

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



Équité salariale pour les travailleuses de bibliothèque de Toronto!

Il a fallu des décennies de militantisme politique pour enfin obtenir l'équité salariale à la table de négociation et dans la loi. Aujourd'hui, il y a de bonnes et de mauvaises nouvelles sur ce front.

Les bonnes nouvelles

Les salaires augmentent à la bibliothèque publique de Toronto. En juin 2008, la section locale 416 du SCFP et la bibliothèque ont signé un règlement d'équité salariale qui équivaut à 20 millions de dollars sur cinq ans. Le processus d'évaluation des emplois a permis des hausses salariales variant entre 15 cents et 4,22 \$ l'heure, rétroactives à 2004. Le salaire le plus bas à la bibliothèque est maintenant de 10 \$ l'heure (le salaire minimum en Ontario est de 8,75 \$ l'heure), une amélioration par rapport aux salaires de pauvreté que versait l'employeur auparavant.

Les mauvaises nouvelles

Le budget conservateur de 2009 a mis fin en douce au processus de plaintes à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) et obligé les syndicats fédéraux à revenir à la table de négociation pour obtenir l'équité salariale. Le gouvernement Harper veut que l'équité salariale soit soumise aux aléas des négociations plutôt que d'avoir à utiliser la loi pour obliger les employeurs à corriger les inégalités salariales dans la fonction publique fédérale.

Le gouvernement fédéral a dû verser plus de **4 milliards** de dollars en paiements rétroactifs à des milliers d'employées sous-payées de la fonction publique – une facture salée pour ceux qui ne reconnaissent pas le problème. Les paiements corrigeaient des décennies de traitement inéquitable dans les services publics fédéraux, un traitement qui a été contesté par des lois adoptées dans les années 80 et 90.

Si la loi ne permettait pas d'obtenir une rémunération acceptable, les femmes pouvaient déposer une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). Plus maintenant. Le gouvernement conservateur a mis fin à ce processus d'appel

pour les employées du gouvernement fédéral et a réussi à bloquer l'équité salariale, un but qui, pour une obscure raison, était une priorité dans son budget.

Voyez l'excellente analyse du Congrès du travail du Canada intitulée « Méfiez-vous des beaux discours des conservateurs dans le dossier de l'équité salariale », à canadianlabour.ca. ■



Travailleurs des conseils scolaires de la Saskatchewan

Les fusions dans les services publics peuvent entraîner des licenciements, une charge de travail accrue et beaucoup de stress. En Saskatchewan, un processus de fusion des conseils scolaires est en cours depuis plusieurs années. De 2006 à

participent au régime de retraite des employés municipaux (MEPP). L'employeur a payé les cotisations de l'employeur et des employés au MEPP rétroactivement au 1er janvier 2001, ce qui lui a coûté 233 662,64 \$.

2008, le nombre de conventions collectives du SCFP dans le secteur de la maternelle à la 12^e année (K-12) est passé de 58 à 34. Ces conventions régissent autour de 6 400 travailleurs du secteur.

Parlant d'avantages sociaux, au cours des dix dernières années, les sections locales des conseils scolaires de la Saskatchewan ont fait des gains réels au chapitre des avantages sociaux. Le nombre de sections locales ayant des régimes d'assurance-maladie complémentaire est passé de 5 à 31. Le nombre de sections locales qui ont des régimes d'assurance-maladie complémentaire entièrement payés par l'employeur est passé de 2 à 13, et 20 sections locales de plus ont maintenant accès à des soins ophtalmologiques.

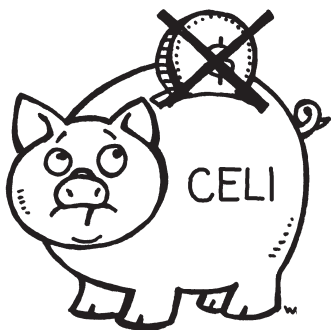
Il peut être difficile de faire des gains lorsque les conventions collectives sont fusionnées. Les employeurs veulent habituellement ramener tout le monde au plus petit dénominateur commun. En Saskatchewan, toutefois, les sections locales des conseils scolaires ont réalisé des gains importants.

Compte tenu du nombre important d'unités de négociation et de conventions collectives dans ce secteur, le Comité de direction des travailleurs de l'éducation a demandé la publication d'un rapport qui permettrait de suivre annuellement les tendances et les gains dans les négociations. Depuis, le chercheur a compilé les règlements et travaillé avec les conseillers syndicaux à préparer des rapports annuels qui suivent les tendances et documentent les percées dans le secteur. À long terme, le secteur veut obtenir une entente provinciale pour les travailleurs des conseils scolaires. Les gains réalisés pendant le processus de fusion le rapproche de ce but.

- Pour améliorer la couverture des avantages sociaux, conformément au but énoncé dans le document d'orientation stratégique du SCFP, huit des quinze règlements comprenaient une bonification des avantages sociaux. Dans quatre des conventions nouvellement fusionnées (sections locales 4754, 4869, 5506 et 5252), des avantages uniformes ont été obtenus pour tous les membres des anciennes unités de négociation.
- Les anciennes sections locales 3951 et 4765 (aides-enseignants et personnel de bureau) ont fait réduire le nombre d'échelons et obtenu la parité salariale avec les concierges.
- Les chauffeurs d'autobus, dont la section locale a fusionné avec la section locale 4869, ont désormais un régime d'avantages sociaux. Depuis le 1^{er} septembre 2007, ils

Jetez un coup d'œil au document « Réalisations dans les négociations pour le secteur des conseils scolaires en Saskatchewan, novembre 2008 » à scfp.ca. Pour en savoir plus sur les fusions des sections locales, consultez « Restructuration et charge de travail égalent réductions d'emplois ... et augmentation de la charge de travail » et le « Guide des fusions » à scfp.ca. ■

(merci à Cheryl Stadnichuk)



Les CELI, c'est quoi au juste?

Un compte d'épargne libre d'impôt (CELI) est un compte d'épargne qui permet des cotisations pouvant aller jusqu'à 5 000 \$ cette année. Les retraits sont non imposables. Ces produits

sont vendus par les banques, les caisses populaires et d'autres institutions financières près de chez vous!

Les CELI sont comme des REER, à quelques différences près (voir ci-dessous).

Le gouvernement Harper a instauré les CELI dans le budget de février 2008 pour inciter les Canadiens criblés de dettes à épargner. C'était avant la récession. Tout le monde ne peut pas épargner pendant une récession. Toutefois, les employeurs peuvent maintenant proposer des CELI à la table de négociation pour remplacer les régimes de retraite, financer les prestations pour soins de santé après la retraite ou comme complément à un régime d'avantages sociaux.

Selon un sondage mené dernièrement par Hewitt Associates (experts-conseils en ressources humaines), 43 pour cent des 250 employeurs sondés ont affirmé qu'il était probable ou extrêmement probable qu'ils incluent les CELI dans leurs régimes d'avantages sociaux. Une autre tranche de 45 pour cent disent ne pas être certains ou n'avoir pas écarté la possibilité.

Les CELI sont un outil d'épargne attirant pour les employés qui ont un revenu leur permettant d'investir, ou pour ceux dont le revenu est élevé et qui ont atteint le maximum de leurs cotisations à un REER ou la limite des cotisations dans le cas d'un régime de retraite à cotisations déterminées de l'employeur.

Les employeurs peuvent offrir des CELI pour faire payer les avantages sociaux par les employés. Il ne faut pas oublier que, comme avec les comptes-santé, les employeurs refileront le coût, la responsabilité et le risque aux employés. Pour la retraite, le Régime de retraite multi-secteur (RRMS) est un bien meilleur outil. ■

	REER	CELI
Les cotisations sont déductibles	✓	
L'intérêt gagné est à l'abri de l'impôt	✓	✓
Les déductions inutilisées peuvent être reportées	✓	✓
Les conjoints peuvent cotiser	✓	
Les retraits sont libres d'impôt		✓
On peut cotiser après 71 ans		✓
Ils peuvent être encaissés en tout temps		✓
Cotisation annuelle maximum	18 % du revenu gagné, ou 21 000 \$ pour 2009, le moindre des deux étant retenu	5 000 \$ pour l'année d'imposition 2009



Sondage sur les attitudes face aux avantages sociaux

Chaque année, Sanofi-Aventis, l'une des plus importantes pharmaceutiques au monde, demande à ses employés canadiens ce qu'ils pensent de leurs régimes d'avantages sociaux. Cette année, le sondage mené auprès d'un échantillon aléatoire de 1 500

employés couverts par un régime d'avantages sociaux au travail a donné des résultats intéressants :

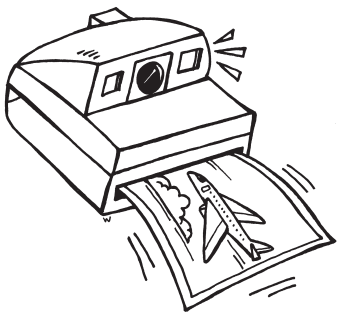
- Stress au travail : près de 40 pour cent des répondants étaient d'accord avec l'affirmation voulant que le « stress au travail est si élevé qu'il me rend parfois physiquement malade ». En 2002, 25 pour cent des répondants étaient

d'accord avec l'affirmation. Plus de femmes (44 pour cent) que d'hommes (33 pour cent) ont dit être stressés au travail.

- Avantages sociaux flexibles : si on leur donne le choix, 65 pour cent des répondants disent préférer un régime d'avantages sociaux flexibles. Toutefois, le fait que seulement 29 pour cent de ceux qui en ont dit préférer ce type de régime en dit long sur la satisfaction des employés quant aux avantages sociaux flexibles. Les gens sont enthousiastes au début mais, comme le montre le sondage, l'expérience réelle engendre de l'insatisfaction. (Pour en savoir plus, voir les « Avantages sociaux flexibles » à scfp.ca)

- Perspectives changeantes : un plus grand nombre de répondants préfèrent les frais d'utilisation aux primes plus élevées pour maintenir leur couverture. Malheureusement, cette attitude favorise les concessions comme les frais d'utilisation, les quotes-parts, les plafonds et les déductibles ou régimes d'avantages sociaux flexibles que les employeurs utilisent pour transférer les coûts et les risques aux employés.

Nos employeurs sont-ils influencés par ces sondages? Difficile à dire, mais l'exercice donne un aperçu des attitudes d'un petit échantillonnage d'employés face aux avantages sociaux et de certaines tendances au travail. ■



Aperçu de secteur – La Division du transport aérien

L'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes (APENAC) a représenté

les agents de bord de Trans Canada Airlines (TCA) (maintenant Air Canada) dès 1948. L'APENAC a fusionné avec le SCFP en 1985 et est devenue la Division du transport aérien du SCFP.

Aujourd'hui, la Division du transport aérien du SCFP représente environ 9 100 agents de bord de six compagnies aériennes : Air Canada, Air Transat, CALM Air, Canjet, Cathay Pacific (bases de Toronto et Vancouver) et First Air.

La très grande majorité de ces membres du personnel de cabine travaillent en Ontario, en Colombie-Britannique et au Québec. C'est le reflet de la structure de leurs employeurs qui mènent leurs activités à partir des trois plus importants aéroports du pays : Toronto, Vancouver et Montréal. Seuls 10 pour cent des membres de la Division du transport aérien travaillent hors de ces centres.

La part du SCFP de tous les agents de bord syndiqués est d'environ 90 pour cent aujourd'hui, ce qui représente 70 pour cent de tous les agents de bord au Canada.

Au fil des ans, le secteur du transport aérien du Canada a été la plate-forme d'essai des politiques du gouvernement fédéral en matière de déréglementation, de privatisation et de commercialisation. En douze ans à peine, d'importantes composantes du transport aérien canadien, autrefois public, ont été systématiquement déréglementées, privatisées ou commercialisées. En conséquence, Transports Canada, qui a déjà été l'un des plus importants ministères du gouvernement fédéral avec ses quelque 22 000 employés, a rétréci à environ 4 000 employés au cours des années qui ont précédé le 11 septembre 2001. Les répercussions pour les agents de bord ont été l'allongement des heures de travail et l'accélération du rythme de travail, de même que des attaques constantes contre leurs niveaux réglementés de dotation en personnel.

Malgré des prévisions optimistes en matière de trafic aérien pour les 20 prochaines années, rien ne garantit que ce travail continuera à être effectué par des Canadiens. Pour celles et ceux qui resteront dans l'industrie, la pression concurrentielle à la baisse restera immense. ■

Source : « Aperçu du secteur du transport aérien au SCFP », présenté au Conseil exécutif national, novembre 2007.



Justice pour les travailleurs de la santé de la C.-B.

La loi 29 a été présentée par les libéraux à la législature de la Colombie-Britannique en 2002. Cette loi pillait les

conventions collectives et mettait la table pour des congédiements à grande échelle et une privatisation sans précédent des services de santé.

Le numéro d'été 2007 de Pourparlers rendait compte de la décision de la Cour suprême du Canada qui statuait que des aspects de la loi 29 contrevenaient à la Charte canadienne des droits et libertés et qui établissait par le fait même la négociation collective comme un droit protégé par la Constitution.

Après le jugement de la Cour suprême, le gouvernement de la Colombie-Britannique a dû négocier avec les syndicats du secteur de la santé de la province et un règlement a été conclu en novembre dernier.

Plus de 7 000 travailleurs qui avaient subi des effets négatifs de la loi ont reçu une indemnisation négociée par les syndicats. (La très grande majorité de ces travailleurs étaient membres du Syndicat des employés d'hôpitaux, qui représente 92 pour cent des demandeurs.) Les paiements se situeront entre 788 \$ et 17 730 \$, selon les circonstances individuelles comme la durée du service, la perte des gains, le statut d'emploi (temps plein ou temps partiel) et d'autres facteurs. La somme moyenne sera d'environ 9 500 \$ par demandeur.

En plus d'obtenir 68 millions de dollars en indemnisation financière en janvier dernier, les syndicats ont négocié 7 millions de dollars de plus pour la formation des travailleurs touchés par la privatisation. Les syndicats ont aussi récupéré le droit de négocier sur des enjeux comme la privatisation et la sous-traitance.

Il a fallu une bataille judiciaire de cinq ans et quelques dures négociations, mais justice a finalement été rendue aux travailleurs de la santé et au système de santé qui ont subi la dévastation infligée par le gouvernement de la Colombie-Britannique. ■



Des régimes de retraite pour tous

L'une des grandes priorités établies au dernier congrès national était l'adhésion de tous nos membres à un régime de retraite.

Si vous ne participez pas à un bon régime de retraite à prestations déterminées,* le Régime de retraite multi-secteur (RRMS) est peut-être pour vous.

Le RRMS est un régime interentreprises à prestations déterminées offert à toutes les unités de négociation du SCFP (sauf au Québec), peu importe leur taille. Le régime est géré par des fiduciaires syndicaux nommés par le SCFP et par l'Union internationale des employés des services (UIES). Depuis décembre 2007, 650 membres du SCFP de plus, dans huit

sections locales, sont protégés par un bon régime de retraite à prestations déterminées plutôt que par un régime à cotisations déterminées inférieur ou par un régime enregistré d'épargne-retraite. Les plus de 5 120 membres du SCFP qui adhèrent maintenant au régime n'ont plus à se défendre seuls à la retraite et peuvent compter sur un revenu mensuel à vie.

Pour de plus amples détails sur le RRMS, consultez rrms.ca ou communiquez avec votre conseillère ou conseiller syndical. ■

*Dans un régime à prestations déterminées, les prestations sont basées sur une formule et sont donc prévisibles. Pour en savoir plus sur les régimes à prestations déterminées, voyez « Une comparaison des régimes de retraite à prestations déterminées et à cotisations déterminées » à scfp.ca.



Clause innovatrice

Il est souvent difficile de réintégrer le travail après un accident ou une maladie. La clause qui suit établit

un processus pour la mise en place d'un plan de travail modifié qui tient compte de l'intérêt de la personne et du syndicat.

Section locale 4165 du SCFP et district scolaire no 5 de South East Kootenay, échéance le 30 juin 2010

l'ensemble des tâches requises par son poste à cause d'un accident ou d'une maladie, que ceux-ci soient dus au travail ou non.

Chapitre 10 – Congé autorisé

Article 9 – Mesures d'adaptation pour les employés en invalidité (NOUVEAU)

a) *Tout employé régi par la présente convention collective et devenu invalide après un accident ou une maladie qui l'empêchent de s'acquitter des tâches prévues dans son poste normal doit avoir accès à un emploi de substitution dans la mesure où aucun préjudice indu n'est subi par l'employeur, ni par le syndicat. Si des modifications sont apportées à un emploi au sein d'une catégorie, il ne doit y avoir aucune réduction de salaire; toutefois, si la mesure d'adaptation exige un changement de catégorie, l'employé doit recevoir le salaire prévu pour cette catégorie. Le salaire de l'employé peut venir de différentes sources.*

b) *Le conseil et le syndicat reconnaissent qu'il est avantageux de permettre à un employé invalide de revenir à un travail adapté dès qu'il est prêt à le faire. Aux fins du présent article, on entend par « employé invalide » un employé qui est incapable d'assumer*

c) *Pour chaque employé invalide qui peut travailler, le conseil, en consultation avec le syndicat, un médecin et l'employé, doivent élaborer conjointement un « plan de travail modifié ». Ce plan tiendra compte des besoins et des capacités de l'employé, des exigences du lieu de travail et de l'intérêt du syndicat. En cas de différend médical, le dossier sera renvoyé à une autorité médicale indépendante mutuellement convenue par les parties.*

d) *Le principe qui sous-tend chaque plan de travail modifié est la création d'un poste acceptable par la modification du poste normal de l'employé, en changeant soit le poste de l'employé, soit d'autres postes. En tenant compte de l'ancienneté, un poste vacant réservé peut être envisagé pour faciliter le retour au statut d'emploi à temps plein de l'employé.*

e) *Il est entendu que le syndicat et le conseil se réservent le droit de recourir au mode de règlement des griefs, y compris à l'arbitrage, en cas de désaccord sur l'application de ces dispositions relatives au plan de travail modifié.*



Le virage vert dans les négociations

La politique d'orientation stratégique adoptée au congrès national du SCFP propose des façons d'atteindre certaines cibles mondiales en environnement. Dans ce document, le SCFP s'est

engagé à « assumer un rôle de leadership en matière de changements climatiques ». La politique recommande aux sections locales d'élaborer des clauses de conventions collectives sur les changements climatiques et d'autres enjeux environnementaux pour faire prendre le virage vert

dans les lieux de travail du SCFP.

La négociation de clauses vertes est une nouvelle orientation pour le SCFP. En général, nous négocions des salaires, des heures de travail, la sécurité d'emploi, l'équité salariale, la démocratie au travail et d'autres enjeux qui ajoutent de la valeur à la vie des travailleurs. Les clauses vertes en feront autant. Le guide en ligne « Négocier pour l'environnement » du SCFP présente des exemples de clauses vertes – consultez-le à : <http://scfp.ca/environnement/negocier-pour-l-environnement>. ■



Eh bien, on ne peut plus tout mettre sur le dos du prix du pétrole! En janvier 2009, le prix de l'essence était en fait **inférieur** de 23,5 pour cent à ce qu'il était à la même période l'an dernier.

Le prix de la nourriture a augmenté de 7,3 pour cent depuis janvier dernier, après une hausse identique sur 12 mois en décembre. Le prix des légumes frais a grimpé, ce qui n'est pas étonnant.

L'industrie de l'auto a continué de s'effondrer. Le coût de l'achat et de la location de voitures a chuté de 8,2 pour cent comparativement à l'année précédente, malgré les incitatifs offerts par les concessionnaires. La chute a été encore plus marquée que la baisse d'une année à l'autre de 3,5 pour cent de Parmi les provinces de l'Atlantique, seule Terre-Neuve-

Indice des prix à la consommation, par province, janvier 2008 à janvier 2009

	variation en %
Canada	1,1
Terre-Neuve-et-Labrador	0,9
Île-du-Prince-Édouard	-0,1
Nouvelle-Écosse	-0,1
Nouveau-Brunswick	-0,5
Québec	0,5
Ontario	1,4
Manitoba	1,4
Saskatchewan	2,4
Alberta	1,2
Colombie-Britannique	1,4

Source: Statistique Canada, *Le Quotidien*, le vendredi 20 février 2009

et-Labrador a affiché une hausse de 0,9 pour cent des prix à la consommation, en partie à cause d'une hausse des coûts de remplacement par le propriétaire (le coût de maintien de la structure de l'actif domiciliaire). Les Terre-Neuviens attendront sans doute avec impatience les crédits d'impôt à la rénovation prévus dans le budget fédéral de janvier.

C'est en Alberta que les prix devraient augmenter le plus au Canada, mais ce sont les résidents de la Saskatchewan qui ont connu la hausse la plus rapide (+2,4 pour cent).

Avez-vous remarqué que vos primes d'assurance-auto ont augmenté? Selon les statistiques, nous avons payé 4,1 pour cent de plus cette année pour l'assurance des voitures. Et, parlant de voyage, le coût du transport aérien a augmenté de 4,2 pour cent, malgré la stabilité du prix du carburant. ■

Le saviez-vous?

- 40 pour cent de la population mondiale n'a même pas accès à des latrines.
- Jusqu'à 50 pour cent des petites filles quittent l'école à cause de l'absence de latrines.

Source : « Sanitation is the world's most neglected public health crisis » (L'assainissement est la crise de santé publique la plus négligée au monde), par le Dr Bob Dickson et Blaise Salmon, straightgoods .ca, affiché le lundi 17 novembre 2008.



Négociations clés en cours et à venir visant 500 employé(e)s — le 15 janvier 2009

Sphère de compétence fédérale

Employeur	Syndicat	Employés	Statut	Mois d'expiration
Secteur public				
Gouvernement du Canada	Divers syndicats	158 680	arbitrage/médiation/négociation/ projet de règlement	sep 06 - aoû 08
Ville d'Ottawa - OC Transpo	SUT	2 300	AT	mar 08
Secteur privé				
Bell Canada (Ont. et Qc)	SCEP	1 430	négociation	nov/déc 08
Association des employeurs maritimes (Qc)	SCFP	830	négociation	déc 08

Sphères de compétence provinciale et territoriale

Employeur	Syndicat	Employés	Statut	Mois d'expiration
Secteur public				
Conseils scolaires de l'Ontario	FEEO/FEESO	100 930	négociation	aoû 08
Gouvernement de l'Ontario	SEFPO/Police provinciale de l'Ontario	52 030	projet de règlement	déc 08
Saskatchewan Association of Health Organizations	SCFP/UIES/SFPS	24 800	négociation	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	projet de règlement	mar 08
Regional Health Authorities of Manitoba	SCFP	11 000	projet de règlement	mar 08
Ville d'Ottawa	SCFP/IPPM	10 140	négociation	déc 08
Ville de Calgary	SCFP/Police	6 780	négociation	jan 09
Ville de Québec	Divers syndicats	4 530	négociation/arbitrage	déc 06
Gouvernement du Nouveau-Brunswick	Infirmières	4 390	projet de règlement	déc 07
Université de Toronto	SCFP	3 400	conciliation	avr 08
Université York	SCFP	3 350	arrêt de travail	aoû 08
Croix-Rouge canadienne, Services de santé communautaire (Ont.)	UIES	3 000	projet de règlement	jul 08
Toronto Hydro	SCFP	2 040	projet de règlement	jan 09
Halifax Regional Municipality	SCFP/Nova Scotia Union of Public and Private Employees	1 130	négociation	jan 07

Négociations à venir

Employeur	Syndicat	Employés	Mois d'expiration
Ville de Toronto	SCFP	29 100	déc 08
Ville d'Edmonton	Divers syndicats	8 400	déc 08
Ontario Power Generation Inc.	SCFP	6 940	mar 09
Association des hôpitaux de l'Ontario	SEFPO	6 540	mar 09
Nova Scotia Association of Health Organizations	SCFP/TCA Canada	5 700	mar 09

Source : "Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail Programme du travail – RHDCC," 15 janvier 2009.