

copesepb

Leader

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

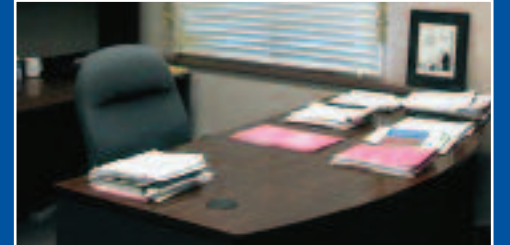
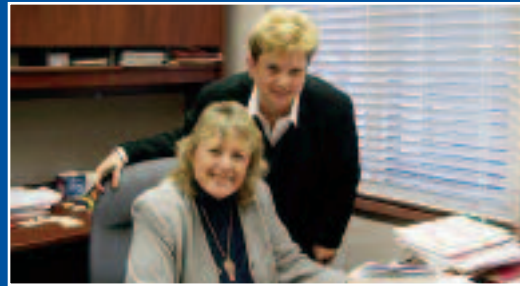
DU BUREAU NATIONAL

Le pouvoir de la communication

Hum ...Roulements de tambour s'il-vous-plaît....

Confrères et consoeurs, nous vous présentons ... le LEADER ! C'est qu'il a subi une « transformation extrême » notre journal ! De nouveaux titres, des rubriques et des tribunes réservées à nos membres qui voudront nous faire part de leurs commentaires y ont été prévus. Nous y avons aussi ajouté des notes humoristiques et historiques ainsi qu'une section où seront soulignées les réussites de nos membres. Ce journal sera avant tout votre journal, consacré à des sujets tout aussi intéressants et variés que le sont nos membres. Tous y sont invités à y participer : les sections locales, les membres et les dirigeants syndicaux de même que des chroniqueurs invités. Nous comptons publier le Leader trimestriellement, et c'est avec beaucoup d'impatience que nous attendons vos commentaires et vos remarques sur votre nouveau magazine !

La connaissance est un pouvoir, la communication son véhicule, et avec tant de membres à rejoindre sur un aussi vaste territoire, il nous fallait officiellement inaugurer notre nouveau site Internet ! Pendant un bon moment notre adresse www.copesepb.ca a été en construction; une « nouvelle gestion » s'en occupe désormais. Le site Internet, c'est d'abord et avant tout votre source privilégiée de renseignements, d'actualités, de nouvelles sur le recrutement syndical. Vous pourrez y obtenir les bulletins et autres publications syndicales comme le Leader et le rapport du congrès que nous avons publié plus tôt cette année, les coordonnées de nos sections locales et de nos conseils, et des membres de la direction syndicale.



La présidente nationale Jerri New et son assistante Taylore Darnel. Les nouveaux locaux du syndicat national, notre nouveau sigle ainsi qu'une image de notre site Web national.

Vous pourrez vous y référer aussi pour consulter les statuts nationaux, et pour accéder aux sites des sections locales et aux sites de nature syndicale. Il y a aura aussi un volet « Dernière Heure » où seront régulièrement affichées des nouvelles en provenance des sections locales – cette page sera particulièrement utile en situation de crise et pour les sections locales qui ne disposent pas d'un site Internet et qui veulent transmettre de l'information à leurs membres sans délai. La date officielle du lancement du site Internet a été fixée au 30 janvier 2006 et nous espérons que vous nous transmettez vos commentaires et suggestions dès son parachèvement.

Parlant de parachèvement, les travaux de construction de notre SIÈGE SOCIAL national sont complétés. Nous sommes donc heureux d'annoncer que notre siège social COPE SEPB est localisé à Surrey en Colombie-Britannique. Nous sommes reconnaissants aux gens de la section locale 15 dont la patience a été mise à rude épreuve en

raison du bruit et de la poussière cet été. La présidente nationale et son assistante disposent donc de deux locaux modestes, mais confortables. Si vous êtes dans les parages, donnez-nous un coup de fil au (604) 584-5888 et nous serons heureux de vous y recevoir!

Donner efficacement du service à un bassin varié de membres a toujours posé un défi que nous sommes résolument déterminés à relever avec brio et de façon inclusive. Grâce aux ressources de notre siège social national et à la puissance de communication de notre site Internet et du Leader, une grande étape est franchie dans l'édification d'un membership COPE SEPB informé et uni – des membres qui sauront, en dépit du climat d'incertitude syndicale dans lequel nous sommes plongés jour après jour, que notre syndicat COPE SEPB est présent pour protéger nos droits et pour agir sur les questions qui nous touchent le plus!

ARTICLE DE FOND | UNE QUESTION DE NATIONALISME

Le parcours de deux syndicats dans l'affirmation de leur autonomie canadienne

Karen Galer, COPE section locale 527

« Géographiquement parlant, le syndicalisme international n'existe qu'en Amérique du Nord ». (Hassan Yussuff, juin 2004) L'histoire des syndicats internationaux au Canada remonte au 19^e siècle au moment de l'émergence du mouvement syndical. À l'époque, environ 95 % de tous les travailleurs syndiqués au Canada étaient représentés par les syndicats américains. En 1969, ce pourcentage n'atteignait plus que 65 %. Dans le cas des TCA et du SEPB, un conflit existait déjà avec leur syndicat international respectif depuis

le tout début. C'est ce conflit qui a mené à sa perte le modèle américain et suscité l'émergence des deux syndicats canadiens.

C'est en menant une guerre contre un « gouvernement oppresseur » que les États-Unis d'Amérique ont vu le jour. Le Canada par contre s'est constitué « par une transition graduelle et pacifique vers l'indépendance ». Qu'est-ce qui a poussé les membres des Travailleurs canadiens de l'automobile et du Syndicat canadien des employés et employés professionnels et de bureau à déclarer l'autonomie canadienne ? Il y a beaucoup de similarités entre les deux situations hormis un élément, et cet élément c'est le nationalisme.

En 1985, les Travailleurs unis de l'automobile (UAW) célébraient leur quinzième anniversaire. Pour marquer l'occasion, les Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA), qui avaient déclaré leur autonomie canadienne en

suite à la page 11/12

Pourquoi les syndicats doivent-ils recruter?

La réponse est simple : l'union fait la force, et pour la dignité humaine

EN tant que syndicat, nous répondons aux besoins de nos membres grâce à la force dont nous disposons pour négocier collectivement avec un employeur. Plus nous avons de membres, plus notre position de négociation est forte. En améliorant les normes dans chaque industrie, nous pouvons mieux améliorer le niveau de vie de nos membres ce qui, en retour, est avantageux pour les collectivités dans lesquelles nous vivons.

En ajoutant de nouvelles unités à nos conventions collectives, nous améliorons le niveau de vie des personnes visées par ces ententes. Cela améliore le niveau général à un point tel que les entreprises non syndiquées ne peuvent concurrencer avec les lieux de travail syndiqués en raison des salaires moins élevés payés aux personnes employées. Nous sommes alors dans une meilleure position pour négocier de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail sans faire de concession aux employeurs et sans leur permettre de faire des compressions. Nos membres actuels reçoivent donc un meilleur service lorsque nous recrutons continuellement.

Si de nouvelles personnes membres adhèrent au syndicat, nous obtenons un revenu additionnel qui renforce la position économique du syndicat, ce qui nous permet de mieux servir les membres. Si l'adhésion au syndicat est gratuite, les membres et les employeurs considéreraient fort probablement que l'organisation ne vaut rien. Les cotisations syndicales sont utilisées pour payer divers services, y compris le fonctionnement d'un syndicat local, les coûts associés à la négociation, l'embauche de représentantes et de représentants et de membres du personnel, les services juridiques, les fonds de grève, l'assurance et l'éducation.

Une autre portion importante des cotisations de la plupart des syndicats est utilisée pour la « syndicalisation des non-syndiqués ». Environ un tiers de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs canadiens est représenté par des syndicats. Il y a pratiquement des millions de personnes sans protection et les employeurs peuvent utiliser ces travailleuses et travailleurs pour dévaloriser les conventions collectives décentes et durement conclues en exploitant des entreprises non syndiquées et en faisant une concurren-



rence déloyale aux établissements déjà syndiqués. Le pouvoir des syndicats à négocier des salaires et des avantages sociaux dépend de notre efficacité à organiser notre industrie ou notre service.

Il faut beaucoup de courage aux travailleuses et aux travailleurs pour organiser un syndicat. L'employeur utilisera toutes sortes de tactiques et de stratégies pour essayer de dissuader ses travailleuses et travailleurs de rejoindre un syndicat. En général, l'employeur a recours à des tactiques de peur et d'intimidation pour empêcher le syndicat d'entrer dans le lieu de travail et, dans de nombreux cas, les travailleuses et travailleurs seront congédiés. Malgré cette opposition patronale, les syndicats existent parce que la majorité des travailleuses et des travailleurs croient très fermement que l'introduction d'un syndicat dans leur lieu de travail permettra d'améliorer leur vie grâce à de meilleures conditions de travail, de meilleurs salaires et de meilleurs avantages sociaux.

Si nous regardons l'histoire canadienne, nous pouvons constater que bon nombre de droits et avantages dont nous profitons toutes et tous ont été obtenus au départ grâce à l'acharnement des syndicats qui ont lutté pour les obtenir. Le mouvement syndical a été au premier plan des luttes menées pour obtenir des soins de santé publics, l'enseignement public, le salaire minimum et les conditions d'emploi.

Parce que les syndicats ont débrayé régulièrement pour obtenir une semaine de travail plus courte, nous travaillons aujourd'hui 40 heures par semaine ou moins au lieu de 60 heures ou plus, et ce même si les employeurs affirmaient qu'ils ne pourraient jamais se le permettre. Bon nombre d'entre nous recevons une retraite de nos employeurs lorsque nous prendrons notre

retraite parce que les syndicats ont également débrayé pour obtenir cet avantage. Récemment, des dispositions en matière d'équité salariale ont été ajoutées aux avantages de nombreuses travailleuses, en grande partie parce que leurs syndicats ont lutté à cette fin. Peu importe où vous regardez, les syndicats travaillent à des projets visant à améliorer la collectivité. Les syndicats ont toujours fait pression afin de pouvoir léguer à d'autres des avantages qu'ils ont obtenus par la négociation : l'assurance-maladie, l'assurance-dentaire payée par l'employeur, un revenu assuré lorsque vous devez vous absenter du travail pour cause de maladie et les retraites.

Loin de se préoccuper uniquement de leurs propres intérêts, les syndicats représentent les intérêts publics.

Pourquoi recruter? La dignité humaine est très précieuse. Les syndicats ont bien raison d'être fiers de leurs nombreux accomplissements passés et présents, et une plus grande tâche les attend encore : ils doivent renforcer la constitution des syndicats afin d'être en mesure de protéger les droits et avantages durement acquis et de saisir toutes les nouvelles occasions de protéger toutes les personnes employées de toutes les industries. Avec solidarité, intérêt et détermination, nous honorerons notre passé et nous assurerons l'avenir de la dignité humaine au travail.

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@copeseqb.ca ou par la poste à l'adresse suivante :

**Taylor Darnel, Editor of "The Leader"
14625 108th Avenue, Surrey BC
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, BC V3R 1V9
TÉL. (604) 584-5888
TÉLÉC. (604) 584-5757

PRODUIT PAR Jerri New, présidente nationale

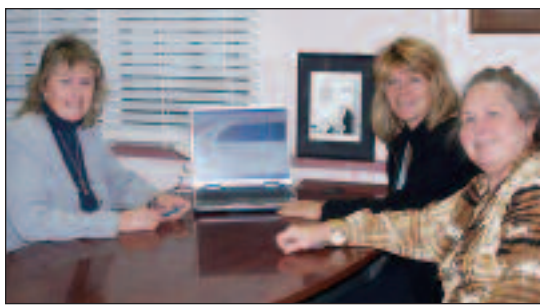
ÉDITION ET ARTICLES SUPPLÉMENTAIRES PAR Taylor Darnel, Assistante de la présidente nationale

MISE EN PAGE www.workingdesign.net

IMPRIMÉ PAR Marine Printers

Nouvelles par courriel, histoires, lettres et nouvelles idées à tdarnel@copeseqb.ca





L'été et l'automne furent très occupés pour la présidente nationale.

Gardez le contact

La présidente de COPE SEPB Jerrri New parcourt le pays pour rencontrer les membres et les dirigeants

CONGRÈS DU CTC Je suis fière de dire que celles et ceux qui ont participé à l'Assemblée statutaire du Congrès du travail du Canada de juin cette année ont su accroître la visibilité de notre nouveau syndicat national puisqu'il s'agissait du premier congrès auquel assistait le COPE SEPB. Le haut niveau d'engagement de nos délégués de partout au pays dans les débats comme dans les comités du CTC faisait plaisir à voir. Je voudrais aussi remercier les sections locales du Québec pour la réception de bienvenue organisée dans les locaux du SEPB-Québec à Montréal. Nos membres de l'extérieur ont apprécié cette occasion de visiter nos bureaux de Montréal.

NUMÉRO SPÉCIAL SUR LE CONGRÈS DE COPE SEPB À la fin de juillet, nous faisons parvenir à toutes les sections locales le numéro spécial sur le congrès COPE SEPB qui portait sur notre premier congrès suite à la formation de notre syndicat national. Pour les membres et les sections locales qui désirent en obtenir d'autres exemplaires, il nous reste toujours des numéros.

SIÈGE SOCIAL NATIONAL Nous avons consacré beaucoup de temps en juin et juillet pour rénover les locaux de la section locale 15 pour installer le siège social national. Je suis heureuse d'annoncer que notre bureau national est aujourd'hui opérationnel quoique les panneaux de COPE SEPB doivent encore être installés.

Je voudrais remercier les dirigeants et le personnel de la section locale 15 qui nous ont prêté main forte pour faire de notre siège social national un bureau efficace, accueillant et professionnel.

LE CONGRÈS DES TCA Avec quelques dirigeants nationaux, j'ai été invitée aux célébrations marquant le 20^e anniversaire de la création des

TCA en septembre, tout comme les membres de la section locale 343 à l'emploi des TCA à travers le Canada. Au nom de nos membres, nous offrons nos félicitations aux TCA pour la réussite qu'est leur syndicat canadien.

CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA J'ai pris part aux réunions du comité exécutif et du conseil exécutif du CTC pour discuter des plans d'actions qui avaient été adoptés par le congrès du CTC et des priorités en matière de législation du travail. Avec plusieurs élections municipales en cours et une élection fédérale sous peu, nous avons beaucoup parlé de la « campagne du Meilleur Choix » du CTC et des moyens à prendre pour que les différents paliers de gouvernement abordent sérieusement les préoccupations des travailleurs.

« Le haut
NIVEAU
D'ENGAGEMENT
DE NOS DÉLÉGUÉS
DE PARTOUT AU
PAYS ... FAISAIT
PLAISIR À VOIR. »

Nous avons écouté les propos du chef du NPD Jack Layton qui assistait au déjeuner rencontre du CTC. De même, le député, l'honorable Joe Fontana nous a entretenu de questions syndicales et le député, l'honorable Ujjal Dosanjh nous a donné les dernières nouvelles sur d'importantes questions de soins de santé.

J'ai assisté à une rencontre entre le Premier Ministre Paul Martin, le président du CTC Ken Georgetti, le secrétaire-trésorier du CTC Hassan Yussuff en compagnie d'autres dirigeants du CTC. Nous avons discuté directement avec le Premier Ministre de quelques unes des plus grandes questions auxquelles les travailleurs font face et souligné les priorités en matière de législation. J'ai trouvé que les débats s'étaient déroulés de façon sincère. Même si une élection fédérale est prévue au début de l'an prochain, aucune raison ne justifie le fait que le gouvernement minoritaire actuel ne puisse pas saisir sans tarder la Chambre des Communes de quelques unes de nos plus importantes questions législatives.

Les élections, c'est important. Nos membres ont l'occasion de choisir leur gouvernement et nous les incitons à exercer leur droit démocratique et

suite à la page suivante



Bonne année!

Nous vous souhaitons joie, succès et santé en 2006 !

Votre exécutif national du COPE SEPB

Votre comité national du COPE SEPB

Jerrri New,
Présidente nationale

Serge Cadieux,
Secrétaire-trésorier national

Maurice Laplante, vice-président de la région 1

Liz Fong, vice-présidente de la région 2

Colleen Malley, vice-présidente de la région 3

David Black, vice-président de la région 4

Sheila Morrison, vice-présidente, siège réservé aux femmes

Région 1 - Chantal Dumoulin, Francine Hébert et Loïc Breton

Région 2 - Maureen O'Halloran, Lynda Penney, Don Talarico et Patty Clancy

Région 3 - Lucille Fedkiw

Région 4 - Elaine Jackson et Danny White

Pierre Gingras, conseiller juridique à la direction canadienne

Francine Doyon, assistante du secrétaire-trésorier national

Taylor Darnel, assistante de la présidente nationale

« Je crois qu'il est important que nos membres prennent le temps de réfléchir et profitent de ce moment pour se sentir fiers de notre syndicat. Travaillons ensemble pour faire de 2006 une réussite. »

RÉFLEXIONS DE LA PRÉSIDENTE NATIONALE

suite de la page 3



Les membres de l'exécutif national de votre syndicat COPE SEPB, lors d'une rencontre en octobre 2005.

leur devoir en allant voter aux prochaines élections.

EXÉCUTIF NATIONAL Au début d'octobre, nous avons tenu la réunion de

notre exécutif national de trois jours, à notre nouveau siège social. Nous avons examiné plusieurs de nos politiques et procédures et nous avons discuté de nos opérations. Nos finances ont fait l'objet d'un rapport et elles ont été comparées au budget; bien que nous ayons eu quelques dépenses imprévues, nos finances sont saines.

Notre exécutif national continue de bien travailler ensemble. Comme syndicat canadien nouvellement formé, nous sommes confrontés à de nombreux défis car nous voulons tenir compte de la diversité et de la géographie au sein de notre structure. Tout en respectant l'indépendance de nos sections locales, les différences dans nos régions et nos deux langues, nous continuons d'examiner des moyens pour améliorer nos communications et notre fonctionnement. Je crois que les membres continueront de voir des améliorations dans notre façon de communiquer et nous acceptons avec joie vos suggestions afin d'améliorer les choses.

LE LEADER À ce jour, les sections locales ont reçu des bulletins pour informer les membres de ce qui se passe au sein de notre syndicat national.

Nous produisons maintenant notre premier numéro du Leader. Nous projetons de produire le Leader trois ou quatre fois par année et nous souhaitons obtenir des commentaires de la part des membres et des sections locales. Si vous avez un article ou une histoire que vous aimeriez faire paraître dans notre revue périodique, veuillez l'envoyer. Nous vous invitons à nous communiquer votre adresse de courrier électronique personnelle afin de pouvoir vous envoyer votre exemplaire personnel du Leader.

SITE WEB NATIONAL À notre bureau national, nous travaillons à améliorer notre site Web national, une tâche qui semble permanente, mais qui devrait pourtant être terminée sous peu. Nous vous invitons à visiter notre site Web à www.copesepb.ca et nous dire ce que vous en pensez. Y a-t-il des sujets que vous aimeriez que nous abordions sur notre site Web ou des liens qui, selon vous, devraient être ajoutés? Nous aimerions avoir un lien avec toutes les sections locales pour voir à ce que nos membres puissent s'informer de ce qui se passe dans tout le Canada. Au fur et à mesure qu'ils seront produits, nous ajouterons les numéros du Leader et tous les bulletins ordinaires sur notre site Web.

RECRUTEMENT Il est important que le « COPE SEPB » devienne un nom familier et que nous mettions à profit nos solides assises pour accueillir de nouvelles personnes membres. On demande aux membres des sections locales d'être à l'affût des groupes de personnes employées qui gagneraient à faire partie de notre syndicat. Parlez d'exemples d'organisation à des amis et à des membres de la famille et demandez-leur de visiter notre site Web ou de communiquer avec un de nos organisateurs syndicaux pour plus d'information.

PASSÉ, PRÉSENT ET FUTUR Parfois, dans notre routine quotidienne à toutes et à tous, il est facile d'oublier tout ce que nous avons accompli en un peu plus d'un an. Nous avons fait tellement de choses et, malgré tout, il y a encore tellement de choses que nous pouvons envisager et accomplir. Je crois qu'il est important que nos membres prennent le temps de réfléchir et profitent de ce moment pour se sentir fiers de notre syndicat. Travaillons ensemble pour faire de 2006 une réussite et continuer de démontrer que le COPE SEPB est une force positive dans le mouvement syndical actuel!

Je vous prie d'accepter mes sentiments de solidarité,

NOUVELLES JURIDIQUES

Enquête préalable

L'Internationale continue d'ignorer le choix que les membres canadiens ont exprimé par la formation de notre syndicat national. Malheureusement, l'avocat de l'Internationale fait pression pour que soient arrêtées des dates d'audience pour procéder à l'interrogation des témoins. Nous vous tiendrons au courant des progrès de cette bataille pour la sauvegarde de notre autonomie canadienne.

À la suite de plusieurs lettres échangées entre le SEPB et l'Internationale, votre exécutif national invitait le SIEPB à une rencontre. Avec cette rencontre, le SEPB COPE a pour seul objectif le règlement définitif des questions entourant la poursuite judiciaire entre les deux syndicats. À ce jour, nous attendons toujours une réponse à notre invitation.





L'assermentation des membres de l'exécutif et du comité national du COPE SEPB, en novembre 2004.

Notre histoire syndicale

Histoire du COPE SEPB

Novembre marque le premier anniversaire de notre congrès de fondation, qui a eu lieu à Toronto, du 19 au 21 novembre 2004. Ken Georgetti du CTC, Buzz Hargrove et Bob White des TCA et Maude Barlow du Conseil des canadiens se sont adressés aux quelque 200 personnes déléguées enthousiastes. L'exécutif national et le comité national ont été assermentés par Ken Georgetti, quelques résolutions ont été adoptées pour établir les procédures opérationnelles nécessaires au fonctionnement du syndicat et les statuts proposés ont été présentés et on en a discuté. Au moment de clôturer ce congrès historique, le président national Jerri New a dit : « Nous quittons ce congrès unis dans notre détermination à bâtir un syndicat canadien fort, démocratique et progressiste et, grâce au soutien offert par le mouvement syndical canadien, nous remporterons notre bataille pour demeurer canadien. » Le secrétaire-trésorier national Serge Cadieux a ajouté : « Le COPE SEPB est ici pour rester et il

est temps que l'Internationale abandonne ses poursuites judiciaires et reconnaisse la décision démocratique de nos membres. »

Histoire syndicale

DÉCEMBRE

- En décembre 1863, plusieurs syndicats de Hamilton se sont regroupés en un syndicat central ou une assemblée syndicale, un organisme formé de personnes déléguées des syndicats constitutifs.
- En 1919, au milieu d'une grève inefficace menée par les 395 000 Métallos pour obtenir une reconnaissance syndicale, quelque 250 « anarchistes », « communistes » et « agitateurs syndicaux » ont été déportés en Russie à partir des États-Unis, marquant le début de la soi-disant « Red Scare ».
- Fusion des deux principales organisations syndicales des États-Unis en 1955 pour former la FAT-COI, avec des effectifs d'environ 15 millions de personnes.

donner à ce membre son apathie, et à cet autre sa trop grande ambition; donnez-moi la force d'accepter les commentaires de ce membre qui ne fait rien et qui, quand j'aurai posé un geste, finira par me dire comment il aurait fallu faire.

Seigneur, faites de moi un formidable orateur, logique dans mes propos, et qui ne redoute pas la confrontation. Faites de moi un avocat, un comédien, un mathématicien, un sage, un philosophe, un sociologue et un économiste; rendez-moi agréable, charmeur, menaçant, acharné de sorte que je puisse défendre un dossier de mon mieux, qu'il ait ou non du mérite.

Enseignez-moi, ô Seigneur, à toujours me tenir debout, solide sur mes deux jambes, même si je n'ai plus de jambes sur lesquelles me tenir.

Seigneur, je suis un(e) délégué(e). Voyez dans votre infinie sagesse combien j'ai besoin de toutes ces choses et accordez-les moi dans votre infinie bonté.

Seigneur, exaucez-moi, puis poussez-vous! »

LE COIN DES COMITÉS

Rapport du comité d'action politique de la section locale 15 du SEPB

Je suis fier d'être là devant vous pour vous rapporter que les membres de la section locale 15 du SEPB ont travaillé activement dans presque chaque circonscription de la province.

On a demandé aux membres de faire trois choses :

1. De parler à la famille et aux amis.
2. D'assister à un événement.
3. De participer à une campagne – de donner 3 heures

Nos membres ont fait bien plus :

- Ils ont parlé à d'autres membres du syndicat en participant à « Count Me In ».
- Ils ont trouvé d'autres personnes qui partageaient les mêmes valeurs et les mêmes préoccupations qu'eux.
- Plus important encore, ils ont senti qu'ils faisaient partie de la section locale 15 du SEPB et étaient fiers de dire qu'ils en étaient membres.
- Ils se sont identifiés au mouvement syndical et s'y sont sentis chez eux.

De plus, nos confrères et consœurs de l'Alberta et du Manitoba sont venus en Colombie-Britannique et se sont tenus solidairement à nos côtés dans nos efforts pour apporter des changements à l'assemblée législative. Et pour cela, nous vous remercions toutes et tous et nous sommes impatients de travailler avec vous dans vos luttes politiques.

Bon nombre des rapports que j'ai reçus étaient encourageants et il en émanait un sentiment d'appartenance. Nos membres ont été réconfortés et exaltés alors que la campagne électorale se faisait plus dynamique. Ils faisaient une différence. Cette différence s'est traduite par l'opposition officielle à l'assemblée législative et un sentiment d'espoir. Pour beaucoup de nos membres, il s'agissait d'une première expérience et je suis heureuse de dire que ce ne sera pas leur dernière.

« Oui – je peux faire une différence. Et, collectivement, nous sommes plus forts. »

Susan Orr
COPE SECTION LOCALE 15

L'ATELIER DES DELÉGUÉ(E)S

À toutes nos personnes déléguées qui travaillent avec acharnement : voici votre tribune pour afficher des nouvelles, des astuces concernant les griefs et l'arbitrage et des questions que d'autres délégués pourraient vous aider à résoudre. Faites-nous connaître vos réussites et vos difficultés et toutes autres demandes en nous les faisant parvenir par courriel à tdarnel@copesepb.ca.

Pour ce numéro, nous réimprimons la prière des délégués syndicaux qui, malgré nos recherches, semble encore devoir être attribuée à ce grand scribe, « Anonyme ».

La prière d'un délégué syndical

« Seigneur, donnez-moi le talent pour expliquer à mes collègues de travail et membres du syndicat ce que sont les politiques et les objectifs du syndicat même si à moi on me les a jamais expliqués.

Donnez-moi l'indulgence nécessaire pour par-

Le SEPB-Québec au milieu des négociations

SEPB-QUÉBEC Les négociations dans le secteur public et parapublic ont pris une dimension nouvelle par une contre-proposition pour relancer la négociation. Le front commun CSN-FTQ demande des augmentations de 13,5 % sur une période de cinq ans et demi (excluant l'équité salariale contenue déjà dans une loi adoptée unanimement par tous les partis politiques) qui se répartissent comme suit : du 1er janvier 2004 au 1er janvier 2008 : 3 % - 3 % - 2,5 % - 2,5 % - 2,5 %.

Cette demande s'accompagne d'une clause de protection du pouvoir d'achat (I.P.C.) pour les années 2006, 2007 et 2008.

Une rencontre CSN-FTQ s'est tenue le 23 septembre avec l'ensemble du personnel de soutien des commissions scolaires. Toutefois, si le gouvernement maintient la ligne dure, les syndiqués seront prêts à passer à l'action.

Une deuxième tournée a été organisée pour aller chercher un mandat de quatre jours de grève à exercer dès la mi-novembre jusqu'en décembre. Une grande manifestation nationale a également eu lieu le samedi 29 octobre. La protection du pouvoir d'achat et la volonté de combler une partie du retard qui est de 12 % pour le salaire et de 7,6 % si on inclut l'ensemble des avantages sociaux. C'est maintenant au gouvernement de démontrer sa réelle volonté d'en arriver à un règlement « négocié ». Tout le normatif est en pleine négociation à la table sectorielle et rien n'est fixé encore. Ces négociations touchant toutes les sections locales du scolaire : 576, 577, 578 et 579. La précarité d'emploi, les services de garde, le fardeau des tâches notamment aux secrétaires d'école sont au cœur des revendications.

SECTION LOCALE 575 La Caisse d'économie des employés de la CIP La Tuque maintient toujours son lock-out depuis le 11 juillet dernier. Une manifestation devant les bureaux de la Fédération des caisses s'est tenue le 7 septembre dernier où des membres de toutes les régions s'étaient donnés rendez-vous pour dénoncer les positions et les attitudes de Desjardins et de son porte-parole. Ce dernier veut régler en dessous du « pattern » déjà accepté par une soixantaine de caisses en province. La lutte s'annonce longue et pénible mais les membres gardent le moral et la détermination à ne pas céder aux tactiques de l'employeur.

Le Commissaire de la Commission des relations du travail a rendu une décision favorable concernant le caractère représentatif et notre accréditation se poursuit à la caisse Desjardins de Longueuil.



Sessions d'éducation et front commun au Québec.



SECTION LOCALE 434 La campagne « Complicité FTQ-Banque Laurentienne » commence à travers les régions. Serge Cadieux nous a fait la présentation du projet qui est une première au Québec et au Canada. Ce projet se veut une approche pour toutes les organisations syndicales et leurs affiliés à adhérer à une institution financière syndiquée. Achetons et encourageons l'étiquette syndicale.

SECTION LOCALE 573 Le régime de retraite des employés de la C.C.Q., l'un des meilleurs au Québec, connaît des difficultés quant aux calculs selon qui évalue le régime. Tantôt un déficit, tantôt un surplus. Il est clair que la section locale verra à apporter des ajustements nécessaires pour corriger la situation et protéger les membres à la retraite et les futurs retraités.

SECTION LOCALE 574 Les négociations se poursuivent chez Renaud-Bray Librairies de même que dans l'unité des Pages Jaunes. Le régime de retraite est au cœur des négociations.

SECTION LOCALE 526 À la fermeture de la papetière de Port-Alfred, le gouvernement avait le droit de retirer son privilège aux tarifs préférentiels d'hydro-électricité. La compagnie a menacé de fermer les usines de Kénogami et d'Alma. Des rencontres ont eu lieu avec le gouvernement et les syndicats en place (SCEP, CSN, SEPB-Québec) pour tenter de trouver des solutions. On est en accord avec le projet pour modifier la loi pour permettre à Abitibi-Consolidated de continuer à tirer partie d'une tarification préférentielle pour l'hydro-électricité et la coupe de bois, mais à la condition d'avoir droit sur les bâtiments et les propriétés de l'entreprise advenant sa décision de fermer et de quitter les lieux.

SECTION LOCALE 463 Une entente de principe est intervenue chez l'unité Gaz Métro Plus. La requête en changement de nom a été accordée et cela a permis de faire le changement de nom pour toutes les sections locales au Québec.

Leur congrès s'est tenu le samedi 22 octobre 2005 où les membres ont reconduit les personnes dirigeantes. Bravo!

FORMATION SYNDICALE Une session d'éducation a eu lieu du 21 au 23 octobre dans la région de Trois-Rivières où plus de soixante-dix (70) membres ont suivi la formation de délégué syndical, de communication orale et de négociation.

Un « 5 à 7 » s'est également tenu en santé-sécurité sur l'aménagement du poste de travail « Guérir de son ordinateur » avec la conférencière invitée madame Dominique Leborgne.

ORGANISATION SYNDICALE Après la victoire remportée à la caisse Desjardins de Longueuil, nous avons aussi réussi à remporter le vote à l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux de Montréal. Le personnel à l'emploi de cet organisme a choisi majoritairement d'être représenté par le Syndicat des professionnel(le)s de la Régie régionale de Montréal-Centre, affilié au SEPB-Québec. Plusieurs projets sont sur la table et nous devrions avoir de bonnes nouvelles à vous annoncer prochainement.

Maurice Laplante

LE VICE-PRÉSIDENT, RÉGION 1


NOUVELLES DE LA RÉGION 1

Vote de grève chez Renaud-Bray - SEPB 574

Les travailleurs et travailleuses des librairies Renaud-Bray à Montréal, Brossard, Saint-Jérôme, Victoriaville et Sherbrooke se prononcent pour la grève

Montréal - Réunis en assemblée générale au cours des derniers jours, les 350 membres du

personnel de 11 succursales des librairies Renaud-Bray se sont prononcés dans une proportion de 94 % en faveur de la grève.

Par ailleurs, la trentaine d'employés du service à la collectivité ont également voté en faveur de la grève dans une proportion de 74 %.

Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau (SEPB), affilié à la FTQ, explique que les salaires, la gestion des horaires de travail et la sécurité d'emploi sont les principaux points en litige. De plus, les travailleurs dénoncent la lenteur des négociations avec l'employeur.

Les femmes démontrent une solidarité infatigable

Caisse Populaire CIP de La Tuque

Laissez-moi vous parler de 17 filles qui ont fait preuve d'une grande détermination et d'une solidarité à toute épreuve au cours des derniers mois.

La situation en bref :

- Une convention collective échue depuis le 31 décembre 2003;
- Onze rencontres de négociation dont sept en présence du conciliateur;
- Une première journée de grève le 5 juillet 2005;
- Une première semaine de grève du 11 au 15 juillet 2005;
- L'employeur décrète un lock-out le 18 juillet 2005.

Le syndicat a déposé ses demandes au début du mois de décembre 2004. Il s'agissait de la dernière caisse syndiquée de la région dont le contrat restait à régler.

Le 19 janvier 2005, l'employeur veut donner une orientation LOCALE à la nouvelle convention collective et se détacher du « pattern » de Montréal. Il aborde ensuite la possibilité d'une fusion avec la Caisse populaire La Tuque, syndiquée avec un autre syndicat. Il insiste sur l'importance d'harmoniser à la baisse les conditions de travail.

Lors du dépôt patronal l'employeur n'a même pas daigné lire ou à tout le moins expliquer son document. La partie syndicale a vite fait de comprendre pourquoi.

C'est simple, l'employeur a réécrit la convention collective au complet en ayant des demandes sur l'ensemble des articles de la convention. Un vrai pot-pourri de clauses toutes à la baisse choisies çà et là, provenant des conventions collectives que le syndicat avait déjà refusées en décembre 2004.

Voici quelques exemples de demandes faisant parti du dépôt patronal avec l'orientation locale et venant ainsi modifier à la baisse la convention collective actuelle :



Les femmes courageuses de la caisse populaire CIP de La Tuque.

L'employeur par la voix de son porte-parole Jean-Guy Provencher :

- enlève l'article concernant l'unité de négociation en faisant fi de la juridiction syndicale;
- enlève la définition d'une fonction;
- modifie la définition d'une affectation temporaire pour lui permettre d'affecter qui il veut et quand il le veut en invoquant son droit de gérance;
- enlève la garantie d'un nombre de congés fériés;
- coupe dans les libérations syndicales actuellement payées;
- veut restreindre de beaucoup les avis donnés au syndicat;
- ne veut plus indiquer l'horaire ni le nombre d'heures lors d'un affichage, plus particulièrement pour un poste à temps partiel;
- veut enlever l'indemnité compensatoire lors d'une réduction du nombre d'heures de travail;
- veut diminuer l'avis à une (1) semaine contrairement à 30 jours d'avis actuellement, lors de modification d'horaire et l'obligation d'accepter un horaire comprenant moins d'heures;
- veut modifier à la baisse la rémunération lorsque l'on travaille un jour de fête;
- veut déterminer notre période de vacances et enlever la notion de ratio minimum;
- veut changer la définition du temps supplémentaire pour les niveaux N-5 et plus. La rémunération en temps supplémentaire serait payable au-delà de 40hrs/semaine.
- possibilité d'horaire souple sur 4 semaines 160 heures;
- ne veut pas adhérer à la modernisation salariale qui a eu lieu chez Desjardins, et ce, à partir

appui moral face à une lutte qui s'avère difficile face à leur employeur. Les salaires de base pour un caissier chez Renaud-Bray sont de 7.87 \$/heure et de 8.40 \$/heure pour les libraires/libraires jeunesse/disquaires. De plus, ils n'ont aucune sécurité d'emploi et aucun contrôle sur leurs horaires.

Tous les mots d'encouragement sont les bienvenus.

Patrick Rondeau

PRÉSIDENT DU SYNDICAT DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE RENAUD-BRAY
prondeau@sepb.qc.ca

du 1er janvier 2003 mais veut que la rémunération soit basée sur l'évaluation au rendement;

- ne veut pas modifier les primes d'assurance qui depuis le 1er juillet 2003 sont à 80% employeur /20% employée au lieu de 75% / 25% mais a quand même réduit les avantages lors de maladie;
- passant à 85% dès la 3^e semaine au lieu de 100% pour les 17 premières semaines;
- enlève la priorité aux employées ayant un statut temporaire sur les candidats provenant de l'extérieur, en tenant compte de l'ordre d'entrée au service de la caisse quand il y a un poste à combler;

Et pour terminer :

L'EMPLOYEUR REFUSE LA QUASI-TOTALITÉ DES DEMANDES SYNDICALES.

Il est vite apparu que la caisse voulait briser le syndicat ou souhaitait un conflit à tout prix.

Une soixantaine de caisses ont renouvelé jusqu'à maintenant leur convention collective, et ce, sur la base d'une seule et même entente négociée, alors que Jean-Guy Provencher, porte-parole de la caisse, vient de la briser.

De plus, le jour même où le lock-out a été décrété Jean-Guy Provencher faisait parvenir à chacune des salariées une lettre signée par lui-même à l'effet qu'il suspendait toutes les protections d'assurance santé et d'assurance vie ainsi que la participation au régime de retraite !!!

Il est à noter qu'il s'agit du deuxième conflit de travail dans une caisse de La Tuque; le premier à la Caisse populaire de La Tuque ayant duré huit (8) mois. Devinez qui était le porte-parole patronal lors de ce conflit ? Je vous le donne en mille ... et oui! C'était ce même Jean-Guy Provencher.

Il est très difficile d'expliquer pourquoi le négociateur patronal Jean-Guy Provencher estime que les employées de La Tuque méritent moins que les employées des caisses ailleurs au Québec.

Le 18 juillet 2005, la direction de la caisse d'économie des employées de la C.I.P. La Tuque a décidé de décréter un lock-out pour forcer les dix-sept (17) employées à réduire leurs conditions de travail existantes et les contraindre à accepter des conditions salariales moindres que ce qui a été versé ailleurs dans le Mouvement Desjardins.

Il n'est pas question de signer une convention collective à la baisse, et penser le contraire serait bien mal connaître nos consœurs de La Tuque.

Depuis le début de ce conflit, ces femmes se sont montrées solidaires, énergiques et imaginatives. De plus, elles bénéficient d'appuis inconditionnels tant moraux que financiers provenant des sociétaires et des autres syndiqués de la région.

Vous pouvez transmettre un message d'encouragement à ces courageuses travailleuses qui continuent leur piquetage alors que l'hiver arrive à grands pas à l'adresse électronique suivante : kellymelan@hotmail.com . Si vous êtes dans la région, passez leur dire bonjour en signe d'appui. Elles en seront heureuses !

Mireille Fillion

SEPB SECTION LOCALE 575

Les employés de Renaud-Bray réclament un contrat de travail de 3 ans prévoyant une hausse de salaire équivalent à l'indice des prix à la consommation ainsi qu'un rattrapage salarial pour la première année et 10 % pour les 2 années suivantes. Quant à l'employeur, il n'a toujours pas déposé ses offres salariales.

Les salariés de Renaud-Bray sont sans contrat de travail depuis le 31 décembre 2004.

La FTQ, la plus grande centrale syndicale québécoise, représente plus d'un demi-million de membres.

DEMANDE D'APPUI MORAL Les employés syndiqués de Renaud-Bray comptent sur votre

Restructuration du système de santé en Ontario

Pertes d'emploi et de services dans le communautaire avec le nouveau système

Encore une fois, le gouvernement de l'Ontario souhaite transformer le système de soins de santé en créant des Réseaux locaux d'intégration des services de santé (RLISS). Le gouvernement a créé quatorze de ces organismes qui planifieront, intégreront et financeront des hôpitaux, des maisons de convalescence et des foyers pour personnes âgées, les soins à domicile, les centres de toxicomanie, les centres de traitement pour enfants, les services de soutien communautaire et les services de santé mentale. Cela réduira les emplois et les services communautaires.

Il y a un autre côté à cela : le gouvernement contrôlera les RLISS en nommant les membres du conseil, en établissant des ententes de responsabilité et en établissant le niveau de financement, mais les RLISS appliqueront les décisions. Ce seront les premières cibles. Cela ne fait que créer un autre niveau de bureaucratie.

La création des RLISS pourrait affecter nos sections locales, causant encore une fois une

restructuration – il pourrait même y avoir des déménagements de bureaux pour respecter les limites territoriales des RLISS. Si les droits de représentation deviennent un problème, nous pourrions être placés devant une situation semblable à ce qui s'est passé dans les hôpitaux et les conseils scolaires sous le gouvernement Harris, c'est-à-dire une succession de votes de représentation.

En novembre 2004, le gouvernement a annoncé une réforme de la Loi sur les normes d'emploi et de la Loi sur les relations de travail. Depuis cette annonce, la Fédération du travail de l'Ontario et ses membres discutent avec le gouvernement et fait pression sur lui. La lutte pour l'accréditation syndicale pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs de l'Ontario qui veulent se joindre à un syndicat a été l'un des principaux enjeux. Le gouvernement avait consenti l'accréditation automatique uniquement au secteur de la construction.

En janvier 2005, le gouvernement fédéral a inclus une prestation de congé de compassion dans la Loi sur l'assurance-

emploi. Cette prestation a maintenant été incluse dans la Loi sur les relations de travail de l'Ontario. Les travailleuses et travailleurs peuvent prendre huit semaines de congé spécial pour prendre soin de membres de leur famille malades ou mourants sans risquer de perdre leur emploi.

Les soins de santé constituaient un des enjeux électoraux du gouvernement lors des dernières élections et c'est par cette mesure qu'il s'occupe de certaines des préoccupations de la population et qu'il répond à la pression ressentie par les travailleuses et travailleurs qui tentent de trouver des soins pour leurs parents ou encore à les leur donner eux-mêmes sans avoir à perdre son emploi. Ces deux interventions sont censées réduire directement les coûts du système de soins de santé et du secteur des affaires de l'Ontario, car il y aura moins d'absentéisme chez les employés s'ils profitent de ce congé spécial non rémunéré.

Liz Fong

LA VICE-PRÉSIDENTE, RÉGION 2

NOUVELLES DE LA RÉGION 3

Une représentante syndicale de la Saskatchewan figure sur le timbre du centenaire

Elle personnifie la Saskatchewan de demain ... et le mouvement syndical canadien.

Le Congrès du travail du Canada tient à féliciter Darla Leard, dont le visage paraîtra sur le nouveau timbre de cinquante cents commémorant le centenaire de la Saskatchewan.

Leard est conseillère au Congrès du travail du Canada pour la région des Prairies. Ses responsabilités couvrent Calgary et Saskatoon. « C'est tout à fait adéquat qu'une jeune et brillante autochtone, dévouée à une justice sociale enracinée dans le mouvement syndical, soit choisie pour symboliser la célébration du passé et des espoirs de la Saskatchewan », a déclaré le président du Congrès du travail du Canada, Ken Georgetti.

Pour sa part, Leard s'est dite à la fois surprise et fière de figurer sur ce timbre. « Je croyais qu'il fallait être la reine, un politicien décédé ou quelqu'un d'extraordinaire pour paraître sur un timbre-poste. Il semble que j'avais tort. Dans un pays comme le Canada, tout est possible pour les gens ordinaires qui occupent des emplois ordinaires », a-t-elle expliqué.



Canadian Labour Congress
Congrès du Travail du Canada

Com

OTTAWA – Elle personnifie la Saskatchewan de demain ... et le mouvement syndical canadien.

Le Congrès du travail du Canada tient à féliciter Darla Leard, dont le visage paraîtra sur le nouveau timbre de cinquante cents commémorant le centenaire de la Saskatchewan.

Leard est conseillère au Congrès du travail du Canada pour la région des Prairies. Ses responsabilités couvrent Calgary et Saskatoon. « C'est tout à fait adéquat qu'une jeune et brillante autochtone, dévouée à une justice sociale enracinée dans le mouvement syndical, soit choisie pour symboliser la célébration du passé et des espoirs de la Saskatchewan », a déclaré le président du Congrès du travail du Canada, Ken Georgetti.

Pour sa part, Leard s'est dite à la fois surprise et fière de figurer sur ce timbre. « Je croyais qu'il fallait être la reine, un politicien décédé ou quelqu'un d'extraordinaire pour paraître sur un timbre-poste. Il semble que j'avais tort. Dans un pays comme le Canada, tout est possible pour les gens ordinaires qui occupent des emplois ordinaires », a-t-elle expliqué.

Le 11 août 2005

Madame Darla Leard
Congrès du travail du Canada
1888 Angus Street
Régina (SK) S4T 1Z4

Objet : Le timbre-poste du centenaire de la Saskatchewan

Chère consoeur,

Nous avons appris avec plaisir que vous figuriez sur le timbre-poste du centenaire de la Saskatchewan. Félicitations !

Nous sommes fiers du travail que vous avez accompli alors que étiez membre de la section locale 397 du COPE SEPB, et comme vice-présidente autochtone de la Fédération des travailleurs de la Saskatchewan. Vous léguiez aux prochaines générations votre passion et votre dévouement au mouvement syndical et à la justice sociale, à votre culture et à votre collectivité. Cet héritage, qui est aujourd'hui souligné, motivera les jeunes à poursuivre la lutte pour défendre les droits des travailleurs et des citoyens, ici et ailleurs.

Encore une fois, nous tenons à vous féliciter d'avoir été choisie pour personnifier la Saskatchewan. Nous espérons suivre vos prochaines réussites et réalisations futures !

Veillez agréer mes salutations syndicales.

La présidente nationale,

SYNDICAT CANADIEN DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS ET DE BUREAU

Jerri New
Jerri New

Notes de négociation des provinces des Prairies

Au Manitoba, à la section locale 342, nous avons un problème constant avec les TUAC qui veulent transférer un de nos postes à un autre syndicat. La Commission des relations de travail veut que le poste soit sous surveillance. Nous avons un arbitrage en cours avec le Syndicat des infirmières du Manitoba. Les élections ont eu lieu à la section locale 342 cet automne : Donna MacDonald reprend son poste de présidente et Susan Kowerko a été élue au poste de secrétaire-trésorière.

En Alberta, les membres qui travaillent dans un bureau syndical se sont montrés intéressés à se

joindre à notre syndicat. La section locale 458 a conclu ses élections avec un exécutif complet. Carol Miller a été élue au poste de présidente et Karen Werlin demeure à l'exécutif en occupant le poste de secrétaire-trésorière.

En Saskatchewan, à la section locale 397, nous sommes aux prises avec des problèmes de harcèlement avec un de nos employeurs syndicaux et nous rencontrons constamment des défis dans notre recherche d'une entente avec notre employeur du NPD.

Les membres de la section locale 397 ont ratifié une nouvelle convention collective avec la

Société d'assurances du gouvernement de la Saskatchewan. Sans atteindre nos espérances, l'entente dépasse le mandat du gouvernement qui était de 0-1-1. Parmi les aspects monétaires importants, notons un rajustement de vie chère qui entre en vigueur le 1er janvier 2007 (le jour suivant l'expiration de l'entente), un financement additionnel du régime d'assurance-maladie complémentaire, une allocation de retraite équivalant à un salaire de trois jours pour chaque année de service et une augmentation de 3 % à compter du 1er janvier 2006 pour toute personne au sommet de son échelle salariale depuis au moins un an.

Colleen Malley

LA VICE PRÉSIDENTE, RÉGION 3

Cet automne le mouvement syndical demeure actif en C.-B.

La Région 4 aimerait remercier le SEPB d'avoir accueilli les personnes déléguées du SEPB au Congrès du CTC, à Montréal, en juin. Ce fut une belle occasion de créer des liens et d'établir des réseaux partout au sein de notre nouveau syndicat national.

Le lock-out des membres du Syndicat des travailleurs en télécommunications par Telus est vraiment horrible. Les membres du SEPB ont envoyé des messages de solidarité aux travailleurs et travailleuses du TWU sur les lignes de piquetage et dans les manifestations d'appui à sa lutte qui se poursuit maintenant depuis quatre mois.

Au cours de l'automne, la Fédération des enseignantes et des enseignants de la C.-B. a émis un avis de grève au gouvernement provincial. Les enseignantes et enseignants négocient directement avec la province ici en C.-B. À la simple mention de grève, le gouvernement libéral de Gordon Campbell a rapidement adopté une loi spéciale imposant un contrat aux enseignantes et enseignants. Ces derniers ont refusé de l'accepter et ont émis un avertissement de grève.

Le gouvernement a demandé et a obtenu de la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique un jugement déclarant les moyens de pression illégaux. La Fédération du travail de la Colombie-Britannique a déclaré qu'elle paralyserait Victoria le lundi 14 octobre. Il y a eu des piquets de grève à de nombreux lieux de travail du SEPB par les enseignantes et enseignants en grève, les travailleuses et travailleurs du TWU et les membres du SCFP.

Il y a eu une extraordinaire démonstration de solidarité de la part des membres du SEPB de la C.-B. Mais le gouvernement refusait toujours de parler publiquement avec les enseignantes et enseignants. La Fédération du travail de la Colombie-Britannique a annoncé que les Kootenays seraient le prochain lieu de « protestation politique ». Le mercredi 19 octobre, il y avait

des piquets de grève à de nombreux lieux de travail du SEPB des East et West Kootenays, encore une fois par les enseignantes et enseignants en grève, les membres du SCFP et les grévistes du TWU. À Victoria et dans les Kootenays, l'appui des membres du SEPB en faveur des enseignantes et enseignants a été extraordinaire. Plus tard cette semaine-là, le gouvernement a finalement conclu une entente avec les enseignantes et enseignants, ce qui a mis fin au conflit.

Les relations entre les syndicats affiliés au NPD et le Nouveau Parti Démocratique de la C.-B. continuent de faire l'objet d'une révision. Certaines personnes au NPD proposent un changement radical dans le partenariat qui, essentiellement, réduirait le rôle des syndicats affiliés au NPD. Bien que le débat ait par moment divisé les gens, un nouveau modèle a finalement été élaboré avec l'aide du président de la Fédération du travail de la C.-B., Jim Sinclair, et du chef du NPD de la C.-B., Carole James, qui ont obtenu le soutien unanime du conseil provincial du NPD de la C.-B.

Récemment, la section locale 15 a réglé un grief pour congédiement injustifié qui devait aller en arbitrage. Le montant du règlement s'élève à 40 000 \$.

Il y a eu des changements au bureau de la section locale 15 – l'aménagement du bureau de la présidente nationale est terminé et des plaques identifient maintenant notre bureau national.

La section locale 378 est au beau milieu de ses réunions régionales annuelles pour obtenir l'opinion des membres sur les changements statutaires afin que les statuts de la section locale respectent nos statuts nationaux, qu'un congrès remplace la tenue d'assemblées régionales annuelles durant lequel seront révisés les statuts de la section locale. Nous espérons que le processus sera terminé au début de l'année qui vient.

Au début d'août, les membres de la section locale 378 du groupe des services publics ont reçu quelques chocs importants – il a d'abord été annoncé que Terasen Gas (anciennement BC Gas, qui faisait partie de BC Hydro) avait été

vendu à une entreprise texane, KinderMorgan, qui auparavant avait des liens avec Enron. L'autorisation de vendre a été accordée par la BC Utilities Commission (BCUC). La BCUC a approuvé la vente sans audiences publiques, malgré plus de 6 000 demandes de tenir de telles audiences – le plus grand nombre que la Utilities Commission ait jamais reçu sur quelque dossier que ce soit. Pour que la vente se réalise, il ne reste qu'un obstacle à franchir auprès d'Industrie Canada. Cette question a soulevé une vive controverse en C.-B., pas seulement de la part des membres du SEPB, mais de celle d'une vaste majorité de la population.

Quelques semaines plus tard, Accenture a annoncé qu'elle ferait trois centres d'appels de

la C.-B., un à Prince George et un à Nanaimo, qui servaient les clients de BC Hydro. Ces emplois ont été transférés à l'établissement d'Accenture à Burnaby. Un autre centre d'appels à Kelowna qui servait Terasen Gas a également été fermé. Ces emplois ont été transférés à l'extérieur de la province. La section locale 378 a négocié un

accord d'adaptation de la main-d'œuvre pour essayer de répondre le plus possible aux besoins de ces membres.

De bonnes nouvelles. Nous avons négocié le renouvellement de conventions collectives au Hastings Park, à BCAA, à Tree Island et au Capilano College. La signature au Capilano College est particulièrement gratifiante étant donné que nous y avons combattu une campagne de désaccréditation au cours de la dernière année. Cette question semble être réglée pour l'instant.

À la ICBC, l'entreprise va de l'avant avec le prolongement des heures de travail, tel que permis par l'entente conclue par le biais d'un médiateur et signée l'an dernier. Cela cause une grande consternation chez les membres touchés et le syndicat travaille avec ces personnes membres pour atténuer le mieux possible les effets de cette entente sur leur vie.

David Black

LE VICE-PRÉSIDENT, RÉGION 4

« Il y a eu
UNE EXTRAORDINAIRE
DÉMONSTRATION DE
SOLIDARITÉ DE LA
PART DES MEMBRES
DU COPE SEPB. »



Climat de travail tumultueux en C.B.

La privatisation en C.B. : une problématique importante dans les négociations

En Colombie-Britannique, les membres de la section locale 378 sont préoccupés par la privatisation en cours des sociétés d'État, particulièrement chez Accenture et BC Hydro, ainsi que chez Terasen (anciennement BC Gas) et la vente récente de cette entreprise à la société de Houston, Kinder Morgan.

Toutes les unités d'accréditation de la section locale dans le secteur public négocient en 2006, soit environ 6 000 membres ou un peu plus de la moitié de tous les effectifs. La section locale 378 compte 4 500 membres à la Insurance Corporation of British Columbia, 1 500 membres chez BC Hydro et 50 chez BC Transmission Corporation.

De plus, 1 300 membres chez Accenture, auparavant BC Hydro, négocient toujours depuis le printemps 2005. Les augmentations de salaire sont un point central pour les membres du syndicat après des années de gels décrétés par le gouvernement. Cependant, l'employeur demande des concessions comme l'élimination des journées de congé (congé autorisé acquis), la réduction des salaires pour les nouvelles personnes employées dans plusieurs classifications, l'élimination des prestations de retraite, la réduction des vacances, l'élimination de certains droits de suppléance et de placement et l'introduction d'un régime de retraite beaucoup moins avantageux que le régime actuel.

M. Ross a dit que le climat syndical en C.-B. s'est aggravé dernièrement avec le gouvernement libéral de la C.-B. La situation que connaissent les membres de la section locale 378 chez Accenture correspond au climat malsain auquel les travailleuses et travailleurs en lock-out membres du Syndicat des travailleurs en télécommunications (TWU) ont été confrontés chez Telus.

« Accenture et Telus semblent avoir un programme similaire pour fermer les centres d'appels et exporter des emplois en dehors de la C.-B. Les deux ont ouvert des centres d'appels à Manille et nous savons que les deux entreprises sont en pourparlers », de mentionner M. Ross.

Ceci a été confirmé le 29 septembre 2005, lorsque le directeur général d'Accenture (ABSU), Bill Morris, a fait une annonce à l'effet que les emplois syndiqués de la C.-B. seraient transférés en Ontario et au Nouveau-Brunswick et que les emplois de l'Est du Canada d'ABSU déménageraient à son centre de livraison mondial de Manille. En même temps, les dirigeants de l'entreprise parlent avec hypocrisie des personnes employées comme étant leur priorité absolue.

Accenture se cache derrière son entente secrète avec le gouvernement de la C.-B., qui a été signée lorsqu'un tiers des opérations de BC Hydro ont été transférées à cette multinationale. En fermant les trois centres d'appels, Accenture n'a fait preuve d'aucune loyauté envers la province.

M. Ross a insisté sur l'importance de se tenir ensemble en tant que membres syndiqués. « Si Telus et Accenture réussissent à procéder à leurs délocalisations et à leurs retraits, ce n'est qu'une question de temps avant que ces tactiques soient adoptées par plus d'employeurs de la section locale 378 du SEPB. »

En 2005, des ententes négociées au nom de membres de la section locale 378 du SEPB se sont conclues pour plusieurs unités de négociation, dont BC Hydro et BC Transmission Corporation (les deux groupes retournent à la table de négociation en 2006), Working Enterprises Insurance Services, Hastings Entertainment, Capilano College et BC Automobile Association.

La section locale 378 du SEPB continue d'organiser des campagnes publiques et de faire pression sur le gouvernement à propos de questions qui affectent les membres. Les membres de la section locale 378 ont soutenu d'autres syndicats comme le Syndicat des travailleurs en télécommunications et la Fédération des enseignantes et des enseignants de la Colombie-Britannique, dont les membres sont confrontés à des défis similaires, comme la perte d'emplois au profit de centres d'appels outre-mer ou le pillage de leur droit à la négociation collective par

le biais d'une loi provinciale. Les membres de la section locale 378 de Victoria, Vancouver, des Kootenays et d'autres régions de la C.-B. appuient directement les enseignantes et enseignants en respectant leurs lignes de piquetage.

L'appui en faveur des enseignantes et enseignants a été généralisé dans toute la province. Le président de la section locale 378 du SEPB, Andy Ross, a mentionné qu'un tel appui populaire était sans précédent dans le cas d'un arrêt de travail prétendument « illégal ». « Les enseignantes et enseignants se battaient pour les enfants et pour la qualité de l'éducation — les parents, le mouvement syndical et la population en général ont appuyé ces préoccupations », a dit M. Ross.

La reformulation de la réglementation de la section locale 378 est également en cours. « Parce que nous sommes devenus un syndicat canadien autonome en juin 2004 et que nous avons rompu tout lien avec notre ancien syndicat international, le SIEPB, nous devons réécrire les statuts de la section

locale 378 afin qu'ils soient conformes à ceux de notre organisation nationale », d'expliquer le président de la section locale 378 du SEPB.

La méthode traditionnelle de prise de décision au sein de la section locale, par le biais de réunions régionales, n'a pas toujours été efficace. Une participation insuffisante aux réunions régionales de la section locale 378 qui ont lieu à chaque automne signifie que le syndicat ne réussit parfois pas à obtenir le quorum nécessaire pour voter sur des changements statutaires proposés et offrir des services aux membres.

Le dirigeant régional du Comité national du SEPB, Danny White, qui est aussi membre du conseil exécutif de la section locale 378, préside un comité qui cherchera à obtenir les opinions et commentaires du plus grand nombre possible de personnes membres de la section locale 378 et présentera un document sur lequel les membres pourront voter au printemps 2006. Le comité de la section locale 378 étudie le fonctionnement d'autres organisations et consulte un avocat de droit constitutionnel afin de suggérer l'examen éventuel de nouveaux formats.

Paula Stromberg

COPE SECTION LOCALE 378

« Deux syndicats canadiens – la solidarité, la fierté nationale et une grande détermination les ont rendus remarquables »

décembre 1984, tenaient leur congrès de fondation à Toronto. Les racines de cette affaire remontent au 8 avril 1937; les travailleurs canadiens de l'usine de la GM à Oshawa, membres des UAW, sortent en grève après que l'entente en vue de leur reconnaissance syndicale ait échoué. La grève avait été organisée par les Canadiens à une époque où il était impossible pour le syndicat international d'apporter quelque aide financière ou organisationnelle que ce soit. Ce sont ces mêmes Canadiens qui ont finalement remporté la victoire. En 1984, les idéologies syndicales canadienne et américaine étaient très différentes.

LES « syndicats sociaux » du Canada cadraient mal avec les « syndicats d'affaires » américains. Encore aujourd'hui, les syndicats et les conseils de travail appuient ouvertement le NPD. Aux yeux des Américains, le NPD est un parti très à gauche ayant épousé le socialisme. En raison de leur association démocratique avec le NPD, l'acrimonie envers les membres canadiens commença à se faire sentir pendant les congrès de syndicats internationaux.

La Région 7 des UAW a été établie par quelques centaines de membres canadiens en 1937. À l'époque, les buts, les objectifs et les conditions de travail étaient très comparables des deux côtés de la frontière. En dépit du fait que le syndicat fonctionnait comme une seule entité, « quelques sympathies pour l'indépendance canadienne » étaient déjà perceptibles. En 1964, le directeur canadien, George Burt, réussissait à faire adopter un changement de nom et à créer une région distincte « canadienne » pour les membres canadiens. Son successeur, Dennis McDermott, obtenait un amendement aux statuts qui faisait automatiquement du directeur canadien un vice-président international des UAW.

À la fin des années 70, une récession mondiale frappe durement l'industrie automobile et ramène à la surface des sentiments de nationalisme canadien. Les travailleurs canadiens coûtent moins chers que leurs confrères américains en raison de la dévaluation énorme du dollar canadien et des services sociaux et du programme d'assurance-maladie gouvernementaux. Ils sont aussi en meilleure position pour négocier que les Américains. Les syndicats américains sont mécontents de cette situation ce qui donne lieu à de nombreux débats et changements au sein du syndicat international. En 1982, les travailleurs canadiens de Chrysler font cavalier seul et signent leur propre entente. Il était temps de parachever la transition vers l'indépendance.

Les joueurs clés du projet de séparation des TCA, Buzz Hargrove, Sam Gindin, Bob Nickerson et Bob White, se rendaient compte que la tâche serait ardue s'il fallait présenter aux sections locales canadiennes qu'une seule proposition de sécession. À la différence du SEPB, les statuts des UAW ne contenaient aucune disposition sur l'autonomie, et se séparer constituait un geste illégal. White et Hargrove savaient que ce qu'ils s'approprièrent à faire allait contre les statuts. Ils décidèrent néanmoins de présenter une proposition de séparation au syndicat international. Le 4 septembre 1985, un nouveau syndicat appelé UAW-TUA ouvrait son premier congrès. Victor Reuther, le directeur des affaires internationales des UAW, y a dirigé les élections pour le premier comité exécutif. Il a continué d'appuyer les Canadiens après la sécession, qualifiant l'entreprise « d'objectif louable, à long terme ».

UN NOUVEAU SYNDICAT - SEPB Le 20 juin 2004, les membres du comité national canadien du Syndicat international des employés et employés professionnels-les et de bureau remettaient au président international, Michael Goodwin, une lettre exigeant l'autonomie canadienne, et produisant les preuves d'un appui des membres qui avaient voté en faveur de l'autonomie canadienne à 74 %. Le CTC n'a pas tardé à reconnaître le nouveau syndicat canadien et le lendemain, le secrétaire-trésorier du CTC, Hassan Yussuff dirigeait le serment d'office des membres formant le comité exécutif intérimaire du Syndicat canadien des employés et employés professionnels et de bureau. Il prenait la parole devant les délégués canadiens au cours d'une assemblée rapidement organisée. « Géographiquement parlant, le syndicalisme international n'existe qu'en Amérique du Nord », nous disait-il.

En 1945, la présence du SIEPB au Canada se limitait à deux sections locales : l'une était située à Montréal, et l'autre à Vancouver. En 1947, seize syndicats locaux se réunissaient pour tenir leur première conférence canadienne. Durant cette conférence de 1947, le secrétaire de la Fédération des travailleurs du Québec, Marcel Francq, lançait un appel au syndicat international pour la création d'une vice-présidence canadienne au sein du SIEPB. En 1949, Lucien Bruneau, de la section locale 191 à Beauport au Québec, devenait le premier dirigeant canadien du syndicat international. Durant les années 50, le nombre de membres continue de progresser, particulièrement dans l'ouest. En Ontario, le Mid Canada Council représentait neuf sections locales dans l'ouest de l'Ontario. Les sections locales les plus solides par contre se situaient toutes dans la région de Toronto. En 1959, le syndicat international tenait son congrès à Montréal. Marcel Francq, qui était devenu président de la section locale 57, y parla pour la première fois de « la question de plus en plus soulevée du nationalisme canadien ».

En 1970, le CTC adoptait des politiques décrétant que les lois à promouvoir concernant le gouvernement canadien relevaient des dirigeants élus canadiens. Les élus canadiens auraient désormais le droit de parler au nom du syndicat au Canada. Au congrès du SIEPB de 1971, les Canadiens présentent des résolutions établissant le droit des Canadiens à décider des politiques canadiennes ainsi que celui des Québécois à recevoir la correspondance en français. Les délégués canadiens éliraient deux vice-présidents canadiens et un directeur canadien qui aurait le pouvoir de parler au nom

« Les travailleurs CANADIENS COÛTENT MOINS CHERS QUE LEURS CONFRÈRES AMÉRICAINS EN RAISON DE LA DÉVALUATION ÉNORME DU DOLLAR CANADIEN ET DES SERVICES SOCIAUX ET DU PROGRAMME D'ASSURANCE-MALADIE GOUVERNEMENTAUX. »

des membres canadiens sur toutes les questions relevant les effectifs canadiens. Les Américains voteraient pour leurs propres vice-présidents. Cette question divisait les Américains depuis quelque temps. Le congrès de 1974 s'est démarqué de par l'adoption d'un nouvel article, 14.01, qui « reconnaît le droit des sections locales au Canada de former leur propre syndicat national autonome, si tel est le désir d'une majorité des membres du SIEPB et d'une majorité de sections locales au Canada. »

Trente ans plus tard, en mars 2004, Jerri New était assermentée au poste de directrice canadienne. Le président international, Michael Goodwin et la secrétaire-trésorière, Nancy Wohlforth, assistaient à cette réunion du comité

suite à la page 12

« Le nationalisme continuera de susciter de nouveaux débats au sein des syndicats canadiens. Il sera important de ne pas rompre la communication et de rester accessible. »

ARTICLE DE FOND

suite de la page 11

national canadien où ils annoncèrent que le comité exécutif du SIEPB avait pris la décision d'augmenter la capitation de 2,00 \$ par mois pour les trois prochaines années. Le président Goodwin stipule alors que si cette proposition ne convient pas, les Canadiens peuvent toujours envisager l'autonomie et agréer à une entente financière portant sur la caisse de grève. Le CNC ne perdit pas beaucoup de temps avant de rejeter l'offre du président international et s'attela à préparer une proposition politique et financière qui agréa à toutes les sections locales canadiennes. L'accueil que leur réservait le comité exécutif international à sa réunion d'avril 2004 à Las Vegas fut hostile. On leur annonça que les vice-présidents américains avaient donné leur appui à une proposition d'autonomie américaine. Le mois suivant, les Canadiens se rendirent à Washington, D.C. pour présenter leur proposition d'autonomie canadienne qui, bien sûr, fut rejetée.

Dès son retour au pays, le CNC tient plusieurs réunions à Ottawa et prépare une proposition pour l'établissement de l'autonomie canadienne en conformité avec l'article 14.01 des statuts du SIEPB. Entre-temps, les sections locales travaillent fébrilement pour rassembler les signatures d'appui à l'autonomie canadienne de leurs membres. Le 1er juin 2004, l'Internationale dépose une poursuite devant la Cour suprême de la Colombie-Britannique dans le but de bloquer le processus de cartes d'autorisation canadienne.

Le 3 juin 2004, le juge Pitfield rejette les accusations et affirme à l'Internationale « qu'il ne croit absolument pas que le syndicat international ait l'intention d'arriver à une séparation pacifique, si de fait les membres canadiens en manifestaient le désir ». Au congrès de juin de l'Internationale en Floride, cette dernière continue son travail d'obstruction et refuse de coopérer. Elle présente des changements aux statuts au début du congrès qui rendraient impossible de déclarer l'autonomie canadienne. C'est ainsi que se déroulèrent les événements le 20 juin 2004 pour mener à la création du Syndicat canadien des employés et employés professionnels et de bureau.

Le 21 juin, le SEPB, ses dirigeants et les sections locales étaient poursuivis devant les tribunaux de Floride. Le 22 juin, des huissiers escortés par des agents de police locaux envahissent les salles où se déroulent les ateliers du SEPB pour tenter de remettre les assignations aux personnes concernées. Les dirigeants et les présidents des sections locales passèrent le reste de la journée à aller d'une chambre d'hôtel à une autre pour éviter de se faire reconnaître. Un autre groupe de délégués s'est même barricadé dans la salle de réunion et a poursuivi son séminaire!

Finalement, tous, sauf « les criminels les plus recherchés d'Amérique » comme on avait surnommés les personnes visées, ont fait une chaîne, dans le plus pur style des années 60 pour quitter la salle dont ils verrouillèrent la porte. Des accusations individuelles de conspiration ont été portées contre les membres du CNC, ce qui en a intimidé plus d'un. Au début de 2005, l'affaire était déboutée par la cour de Floride. L'Internationale a tout de même déposé des accusations similaires devant la Cour suprême de la Colombie-Britannique. Le SEPB attend toujours un jugement dans cette affaire. (voir les actualités juridiques)

UNE SYNERGIE DANS LA CRÉATION Des liens se sont tissés entre le SEPB et les TCA en raison de leur poursuite commune vers l'autonomie canadienne. Jerri New, qui s'adressait aux membres des TCA en juillet 2004, soulignait que l'autonomie canadienne des TCA s'était réalisée de façon des plus théâtrales en présence des médias et avec une couverture télé. Le SEPB a eu droit aux salles barricadées, aux assignations et à une partie de cache-cache avec les forces de l'ordre ! Alors que le SEPB adoptait aisément un nouveau nom, les TCA ont dû mener une pénible bataille contre leur syndicat international pour se voir reconnaître le droit d'utiliser les lettres « CAW » précédées du mot « Canadian ». Contrairement au SEPB, les TCA ont continué d'entretenir d'excellentes relations avec les membres du syndicat international. Les deux syndicats se sont retrouvés très diminués sur le plan financier au lendemain de la séparation. Les TCA sont rapidement venus au secours du SEPB, en offrant à ce dernier le moyen de garder la caisse de grève en état. Peut-être est-ce dû au fait qu'il y a vingt ans, les TCA avaient connu la même situation alors que le syndicat international ne leur avait versé que la moitié des sommes promises. À cette époque, les TCA représentaient environ 120 000 membres. Le SEPB en représente 30 000.

Le premier anniversaire du SEPB approche. La priorité aura été donnée à la réorganisation, l'éducation et les finances. Les membres des TCA célébraient en juillet 2005 leur 20^e anniversaire; un moment pour se remémorer et un moment pour rêver l'avenir du mouvement syndical. Le nationalisme continuera de susciter de nouveaux débats au sein des syndicats canadiens. Il sera important de ne pas rompre la communication et de rester accessible. Il s'agit avant tout d'une question de survie, de clairvoyance et de vision de l'avenir.

Karen Galer

COPE SECTION LOCALE 527

CET ARTICLE EST DÉDIÉ À MON PÈRE

JOHN PITCH, 1915-1985

MEMBRE DES TCA SECTION LOCALE 112 –

UNITÉ DEHAVILLAND AIRCRAFT

