



# Partager des idées pour réussir

PROGRAMME DE LA CONFÉRENCE DU  
**CONSEIL NATIONAL DES SECTEURS**

6 au 9 octobre 2014



**SCFP**

# Table des matières

- 1** Mot de bienvenue
- 2** Énoncé sur l'égalité
- 3** Pour combattre le harcèlement : les ombudspersonnes du SFCP
- 4** Ordre du jour
- 7** Nos conférenciers
- 8 FICHES D'INFORMATION**
  - 8** Négociations sur les régimes de retraite : les priorités
  - 10** Clauses orphelines : comment les reconnaître et les combattre lors des négociations
  - 12** Les membres du SFCP méritent de gagner au moins 18 dollars l'heure
- 14** Des chiffres sur les secteurs : membres et sections locales
- 15** Renseignements sur la conférence



# Bienvenue

Chers consœurs et confrères,

Bienvenue à Toronto pour notre toute première conférence du Conseil national des secteurs.

Au SFCP, on fait du travail sectoriel de toutes sortes de manières, mais nous n'avions jamais mis sur pied un tel forum national pour que nos sections locales puissent partager de l'information et apprendre les unes des autres, d'un secteur à l'autre.

Le Conseil national des secteurs deviendra un forum crucial où les militants du SFCP pourront discuter des nouvelles tendances, de nos succès et des défis auxquels nous sommes confrontés.

Les défis économiques et politiques auxquels nous faisons face sont de plus en plus complexes. Par conséquent, les négociations des sections locales du SFCP, dans tous les secteurs, sont de plus en plus ardues. Pour continuer à obtenir des gains réels pour nos membres, nous devons donc négocier intelligemment. C'est pourquoi cette première conférence portera principalement sur la négociation collective.

Au cours des prochains jours, vous vous réunirez par secteurs, puis tous ensemble en plénière nationale. Cela nous permettra de mieux communiquer et de débattre de stratégies gagnantes pour nos membres, que ce soit dans leur communauté ou à la table de négociations.

Merci de prendre part à cet événement important. Vos efforts, vos idées et vos échanges en assureront la réussite.

Solidairement,



**Paul Moist**  
Président national



**Charles Fleury**  
Secrétaire-trésorier national



# Énoncé sur l'égalité

La solidarité syndicale est fondée sur le principe voulant que les femmes et hommes syndiqués soient égaux et qu'ils et elles méritent le respect à tous les niveaux. Tout comportement qui crée un conflit nous empêche de travailler ensemble pour renforcer notre syndicat.

En tant que syndicalistes, nos objectifs sont le respect mutuel, la coopération et la compréhension. Nous ne devrions ni excuser, ni tolérer un comportement qui mine la dignité ou l'amour-propre de quelque personne que ce soit ou qui crée un climat intimidant, hostile ou offensant.

Un discours discriminatoire ou un comportement raciste, sexiste, transphobique ou homophobe fait mal et, par conséquent, nous divise. C'est aussi le cas pour la discrimination sur la base de la capacité, de l'âge, de la classe, de la religion, de la langue et de l'origine ethnique.

La discrimination revêt parfois la forme du harcèlement. Le harcèlement signifie utiliser du pouvoir réel ou perçu pour abuser d'une personne, pour la dévaluer ou l'humilier. Le harcèlement ne devrait pas être traité à la légère. La gêne ou le ressentiment qu'il crée ne sont pas des sentiments qui nous permettent de grandir en tant que syndicat.

La discrimination et le harcèlement mettent l'accent sur les caractéristiques qui nous distinguent. De plus, ils nuisent à notre capacité de travailler ensemble sur des questions communes comme les salaires décentes, les conditions de travail sécuritaires et la justice au travail, dans la société et dans notre syndicat.

Les politiques et pratiques du SCFP doivent refléter notre engagement en faveur de l'égalité. Les membres, le personnel et les dirigeantes et dirigeants élus ne doivent pas oublier que toutes les consœurs et tous les confrères méritent d'être traités avec dignité, égalité et respect.

**Paul Moist**  
Président national

**Charles Fleury**  
Secrétaire-trésorier national

# Pour combattre le harcèlement : les ombudspersonnes du SCFP

Le SCFP a à cœur de construire un syndicat inclusif, accueillant et sans discrimination ni intimidation ou harcèlement d'aucune sorte.

Le harcèlement et les comportements inappropriés divisent les travailleurs et peuvent porter atteinte au respect et à la dignité de nos consœurs et confrères.

Les délégués et les employés qui participent à cet événement du SCFP national peuvent faire appel à une équipe d'ombudspersonnes qui les aidera à faire face au harcèlement et aux comportements inappropriés définis dans le Code de conduite du SCFP.

Les ombudspersonnes ne prennent pas parti, mais collaborent plutôt avec les parties en cause pour tenter de dénouer la situation. Il ne s'agit PAS d'une procédure de grief. Il n'y a ni enquête, ni témoins, ni échéance.

Lorsqu'ils reçoivent une plainte, les ombudspersonnes essaient de résoudre la situation. En cas d'échec, ils communiquent avec la personne responsable de l'événement, qui a le pouvoir d'exclure le contrevenant.

La démarche est confidentielle, c'est-à-dire que l'ombudspersonne ne peut dévoiler ni votre identité ni les détails de votre plainte.

## COMMENT PUIS-JE JOINDRE L'OMBUDSPERSONNE?

Si vous croyez être victime de harcèlement et avez besoin d'aide, vous pouvez composer le **613 809-7745** pour obtenir de l'assistance.

Vous pouvez composer le numéro inscrit sur votre porte-nom. En cas d'indisponibilité temporaire de l'ombudspersonne, vous pouvez laisser un message dans la boîte vocale.



# Ordre du jour

## LUNDI 6 OCTOBRE 2014

15 h - 19 h Niveau <i>Concourse</i>	Inscription
19 h - 21 h <i>Salle Grand Ballroom, niveau Concourse inférieur</i>	<b>APPRENDRE LES UNS DES AUTRES : LE PREMIER CONSEIL SECTORIEL DU SCFP</b> Pour donner le coup d'envoi de cette semaine d'échanges et d'apprentissage des meilleures pratiques, le président national du SCFP, Paul Moist, dressera un portrait d'ensemble : nos défis, nos plans pour les surmonter ensemble et un aperçu du sondage national mené auprès de nos membres.  <b>Paul Moist</b> , président national du SCFP

## MARDI 7 OCTOBRE 2014

9 h - 12 h <i>Salles de réunion assignées</i>	Rencontres sectorielles
12 h - 13 h 30	<b>DÎNER</b>
13 h 30 - 15 h <i>Salle Grand Ballroom, niveau Concourse inférieur</i>	<b>LE PROJET ENSEMBLE POUR UN MONDE PLUS JUSTE ET LA NÉGOCIATION</b> La recherche de la justice est au coeur de l'action des syndicats. Le mode d'action proposé dans le cadre de ce projet permet de mobiliser les troupes en vue des négociations. Grâce à ce projet, nous réussirons à obtenir l'appui de tous les travailleurs et hausser les normes de travail pour tous. Lorsque nous sommes unis, tout le monde en bénéficie. Nous obtenons de meilleures conditions de travail, de meilleurs salaires, de meilleurs avantages sociaux et une société plus juste.  <b>Charles Fleury</b> , secrétaire-trésorier national du SCFP  Modératrice : <b>Kathy Johnson</b> , Direction de l'organisation et des services régionaux du SCFP

<b>MARDI 7 OCTOBRE 2014</b>	
15 h - 15 h 15	<b>PAUSE</b>
15 h 15 - 17 h <i>Salles de réunion assignées</i>	Rencontres sectorielles
17 h	Ajournement
17 h - 19 h <i>Salle Grand Ballroom, niveau Foyer</i>	Réception

<b>MERCREDI 8 OCTOBRE 2014</b>	
9 h - 12 h <i>Salles de réunion assignées</i>	Rencontres sectorielles
12 h - 13 h 30	<b>DÎNER</b>
13 h 30 - 15 h <i>Salle Grand Ballroom, niveau Concourse inférieur</i>	<p><b>APPRENDRE DE NOS ALLIÉS</b> Le président de l'American Federation of State, County and Municipal Employees (AFSCME), Lee Saunders, parlera des menaces auxquelles ses membres ont été confrontés et comment ils ont résisté.</p> <p><i>Conférencier : Lee Saunders, président de l'AFSCME</i></p> <p><b>PROTÉGER LES PENSIONS, SAUVER LES RETRAITES</b> Les régimes de retraite sont souvent la cible des employeurs ces temps-ci. La pression s'accroît sur les travailleurs afin qu'ils acceptent une réduction de leurs prestations de retraite ou des régimes précaires ou inéquitables. Il faut riposter. Prenez connaissance des solutions créatives imaginées par le SCFP et laissez-vous inspirer par les réussites des autres syndicats.</p> <p><i>Modérateur : Mark Janson, Service de la recherche du SCFP</i></p>
15 h - 15 h 15	<b>PAUSE</b>
15 h 15 - 17 h <i>Salles de réunion assignées</i>	Rencontres sectorielles



# Ordre du jour

17 h	Ajournement
17 h - 18 h 30 <i>Salle Grand Ballroom, niveau Concourse inférieur</i>	<b>Réception</b> Organisée par le SFCP-Ontario

## JEUDI 9 OCTOBRE 2014

9 h - 10 h 15 <i>Salle Grand Ballroom, niveau Concourse inférieur</i>	<b>ÉLEVER LA BARRE MINIMALE</b> Nos gains remportés de haute lutte sont menacés car les employeurs ne respectent pas les contrats signés. Ils remplacent des emplois à plein temps par des postes à temps partiel ou occasionnels à salaire moindre, en plus de faire reculer les avantages sociaux et les congés de maladie et de tenter de faire adopter des clauses orphelines. Ces tactiques font mal à tout le monde, mais particulièrement aux minorités. Nous discuterons de l'importance de la solidarité et des stratégies de riposte à la table de négociations, afin de protéger les droits des travailleurs et d'avancer vers l'égalité.  <i>Modératrice :</i> <b>Linda Craig</b> , directrice adjointe du SFCP-Québec
10 h 15 - 10 h 30	<b>PAUSE</b>
10 h 30 - 12 h <i>Salle Grand Ballroom, niveau Concourse inférieur</i>	<b>L'IMPÉRATIF NUMÉRIQUE : LE TRAVAIL DE TERRAIN ET LA MOBILISATION EN LIGNE DOIVENT ALLER DE PAIRE</b> Les médias numériques font maintenant partie du quotidien. Les outils Internet révolutionnent la mobilisation de la base. Les campagnes réussies y ont toutes recours. Les mêmes bons vieux principes d'organisation continuent toutefois à s'appliquer. La directrice de l'organisation numérique de Barack Obama pendant la campagne de 2012, Betsy Hoover, nous donnera son point de vue sur les stratégies gagnantes et les possibilités qu'ouvre la mobilisation numérique.  <i>Conférencière :</i> <b>Betsy Hoover</b> , associée numérique chez 270 Strategies  <b>Mot de la fin :</b> Paul Moist et Charles Fleury
12 h	Ajournement

# Nos conférenciers



## LEE SAUNDERS

Lee Saunders est le président de l’American Federation of State, County and Municipal Employees ou AFSCME (Fédération américaine des employés des états, comtés et municipalités), qui représente 1,6 million de travailleurs. Originaire de Cleveland, il a travaillé pour l’État de l’Ohio avant d’être embauché par l’AFSCME en 1978 à titre d’économiste. Il est ensuite devenu adjoint exécutif du président de la fédération, avant d’être élu secrétaire-trésorier en 2010 et, enfin, président en 2012.

M. Saunders est vice-président du conseil exécutif et président du comité politique de l’AFL-CIO. Il est aussi membre désigné du Comité national démocrate, trésorier de la Leadership Conference on Civil and Human Rights et président de Working America.



## BETSY HOOVER

Betsy Hoover est associée au cabinet 270 Strategies. Formé dans la foulée de la campagne électorale de Barack Obama en 2008, cet organisme populaire travaille à la promotion des politiques du président américain. Betsy Hoover dirige la stratégie numérique du cabinet. Elle a aussi dirigé le volet numérique de la campagne électorale d’Obama en 2012, réussissant à coordonner la mobilisation traditionnelle et en ligne. Elle fait partie de la liste des 50 personnes à l’avant-scène de l’innovation politique du magazine *Business Insider* et du palmarès « 30 Under 30 : Law & Policy » (30 sous les 30 ans : lois et politiques) du magazine *Forbes*. Finalement, elle est la « gourou numérique » d’Obama, selon le magazine *Mother Jones*.



# Fiche d'information

## Négociations sur les régimes de retraite : les priorités

LE SCFP NE PEUT RÉALISER DES GAINS À LA TABLE DE NÉGOCIATIONS SANS PROGRÈS COLLECTIFS SUR LES PLANS POLITIQUE ET SOCIAL. CE QUE NOUS VOULONS POUR NOUS-MÊMES – SALAIRE DÉCENT, DIGNITÉ, RESPECT, ÉGALITÉ, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL, ENVIRONNEMENT SAIN ET SERVICES PUBLICS EXCELLENTS – NOUS LE VOULONS POUR TOUS LES TRAVAILLEURS ET POUR TOUS LES CITOYENS DU CANADA.

### – ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 2013-2015

Le Canada se dirige vers une crise du revenu de retraite. Étude après étude, la preuve est faite : les Canadiens sans régime de retraite sont incapables d'épargner en vue de la retraite. Pourtant, les gouvernements et les employeurs remettent en question la sécurité de la retraite. Le gouvernement fédéral a refusé de bonifier le Régime de pensions du Canada (RPC) et il a décidé, unilatéralement, de hausser l'âge d'admissibilité à la Sécurité de la vieillesse.

Les employeurs publics et privés s'attaquent aux régimes de retraite à prestations déterminées et transfèrent une part énorme du risque sur les épaules des travailleurs. Par conséquent, le niveau de vie à la retraite des futures générations de Canadiens diminuera considérablement. De nombreux retraités glisseront sous le seuil de la pauvreté. Heureusement, on peut faire mieux. C'est pourquoi les membres du SCFP luttent pour des retraites décentes.

### 1. BONIFIER LE RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA

Depuis 2009, le SCFP et le Congrès du travail du Canada réclament la sécurité de la retraite pour tous les Canadiens. Ils proposent d'y parvenir graduellement en doublant les prestations du RPC et en haussant modestement le taux de cotisation des travailleurs et des employeurs. Ce plan plein de bon sens et abordable a l'appui des provinces, de la population et de nombreux experts. De plus, la bonification du RPC enlèverait de la pression sur les régimes de retraite d'employeurs. Malheureusement, les Conservateurs fédéraux bloquent le projet. Le SCFP doit donc sensibiliser ses membres et la population à l'importance de bonifier le

RPC. La question des retraites doit être un des principaux enjeux lors de la prochaine campagne électorale fédérale.

### 2. ANNULER LES COMPRESSIONS À LA SÉCURITÉ DE LA VIEILLESSE

Le gouvernement fédéral, sans consulter la population ou les provinces, a haussé l'âge d'admissibilité à la Sécurité de la vieillesse et au Supplément de revenu garanti. Cette décision aura de terribles répercussions, particulièrement sur les générations futures de Canadiens qui vivront dans la pauvreté. Les experts s'entendent sur le fait que ces programmes étaient viables, même avant la hausse de l'âge d'admissibilité.

### 3. RÉSISTER AUX ATTAQUES CONTRE LES RÉGIMES À PRESTATIONS DÉTERMINÉES

Depuis plusieurs années, les sections locales du SCFP, de tous les secteurs et dans toutes les provinces, font face à une vague d'attaques sans précédent contre leurs régimes de retraite à prestations déterminées. Invoquant l'austérité, les employeurs du secteur public s'en prennent de plus en plus aux régimes de retraite. Ils proposent une réduction massive des prestations, quand ce n'est pas la conversion pure et simple à un régime à prestations cibles ou à cotisations déterminées. Ces autres régimes offrent moins de sécurité que les régimes à prestations déterminées. En effet, ils refilent l'essentiel du risque aux travailleurs.

Habituellement, de tels changements n'ont pas d'impact sur le passé, mais les gouvernements cherchent de plus en plus à appliquer ces conversions rétroactivement, ce qui permet aux employeurs de se libérer des promesses qu'ils ont faites à leurs employés.

### 4. ÉLARGIR LA PORTÉE DES RÉGIMES DE RETRAITE D'EMPLOYEURS

Certains régimes de retraite d'employeurs prévoient que les travailleurs doivent travailler un minimum d'heures ou gagner plus qu'un certain seuil pour être admissibles, ce qui exclue les employés à temps partiel. Il faut revoir les règlements et les conventions collectives afin de permettre à ces employés de participer au régime. Plusieurs sections locales du SCFP ont déjà réussi. Cela dit, bon nombre de milieux de travail syndiqués par le SCFP n'offrent toujours pas de régime de retraite décent, les options disponibles

étant le REER ou à un régime à cotisations déterminées. Pire, plusieurs membres ne disposent d'aucun régime. Si ces travailleurs n'arrivent pas à se négocier un régime à prestations déterminées, ils peuvent, s'ils le désirent, se joindre à un régime à prestations déterminées administré par le syndicat comme le Régime de retraite multi-secteur. Ils recevront ainsi des prestations décentes.

## LIGNES DIRECTRICES POUR LA NÉGOCIATION

**Protégez le modèle à « prestations déterminées » des régimes de retraite.** Nous avons obtenu et bâti ces régimes à prestations déterminées par la négociation. Ces régimes constituent le meilleur moyen d'offrir au travailleur un revenu de retraite sûr et prévisible.

**Résistez aux clauses orphelines.** En offrant aux nouveaux employés un régime moins sûr que le régime à prestations déterminées en place, on crée deux classes de travailleurs dans une même unité de négociation. La différence entre membres favorisés et défavorisés qui en résultera pourrait menacer la solidarité syndicale et affaiblir le syndicat.

**Amenez la question des régimes de retraite à la table de négociations.** Au besoin, la convention collective peut être amendée pour accorder au syndicat le droit de refuser tout changement au régime. Vous pouvez aussi réclamer une gestion conjointe pour retirer à l'employeur le droit de modifier le régime unilatéralement.

**Exercez votre esprit critique devant les arguments de la partie adverse.** Souvent, l'employeur et les consultants qu'il embauche brossent un portrait trop négatif de la capitalisation du régime, dans le but de justifier les réductions radicales et permanentes qu'ils veulent y apporter. Ces arguments sont souvent tirés par les cheveux. Examinez leurs conclusions et contestez-les.

**Vérifiez s'il y a eu des congés de cotisations.** Dans les années 90, quand les régimes de retraite généraient des surplus, les employeurs ont pris d'importants congés de cotisations, c'est-à-dire qu'ils ont utilisé l'argent de ces surplus pour payer leurs cotisations. Si vous disposez de l'historique des congés de cotisations de l'employeur, vous serez mieux outillé pour résister aux concessions demandées.

**Veillez à ce que les changements négatifs soient temporaires et préférez une hausse des cotisations à une modification des prestations.** On peut toujours prévoir une date d'expiration ou un niveau de financement à partir duquel un changement ayant un impact négatif deviendra caduc. L'impact sera réduit si les changements sont temporaires, plutôt que permanents. Finalement, nos prestations de retraite sont si importantes que, placés devant un choix difficile, il vaut souvent mieux payer un peu plus cher pour les protéger au lieu de les perdre.

**Travaillez en coalition avec les autres syndicats qui participent au même régime de retraite.** Souvent des membres de différents syndicats sont couverts par le même régime de retraite. Pour mieux tirer votre épingle du jeu, collaborez, partagez vos ressources et vos renseignements, bref faites front commun.

**Utilisez les ressources du SCFP.** Le SCFP emploie plusieurs chercheurs et conseillers nationaux qui ont beaucoup d'expérience dans le domaine des régimes de retraite. Deux spécialistes des régimes de retraite basés au bureau national peuvent aussi vous aider. Au besoin, le SCFP peut finalement solliciter l'avis d'un avocat et d'un actuaire externes. Pour avoir accès à ces ressources, communiquez avec votre conseiller national.

**Changez la perception populaire voulant que les régimes à prestations déterminées soient injustes et non viables.** Le régime de retraite à prestations déterminées constitue le meilleur moyen d'utiliser le salaire actuel de l'employé pour financer sa retraite. Le SCFP a prouvé à maintes reprises qu'il est possible de collaborer avec les employeurs pour assurer la viabilité de régimes à prestations déterminées. Il faut rappeler aux gens que les participants à ces régimes paient une bonne partie du coût de leurs prestations et que ces régimes font partie de la rémunération totale qu'ils ont négociée. La prestation de retraite moyenne pour un membre du SCFP ayant 30 ans de service est de 18 000 dollars par année, une somme bien modeste. De plus, un bon régime de retraite stimule l'économie et fait économiser des sommes importantes en aide sociale et en supplément de revenu aux aînés aux gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux.



# Fiche d'information

## Clauses orphelines : comment les reconnaître et les combattre lors des négociations

NOUS SOMMES RÉSOLUS À ASSURER QUE LA PROCHAINE GÉNÉRATION DE TRAVAILLEURS PUISSE JOUIR DES AVANTAGES QUE LES MEMBRES DU SCFP ONT DÉJÀ OBTENUS. NOUS NE POUVONS TISSER DES LIENS DE SOLIDARITÉ ENTRE LES GÉNÉRATIONS SI NOUS ACCEPTONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES AVEC DES CLAUSES ORPHELINES. NOTRE SYNDICAT S'OPPOSE À TOUTE TENTATIVE D'ÉTABLIR UNE DOUBLE STRUCTURE DES SALAIRES, DES AVANTAGES SOCIAUX OU DES RÉGIMES DE RETRAITE.

### – ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 2013-2015

Les clauses orphelines ou à « deux vitesses » sont utilisées par les employeurs pour diviser les employés lors des négociations. Quand une convention collective comporte des clauses orphelines, les nouveaux employés auront soit un moins bon salaire, moins de sécurité d'emploi, une période d'essai plus longue, un régime de retraite et des avantages sociaux moins généreux ou tout cela à la fois. Ces clauses peuvent être temporaires ou permanentes, mais, dans les deux cas, elles sont synonymes de concessions. Au final, tous les membres de l'unité de négociation en sortiront perdants.

Des clauses orphelines prévoient que certains nouveaux employés recevront, à terme, le même salaire que les plus anciens, mais avec plusieurs années de retard. Parfois, les effets sont permanents et, dans ces cas-là, les nouveaux employés – le plus souvent des jeunes, des femmes, des membres des minorités visibles et des personnes ayant un handicap – n'auront jamais droit aux mêmes avantages. Les clauses orphelines accordent aux nouveaux employés un salaire, des avantages sociaux et des conditions de travail inférieurs à ceux de leurs collègues comptant plus d'ancienneté occupant les mêmes emplois, et ce, uniquement en raison de leur date d'embauche.

Les clauses orphelines sont injustes envers les nouveaux employés. De plus, elles affaiblissent le syndicat en sapant la solidarité syndicale. Le principe de l'égalité est au cœur du mouvement syndical. Il est donc injuste que deux personnes fassent le même travail pour un salaire différent. Un jour, les nouveaux employés actuels seront majoritaires dans l'unité de négociation et ils ne seront pas particulièrement disposés à se battre pour protéger les meilleurs salaires et avantages sociaux de ceux qui auront accepté de faire d'eux des syndiqués moins choyés. Historiquement, lorsqu'un syndicat accepte une clause orpheline, il passe les rondes de négociation suivantes à tenter de la faire annuler ou à essayer de dédommager les travailleurs lésés, ce qui ne laisse pas de place à la négociation de gains pour tous les membres. Enfin, l'employeur qui réussit à faire accepter une clause orpheline prévoyant un salaire moins élevé pour un groupe de travailleurs, essaiera ensuite de confier plus de tâches à ces travailleurs moins coûteux, au détriment des travailleurs qui bénéficient d'un plein salaire et de tous les avantages sociaux.

### CLAUSES ORPHELINES COURANTES

- **Régime de retraite** : l'employeur souhaite imposer un régime à cotisations déterminées aux nouveaux employés, au lieu d'intégrer ceux-ci au régime à prestations déterminées existant. Cette division compromet la sécurité de la retraite des deux groupes d'employés. Sans afflux de nouveaux membres, le régime à prestations déterminées coûtera plus cher aux membres couverts à mesure que ceux-ci vieilliront. L'employeur exigera alors une hausse des cotisations ou une réduction des prestations.
- **Sécurité d'emploi** : L'employeur prétend que les clauses orphelines n'affecteront pas les travailleurs qui sont déjà membres du syndicat. Il s'agit d'une tactique qui vise à réduire la taille de l'unité de négociation. Or, un syndicat qui rapetisse perd de sa force, ce qui met en danger la sécurité d'emploi de tout le monde. Pour protéger la sécurité d'emploi de tous les travailleurs, on a besoin de l'énergie et du militantisme qu'apportent les nouveaux employés et les jeunes travailleurs.

- **Perte d'emplois** : L'employeur prétend que les clauses orphelines sont nécessaires pour éviter que certains travailleurs perdent leur emploi. Or, accepter de telles clauses ne permet pas de protéger les emplois. Prenez l'exemple des Travailleurs unis de l'automobile. Dans les années 70, le syndicat comptait 700 000 membres aux États-Unis à l'emploi de GM, de Ford et de Chrysler. Lors des difficiles négociations des années 80 et 90, les membres ont accepté des clauses orphelines en échange d'une promesse de sécurité d'emploi. Aujourd'hui, ils ne sont plus que 110 000 membres. Comme l'a expliqué Sam Gindin dans le *Toronto Star*, les nouveaux travailleurs de ces trois constructeurs automobiles reçoivent aujourd'hui, en dollars constants, un salaire inférieur à celui qu'ils auraient touché il y a 50 ans.

En raison des mesures d'austérité préconisées par les gouvernements, les clauses orphelines sont de plus en plus discutées aux tables de négociations du secteur public canadien. Souvent, l'employeur prétend que les fonds disponibles sont limités, et ce, même si les gouvernements ont les moyens d'offrir aux nouveaux employés le même salaire et les mêmes avantages sociaux qu'aux employés actuels. Depuis les années 90, les taux d'imposition ont été considérablement abaissés au Canada. Pourtant, d'autres choix s'offraient et s'offrent encore aux divers gouvernements. S'ils augmentent leurs revenus notamment en créant de l'emploi, en haussant l'impôt des sociétés et en éliminant les échappatoires fiscales, les gouvernements sont en mesure d'offrir de bons salaires et de bons avantages sociaux.

Chaque fois qu'un syndicat accepte une clause orpheline, cela suscite de l'animosité entre les membres ainsi qu'entre les dirigeants syndicaux et les membres. Il ne faut jamais oublier que les clauses orphelines ne protègent pas les anciens employés bien longtemps, puisque l'employeur cherchera à obtenir d'autres concessions en exploitant la nouvelle faiblesse du syndicat.

Nous devons tous nous battre pour nos emplois avant le début des négociations. Il faut convaincre la population de l'importance du travail que nous effectuons et ainsi gagner son appui. On peut aussi encourager les gouvernements pro-travailleurs à adopter une loi empêchant l'ajout de clauses orphelines aux conventions collectives. Cela dit, le meilleur moyen d'éviter les clauses orphelines est de veiller

à ce que tous les membres actuels du syndicat – ceux qui décident d'accepter ou de rejeter la convention collective – saisissent bien le coût réel des clauses orphelines, autant pour les nouveaux employés que pour eux-mêmes.

## LIGNES DIRECTRICES POUR LA NÉGOCIATION

- Identifiez d'autres solutions aux problèmes de coûts avec l'aide du personnel du SFCP. Il vaut mieux par exemple accepter des augmentations de salaire légèrement inférieures pour tous qu'accepter des clauses orphelines pour les nouveaux employés.
- Sensibilisez les membres à l'impact négatif des clauses orphelines sur la solidarité syndicale. En effet, les membres qui acceptent de telles clauses ne peuvent pas s'attendre à ce que les nouveaux employés soutiennent le syndicat avec autant de ferveur lorsque des demandes qui tiennent les travailleurs ayant plus d'ancienneté à cœur feront l'objet de discussions lors des prochaines rondes de négociation.
- Sensibilisez les employeurs du secteur public et les élus à la nécessité d'appliquer le principe de l'égalité aux travailleurs des services publics. Si l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'est rétréci dans le secteur public, c'est grâce à la signature de bonnes conventions collectives.



# Fiche d'information

## Les membres du SCFP méritent de gagner au moins 18 dollars l'heure

NOUS OBTIENDRONS DE VÉRITABLES GAINS GRÂCE AUX NÉGOCIATIONS, EN AMÉLIORANT LES SALAIRES ET LES AVANTAGES SOCIAUX DE NOS MEMBRES LES MOINS BIEN PAYÉS ET CEUX QUI OCCUPENT DES EMPLOIS PRÉCAIRES. NOUS LUTTERONS POUR OBTENIR, D'ICI 2018, DES SALAIRES DE SUBSISTANCE DÉCENTS POUR TOUS LES MEMBRES DU SCFP ET NOUS NOUS ENGAGEONS À AMENER LES MEMBRES LES MOINS BIEN PAYÉS JUSQU'À UN SALAIRE MINIMUM DE 18 DOLLARS L'HEURE, AVEC RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES. ... CES GAINS OBTENUS POUR LES MEMBRES DU SCFP CONTRIBUERONT À HAUSSER LA BARRE POUR TOUS LES TRAVAILLEURS.

NOUS LUTTERONS POUR UNE ÉCONOMIE DANS LAQUELLE TOUS POURRONT AVOIR UNE SÉCURITÉ D'EMPLOI ET OBTENIR UN SALAIRE PERMETTANT UN NIVEAU DE VIE DÉCENT, ASSORTI D'AVANTAGES SOCIAUX ADÉQUATS ET D'UN BON RÉGIME DE RETRAITE. IL NOUS FAUT DE BONS EMPLOIS ET DES SALAIRES CONVENABLES POUR CRÉER UNE ÉCONOMIE QUI FONCTIONNE POUR TOUS.

### – ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 2013-2015

Au chapitre des revenus, l'écart entre le un pour cent des Canadiens les plus riches et le reste de la population fait peur. Au Canada, le un pour cent des plus riches, soit environ 272 000 personnes, a un salaire annuel moyen de 380 000 dollars. C'est près de dix fois le salaire annuel moyen d'un travailleur du secteur public (49 655 dollars) ou du secteur privé (49 407 dollars).

Et ce n'est pas tout. Dans le groupe des 99 pour cent, l'écart est aussi considérable entre les personnes qui gagnent plus de 150 000 dollars et les travailleurs qui reçoivent à peine le salaire minimum ou encore moins. En effet, près d'un travailleur canadien sur dix gagne un revenu qui le place sous le seuil de la pauvreté ou légèrement au-dessus. Le seuil de la pauvreté est de 23 647 dollars pour une personne seule et de 43 942 dollars pour une famille de deux adultes et deux enfants. Si on gagne moins que cela, on est pauvre.

Dix pour cent des emplois occupés par les membres du SCFP procurent moins de 18 dollars l'heure.

### LES DIX EMPLOIS LES MOINS BIEN RÉMUNÉRÉS DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES DU SCFP :

- préposé et employé de soutien pour les soins à domicile
- cuisinier
- éducatrice et aide-éducatrice de la petite enfance
- préposé au comptoir alimentaire, aide-cuisinier et plongeur
- employé des services alimentaires
- concierge, préposé à l'entretien et superviseur d'immeuble
- manœuvre
- sauveteur aquatique
- préposé aux travaux légers (entretien ménager, nettoyage)
- chef de groupe et moniteur de programmes récréatifs

### ÉLEVER LA BARRE MINIMALE

#### FAIBLE REVENU, INFLATION ET CIBLES SALARIALES

La hausse des prix des besoins de base, comme le logement, l'essence et la nourriture, frappe les personnes à faible revenu plus durement que les autres. Tout comme la hausse

d'une taxe à la consommation telles la TPS et la TVQ est régressive parce qu'elle prive les personnes à faible revenu d'une partie plus importante de leur salaire que les riches, l'inflation pèse plus lourd dans le budget des familles qui ont de la difficulté à joindre les deux bouts.

Le SCFP se bat pour faire augmenter les salaires des gagne-petit. Nous luttons aussi pour éviter que nos membres se retrouvent sous le seuil de la pauvreté en raison de l'inflation.

En 2013-2014, l'inflation était de 2,36 pour cent.

## ÉQUITÉ SALARIALE

En moyenne, les employés du secteur public gagnent 0,5 pour cent de plus que ceux du privé. Cette différence s'explique presque entièrement par le fait que les femmes qui occupent les emplois les moins bien rémunérés ont un salaire plus élevé au public qu'au privé. Or, il reste beaucoup à faire pour combler l'écart salarial entre les femmes et les hommes. La mise en place et le maintien de programmes d'équité salariale, là où il y a une loi sur l'équité salariale, permettront aux femmes d'avoir des salaires justes. Lorsqu'une telle loi n'existe pas, les sections locales du SCFP peuvent négocier dans leur convention collective un plan d'évaluation des emplois, ce qui empêche la discrimination.

## HAUSSER LES SALAIRES POUR LE BÉNÉFICE DE TOUS LES TRAVAILLEURS

Plusieurs conventions collectives couvrent à la fois des travailleurs bien payés et d'autres qui avoisinent le seuil de la pauvreté. Lorsque c'est le cas, les hausses salariales accordées en pourcentage creusent, avec le temps, l'écart entre hauts et bas salariés. Ce type de gain salarial ne permet pas de sortir les travailleurs ayant les plus petits salaires de la pauvreté. Les augmentations ciblant les plus bas salaires sont plus efficaces et plus justes. Nous recommandons de négocier, dans nos conventions collectives, un plancher salarial de 18 dollars l'heure ou plus.

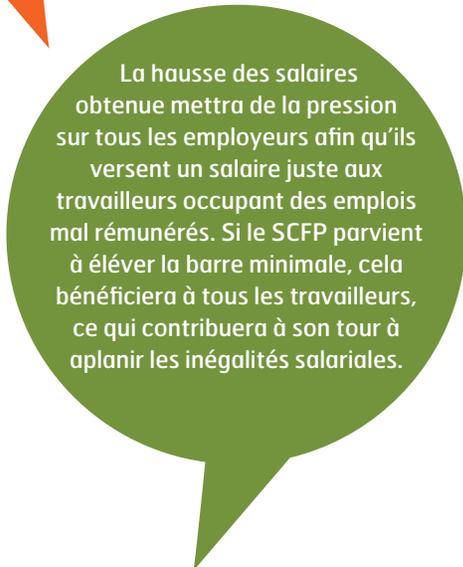
Il y a deux avantages à fixer un salaire minimum. Premièrement, l'instauration d'un tel plancher tirera tous les salaires couverts par la convention collective vers le haut. Deuxièmement, la hausse des salaires obtenue mettra de la pression sur tous les employeurs afin qu'ils versent un

salaire juste aux travailleurs occupant des emplois mal rémunérés. Si le SCFP parvient à élever la barre minimale, cela bénéficiera à tous les travailleurs, ce qui contribuera à son tour à aplanir les inégalités salariales.

Le service de la recherche du SCFP préparera une trousse de négociation qui fournira aux sections locales les arguments nécessaires pour obtenir un salaire minimum de 18 dollars l'heure.



Au Canada, le un pour cent des plus riches a un salaire annuel moyen de 380 000 dollars, soit près de dix fois le salaire annuel moyen d'un travailleur du secteur public ou du secteur privé.



La hausse des salaires obtenue mettra de la pression sur tous les employeurs afin qu'ils versent un salaire juste aux travailleurs occupant des emplois mal rémunérés. Si le SCFP parvient à élever la barre minimale, cela bénéficiera à tous les travailleurs, ce qui contribuera à son tour à aplanir les inégalités salariales.

## Des chiffres sur les secteurs : membres et sections locales

<b>SECTEUR</b>	<b>NOMBRE DE SECTIONS LOCALES</b>	<b>NOMBRE DE MEMBRES</b>
Bibliothèques	43	6880
Éducation	284	111 525
Énergie	18	33 202
Gouvernements provinciaux et sociétés d'État	32	13 913
Municipalités	655	185 414
Postsecondaire	126	57 171
Services de garde	21	2080
Services d'urgence	33	6619
Services sociaux	275	35 177
Soins de santé	470	153 361
Transport aérien et autres lieux de travail sous juridiction fédérale	47	18 247
Autres	85	5269
<b>TOTAL</b>	<b>2089</b>	<b>628 858</b>



# Renseignements sur la conférence

## **UNE ACTIVITÉ BILINGUE**

La conférence du Conseil national des secteurs est une activité bilingue. Nous fournirons une traduction simultanée des plénières et des assemblées sectorielles, au besoin. Pendant la conférence, nous encourageons les participants unilingues à utiliser les appareils de traduction simultanée afin de faciliter la communication. On peut se procurer cet appareil au kiosque Freeman, au niveau Concourse inférieur du Centre Sheraton de Toronto. Pour emprunter cet appareil, il faut fournir une pièce d'identité émise par un gouvernement.

## **REPAS**

L'inscription à la conférence n'inclut pas les repas. Il y a plusieurs restaurants à l'étage du hall d'entrée du Centre Sheraton et de nombreux autres à distance de marche de l'hôtel.

## **PARFUMS**

Nous demandons à tous les participants d'éviter d'utiliser des produits parfumés afin de permettre aux personnes hypersensibles aux produits chimiques de participer à la conférence.

## **TABAGISME**

Il n'y a pas de « coin fumeurs ». Les fumeurs doivent sortir de l'hôtel et fumer sur le trottoir. Notez qu'il est strictement interdit de fumer dans le stationnement ou sous une surface couverte. Nous demandons aux participants de respecter en tout temps les politiques de l'hôtel sur le tabagisme.

## **ACCÈS INTERNET SANS FIL**

Les participants à la conférence auront accès à internet sans fil. Pour accéder au réseau :

- connectez-vous au réseau sans fil « SHERATON\_ MEETINGS »
- ouvrez votre navigateur internet avant toute autre application internet (courriel, messagerie, logiciel RPV). Vous serez redirigé automatiquement vers le portail du Centre Sheraton.
- Tapez le nom d'utilisateur et le mot de passe suivants :  
Nom d'utilisateur : REA291  
Mot de passe : pibaga

**Un conseil :** si vous avez configuré votre navigateur pour qu'il accède automatiquement à l'intranet de votre organisation (par exemple, <http://intranet.monorg.com>), cliquez sur « arrêt » et rendez-vous sur un site internet normal, comme le [www.sheraton.com](http://www.sheraton.com), pour pouvoir démarrer votre session. Une fois votre session démarrée, vous pourrez accéder à votre intranet.



# Renseignements sur la conférence

## SOYEZ UN PARTICIPANT SOUCIEUX DE L'ENVIRONNEMENT

Voici quelques idées pour réduire l'empreinte écologique de votre participation à la conférence :

- limitez vos déchets et recyclez autant que possible.
- mangez des aliments locaux, sans gaspiller, et évitez les contenants et les ustensiles jetables.
- buvez l'eau du robinet plutôt que de l'eau embouteillée.
- amenez une tasse de voyage pour le café, le thé, etc.
- à la fin de la conférence, recyclez votre laissez-passer en le laissant dans un des bacs identifiés à cette fin.

## LIEUX DES PLÉNIÈRES ET DES RENCONTRES SECTORIELLES

Les plénières auront lieu dans la salle Grand Ballroom située au niveau Concourse inférieur.

Les rencontres sectorielles se dérouleront dans les salles suivantes :

SECTEUR	SALLE	NIVEAU
Bibliothèques	Chestnut Est	Mezzanine
Éducation	Osgoode	Concourse inférieur
Énergie	Linden	Mezzanine
Gouvernements provinciaux et sociétés d'État	Chestnut Ouest	Mezzanine
Municipalités	Birchwood	Mezzanine
Postsecondaire	Sheraton C	Concourse inférieur
Services de garde	Sheraton A + B	Concourse inférieur
Services d'urgence	Cedar	Mezzanine
Services sociaux	Sheraton A + B	Concourse inférieur
Soins de santé	Sheraton E + F	Concourse inférieur
Transport aérien et autres lieux de travail sous juridiction fédérale	Maple	Mezzanine



