

# Pourparlers

Printemps 2008

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](mailto:servicederecherche@scfp.ca)*

*Available in English*

## « Assurer l’avenir » : objectifs de négociation stratégique du SCFP pour 2008–2009

Voici le premier numéro de *Pourparlers* depuis le congrès national du SCFP d’octobre 2007 (veuillez prendre note qu’il n’y a pas eu de numéro d’hiver), où les délégués ont approuvé « Assurer l’avenir », un énoncé de politique établissant les objectifs politiques et de négociation des deux prochaines années.

ADOPTÉ AU  
CONGRÈS NATIONAL  
DU SCFP DE 2007

Pourquoi établir des objectifs de négociation? Parce que l’histoire montre que la coordination des efforts entre sections locales, secteurs et régions permet d’accroître notre force et d’intensifier la pression sur les employeurs. La politique recommande que les sections locales consolident leur pouvoir grâce aux négociations coordonnées et à la création de conseils de négociation pour tous les secteurs.

L’énoncé détermine les objectifs de négociation suivants :

- salaire minimum de 15 \$ l’heure pour tous les membres du SCFP;
- adhésion à un régime de retraite pour tous les membres du SCFP;
- garantie d’assurance-maladie et de soins dentaires à tous les membres du SCFP;
- renforcement des dispositions relatives à la sécurité d’emploi;
- renouvellement des efforts pour négocier l’équité salariale et l’évaluation des emplois;
- obtention de gains et de protections pour les groupes en quête d’égalité;
- organisation d’une conférence nationale des femmes sur les négociations;
- lieux de travail plus verts et sains.

Que peut faire votre section locale pour favoriser l’atteinte de ces objectifs?

- Parlez à votre conseiller syndical des possibilités de négociations coordonnées avec d’autres sections locales qui ont

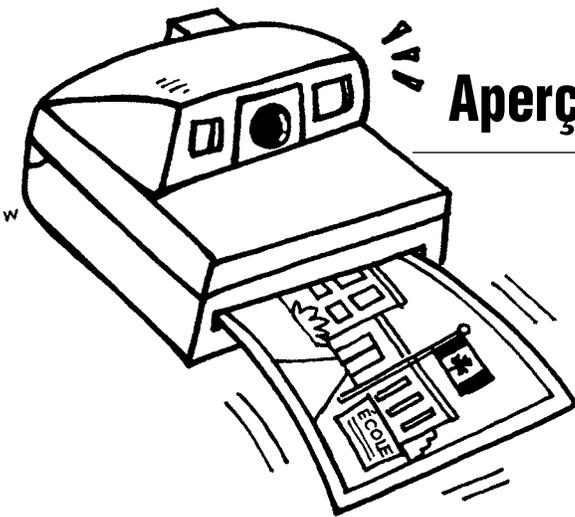
(suite à la page 2)

le même employeur, ou qui sont de la même région ou du même secteur. Les nombreux exemples de réussite montrent que la solidarité a toujours été efficace en matière de négociations.

- On peut coordonner les négociations de différentes façons, par exemple en proposant les mêmes clauses ou demandes salariales, en élaborant une stratégie sur le moment des négociations ou de la médiation, ou en choisissant une section locale « représentative ». Trouvez la plus efficace pour votre section locale.

- Avant les négociations, songez à ce que peut faire votre section locale pour promouvoir les buts fixés par les membres au congrès. Pour des exemples de clauses efficaces, parlez à votre conseiller syndical, allez sur le site Web du SCFP ou consultez la section « clauses innovatrices » dans les anciens numéros de *Pourparlers*.

Grâce à la coordination mise en œuvre pour atteindre les objectifs de négociation, le SCFP sera plus fort et les salaires et les conditions de travail des membres du SCFP seront meilleurs. ■



## Aperçu du secteur des conseils scolaires

- En Colombie-Britannique, le SCFP représente environ 16 000 membres, c'est-à-dire plus de 85 % du personnel de soutien de la province.
- Au Nouveau-Brunswick et à l'Î.-P.-É., nous représentons 100 % du personnel de soutien.
- Au Québec, 16 % du personnel de soutien du primaire et du secondaire est représenté par le SCFP.

Le SCFP représente plus de 100 000 membres du personnel de soutien dans le secteur de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année (M-12) au pays, dans une centaine de catégories d'emploi. Nos membres conduisent des autobus, nettoient et entretiennent les écoles, assurent le fonctionnement des ordinateurs et du matériel AV, s'occupent des bibliothèques, travaillent dans les bureaux des écoles, supervisent les salles de repas, donnent des cours aux adultes et des cours de langue et, de plus en plus, viennent en aide aux élèves en difficulté.

Le SCFP est le plus important syndicat de personnel de soutien. Il représente plus des deux tiers du personnel de soutien dans plusieurs provinces et, au pays, il en représente entre 55 et 60 %.

- Près de la moitié de nos membres travaillent en Ontario, où nous représentons autour de 70 % du personnel de soutien.

En 2004, le financement du secteur M-12 équivalait à 8,5 % des dépenses publiques au Canada, une proportion presque inchangée depuis 1990. Par comparaison, les dépenses publiques consacrées à la santé sont passées de 13,5 % à 18,9 % pendant la même période.

La plupart des provinces assument maintenant le financement de l'éducation publique et utilisent des formules de financement par élève pour répartir l'argent entre les conseils de la province. Ainsi, les conseils scolaires locaux (ou les divisions ou districts) perdent tout pouvoir sur les taxes scolaires. En même temps, les provinces ont consolidé les conseils scolaires, entraînant des fusions et des votes d'allégeance. Les unités de négociation comptent ainsi plus de membres, ce qui a favorisé les négociations à l'échelle provinciale.

(suite à la page 3)

Présentement, les sections locales négocient à une table provinciale (et à des tables locales pour les enjeux locaux) dans quatre provinces : Terre-Neuve, N.-B., Î.-P.-É. et Québec. Ailleurs, le SCFP se rapproche des structures de négociations provinciales.

- Le Conseil des syndicats des conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse achève, après presque deux ans, la négociation d'un cadre de négociations provinciales. Des progrès importants ont déjà été réalisés aux chapitres des descriptions d'emploi et des taux salariaux.
- En Saskatchewan, le Comité de direction des travailleurs de l'éducation travaille avec l'Association des conseils scolaires de la Saskatchewan après avoir réussi une campagne en faveur des négociations provinciales qui, il faut l'espérer, devraient être en place pour la prochaine ronde.

Dans d'autres provinces, les sections locales en sont à divers degrés de coordination provinciale et, dans certains cas, régionale.

- En C.-B., elles discutent activement des moyens à prendre pour assurer leur force et leur coordination avant d'affronter 60 employeurs des conseils scolaires représentés par l'Association des employeurs des écoles publiques de la C.-B. (BCPSEA).
- En Ontario, les négociations coordonnées ont permis d'obtenir des dates d'expiration et des hausses salariales communes. Cette réussite, combinée à la mobilisation, aux stratégies de négociations coordonnées à l'échelle de la province et à plusieurs grèves clés menées par les membres du secteur des conseils scolaires au cours de la dernière année, a permis de négocier avec le gouvernement un financement équitable pour les services de soutien scolaire. La province a accepté de diriger un processus de négociation entre le SCFP et les employeurs des écoles. C'est un grand pas en avant pour le secteur.

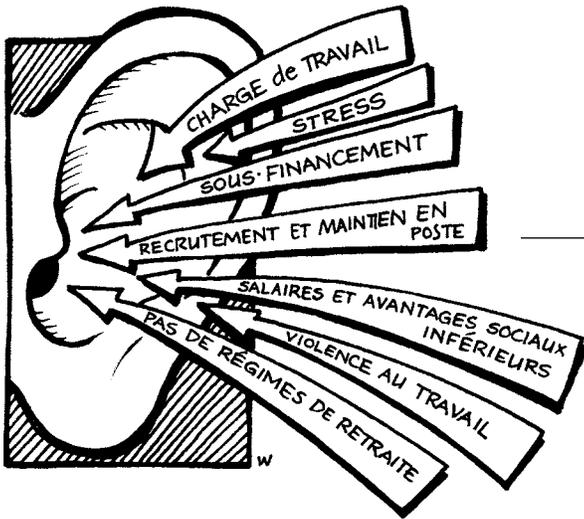
Depuis les années 90, les travailleurs des conseils

scolaires ont vu la croissance de la commercialisation, de la sous-traitance et de la gestion privée.

- Les employeurs de la C.-B. favorisent une « gestion axée sur l'école », qui permet d'attribuer une plus grande part de financement discrétionnaire aux conseils scolaires. Ce modèle semble basé sur les réformes entreprises au R.-U., qui ont ouvert la porte au secteur privé dans l'éducation publique.
- En C.-B. et en Alberta, les partenariats public-privé (PPP) menacent le financement public des bâtiments scolaires. Le mandat de Partnerships BC, qui vise les projets d'immobilisations de 20 millions de dollars ou plus, semble inclure les écoles publiques. En Alberta, au moins 18 écoles doivent être construites grâce à un financement en PPP. Les PPP ne sont pas nouveaux dans ce secteur : une importante expérience menée en Nouvelle-Écosse il y a plusieurs années s'est attirée les critiques du vérificateur général et n'a jamais dépassé les premières écoles prévues.
- La privatisation se fait aussi sentir par la présence croissante des grandes entreprises, comme Honeywell, qui entreprend d'importantes mises à niveau des systèmes de mécanique et de chauffage dans les écoles. Les systèmes informatisés automatisés et modulaires exigent moins de personnel sur place, ce qui entraîne un déclin constant du nombre d'emplois d'entretien représentés par le SCFP dans les écoles publiques.

Avec des groupes de parents et d'autres syndicats, les sections locales du SCFP ont vigoureusement résisté aux tentatives pour fermer les écoles, licencier le personnel et sous-traiter notre travail. La protection de nos emplois et de nos services est essentielle au maintien de la santé du système d'éducation. ■

(Source : « Aperçu du secteur de la maternelle à la 12<sup>e</sup> année du SCFP », présenté au Conseil exécutif national, décembre 2006, et « Rapport de l'organisation et des services régionaux », présenté au CEN du SCFP, mars 2008)



# Les travailleurs des services sociaux se font entendre!

En novembre 2007, près de 150 travailleurs des services sociaux du SCFP du pays se sont réunis à Ottawa. Ce sont eux qui aident les plus démunis de notre société, les laissés pour compte floués par des politiques économiques et sociales conservatrices qui creusent le fossé entre riches et pauvres.

Les membres des services sociaux travaillent dans différents domaines : garderies, aide sociale, foyers de soins collectifs et intégration à la vie communautaire, protection de l'enfance et organismes communautaires.

Ils ont parlé des difficiles défis à relever, comme le sous-financement chronique du gouvernement, le recrutement et le maintien en poste, les salaires et avantages sociaux inférieurs, les régimes de retraite insuffisants, le stress et la charge de travail et la violence au travail.

La rencontre a permis aux travailleurs sociaux de partager leurs préoccupations et d'élaborer des stratégies communes, par exemple sur la question de la charge de travail.

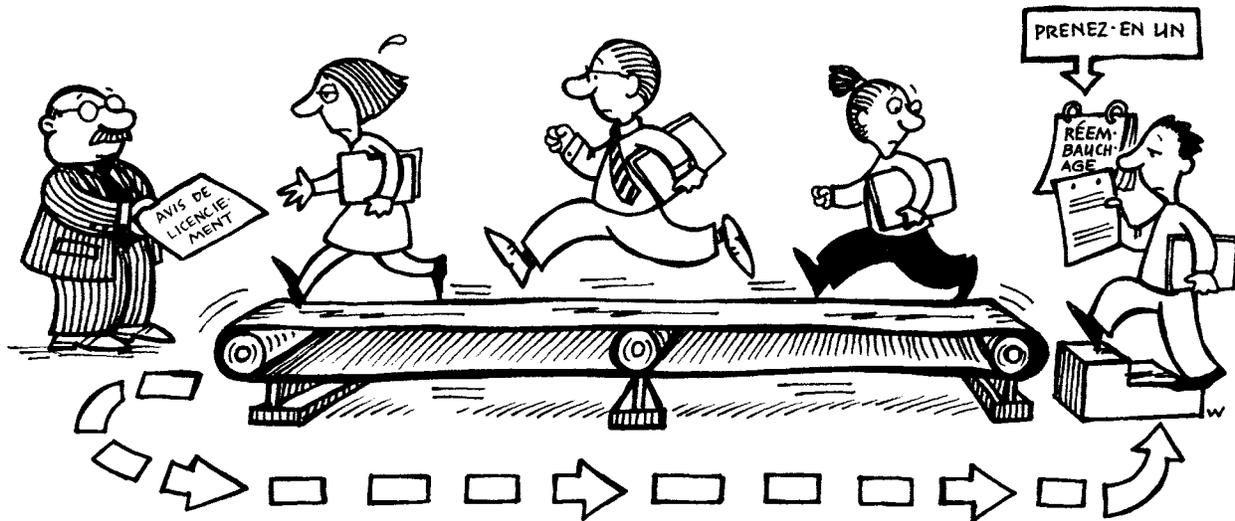
Des études informelles montrent que beaucoup de membres du SCFP font tellement d'heures supplémentaires qu'ils devraient recevoir jusqu'à deux semaines de vacances additionnelles par année. Un sondage mené en 2000 par le SCFP indique que le travail non payé équivaut à 630 emplois dans le secteur des services sociaux de l'Ontario seulement.

Les présidents des sections locales ont parlé des défis du recrutement et du maintien en poste de personnes talentueuses dont on a besoin pour offrir des services sociaux vitaux, de la difficulté à fournir des services lorsque la charge de travail est si lourde et qu'il y a tant de problèmes de santé et de sécurité, et aussi de la lutte que doivent mener des travailleurs qualifiés pour joindre les deux bouts et élever une famille avec la maigreur des salaires et des avantages sociaux offerts dans le secteur.

La D<sup>re</sup> Linda Duxbury a prononcé un discours très intéressant et divertissant. Professeure à l'Université Carleton à Ottawa, elle est une experte reconnue en conciliation travail-famille. La D<sup>re</sup> Duxbury a parlé de l'évolution démographique dans la main-d'œuvre, des différences générationnelles entre travailleurs jeunes et moins jeunes en matière de priorités de négociation et de conciliation travail-famille et de la nécessité pour les syndicats de « sortir des sentiers battus » en adaptant les exigences syndicales aux nouvelles réalités d'une jeune main-d'œuvre. Son discours a suscité une discussion animée dans la salle et les participants auraient volontiers poursuivi le débat!

Les travailleurs des services sociaux ont profité de la rencontre pour partager leurs expériences, établir des priorités et élaborer des stratégies de collaboration pour atteindre leurs buts au travail, dans les sections locales et dans les régions et pour se faire entendre! ■

# Victoire historique : régime de retraite pour les « temps » de Port Moody!



Au début de 2006, Maria Wahl, présidente de la section locale 825 du SCFP, commençait à en avoir assez. Depuis des années, elle voyait son employeur, la Ville de Port Moody, maintenir un nombre important de travailleurs temporaires à temps plein (TTP) pour faire du travail qui était toujours nécessaire. Les temporaires (TTP) de sa section locale étaient habituellement engagés pour neuf ou dix mois, puis mis à pied, pour être réembauchés trois mois plus tard. Les mêmes temporaires étaient engagés, mis à pied, puis engagés de nouveau si systématiquement et pendant tellement d'années qu'il devenait évident qu'ils étaient, en fait, des employés permanents à qui l'on refusait les droits fondamentaux dont profitaient les autres employés permanents.

Pour Maria, fiduciaire nommée par le SCFP au Régime de retraite municipal de la Colombie-Britannique (et un fiduciaire national du SCFP élu), la conséquence la plus importante de ces interruptions de service était l'exclusion du régime de retraite pour les « temps ». L'un d'eux, Jeff, jouait à ce jeu de portes tournantes depuis huit ans.

Le 29 mai 2006, un grief a été déposé au nom des employés temporaires de Port Moody. Selon le grief, le roulement constant des temporaires aux longues années de service constituait une

forme de discrimination. Puisque, en pratique, un grand nombre de travailleurs temporaires étaient continuellement réengagés, le syndicat affirmait qu'ils devaient être considérés comme des employés permanents et avoir droit au régime de retraite.

Après une série de discussions et de réunions tenues au début du traitement du grief, l'employeur et le syndicat ont négocié un règlement. Le 26 juillet 2006, une lettre d'entente (LE) était signée. Elle prévoyait que tous les temporaires à temps plein qui complétaient douze mois de service au cours d'une période de vingt-quatre mois avaient le « droit d'adhérer au Régime de retraite municipal ». Cette LE représente une percée majeure pour le droit au régime de retraite des employés temporaires. Ses effets immédiats ont été d'accorder la protection du régime de retraite aux temporaires actuels de Port Moody et de clarifier le nouveau droit au régime de retraite des futurs employés. « Nous sommes la seule municipalité de la grande région de Vancouver à avoir ce type d'entente pour les TTP », affirme Maria.

Pour Jeff, temporaire depuis huit ans à Port Moody, la victoire montre la force du syndicat. « Le plus beau dans cette victoire, souligne-t-il,

(suite à la page 6)

c'est que tous les membres ont appuyé la cause des droits des temporaires. Maintenant, je comprends le pouvoir du syndicat lorsque nous défendons ensemble un enjeu. »

Cette importante percée est excellente pour la section locale 825, de même que pour les autres membres du SCFP de la C.-B. et du pays. Les employés à temps partiel, temporaires et occasionnels sont souvent exclus des régimes de retraite, ce qui permet aux employeurs d'économiser d'importantes sommes. Même dans les grands régimes interentreprises (comme le

Régime de retraite des employés municipaux de la C.-B.), les employeurs locaux ont habituellement le champ libre en ce qui a trait aux classifications et catégories d'employés admissibles. Ils excluent presque toujours les temps partiel, les temporaires et d'autres pour réduire le coût de leur masse salariale. La garantie de régime de retraite pour les temps partiel et les travailleurs précaires est une priorité croissante pour le SCFP et la victoire remportée à Port Moody établit un excellent précédent! ■

(Merci à Kevin Skerrett)



Les taux d'une année à l'autre sont l'indicateur le plus fiable de l'inflation. Les taux d'un mois à l'autre peuvent subir les effets de facteurs volatiles comme la nourriture et l'essence. Ce ne sont donc pas des indicateurs fiables pour toute l'année. En se basant sur le taux d'une année à l'autre pour la négociation des salaires, on peut mieux protéger les travailleurs contre les effets de l'inflation sur leurs revenus.

Les fluctuations du coût de la vie, que l'inflation sert à déterminer, seront différentes pour chaque ménage, selon ce qu'ils achètent. Les familles à moyen et faible revenu connaissent habituellement une plus grande augmentation du coût de la vie lorsque le prix d'articles comme la nourriture ou l'essence grimpent, parce

que ceux-ci forment une plus grande partie de leur budget.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, les conservateurs ont réduit la TPS d'un autre point de pourcentage. Si la diminution de la TPS est transmise aux consommateurs, elle devrait réduire l'inflation d'environ 0,6 point de % parce qu'autour de 60 % du panier de l'indice des prix à la consommation est soumis à la TPS. Mais

(suite à la page 7)

### Indice des prix à la consommation par province, février 2007 à février 2008

Terre-Neuve-et-Labrador	2,1
Île-du-Prince-Édouard	2,4
Nouvelle-Écosse	2,6
Nouveau-Brunswick	1,9
Québec	1,6
Ontario	1,5
Manitoba	1,6
Saskatchewan	3,4
Alberta	3,5
Colombie-Britannique	1,1

(Source : Statistique Canada, *Le Quotidien*, le mardi 18 mars 2008)

il y a de bonnes raisons de croire que beaucoup d'entreprises et de détaillants n'ont pas fait profiter les consommateurs de la réduction de la TPS de 2006 et qu'ils l'ont plutôt utilisée pour hausser leurs prix. Les prix changent pour bien des raisons, dont beaucoup sont difficiles à déterminer avec certitude. Il semble qu'un peu plus de la moitié des économies de 2006 ont été transmises aux consommateurs. L'inflation n'a donc baissé que d'environ 0,3 point de %.

Les prix à la consommation ont augmenté de 1,8 % au cours de la période de 12 mois jusqu'à février 2008, le taux de croissance le plus lent en six mois et un ralentissement marqué par rapport à l'augmentation de 12 mois de 2,2 % en janvier. Une pression à la hausse moins forte du prix de l'essence et la diminution du prix des automobiles expliquent en grande partie cette décélération.

Le prix à la pompe était toujours le principal facteur de l'augmentation des prix à la consommation en février. La hausse de 17,1 % en février était due en grande partie au fait que les prix étaient plus faibles que d'habitude en février dernier.

Le coût de l'entretien d'une maison a grimpé de 4,8 % en février 2008, comparativement au même mois l'année précédente. Les constructeurs ont signalé des coûts de main-d'œuvre plus élevés et des augmentations du coût de certains matériaux, comme le béton, les matériaux de couverture, le revêtement extérieur et l'équipement de chauffage.

Bien que les coûts de logement aient augmenté, ceux des véhicules ont connu le déclin le plus prononcé depuis février 1956. Les fabricants de voitures ralentissent la production, licencient des travailleurs en Ontario, et vendent à rabais leur stock existant. Prévoyant un surplus de voitures chez les concessionnaires, certains fabricants ont commencé à offrir des rabais sur les modèles courants – ce qui n'arrive habituellement pas avant la fin de l'été ou à l'automne.

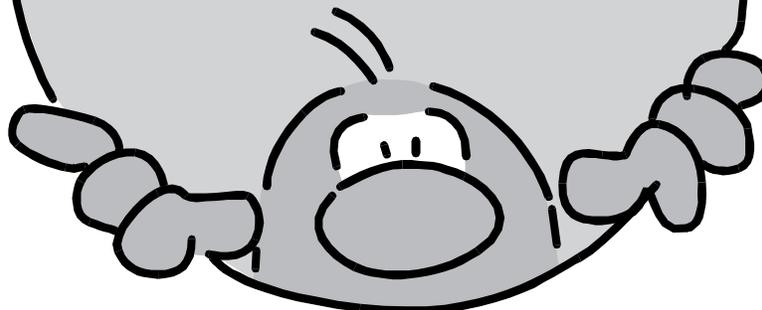
Chose étonnante, le coût des légumes frais a baissé de presque 20 % (16,9 %), en grande partie parce que les prix en février 2007 étaient très gonflés à cause des gels en Californie. La hausse du dollar canadien a aussi contribué à réduire le coût des légumes importés. ■

## Le saviez-vous?

**Les salaires horaires ont augmenté que de 0,7 % de 1991 à 2007.**

**Les profits des entreprises ont augmenté de 530 % de 1991 à 2007.**

Source : SCFP, *Climat économique*, mars 2008



# Négociations « clés »

## en cours et à venir visant 500 employé(e)s ou plus – 28 mars 2008

### Sphère de compétence fédérale

Employeur	Syndicat	Employés	Statut	Mois d'expiration
<b>Secteur public</b>				
Gouvernement du Canada	Divers syndicats	140 550	arbitrage/conciliation/ négociation	mar 06 -jan 08
Ville d'Ottawa - OC Transpo	SUT	2 000	négociation	mar 08
<b>Secteur privé</b>				
Bell Canada (Ont. et Qc)	SCEP	6 260	négociation	nov 07

### Sphères de compétence provinciale et territoriale

Employeur	Syndicat	Employés	Statut	Mois d'expiration
<b>Secteur public</b>				
Saskatchewan Association of Health Organizations	Divers syndicats	32 680	négociation	mar 08
Health Boards of Alberta	SFPA/HSAA	22 650	négociation	mar 08
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador	SCFP/NAPE	16 150	négociation	mar 08
Regional Health Authorities of Manitoba	Infirmières	11 000	projet de règlement	sep 07
Toronto Transit Commission	SUT	8 400	négociation	mar 08
Ville de Montréal	Divers syndicats	7 670	négociation	déc 06
Toronto Police Services Board	Toronto Police Association	7 310	négociation	déc 07
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	Enseignants	7 280	négociation	fév 08
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	SCFP	5 760	négociation	jun 07
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador	Infirmières	4 800	négociation	jun 08
Ville de Québec	Divers syndicats	4 530	négociation	déc 06
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	Infirmières	4 390	négociation	déc 07
Hydro One	SCFP	3 860	projet de règlement	mar 08
Windsor Casino Limited	TCA Canada	3 500	négociation	avr 08
Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (Ont.)	SCFP	3 300	projet de règlement	mar 08
Société de transport de Montréal	SCFP/CSN	2 680	négociation	jan 07
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard	SSPIPE	2 440	conciliation	mar 07
Ville de Winnipeg	Pompiers	880	projet de règlement	déc 07
Health Authorities of Prince Edward Island	SCFP	800	projet de règlement	mar 07
<b>Secteur privé</b>				
Brewers Retail Inc. (Ont.)	TUAC	6 000	négociation	déc 07
Security Industry Employers Bargaining Association (Ont.)	Métallos	3 500	négociation	jun 07
Pharma Plus Drugmarts Ltd. (Ont.)	TUAC	1 500	conciliation	jan 08

### Négociations à venir

Employeur	Syndicat	Employés	Statut	Mois d'expiration
Regional Health Authorities of Manitoba	SCFP	11 000	mar 08	Mar 08
University of Toronto	SCFP	3 400	avr 08	Apr 08
Ministère de la Santé de l'Île-du-Prince-Édouard	Infirmières	790	mar 08	Mar 08

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