

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.



Les femmes du SCFP
une force du syndicat

Le Groupe de travail national sur la participation des femmes s’attaque aux négociations

Les femmes représentent environ 66 pour cent des membres du SCFP. Pourtant, elles sont sous-représentées presque partout au syndicat. En réponse à une résolution présentée au congrès national de 2005, le SCFP a créé le Groupe de travail national sur la participation des femmes afin de dresser un bilan de la situation et de présenter des recommandations sur les moyens à prendre pour renforcer notre syndicat en y accroissant la participation et la représentation des femmes. Au cours de la dernière année, le Groupe de travail a écouté les points de vue des membres et du personnel du SCFP et a rédigé un rapport intérimaire qui inclut notamment des recommandations sur la négociation collective au syndicat.

Voici ce que dit le rapport du Groupe de travail :

Comme l’énonçait le document d’orientation stratégique de 2005, nous devons mettre « en place une stratégie plus efficace à l’échelle du syndicat pour remettre les enjeux des travailleuses au cœur des objectifs de négociations d’une façon plus concertée et plus coordonnée ».

Trop de femmes sont concentrées dans des emplois mal payés ou luttent pour arriver à joindre les deux bouts en occupant deux ou trois emplois à temps partiel. Beaucoup de provinces et de secteurs n’ont pas atteint l’équité salariale. De nombreuses femmes ne peuvent pas compter sur des clauses de convention collective qui leur assurent des congés pour responsabilités familiales, la capacité d’équilibrer le travail et la famille, des compléments aux prestations de maternité, des congés payés pour du travail syndical ou des avantages sociaux pour les travailleuses à temps partiel.

Le SCFP a mis au point d’importantes ressources de négociation pour répondre aux besoins des femmes en matière d’égalité et d’équité salariale. Les documents de la campagne « À chaque femme un meilleur salaire » et la trousse « Négocier l’égalité » sont des outils précieux. Nous devons les mettre à jour régulièrement et continuer à les utiliser dans tout ce que nous faisons.

Le Groupe de travail recommande que le SCFP mise sur ce travail et organise une conférence nationale des femmes sur la négociation en

(suite à la page 2)

2008. La conférence permettrait aux membres d'élaborer des stratégies et d'établir des objectifs clairs et atteignables sur la négociation d'enjeux d'importance pour les femmes. Elle serait aussi l'occasion de se servir de la trousse « Négociateur l'égalité » et d'élaborer des mesures de reddition de comptes pour la négociation d'enjeux relatifs à l'égalité.

(Source: Groupe de travail national sur la participation des femmes, Rapport présenté aux membres – Printemps 2007, SCFP, 2007)

Pour lire le rapport complet ou pour en savoir plus sur les travaux du Groupe de travail national sur la participation des femmes, visitez www.scfp.ca/nwtf. Vous

TENDANCES DANS LES NÉGOCIATIONS

Les employeurs des membres du SCFP de tout le pays exigent des concessions dans les régimes d'avantages sociaux et le District régional du Grand Vancouver (DRGV) ne fait pas exception à la règle.

Les employeurs exigent notamment des concessions au chapitre des rappels, des congés de maladie et des prestations. Ils veulent réduire les régimes d'assurance-maladie pour les familles, par exemple en exigeant une restructuration complète du régime de congés de maladie, une réduction considérable des prestations évaluée à près de 2 millions de dollars par année et une augmentation du coût des primes pour les membres. Les familles subiraient des hausses de 10 pour cent des primes de leur régime de services médicaux et de soins dentaires, et de 30 pour cent des primes de leur assurance-maladie complémentaire.

Ces concessions sont sur la table, même lorsque les économies locales sont florissantes! Les municipalités du Lower Mainland sont prospères et prennent de l'expansion, mais en vertu des hausses du coût de la vie, les travailleurs ont de la difficulté à se trouver un logement abordable là où ils travaillent.

La plupart des travailleurs municipaux du Lower Mainland sont sans contrat de travail depuis décembre 2006. Dans toute la région, les pourparlers achoppent car les négociateurs du DRGV refusent tout progrès significatif. Les cols bleus du SCFP sentent qu'ils n'ont d'autre choix que de faire la grève pour obtenir une convention collective équitabile.

trouverez également les 44 recommandations du Groupe de travail dans le « Plan d'action pluriannuel du SCFP pour la participation des femmes » sur notre site Web. Vous pouvez aussi mettre à l'épreuve vos connaissances en répondant au bref questionnaire « Les femmes au SCFP ».

Le Groupe de travail national sur la participation des femmes a présenté son rapport aux congrès des divisions provinciales du printemps et ses membres étudieront tous les commentaires suscités par ce rapport à la fin de mai. Les recommandations finales du Groupe de travail seront présentées au Conseil exécutif national en juin et au congrès national en octobre. ■

Les travailleurs municipaux représentés par le SCFP ont donc organisé une campagne [fairnessforcivicworkers.ca] pour obtenir des conventions collectives justes. Ils demandent à la population d'aider à éviter toute perturbation dans les services en faisant pression sur leurs élus municipaux pour qu'ils négocient sérieusement, retirent les concessions de la table et fassent preuve de respect à l'égard du travail et des services fournis par les cols bleus de toute la région.

Bien sûr, la solution à long terme pour réduire le coût des régimes d'avantages sociaux serait un programme national d'assurance-médicaments. Puisque les médicaments sont la cause principale de la hausse des coûts, leur retrait des régimes privés permettrait d'en contrôler les coûts et d'améliorer l'accès aux médicaments d'ordonnance pour tous les Canadiens. Le SCFP est membre actif de la Coalition canadienne de la santé qui fait campagne en faveur d'un programme national d'assurance-médicaments dans le but d'endiguer le coût des produits pharmaceutiques, d'améliorer la prescription et d'assurer la responsabilité. Attendez-vous à ce que l'assurance-médicaments soit un enjeu clé aux prochaines élections fédérales. ■

Avec toutes nos excuses...

Des renseignements erronés se sont glissés dans le dernier numéro, à la page 3. Voici les données exactes :

Conseils scolaires de la C.-B. (K-12)

- Rajustement additionnel pour les métiers de 0,1 % de la masse salariale par année (828 000 \$/année, calculé comme 1 % de la masse salariale = autour de 30 cents par heure par année).
- Encore 0,1 % de la masse salariale (30 cents) en 2007, 2008 et 2009 pour les métiers qui peuvent offrir du mentorat aux apprentis (Remarque : tous les travailleurs des métiers sont admissibles).
- Dans l'ensemble, les hausses pour les métiers se situent approximativement à 17,3 % sur quatre ans.

Montrez votre solidarité!

Chaque jour, des travailleurs du monde entier doivent mener des luttes difficiles. Ici au SCFP, nous affrontons souvent des difficultés similaires, comme l'intimidation des employeurs qui menacent le droit des travailleurs à la libre négociation collective. En travaillant ensemble, nous pouvons coordonner nos moyens et élaborer des stratégies efficaces pour défendre les droits des travailleurs, les droits de la personne et la qualité de vie dans les collectivités de toute la planète.

C'est pour cette raison que le SCFP appuie la défense de la justice dans le monde. Saviez-vous qu'il est possible de soutenir ces efforts directement?

Beaucoup de sections locales du SCFP manifestent leur solidarité avec les travailleurs du monde en négociant une contribution au Fonds du SCFP pour la justice mondiale. Le Fonds permet aux membres du SCFP de consolider le mouvement mondial de lutte contre la privatisation et le libre-échange.

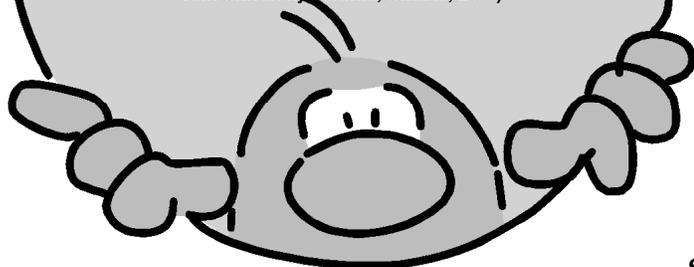
Pour seulement un cent de l'heure par membre – environ 21 \$ par année – les sections locales peuvent appuyer le Fonds du SCFP pour la justice mondiale, qui organise des projets de rencontres et d'échanges avec des travailleurs qui participent à

LE SAVIEZ-VOUS?

Changement en pourcentage dans les émissions de gaz à effet de serre du Canada en 2005, selon les promesses du livre rouge du Parti libéral : -20

Changement en pourcentage dans les émissions de gaz à effet de serre du Canada entre 1993 et 2005 : +20

(Source : Centre for Research on Work and Society, York University, Toronto, Ontario, 2006)



GLOBAL Justice MONDIALE

des luttes contre la privatisation dans des pays comme le Chili, l'Angleterre, Haïti, Cuba, le Nicaragua, le Mexique et l'Afrique du Sud. Pour en savoir plus, visitez scfp.ca/globaljusticefund

Voici un exemple de clause négociée :

Section locale 1876 du SCFP et Northside Community Guest Home, Sydney, Nouvelle-Écosse, date d'expiration le 31 mars 2009

26:09 Bien du syndicat

L'employeur doit retenir chaque semaine la somme de 0,01 \$ de l'heure du salaire de tous les membres de l'unité de négociation et, avant le 15e jour du mois suivant, remettre cette somme à l'Entraide syndicale [Justice mondiale], le Fonds de solidarité internationale du SCFP. L'employeur doit inclure, avec la remise, le nombre d'employés pour qui les contributions ont été faites. Avant le 15e jour de février de chaque année, l'employeur doit faire parvenir au Fonds une liste des contributions de chaque employé . . . [L]e programme de retenues établi ci-dessus peut être interrompu par tout employé de l'unité de négociation après réception par l'employeur et le syndicat d'une déclaration écrite de l'employé affirmant qu'il souhaite cesser sa participation. L'employeur convient de remettre ce montant chaque mois à l'Entraide syndicale [Justice mondiale], le Fonds de solidarité internationale du SCFP, 21, rue Florence, Ottawa (Ontario) K2P 0W6.

Les travailleurs des conseils scolaires prennent leur place!

Les membres de la section locale 1483 du SCFP – concierges et travailleurs des métiers du conseil scolaire du district catholique Dufferin-Peel en Ontario – ont une nouvelle convention collective qui prévoit un ratio de dotation en personnel innovateur, basé sur la superficie en pieds carrés d'un établissement.

Depuis l'instauration par le gouvernement ontarien, en 1997, de la « formule de financement » pour les conseils scolaires, les budgets d'entretien des établissements scolaires ont été négligés. Les budgets étaient constamment sous-financés parce que les repères étaient trop bas. Résultat : des compressions dans le personnel, la saleté dans les écoles et une augmentation de la sous-traitance. La nouvelle formule de ratio



est conçue pour résoudre les problèmes de charge de travail du personnel ainsi que les niveaux de dotation en personnel insuffisants.

En liant la dotation en personnel à la taille des établissements, les conseils pourront augmenter le nombre de concierges dans les écoles; l'environnement sera donc plus sain, tant pour les élèves que pour le personnel. Pour obtenir de plus amples détails, communiquez avec le président de la section locale, Larry Stevenson, au 416-433-4322. ■

Un bon travail de base et le courage des membres donnent des résultats



Une grève de deux semaines a pris fin le 28 mars pour le personnel des services de protection et de soutien de l'enfance (section locale 2483) du Manitoba, avec une hausse salariale de 15 pour cent sur quatre ans.

Au début des négociations, l'employeur affirmait qu'il ne pouvait pas se permettre d'accorder des hausses salariales pour assurer l'égalité avec des travailleurs effectuant un travail similaire. Pendant près d'un an, il a refusé de financer un régime de retraite acceptable.

Une recherche solide menée sur certaines options qui pourraient s'appliquer aux salaires et au régime de retraite a montré qu'il existait des différences significatives entre le travail du personnel des services de protection et de soutien de l'enfance et celui de d'autres travailleurs qui font un travail similaire. Les services d'un actuaire ont été retenus pour comparer le régime de retraite actuel des membres et celui du gouvernement du Manitoba (Superannuation Pension Plan).

Ces données détaillées dressent un portrait alarmant de l'insuffisance des salaires et du régime de retraite.

Les parties ont eu recours à la conciliation après neuf mois de négociations avec l'employeur, sans grand résultat. En fin de compte, la position de l'employeur a obligé les travailleurs à déclencher la grève, une première pour les travailleurs de la protection de l'enfance au Manitoba.

L'analyse effectuée par le syndicat a permis d'attirer l'attention des médias et d'obtenir le soutien de la population. Tout le monde a pu comprendre clairement la position du syndicat et les raisons du recours à la grève, selon Lee McLeod, président de la section locale. « L'unanimité des membres du syndicat, le soutien solide du public et l'appui du personnel du SCFP se sont avérés de puissants incitatifs pour l'employeur », a-t-il déclaré.

À la fin de la grève, les membres ont obtenu une hausse salariale acceptable, des garanties d'amélioration des prestations de retraite, une bonification des clauses relatives aux indemnités de départ et le retrait des concessions exigées par l'employeur. ■

(Merci à Dennis Lewycky, agent de la recherche et des communications, Manitoba.)

Percée en matière de charge de travail pour les travailleurs des communications au Québec!

L'industrie des communications au Québec n'est pas structurée comme celle des autres provinces. Avec un marché en très grande partie francophone, la production des communications est une industrie en pleine croissance et un secteur très syndiqué dans la province. Le SCFP-Québec représente près de 7 000 travailleurs des communications.



Le géant des médias, Quebecor (Sun Media Corporation) est propriétaire au Québec de journaux, d'entreprises de câblodistribution, de stations de télévision et de sites Internet. Cette énorme entreprise veut avoir la possibilité d'utiliser le travail de nos membres sur toutes les plateformes qu'elle détient. Cette volonté soulève deux problèmes : 1) le fait que la même histoire est publiée dans différents médias signifie que le même point de vue prévaut peu importe où le public se tourne pour obtenir son information, ce qui a pour effet de limiter l'accès à des sources d'information diversifiées. 2) Le travail de nos membres peut être utilisé indifféremment dans tous les formats choisis par l'employeur.

Les membres de la section locale 687 du SCFP qui travaillent à TVA, un télédiffuseur privé propriété de Quebecor, se sont concentrés sur la protection des emplois lors de la dernière ronde de négociation. Les travailleurs étaient en mesure de négocier une entente garantissant un « niveau de travail » suffisant pour assurer un minimum de 1 200 heures de production (excluant les nouvelles) par année. La nouvelle convention collective maintient le contrôle du travail du SCFP à TVA, peu importe où et quand le travail est diffusé. Cette clause est un gain majeur dans l'industrie. La nouvelle convention collective de trois ans a été ratifiée par 93,5 pour cent des membres de la section locale 687.

« Ce seuil minimum de production est basé sur l'expérience des dernières années, selon Jean Chabot, président de la section locale. De fait, il assure du travail non seulement aux employés réguliers, mais aussi aux employés temporaires qui sont avec nous depuis longtemps. C'est une grande victoire, qui protège les emplois de nos membres. »

Quebecor est aussi l'employeur qui a mis en lock-out 260 membres du SCFP au *Journal de Québec*. Les tactiques de l'employeur comprennent notamment l'embauche de quatorze cadres et une tentative à peine voilée d'engager des journalistes francophones pour faire le travail à un bureau de Toronto. Lorsque les travailleurs en lock-out ont publié leur propre quotidien, *MédiaMatin*, pour faire pression sur l'employeur afin qu'il revienne à la table, celui-ci a demandé une injonction pour faire cesser la production, mais il a été débouté en Cour supérieure du Québec. Le lock-out se poursuit. Pour en savoir plus, allez à scfp.ca. ■



Une clause innovatrice

Portez-vous des unifs mes au travail? Savez-vous où ils ont été fabriqués? Certains employeurs achètent leurs unifs mes du plus bas soumissionnaire et, parfois, cela signifie qu'ils peuvent être produits dans des ateliers de misère. Certaines sections locales du SCFP ont négocié une politique « non à l'exploitation » avec

les employeurs pour les inciter à utiliser des fournisseurs qui protègent les emplois des travailleurs syndiqués et découragent les fabricants de transférer le travail à des travailleurs non syndiqués mal payés, trop souvent des enfants. Pour en savoir plus sur les ateliers de misère, visitez scfp.ca et clc-ctc.ca ■

Politique d'approvisionnement des milieux de travail

Clause modèle « Fabrication syndicale et non aux ateliers de misère »

Tous les uniformes et autres vêtements de travail distribués ou exigés par l'employeur seront de confection syndicale et porteront une étiquette syndicale reconnue. Si les uniformes et autres vêtements de travail ne peuvent pas être fabriqués par une main-d'œuvre syndiquée, les unifs mes et autres vêtements achetés par l'employeur seront fabriqués par des entreprises qui peuvent clairement démontrer que leurs produits sont fabriqués dans des conditions décentes (voir point 5) et non dans des ateliers de misère.

1. *Tous les uniformes et les autres vêtements de travail qui sont lavés et nettoyés par un blanchisseur choisi par l'employeur devront l'être dans des ateliers syndiqués.*
2. *L'employeur doit exiger de tous ses fournisseurs potentiels ou blanchisseurs d'unifs mes et autres vêtements de travail qu'ils fournissent le nom et l'adresse de chaque atelier ayant participé à la fabrication et au nettoyage des vêtements et certifient que chaque atelier est sous contrat avec un syndicat légitime. Dans le cas où les unifs mes et les autres vêtements de travail ne peuvent pas être nettoyés par des travailleuses et travailleurs syndiqués, l'employeur doit fournir le nom et l'adresse des entreprises et pouvoir clairement démontrer que les vêtements sont nettoyés dans des conditions décentes, et non dans des ateliers de misère.*
3. *L'employeur s'engage à communiquer au syndicat des renseignements sur ses fournisseurs, y compris le nom et l'adresse des fournisseurs où les vêtements seront fabriqués et nettoyés.*
4. *L'employeur convient de fonder sa politique sur l'approvisionnement sans recours aux ateliers de misère, selon les normes reconnues. L'employeur convient également qu'une politique efficace d'achat en vrac ou d'approvisionnement et de nettoyage des vêtements comprend les dispositions suivantes:*
 - interdiction du travail forcé
 - interdiction du travail des enfants
 - sans discrimination
 - respect du droit de se syndiquer et de négocier collectivement
 - aucun mauvais traitement
 - salaires permettant aux travailleuses et travailleurs de subvenir à leurs besoins de base et à ceux de leurs familles
 - aucun test de grossesse forcé
 - divulgation publique des lieux des usines de fabrication
 - respect des mesures de protection de la santé et de la sécurité au travail

(Source: <http://sweatshop.clc-ctc.ca/fr/collective.html>)





Indice des prix à la consommation, par province, avril 2006 à avril 2007

Terre-Neuve-et-Labrador	1,4
Île-du-Prince-Édouard	1,4
Nouvelle-Écosse	1,4
Nouveau-Brunswick	1,1
Québec	1,4
Ontario	1,8
Manitoba	2,2
Saskatchewan	2,4
Alberta	5,5
Colombie-Britannique	1,9

(Source : Statistique Canada, Le Quotidien, le jeudi 17 mai 2007)

Le coût de l'énergie a été la principale source de la fluctuation de l'inflation au cours de la dernière année. Le prix de l'essence au détail a fluctué d'au moins 20 pour cent dans la plupart des régions et de plus de 30 pour cent dans certaines villes du Canada. Les prix à la pompe ont été le reflet de fluctuations du brut allant jusqu'à 50 pour cent.

L'instabilité au Moyen-Orient et les difficultés d'approvisionnement ont été les principales causes de ces fluctuations.

Le prix de l'électricité devrait augmenter partout au Canada. B.C. Hydro a récemment annoncé que ses tarifs augmenteront de 11 pour cent afin de financer la réparation et la remise à jour de ses installations.

Si le prix de l'essence a varié, le principal facteur de hausse de l'inflation a été l'augmentation des prix du logement. La hausse des intérêts hypothécaires qui, selon les calculs de Statistique Canada basés sur les taux hypothécaires et les coûts du logement, ont augmenté de 5,1 pour cent depuis janvier 2006, et des primes d'assurance (augmentation de 7,7 pour cent) ont aussi contribué à l'augmentation des obligations des propriétaires de maison.

Selon la Société canadienne d'hypothèques et de logement et l'Association canadienne de l'immeuble, les prix des maisons devraient augmenter de 6 pour cent à 7 pour cent cette année, après une augmentation moyenne de 11 pour cent l'an dernier. Une fois de plus, c'est en Alberta que l'augmentation devrait être la plus forte, à près de 15 pour cent, alors qu'au centre et à l'Est du pays, l'augmentation devrait être de moins de 5 pour cent.

Les prévisions économiques pour cette année parlent d'une croissance plus faible des prix des maisons et de l'énergie et donc d'un faible taux d'inflation. La conséquence d'une année complète de la baisse de 1 pour cent de la TPS contribuera aussi à contenir le taux d'inflation. En moyenne, on prévoit un taux d'inflation annuel de 1,6 pour cent cette année mais, d'une source à l'autre, ces prédictions varient de 0,9 pour cent à 2,1 pour cent.

L'inflation devrait être plus faible au centre du pays, mais elle pourrait atteindre 2,6 pour cent ou plus en Alberta. Le taux national dépendra de la fluctuation du prix de l'énergie, tandis que les taux provinciaux pourraient être influencés surtout par les prix du logement encore cette année. ■

(Source: *Climat économique pour les négociations*, Mars 2007)

Négociations clés en cours et à venir – 15 mai 2007 (visant 500 employé(es) ou plus)

Sphère de compétence fédérale

Secteur public

Employeur	Syndicat	# d'employé(e)s	Statut	Mois d'expiration
Gouvernement du Canada	Divers syndicats	110 380	arbitrage/conciliation/négociation projet de règlement	mars 06-juin 07
Via Rail Canada	TCA-CANADA	3 260	conciliation	déc 06
Gouvernement du Nunavut	AFPC	2 100	négociation	sep 06
Conseil national de recherches Canada	Divers syndicats	1 800	négociation	déc 04-mars 07

Secteur privé

Chemin de fer Canadien Pacifique	Teamsters	6,700	conciliation/négociation	déc 06
British Columbia Maritime Employers Association	ILWU CANADA	3 700	négociation	mars 07
Chemin de fer Canadien National	TUT	3 000	arbitrage	déc 06

Sphères de compétence provinciale et territoriale

Secteur public

Employeur	Syndicat	# d'employé(e)s	Statut	Mois d'expiration
Provincial Health Authorities of Alberta	Infirmières	23 000	négociation	mars 07
Ville de Montréal	Divers syndicats	17 800	négociation	déc 06
Société de transport de Montréal	SCFP/CSN	6 250	négociation	jan 07
Capital District Health Authority	SFPNE	5 500	négociation	oct 06
Ville de Vancouver	SCFP	5 270	négociation	déc 06
Nova Scotia Association of Health Organizations	Infirmières	4 000	négociation	oct 06
Saskatchewan Telecommunications	SCEP	3 460	négociation	mars 07
Ville de Toronto	AIP	2 950	négociation	déc 06
Gouvernement du Yukon	AFPC	2 800	projet de règlement	déc 06
Saskatchewan Association of Health Organizations	HSAS	2 700	négociation	mars 07
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard	SSPIPE	2 440	négociation	mars 07
Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard	Enseignants	1 480	projet de règlement	juin 07
SaskPower	FIOE	1 340	négociation	déc 06
Health Authorities of Prince Edward Island	UIOI	640	conciliation	mars 06

Négociations à venir

Employeur	Syndicat	# d'employé(e)s	Mois d'expiration
Gouvernement du Nouveau- Brunswick	SCFP	6 290	juin 07
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse	SFPNE	5 800	mars 07
Ville de Québec	Divers syndicats	4 020	déc 06
Capital District Health Authority	SFPNE	2 400	oct 06

(Source: Politique et Information sur les milieux de travail RHDSO – Programme du travail , 15 mai 2007)