

# Leader

Une publication du Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau

**copesebp**

AUTOMNE 2006

## NOTRE PARTICIPATION

Notre présence aux comités, aux exécutifs et aux forums PAGE 2

## EN GRÈVE

Les employées de la Island Savings Credit Union font grève malgré l'intimidation de la direction PAGE 6



## ASSURANCES PUBLIQUES

Trois syndicats, trois provinces, un objectif PAGE 6

## LE DÉLÉGUÉ SYNDICAL

Un engagement quotidien PAGE 7



## ACHERER CANADIEN

Le Conseil de Toronto décide en faveur des wagons de métro Bombardier PAGE 7

## NOUVELLES DE LA RÉGION 3

### Soixante ans de solidarité

#### Fiers de répondre aux besoins toujours changeants des membres

Le 60<sup>e</sup> anniversaire de la section locale 397 tombait le 14 février 2006. À l'origine, nous avions pour nom « Saskatchewan Insurance Employees' Union – Local 1 » et nous détenions une charte directe du Congrès du travail du Canada. Notre premier local comprenait 31 membres à l'emploi du Saskatchewan Government Insurance Office (SGIO).

La première présidente de notre syndicat – pour 1946 et 1947 – s'appelait Doreen Virginia Christiaens. C'est Bill Wittal qui a occupé la présidence pendant le plus grand nombre d'années – 10 ans – dans les années 70 et 80. Des 21 personnes qui se sont succédées à la présidence, 7 étaient des femmes.

Le 1<sup>er</sup> février 1962, nous nous affilions au Syndicat international des employées et employés professionnels-les et de bureau (SIEPB), alors le 14<sup>e</sup> en importance au Canada pour devenir le Saskatchewan Insurance, Office and Professional Employees' Union. Avec leur élection comme vice-président international pour la région, les présidents du 397 assuraient ainsi une représentation vice-présidentielle au

comité exécutif de l'Internationale. En 1988, Bill Wittal prenait sa retraite comme représentant du SIEPB. Il est demeuré vice-président honoraire du comité exécutif international – un titre honorifique d'importance et rare qui a été conféré à Bill et à notre section locale.

Le 20 juin 2004, nous avons bénéficié de l'appui considérable de nos membres pour faire de notre syndicat canadien autonome une réalité. Notre nouvelle organisation – le Syndicat canadien des

employées et employés professionnels et de bureau, ou SEPB, représente 34 000 membres à travers le Canada avec le 397 qui se range au 4<sup>e</sup> rang en importance et qui représente

près de 1500 membres dans 9 unités d'accréditation distinctes dont la SGI, le bureau provincial du NPD, le caucus du NPD, les assistants de cir-

conscription du NPD, les locaux 333, 299, 336 de l'UES, le personnel de l'UES au national et les bureaux de la fédération provinciale du travail.

Les membres de COPE SEPB proviennent des secteurs public, parapublic et privé. Sur le plan national, nous avons des membres à l'emploi d'uni-

*suite à la page 5*



« Notre première CONVENTION COLLECTIVE AVEC LE SGIO N'AVAIT QUE DIX PAGES. »

## ARTICLE DE FOND

### Syndicalisation des travailleurs et travailleuses à bas salaire

#### Un marché de taille et vital pour les recruteurs syndicaux

Cet exposé met l'accent sur le rôle joué par les syndicats dans le règlement du problème croissant du travail précaire et à bas salaire. On y examine les réalisations et les perspectives d'avenir et notamment la participation accrue des syndicats à la prestation de formation et d'avantages sociaux et l'implantation de la syndicalisation et de la négociation interentreprises.

#### Le problème des bas salaires

Depuis 25 ans, la valeur réelle (ajustée en fonction de l'inflation) du salaire horaire

médian stagne. Aujourd'hui, près de la moitié des travailleurs et travailleuses gagnent moins de 17 \$ l'heure. Presque toute la croissance des salaires a eu lieu dans la moitié supérieure de la distribution des salaires – la part du total des salaires touchés par ceux qui gagnent plus de 150 000 \$ par année est passée de 9 % à 14 % au cours des années 1990.

Un salaire inférieur aux deux tiers du salaire médian – soit de moins de 11 \$ l'heure – est considéré comme un salaire de pauvre. Environ le quart de l'ensemble des travailleurs et un travailleur adulte sur six gagnent moins que

le seuil de pauvreté. Certaines personnes ne touchent de bas salaires que temporairement, mais à peu près les deux tiers des femmes adultes peu rémunérées et la moitié des hommes adultes peu rémunérés ont de bas salaires en permanence.

L'augmentation du travail précaire aggrave le problème des bas salaires. De nombreuses personnes à bas salaire horaire ont des emplois temporaires ou à contrat, et ont des horaires irréguliers.

Selon l'OCDE, le Canada arrive au 2<sup>e</sup> rang, après les États-Unis, en termes de bas salaires. Les principales raisons sont le faible taux de syndicalisation des personnes à bas salaire et le bas niveau des salaires minimums prescrits par la loi. Les problèmes que posent la pauvreté et l'inégalité des revenus familiaux sont

*suite à la page 9*

## Participer : notre présence aux comités, aux exécutifs et aux forums

J'espère que votre été a été reposant alors que nous nous préparons pour l'automne. Les dirigeantes et dirigeants nationaux, ainsi que leur personnel, n'ont pas chômé ces derniers mois.

Les sections locales ont reçu le numéro printemps/été du Leader qui est aussi disponible dans notre site Web au [www.copesepb.ca](http://www.copesepb.ca). Nous avons dans le dernier numéro un article intéressant sur notre structure intitulé « Le mouvement syndical et notre syndicat – comment ça fonctionne ». Nous espérons que les sections locales et les membres trouveront cet article utile d'une part parce qu'il est détachable et d'autre part parce qu'on peut en imprimer des exemplaires directement de notre site Web et s'en servir pour expliquer aux membres qui veulent mieux comprendre notre structure organisationnelle et la terminologie que nous utilisons pour identifier les différentes instances de notre monde syndical.

### Restructuration en Ontario – région 2

La restructuration de la région de l'Ontario se poursuit avec les sections locales du Mid Canada Council et du Central Ontario Council qui étudient toujours plusieurs projets de réforme. L'exécutif national connaît les préoccupations et l'état des discussions qui ont cours entre les sections locales et les dirigeantes et dirigeants des conseils sur la difficile élaboration d'un modèle de structure assurant la viabilité financière des sections locales et de leurs conseils et la représentation des membres. Les débats et les réunions se poursuivront cet automne.

### Le Congrès du travail du Canada

Plus tôt cette année, au cours d'une réunion du conseil exécutif du CTC, le mouvement syndical se prononçait sur la présence de nos troupes en Afghanistan. Le CTC continue de fermement soutenir que

le Canada a toujours joué un rôle de gardien de la paix et qu'il devrait suivre cette voie. Le CTC avait diffusé un communiqué expliquant le point de vue syndical et qui est affiché sur son site Web. Il est aussi disponible dans notre site Web sous l'onglet Leader.

Ken Georgetti a écrit au premier ministre Stephen Harper en juillet et en août 2006 pour l'encourager à définir une position "purement canadienne" sur la crise au Moyen-Orient et pour distancer le gouverne-

ment et les forces militaires canadiennes de la position des États-Unis. Ces lettres sont sous l'onglet Nouvelles de dernière heure de notre site Web.

### Conférence mondiale sur la Paix – Forum syndical sur la paix

Le Congrès du travail du Canada, la BC Federation of Labour et le Vancouver and District Labour Council ont accueilli le forum syndical de la Conférence mondiale sur la Paix qui avait lieu à Vancouver. Des centaines de participants du mouvement syndical, des représentants de groupes populaires et de nombreux groupes nationaux et internationaux de défense de la paix ont assisté au forum. La déclaration de principe du mouvement syndical sur l'Afghanistan a été accueillie par l'ensemble des participants du forum et reçu leur appui.

### Santé et sécurité au travail

À titre de représentante syndicale et membre du comité exécutif de l'Institut, on m'a demandé de prendre la parole, au nom du mouvement syndical, à une conférence de presse organisée pour annoncer la subvention fédérale de 47 000 \$ versée au NIDMAR pour l'élaboration d'une stratégie d'entreprise préparatoire au Centre mondial d'excellence pour les sciences de la santé au travail, un projet qui a reçu l'appui de plusieurs partis politiques. Ce nouveau centre fournira des programmes d'éducation en matière de santé et

sécurité au travail. Le Centre formera des spécialistes pour assister les gestionnaires à rendre les milieux de travail plus sécuritaires et favoriser la réintégration de travailleurs handicapés dans le monde du travail.

Les membres de COPE SEPB, particulièrement ceux qui oeuvrent dans les soins de santé et dans l'assurance peuvent être fiers du fait que COPE SEPB fait partie des chefs de file du monde syndical et industriel dans l'établissement de normes industrielles et internationales en matière de gestion d'incapacité. Nous avons ajouté un lien NIDMAR dans notre site Web pour permettre à nos membres de mieux se renseigner sur le travail important accompli par NIDMAR.

### Les RLISS et la privatisation

Les changements dans les services de soins de santé et la création des RLISS se poursuivent en Ontario. Nous continuons d'afficher les mises à jour dans notre site Web à mesure que l'information nous est transmise.

Il s'agit d'une question très préoccupante à l'égard des efforts actuels des gouvernements provincial et fédéral pour privatiser le secteur public, particulièrement à cause du nombre appréciable de membres

COPE SEPB employés par le secteur public. Pour plus de renseignements, nous avons affiché le très intéressant document « Document no. 8 du CTC » intitulé « Partenariats public-privé (PPP) : à l'encontre de l'intérêt public » sous l'onglet Leader de notre site Web.

*suite à la page 4*



LOGO DU CORBEAU DE LA PAIX DE CORINNE HUNT

## TRIBUNE DES MEMBRES

Lettres à la rédaction – Il s'agit ici, chers lecteurs et lectrices, de VOTRE section où vous pourrez donner votre opinion et poser vos questions sur les sujets de l'heure, sur le contenu du journal et sur tout ce qui vous touche comme membre de notre syndicat.

Faites parvenir vos lettres à [tdarnel@copesevb.ca](mailto:tdarnel@copesevb.ca) ou par la poste à l'adresse suivante :


Taylor Darnel, Editor of "The Leader"  
14625 108th Avenue, Surrey C.-B. V3R 1V9.

Nous serons heureux de vous publier.

# Leader

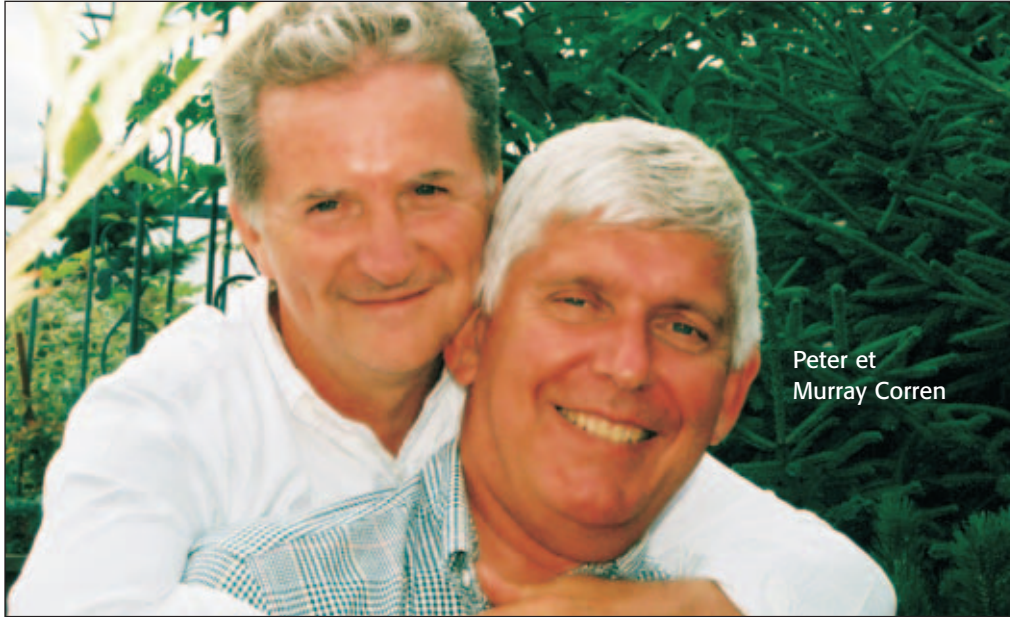
Une publication du Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau

14625 - 108th Avenue  
Surrey, C. - B. V3R 1V9  
TÉL. (604) 584-5888  
TÉLÉC. (604) 584-5757

PRODUIT PAR Jerri New, présidente nationale  
ÉDITION ET ARTICLES SUPPLÉMENTAIRES PAR Taylor Darnel,  
Assistante de la présidente nationale  
TRADUCTION ET RÉDACTION Francine Doyon  
MISE EN PAGE [www.workingdesign.net](http://www.workingdesign.net)  
IMPRIMÉ PAR Marine Printers   
Nouvelles par courriel, histoires, lettres et nouvelles idées à  
[tdarnel@copesevb.ca](mailto:tdarnel@copesevb.ca)



## Des victoires pour la communauté GLBT : Aucun défi n'est trop grand !



Peter et Murray Corren

### À la poursuite de changements législatifs en matière de mariage, d'adoption et d'éducation

« Une chose qu'on a apprise après trente-cinq ans de vie commune, c'est qu'ensemble, rien ne peut nous arrêter et que nous pouvons venir à bout de tous les défis ». Voilà une très juste description de ce que sont Peter et Murray Corren. Peter est analyste de systèmes sénior chez la Translink en C.-B. et délégué syndical de la section locale 378. Son mari, Murray, est enseignant au primaire à Coquitlam.

Le couple remportait récemment une victoire vraiment importante pour la communauté étudiante gaie et lesbienne, bisexuelle et transgenre (GLBT) et pour les familles homoparentales au terme d'une campagne amorcée il y a dix ans pour forcer le ministère de l'Éducation de la province à modifier le contenu du programme d'études pour inclure les personnes homosexuelles, leur histoire, leur culture, leurs luttes et leurs victoires. Le couple avait déposé contre le ministère une plainte de discrimination systémique à l'égard des étudiants GLBT et de leurs familles du fait de son refus d'inclure leurs modèles familiaux au programme pédagogique. En avril 2006, après des années de dévouement et de travail acharné, une entente entre l'intimé et les requérants mettait fin au litige. Les modalités de l'entente accordent aux Corren le droit sans précédent d'influer directement sur l'ensemble du contenu du programme d'études des écoles publiques de la Colombie-Britannique pour le

rendre plus inclusif et plus sensible à la communauté homosexuelle, à son histoire et à sa culture.

Ensemble, Murray et Peter ont repris le rôle de champion de plusieurs affaires au nom de la communauté homosexuelle. Ils ont été des joueurs clés au début des années 1990 pour élargir les critères d'éligibilité de la politique d'adoption permettant ainsi aux couples de même sexe d'adopter des enfants, conjointement, en Colombie-Britannique. La province devenait ainsi la première juridiction au monde à accorder ce genre de disposition.

Au cours des années 90, Murray et Peter se sont penchés sur l'éducation et en particulier sur le système d'instruction publique de la C.-B. Étant enseignant dans une école primaire à

Coquitlam, Murray avait tenté sans succès de persuader la Commission scolaire de former un comité pour étudier la situation de la communauté étudiante homosexuelle dans le district et d'évaluer les mesures correctrices qui pourraient être implantées afin de les aider à traverser ce qui, bien souvent, est un environnement d'apprentissage hostile et inhospitalier.

En 1997, l'intérêt de Murray s'étend à toute la province. Avec d'autres enseignants d'écoles publiques, il réussissait à persuader le syndicat des professeurs de la province, la British Columbia Teachers' Federation, d'entreprendre des démarches pour éduquer les professeurs sur les questions d'ordre homosexuel et d'appuyer leurs efforts pour mettre sur pied des classes et des écoles au climat accueillant pour les homosexuels.

La même année, Murray et Peter contestaient la mise à l'index par la commission scolaire de Surrey de trois manuels pour enfants destinés aux classes de maternelle et de première année où figuraient des personnages ayant deux mères et deux pères. L'affaire, qui s'est finalement rendue jusqu'en Cour suprême du Canada, a été défendue par le couple qui a assumé l'entière responsabilité légale et financière de l'affaire. Quand la cause fut enfin portée devant la plus haute cour du pays, les Corren, qui avaient dédommagé les autres litigateurs ayant accumulé des dettes, en avaient pour plus de 430 000 \$ en frais juridiques à payer. Heureusement, la Cour suprême a tranché en faveur des requérants, et avec la levée de fonds et les frais de cour, leur avocat a pu leur livrer une quittance sur ses honoraires.

Avec à leur actif plusieurs victoires sans précédent sur des plaintes déposées en vertu de la Charte canadienne, Murray et Peter défendent ensuite la question du mariage entre personnes de même sexe. Ils avaient d'abord déposé une plainte devant la Commission des droits de la personne de la C.-B. car le gouvernement provincial leur avait refusé en 2000 leur licence de mariage. Le couple s'est allié à deux autres couples pour former les « B.C. Couples » qui ont demandé à la Cour suprême de la C.-B. de confirmer leur droit de se marier. Cette affaire, comme d'autres affaires similaires débattues en Ontario et au Québec, ont finalement amené les cours de justice à déclarer que l'empêchement du mariage exercé contre les couples de même sexe était inconstitutionnel. Ainsi la voie était-elle pavée pour ces mariages. Murray Warren et Peter Cook ont combiné leur nom de famille pour former leur nouveau nom « Corren » et après

trente-cinq ans ensemble, ils s'épousaient à Vancouver le 11 juillet 2004.

Après avoir reçu en famille d'accueil deux jeunes gais, Murray et Peter ont décidé de se battre pour le droit à l'adoption des

couples de même sexe. Aujourd'hui, l'un de ces deux jeunes, Brent, a été officiellement adopté par eux, et ce faisant, il est devenu le premier enfant majeur à être adopté par un couple de même sexe en Colombie-Britannique.

Au terme de ces dix années de militantisme et d'efforts, Murray et Peter ont créé la « Corren Foundation » pour promouvoir l'éducation homosexuelle au Canada. Ils ont déployé leurs efforts pour changer le monde de l'éducation et ils veulent faire de la fondation un outil qui aidera d'autres militants à poursuivre la lutte pour l'acceptation des homosexuels et pour souligner leur avancée dans le domaine de l'éducation. Visitez [www.corren.ca](http://www.corren.ca) sur le Net pour plus de renseignements.

### « Les Corren

INFLUENT DIRECTEMENT SUR  
LE PROGRAMME D'ÉTUDES DES  
ÉCOLES DE LA PROVINCE. »

suite de la page 2

## **Santé et sécurité – Travailler en isolement**

Un article sur les dangers du travail en isolement est publié dans ce numéro du Leader. Le document de travail du CTC sur cette question est aussi affiché sous l'onglet Leader de notre site Web. Les membres de COPE SEPB peuvent revoir leur convention collective et les règlements régissant la santé et sécurité au travail de sorte à prévenir qu'une personne travaille en isolement et que les procédures d'urgence et de sécurité soient mises en place dans leur milieu de travail. Les sections locales qui ont déjà des dispositions dans leurs conventions collectives à ce propos sont priées de les transmettre au siège social du Syndicat national pour affichage sur notre site Web pour le bénéfice de tous.

## **Les comités CTC/COPE SEPB**

Le COPE SEPB a nommé des représentants qui siègent sur des comités nationaux du CTC. Sheila Morrison siège au comité de la condition féminine et des droits de la personne, David Black est au comité des campagnes et de l'action politique et Pierre Gingras siège au comité contre le racisme et des droits de la personne. Quant à moi, je siège à la fois au comité et au conseil exécutifs du CTC. Le COPE SEPB est aussi représenté par Simon Berlin et Gwenne Farrell au groupe de travail du CTC sur la production de l'énergie. Nous avons ajouté les rapports des comités du CTC à notre site Web pour faciliter le travail des comités des sections locales.

## **Comités des sections locales COPE SEPB**

Les sections locales COPE SEPB peuvent avoir de nombreux comités différents. On encourage les membres à communiquer avec le siège social de notre syndicat et avec nos représentants aux comités du CTC pour nous tenir au courant du travail des comités au sein de leur section locale. Vos idées et vos suggestions sont importantes ! Nous serions heureux de vous entendre sur les activités menées par votre section locale, de publier un texte que vous aurez préparé sur les initiatives de votre comité ou de vous aider à faire part de renseignements que vous détenez avec d'autres comités COPE SEPB.

## **Réunion tri-syndicale du secteur des assurances publiques pour véhicules**

Les représentants de la section locale 378 chez la Insurance Corporation of BC et les représentants du 397 chez la Saskatchewan Government Insurance se réunissaient avec des représentants syndicaux de la Manitoba General Insurance pour discuter de l'importance de protéger et d'accroître l'assurance publique pour véhicules et des conséquences sur nos membres. Il est important pour les locaux du

COPE SEPB de poursuivre ces échanges entre sections locales COPE SEPB et avec d'autres syndicats pour mieux défendre les intérêts que partagent nos membres.

## **Citoyens pour l'énergie publique**

En plus d'avoir des représentants au groupe de travail du CTC sur la production de l'énergie, je représente, ainsi que Gwenne Farrell du 378, le COPE SEPB, au comité exécutif du groupe Citoyens pour l'énergie publique qui est un regroupement d'intérêts soutenant l'importance et les avantages de l'énergie publique. En ayant une voie au sein de ces groupes d'intérêts nous pouvons nous assurer que les questions d'importance pour les membres de COPE SEPB soient prises en compte dans la promotion de l'énergie publique. Pour plus de renseignements, il existe un lien sous l'onglet Ressources de notre site Web et qui vous mène au site Web du Citoyens pour l'énergie publique.



**Exécutif national et comité  
national de COPE SEPB à  
Vancouver, juin 2006**

## **Remerciements aux membres du comité national**

À notre premier congrès du COPE SEPB, les personnes déléguées ont adopté un changement de structure de notre exécutif national et du comité national. Après une période de transition, notre comité national voyait quitter six personnes dirigeantes, passant à 11 représentants régionaux. Le comité national s'est réuni en juin à Vancouver pour parler des progrès accomplis par notre syndicat national à ce jour. Nous avons à cette réunion exprimé notre gratitude à cinq dirigeants régionaux dont le mandat transitoire prenait fin. Au nom de l'exécutif national et de nos membres, j'aimerais leur faire part de notre appréciation pour le travail et leur dévouement à titre de dirigeants régionaux.

Merci donc à Loïc Breton de la région 1, à Lynda Penney et Maureen O'Halloran de la région 2; à Lucille Fedkiw de la région 3 et à Danny White de la région 4 pour leur bon travail.

Nos remerciements vont aussi à la dirigeante régionale pour la région 3 Donna McDonald qui a démissionné. J'aimerais souhaiter la bienvenue à Greg Fox à notre comité national comme dirigeant régional pour la région 3. La bio de Greg et ses coordonnées sont disponibles sous l'onglet du Comité national de notre site Web.

## **Le mouvement syndical et Centraide Canada**

En avril 2006, nous recevions une lettre de félicitations de Centraide pour avoir remporté pour 2005 le prix « Mille fois merci » que 23 syndicats et 53 entreprises se méritent chaque

année au Canada pour les avoir aidé à amasser un million de dollars et plus en dons.

Les membres de COPE SEPB peuvent être fiers de cette accomplissement remarquable, et des marques d'empathie dont nous faisons preuve envers les moins fortunés. La lettre soulignait le fait que les membres de COPE SEPB étaient « des membres respectés et appréciés de la famille de Centraide ».

Voici un extrait de notre lettre appelant nos membres à appuyer la campagne Centraide. Nos efforts collectifs et personnels comme « syndicalistes » engloberont bien plus que la simple levée de fonds, l'enjeu à partir d'aujourd'hui sera d'amener des changements durables au sein de notre collectivité. Pour le texte complet de notre lettre, visitez le site [www.copesepb.ca](http://www.copesepb.ca) sous l'onglet Nouvelles de dernière heure.

« Le mouvement syndical et Centraide travaillent en partenariat depuis des décennies. Le Syndicat canadien des employées

et employés professionnels et de bureau est un fier membre de ce partenariat.

Nous jouons, comme militants syndicaux, un rôle vital dans nos milieux de travail et dans notre collectivité, et nous avons toujours pris à cœur cette responsabilité que nous avons d'améliorer nos collectivités, et la vie des travailleurs et de leurs familles. Les problèmes de notre collectivité sont aussi les problèmes du mouvement syndical.

Je vous invite à appuyer et à prendre part à la campagne 2006 de Centraide. Soyons le moteur de changements durables à apporter aux conditions sociales de nos collectivités.

Ensemble, nous pouvons faire la différence. »

## **Syndiquer de nouveaux membres COPE SEPB**

COPE SEPB est un jeune syndicat canadien qui est attrayant pour plusieurs dans la mesure où ces gens connaissent le type de syndicat recherché. Nous invitons les membres à parler de COPE SEPB à leurs amis et aux membres de leur famille, à approcher des travailleurs non syndiqués, à les inviter à visiter notre site Web et à leur donner les coordonnées de nos recruteurs régionaux. Lisez nos articles dans nos numéros du Leader, dans celui de janvier et dans celui-ci. Familiarisez-vous avec le contenu de notre site Web. Votre section locale a-t-elle un comité de recrutement syndical ?

Il en va du meilleur intérêt de tous les membres que nos sections locales recrutent de nouveaux membres. Notre rapport de force en matière de négociation et notre influence sur le plan national ne s'en porteront que mieux.

En toute solidarité,

## Notre section locale de Saskatchewan fête ses 60 ans

*suite de la page 1*

versités, de compagnies d'assurance, de banques et de caisses populaires, de compagnies d'utilité publique et de papeteries à travers le pays. Nous sommes fiers de faire partie de ce groupe diversifié et en croissance.

Notre première convention collective avec le SGIO ne faisait que 10 pages à l'époque; aujourd'hui, elle en compte 152. En 1946, le SGIO pouvait remercier un employé avec un préavis de 30 jours. Aucun motif n'était nécessaire alors qu'aujourd'hui, aucun licenciement n'est permis sans motif valable. Nous avons des dispositions en matière de mises à pied et de rappel pour pallier les tentatives de réduction de personnel. Nous avons 11 congés fériés alors qu'à l'époque, il n'y en avait que 7. Les dispositions en matière de congé annuel prévoyaient 3 semaines de vacances. Maintenant, nous avons jusqu'à 6 semaines de congé annuel par année. Notre semaine de travail est passée de 37 heures par semaine de 6 jours à 36 heures en moyenne par semaine de 5-4 jours. Un expert en sinistres gagnait entre 150 \$ et 180 \$ par mois en 1946. Ce même expert en sinistres touchait au 1<sup>er</sup> janvier 2006 un salaire mensuel de 2 921 à 5 157 \$. Il en

allait de même pour un souscripteur. Aujourd'hui, il touche également entre 2 921 \$ et 5 157 \$ mensuellement. À l'époque, nous avions 23 classes d'emploi. Aujourd'hui, ce chiffre frise le 150. Ces quelques exemples démontrent le progrès accompli depuis 1946. Bien entendu, nous avons depuis négocié de nouvelles dispositions qui n'existaient pas alors pour répondre aux besoins toujours en mutation de nos membres : congé de maternité, politique contre le harcèlement, dispositions en matière de changements technologiques et de sous-traitance, prestations d'invalidité, presta-

**« À l'époque, NOUS AVIONS 23 CLASSES D'EMPLOI; AUJOURD'HUI, ON EN COMPTE ENVIRON 150 »**

tions de soins de santé, allocations de retraite, retraite, compensation pour études d'appoint, reclassement et en 1975, la semaine de travail 5-4. Nous poursuivons nos efforts pour améliorer la convention collective comme le veulent nos membres. Nous invitons les membres à consulter les anciennes conventions collectives que nous conservons au bureau du syndicat.

Des remerciements particuliers sont de mise pour nos membres pour leur solide appui durant toutes ces années! Pour souligner notre 60<sup>e</sup>, nous avons commandé des épinglettes spéciales pour chacun des membres du 397 que nous avons distribuées le 21 juin – au 2<sup>e</sup> anniversaire de fondation de notre syndicat canadien. Célébrons notre riche histoire et portons notre épinglette avec fierté. Votre syndicat, c'est le COPE SEPBI!

**Karen Pardy**  
SECTION LOCALE 397

## Un automne chaud !

L'automne arrive avec une série de congrès des sections locales du Québec.

Le congrès triennal du SEPBI-Québec aura lieu du 27 au 29 octobre 2006. Le 434 (Banque Laurentienne du Canada) fêtera, durant son congrès, son quarantième anniversaire de fondation le samedi 21 octobre prochain.

À la section locale 575 (Mouvement Desjardins), plusieurs unités seront en négociation pour le renouvellement de leur convention collective.

Depuis l'imposition par décret, en décembre 2005, des conditions de travail du personnel des commissions scolaires, le gouvernement n'a jamais produit celles-ci par écrit officiel. Les sections locales 576, 577, 578 et 579 des commissions scolaires françaises et anglaises du SEPBI-Québec doivent composer avec cette réalité absurde. L'équité salariale est sur le point d'être réglée mais le paiement reste à espérer. Des correctifs sont à prévoir pour certaines classes d'emploi.

Le gouvernement Charest sera en mode préélection cet automne et nous devons nous mobiliser afin que nos membres puissent s'impliquer pour choisir un gouvernement représentatif des travailleuses et travailleurs.

Un automne fort en rebondissements!

**Maurice Laplante**  
VP RÉGION 1

**En**

**MARS, LE RÉSEAU ANGLAIS DE RADIO-CANADA** (CBC Television) présentait *Prairie Giant: The Tommy Douglas Story*, une minisérie dramatique en deux parties d'une durée totale de quatre heures. Si vous l'avez manquée, le bureau national de COPE SEPBI possède un exemplaire du DVD officiel qu'il peut prêter aux sections locales et aux conseils.



Il s'agit là d'un film important, d'un récit essentiel qui plaira à toute famille progressiste.

La passion, l'intégrité, le leadership et l'esprit d'innovation de Tommy C. Douglas inspirèrent la nation au point que celle-ci lui décerna le titre du «plus grand des Canadiens». Cet ancien premier ministre de la Saskatchewan, premier chef du NPD, pionnier du régime universel de soins de santé et défenseur du peuple a légué au pays un ensemble de réformes politiques, humanitaires et sociales dont tout Canadien et Canadienne peut être fier.

La vision, l'éloquence et l'esprit de Tommy Douglas, de même que son engagement envers les causes sociales lui donnaient une force invincible. Aujourd'hui plus que jamais, le récit de sa vie incitera les Canadiens à préserver son précieux héritage.

Pour en savoir plus, visitez le [www.tommydouglas.tv](http://www.tommydouglas.tv). *Prairie Giant: The Tommy Douglas Story* peut être acheté sur DVD. L'ensemble de 2 disques est offert au prix de 29,98 \$ et peut être obtenu en ligne au [www.cbcshop.ca](http://www.cbcshop.ca), ou en appelant le numéro sans frais 1-800-995-7711.

## Grève à la Island Savings Credit Union – le meilleur endroit en C.-B. pour travailler ?

À la mi-août, les succursales Duncan, Mill Bay, Lake Cowichan et Shawnigan Lake de la Island Savings Credit Union sur l'île de Vancouver en étaient à leur quatrième semaine de grève.

En visite, la présidente Elaine Jackson et la vice-présidente Colleen Westgard ont trouvé que les grévistes avaient toujours le moral en dépit des tactiques patronales comme :

- Annulation des primes liées aux avantages
- Annulation des tarifs hypothécaires et bancaires préférentiels
- Surveillance ininterrompue des lieux de travail - enregistrement vidéo et audio
- Chauffeurs et gardes du corps pour la direction (pour les protéger de 76 femmes polies !?)
- Publicité fausse et onéreuse.

On se demande pourquoi un employeur peut en arriver à avoir recours à ce genre de tactiques onéreuses et agressives au lieu de se présenter à la table de négociation en toute bonne foi avec une offre juste et respectueuse pour ses employées.

De toute évidence, la caisse préfère dépenser des centaines de milliers de dollars en insultes mélodramatiques plutôt que de négocier justement avec ses employées dont les salaires sont actuellement inférieurs de 10 % à 20 % aux salaires versés dans les autres caisses d'économie syndiquées et dont les conditions de travail et la charge de travail sont injustes. N'est-ce pas un bel exemple de cassage de syndicat ?

L'appui que le mouvement syndical et la collectivité nous ont témoigné est réconfortant. La section locale 15 remercie sincèrement les nombreux citoyens qui ont publiquement exprimé leur opinion. Nous applaudissons chaleureusement la Community Savings Credit Union pour le beau geste qu'elle a posé en offrant des marges de crédit sans frais pour les grévistes. Les grévistes de la section locale 15 sont reconnaissantes des visites et de l'appui démontré, particulièrement de la part de nos membres. Nous vous invitons à venir faire votre tour au point de piquetage le plus près et



La présidente Elaine Jackson et la vice-présidente Colleen Westgard et des membres de la succursale Mill Bay de la Island Savings

de témoigner votre solidarité à ces travailleuses qui luttent pour maintenir leurs avantages et leur sécurité et pour assurer à leur famille une infime part des profits énormes de l'employeur.

Nous vous remercions ainsi que nos membres de leur visite. Vous acceptons vos dons qui serviront à aider nos familles monoparentales à acheter le strict nécessaire. Pour envoyer un message d'encouragement aux grévistes de la Island Savings, veuillez écrire au cope15@telus.net.

**Elaine Jackson**

PRÉSIDENTE, SECTION LOCALE 15



Les membres du MGEU rencontrent les membres du 378 et du 397 à Winnipeg

### ASSURANCE PUBLIQUE

## Conférence tri-syndicale

Il y avait déjà un bon moment que les représentants des trois syndicats qui représentent des employés de compagnies gouvernementales d'assurance de l'Ouest du Canada (Colombie-Britannique, Saskatchewan et Manitoba) ne s'étaient pas rencontrés. Il s'agit d'une tradition qui s'est enracinée au cours des ans et dont le but est de rester informé des événements dans chacune des juridictions. Le syndicat (MGEU) représentant les employés de la Manitoba Public Insurance invitait donc la section locale 378 de COPE SEPB qui représente les membres à l'emploi de la Insurance Corporation of British Columbia (ICBC) et la section locale 397 de COPE SEPB qui a des membres à l'emploi de la Saskatchewan Government Insurance (SGI) à une conférence qu'il avait organisée les 24 et 25 mai derniers redonnant ainsi vie à la tradition.

D'entrée de jeu, la conférence s'est penchée sur les dernières avancées en matière de négociation de chaque groupe pour se faire une idée de l'atmosphère à laquelle les syndicats ont eu à faire face et des tendances que prendront les prochaines rondes de négociation.

Le 397 a partagé les résultats du sondage des membres de la SGI. De longues discussions ont porté sur des sujets comme les moyens à prendre pour promouvoir le militantisme syndical à l'interne. Le 378 a fait part de son point de vue, et de ses succès, sur la question de l'action politique et du lobbying du gouvernement provincial qui ont permis l'introduction de changements qui ont bénéficié aux membres. Le MGEU a parlé de certains des défis auxquels il a dû faire face pour mieux outiller ses membres et les aider à prendre des décisions éclairées sur la question de la création d'un compte de dépenses de santé, une nouvelle disposition de la convention collective.

Parmi les sujets discutés durant la conférence, on retrouve la réglementation et son cadre de travail, la réforme du produit gouvernemental, la livraison du produit au courtier et la menace que représentent les institutions financières multi-nationales qui grugent l'offre des produits d'assurance aux consommateurs. Les rumeurs, l'atmosphère politique générale actuelle et à venir ont donné le ton aux échanges d'idées et de perspectives pour chaque syndicat dans leur province.

Les syndicats ont comparé leurs régimes d'avantages et leurs programmes de compensation et ils ont pu juger de leurs points forts ou faibles et des modalités de chaque convention collective.

Au terme de la conférence, il a été unanimement convenu que la tradition de se réunir pour tirer ensemble profit de l'expérience de l'autre a créé une dynamique que les trois syndicats doivent continuer à alimenter. La réunion, vraiment significative, a affermi la volonté des participants à poursuivre la tradition et à véritablement consacrer des efforts pour abattre les barrières provinciales et renforcer le mouvement syndical pour le bénéfice de tous les membres.

**Karen Pardy**

SECTION LOCALE 397

## Délégué syndical – un travail engagé jour après jour

En rassemblant la documentation nécessaire pour préparer ce numéro du Leader, nous sommes tombés sur le serment ci-dessous auquel souscrit tout nouveau délégué syndical de la section locale 636 de la Fraternité internationale des travailleurs en électricité. En ces temps de profond négativisme à l'égard du mouvement syndical, nous croyons qu'il est important de comprendre que les plus grands détracteurs de notre réussite en tant que syndicat se retrouvent bien souvent à l'intérieur même de notre structure plutôt que chez un employeur ou un gouvernement. Cette déclaration d'engagement nous rappelle le véritable sens du mot « solidarité » et des formes que nous devons lui donner quotidiennement.

### Déclaration d'engagement envers mes confrères et consœurs

• J'assumerai la tâche de bâtir et de maintenir des relations interpersonnelles saines avec vous et avec chacun des membres de notre syndicat. Si vous me causez un problème, je vous parlerai sans attendre. Je n'en discuterai pas avec quelqu'un d'autre sauf pour obtenir un conseil ou de l'aide

pour mieux résoudre notre problème ou pour mieux vous transmettre mes préoccupations.

- Je bâtirai et maintiendrai des relations de confiance mutuelle avec vous et avec chacun des membres de notre syndicat. Mes relations avec chacun de vous seront empreintes d'un même respect.
- En tout temps, je vous traiterai, vous et chacun des membres de notre syndicat, avec dignité et professionnalisme.
- Je serai avenant, courtois, compatissant et conciliant, et j'en attends autant de vous.
- J'éviterai la médisance, la calomnie et la bisbille, et j'en attends autant de vous.
- Je ne me plaindrai pas d'un autre membre du syndicat – à moins que mes droits aient été enfreints – et j'en attends autant de vous. Si je vous entends vous plaindre de quelqu'un, je vous demanderai de parler directement avec la personne concernée.
- Je vous accepterai comme vous êtes aujourd'hui, en oubliant les problèmes que nous avons eus, et j'en attends autant de vous à mon endroit.
- Je m'efforcerai de trouver des solutions aux problèmes au lieu de m'en plaindre ou de chercher quelqu'un à blâmer.
- Je soulignerai votre apport aux réussites de notre syndicat.
- Je n'oublierai pas que la perfection n'est pas de ce monde et que l'erreur humaine offre un terrain fertile non pas à la honte et à la mauvaise conscience, mais au pardon et à la croissance personnelle.

## On demande au maire de Toronto et à ses conseillers d'acheter Canadien

Les membres de COPE de l'usine de Bombardier à Thunder Bay travaillent de concert avec d'autres syndicats pour favoriser le maintien des emplois bien rémunérés et de l'industrie au Canada. Il nous faut adopter et promouvoir une politique d'achats des produits canadiens au Canada.

Au cours de l'été, les membres de la section locale 81, des membres appartenant à d'autres syndicats, des citoyens de Thunder Bay et la province ont mis l'épaulé à la roue pour lancer une campagne invitant le Conseil de ville de Toronto et tous les paliers du gouvernement ontarien à appuyer le secteur manufacturier de l'Ontario par une politique « Achetons Canadien ». Le gouvernement doit prendre conscience de la plus grande portée économique et sociale des décisions gouvernementales quand elles négligent l'appui aux travailleurs canadiens.

Les travailleurs de Bombardier ont écrit au Conseil de ville de Toronto pour obtenir son appui et pour faire de Bombardier le fournisseur officiel pour les prochains véhicules de transport des agences gouvernementales. La ville de Toronto envisage actuellement d'investir environ 700 millions de dollars dans l'achat de 232 voitures de métro. Alors que le président de la Commission de transport de Toronto, Howard Moscoe, appuie le secteur manufacturier d'Ontario et le maintien des emplois dans la province, le Conseil de ville de Toronto doit voter sur la question. On s'attend à ce que le travail additionnel crée des centaines de nouveaux emplois à Toronto et à Thunder Bay.

Nous avons écrit une lettre au Conseil de ville au nom de nos membres chez Bombardier pour qu'il accorde à Bombardier le statut de seule ressource et pour obtenir son appui à la politique « Achetons Canadien » et ainsi garder chez nous les emplois bien rémunérés.

Aux États-Unis, une politique « Achetons Américain » exige des agences de transport qu'elles achètent des produits manufacturés aux États-Unis. L'Ontario devrait adopter la même attitude, comme tout autre marché qui fait la promotion de sa propre technologie.

De nouveaux produits créent de nouveaux emplois pour les Canadiens. Le Canada devrait offrir une vitrine à la technologie canadienne tout comme le fait les autres pays qui défendent leurs propres industries.

Le 30 août 2006, la Commission de transport de Toronto approuvait le contrat à l'unanimité. Le débat sur la question aura lieu en septembre par le Conseil de ville qui tiendra ensuite un scrutin pour autoriser la dépense.

**Jerri New**

PRÉSIDENTE NATIONALE



**LE MESSAGE EST CLAIR : Dan Rogers (en bas à gauche), président du 81 et son exécutif ont fait ajouter ce dessin sur les chemises pour tous les membres chez Bombardier. Ils veulent que leur message envoyé à tous les paliers de gouvernement porte : Achetez Canadien, favorisez la technologie canadienne et gardons chez nous les emplois bien rémunérés. Allez le 81 !**

## TRAVAILLER EN ISOLEMENT

# La réalité, les dangers et les remèdes

« Une personne travaille seule lorsqu'elle ne peut compter que sur elle-même, lorsque personne ne peut l'entendre ni la voir, ou lorsqu'il est improbable qu'un autre travailleur ne lui rende visite pendant un certain temps. »

« On considère qu'une personne travaille seule quand elle est sans contact avec d'autres personnes dans un lieu de travail et dans des circonstances où une aide n'est pas accessible lorsque nécessaire. »

Ces définitions qu'a élaboré le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail – Alberta, tracent les grandes lignes de cette condition de travail qui a récemment retenu l'attention des médias à la suite d'une série d'événements tragiques et totalement évitables ayant entraîné blessures et même la mort de travailleurs.

Même si six provinces – C.-B., Alberta, Saskatchewan, Manitoba, Terre-Neuve et Labrador, et le Nouveau-Brunswick – disposent d'une réglementation portant sur le travail en isolement, il n'existe aucune juridiction au Canada qui interdise le travail en isolement.

Des milliers d'emplois différents composent la main-d'œuvre et les effectifs de COPE SEPB au Canada, et pourtant, la réalité est qu'un très grand nombre de descriptions d'emploi correspond en tout ou en partie aux catégories de travail en isolement qui sont définies comme suit :

- manipulation d'argent
- travail hors site pour rencontrer des clients
- travail dangereux sans interaction routinière avec une clientèle ou le public
- travail en isolement sans interaction routinière avec une clientèle ou le public
- risque d'attaque violente élevé en raison du site de travail isolé.

Chacune de ces catégories possède son lot de risques à la sécurité personnelle du travailleur, et par nature, plusieurs tâches reliées à un travail correspondent à plus d'une de ces catégories, augmentant le risque pour le travailleur.

La réglementation écrite exige des employeurs de :

- Identifier avec l'aide des employés pour chaque poste les risques pour ceux qui travaillent seuls et tenter d'éliminer, de minimiser ou de contrôler les risques

- Établir des politiques et des procédures par écrit, modifier l'environnement de travail pour pallier les risques qui ne peuvent être éliminés et minimiser les risques à l'employé
- Fournir une aide prompte et efficace aux employés en cas d'accident ou d'urgence
- Former tous les employés, les superviseurs à reconnaître les risques et à exécuter adéquatement les politiques et procédures écrites
- Revoir régulièrement ces politiques et procédures pour mesurer l'efficacité du programme, pour couvrir les changements aux descriptions d'emploi et les circonstances du travail en isolement lorsqu'elles sont modifiées.

Même dans les provinces où ces dispositions existent, il arrive fréquemment qu'elles ne soient pas respectées. En C.-B., les inspections de la Commission de la santé et sécurité au travail de la province ont révélé que la plupart des lieux de travail visités ne se conformait pas à la réglementation. Si la réglementation et les attentes des employeurs sont clairs, et qu'il continue de se produire des tragédies, c'est que de toute évidence, il reste beaucoup de pain sur la planche pour réduire l'impact sur nos vies, sur celles de nos familles et sur celles de nos membres.

Comment pouvons-nous protéger les travailleurs ? Comme syndicat, c'est à la table de négociation que nous pouvons agir. Nous pouvons formuler et insister sur des dispositions à l'intérieur de la convention collective qui offrent à la fois un environnement favorable et la mise en application des obligations qui reposent sur l'employeur en matière de santé au travail par la création d'un comité de santé et sécurité au travail. Nous pouvons aussi à travers nos comités de santé et sécurité de la section locale former et éduquer nos membres et nos équipes de négociation.

Travailler seul est une réalité que vivent nos membres – Assurons-nous qu'ils soient à l'abri de tout danger.

*Extraits tirés de documents (disponibles en anglais uniquement) préparés par le Work Safe Alberta, le WorkSafe BC, le Canadian Centre for Occupational Health and Safety et par le programme du travail en isolement de la York University.*

**Taylor Darnel**

BUREAU NATIONAL COPE SEPB

## LES DISPOSITIONS EN MATIÈRE DE TRAVAIL EN ISOLEMENT – PETIT GUIDE DE RÉDACTION

Il s'agit de tout un défi que de voir à ce que toutes les conventions collectives comprennent des dispositions en matière de travail en isolement. Voici ce qu'un programme efficace pour régir le travail en isolement devrait contenir :

### Évaluation des risques

Chaque poste qui répond à la définition du travail en isolement doit être évalué en fonction du type et du degré de risques impliqués dans l'accomplissement des tâches reliées à ce poste.

Cette évaluation doit faire état des incidents antérieurs, mais aussi des discussions avec les employés qui possèdent une meilleure perception des situations rencontrées quotidiennement et qui peuvent identifier les problèmes possibles.

Chaque risque, une fois identifié, doit être étudié pour tenter de l'éliminer, de le minimiser ou de le contrôler par un changement de procédures.

### Procédures pour minimiser le risque et assister l'employé

Deux procédures importantes sont à établir : **Préventive** – elle s'accomplit par la communication avec un autre employé ou un superviseur, le meilleur moyen de communication doit être déterminé : téléphone/radio, surveillance visuelle, ou vérification personnelle par un autre employé. Des heures précises de vérification et les intervalles appropriés entre ces vérifications doivent être établis.

**Active** – elle établit les procédures à suivre si un employé ne prend pas contact à l'heure prévue, ou si il y a maladie, blessure ou urgence. Il relève de l'employeur de veiller à ce qu'une aide soit disponible rapidement, soit par un service de premiers soins sur place ou par un appel aux services d'urgence (911).

### Formation des employés et des superviseurs

Tous les employés et les superviseurs doivent recevoir une formation complète pour accomplir leur travail de façon sécuritaire et agir résolument si un employé est touché. Les employés doivent aussi savoir où sont situés les postes d'alarme en cas d'incendie et les trousse de premiers soins, et connaître le nom des personnes pouvant donner les soins d'urgence.

### Révision de ces procédures

Le programme régissant le travail en isolement doit être revu une fois par année ou plus souvent si des changements surviennent à l'environnement de travail qui pourraient avoir un impact sur la sécurité de l'employé, ou encore si il existe un rapport à l'effet que le programme en vigueur est inefficace.



# La grande majorité de travailleurs à bas salaire sont dans des secteurs d'emploi où les syndicats sont faibles.

## ARTICLE DE FOND

suite de la page 1

d'autant plus graves s'il y a un problème persistant de bas salaires et que la répartition des salaires est très inégale, et le rôle compensateur joué par l'expansion de la négociation collective est minimisé à cause de politiques comme l'augmentation des transferts (ex. : les crédits d'impôt sur le revenu) et l'accroissement des salaires minimums.

### Le rôle des syndicats

La grande majorité des travailleurs et travailleuses à bas salaire oeuvre dans les secteurs de l'économie où le taux de syndicalisation est faible – c-à-d les parties à bas salaire des industries de fabrication et de la construction et les services privés : vente au détail, hôtels et restaurants, services aux entreprises (nettoyage et sécurité) services sociaux non fournis d'ordinaire par les gouvernements comme les services de garde, les services aux aînés et les services communautaires. Le taux de syndicalisation global du secteur privé est tombé sous les 20 % et il est encore concentré chez les hommes des grands établissements de fabrication du secteur des ressources, des services d'utilité

publique, etc. De 1997 à 2005, le nombre total des emplois dans le secteur privé a augmenté de 1,8 million mais le nombre de membres de syndicats n'a augmenté que d'environ un dixième de la croissance globale de l'emploi. Le potentiel de syndicalisation des travailleurs à bas salaire est fort.

Seuls environ un 1/10 des travailleurs à bas salaire sont syndiqués. Le taux de syndicalisation

est plutôt stable dans les secteurs à bas salaires. Il a même augmenté en termes absolus à cause de la croissance de l'emploi dans les entreprises syndiquées et le recrutement syndical.

Dans les services commerciaux et non professionnels aux entreprises, le taux de syndicalisation est d'environ 14 % alors qu'il n'atteint que 8,5 % dans les services d'hébergement et d'alimentation. Dans les services commerciaux, on note une importante concentration de personnes syndiquées travaillant dans les magasins d'alimentation et d'alcools. Les services non professionnels aux entreprises est un secteur en croissance rapide qui témoigne probablement du recrutement de préposés à l'entretien des bâtiments et de gardes de sécurité. Le taux de syndicalisation a énormément augmenté depuis 1997 dans les "services de soins" à salaires habituellement bas – les services de garde, de soutien à domicile et le personnel de soutien de la santé. L'emploi dans ces deux secteurs est en forte croissance.

Il est impossible de dissocier l'augmentation du nombre des membres de syndicats à cause de l'augmentation du nombre des emplois dans les entreprises syndiquées de celle causée par le recrutement de nouveaux groupes. Le recrutement récent est concentré dans les petites entreprises et les secteurs à bas salaires, particulièrement chez les femmes dans les services communautaires et sociaux. Les jeunes, les femmes et les travailleurs de couleur – qui sont en général moins payés – sont conscients de l'avantage syndical et sont plus attirés par les syndicats que les hommes.

**« À peine un DIXIÈME DE TOUS LES TRAVAILLEURS À BAS SALAIRE (QUI GAGNENT MOINS DES DEUX TIERS DU SALAIRE MÉDIAN) SONT MEMBRES D'UN SYNDICAT. »**

## Farcus

Par David Waisglass  
Gordon Coulthart



**Je m'attendais à autre chose de ta part Durand quand je t'ai demandé d'« organiser le bureau »**

L'augmentation annuelle du taux de syndicalisation des travailleurs non syndiqués est faible et diminue. En Ontario, à peine plus de 11 000 travailleurs ont été syndiqués l'année dernière, alors que plus de 30 000 l'ont été pendant la pointe du temps du gouvernement Rae du NPD. En C.-B., 1 500 personnes se sont syndiquées l'an dernier, alors qu'environ 10 000 par année se syndiquaient du temps du gouvernement néo-démocrate. La modification des lois du travail – la fin du dépôt de cartes en faveur du scrutin qui ouvre la voie à l'intimidation et aux repréailles patronales, l'absence d'arbitrage de première convention collective – expliquerait cette baisse.

Même avec des lois favorables, le taux de recrutement n'est pas assez élevé pour compenser la diminution du taux de syndicalisation.

### Réflexions sur le contexte économique du recrutement et de la représentation syndicale des travailleuses et travailleurs à bas salaires

La syndicalisation présente des avantages économiques pour les travailleurs à bas salaires, en plus de l'accès aux droits et aux protections offerts par la convention collective. Les prestations de santé et les pensions sont très faibles parmi les travailleurs à bas salaire non syndiqués, alors que la plupart des travailleurs syndiqués, même dans les secteurs à bas salaires, réussissent habituellement à obtenir des avantages sociaux.

En dépit des avantages économiques indéniables, il est très difficile de recruter les travailleurs à bas salaire pour plusieurs raisons. Normalement, la concurrence à l'égard même des emplois à bas salaire est intense à cause de la pénurie d'emplois stables et bien payés, de l'insuffisance ou de l'inaccessibilité de l'aide sociale et des prestations d'a-e, et du fait que les compétences exigées pour ces emplois sont prévues pour faciliter le remplacement du travailleur.

suite à la page 10

# Un plus fort taux de syndicalisation peut être réalisé en instaurant une structure de négociation interentreprises qui uniformise les dispositions des conventions collectives sur des questions économiques clés.

*suite de la page 9*

En somme, les travailleurs à bas salaire ont peu de pouvoir de négociation, et le problème est aggravé par le fait que l'employeur contrôle le calendrier de travail de chacun et qu'il peut exercer des représailles contre les militants syndicaux. Le roulement rapide de la main-d'œuvre d'employeurs à bas salaires rend très difficile l'établissement d'une communauté d'intérêt entre les travailleurs.

Il est très ardu pour les syndicats de hausser les salaires et les avantages sociaux (et améliorer les conditions de travail) si la syndicalisation ne permet pas de créer des structures et d'obtenir des résultats de négociation qui modifient l'économie des industries à bas salaires. En règle générale, dans les secteurs à bas salaires, les employeurs ont décidé ou ont été obligés par les pressions concurrentielles d'adopter une stratégie de maintien de bas coûts et de bas salaires selon laquelle ils sont disposés à tolérer un fort roulement de la main-d'œuvre et ils ne sont pas enclins à investir dans les compétences.

## « Les syndicats

**PEUVENT AMÉLIORER  
GRANDEMENT LES  
SALAIRES ET LES  
AVANTAGES SOCIAUX  
DES TRAVAILLEURS À  
BAS SALAIRE ET LEUR  
ASSURER L'ACCÈS  
À DES DROITS. »**

Dans certains cas, des syndicats ont pu obtenir des salaires plus élevés en incitant l'employeur à adopter une stratégie d'accroissement des salaires, des compétences et de la productivité. Ainsi, des détaillants comme Home Depot versent des salaires plus élevés que la moyenne dans leur secteur et imposent des prix légèrement plus élevés parce qu'ils assurent un meilleur service à la clientèle. Dans la fabrication de produits bas de gamme, la syndicalisation peut inciter les employeurs à investir dans les machines, le

matériel et la formation afin d'accroître la productivité pour pouvoir verser des salaires plus élevés. La documentation économique prouve qu'une grande partie de l'avantage salarial de la syndicalisation vient non pas de la réduction de la rentabilité mais de l'augmentation de la productivité.

Une importante façon dont les syndicats peuvent inciter les employeurs à adopter des stratégies d'accroissement de la compétitivité par l'ajustement positif consiste à aider à hausser le niveau des compétences des travailleurs. Aux États-Unis, des syndicats représentant principalement des travailleurs à bas salaire ont négocié des ententes de formation avec des employeurs qui assurent une formation linguistique et professionnelle, ce qui réduit le roulement de la main-d'œuvre et hausse le niveau du service à la clientèle. Les stratégies de formation syndicales peuvent aussi nouer des liens plus serrés entre les travailleurs et leurs syndicats.

La participation des syndicats à la prestation d'avantages sociaux peut favoriser l'augmentation de la couverture des régimes et la réduction du coût des prestations. Des véhicules ont été créés pour assurer des régimes de retraite à prestations déterminées par une mise en commun entre de nombreux petits employeurs. Ces initiatives syndicales facilitent la négociation d'un modeste régime d'avantages à l'intention des travailleurs nouvellement syndiqués et aident au recrutement.

Bien que la syndicalisation puisse souvent être associée à une productivité plus élevée au niveau de l'entreprise individuelle, il faudra, pour hausser les bas salaires, accroître les marges des

employeurs en faisant augmenter les prix, ce qui se fait le plus facilement en haussant les salaires et les prix dans l'ensemble du secteur économique. C'est ce qu'on appelle « soustraire les salaires de l'équation de la concurrence ».

Dans les services à bas salaire, on a parfois remporté des victoires en imitant ce genre de négociation entre des services locaux au niveau du marché du travail local par l'établissement de salaires-plancher municipaux pour les travailleurs de l'entretien des bâtiments et des grands hôtels. La négociation centralisée provinciale ou régionale a permis d'établir des salaires-plancher interentreprises dans les services de soins communautaires et de garde dans certaines provinces. Les campagnes de recrutement de personnel d'un secteur entier pour une négociation en son nom sont souvent fructueuses grâce à l'étroite collaboration avec des organisations communautaires, qui donnent à des personnes travaillant pour différents employeurs une communauté d'intérêt.

Il est probable que la plupart des enclaves syndiquées des services privés à bas salaires existent parce que le taux de syndicalisation, bien qu'il soit bas à l'échelle de l'industrie entière, permet d'obtenir une certaine influence à un niveau plus bas mais économiquement important. C'est le genre de taux de syndicalisation plus aisément accessible si le ou les syndicats intéressés instaurent une structure de négociation interentreprises officielle ou officieuse permettant d'uniformiser les dispositions des conventions collectives sur des questions économiques clés comme les salaires.

Les arrangements de ce genre sont difficiles à obtenir parce qu'ils nécessitent une masse critique, se heurtent souvent à une forte opposition du patronat et exigent souvent une coopération entre des syndicats qui se disputeraient autrement les membres. Il faut une approche stratégique bien mûrie à l'égard du recrutement et de la négociation patiemment exécutée. Quand la masse critique est atteinte, il est facile d'accroître le taux de recrutement car la syndicalisation de chaque entreprise supplémentaire se traduit rapidement par l'assujettissement à l'entente interentreprises au lieu d'une négociation ardue d'une première convention collective.

## Conclusion

Les syndicats peuvent améliorer grandement les salaires et les avantages sociaux des travailleurs à bas salaire et leur assurer l'accès à des droits. Toutefois, le taux de syndicalisation est très bas parmi ces travailleurs et est, au mieux, stable en dépit de certains récents efforts de recrutement. La syndicalisation peut être fructueuse si les structures de négociation auxquelles elle donne lieu contrent la stratégie de la plupart des employeurs aux bas salaires fondée sur les bas coûts, les bas salaires et un fort taux de roulement du personnel. C'est possible dans une certaine mesure grâce à la participation des syndicats à la formation et à la promotion de la négociation interentreprises à un niveau qui donne aux syndicats un certain pouvoir de hausser le salaire-plancher.

## Andrew Jackson

DIRECTEUR DU SERVICE DES POLITIQUES SOCIALES ET ÉCONOMIQUES, DU CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA

*Vous trouverez le texte dans son entier sous l'onglet  
Syndicalisation des travailleurs et travailleuses à bas salaire  
– Réalisations et perspectives du CTC.*