

## TENDANCE SALAIRE DE SUBSISTANCE

### La négociation et les campagnes pour un salaire de subsistance peuvent sortir les travailleurs de la pauvreté

En nous dotant de stratégies de négociation permettant de rehausser le plancher des salaires, nous pouvons améliorer le sort de milliers de membres du SCFP.

Lorsqu'on augmente le plancher des salaires, les travailleurs à faible revenu en profitent. À travers le pays, le salaire minimum fait en sorte qu'un trop grand nombre de travailleurs vivent sous le seuil de la pauvreté. Une petite analyse des données contenues dans notre système d'information sur les conventions collectives est éclairante à ce sujet.

Selon cette analyse, les membres du SCFP occupent 84 387 types d'emploi différents. De ce nombre, 873 types d'emploi (1 pour cent) offrent un salaire inférieur à 12 dollars l'heure, 2844 types d'emploi (3,37 pour cent) paient moins que 15 dollars l'heure et 11 249 types d'emploi (13,33 pour cent) procurent moins de 19 dollars l'heure, soit l'objectif de salaire minimum fixé pour tous les membres du SCFP dans le document d'orientation stratégique adopté au congrès national de 2015.

En poussant plus loin l'analyse, nous constatons que les membres du SCFP qui occupent des emplois dans les domaines des loisirs, de la culture, du

divertissement et des services sociaux sont plus susceptibles de toucher un revenu minimal. Les tableaux ci-joints détaillent les pourcentages d'emplois par secteur ou par région qui se situent en dessous des trois seuils identifiés précédemment. Attention : on ne parle pas ici de pourcentages de membres touchant un revenu minimal, mais bien de pourcentages de types d'emploi offrant un revenu minimal.

Le SCFP est impliqué dans le mouvement pour un salaire de subsistance qui prend de l'ampleur au pays. Ces campagnes réclament une hausse du salaire minimum suffisamment importante pour combler l'écart entre celui-ci et le seuil de pauvreté.

Pour atteindre l'objectif d'un salaire

#### Pourcentage des types d'emploi par taux horaire et par province

Province	Moins de 12 \$	Moins de 15 \$	Moins de 19 \$
C.-B.	0,58 %	2,12 %	10,50 %
Alb.	0,32 %	1,47 %	6,44 %
Sask.	0,44 %	3,08 %	12,46 %
Man.	1,04 %	4,72 %	26,50 %
Ont.	1,48 %	3,63 %	9,03 %
Qué.	2,43 %	9,04 %	25,72 %
N.-B.	0,53 %	2,07 %	18,98 %
N.-É.	1,09 %	4,36 %	34,08 %
Î.-P.-É.	0,00 %	0,50 %	13,19 %
T.-N.-L.	0,05 %	0,95 %	11,95 %

minimum de 19 dollars l'heure pour tous nos membres, le SCFP cherche aussi à négocier des augmentations de salaire qui permettront de faire passer les salaires offerts pour les types d'emploi à revenu minimal au-dessus de la barre fixée dans le document d'orientation stratégique. Les stratégies de négociation qui visent non seulement à hausser les salaires, et à les maintenir au-dessus de ce seuil, peuvent aider les partisans d'un salaire de subsistance dans leurs campagnes, ce qui aidera aussi d'autres travailleurs. Voici comment nous pouvons atteindre cet objectif lors de la négociation de nos conventions collectives.

#### Salaire minimum plus

Une telle clause fixe le niveau du salaire au-dessus du salaire minimum et s'assure qu'il augmentera en même temps que le salaire minimum. Pour ce faire, dans la grille salariale, on établit le niveau de salaire d'un poste au salaire minimum plus un montant en argent ou un pourcentage.

#### Majoration automatique des salaires en cas de hausse du salaire minimum

Une telle clause majore le salaire de tous les postes couverts par la convention collective chaque fois que le salaire minimum augmente. Elle précise que le niveau de salaire de toutes les classes d'emploi augmente d'un

Suite à la page 2

## À L'INTÉRIEUR

### 2 SÉCURITÉ DES PASSAGERS

Transport Canada n'a pas assuré la sécurité des passagers comme il en a le mandat, selon la Cour fédérale

### 3 SALAIRES

Quelques trucs pour négocier des hausses salariales

### 4 NÉGOCIATIONS

Victoire! La communauté soutient les sages-femmes, les mères et les bébés du Manitoba

## Pourcentage des types d'emploi par taux horaire et par secteur

Secteur	Moins de 12 \$	Moins de 15 \$	Moins de 19 \$
Communications	0,00 %	0,62 %	10,17 %
Éducation	0,43 %	1,32 %	8,43 %
Services d'urgence et de sécurité	0,24 %	6,36 %	16,87 %
Énergie	3,84 %	4,47 %	11,51 %
Santé	0,26 %	1,55 %	16,64 %
Services municipaux	1,49 %	3,44 %	8,63 %
Éducation postsecondaire	0,93 %	7,07 %	19,18 %
Loisirs, culture et divertissement	3,31 %	12,40 %	32,23 %
Services sociaux	1,39 %	5,41 %	27,75 %
Transports	0,32 %	1,27 %	5,38 %
Autres	0,31 %	5,60 %	18,14 %

Dans le système d'information sur les conventions collectives du SCFP, le secteur de la garde à l'enfance fait partie du secteur des services sociaux et le secteur des bibliothèques du secteur des services municipaux.

## Suite de la page 1

certain pourcentage de la hausse du salaire minimum, dans un certain nombre de jours suivant la hausse du salaire minimum dans la province touchée.

Renseignez-vous auprès de votre conseiller syndical pour trouver la formulation qui convient le mieux à votre section locale.

Pour plus de détails sur les campagnes en faveur du salaire de subsistance dans votre région, visitez [livingwagecanada.ca](http://livingwagecanada.ca).

■ **Brian Edgecombe**

## SÉCURITÉ DES PASSAGERS NOMBRE D'AGENTS DE BORD

# Transport Canada n'a pas assuré la sécurité des passagers comme il en a le mandat, selon la Cour fédérale

Dans son empressement à permettre aux compagnies aériennes canadiennes d'utiliser un agent de bord pour 50 sièges passagers, Transport Canada n'a pas assuré la sécurité des passagers comme il en a le mandat, lorsqu'il a permis à Sunwing d'effectuer une modification dangereuse à sa procédure d'évacuation d'urgence.

En décembre 2013, le SCFP a demandé à la Cour fédérale de se pencher sur la décision de Transport Canada. Dans une décision rendue en février, le juge a statué que Transport Canada a approuvé le changement sans avoir procédé à un examen approfondi de l'évaluation des risques. La cour a annulé la modification. Dans la décision, on peut lire :

« Le fait que Transport Canada n'ait pas

mené "l'examen approfondi" requis sème le doute sur l'intégrité de la décision finale, au point de pouvoir miner la confiance en l'application de son mandat en matière de sécurité des passagers aériens. Cette lacune pourrait mettre en danger la sécurité des passagers et de l'équipage dans une situation d'urgence. »

Pour pouvoir utiliser le ratio d'un agent de bord pour 50 sièges passagers au lieu de la norme éprouvée d'un agent de bord pour 40 passagers, Sunwing devait démontrer qu'elle pouvait évacuer un avion en 15 secondes avec un nombre inférieur d'agents de bord. Après trois échecs, un inspecteur de Transport Canada a permis à Sunwing de laisser tomber un aspect important de la procédure d'urgence. Le

quatrième test a réussi.

En raison du jugement, Sunwing a dû remettre en vigueur la procédure d'évacuation initiale.

La Division du transport aérien du SCFP conteste aussi le ratio du 1 pour 50 sur le front politique. Avant la dernière élection fédérale, le comité d'action politique du secteur du transport aérien a été créé afin d'inciter les agents de bord à aller voter, mais aussi pour d'obtenir des engagements de la part des principaux partis politiques en matière de sécurité



*Pourparlers* est offert quatre fois l'an. Son but premier est de fournir aux comités de négociations des sections locales du SCFP, aux dirigeants élus et aux conseillers syndicaux l'information nécessaire pour préparer – et négocier – les demandes syndicales.

Trouvez les numéros précédents du bulletin en ligne à [scfp.ca/pourparlers](http://scfp.ca/pourparlers)

Recevez les bulletins par courriel à [scfp.ca/abonnement](http://scfp.ca/abonnement)

Veuillez envoyer toutes corrections, questions ou contributions à Margot Young par courriel au [servicederecherche@scfp.ca](mailto:servicederecherche@scfp.ca)



**SCFP** / Syndicat canadien de la fonction publique

# Quelques trucs pour négocier des hausses salariales

Établir les conditions salariales de nos membres constitue un élément central de la négociation collective. Voici quelques conseils pour aider les sections locales du SCFP à formuler leurs demandes salariales.

## Hausse du coût de la vie

Le premier élément à considérer est la hausse du coût de la vie. Une augmentation salariale inférieure à l'inflation entraîne en effet à un appauvrissement puisque le salaire réel des travailleurs

des passagers. Les libéraux n'ont pas promis de retirer la réglementation en vigueur, mais ils se sont engagés à travailler avec les divers intervenants afin d'assurer un haut niveau de sécurité pour les passagers. Le comité continuera à exercer des pressions sur le gouvernement fédéral afin que le ratio du 1 pour 40 redevienne la norme.

Finalement, le SCFP a adhéré à la Fédération internationale des ouvriers du transport pour mieux surveiller les discussions sur la déréglementation de l'industrie mondiale du transport aérien entre les pays membres de l'Organisation de l'aviation civile internationale. Le Canada est impliqué dans ces pourparlers. Un traité multilatéral sur la déréglementation de cette industrie aurait de nombreux effets négatifs, dont l'affaiblissement des normes en matière de sécurité.

La Fédération internationale des ouvriers du transport demande donc aux syndicats du secteur du transport aérien du monde entier d'exiger que des normes en matière d'environnement et de travail fassent parties de tout accord multilatéral.

■ Janet Dassinger et  
Philippe Gagnon

diminue. Les augmentations salariales devraient donc au minimum suivre l'inflation.

Mais la meilleure protection contre la hausse du coût de la vie est une « clause d'indexation » basée sur les moyennes annuelles de l'indice des prix à la consommation.

Comme la Banque du Canada vise une inflation entre 1 et 3 pour cent, on peut généralement s'attendre à ce que l'inflation soit d'environ 2 pour cent par année.

Le SCFP met à la disposition de ses membres un outil qui permet de mesurer l'inflation et surtout de vérifier si votre salaire suit l'évolution des prix : [scfp.ca/calculateur-ipc](http://scfp.ca/calculateur-ipc)

## Enrichissement réel

Les travailleurs doivent non seulement être protégés contre la hausse du coût de la vie, mais ils méritent de s'enrichir réellement puisqu'à long terme la croissance économique est positive. Les travailleurs doivent donc s'assurer de bénéficier de cette croissance à laquelle ils contribuent en obtenant des augmentations salariales justes, équitables et supérieures à l'inflation. À partir du moment où l'augmentation salariale totale dépasse l'inflation, il y a augmentation réelle du salaire.

## Rattrapage salarial

Certains membres du SCFP ont des retards salariaux par rapport à d'autres groupes. Par exemple, les membres d'un groupe nouvellement syndiqué



pourraient accuser un retard important si on les compare à d'autres salariés de leur secteur. La section locale devrait idéalement tenter d'éliminer ce retard dès sa première négociation collective. Pour y parvenir, il faut effectuer des comparaisons salariales entre organismes ou entreprises de taille semblable dans le même secteur. Une bonne façon de procéder pour le secteur municipal consiste à calculer les moyennes de salaires des employés de villes de taille semblable, à partir des conventions collectives.

Une fois la valeur du salaire à rattraper établie, il faut négocier la période de rattrapage avec l'employeur.

Heureusement, une formule permet de déterminer le pourcentage annuel nécessaire au rattrapage salarial : on divise le salaire final par le salaire initial, à l'exposant 1 sur le nombre d'années prévues pour le rattrapage salarial, moins 1, puis en multipliant par 100 :

$$\text{Rattrapage \%} = \left( \left( \frac{\text{Salaire final}}{\text{Salaire initial}} \right)^{\frac{1}{\text{Nombre d'années} - 1}} \right) \times 100$$

Dans la prochaine édition de *Pourparlers*, nous vous expliquerons comment évaluer des offres salariales patronales multiples et les comparer aux demandes syndicales.

■ Pierre-Guy Sylvestre

# Victoire! La communauté soutient les sages-femmes, les mères et les bébés du Manitoba

En mars dernier, les sages-femmes de Winnipeg, membres de la section locale 2348 du SCFP, ont remporté une grande victoire pour la santé maternelle au Manitoba en obtenant une convention collective, après deux ans de négociations. Cette longue et difficile ronde de négociations a fini par déboucher sur une entente, mais seulement après l'obtention d'un solide mandat de grève, le rejet des propositions patronales et le recours à la conciliation.

Les sages-femmes auront droit à des augmentations de salaire totalisant jusqu'à 18 pour cent sur quatre ans, à une bonification de leurs congés annuels, ainsi qu'à une allocation de retraite. En outre, elles se sont entendues avec l'employeur pour explorer des améliorations à la prestation des services, autant pour la clientèle que pour les sages-femmes.

La profession de sage-femme a été réglementée par le gouvernement néo-démocrate provincial en juin 2000. Le NPD s'était aussi montré intéressé à élargir le rôle des sages-femmes, au point d'ouvrir un centre des naissances de niveau mondial à Winnipeg. Cependant, la croissance de la profession a été freinée par des problèmes de formation, de recrutement et de rétention. Au Manitoba, la moitié des femmes qui demandent les services d'une sage-femme n'y auront pas droit en raison du manque de personnel. Récemment, une sage-femme d'expérience retournait à son emploi précédent d'infirmière, alors que d'autres envisageaient de déménager en Saskatchewan, où une convention collective récente leur accorderait 20 000 dollars de plus par année que ce qu'elles gagnent à Winnipeg.

Les sages-femmes de Winnipeg craignaient pour l'avenir de leur profession au Manitoba si on ne s'attaquait pas au problème des salaires. Par le passé, l'employeur avait bien promis d'envisager un rajustement salarial et l'équité



Marche des membres de la section locale 2348 en appui au sages-femmes de Winnipeg. Photo : David Jacks.

salariale, mais sans livrer la marchandise. C'est pourquoi les sages-femmes de Winnipeg étaient déterminées à s'attaquer aux problèmes d'équité lors de la dernière ronde de négociations.

La population a bien compris l'enjeu de ces négociations. Lorsqu'elle a organisé des piquets d'information, la section locale 2348 à inviter ses sympathisantes à participer, directement ou par le biais des réseaux sociaux. À chaque action syndicale, des clientes actuelles et d'anciennes clientes se sont jointes aux sages-femmes. Des enfants de tous âges étaient aussi de la partie quand la météo le permettait. Dans les reportages publiés dans les journaux locaux et diffusés à la télévision, on a vu plein d'images de mères, bambin dans les bras, raconter leur histoire et témoigner leur soutien aux sages-femmes.

Les sympathisantes des sages-femmes ont même organisé leurs propres activités durant les négociations. Elles ont mis sur pied un groupe Facebook, qui a attiré plus de 1600 personnes, pour partager leurs témoignages et planifier leurs actions. Se soutenant les unes les autres, elles ont exercé des pressions sur les députés provinciaux et partager les réponses reçues. Elles ont aussi remis une pétition de plus de 2000 signatures à la ministre provinciale de la Santé.

Cette communauté de sympathisantes poursuit ses activités même si la convention collective est ratifiée. Les femmes continuent de partager leurs anecdotes sur les réseaux sociaux, mais surtout de réclamer des politiciens qu'ils s'engagent à accroître les soins prodigués par les sages-femmes au Manitoba.

■ **Matt McLean**