

À L'INTÉRIEUR :

Solidarité avec Vidéotron
Nouveaux régimes de PSC
Les "fearless Five" de l'Î.-P.-É.
Négociateur pour le SRAS

Pourparlers -

Votre ressource en négociations – sera offert quatre fois l'an. Son but premier est de fournir aux comités de négociation des sections locales, aux représentantes et représentants en service du SCFP et aux dirigeantes et dirigeants des sections locales 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.

Available in english

Vos salaires suivent-ils l'inflation ?

Si les salaires ne suivent pas le coût de la vie, c'est exactement comme s'ils diminuaient. C'est pour cela qu'il est important de négocier des clauses d'indemnité de vie chère (IVC) dans la convention collective.



Le « coût de la vie », aussi appelé inflation, est mesuré par l'indice des prix à la consommation (IPC) du gouvernement fédéral.

Statistique Canada calcule l'IPC en fonction du prix des articles dans un « panier » de biens et de services habituellement achetés par les Canadiennes et les Canadiens. L'IPC change chaque mois, car il enregistre les changements de prix.

Depuis quelques années, l'inflation est relativement peu élevée. Mais au début de 2003, elle semblait vouloir remonter et prendre une bouchée dans les salaires des travailleuses et travailleurs. Que cette tendance se maintienne ou non, elle nous rappelle que nous devons protéger les gains salariaux de nos membres grâce à de bonnes clauses d'IVC.

Les clauses d'IVC mettent l'inflation en échec

Une clause d'IVC assure une augmentation de salaire automatique si l'inflation augmente au-delà d'un seuil précis. L'article de la convention collective est basé sur le montant du changement à la hausse dans l'IPC chaque mois.

Une clause d'IVC s'applique habituellement aux taux de salaire de base, mais elle peut aussi s'appliquer aux primes d'équipe, aux paies de vacances et à d'autres indemnités de congé, comme les congés de maternité et parentaux et les congés pour fonctions judiciaires.

Certaines sections locales choisissent de négocier des augmentations d'IVC qui entrent en vigueur aux trois mois. Cette précaution permet des ajustements salariaux plus fréquents et protège contre la perte de salaires ou d'indemnités. Les clauses d'IVC doivent protéger contre une diminution des salaires s'il y a réduction de l'IPC ; elles doivent donc préciser que la clause d'IVC ne s'applique qu'aux augmentations de l'IPC.

**Voici le calcul à faire pour savoir si votre salaire suit l'inflation.
Cet exemple est basé sur les années 1998-2002.**

Année	IPC (Moyenne annuelle, Canada)	Salaire horaire	% chang. ou augm. négociés	Salaire en dollars de 2002 (1)	% Chang. «réel» (2)
1998	108,6	15,00 \$		16,44 \$	
2002	119,0	16,07 \$	7 %	16,07 \$	-2,25 %

(1) Premièrement, trouvez le salaire de 1998 en dollars de 2002 :
 • multipliez le salaire de 1998 (15 \$) par l'IPC de 2002 (119,0),
 divisé par l'IPC de 1998 (108,6) = 16,44 \$.

(2) Puis, trouvez l'augmentation de salaire en pourcentage entre les deux années :
 • prenez le nouveau salaire moins l'ancien salaire, puis divisez-le par l'ancien salaire.
 Par exemple, 16,07 \$ moins 16,44 \$ (= moins 0,37),
 puis divisé par 16,44 \$ = moins 2,25 pour cent.

Le tableau montre que malgré la négociation d'une augmentation de salaire combinée de sept pour cent entre 1998 et 2002, à cause de la hausse de l'inflation, le salaire « réel », ou pouvoir d'achat, a en fait diminué de 2,25 pour cent. Une clause d'IVC protège contre une telle chute des niveaux de « salaire réel ».

Salaires réels

Comment savons-nous si notre pouvoir d'achat a diminué à cause de l'inflation ? La réponse se trouve dans le calcul de ce que l'on appelle le « salaire réel ». Ce calcul se fait en comparant notre augmentation de salaire au taux d'inflation.

Lorsque les augmentations de salaire sont inférieures à la croissance de l'inflation pendant un certain temps, nous pouvons dire que nos « salaires réels » ont diminué. Cela signifie qu'il nous en coûte une plus grande partie de nos salaires pour acheter les mêmes choses. Notre pouvoir d'achat a diminué.

Voici un exemple de clause d'IVC :

« Afin de protéger le niveau de vie des membres de l'unité de négociation, l'employeur convient d'augmenter la grille salariale et d'autres éléments monétaires dans la convention collective à tous les trois mois, de un pour cent pour chaque pour cent ou fraction de pour cent d'augmentation (et d'augmentation seulement) de l'indice d'ensemble des prix à la consommation du Canada à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. »

Pour en savoir plus :

- Voir les documents plus étoffés sur l'IVC et l'IPC sur le site Web du SCFP www.scfp.ca
- Cliquez sur http://www.statcan.ca/francais/Subjects/Cpi/cpi-en_f.htm
- Courriel research@cupe.ca
- Écrivez au Service de la recherche, SCFP national, 21, rue Florence, Ottawa (Ontario) K2P 0W6. ■

Négocier des clauses de quarantaine dans la foulée du SRAS

Voici la clause de la convention collective de la section locale 416 du SCFP :

45.17 Les heures qu'une technicienne ou un technicien ambulancier a perdues parce qu'elle ou il a été mis en quarantaine par une ou un professionnel de la santé accrédité à la suite d'un incident relié au travail seront traitées comme un congé autorisé avec paie pour la durée de la quarantaine.



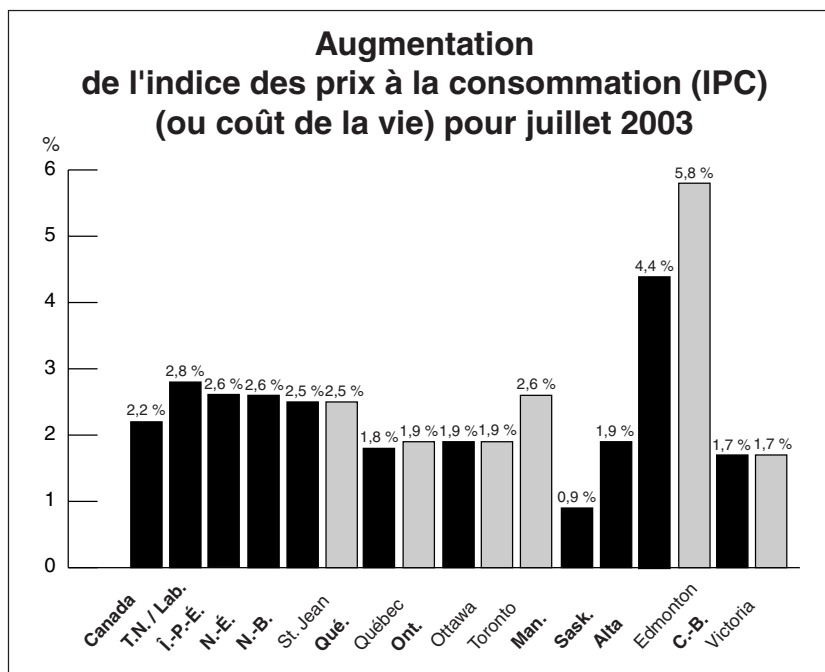
Le syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS) a touché les travailleuses et travailleurs de la santé et d'autres, à Toronto et ailleurs. Dans la région de Toronto, les membres devaient récupérer leurs salaires perdus grâce à un programme quelconque de remplacement du revenu. Au lieu de compter uniquement sur un financement du gouvernement, qui reste aléatoire, (ou sur les congés de maladie), les sections locales peuvent négocier une clause de quarantaine dans leurs conventions collectives.

Une clause de quarantaine assure que l'employeur versera les salaires et autres éléments monétaires si les travailleuses et travailleurs se retrouvent en quarantaine. Les techniciennes et techniciens ambulanciers de la section locale 416 du SCFP ont trouvé la clause de quarantaine très utile (voir l'encadré). Ces centaines de techniciennes et techniciens ambulanciers du SCFP de Toronto ont touché un revenu de remplacement de l'employeur pendant la crise du SRAS, sans avoir à se servir de leurs congés de maladie.

Pour en savoir plus :

- Cliquez sur www.scfp.ca.
- Courriel research@cupe.ca
- Écrivez au Service de la recherche, SCFP national, 21, rue Florence, Ottawa (Ontario) K2P 0W6. ■

L'inflation a 2,2 % (juillet 2003)



Source : Statistiques Canada

- Ce tableau montre l'inflation mesurée par les augmentations de l'indice des prix à la consommation (IPC). En juillet 2003, le coût de la vie au Canada avait augmenté de 2,2 % par rapport à l'année précédente – la plus petite augmentation depuis juillet 2002.
- L'IPC d'une ville est inclus dans le tableau où il est plus élevé que l'IPC pour la province. Les membres doivent utiliser les chiffres de l'IPC les plus élevés pour augmenter leur puissance de négociation.
- Les coûts de logement et de transport étaient les principaux facteurs. L'augmentation du coût du gaz naturel, des primes d'assurance de remplacement des propriétaires de maison et d'assurance automobile, des frais de scolarité et des repas au restaurant ont aussi contribué à la hausse.
- L'Alberta affiche le taux d'inflation le plus élevé. Le niveau d'IPC de la province était inhabituellement bas l'année dernière, à cause de paiements versés aux consommateurs de gaz naturel du nord de l'Alberta après la vente d'un champ gaz. C'est au Manitoba que le taux d'inflation était le plus bas.

Une extraordinaire campagne de solidarité : le SCFP dit « NON » aux briseurs de grève pendant que les membres chez Vidéotron luttent pour gagner

Après un an de dures négociations, de rassemblements et de manifestations de solidarité sans précédent, les 2 200 membres des sections locales 1417 et 2815 du SCFP chez Vidéotron, le géant québécois de la câblodistribution, propriété de Quebecor, ont gagné leur lutte contre les concessions. Avec ce règlement, les 664 emplois de techniciennes et techniciens seront protégés, malgré un projet de vente à la société Entourage (Alentron), et le centre d'appels restera à Montréal – près d'une station de métro. L'employeur voulait briser le syndicat, mais les deux sections locales du SCFP ont tenu bon et leurs gains, comme les congés syndicaux, resteront dans leurs conventions collectives.

Sécurité d'emploi et pas de licenciements

C'est une victoire pour les membres des sections locales, puisque seulement 270 des 2 200 emplois seront éliminés – sans aucun licenciement. Les employées et employés pourront recevoir de 15 à 18 mois de salaire grâce à un programme de départ volontaire offert à tous les employés et employées, et non seulement aux techniciennes et techniciens (voir la clause

encadrée). Il y a aussi de nouvelles lignes directrices pour « l'impartition » qui remplacent le contrôle annuel et mensuel.

Le centre d'appels reste à Montréal

Un centre d'appels devait être fermé et rouvert dans un parc industriel sur la rive sud, à plus de 30 kilomètres de son emplacement actuel à Montréal. Ce déménagement aurait touché plus de 500 travailleuses. Le parc industriel proposé n'était desservi par aucun service de transports en commun. Certaines travailleuses devaient ainsi faire des journées de 14 heures, avec le travail et les déplacements pour aller et revenir du lieu de travail. Mais le règlement prévoit maintenant que le centre d'appels restera à Montréal, près d'une station de métro.

Joignez-vous à la campagne pour l'adoption d'une loi fédérale anti-briseurs de grève

Les membres du SCFP chez Vidéotron travaillent dans la radiodiffusion et sont donc soumis à la loi fédérale. Ainsi, ils n'avaient aucune



protection contre l'utilisation de briseurs de grève par leur employeur. La loi québécoise interdit les briseurs de grève, mais le code fédéral les permet et c'est l'un des facteurs qui a prolongé la grève chez Vidéotron. Nous pouvons travailler à changer cette situation en participant à la campagne de cartes postales lancée par le Congrès du travail du Canada (CTC) pour l'adoption d'une loi anti-briseurs de grève visant à protéger celles et ceux qui travaillent pour des entreprises de compétence fédérale. Pour vous joindre à la campagne, voyez le site Web du CTC, à <http://www.clc-ctc.ca/campaigns/c-328/petition-f.pdf>

Pour en savoir plus :

- S. I. 2815 du SCFP : courriel sevl2815@videotron.ca ou faites le (514) 527-1832.
- S. I. 1417 du SCFP : courriel loc1417@videotron.ca ou faites le (418) 842-5882.
- Courriel research@cupe.ca
- Écrivez au Service de la recherche, SCFP national, 21, rue Florence, Ottawa (Ontario) K2P 0W6. ■

Exemple d'une nouvelle clause de convention collective :

Protocole d'accord n° 1 – Maintien des emplois

3. « Au besoin, la société peut instaurer des programmes de réduction volontaire ... Ces programmes doivent d'abord être soumis au syndicat et peuvent entraîner des compressions temporaires (p. ex. congés de formation) ou permanentes (p. ex. pré-retraite, départ volontaire). »



Les nouvelles prestations de compassion et de congé parental : la négociation de régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC)

Le gouvernement fédéral reconnaît peu à peu que les travailleuses et travailleurs doivent s'occuper non seulement de leur emploi, mais aussi de leur famille. Les Canadiennes et

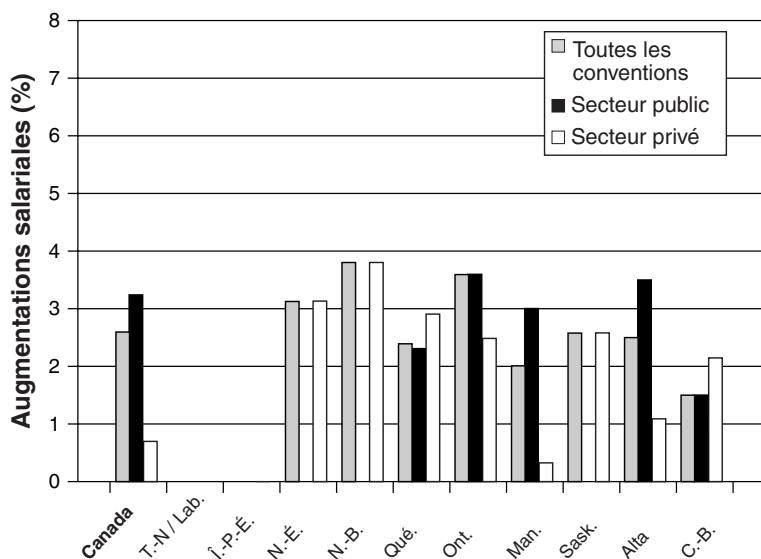
les Canadiens qui travaillent ont maintenant accès à deux nouvelles prestations grâce à un programme de l'assurance-emploi (AE) appelé Prestations de compassion et de congé parental.

Même s'il s'agit d'un pas important vers l'avant, ces nouvelles prestations ne sont pas sans lacunes, dont la principale est sans doute qu'il faut

(suite à la page 6)

Information sur les règlements salariaux

Règlements salariaux provinciaux, principales conventions collectives, Augmentation moyenne annuelle, deuxième quart de 2003 (avril à juin)



	Tous	Public	Privé
Canada	2,6 %	3,2 %	0,7 %
T.-N./Lab.	n.-r.	n.-r.	n.-r.
Î.-P.-É.	n.-r.	n.-r.	n.-r.
N.-É.	3,1 %	n.-r.	3,1 %
N.-B.	3,8 %	n.-r.	3,8 %
Qué.	2,4 %	2,3 %	2,9 %
Ont.	3,6 %	3,6 %	2,5 %
Man.	2 %	3 %	0,3 %
Sask.	2,6 %	n.-r.	2,6 %
Alta	2,5 %	3,5 %	1,1 %
C.-B.	1,5 %	1,5 %	2,2 %

n.-r.: non-réponse, pas de règlements

Source : Développement des ressources humaines Canada

- Ce tableau montre les principaux règlements salariaux et les augmentations en pourcentage touchées par les travailleuses et travailleurs syndiqués dans les sections locales de plus de 500 membres.
- Entre avril et juin, les règlements dans le secteur public étaient en général de 2,5 % plus élevés que ceux du secteur privé dans l'ensemble du Canada. Au Manitoba, en Alberta, en Colombie-Britannique et en Ontario, les règlements du secteur public sont beaucoup plus élevés que ceux du secteur privé.

(suite de la page 5)

600 heures d'emploi assurable pour y être admissible.

Avec l'augmentation du travail temporaire et à temps partiel (30 pour cent des membres du SCFP travaillent à temps partiel), de nombreux membres ne seront pas admissibles à ces nouvelles prestations. Ce sont les femmes qui seront touchées le plus durement, puisque la plupart travaillent à temps partiel. Le SCFP et le Congrès du travail du Canada (CTC) font activement pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il abaisse le nombre d'heures exigées et instaure d'autres améliorations à l'AE. (Cliquez sur www.scfp.ca pour participer.)

Les prestations de compassion

À compter du 4 janvier 2004, les travailleuses et travailleurs pourront recevoir jusqu'à six semaines de prestations de compassion pour prendre soin d'un membre de leur famille gravement malade. Les critères d'admissibilité sont les suivants :

- 1) avoir accumulé 600 heures d'emploi assurable ;
- 2) présenter un certificat médical indiquant que le membre de la famille « risque de mourir à l'intérieur de 6 mois » et qu'il ou elle doit compter sur un ou plusieurs membres de la famille pour lui assurer un soutien affectif, voir à ce que des soins lui soient prodigués ou lui prodiguer eux-mêmes ces soins.

Un délai de carence de deux semaines, pendant lesquelles les travailleuses et travailleurs ne reçoivent pas de fonds de l'AE, même s'ils sont en congé.

Deux membres de la famille ou plus peuvent, s'ils répondent aux critères, partager les prestations de compassion. Toutefois, même partagé, le montant total des prestations est de six semaines (en plus des deux premières semaines non payées). Les prestations peuvent être payées pour

les membres de la famille malades qui vivent à l'extérieur du Canada. Les six semaines de prestations sont payables à l'intérieur de toute période de 26 semaines.

Les travailleuses et travailleurs pourront recevoir des prestations supplémentaires de chômage (PSC) de l'employeur pour ce congé, comme pour d'autres congés spéciaux (p. ex., congé de maternité), une fois qu'ils auront été négociés. Puisque les provinces doivent d'abord modifier leurs lois sur les normes d'emploi pour offrir ces nouvelles prestations,

la négociation de dispositions relatives aux congés de compassion est importante (voir l'encadré pour un exemple de formulation). Une clause dans une convention collective garantit que les employeurs doivent permettre un congé pour profiter de cette prestation.

Les prestations pour congé parental

Le congé parental est un avantage spécial pour les parents biologiques et adoptifs. Les modifications aux

(suite à la page 7)

Congé de compassion pour responsabilités familiales – Clause proposée

Les employées et employés recevront un congé non payé de huit (8) semaines pour prendre soin d'un membre de la famille gravement malade. Pendant ce congé, l'employée ou employé continuera d'accumuler tous ses avantages sociaux et son ancienneté conformément à sa convention collective. Si, pendant la période de congé, l'employée ou employé choisit de cotiser aux régimes de retraite et d'avantages sociaux, l'employeur paiera les cotisations de l'employeur pour la même période. À la fin du congé, les employées et employés retrouveront leur ancien poste.

Au cours du délai de carence de deux (2) semaines de l'AE, l'employeur fournira un paiement équivalent à 97 % du taux de paie hebdomadaire réel pour la classification de l'employée ou employé, que l'employée ou employé recevait à sa dernière journée de travail, avant le début du congé. L'employeur fournira aussi la différence de six (6) semaines entre les prestations d'AE et 97 % du taux de salaire hebdomadaire réel pour la classification de l'employée ou employé, que l'employée ou employé recevait à sa dernière journée de travail avant le commencement du congé.

L'employée ou employé peut demander, par écrit, une prolongation du congé, si la situation le justifie. Une prolongation ne doit pas être refusée sans raison valable. Pendant un congé prolongé, l'employée ou employé continuera d'accumuler tous ses avantages sociaux et son ancienneté.

La section locale 3735 du SCFP (Division scolaire de Borderland, Saskatchewan) a récemment négocié l'ajout d'un grand-parent, d'une tante ou d'un oncle à sa clause de congé de compassion :

« Article 14.01 Un congé de compassion sera accordé à une employée ou à un employé dont un membre de la famille immédiate tombe soudainement gravement malade ou meurt. Par « famille immédiate », on entend une conjointe ou un conjoint, un parent, un enfant, une sœur, un frère, un grand-parent, un petit-enfant, une tante ou un oncle de l'employée ou employé ou de sa conjointe ou conjoint. » (Section locale 3735 du SCFP, 1er janvier 2003 – 31 décembre 2005).

prestations spéciales sont entrées en vigueur le 31 décembre 2000 pour les enfants nés ou adoptés à cette date ou après. La modification la plus importante prévoit jusqu'à 35 semaines de prestations de congé parental. Le maximum précédent était de dix semaines.

Les mères biologiques peuvent profiter de la pleine période de carence de deux semaines, d'un congé de maternité de 15 semaines et d'un congé parental de 35 semaines, pour un total de 52 semaines, ou un an. Les prestations de congé parental de 35 semaines peuvent être demandées par un parent, ou partagées entre les deux. Lorsque les parents partagent les prestations pour congé parental, il n'y a pas de délai de carence pour le deuxième parent. Auparavant, les deux parents avaient chacun un délai de carence de deux semaines. Les parents peuvent maintenant travailler tout en recevant des prestations de congé parental. Ils peuvent gagner 50 \$ par semaine, ou jusqu'à 25 pour cent de leurs prestations hebdomadaires, selon le plus élevé des deux.

Les modifications aux prestations spéciales s'appliquent aux partenaires du même sexe au niveau fédéral et provincial en Colombie-Britannique, en Ontario et au Québec. Pour les autres provinces, vérifiez le code provincial des droits de la personne et le code des normes du travail pour connaître les dernières modifications.

Pour en savoir plus :

- Consultez les documents plus étoffés de l'AC sur le site Web du SCFP www.scfp.ca
- Voir www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/menu/faq/prestations_compassion.shtml.
- Courriel research@cupe.ca
- Écrivez au Service de la recherche, SCFP national, 21, rue Florence, Ottawa (Ontario) K2P 0W6. ■

Les « Fearless five » battent le record de la grève la plus longue à l'Î.-P.-É. et remportent des gains majeurs au foyer collectif

Après avoir résisté sur la ligne de piquetage pendant plus d'un an, les cinq femmes sans peur du SCFP, qui travaillent au foyer collectif Southern Kings de Montague, à l'Î.-P.-É., ont obtenu une convention collective gagnante. Les membres de la section locale 3373 du SCFP, qui travaillent avec des pensionnaires handicapés intellectuels et physiques de Montague, ont battu le record de la grève la plus longue de la province et ont fait une percée majeure dans un secteur chroniquement sous-financé.

Cette victoire est due à une solidarité inconditionnelle. Une solidarité manifestée par un autobus plein de membres du Nouveau-Brunswick qui apportaient des cadeaux de Noël de même qu'un don de 16 800 \$ offert par les déléguées et délégués au congrès de division de la Nouvelle-Écosse. La Caisse nationale de grève et un programme « Adoptez une gréviste » ont aussi assuré un soutien important.

La section locale 3373 du SCFP a eu recours à diverses tactiques pour en arriver à une entente. Les membres ont tenté d'investir une assemblée générale annuelle de l'employeur pour faire élire des sympathisants au conseil des bénévoles. Elles ont aussi déposé une plainte pour pratique déloyale devant le Conseil du travail de l'Î.-P.-É. et ont rencontré le ministre du Travail pour demander une médiation spéciale.

L'un des points tournants est venu à un rassemblement organisé à l'extérieur du lieu où se tenait un dîner de financement offert à Toronto pour le premier ministre de l'Î.-P.-É., Pat Binns. La présidente Judy Darcy a dit aux manifestantes et aux manifestants que le prix de quatre tables au

dîner de financement du premier ministre suffirait à mettre fin à la grève.

Avec cette convention collective historique, les membres de la section locale 3373 du SCFP passent de leur salaire de base précédent de 7,22 \$ l'heure, sans paie pour les heures supplémentaires ni avantages sociaux, à une augmentation de salaire se situant entre 17 et 31 pour cent sur trois ans, selon si la travailleuse est à temps plein ou à temps partiel. Avant la grève, les membres gagnaient 35 pour cent de moins que les travailleuses et travailleurs des foyers collectifs à 40 kilomètres de là, à Charlottetown. Et, pour la première fois, les membres de la section locale 3373 du SCFP ont maintenant une assurance santé et des soins dentaires.

Avant la grève, la semaine des membres était de 54 heures, mais elles n'étaient payées que 44 heures. Elles reçoivent maintenant leur taux majoré de moitié pour les heures supplémentaires et les congés fériés (voir l'encadré).

La section locale a aussi lutté pour modifier le statut occasionnel d'une travailleuse. Celle-ci est maintenant permanente à temps partiel, grâce à la solidarité de la section locale 3373 du SCFP et des nombreuses sections locales de toute l'Î.-P.-É. et du Canada qui ont appuyé ce petit groupe de travailleuses déterminées.

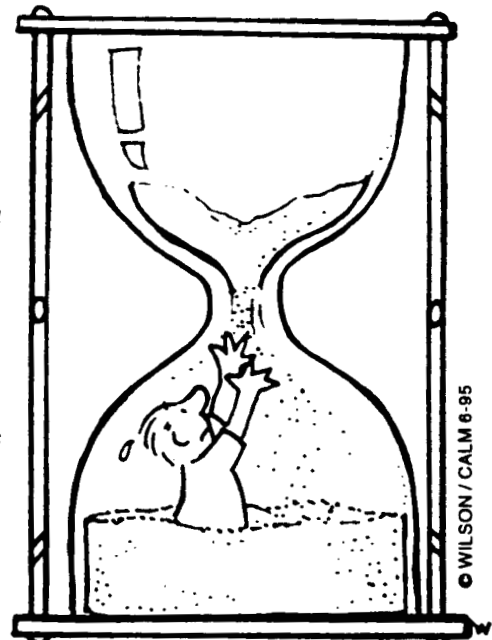
Pour en savoir plus :

- Cliquez sur www.scfp.ca.
- Courriel research@cupe.ca
- Écrivez au Service de la recherche, SCFP national, 21, rue Florence, Ottawa (Ontario) K2P 0W6. ■

La nouvelle clause de convention collective de la section locale 3373 du SCFP est un bon modèle de négociation pour d'autres foyers collectifs :

Article 17 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 17.01 (a) *On entend par heures supplémentaires les heures effectuées par une employée ou un employé au-delà de cent quatre-vingt-douze (192) heures au foyer collectif, pour toute période de quatre (4) semaines.*
- (b) *Les activités qui suivent ne seront pas considérées comme des heures incluses dans les heures supplémentaires et seront payées au salaire normal ou en heures compensatoires :*
- (1) *Rendez-vous médical d'un client – local ou autre ;*
 - (2) *Sorties de loisirs ;*
 - (3) *Réunions de personnel et conférences de cas ;*
 - (4) *Formation du personnel.*
- (c) *Les employées et employés pourront se porter volontaire pour effectuer plus de 192 heures en quatre semaines et recevoir des heures compensatoires ou être payés au salaire normal. L'employeur ne l'exigera jamais et la demande ne sera considérée que si l'employée ou employé la soumet par écrit.*
- (d) *La rémunération des heures supplémentaires effectuées sera au taux majoré de moitié du salaire horaire normal.*
- (e) *Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur d'établir les politiques nécessaires pour assurer la responsabilité financière en ce qui a trait au coût des heures supplémentaires, incluant l'embauchage et la rétention de personnel occasionnel suffisant pour garder les heures supplémentaires à un minimum.*
- 17.02 *Le taux majoré de moitié s'applique aux employées et employés rappelés au travail pendant les vacances.*
- 17.03 *Au lieu de paiement en espèces pour les heures supplémentaires, une employée ou un employé peut choisir de recevoir des congés à un moment convenu entre l'employeur et l'employée ou employé.*
- 17.04 *Les réunions de personnel et les sessions ou ateliers de formation auxquels l'employée ou employé doit assister à la demande de l'employeur seront payés au salaire normal.*
- 17.05 *Les employées et employés peuvent choisir d'échanger des quarts de travail de durée égale avec d'autres employées et employés, avec l'approbation de l'employeur ; cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable. Ces échanges ne seront pas considérés comme des heures supplémentaires et la rémunération sera au salaire normal.*



À la recherche d'outils de négociations ?



Allez à scfp.ca pour trouver ces nouvelles publications du SCFP national, ou communiquez avec le Service de la recherche :

- **Mémoire présenté par le SCFP au Comité permanent des finances et des affaires économiques – consultation pré-budgétaire, septembre 2003.**
- **Aide-mémoire destiné aux sections locales pour lutter contre la privatisation et la sous-traitance, juillet 2003.**
- **Le budget fédéral de 2003 et la nouvelle entente en matière de services de garde : on attend toujours les programmes sociaux, mai 2003.**
- **Les systèmes de nourriture préparée à l'avance dans les établissements de soins de santé, juin 2003.**
- **« Dire non à la privatisation en utilisant les fonds de nos caisses de retraite » dans Parlons Rentes, Vol. 1, n° 5, juin 2003. ■**

En négociation ? Ne manquez pas ce qui suit !

- **Statistiques pour aider à négocier des clauses relatives à la charge de travail – Recueil travail – vie personnelle 2001 : 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être, www.hrdcdrhc.gc.ca/spps/gap-pas/publications/recueil2001.pdf**
- **Assurance-chômage – La diminution de la protection de l'assurance-chômage pour les chômeuses et chômeurs du Canada, www.clc-ctc.ca**
- **Garderies – L'avantage syndical dans les services de garde à l'enfance : comment la syndicalisation peut aider le recrutement et la rétention, par Jamie Kass, représentante du Congrès du travail du Canada au Conseil du secteur des ressources humaines dans les services de garde à l'enfance, et Bozica Costigliola, consultante en services de garde à l'enfance et en communications du travail, www.scfp.ca. ■**

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

Vous aimeriez voir publier vos clauses de convention collective ou votre histoire dans *Pourparlers* ? Écrivez à



Heather Farrow
Service de recherche du SCFP,
21, rue Florence,
Ottawa (ON) K2P 0W6,
par courriel à research@cupe.ca
ou par télécopieur,
au (613) 237-5508.