

Pourparlers

Été 2008

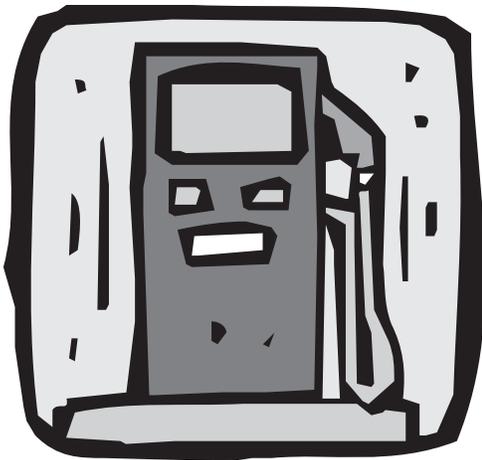
une ressource pour les négociations

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

Available in English



La hausse du prix de l'essence vous fait bondir?

Peu importe où vous vivez au Canada, le prix de l'essence semble hors de contrôle! Selon Statistique Canada, le prix du pétrole brut a presque doublé entre mai 2007 et mai 2008, ce qui se traduit par une hausse de 15 pour cent du coût de l'essence pour les consommateurs canadiens depuis l'année dernière.

De nombreuses conventions collectives du SCFP contiennent des clauses de kilométrage pour les employés qui se servent de leur véhicule dans le cadre de leur travail pour l'employeur. Cependant, une fois qu'un taux de kilométrage est négocié dans une convention collective, il reste habituellement le même jusqu'aux prochaines négociations. Aujourd'hui, beaucoup de sections locales veulent des clauses qui prévoient des hausses de taux pendant la durée de la convention pour suivre la montée du prix de l'essence.

Voici quelques exemples :

Section locale 126 du SCFP et la Ville de Peterborough, échéance le 31 décembre 2009

Article 20.5 Kilométrage

Lorsque la société exige que les employés utilisent leur propre véhicule dans le cadre de leur travail, ces employés doivent recevoir un remboursement pour les distances parcourues par affaires pour la société à un taux calculé dans la politique de la société sur le kilométrage. Les employés qui occupent les postes d'inspecteurs en bâtiments ou d'inspecteurs en plomberie et d'inspecteurs en génie et construction doivent être remboursés au taux de un virgule vingt-cinq (1,25) fois le taux habituel pour le kilométrage franchi à l'intérieur de la ville. Le taux est augmenté ou diminué quatre fois par année, le 1^{er} janvier, le 1^{er} avril, le 1^{er} juillet et le 1^{er} octobre de chaque année selon la formule suivante :

(suite à la p 2)

Cinquante (50) pour cent du prix par kilomètre à augmenter, en fonction de l'augmentation du prix de l'essence sans plomb ordinaire imputé à l'employeur par soumission, à un taux de un (1) cent le kilomètre pour chaque trois cents et demi (3½) d'augmentation par litre. L'autre cinquante (50) pour cent du prix par kilomètre doit être augmenté en fonction de l'augmentation de l'indice du coût de la vie publié par Statistique Canada (Canada, tous les articles) pour les mois de février, mai, août et novembre. Le coût de l'assurance commerciale annuelle sera aussi remboursé à ces employés.

Normalement, le kilométrage est remboursé chaque mois.

Section locale 905 du SCFP et la Municipalité régionale de York, échéance le 31 mars 2010

Article 23.4 (b) Formule de kilométrage

Le taux plafond de kilométrage non imposable établi chaque année par l'Agence du revenu du Canada est maintenu pour la durée de la présente convention collective.

Il est entendu que toute augmentation du plafond non imposable qui se produit pendant la durée de la présente convention collective doit s'ajouter au taux fixe de kilométrage.



Les administrateurs au cœur de l'action pour la défense des régimes de retraite du SCFP

Le document d'orientation stratégique adopté par les délégués au congrès national d'octobre 2007 établit des objectifs ambitieux en matière de régimes de retraite, comme de donner accès à une protection de retraite à tous les membres d'ici 2013.

Cet objectif s'est rapproché encore davantage après la rencontre, du 12 au 14 mai 2008, de plus de 60 membres de Comité de retraite du SCFP, au Château Laurier, à Ottawa. Les participants ont passé 14 heures, pendant la rencontre de trois jours, en plénières, ateliers et discussions animées, à parler des défis que doivent relever les administrateurs.

Le président national **Paul Moist**, militant des régimes de retraite de longue date, a ouvert la rencontre en accueillant les participants et en soulignant la difficulté à nommer, former et soutenir des administrateurs de régimes de retraite. Le confrère Moist a rappelé aux participants à quel point il est important d'utiliser notre influence – comme administrateurs, négociateurs et membres de la base – pour bloquer le recours à nos propres caisses de retraite pour financer des partenariats public-privé (PPP) qui menacent les services publics et les emplois et qui arnaquent les contribuables.

Les participants ont pu écouter des experts renommés aussi bien que des membres du SCFP. **Murray Gold**, l'un des avocats favorables aux syndicats les plus chevronnés au Canada en matière de régimes de retraite, **Eric Pineault**, professeur de sociologie à l'Université du Québec à Montréal, et **Diane Urquhart**, analyste indépendante et défenseure des épargnants particuliers, ont parlé de protection, des fondements économiques et sociaux de la poussée en faveur des investissements dans les PPP et du système réglementaire faible et inefficace du Canada qui ouvre la porte à la fraude financière.

Les ateliers portaient sur les sujets suivants :
« Les fonds de placements spéculatifs », animé par **Toby Sanger**, économiste, SCFP; « La retraite

(suite à la p 3)

progressive », par **Deborah McMillan**, Buck Consultants; « Les bouleversements du marché et les défis de financement des régimes de retraite », par **Susan Philpott**, du cabinet d'avocats Koskie/Minsky; et « Contester les placements des régimes de retraite dans les PPP », par **Eric Pineault**, UQAM.

Des membres de comité de régimes de retraite chevronnés du SCFP ont aussi partagé leur expérience :

Le confrère John Weatherup, membre du comité de retraite à l'OMERS (régime de retraite des conseils scolaires et des municipalités) en Ontario, a parlé de la difficulté à faire valoir le point de vue du SCFP sur les politiques de placements de l'OMERS, connu pour ses investissements dans des PPP.

Le confrère Michel Lizée, membre du comité de retraite de longue date du régime de retraite de l'Université du Québec, a parlé de la difficile courbe d'apprentissage imposée aux fiduciaires et des questions extrêmement techniques qu'ils doivent maîtriser.

La consœur Marg Romanow a raconté comment la coordination réussie des quatre grands syndicats de la santé en Saskatchewan a aidé les participants au régime à obtenir la fin des exemptions de cotisation et la restructuration du régime en fiducie mixte (en 2003).

Trois membres de la base du SCFP de diverses régions du pays ont présenté des témoignages puissants et parfois émouvants au soutien de la priorité stratégique du SCFP en matière de régimes de retraite :

La consœur Priscilla Libradilla, membre du SEH, a expliqué à quel point il est difficile d'être syndiqué dans le secteur hospitalier, avec la sous-traitance à grande échelle que le gouvernement provincial veut imposer.

La consœur Amy Parker, travailleuse sociale à Almonte, en Ontario, a raconté l'histoire de la syndicalisation des collègues dans la section locale 4742 du SCFP, puis de la négociation du Régime de retraite multi-secteur du SCFP dès leur deuxième ronde de négociations.

La consœur Thérèse Philippe, aide-enseignante et membre de la section locale 2745 du SCFP à Dalhousie, au Nouveau-Brunswick, a expliqué que, dans son unité de négociation, la question de la retraite divise les employés à temps plein et les employés à temps partiel, ces derniers étant exclus du régime de retraite à prestations déterminées.

Les dirigeants nationaux Paul Moist et Claude Généreux ont animé la dernière séance qui a déterminé certaines exigences communes :

- offrir plus d'éducation en matière de régimes de retraite pour tous les membres et le personnel, y compris les membres de comité de retraite;
- continuer à défendre et à améliorer le système public de retraite;
- partager le travail effectué par le SCFP sur les PPP afin d'aider à informer les administrateurs et les investisseurs.

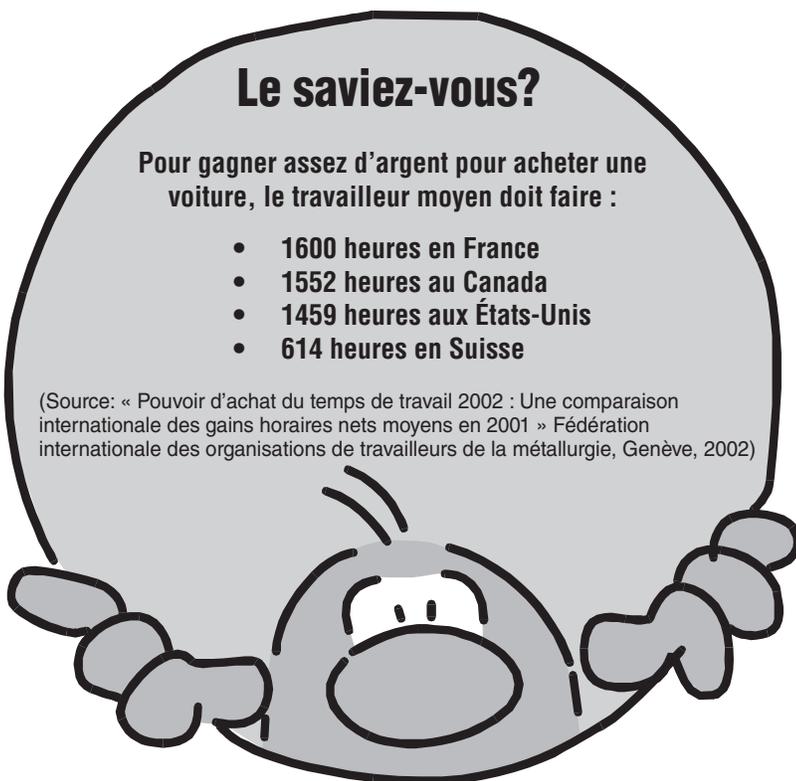
Les participants ont convenu que ces rencontres contribuaient à édifier les capacités du SCFP et favorisaient le maintien et l'amélioration des régimes de retraite pour les membres du SCFP. ■

Le saviez-vous?

Pour gagner assez d'argent pour acheter une voiture, le travailleur moyen doit faire :

- 1600 heures en France
- 1552 heures au Canada
- 1459 heures aux États-Unis
- 614 heures en Suisse

(Source: « Pouvoir d'achat du temps de travail 2002 : Une comparaison internationale des gains horaires nets moyens en 2001 » Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie, Genève, 2002)





Un marché du travail débridé fait grimper les salaires des travailleurs des écoles publiques d'Edmonton

Compte tenu de la vigueur du marché du travail en Alberta, les commissions scolaires ont plus de difficulté à combler les

postes de gardiennage, d'entretien et de services de soutien. L'employeur était donc prêt à discuter du maintien en poste des travailleurs de ce secteur à la table de négociation.

Le SCFP représente plus de 3 000 travailleurs de la commission scolaire publique d'Edmonton répartis dans trois sections locales – gardiennage (section locale 474), entretien (section locale 784) et personnel de soutien (section locale 3550).

Le 1^{er} mars, les trois sections locales et l'administration de l'école publique d'Edmonton se sont entendues sur un nouvel ensemble de salaires et d'avantages sociaux destiné à attirer et à maintenir en poste les travailleurs.

En voici quelques faits saillants :

- protection contre la sous-traitance jusqu'en 2016;
- tous les salaires du personnel du gardiennage, de l'entretien et des services de soutien augmentent de 1 \$ l'heure à compter du 1^{er} mars 2008;
- des hausses annuelles du coût de la vie pour le salaire horaire basées sur l'indice du salaire hebdomadaire moyen (Average Weekly Wage Earnings Index ou AWWEI) de l'Alberta le 1^{er} septembre 2008, le 1^{er} septembre 2009 et le 1^{er} septembre 2010.

Les trois conventions collectives prennent fin le 31 août 2011. Pour les trois prochaines années, les hausses salariales moyennes seront fondées sur une formule basée sur les augmentations de salaire dans les secteurs public et privé, pondérées selon l'inflation. C'est cette formule qu'utilise le gouvernement pour indexer le salaire minimum et les salaires des députés provinciaux. L'augmentation de l'AWWEI en Alberta l'année dernière était de 5 pour cent, la plus élevée au Canada.

Par définition, la négociation n'est qu'une série d'échanges. Des conventions collectives à plus long terme peuvent :

- offrir une protection pour de plus longues périodes;
- faire économiser à la section locale certains coûts associés aux négociations;
- fournir des salaires stables pendant une période économique incertaine;
- aider les employeurs à prédire les coûts (et à les stabiliser) pour une période plus longue;
- permettre aux sections locales de se consacrer à d'autres activités, comme la consolidation de l'effectif, l'organisation de campagnes et le recrutement.

Mais il n'y a pas que des avantages. Les conventions à long terme peuvent :

- limiter la capacité de la section locale à négocier des protections contre les tentatives de l'employeur pour réduire la main-d'œuvre par attrition – ou pour imposer des mises à pied en cas de ralentissement économique – pendant la durée de la convention;
- favoriser l'apathie des membres, les négociations semblant stimuler leur intérêt;
- lier les salaires à une formule qui ne suit pas nécessairement l'inflation;
- ralentir la section locale et lui faire perdre la capacité de progresser dans les salaires et conditions de travail à intervalle régulier (plus ou moins 2 ans).

Les conventions collectives de plus longue durée sont préférables lorsqu'elles contiennent de solides clauses de sécurité d'emploi. Les ralentissements économiques, les crises financières et les changements d'administrations et de politiques peuvent se produire soudainement et avoir des effets sur la sécurité d'emploi.

En fin de compte, la durée de la convention est une question de circonstances. Dans le cadre de la stratégie de négociation globale, la durée de la convention doit dépendre des besoins des membres, des prévisions économiques et des stratégies de négociations coordonnées, comme l'atteinte de dates d'échéance communes. ■



Clause innovatrice

Voici un exemple de clause progressiste qui reconnaît que les mesures disciplinaires doivent tenir compte des femmes qui subissent de la violence à la maison et dont le rendement au travail peut s'en trouver modifié.

Section locale 2458 des TCA et l'hôpital régional Windsor, échéance le 31 mars 2009

Protocole d'entente n° 1 : Violence à l'égard des femmes

Par les présentes, les parties reconnaissent que les femmes peuvent être aux prises avec des situations de violence ou d'abus dans leur vie personnelle qui pourraient avoir un effet sur leur présence ou sur leur rendement au travail. Les parties reconnaissent qu'après une vérification adéquate menée par un professionnel reconnu (médecin, avocat, thérapeute professionnel), une femme qui vit une situation d'abus ou de

violence personnelle ou familiale ne subira pas de mesures disciplinaires sans une considération pleine et entière des faits s'appliquant à chaque individu et des circonstances entourant l'incident qui aurait autrement mérité une mesure disciplinaire. La présente déclaration d'intention est sous réserve d'une norme de bonne foi de la part de l'employeur, du syndicat et des employés visés et ne sera pas utilisée par le syndicat ou l'employeur pour détourner l'application de mesures disciplinaires qui seraient autrement appropriées. Cette information sera traitée de manière confidentielle par l'employeur et par le syndicat, à moins que la loi n'exige qu'elle soit signalée.



Excellent nouveau règlement pour Terre-Neuve-et-Labrador!

À Terre-Neuve-et-Labrador, le SCFP négocie avec le gouvernement provincial au nom de 4 200

travailleurs des soins de santé, des conseils scolaires, des bibliothèques, de l'entretien et de la Maison du gouvernement. Cette solide coordination donne du poids aux négociations avec le gouvernement provincial – comme le montre le résultat obtenu!

Faits saillants de l'entente de quatre ans :

- hausses salariales importantes de 8 pour cent la première année et de 4 pour cent pour chacune des trois années suivantes. (Le premier ministre Williams a déclaré que la hausse globale de 21,6 pour cent tient

compte des sacrifices consentis par les membres du SCFP au cours des dernières négociations pour aider la province à faire le ménage dans ses finances.)

- augmentation des primes de disponibilité (3,10 \$ par équipe);
- plan d'évaluation des emplois qui sera mis en œuvre d'ici 2010;
- amélioration des allocations de vêtements pour les employés de l'entretien et des conseils scolaires;
- programme d'aide aux employés (PAE) pour tous les employés des conseils scolaires.

Ces difficiles négociations ont commencé en novembre 2007. Grâce à sa détermination et à sa diligence, l'équipe de négociation a pu décrocher en mai un règlement qui a été ratifié par 95 pour cent des membres. ■



Victoire pour les travailleurs des conseils scolaires de l'Ontario

Les sections locales des conseils scolaires de l'Ontario sont fières de leur longue tradition de négociations coordonnées. Au fil du temps, les 73 sections locales des conseils scolaires du SCFP ont négocié des dates d'échéance communes pour plusieurs des 103 conventions collectives du secteur. À l'automne 2007, l'occasion s'est présentée de faire grimper la coordination d'un cran : une série de discussions entre les dirigeants du SCFP et les représentants du ministère de l'Éducation de l'Ontario a mené à une entente sur un cadre de négociation pour les conseils scolaires à l'échelle de la province. Après cinq mois d'intenses négociations, un accord de principe a été conclu.

Le 9 juin, plus de 300 travailleurs des conseils scolaires du SCFP se sont réunis pour discuter du règlement proposé. Au moment du vote, toutes les sections locales ont appuyé l'accord de principe et se sont engagées à le présenter à leurs membres pour ratification dans le cadre du processus normal de ratification pour la négociation des enjeux locaux.

La solidarité, ça marche! Voici les faits saillants de l'entente :

Avantages sociaux : Statu quo. Le niveau des avantages sociaux sera maintenu jusqu'en 2012, et

- le ministère a alloué 50 millions de dollars pour aider les conseils à assumer leurs frais actuels;
- 33 millions de dollars seront débloqués pour financer de nouvelles options en matière d'avantages sociaux pour la troisième année de la convention collective;
- un comité mixte des avantages sociaux financé par le ministère sera créé au niveau provincial pour explorer des moyens de maintenir les avantages sociaux dans un contexte de hausse des coûts.

Heures pour les aides-enseignants (AE) :

Certains conseils tentaient d'économiser en réduisant les heures des AE. Toutes les heures des AE seront augmentées à sept par jour dans la troisième année de la convention. En outre, le règlement prévoit un nombre minimum de jours de travail par année, comme suit : 188 jours en 2008-2009; 189 jours en 2009-2010; 190 jours en 2010-2011; et 194 jours en 2011-2012.

Dotation en personnel : Pour les postes de concierges, de secrétaires et de paraprofessionnels, le règlement prévoit un financement pour la protection contre les pertes d'emploi dues à la diminution des inscriptions. Pendant les quatre années que durera la convention, les inscriptions dans les écoles ontariennes devraient baisser de plus de 72 000 élèves. Le nombre d'emplois du SCFP augmentera pendant la même période grâce à ce règlement.

Formule de financement : L'actuelle formule de financement aboutit à un sous-financement chronique des budgets de gardiennage, ce qui entraîne la détérioration des établissements scolaires. Le règlement prévoit la réalisation d'une étude externe sur les coûts de fonctionnement des écoles, financée par le ministère, qui formera la base de l'examen du financement en 2010. De plus, le ministère s'est engagé à financer un projet annuel qui, en 2009, examinera la charge de travail des concierges, des préposés à l'entretien et des travailleurs des métiers spécialisés.

Salaires : Des augmentations générales de 3 pour cent à compter du 1^{er} septembre 2008; 3 pour cent à compter du 1^{er} septembre 2009; 3 pour cent à compter du 1^{er} septembre 2010; et 3 pour cent à compter du 1^{er} septembre 2011. Les augmentations s'appliqueront à toutes les allocations considérées comme des gains donnant droit à pension.

Félicitations aux membres et au personnel des conseils scolaires de l'Ontario pour la force et la solidarité dont ils ont fait preuve et pour avoir fait avancer les objectifs de négociations inscrits dans le document d'orientation stratégique du SCFP! ■



Comme prévu, les prix de l'énergie sont toujours le principal moteur des augmentations de l'IPC. Au début de juin, le prix au détail de l'essence avait augmenté de plus de 23 pour cent, celui du diesel de près de 50 pour cent, et celui du mazout de plus de 60 pour cent.

Le prix des nouvelles maisons continue à faire grimper l'inflation, ce qui n'est pas étonnant puisque les produits du pétrole forment une part importante du coût des matériaux, comme les bardeaux, le transport du bois, etc. Le prix du logement a augmenté de 6 pour cent par rapport à la même période l'an dernier, mais il monte plus lentement que depuis les deux dernières années. Le marché de la revente des maisons semble aussi ralentir; les coûts ont augmenté en moyenne de 10 pour cent par année depuis quatre ans. Toutefois, l'industrie s'attend à ce que ces coûts grimpent de 5 pour cent cette année et de 3 pour cent l'année prochaine; comme facteur, ils seront donc moins importants dans l'augmentation de l'IPC que par le passé.

Le prix des aliments au Canada devrait croître d'environ 3,5 pour cent l'année prochaine, ce qui poussera l'inflation à la hausse; les experts

Indice des prix à la consommation, par province, juin 2007 à juin 2008

Terre-Neuve-et-Labrador	3,1
Île-du-Prince-Édouard	4,7
Nouvelle-Écosse	4,2
Nouveau-Brunswick	2,1
Québec	3,1
Ontario	2,8
Manitoba	2,4
Saskatchewan	3,4
Alberta	4,4
Colombie-Britannique	3,0

(Source : Statistique Canada, Le Quotidien, le mercredi 23 juillet 2008)

prédisent que le ménage canadien moyen paiera 260 \$ de plus pour la nourriture l'année prochaine. Ceux dont les revenus sont fixes, ou de faibles à moyens, seront les plus touchés, car la nourriture occupe une place plus importante dans leur budget.

Au début de l'année, les prévisionnistes soutenaient que l'inflation atteindrait en moyenne 1,5 pour cent cette année à cause de la baisse de la TPS et du ralentissement de l'augmentation du prix des maisons. Mais la montée en flèche du prix de l'essence et de la nourriture qui se poursuit modifiera ces premières estimations. Les grandes banques prévoient maintenant que les augmentations de l'IPC seront en moyenne de 1,9 pour cent cette année et de 2,3 pour cent en 2009.

(Source: « Climat économique, juin 2008, sur scfp.ca)

Négociations clés en cours et à venir visant 500 employé(e)s - le 29 juillet 2008

Sphère de compétence fédérale

Employeur	Syndicat	Employés	Statut	Mois d'expiration
Secteur public				
Gouvernement du Canada	Divers syndicats	135 830	arbitrage/médiation/négociation	mar 06 -jan 08
Agence canadienne d'inspection des aliments	IPFPC/AFPC	4 340	négociation/arbitrage	jun/déc 07
Ville d'Ottawa - OC Transpo	SUT	2 000	conciliation	mar 08
Secteur privé				
Saskatchewan Wheat Pool s/n Viterra	Grain Services Union	700	médiation/projet de règlement	jan 08

Sphères de compétence provinciale et territoriale

Employeur	Syndicat	Employés	Statut	Mois d'expiration
Secteur public				
Ontario Catholic District School Boards	Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens	35 280	négociation/projet de règlement	aoû 08
Ontario Boards of Education	SCFP	32 340	négociation	aoû/déc 08
Health Boards of Alberta	SFPA/Health Sciences Association of Alberta	22 650	négociation/médiation/projet de règlement	mar 08
Ville de Montréal	Divers syndicats	15 350	négociation/arbitrage	déc 06
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador	Newfoundland and Labrador Association of Public and Private Employees	14 185	négociation	mar 08
Regional Health Authorities of Manitoba	SCFP	11 000	négociation	mar 08
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse	Nova Scotia Teachers Union	10 500	négociation	juil 08
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	Enseignants	7 280	négociation	fév 08
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	SCFP	5 760	négociation/projet de règlement	jun 07
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador	Infirmières	4 800	conciliation	jun 08
Ville de Québec	Divers syndicats	4 530	négociation/arbitrage	déc 06
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	Infirmières	4 390	négociation	déc 07
Université York	SCFP/York University Staff Association	3 600	négociation	juil/aoû 08
Red Cross - Community Health Services (Ont.)	UIES	3 000	négociation	juil 08
Société de transport de Montréal	CSN	2 200	conciliation	jan 07
Secteur privé				
Canada Safeway (C.-B.)	TUAC	10 230	négociation	mar 08

Négociations à venir

Employeur	Syndicat	Employés	Mois d'expiration
Ontario Boards of Education	FEEO/FEESO	101 790	aoû 08
Saskatchewan Association of Health Organizations	SCFP/UIES/SFPS	24 800	mar 08
University of Toronto	SCFP/Métallos	9 140	avr/jun 08
Conseils scolaires catholiques de langue française	Association des enseignantes et enseignants franco-ontariens	3 400	aoû 08

Source : Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail Programme du travail – RHDSC 29 juillet 2008