

À L'INTÉRIEUR :

L'équité salariale en Saskatchewan
Des voitures pour les
auxiliaires des soins à domicile
Les régimes de retraite
D'importants règlements salariaux
Le coût de la vie (IPC)

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

Nos avantages sociaux sont menacés !

Les sections locales du SCFP luttent pour conserver leurs avantages sociaux si chèrement acquis. Avec la déréglementation provinciale des médicaments et des services et le refus du gouvernement fédéral de financer correctement l'assurance-maladie, le coût des avantages sociaux grimpe. Tout comme la pression exercée par les employeurs sur les sections locales pour réduire les coûts en sabrant les avantages sociaux dont les membres ont vraiment besoin.

Voici quelques trucs pernicieux utilisés par les employeurs :

- L'introduction d'avantages sociaux « **flexibles** » ou de « **style cafétéria** » qui fragmentent l'ensemble des avantages en régimes « personnalisés » plus petits et qui permettent aux employées et employés de choisir parmi une liste d'avantages sociaux offerts. Cette approche mène à un système d'avantages « à deux vitesses » en vertu duquel les employées et employés mieux payés peuvent se permettre de meilleurs avantages sociaux pendant que celles et ceux qui sont moins bien rémunérés (souvent des femmes et des personnes ayant un handicap ou issues de minorités visibles) doivent se contenter de moins. Et ce système n'est PAS moins cher, puisqu'il ne permet plus d'économies d'échelle, sans compter que la « personnalisation » accroît les frais d'administration.
- La réduction du « formulaire » d'avantages, qui est la liste des médicaments ou des services médicaux couverts par le régime d'avantages. Une fois réduit, il est très difficile de l'élargir de nouveau.
- Le recours aux services de firmes de courtage et de pharmaciens pour réduire le régime d'avantages sociaux.
- L'augmentation de la franchise, ce qui augmente les frais annuels des employées et employés.
- L'introduction de la co-assurance, qui impose un paiement de pénalité chaque fois qu'une facture est soumise, pénalisant ainsi les membres « malades ».



- L'imposition d'un plafond à la limite globale maximale en dollars par année, ou d'une limite pour un service donné, ce qui nuit aux membres qui ont besoin de services coûteux, comme des soins infirmiers privés et des services d'ambulance.
- L'imposition de maximums à vie, ce qui pénalise les membres qui ont besoin d'une assurance à vie.
- Le recours à des guides de frais dentaires désuets pour accorder un remboursement moins élevé.
- L'augmentation de la part de prime payée par les employées et employés.
- La réduction de la couverture, sans solution de rechange lorsqu'il n'y a pas de chambre privée.
- **Négocier des ententes « d'organismes dispensateurs de services à tarifs préférentiels »** avec des pharmacies syndiquées et locales pour réduire les coûts pour les participantes et participants au régime, en échange d'un volume d'affaires accru pour la pharmacie.
- **Avoir recours à des comptoirs pharmaceutiques postaux**, comme Medi-Trust, pour les médicaments non urgents, les médicaments pour affections chroniques et les médicaments d'entretien.
- **Exiger une charge de travail et une dotation en personnel acceptables** comme moyen de prévenir la maladie.
- **Ajouter aux conventions collectives des descriptions détaillées du régime d'avantages sociaux** à toutes fins utiles d'une remise de grief.
- **Faire du lobbying** auprès des employeurs pour des soins de santé publics et un financement suffisant, et pour réduire les délais pendant lesquels les compagnies de médicaments brevetés peuvent refuser l'accès au marché des médicaments génériques (grâce au projet de loi fédéral C-91).

Voici quelques façons dont les sections locales du SCFP peuvent **gagner** à la table de négociation au chapitre des avantages sociaux :

- **Négocier des régimes d'avantages sociaux multi-entreprises** qui sont plus économiques parce que les grands groupes permettent de réduire les coûts, et parce que le partage des coûts et des risques assure plus de sécurité aux travailleuses et travailleurs.
- **Négocier des comités mixtes syndicat-employeur pour les avantages sociaux** afin de contrôler les avantages sociaux. Le Comité permanent sur les avantages assurés (CPAA) au Nouveau-Brunswick, à plusieurs syndicats et à plusieurs entreprises, en est un exemple.
- **Passer à un assureur ou à une compagnie d'assurance moins cher** – les entreprises sans but lucratif, comme Green Shield ou la Croix bleue, peuvent être une solution.
- **Favoriser le recours à des médicaments génériques** lorsqu'un professionnel de la santé juge que la substitution est acceptable.

Voici quelques gains réalisés dernièrement par des sections locales du SCFP :

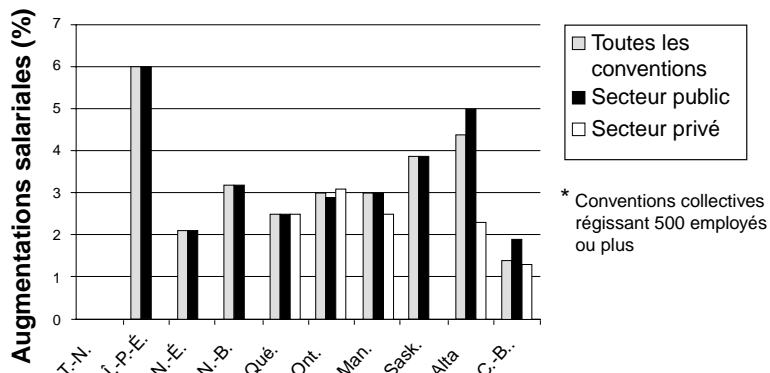
- Municipalité régionale de Cape Breton (CBRM) – a fait changer la part de financement total de 50/50 à 60 % pour l'employeur/40 % pour le syndicat.
- Southern Rail, la sous-section locale de Skytrain, en C.-B. (section locale 7000 du SCFP) – les limites à vie des prestations d'assurance-maladie complémentaires sont passées de 7 500 \$ à 50 000 \$ (et 100 000 \$ à compter d'avril 2003). Le régime de soins dentaires C est passé d'un maximum de 1 000 \$ à un maximum de 3 500 \$. Les primes pour les retraités et retraitées qui comptent au moins dix ans de service, sont maintenant payées par l'employeur.
- La section locale 218 du SCFP, Conseil scolaire catholique de Durham (Ontario) – a élargi le régime de soins dentaires et accru les prestations de lunettes pour adultes de 200 \$ à 300 \$ à tous les deux ans (chaque année pour les enfants).
- La section locale 2128 du SCFP, Division scolaire publique de Biggar (Saskatchewan) – a obtenu une augmentation de 1,5 % de son régime de soins dentaires et un nouveau régime de prestations complémentaires d'assurance-maladie.
- La section locale 416 du SCFP, travailleuses et travailleurs municipaux de Toronto (Ontario) – a négocié une augmentation de 3 % pour inclure les soins infirmiers privés, les services d'orthophonie, les services d'une ou d'un physiothérapeute diplômé, les soins ophtalmologiques, les prothèses auditives, les tests de dépistage de l'APS et du cancer des ovaires, les travaux majeurs de soins dentaires de restauration, l'orthodontie, l'assurance vie collective, l'assurance décès accidentel et mutilation et l'invalidité de longue durée. L'assurance vie collective passe de 5 000 \$ pour chaque employée et employé à deux fois le salaire annuel de chaque employée et employé, l'employeur payant 100 % de la prime.

Pour de plus amples renseignements, visitez scfp.ca, courriel research@cupe.ca ou, écrivez à Heather Farrow, Service de recherche du SCFP, 21, rue Florence, Ottawa (Ontario) K2P 0W6. Pour plus de détails, consultez les documents suivants du SCFP : *Les régimes d'avantages sociaux adaptés aux besoins des employées et employés*, *Les soins de santé dirigés et SCFP - Le Point : la lutte contre la réduction des avantages sociaux*. ■

Information sur les règlements salariaux

- Ce diagramme montre les principaux règlements salariaux pour les travailleuses et travailleurs syndiqués des sections locales comptant plus de 500 membres. Consultez le tableau ci-dessous pour connaître les augmentations réelles en pourcentage.
- Parce que DRHC choisit de ne compiler que les données relatives aux règlements s'appliquant à 500 membres et plus, la très grande majorité des règlements du SCFP ne sont pas inclus, puisque 91 % des sections locales du SCFP comptent moins de 500 membres.
- Remarquez les augmentations moyennes de règlements salariaux ci-dessus au Manitoba et en Saskatchewan – des provinces dont les gouvernements sont néo-démocrates.
- Pour l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick, les données du secteur public pourraient ne refléter qu'une seule entente, plutôt que de représenter une tendance provinciale.

Règlements salariaux provinciaux Principales conventions collectives* Troisième trimestre 2002

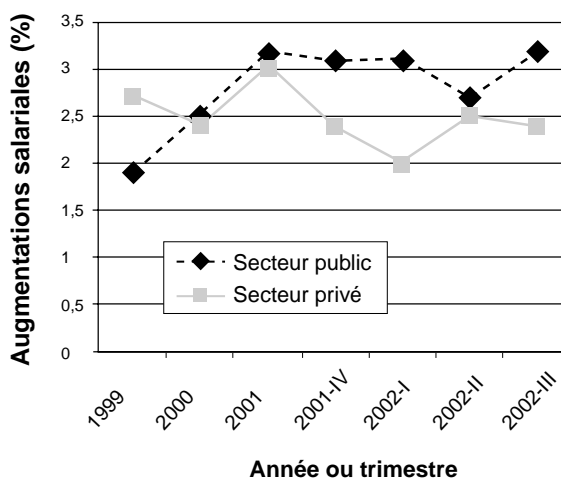


	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alta	C.-B.
Toutes les conventions	n.-r.	6%	2.1%	3.2%	2.5%	3%	3%	3.9%	4.4%	1.4%
Secteur public	n.-r.	6%	2.1%	3.2%	2.5%	2.9%	3%	3.9%	5%	1.9%
Secteur privé	n.-r.	n.-r.	n.-r.	n.-r.	2.5%	3.1%	2.5%	n.-r.	2.3%	1.3%

Source: Développement des ressources humaines Canada
n.-r. : non-réponse

- Ce diagramme montre les tendances dans les principaux règlements salariaux au Canada pour les lieux de travail comptant plus de 500 employés ou employés. Les quatre derniers quarts montrent des changements par quarts en 2002.
- Pour la majeure partie de 2002, les augmentations de salaires du secteur public ont été supérieures de 1,3 % à l'inflation (ou à l'IPC), ce qui représente un réel gain salarial.
- En général, le secteur public a dépassé le secteur privé pour la négociation d'augmentations salariales – une inversion par rapport à la tendance précédente.

Tendances en matière de règlements Principales conventions collectives* pour le Canada



* Conventions collectives régissant 500 employés ou plus

Source: Développement des ressources humaines Canada



L'équité salariale pour les travailleuses de bibliothèque de la Saskatchewan

Un travail incessant et la grève ont été payants pour les travailleuses de bibliothèque de Saskatoon et Regina. Les nouvelles conventions collectives des membres de la section locale 2669 à Saskatoon et de la section locale 1594 à Regina incluent maintenant des clauses d'équité salariale.

Les travailleuses des bibliothèques municipales n'étaient pas visées par la politique d'équité salariale du gouvernement provincial, car celle-ci ne couvre que les travailleuses de bibliothèque de la fonction publique provinciale. Les employeurs des sections locales soutenaient qu'il n'y avait aucun comparateur masculin. Mais les membres, déterminées, ont fait la

grève et ont obtenu le droit de se comparer à d'autres travailleuses et travailleurs municipaux. Les sections locales ont négocié un plan d'évaluation interne des emplois qui serait financé en réservant 2 % de la masse salariale à cette fin. L'équité salariale devait alors être négociée au cours de la prochaine ronde.

Les membres de la section locale 1594 de la bibliothèque de Regina ont aussi obtenu une lettre d'entente en matière d'équité salariale dans la convention collective qu'elles ont signée le 14 juin 2002. Leur employeur a tenté de se débarrasser de l'entente, mais la section locale est bien décidée à faire respecter l'engagement relatif à l'équité salariale pour les membres.

Les membres de la section locale 2669 à Saskatoon ont ratifié leur nouvelle convention collective le 26 novembre 2002, après une grève tournante et un lock-out subséquent qui avait commencé deux mois auparavant. En plus de l'engagement en matière d'équité salariale, la section locale a pu obtenir une augmentation de salaire pour tous ses membres au cours de cette ronde !

Félicitations aux sections locales 2669 et 1594 pour leur défense de l'équité salariale !

Pour plus d'information, voir www.cupe.sk.ca ■

Voici la clause d'équité salariale qu'ont négociée les sections locales 2669 et 1594 dans une lettre d'entente :

« Les parties s'engagent à mettre en œuvre le concept d'équité salariale qui est basé sur le principe d'un salaire égal pour un travail d'égale valeur ... considérant... qu'il n'y a pas suffisamment de comparateurs masculins à la bibliothèque publique de Saskatoon ... l'étude comparera les disparités en matière d'équité salariale entre la section locale 59 du SCFP et la section locale 2669 du SCFP ... par l'évaluation des emplois... »

« La section locale 1594 du SCFP et la bibliothèque publique de Regina conviennent que les conclusions de l'étude telle qu'établie dans la présente lettre d'entente seront mises en œuvre, sous réserve de négociations et d'ententes entre les parties. » ■

Les travailleuses et travailleurs des soins à domicile obtiennent des roues !

Les auxiliaires des soins à domicile de la Régie régionale de la santé de Battleford en Saskatchewan utilisaient leur propre véhicule pour répondre aux appels, et cela ne fonctionnait pas.

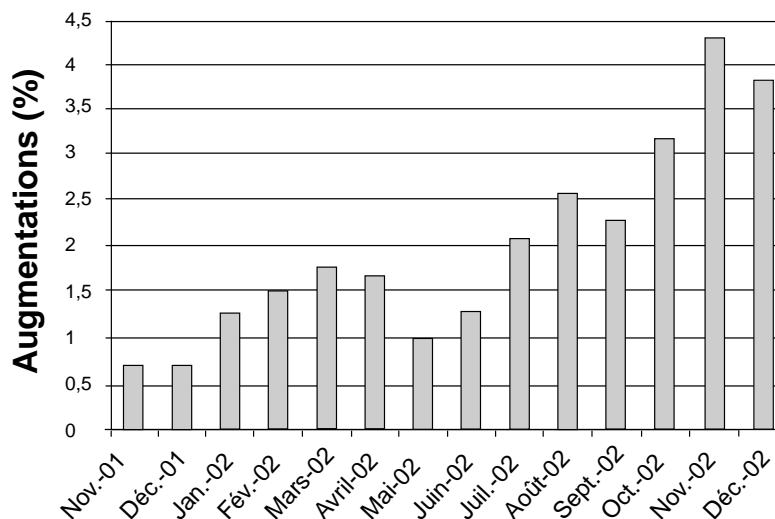
Les travailleuses et travailleurs se sont rendu compte que l'usure subie par leur voiture était nettement supérieure à l'indemnité de déplacement fournie par l'employeur. Ils ne pouvaient pas se permettre de remplacer leur voiture aussi rapidement qu'elle s'usait. Les membres du SCFP se sont regroupés et ont présenté une solution à l'employeur. Et ils ont gagné !

Les travailleuses et travailleurs ont maintenant accès à cinq voitures qu'ils peuvent utiliser pour faire leur travail. Ils ont même pu négocier une clause stipulant que les voitures fournies par l'employeur doivent être prévues et affectées aux auxiliaires, tout comme le travail est prévu et affecté.

Le Conseil de la santé du SCFP de la Saskatchewan fait maintenant pression sur le gouvernement provincial pour qu'il accorde aux régies régionales de la santé un financement suffisant pour fournir des véhicules à tous les auxiliaires des soins à domicile.

Pour de plus amples détails, allez à www.cupe.sk.ca ■

Augmentations de l'indice des prix à la consommation (IPC) au Canada



Source : Statistique Canada

L'inflation atteint un sommet de 4,3 % (novembre 2002)

L'inflation, mesurée par les augmentations de l'indice des prix à la consommation (IPC), a atteint un sommet de 4,3 % en novembre 2002, comparativement au même mois en 2001. En novembre 2002, le prix de l'essence avait augmenté de 19 % par rapport à novembre 2001 et le prix du gaz naturel avait subi un bond de 14,5 %. L'augmentation de 7,3 % des tarifs d'électricité a aussi contribué à l'augmentation de l'IPC pour novembre 2002.

L'Alberta a connu le taux d'inflation le plus élevé ; en effet, l'inflation y a augmenté de 9,7 % en novembre 2002 comparativement à novembre 2001.* Le Nouveau-Brunswick arrive au deuxième rang, avec un taux d'inflation de 6,1 %. Le taux d'inflation le plus faible était en Colombie-Britannique, à 3,5 %, la Nouvelle-Écosse à 5,5 %, le Québec à 3,7 %, l'Ontario à 3,8 %, la Saskatchewan à 4,3 % et le Manitoba à 3,7 %.

Conférence du SCFP sur la privatisation

*Venez discuter
de négociation et de privatisation*

**Du 27 au 29 mars
Toronto**

scfp.ca

C'est le temps des REER, mais ne vous faites pas avoir !

En cette période de l'année, les grandes banques consacrent des millions de dollars à la promotion des REER. Les REER sont bons pour les banques parce qu'ils leur permettent de faire d'énormes profits. Mais les REER ne sont pas des régimes de retraite. Les REER ne sont que des cotisations à des comptes de placement individuels. Contrairement à la plupart des régimes de retraite, les REER ne promettent absolument pas un niveau pré-établi de revenu futur et ils obligent l'individu à assumer tous les « risques ». En fait, parce que les REER sont « encaissables » en tout temps, rien ne garantit qu'ils produiront un revenu de retraite. Beaucoup sont encaissés dès qu'une crise financière urgente survient.

Dans les faits, les régimes de retraite à prestations déterminées sont de loin supérieurs aux REER, parce qu'ils assurent aux travailleuses et travailleurs un revenu garanti à leur retraite. Le SCFP a trouvé une façon pour les membres d'accéder à un régime de retraite à prestations déterminées, à un coût minimum pour les employeurs.

Les membres du SCFP de tous les secteurs et de toutes les régions du pays peuvent négocier le Régime de retraite multisectoriel (RRMS) – un régime de retraite à prestations déterminées – s'ils n'ont pas de régime de retraite ou si leur régime de retraite est de qualité inférieure. Le RRMS est un régime de retraite national entièrement contrôlé par deux syndicats – le SCFP et l'UIES (l'Union internationale des employés de services). L'employeur n'a aucun frais d'ad-

ministration à déboursier. Il n'a qu'à cotiser. Le montant cotisé tant par les membres que par l'employeur peut être de 4 % à 10,5 % du revenu. En outre, le RRMS est conforme aux toutes dernières décisions rendues en matière législative et assure le versement de prestations de conjoint survivant aux conjoints du même sexe.

Le secteur des services sociaux, les Associations pour l'intégration communautaire et les garderies forment le secteur le plus important des participantes et participants au RRMS. Mais le régime comprend aussi des membres qui travaillent pour un terrain de golf, ainsi que des agentes et agents de bord. Pour adhérer, les sections locales peuvent négocier le RRMS, ainsi que le niveau de cotisation de l'employeur et des membres, dans la convention collective. La section locale sera ensuite invitée, au moins une fois par année, à vérifier les données d'adhésion reçues par l'administrateur du régime. L'inclusion du RRMS dans la convention collective permet à la section locale de déposer un grief dans le cas où l'employeur omettrait de verser ses cotisations.

Voici quelques sections locales qui ont récemment négocié le RRMS :

- SCFP 608-10, Osoyoos Golf & Country Club, en C.-B.
- SCFP 4029, Calm Air International, un transporteur aérien du Manitoba.
- SCFP 2204, Ottawa Daycare, en Ontario.



- SCFP 3440, AIC à Kirkland Lake, en Ontario – les membres ont fait la grève à l'automne 2001 pour obtenir l'inclusion du RRMS.
- SCFP 4474, Tayside Community Residential and Support Options, en Ontario – les membres ont négocié le RRMS dans leur première convention collective en janvier 2002.

Si votre section locale n'a pas de régime de retraite (ou qu'elle a un régime de qualité inférieure), écrivez à Heather Farrow, Service de recherche du SCFP, 21, rue Florence, Ottawa (Ontario) K2P 0W6, courriel research@cupe.ca ou, visitez le site Web scfp.ca pour en savoir plus. Le document du SCFP : *Vous aussi pouvez avoir un bon régime de retraite : le Régime de retraite multisectoriel*, est très utile pour obtenir de plus amples détails.

Vous pouvez aussi communiquer avec le bureau du RRMS, au 105, chemin Commerce Valley Ouest, bureau 310, Markham (Ontario) L3T 7W3, tél. (905) 889-6200, téléc. (905) 889-7313. ■

Vous cherchez des outils de négociations?

Allez à scfp.ca pour en savoir plus sur ces nouvelles publications du SCFP national ou, communiquez avec le Service :

- **Droits des personnes ayant des limitations fonctionnelles dans le milieu de travail : Comprendre l'obligation d'accommodement**, septembre 2002, Service de l'égalité.
- **Assez de surmenage : prendre des mesures contre les charges de travail excessives**, 2002, Service de santé et sécurité.
- **Bientôt : Guide révisé de l'assurance-emploi (chômage) et Fiche technique sur l'assurance-emploi (chômage) pour les membres des conseils scolaires.** ■



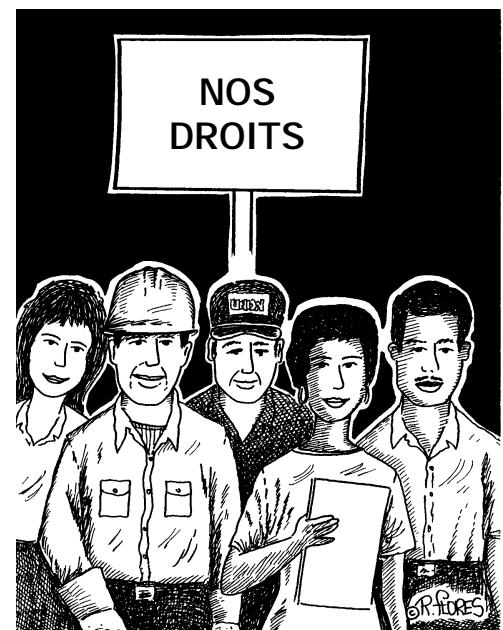
Jetez un coup d'œil !

Nouveaux documents liés à la négociation :

- Pour des **statistiques sur la pauvreté**, voyez *Le progrès des enfants au Canada 2002*, Conseil canadien de développement social, appelez sans frais au 1-866-767-6766.
- *Serpents et échelles : un mémoire sur la dynamique de la pauvreté*, de Marc Lee, Centre canadien de politiques alternatives, octobre 2002, voir www.policyalternatives.ca ou écrivez à : 410-75, rue Albert, Ottawa (ON), K1P 5E7
- *Les entreprises gagnantes et perdantes du marché de l'emploi des années 90*, de A. Heisz, A. Jackson, G. Picot, mars 2002, Statistique Canada, voir www.statcan.ca
- Pour en savoir sur le dossier de **la charge de travail**, voir *Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle 2001*, commission de Santé Canada, par les professeurs Linda Duxbury de l'Université Carleton à Ottawa et Chris Higgins de l'Université Western Ontario à London. Voir www.hc-sc.gc.ca ■

Un appel à toutes les consœurs et à tous les confrères du SCFP – Faites-nous parvenir vos plus belles clauses de négociation !

Si vous voulez voir publier vos clauses de négociation ou votre histoire dans *Pourparlers*, écrivez à Heather Farrow, au Service de recherche du SCFP, 21, rue Florence, Ottawa (Ontario) K2P 0W6, courriel research@cupe.ca ou, télécopieur (613) 237-5508. ■



siepb 491