

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. Nous serons heureux de recevoir vos commentaires à research@cupe.ca.

Available in english

Ordonnance pour la négociation d’une assurance-médicaments

Nos régimes d’assurance-médicaments sont menacés aux tables de négociation. Aux prises avec d’importantes hausses de coût, les employeurs exigent des concessions dans les avantages existants et, de concert avec les compagnies d’assurance, trouvent d’ingénieuses façons de réduire les régimes d’avantages sociaux.

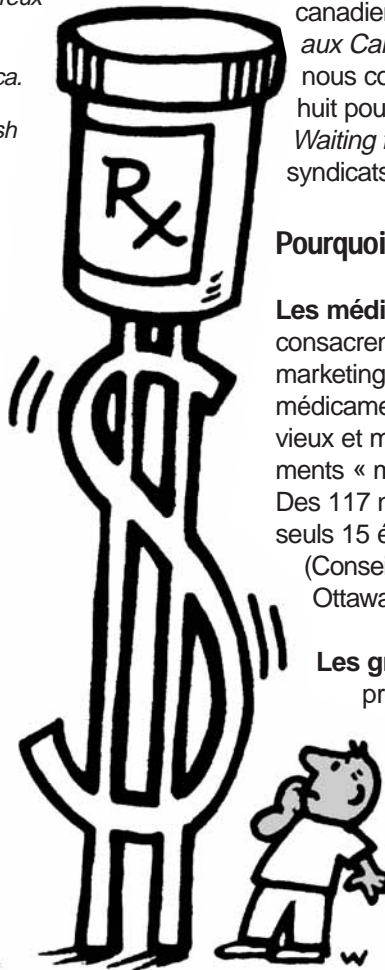
Les causes principales de ces hausses sont les médicaments d’ordonnance. En effet, leur coût a augmenté de 62,3 pour cent entre 1994 et 2004 (Institut canadien d’information sur la santé, 2004, *Dépenses en médicaments aux Canada, 1985–2003*). Corrigé en fonction de l’inflation, le montant que nous consacrons aux médicaments augmente maintenant de sept à huit pour cent chaque année – *trois fois* le taux d’inflation (*50 Years of Waiting for Pharmacare is Long Enough*, Fédération canadienne des syndicats d’infirmières et infirmiers).

Pourquoi le coût des médicaments augmente-t-il?

Les médicaments « moi aussi » : Les fabricants de médicaments consacrent des millions de dollars à la recherche, au développement et au marketing de ce qu’on l’appelle les médicaments « moi aussi ». Ce sont des médicaments nouveaux et plus coûteux qui remplacent des produits plus vieux et moins chers, ou des produits dont le brevet est échu. Les médicaments « moi aussi » sont rarement plus efficaces que ceux qu’ils remplacent. Des 117 nouveaux médicaments brevetés au Canada entre 1998 et 2002, seuls 15 étaient substantiellement meilleurs que les médicaments existants (Conseil d’examen du prix des médicaments brevetés, Rapport annuel, Ottawa, 2003).

Les gros budgets de publicité : Les géantes pharmaceutiques font la promotion de leurs médicaments grâce à un marketing agressif auprès des médecins et des consommateurs. Vous avez vu les publicités à la télé. : « Demandez à votre médecin si ce médicament peut vous aider ! » En moyenne, les compagnies pharmaceutiques consacrent 20 000 \$ par année par médecin pour des échantillons de produits, des voyages, des conférences et des cadeaux. (Arthur Schafer, *Medicine: Moals or Money: Dancing with porcupines and sleeping beside elephants*), C’est plus que le salaire annuel de nombreux travailleurs d’hôpitaux.

(suite à la page 2)



Les lois : Le gouvernement fédéral a adopté, dans les années 90, des lois qui mettent les compagnies pharmaceutiques à l'abri de la concurrence pendant 20 ans. Les fabricants de médicaments détiennent donc un monopole de 20 ans sur les médicaments qu'ils produisent et peuvent fixer leurs prix sans concurrence. Le coût moyen par demande d'un médicament breveté introduit depuis 1997 est de 92,56 \$, comparativement à 78,79 \$ pour un médicament breveté plus vieux et à 22,94 \$ pour un médicament générique (Joel Lexchin, Université York, 2003).

Stress au travail : Les élus refusent d'investir de façon responsable dans les services publics, ce qui entraîne des compressions dans les emplois et les services du secteur public. Il en résulte d'immenses répercussions sur le niveau de stress de nos membres et sur leurs besoins en services de santé. En outre, les travailleurs plus âgés, qui sont le plus important groupe de travailleurs du secteur public (on engage moins de jeunes à cause des gels d'embauchage et d'autres pratiques restrictives), ont tendance à utiliser plus de prestations de maladie et doivent travailler plus longtemps, puisque les possibilités de retraite anticipée sont aussi dans la mire des employeurs.

Fusions des compagnies d'assurance : Les nombreuses fusions qui ont eu lieu au cours des dernières années dans l'industrie canadienne de l'assurance ont réduit le nombre d'assureurs. Il est donc plus difficile de changer de fournisseur pour tenter de diminuer les coûts. En outre, la concurrence est minimisée, ce qui permet aux fournisseurs d'exiger des prix plus élevés.

Plus le coût des médicaments sera refilé aux individus, plus ceux-ci devront faire le choix difficile, et souvent impossible, entre renouveler leurs ordonnances ou combler d'autres besoins. Les conséquences du non-renouvellement des ordonnances ou de l'omission de doses sont importantes, parce que des affections comme la maladie cardiaque, le diabète et l'hypertension peuvent s'aggraver sans médicaments. En bout de ligne, les économies réalisées en imposant plus de coûts aux employés sont transférées en proportion encore plus grande aux dépenses de santé assumées par les gouvernements et les contribuables, parce que des troubles médicaux ont été mal traités. Ainsi, les économies réalisées par les employeurs grâce à des régimes privés se traduisent en hausses de coût pour le système de santé public.

Que pouvons-nous faire à la table de négociation?

Puisque les médicaments sont la source d'immenses hausses de coût, nous devrions nous efforcer de négocier des économies qui profiteront aux travailleurs. Voici quelques exemples de solutions :

- Offrir des services qui permettent d'utiliser moins de médicaments. Le Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes a réalisé une étude pilote sur le recours à l'acupuncture plutôt qu'aux médicaments pour les douleurs au dos. Le coût des médicaments a baissé de 30 pour cent.

(suite à la page 3)



Pour en savoir plus sur la hausse du coût des avantages sociaux et sur des solutions de rechange qui profitent aux travailleurs, allez voir :

- « Pourquoi le coût des médicaments augmente-t-il? »
- « Les médicaments : pouvons-nous négocier des économies? »
- « Clauses de convention collective »

À lire dans notre trousse sur la négociation des régimes d'avantages sociaux, sur scfp.ca.

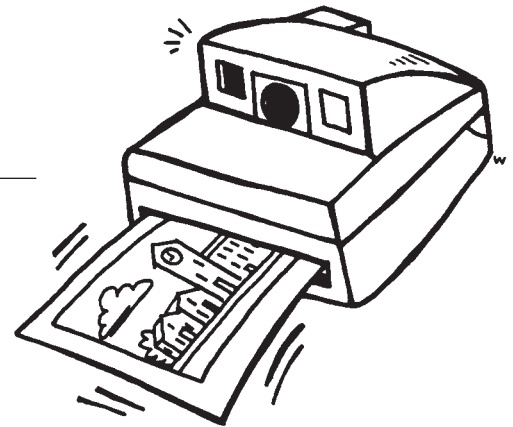
- Utiliser des médicaments génériques dans la mesure du possible. Leur substitution aux médicaments brevetés est une mesure d'économie très efficace. Il ne faut toutefois pas oublier qu'ils ne peuvent pas être substitués dans tous les cas et que les médecins insisteront parfois pour prescrire la marque brevetée du médicament.
- Négocier des réseaux de fournisseurs de services à tarifs préférentiels (RFSTP) qui exigent qu'une pharmacie ou un groupe de pharmacies fournissent des services à un prix fixe moins élevé, tant pour les ingrédients que pour la distribution, en échange du volume de clients qu'ils attireront.
- Les pharmacies à livraison directe (pharmacies postales) offrent des frais d'ordonnance à prix moins élevé et une majoration contrôlée du coût des médicaments. Les frais d'ordonnance des fournisseurs en vrac sont habituellement trois fois moins élevés que ceux de la plupart des pharmaciens parce que ce sont des opérations d'entrepôt qui vendent de plus grandes quantités de produits que les détaillants. Toutefois, le

recours aux pharmacies postales ne doit pas acculer les pharmaciens locaux à la faillite.

- Mise en commun des risques : Dans la mesure du possible, les sections locales devraient chercher à s'unir à d'autres sections locales du SCFP et à d'autres syndicats pour négocier des ententes d'assurance collective. Des régimes plus importants permettent de réduire les coûts en les répartissant entre de plus grands groupes et en les rendant plus prévisibles – ce que les employeurs apprécieront.
- Pour être en mesure de contester les estimations de coûts de l'employeur, les comités de négociation doivent avoir accès à l'information sur le régime, comme le coût du régime d'avantages sociaux en pourcentage de la masse salariale et le coût de l'administration des demandes. Une clause dans la convention collective peut obliger l'employeur à divulguer les statistiques du régime et la façon dont les calculs sont faits. Il est plus facile d'évaluer les propositions des employeurs si l'information financière dont nous disposons est exacte. ■

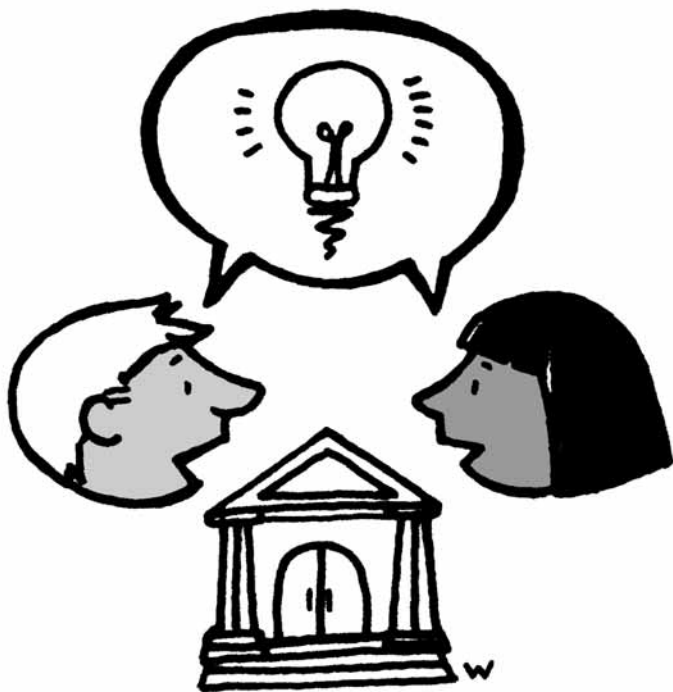
Instantané de secteur – Le secteur municipal

- Les travailleurs municipaux forment le plus grand secteur du SCFP. Ils comptent pour plus de 20 pour cent de l'effectif du SCFP.
- Le SCFP représente 150 000 travailleurs municipaux regroupés dans 1150 unités de négociation d'un bout à l'autre du pays. Ils travaillent comme cols blancs ou bleus, dans les services de l'électricité, les services ambulanciers, les services sociaux et les bibliothèques.
- En 2003, 65 pour cent des travailleurs des administrations locales étaient syndiqués, ce qui est plutôt bien si l'on considère que le « point de saturation » est censé être de 75 pour cent en tenant compte de l'exclusion des postes de cadre.
- Pour le premier trimestre de 2006, les hausses salariales annuelles pour les travailleurs municipaux étaient en moyenne de 2,7 pour cent, comparativement à 2,3 pour cent pour l'ensemble du secteur public.
- Les négociations coordonnées ont été efficaces pour les travailleurs municipaux :
 - En Ontario, les 22 unités de négociation de la section locale 905 se sont regroupées pour établir leurs priorités de négociation. Les membres ont utilisé des stratégies progressistes, comme le choix d'une section locale « phare » pour aider à déterminer le modèle pour le groupe.



- En Alberta, les travailleurs municipaux d'Edmonton, membres de la section locale 30, ont adhéré à une coalition de syndicats représentant les travailleurs municipaux qui communiquent entre eux pendant les négociations et qui se fixent des objectifs communs comme la durée des conventions collectives.
- Les sections locales de la région métropolitaine de Vancouver travaillent ensemble depuis longtemps et coordonnent les enjeux, les priorités et les calendriers.
- Au Québec, les hausses salariales des travailleurs municipaux en 2005 se situaient entre 2,5 et 3 pour cent – bien au-dessus du taux de l'inflation. ■

Les travailleurs d'université discutent de négociations à Montréal



En octobre, les représentants de plus de 60 000 travailleurs d'université membres du SCFP se sont réunis à Montréal pour assister à notre toute première conférence nationale sur l'état des universités canadiennes.

Les 150 délégués ont participé avec enthousiasme aux forums et ateliers. La privatisation, les négociations et la syndicalisation ont été parmi les sujets les plus chaudement débattus.

L'une des discussions portait sur les négociations coordonnées dans le secteur universitaire. Des exemples de la Colombie-Britannique, de l'Ontario et du Québec ont été présentés et la discussion a fourni le cadre de travail des ateliers qui ont suivi.

Les participants ont parlé des défis et souligné les éléments nécessaires au succès des négociations coordonnées. Voici quelques-unes de leurs recommandations :

- Synchroniser les dates d'échéance des conventions collectives aux niveaux régional et provincial et établir une structure de comité.
- Élaborer un plan stratégique pour la coordination au niveau national, inclure des dates d'échéance communes et explorer des enjeux communs pour la coordination.
- Préparer un plan stratégique de communication, incluant une page Web pour le secteur, un serveur de liste de courriels, des conférences téléphoniques, des bulletins, le partage de clauses de conventions collectives et de réussites aux niveaux provincial et national.
- Insister sur la nécessité d'une éducation postsecondaire publique adéquatement financée et faire passer le message grâce à l'action coordonnée.
- Travailler avec des groupes étudiants et d'autres syndicats. ■

Les travailleurs d'hôpitaux de la Nouvelle-Écosse sortent vainqueurs d'un différend en matière de régime de retraite

Les travailleurs d'hôpitaux membres du SCFP de la Nouvelle-Écosse marchent la tête un peu plus haute après avoir résisté à leur employeur qui voulait éviter de cotiser au régime de retraite.

Les travailleurs d'hôpitaux de la province tentent depuis des années d'aborder la question du régime de retraite à

la table de négociation. L'employeur – la *Nova Scotia Association of Health Organizations* (NSAHO) – refusait et nous savons maintenant pourquoi : notre enquête a révélé que non seulement la NSAHO ne respectait pas ses engagements, mais encore qu'elle utilisait l'argent du surplus du régime pour financer ses cotisations obligatoires. La NSAHO contrevenait également (suite à la page 5)

à ses propres règles en omettant le processus obligatoire d'approbation par l'administrateur exigé en vertu du régime. Pire encore, l'employeur ne déclarait pas ses suspensions de cotisations aux participants du régime, ni au surintendant des régimes de retraite.

Pour éviter de négocier en matière de régime de retraite, la NSAHO a même déposé une plainte contre le SCFP devant le Conseil du travail de la Nouvelle-Écosse. Mais le Conseil a donné raison au SCFP et a rejeté la plainte de l'employeur, confirmant que le régime de retraite était effectivement négociable.

Même après la décision du Conseil, l'employeur a refusé de collaborer. Les travailleurs ont dû menacer de faire la grève dans les hôpitaux de la province avant que la NSAHO ne se décide à prendre leurs demandes au sérieux.

Entre-temps, les membres et le personnel du SCFP ont formé une coalition avec les quatre autres syndicats du secteur de la santé de la province (les Travailleuses et travailleurs canadiens de l'automobile, le Syndicat des infirmières et infirmiers de la Nouvelle-Écosse, le Syndicat de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse et l'Union internationale des employés de service) pour coordonner un front commun et mettre la question des régimes de retraite sur la table. Les syndicats ont organisé des séances d'information à l'échelle de la province. Ils ont publié une brochure sur les enjeux et l'ont fait parvenir à plus de 20 000 participants du régime.

Les membres, avec l'aide du personnel de la recherche et des communications du SCFP et des quatre autres syndicats, ont tenu des conférences de presse régulières, produit des communiqués de presse et organisé des piquets d'information et ils ont ainsi réussi à susciter l'attention des membres et du public.

Leurs efforts ont porté fruit. Une entente sur les régimes de retraite a été conclue à peine 45 heures avant que les 6000 membres du SCFP et des TCA ne déclenchent un arrêt de travail.

La NSAHO doit maintenant commencer à cotiser au régime **1,4 pour cent de la masse salariale de plus**, une valeur de quelque 10,6 millions \$ la première année et de 11 millions \$ la deuxième année. En six ans, cette source de paiements injectera près de **70 millions \$** au régime et la valeur totale des suspensions de cotisations aura été rendue aux participants du régime. Par la suite, le nouvel engagement de financement sera un gain net et permanent pour les participants du régime et devrait permettre une bonification considérable des prestations.



Non seulement la NSAHO commencera-t-elle à payer ses cotisations totales au régime pour la première fois en 10 ans mais, mieux encore, la hausse additionnelle de 1 pour cent des cotisations des employés prévue pour avril 2008 ne devrait pas être nécessaire.

L'argent versé dans le régime améliore grandement la sécurité de la caisse et accroît la probabilité de bonifications importantes des prestations au cours des prochaines années. Enfin, l'entente empêche l'employeur de décider unilatéralement d'utiliser les surplus du régime pour suspendre ses cotisations ou modifier le taux de cotisation des participants.

Le règlement prévoit aussi la création d'un comité mixte syndical-patronal du régime de retraite responsable d'examiner la structure de gouvernance du régime et d'élaborer une proposition de changement structurel. Conformément à la loi sur les régimes de retraite de la Nouvelle-Écosse, les syndicats exigeront une nouvelle structure qui assurera une représentation égale des syndicats et un nouveau degré de divulgation d'information et de reddition de comptes aux participants du régime. Le comité mixte du régime de retraite jouira d'une véritable autorité, appuyée par le recours à un processus de médiation-arbitrage en cas d'impasse décisionnelle.

Cette victoire historique établit un précédent. Félicitations au personnel et aux membres pour leur excellent travail, leurs stratégies intelligentes et leur indomptable détermination. ■

Des clauses innovatrices : changement technologique

De plus en plus de travailleuses de bibliothèque sont préoccupées par l'instauration de l'identification par radio-fréquence et de ses effets possibles sur leur sécurité d'emploi. Leur défense la plus solide est la négociation de meilleures clauses relatives au changement technologique dans leur convention collective.

Voici un exemple de clause qui protège les travailleurs des conséquences négatives du changement technologique :



Entente entre la section locale 391 du SCFP et le conseil de la bibliothèque publique de Vancouver, échu le 31 décembre 2006

Annexe « D » : Introduction des systèmes automatisés de circulation, acquisition et catalogage

Pour faire suite à l'article 8.7, « Changement technologique », les parties conviennent de ce qui suit au sujet de l'introduction des systèmes automatisés de circulation, acquisition et catalogage :

- 1. Qu'un comité permanent, formé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat, ce nombre ne devant pas dépasser cinq pour chacune des parties, soit créé aux fins de se réunir et de tenter de résoudre tous les problèmes concernant les conditions et la sécurité d'emploi, conformément à la convention collective, touchant un employé permanent ou plus.*
- 2. Que les changements n'entraînent le licenciement d'aucun employé permanent.*
- 3. Que, si une formation additionnelle est nécessaire pour faciliter une réaffectation résultant du changement, l'employeur détermine le niveau de formation requise et fournisse cette formation sans frais à l'employé.*

Services essentiels?

La Cour d'appel du Nouveau-Brunswick a annulé une décision de la Commission du travail qui refusait d'accorder le droit de grève aux travailleurs des conseils scolaires.

La décision du 19 octobre annule une décision antérieure de la Commission du travail, qui déclarait que les concierges des écoles sont des travailleurs essentiels et exigeait la présence au travail d'un nombre élevé d'employés en cas de grève. La Commission du travail a acquiescé à la demande de l'employeur parce qu'elle présumait que les écoles resteraient ouvertes pendant une grève ou un lock-out. La Cour d'appel a jugé que ce n'était pas le cas.

Pour le texte complet de la décision, cliquez sur Cour d'appel du Nouveau-Brunswick sur le scfp.ca ■

Indice des prix à la consommation par province (Données non désaisonnalisées)

	Sept. 2006	Sept. 2005 à sept. 2006 (variation en %)
Terre-Neuve-et-Labrador	128,7	0,2
Île-du-Prince-Édouard	131,3	-0,2
Nouvelle-Écosse	132,5	0,2
Nouveau-Brunswick	129,1	-0,3
Québec	125,3	0,0
Ontario	130,3	0,2
Manitoba	133,9	0,9
Saskatchewan	135,3	1,3
Alberta	141,7	3,7
Colombie-Britannique	127,8	1,0

Statistique Canada, Le Quotidien, Le vendredi 20 octobre 2006

La dernière colonne montre le changement de pourcentage sur 12 mois dans l'IPC – le mois courant avec l'indice pour le même mois de l'année précédente. L'Alberta se démarque nettement, avec une augmentation de l'IPC qui dépasse de loin celle des autres provinces. Statistique Canada signale que les effets de l'ouragan Katrina sur l'indice de septembre 2005 sont un facteur très important pour expliquer les différences dans les changements de 12 mois d'août à septembre 2006.

Le prix payé par les consommateurs au poste d'essence a chuté de 18,7 % entre septembre 2005 et septembre 2006. Une telle diminution n'a pas été observée depuis décembre 2001, quand le prix de l'essence avait chuté de 19,3 %. Même si le ralentissement de la hausse mensuelle du prix de l'essence a été observé au cours des quelques derniers mois, une baisse de cette ampleur n'a pas été enregistrée depuis l'ajout de l'essence dans le panier de l'IPC. Auparavant, la chute la plus importante (-11,2 %) avait été observée en novembre 2005 après que les effets de Katrina sur le pétrole raffiné eurent été connus.

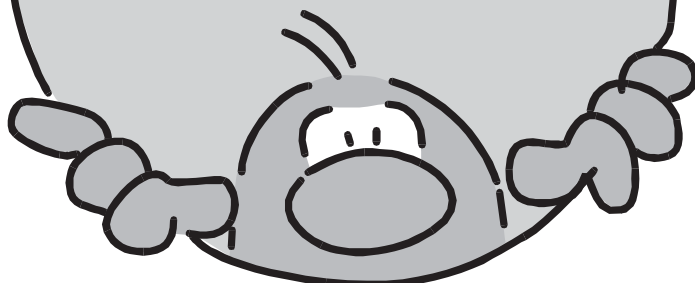
Le coût des intérêts hypothécaires mesure les changements entraînés par le montant des intérêts hypothécaires dus par les consommateurs. Le coût des intérêts hypothécaires a augmenté de 3,3 % entre septembre 2005 et septembre 2006, une hausse sensible par rapport à l'augmentation de 2,7 % en août. Bien que le mouvement à la hausse du prix des nouvelles propriétés ait été un facteur important dans la montée de l'indice du coût des intérêts hypothécaires, c'est la hausse récente des taux d'intérêt qui est responsable de la majeure partie de la remontée de cet indice.

Les étudiants universitaires ont payé 3 % de plus pour leur éducation en 2006. Les droits de scolarité plus élevés en Ontario (+5,7 %) expliquent en grande partie la tendance à la hausse de cet indice. (L'indice des droits de scolarité pour une province particulière tient compte du fait que certains résidents fréquentent les établissements d'enseignement de d'autres provinces.) ■

Le saviez-vous?...:

En dix ans, le nombre de familles monoparentales a augmenté de façon constante. Entre 1991 et 2001, le nombre de familles monoparentales dirigées par un homme a augmenté de 49 pour cent, pendant que celui des familles monoparentales dirigées par une femme augmentait de 35 pour cent. Raison de plus pour que les employeurs négocient de bonnes dispositions relatives aux familles!

(Conseil canadien de développement social,
www.ccsd.ca/francais/statistiques/famille/index.htm)



Pleins feux sur les collectivités

Le gouvernement fédéral a créé une base de données qui contient une mine de renseignements sur les collectivités canadiennes. La Base de données sur les collectivités (BDC) est une ressource sur le Web destinée aux personnes qui veulent des renseignements fiables et accessibles sur les facteurs économiques et sociaux au niveau communautaire. La banque contient des données sur la population, le revenu personnel et familial moyen, les niveaux de scolarité et l'emploi par secteur pour les collectivités de tout le pays. Allez voir sur www.cid-bdc.ca ■

Rajustements salariaux dans les secteurs public et privé depuis 1985

Année	Public %	Privé %	Ens. %
1985	3,8	3,3	3,7
1986	3,6	3,0	3,4
1987	4,1	3,8	4,0
1988	4,0	5,0	4,4
1989	5,2	5,2	5,2
1990	5,6	5,7	5,6
1991	3,4	4,4	3,6
1992	2,0	2,6	2,1
1993	0,6	0,8	0,7
1994	0,0	1,2	0,3
1995	0,6	1,4	0,9
1996	0,5	1,7	0,9
1997	1,1	1,8	1,5
1998	1,6	1,8	1,7
1999	2,0	2,7	2,2
2000	2,5	2,4	2,5
2001	3,4	3,0	3,3
2002	2,9	2,6	2,8
2003	2,9	1,2	2,5
2004	1,4	2,2	1,8
2005	2,2	2,4	2,3
2006	2,6	2,3	2,5

Remarque : Les données pour 2006 sont cumulées depuis le début de l'année.

www.rhdsc.gc.ca/fr/pt/imt/raj/01raj_sal.shtml

Les hausses salariales des deux dernières décennies révèlent certaines tendances intéressantes :

- Les taux du début des années 80 montrent que le secteur public extrêmement syndiqué commence à obtenir des hausses plus importantes que le secteur privé.
- À compter du début des années 90, l'économie reprend et le secteur privé retrouve sa position traditionnelle par rapport aux taux du secteur public.
- Le début des années 90 montre une période de forte pression sur le secteur public, avec les réductions d'effectifs et les gels de salaire.
- Bien que la moyenne des hausses salariales dans le secteur public ait été bien inférieure à celle du secteur privé pendant toutes les années 90, le secteur public a commencé à reprendre une partie du terrain perdu en 2000. Les règlements du secteur public étaient légèrement plus élevés en 2000, 2001 et 2002, mais ont fait un bon à près du double des hausses du secteur privé en 2003.
- De 1980 à 2000, la densité syndicale (membres syndiqués en proportion de la main-d'œuvre) est tombée de 33 pour cent à 21 pour cent pour tous les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (pondéré selon la population). La chute de la densité syndicale au Canada a été un peu moins prononcée que pour la moyenne de l'OCDE, passant de 33 pour cent à 28 pour cent, ce qui peut aider à expliquer une partie de la tendance observée dans les taux de salaire globaux pour cette période. ■