corp. (Qc)	SCFP	1 140	projet de règlement	déc 05

## Sphères de compétence provinciale et territoriale

### Secteur public

Employeur	Syndicat	# d'employés	Statut	Mois d'expiration
Association des hôpitaux de l'Ontario	ALLO	45 000	négociation	mar 06
Association des employeurs des écoles du secteur public de la C.-B.	enseignants	42 000	projet de règlement	juin 06
Association des hôpitaux de l'Ontario	UIES	15 000	négociation	oct 06
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador	infirmières/enseignants	13 000	négociation/conciliation	août 04-juin 05
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	NBPEA/SCFP	12 700	projet de règlement/ négociation/conciliation	déc 03-fév 06
Gouvernement du Manitoba	SEFPEGM	12 100	arbitrage	mar 06
Gouvernement de l'Ontario	police	7 680	négociation	déc 05
Nova Scotia Association of Health Organizations	SCFP/TCA CANADA	5 800	conciliation/négociation	mar 06
Ville d'Edmonton	divers syndicats	5 600	négociation	déc 05
Manitoba Hydro	divers syndicats	4 060	négociation/ projet de règlement	mar 06-mai 06
Gouvernement du Québec	techniciens ambulanciers	3 300	projet de règlement	juin 02-juin 05
Health Authorities of Manitoba	MAHCP	3 300	négociation	mar 06
Health Authorities of Prince Edward Island	divers syndicats	2 340	négociation	mar 06
Université de Montréal	SCFP	2 000	négociation	nov 05

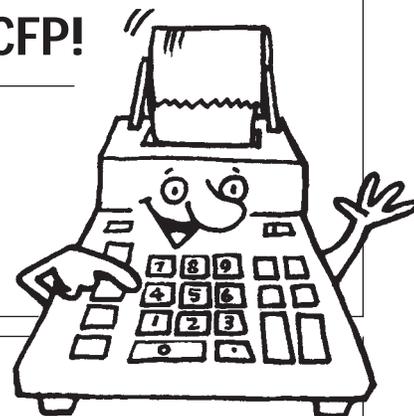
## Négociations à venir

Employeur	Syndicat	# d'employés	Statut	Mois d'expiration
Gouvernement de la Saskatchewan	SFPEGS	10 000		sep 06
Nova Scotia Association of Health Organizations	infirmières	4 000		oct 06

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, RHDSC – Programme du travail, 28 juillet 2006

## Nouveau! Calculez l'IPC sur le site Web du SCFP!

Un nouvel outil de négociation est maintenant disponible sur le site WEB du SCFP. Vous pouvez désormais calculer l'effet des hausses de l'IPC sur les salaires! Entrez votre ville et votre taux de salaire et calculez ce que devrait être votre salaire pour suivre l'inflation dans votre région. Allez sur <http://www.scfp.ca/cpicalculator.php> et jetez un coup d'oeil! ■



### Indice des prix à la consommation, par province, juin 2005 à juin 2006

Terre-Neuve-et-Labrador	2,6
Île-du-Prince-Édouard	3,1
Nouvelle-Écosse	3,1
Nouveau-Brunswick	2,9
Québec	2,1
Ontario	2,4
Manitoba	2,4
Saskatchewan	2,6
Alberta	3,7
Colombie-Britannique	2,2

Source : Statistique Canada, Le Quotidien, Le vendredi 21 juillet 2006

En juin 2006, les Canadiens ont payé 2,5 pour cent de plus qu'il y a un an pour les biens et services du panier de l'Indice des prix à la consommation (IPC), mais le changement a ralenti par rapport au mois précédent. Comme prévu, les prix de l'essence et du gaz naturel ont été les principaux contributeurs du ralentissement dans le changement de l'IPC.

L'augmentation de 12 mois du prix de l'essence a diminué, passant de 18,6 pour cent en mai à 15,4 pour cent en juin, et le prix du gaz naturel, qui était de 15,6 pour cent en mai, a chuté à 6,5 pour cent en juin.

Si nous excluons le prix de l'énergie, le changement de 12 mois de l'IPC est passé de 1,8 pour cent en mai à 1,5 pour cent en juin.

Le prix de l'électricité a grimpé de 6,2 pour cent entre juin 2005 et juin 2006. L'augmentation des prix au cours des quelques derniers mois en Ontario et au Québec a continué d'influencer la tendance de 12 mois dans le prix de l'électricité.

**Conséquences de la diminution de la TPS** – Le gouvernement fédéral de Stephen Harper a réduit la Taxe sur les produits et services (TPS) en juillet, la faisant passer de sept à six pour cent. Les experts prédisent que les effets de cette mesure sur l'IPC seront une réduction d'environ 0,6 pour cent (moins de un pour cent). Pourquoi? Cette estimation est basée sur l'hypothèse voulant que les consommateurs paieront un pour cent de moins à la caisse et, pour la plupart, le prix des biens diminuera pour tenir compte de la réduction. Mais certains produits, incluant ceux du « panier de biens » de l'IPC, comme beaucoup d'aliments vendus au supermarché, sont exonérés de la TPS. Ainsi, la diminution qui résultera de la baisse de TPS sera nécessairement inférieure à un pour cent.

(Pour une analyse plus poussée des taux de l'IPC, voyez le *Contexte économique des négociations*, publié à chaque trimestre, en ligne sur [scfp.ca](http://scfp.ca).) ■