

EN SASKATCHEWAN

# Lois antisyndicales

Le SEPB 397 manifeste contre deux projets de loi antisyndicale

Partout sur la planète, les syndicats et leurs membres ont pour tradition de fêter les droits des travailleurs le 1<sup>er</sup> mai de chaque année. C'est aux syndicats que revient le mérite des grandes percées comme l'assurance maladie et des avantages consentis aux travailleurs comme l'assurance chômage, le congé de maternité et les régimes de retraite gouvernementaux pour ne nommer que ceux-là.

Selon un sondage mené l'été dernier par Angus-Reid Strategies, 75 % des Canadiens estiment que les salaires et les conditions de travail sont meilleurs grâce aux syndicats. Près de 60 % s'accordent pour dire que les syndicats sont nécessaires et importants dans notre société.

Alors, pourquoi ce gouvernement se sent-il obligé d'attaquer les syndicats et les travailleurs qu'ils représentent avec des projets de loi antisyndicale ?

Après 16 ans de gouvernement NPD, le très de droite Saskatchewan Party arrive au pouvoir et s'emploie à réécrire les lois du travail pour réaliser ce qu'il estime être « un équilibre entre l'entreprise et les travailleurs » sous les vives acclamations de ses habituels supporteurs que sont les associations d'employeurs.

Plagiant le gouvernement libéral de Gordon Campbell de Colombie-Britannique, le gouvernement saskatchewanais soumettait les projets de loi 5 et 6 qui sont sans nul doute les lois les plus antisyndicales qui soient au Canada.



Le projet de loi 5 traite des services essentiels et le projet de loi 6 amende la Loi sur les syndicats. Les deux ont déjà franchi la première lecture et seront bientôt lois.

## Un congé uniquement pour l'employeur

Le projet de loi 5 - la Loi sur les services essentiels - permettra aux employeurs de désigner les types d'emploi pour les identifier comme « services essentiels » rendant pratiquement impossible pour quiconque à l'emploi d'une société d'État ou du gouvernement de dorénavant pouvoir préparer une grève efficace.

On identifiera ces personnes désignées comme « essentielles » PAR LEUR NOM (c'est moi qui souligne) « devant travailler durant les arrêts de travail pour maintenir les services essentiels ». Celles et ceux ainsi nommés devront travailler... sans égard aux autres employés disponibles pour fournir les services essentiels.

On ne sait si ces employés ainsi étiquetés pourront refuser de faire des heures supplémentaires, ou

s'ils devront interrompre ou même voir leur congé annuel refusé.

Une fois la loi adoptée, les employés nommés « essentiels » comprendront les employés de la SGI que la section locale 397 représente. Ces personnes perdent complètement leur droit de grève et bien entendu elles seront forcées de travailler minant l'action de grève entreprise par les autres.

Le projet de loi 6 propose d'amender la Loi sur les syndicats pour accorder aux employeurs le loisir inégalé de donner « leur opinion » sur une question d'une façon qui était jusqu'alors jugée illégale.

Les mots exacts sont « rien dans cette loi n'empêche un employeur de communiquer des faits ET SES OPINIONS à ses employés » (c'est moi qui souligne).

Autrement dit, un employeur peut commenter tout grief, tout incident en milieu de travail, tout vote de grève et la négociation collective comme il l'entend. On estime que ce projet de loi légitimera plus de 90 %

des gestes des employeurs qui sont actuellement jugés illégaux presque partout ailleurs au Canada et même aux États-Unis.

Elle équivaut à une déclaration de guerre pour le mouvement syndical de la Saskatchewan.

## Sommaire

Campagne assurance santé au Québec  
page 2

La syndicalisation, notre priorité  
page 3

Liberté d'association confirmée par la Cour suprême du Canada  
page 5

Rapports des régions  
pages 6 et 7

## Le régime de santé public attaqué

Les syndicats au Québec ripostent par une campagne massive



Simon Berlin  
Directeur adjoint, SEPB-Québec

### Trois mots suffisent

Gratuit, universel et public. Ces trois petits mots définissent le système de santé dont nous profitons tous au Canada comme un droit fondamental. Canadien de naissance ou d'adoption, riche ou pauvre, jeune ou vieux, homme ou femme, en bonne santé ou malade ou souffrant d'un handicap, peu importe notre orientation, notre statut social, notre religion, notre ethnie ou nos opinions politiques, nous sommes toutes et tous protégés entièrement. C'est en partie ce qui nous définit et nous distingue des autres pays. Un système de santé gratuit, universel et public fait partie de notre vie, à un point tel que nous le prenons pour acquis.

Aujourd'hui ce droit est menacé, et au Québec plus qu'ailleurs. Le gouvernement libéral, fort de l'appui du lobby privé de soins de santé tente de pousser la santé vers la privatisation.

Pour justifier ce virage, on nous dit que les coûts d'un système entièrement public sont trop élevés, que les services publics se détériorent et qu'on ne peut pas faire plus pour réduire les listes d'attente. Nous devons faire appel au privé pour améliorer le système de santé parce que ce sont les seuls qui peuvent garantir un système de santé de qualité, abordable et efficace. On n'a qu'à regarder ce qui se passe au sud de la frontière pour voir avec quel brio le système de santé privé américain fonctionne. Des installations modernes, des soins de qualité et abordables et aucune liste d'attente! Il est temps, nous dit-on, d'adopter un meilleur système, un système que le secteur privé peut nous donner.

Les groupes communautaires et le mouvement syndical du Québec par contre ne mordent pas à l'hameçon. Ce qu'il nous faut, c'est un financement adéquat et une utilisation efficace des ressources, pas la privatisation. Avec la FTQ comme fer de lance,

le mouvement syndical a élaboré une campagne massive pour contrer la privatisation et sauver notre système de santé gratuit, universel et public et le SEPB-Québec est à l'avant-scène de cette campagne, la plus massive jamais orchestrée par le mouvement syndical au Québec.

### La pelouse est-elle vraiment plus verte chez nos voisins du Sud ??!

Dans le cadre de cette campagne, la FTQ envoyait une petite délégation à Washington DC pour rencontrer les syndicats américains qui dirigent une campagne pour la réforme du système de santé aux États-Unis, pour partager et échanger des idées avec eux.

C'est à titre de directeur adjoint du SEPB-Québec que j'ai eu le privilège de faire partie de cette délégation et de rencontrer plusieurs militants syndicaux américains progressistes et engagés. Ce que nos consœurs et confrères américains nous ont appris au cours de nos franches discussions nous a encore plus ouvert les yeux sur les dangers du système de santé « à la mode américaine » et a renforcé notre détermination à lutter

pour résister aux tentatives de la droite de nous faire dévaler la pente vers une privatisation accrue. Malgré ses défauts, nos consœurs et nos confrères américains opéreraient toutes et tous pour notre système de santé sans la moindre hésitation.

Laissez-moi vous décrire quelques-unes des tristes et dévastatrices réalités du système de santé américain :

En 1965, presque 5 ans avant la création des systèmes de santé canadien et québécois, le gouvernement de Lyndon Johnson (vous rappelez-vous de

lui ?) sous les politiques de la *Great Society* passait une loi pour créer deux régimes publics : Medicaid pour les pauvres et Medicare pour les aînés et les personnes ayant un handicap. Plus récemment, les démocrates de Clinton créait le State Child Health Insurance Plan (SCHIP) pour assurer quelque 9 millions d'enfants exclus du système de santé.

Faisons un bond en avant pour arriver en 2007; Medicaid n'assure que les indigents (une famille de quatre dont le revenu n'excède pas 18 000 \$ par année). Les républicains ont coupé le financement du SCHIP de sorte que 3 millions d'enfants sont toujours privés d'assurance. Medicare, qui est incroyablement compliqué et presque incompréhensible, ne couvre même pas tous les citoyens de 65 ans et plus. La personne doit, pour être éligible, avoir occupé un emploi admissible pendant au moins 10 ans. Même alors, les soins de santé ne sont pas tous couverts (pour ceux et celles qui y sont éligibles). Les soins de santé couverts ne le sont qu'à 80 % des coûts, de sorte que ces coûts « excédentaires » les aînés doivent soit les payer eux-mêmes, soit acheter une assurance privée à la condition bien sûr d'en avoir trouvé une et de pouvoir acquitter les primes. Les aînés, les gens dont la santé est fragile, paient plus cher leur assurance (ou on la leur refuse). Les soins de longue durée ne sont pas du tout assurés, et on estime qu'ils coûtent 25 000 \$ par année par personne.

### Et le reste de la population ?

Trois mots suffisent aussi chez les Américains : Choix, qualité et accessibilité. Vous entendrez les candidats à la présidence faire usage de ces trois mots clés durant leur campagne. Jetons-y un œil de plus près.

Il y a d'abord 47 millions d'Américains (17 % de la population) qui n'a aucune assurance et ce nombre augmente de 1,5 million par année. 18 000 personnes meurent chaque année du fait qu'elles n'ont pas d'assurance.

Il y a ensuite ceux qui ont une assurance privée et qui pensent être à l'abri. En fait, ils ne le sont pas.

En moyenne, les primes d'assurance pour une famille étaient de 1 009 \$ par mois en 2007 avec une franchise de 1 040 \$, sans parler des autres dépenses de 5 000 \$ en moyenne à payer de sa poche (co-paiements de 10 à 30 % hors couverture). Ces frais peuvent être plus importants encore si l'assuré désire choisir son médecin plutôt que celui de l'assurance, c'est-à-dire celui qui lui fait le meilleur prix. Voilà pour le choix. Faites le calcul. C'est en fait tellement onéreux d'avoir une assurance et d'avoir ensuite à payer pour obtenir les soins de santé lorsqu'ils sont nécessaires, que plusieurs préfèrent prendre une chance et jouer à la lotto avec leur santé.

Les primes d'assurance pour une famille étaient de 1 009 \$ par mois en 2007 avec une franchise de 1 040 \$.



Suite en page 10



Serge Cadieux  
Président national

## La syndicalisation, notre priorité nationale

L'exécutif national adoptait à sa réunion du 1<sup>er</sup> au 4 avril à Toronto un nouveau programme national de recrutement. Vous n'êtes pas sans savoir que selon nos statuts, une partie de la capita-tion reçue par le Syndicat national doit obligatoirement servir au recrutement syndical.

À la création de notre syndicat canadien en juin 2004, nous avions maintenu l'ancien programme ROC mis sur pied par le Syndicat international et qui accordait aux régions 1, 2 et 4 une subvention pour l'embauche d'un recruteur pour chacune de ces régions.



progresser dans l'action

Le programme ROC existait depuis au moins dix ans sans malheureusement donner les résultats escomptés. Notre membership au Canada depuis la création du programme ROC est sensiblement demeuré le même.

Devant ce constat, l'exécutif national a mis sur pied un nouveau programme mieux adapté qui permet une participation financière conjointe des sections locales, des conseils et du Syndicat national au recrutement syndical.

### Des recruteurs sur le terrain

Le nouveau programme prévoit qu'une section locale ou un conseil peut obtenir une subvention pour l'embauche ou la libération d'un militant à temps plein ou à temps partiel pour effectuer du recrutement syndical.

Le Syndicat national verse une subvention qui permet à la section locale ou au conseil de recevoir 75 % du salaire et des avantages sociaux pour chacun des recruteurs embauchés ou libérés en vertu de ce programme national avec un maximum de 75 000 \$ par recruteur pour une année.

Le programme permet à chacun de nos quatre régions de recevoir une subvention pour deux recruteurs. Je suis convaincu que chacune de nos régions présenteront des demandes afin de se pré-valoir de ce nouveau programme.

L'exécutif national souhaite que toutes les régions puissent avoir sur le terrain au moins deux recruteurs à temps complet.

Maintenant que la création de notre syndicat canadien est consolidée et que notre litige avec notre ancien syndicat international est chose du passé, l'exécutif national est extrêmement motivé à développer notre syndicat et à augmenter notre présence dans toutes les régions au Canada.

### Augmenter nos effectifs – un gage de succès

Lors de notre dernier congrès national de juin 2007 à Québec, les délégués présents ont clairement manifesté leur accord afin que nous fassions du recrutement syndical une de nos priorités. Plus nous réussissons à syndiquer des travailleurs et des travailleuses de notre juridiction, plus nous serons en mesure d'améliorer les conditions de travail de nos membres par la négociation de conventions collectives.

Lorsque nous recrutons de nouveaux membres dans un secteur, ce n'est pas seulement de nouveaux membres qui bénéficient des gains que nous pouvons faire par la négociation collective. Tous les autres membres que nous représentons dans ce secteur d'activité peuvent par la suite, à l'occasion du renouvellement de leur convention collective, profiter des gains obtenus par d'autres travailleurs et

Les syndicats :  
vivez la différence!

travailleuses du même secteur d'activité économique. Plus il y aura de travailleurs et de travailleuses syndiqués dans nos secteurs d'activité, plus nous serons en mesure lors de la négociation de conventions collectives d'améliorer les conditions de travail de nos membres.

Il est facile de constater dans nos propres familles et dans notre entourage que ceux et celles qui ont les meilleures conditions de travail sont ceux et celles qui travaillent dans des secteurs où le taux de syndicalisation est plus élevé.

Comme membre de notre syndicat, vous pouvez nous aider à syndiquer des travailleuses et travailleurs non syndiqués. Nous connaissons tous dans notre entourage des personnes qui travaillent dans des endroits non syndiqués. Notre nouveau programme de recrutement prévoit aussi que lorsqu'un de nos membres donne le nom d'un employé non syndiqué qui s'implique dans une campagne de syndicalisation et que cette campagne de syndicalisation débouche sur une accréditation du groupe, le Syndicat national lui versera un boni équivalent à 3,00 \$ par employé du nouveau groupe syndiqué.

Comme vous pouvez le constater, nous pouvons tous faire un petit effort pour la syndicalisation si nous y croyons.

En terminant, n'oubliez pas, l'union fait la force !

Taux de syndicalisation	1997	2006	2007	Variation entre 2006 et 2007
Canada	33,7	31,7	31,5	-0,2
Québec	41,5	40,2	39,7	-0,5
Terre-Neuve	40,7	37,4	37,7	+0,3
Manitoba	37,6	36,9	37,1	+0,2
Saskatchewan	36,0	36,0	34,8	-1,2
Colombie-Britannique	36,6	31,9	32,1	+0,2
Île-du-Prince-Édouard	29,1	29,6	30,0	+0,4
Nouvelle-Écosse	30,2	28,3	29,4	+1,1
Nouveau-Brunswick	29,9	28,1	28,2	+0,1
Ontario	29,8	28,0	28,2	+0,2
Alberta	25,8	24,6	23,8	-1,1

Source: Statistique Canada

Ce tableau d'enquête de Statistique Canada menée en 2007 démontre que le taux de syndicalisation est bas et qu'il est en déclin depuis les dix dernières années. Les syndicats doivent faire preuve d'innovation pour recruter de sorte à devenir plus forts et mieux efficacement représenter les travailleurs de notre société actuelle. Des syndicats plus forts sont en meilleure position pour négocier de meilleurs salaires et avantages pour leurs membres et ont une voix plus puissante pour faire du lobbying auprès des gouvernements en faveur du progrès.

C'est avec ceci en tête que notre Syndicat national a élaboré un nouveau programme de recrutement syndical pour assister nos sections locales partout au Canada dans leurs efforts de recrutement.

## Une expérience enrichissante



Gwenne Farrell  
Secrétaire-trésorière nationale

Comme c'est pour moi une première que de me présenter à nombre d'entre vous, j'ai pensé d'abord vous décrire qui je suis et ce qu'a été mon cheminement jusqu'à aujourd'hui.

Je travaille pour la BC Hydro et je suis membre de la section locale 378 depuis plus de 18 ans. En 1996, j'ai décidé de devenir déléguée syndicale, et j'ai été élue au conseil exécutif en 2000. En 2005, j'ai été élue vice-présidente du 378 pour représenter le groupe de la BC Hydro. En juin 2007, on me faisait l'honneur de m'élire secrétaire-trésorière nationale du COPE SEPB.

Mon vrai emploi (comme je me plais à dire) est celui d'analyste financier pour BC Hydro, mais je n'occupe plus ce poste depuis plusieurs années car je travaille au bureau de la section locale 378. Je participe aux comités de ma section locale; je préside le comité d'éducation et le comité de la santé et sécurité. À l'extérieur de la section locale, j'étais aussi membre du groupe de travail du CTC sur l'énergie et je suis membre du comité de politiques sur l'énergie et l'économie du NPD de la Colombie-Britannique. Je suis aussi membre de l'exécutif du conseil du travail de la Fraser Valley, et j'occupe la vice-présidence du comité syndical de campagne de Centraide pour le Lower Mainland.

Hormis mes activités dans le milieu syndical, je fais aussi beaucoup de bénévolat. Je suis syndic d'une fiducie caritative qui s'appelle HYDRECS (*BC Hydro Employees Community Service Fund*) qui, l'an dernier, a amassé plus de 950 000 \$ en dons de charité. Je suis aussi la secrétaire-trésorière du groupe *BC Citizens for Public Power*. J'occupe la trésorerie du club *White Rock Players'* depuis près d'une

décennie et je donne de mon temps à plusieurs organismes de ma collectivité.

J'aimerais saisir cette occasion pour vous présenter l'assistante de la secrétaire-trésorière nationale,

Valerie Leblanc. Valerie est originaire du Cap Breton en Nouvelle-Écosse et a grandi parmi la collectivité acadienne. Elle possède une bonne expérience en travail de bureau et ses connaissances en comptabilité sont solides. En plus, elle parle aussi français.

Valerie habite North Vancouver et est mère de 4 grands garçons. Elle a aussi trois petits-enfants.

J'ai apprécié et appris

beaucoup depuis mon élection comme secrétaire-trésorière nationale en juin 2007. J'ai consacré beaucoup de temps à me familiariser non seulement avec le protocole qui accompagne le poste mais aussi avec les différentes sections locales de notre organisation. Une des choses que j'ai découverte et que j'ai le plus appréciée est la diversité dans l'historique et le fonctionnement de nos sections locales. J'ai aussi appris que nous partageons souvent non seulement nos luttes et défis, mais aussi nos victoires.

Un des plus grands succès que nous partageons ensemble est la résolution des négociations avec le SIEPB. Je crois que c'est un bon point pour le SEPB que d'avoir réussi à conclure une entente honnête avec le SIEPB en dépit d'un début marqué par une séparation acrimonieuse des deux organisations. De plus, c'est une avancée importante pour notre organisation que d'être capable de planifier sa croissance et son avenir sans la crainte d'une poursuite judiciaire majeure.

Un des plus grands succès que nous partageons ensemble est la résolution des négociations avec le SIEPB. [...] C'est une avancée importante pour notre organisation.



Le règlement de la poursuite s'assortissait d'une entente sur la capitation en suspens due au SIEPB et sur le remboursement des allocations de transport qui avaient été versées à nos sections locales pour le congrès du Syndicat international de 2004. La capitation correspond à toute somme due au SIEPB jusqu'au 20 juin 2004. La majorité de la somme en capitation et des allocations de transport a été rassemblée. Toute section locale qui n'a pas encore versé les sommes dues doit communiquer avec la secrétaire-trésorière nationale pour convenir des modalités de paiement.

J'ai quelques projets que j'aimerais mener à bon terme d'ici la fin de mon mandat. J'aimerais d'abord monter un fichier explicatif des tâches accomplies par le bureau de la secrétaire-trésorière nationale. Ce fichier sera utile pour assurer une transition sans heurt pour le nouveau récipiendaire du poste tout en réduisant la pression sur l'ancien titulaire du poste. J'aimerais ensuite élaborer une politique portant sur l'investissement des fonds détenus par le SEPB. Il sera important, au rythme de notre progression, d'assurer la sécurité et la souplesse de nos investissements pour mieux tirer profit de la croissance de nos fonds.

Je m'en voudrais finalement de ne pas remercier toutes celles et ceux qui ont prêté leur concours au cours de la dernière année à remplir les tâches associées au poste de secrétaire-trésorier national. Le personnel concerné du SEPB-Québec a fait preuve d'une patience infinie devant nos demandes et nos questions. Merci aussi au personnel et aux dirigeants de la section locale 378 pour l'appui qu'ils nous ont témoigné. Finalement, j'aimerais remercier l'exécutif national pour ses connaissances et pour m'avoir permis d'être au fait des événements.

En toute solidarité.

Vos articles, photos et suggestions pour notre publication COPE SEPB *Dialogue* et notre site Web sont les bienvenus. Veuillez acheminer vos textes à l'assistante du président national Francine Doyon. Nous serons heureux d'avoir de vos nouvelles !

COPE SEPB *Dialogue* est une publication du Syndicat canadien des employées et employés professionnels et de bureau.  
www.copesepb.ca

250 - 1200, avenue Papineau  
Montréal (Québec) H2K 4R5  
tél. : 514.522.6511  
téléc. : 514.522.9096

PRODUIT PAR : Serge Cadieux, président national

RÉDACTION : Serge Cadieux, Gwenne Farrell, David Black, Garry Hamblin, Liz Fong, Maurice Laplante, Patty Clancy, Pierre Gingras, Simon Berlin

ÉDITION : Simon Berlin, directeur adjoint, SEPB-Québec

PHOTOS : COPE 378, COPE 397, SEPB-Québec, CTC et FTQ

TRADUCTION, RÉDACTION ADDITIONNELLE ET MISE EN PAGE :  
Francine Doyon, assistante du président national

GRAPHISME : Marcel Huot

IMPRESSION : Legris service Litho inc.

Nouvelles, histoires, lettres et nouvelles idées par courriel à  
fdoyon@sepb.qc.ca

Droits libres



Pierre Gingras  
Conseiller juridique

## Victoire à la Cour suprême du Canada

La liberté d'association comprend le droit de négocier collectivement

Le 8 juin dernier, la Cour suprême rendait un jugement dans l'affaire Health Services and Support (2007 CSC 27) de Colombie-Britannique.

### Historique

En 2002, le parlement de la Colombie-Britannique adoptait en toute hâte la *Health and Social Services Delivery Improvement Act* (S.B.C. 2002 ch. 2). Elle entrainait en vigueur trois jours après la première lecture.

Cette loi était adoptée sous prétexte des difficultés pesant sur le système de santé de la Colombie-Britannique. On mettait de l'avant que les besoins du secteur de la santé et le coût des services avaient considérablement augmenté depuis des années.

Cette loi visait donc à réduire les coûts et à faciliter la gestion efficace des effectifs du secteur de la santé.

Aucune véritable consultation des syndicats n'est intervenue avant que le projet ne devienne loi.

Les syndicats réagirent à cette loi en contestant la constitutionnalité d'une partie de la loi qui touchait diverses conditions de travail dont les transferts, la sous-traitance, le statut des contractuels, les programmes de sécurité d'emploi.

Cette loi avait pour effet d'invalider d'importantes dispositions des conventions collectives en vigueur et interdisait toute véritable négociation sur certaines questions.

Les syndicats prétendaient qu'une partie de la loi portait atteinte à la liberté d'association et aux droits à l'égalité garantis par la Charte canadienne des droits et libertés.



### La décision

Ce jugement est important car il vient affirmer que la liberté d'association garantie par la Charte canadienne comprend le droit de négocier collectivement. Ce jugement vient changer l'état du droit au Canada.

Ce court texte ne permet pas de faire toutes les distinctions qui normalement devraient être faites (le jugement comporte en effet 252 paragraphes). Par ailleurs, les principes suivants ressortent :

- la liberté d'association se concilie avec la reconnaissance d'une certaine protection de la négociation collective;
- il y a reconnaissance du droit procédural de négocier collectivement;
- la Charte canadienne accorde une protection au moins aussi grande que les instruments internationaux ratifiés par le Canada;
- le droit des travailleurs de négocier collectivement réaffirme les valeurs de dignité, d'autonomie de la personne, d'égalité et de démocratie.

En réalité, ce jugement pose comme principe le droit de présenter collectivement des demandes aux employeurs du secteur public et de participer à des discussions en vue d'atteindre les objectifs liés au milieu de travail.

Les employeurs ont l'obligation d'accepter de rencontrer les employés pour discuter avec eux. La Charte restreint le pouvoir de légiférer en matière de négociation collective.

Par ailleurs, tous les aspects liés à la négociation ne

sont pas protégés : seules sont protégées les « entraves substantielles ». Il suffit que la loi entrave de façon substantielle la négociation.

Afin de déterminer s'il y a entrave substantielle, il faut examiner :

- l'importance que les aspects touchés revêtent pour le processus de négociation;
- l'impact de la mesure sur le droit à une négociation menée de bonne foi.

On peut donc voir que ce n'est pas absolu, que le contexte est important. Les parties ont l'obligation d'établir un véritable dialogue : elles doivent être disposées à échanger et expliquer leurs positions. Elles doivent faire un effort raisonnable pour arriver à un contrat acceptable.

En l'espèce, la Cour considère que les dispositions concernant la sous-traitance, la mise en disponibilité et la supplantation entravent le droit collectivement garanti par la liberté d'association. Ces dispositions portent sur des questions d'une importance capitale pour la liberté d'association.

Cette décision donne des outils aux syndicats oeuvrant dans les secteurs public et parapublic.

### L'avenir

Cette décision donne des outils aux syndicats oeuvrant dans les secteurs public et parapublic. Elle nous permettra de faire valoir que les différents gouvernements font peu d'efforts pour en arriver à une entente négociée. Cette décision servira également au Québec : le SEP-B-Québec est en effet engagé dans une bataille juridique visant à démontrer que la loi 43 adoptée en 2005, loi concernant les conditions de travail dans le secteur public est inconstitutionnelle. Elle servira également de jurisprudence lorsque nous déposons des plaintes pour refus de négocier de bonne foi.

2 5 e C O N G R È S D U C T C

Quelque 80 personnes déléguées du SEP-B COPE de partout au Canada et du Québec – la plus grande délégation dans l'histoire de notre syndicat – ont assisté à la 25<sup>e</sup> Assemblée statutaire du Congrès du travail du Canada qui se tenait du 26 au 30 mai à Toronto.

Visitez notre site Web pour un aperçu et des photos du congrès du CTC.



D É L É G A T I O N C O P E S E P B

### RÉGION 1

## Notre système public de santé :

### Notre seule assurance de justice et de santé

Deux centrales syndicales, la FTQ et la CSN, unissent leurs efforts pour faire une campagne d'information et de sensibilisation auprès de leurs membres et de la population pour les alerter sur les enjeux réels liés à l'offensive actuelle pour une plus grande place du secteur privé dans notre système de santé public.

Invité au dernier congrès de la FTQ de novembre 2007, Damien Contandriopoulos, chercheur à l'Université de Montréal, a insisté sur la nécessité de distinguer la question du financement de celle de la dispensation des soins. L'assurance publique couvre tout le monde. Chacun paye selon ses moyens et consomme selon ses besoins. On tente de nous convaincre que le Québec n'en a plus les moyens, que le vieillissement de la population fera exploser le système.

L'assurance privée ne peut que s'adresser à ceux et à celles qui en ont les moyens, laissant en plan les plus démunis et les gens qui ne peuvent se payer de tels soins.

Il n'y a aucune raison de changer un système privé, moins performant, plus cher et moins

équitable.

Le Québec bénéficie d'un régime public d'assurance santé incluant une couverture complète, universelle et gratuite de soins et services médicaux. C'est justement pour en finir avec les régimes privés qui excluaient des millions de personnes que la population québécoise s'est battue il y a 40 ans pour se doter d'un régime public accessible à tous.

Malgré le fait qu'il se dépense en santé deux fois plus d'argent par habitant aux États-Unis qu'au Canada, on présente le système américain comme étant plus performant que le nôtre.

Si on creuse un peu, on s'aperçoit que le système américain qui fait pourtant une

place privilégiée au secteur privé est non seulement coûteux, mais inefficace et inéquitable.

Nous devons exiger de conserver notre système public de santé universel et gratuit.

Plutôt que d'investir dans les cliniques privées parallèles en les subventionnant et en remboursant une partie de leurs frais, pourquoi ne pas miser sur le travail d'équipe, la délégation d'actes, les cliniques ambulatoires publiques spécialisées, les groupes de



Maurice Laplante  
Vice-président, région 1

médecine familiale, le soutien aux aidants naturels et une plus grande plage d'heures d'ouverture dans les blocs opératoires existants?

### Congrès FTQ – Novembre 2007

Le 28<sup>e</sup> congrès de la FTQ, tenu à Québec, fut un franc succès où une forte délégation des sections locales du SEPB-Québec était présente. Plusieurs résolutions provenant de nos sections locales ont été débattues au congrès et adoptées par l'ensemble des congressistes.

Henri Massé, président de la FTQ, a annoncé qu'il ne solliciterait pas de nouveau mandat. Merci Henri pour ton support et ton aide au SEPB-Québec!

Michel Arsenault, du Syndicat des Métallos, a été élu par acclamation à la présidence. René Roy, secrétaire-général, a été réélu par acclamation. Le SEPB-Québec a une nouvelle représentante au sein du Bureau de la FTQ au poste de vice-présidente (poste réservé aux femmes) en la personne de Danielle Casara, section locale 434 (Banque Laurentienne). Serge Cadieux, directeur québécois du SEPB-Québec, occupe le poste de vice-président pour notre syndicat.



Liz Fong  
Vice-présidente, région 2

En février 2008, COPE Ontario fête son premier anniversaire. Beaucoup de choses ont été accomplies en ce court laps de temps. Quelques tracasseries demeurent et des questions restent à régler pour faire croître notre organisation pour qu'elle réponde aux besoins de nos membres et de nos sections locales. À cette fin, le comité exécutif a tenu une retraite les 12 et 13 avril 2008 durant laquelle il s'est penché sur ces questions dans le but d'améliorer l'avenir.

COPE Ontario a aussi prévu de tenir une assemblée annuelle du 26 au 28 septembre à Thunder Bay.

### Éducation et syndicalisation

Au cours d'une récente réunion, le personnel du COPE Ontario s'est arrêté sur une demande auprès des sections locales pour solliciter leurs membres à devenir des « recruteurs bénévoles ».

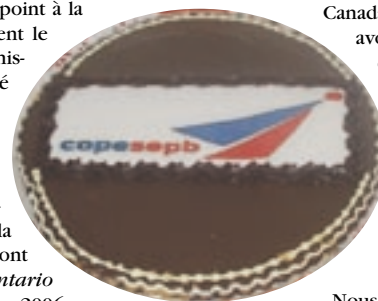
COPE Ontario a assuré la formation de « recruteurs bénévoles » au cours des fins de semaine du 9 et 10 février et du 1<sup>er</sup> et 2 mars. Seize participants y ont pris part et ont réussi la formation. Les sections locales se sont engagées à envoyer les membres choisis pour y participer. Ceux qui ont été formés appuieront les campagnes de recrutement. Les sec-

tions locales assureront la libération de temps des membres et COPE Ontario remboursera la section locale pour le salaire perdu et toute autre petite dépense de ces membres.

Les 7 et 8 avril, COPE Ontario tenait une réunion durant laquelle une stratégie de recrutement syndical a été élaborée pour la prochaine année.

La section locale 550 a perdu 37 membres à l'emploi de Bridgepoint à la suite de leur congédiement le 31 mars 2008. Ce fournisseur de services a décidé de ne pas renouveler son contrat avec le gouvernement provincial.

L'arbitrage obligatoire en vue de régler le contrat des 70 membres de la section locale 343 qui ont fait grève à la *First Ontario Credit Union* en octobre 2006 se poursuit toujours. Il faut se rappeler que c'est une bataille incroyable que ces membres ont faite pour protéger leurs droits en vertu de leur convention collective. Parmi les nombreuses manifestations pacifiques qu'elles et ils ont organisées pour alerter la collectivité, il y a eu ce « sit-in » qui a donné lieu à l'arrestation de 7 employés qui ont ensuite été licenciés. Je suis heureuse d'annoncer que toutes les accusations portées contre ces 7 membres ont été abandonnées.



### RÉGION 2

## Premier anniversaire du COPE Ontario

### Campagnes du CTC, de la FTO et de ses affiliés

COPE Ontario participe aussi avec d'autres affiliés à nombre d'activités et campagnes y compris la campagne pour le salaire minimum à 10 \$ et la lutte contre la CLAC (Association chrétienne du travail du Canada), un faux syndicat mis sur pied pour avoir un milieu de travail sans syndicat. En collaboration avec les employeurs, la CLAC fait activement pression en faveur d'une loi de retour au travail, s'oppose à une loi anti-briseurs de grève et fait la promotion des employeurs antisyndicaux.

### Nouveaux membres

Nous avons obtenu l'accréditation pour environ 18 employés du *Kids Corral Child Care Centre* à Schreiber en Ontario. À quelque 9 milles de là, cet employeur ouvrait en avril 2008 une autre garderie à Terrace Bay. Nous avons pu obtenir l'accréditation pour les deux centres d'un même coup. Nous préparons actuellement les négociations.

D'autres groupes accrédités en 2007 sont toujours en négociation : *Metal Supermarkets* et *McMaster Savings and Credit Union*.

## Un printemps chargé d'activités



Garry Hamblin  
Vice-président, région 3

Comme nouveau président élu de la section locale 397, j'ai été heureux d'avoir l'appui des autres sections locales de la région pour occuper la vice-présidence de la région 3.

Ce dernier trimestre a été très occupé dans notre région.

Les membres de la section locale 397 font face à la folie législative du gouvernement ultra-droitiste du *Saskatchewan Party* nouvellement élu après 16 ans de pouvoir NPD. Le gouvernement est en train de réécrire une loi du travail pour atteindre ce qu'il définit comme un équilibre entre l'entreprise et les travailleurs. Il est chaudement applaudi par ses supporters habituels que sont les diverses associations patronales.

Plagiant les Libéraux de la Colombie-Britannique, le gouvernement a soumis les projets de loi 5 et 6 qui sont sans contredit les pires lois du travail au pays. (Lisez notre article en première page pour en apprendre davantage)

Hormis cette menace législative, nous profitons de l'arrêt des négociations pour raviver nos effectifs et rehaussons notre participation aux événements ciblant les jeunes, les autochtones et nos membres dans leur ensemble. Nous croyons qu'il faudra une organisation solide pour résister aux forces qui cons-

pirent contre les travailleuses et les travailleurs.

La section locale 342 possède 150 membres employés par 42 employeurs; elle a aussi plusieurs unités d'un seul membre. 10 conventions ont été négociées en 2007 et 10 autres le seront en 2008.

En 2007, la section locale a déposé deux plaintes de pratiques déloyales. La première vise Garda International et touche neuf employés d'une succursale d'une multinationale à Winnipeg. L'approche de l'employeur n'avait guère laissé le choix que de faire une plainte. Huit jours d'audition ont été nécessaires, et une décision du Ministère est attendue pour bientôt.

La deuxième plainte implique les TUAC, 832 et porte entre autres choses sur deux congédiements, la surveillance des activités syndicales du SEPB et une mesure disciplinaire injuste. Le litige a finalement été réglé avec la section locale 342 qui a obtenu des ententes de fin d'emploi généreuses pour les deux employés et plusieurs concessions de l'employeur.

Le niveau d'activité a été élevé au cours de l'an dernier et les dépenses juridiques associées aux deux plaintes ont été onéreuses.

La section locale 379 en Alberta rapporte qu'il y a

matière à être inquiet pour les petites sections locales et des effectifs en déclin. Il y a 15 membres dans cette section locale et 4 partiront dans les prochains six mois. Avec le gouvernement antisyndical qui vient d'être réélu, le recrutement est difficile et onéreux. La section locale fera également face au départ à la retraite de deux de ses dirigeants qui devront être remplacés. Une plainte a été déposée auprès du Conseil des relations du travail pour maraudage par le SCFP. Des accusations ont aussi été déposées auprès du CTC et un enquêteur a été nommé; ses conclusions par contre

ne sont pas encore connues.

La section locale 458, avec ses quelque 50 membres à Edmonton, rapporte que la déception est vive chez ses membres comme chez ceux de l'autre section locale du SEPB en Alberta avec l'élection des Conservateurs. Plusieurs conventions collectives arriveront à échéance d'ici la fin de l'année, et certains groupes ont marqué un intérêt à se syndiquer, mais ce sont de petits groupes. La section locale attend avec impatience la fin des formalités confirmant son changement de nom à COPE.



### RÉGION 4

## Le SEPB à la défense de ses membres

À ce jour, d'éclatantes réussites marquent 2008 pour la section locale 378 qui combine campagnes et activités politiques à plusieurs de ses avancées en matière de recrutement et de négociation collective. La campagne majeure du 378 « *Take Back the Power* » lancée pour stopper la privatisation de la BC Hydro et la vente en bloc des rivières et cours d'eau de la province à des producteurs d'électricité privés s'étend et prend de l'ampleur. Dans la foulée d'une hausse tarifaire de 25 % annoncée par le gouvernement de la province, COPE 378 lançait à la grandeur de la province une campagne de publicité radiophonique et dans les journaux qui a été très bien accueillie. Nous avons aussi pris part à la journée nationale d'action sur l'énergie du Conseil des Canadiens au cours de laquelle étaient organisées des activités dans neuf collectivités en Colombie-Britannique. Nos représentants du COPE 378 ont pris la parole à chacune des activités et des centaines de citoyens inquiets ont appuyé la campagne « *Take Back the Power* ».

Le président Andy Ross a aussi été à l'avant-plan de la lutte pour préserver le caractère public et responsable de TransLink, le système de transport en commun du Vancouver métropolitain, le gouvernement provincial ayant remplacé les maires et les conseillers élus par ses amis et par des nominations à la solde du programme gouvernemental.

Il y a plusieurs rondes de négociation en cours au

COPE 378. Nous venons tout juste d'obtenir une première convention collective pour notre plus récente unité, Ecojustice Canada (anciennement le *Sierra Legal Defence Fund*). Ecojustice a joint le COPE 378 en juillet 2007. Après avoir rejeté une entente de principe avec les écoles de langue anglaise Berlitz à la fin de 2007, nous sommes de retour à la table de négociation avec un mandat clair.

Des ententes ont aussi été ratifiées avec les assurances Canadian Northern Shield, et avec Terasen Gas. Dans le cas de Terasen, le contrat était conclu après l'application d'une stratégie de grève qui a paralysé les opérations de Terasen partout dans la province et forcé l'employeur à laisser tomber son plan de restructuration des profits.

Des comités de négociation ont aussi été formés pour préparer les négos avec Location d'autos Dollar-Thrift et Konica-Minolta.

Outre ces questions, la section locale 378 poursuit son ferme engagement envers Centraide. Nous sommes honorés de faire partie du club *Million Dollar* grâce aux dons de nos membres qui ont totalisé plus d'un million de dollars. En gage de gratitude, Centraide remettait au 378 en janvier le « prix pour service exceptionnel » au cours de sa cérémonie annuelle de remise des prix d'esprit de groupe.

La section locale 15 a tenu une nouvelle élection à la présidence en raison d'une omission administrative. Le dépouillement a eu lieu le 12 mars et Elaine Jackson a été élue présidente.

David Black  
Vice-président, région 4



Le Conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique ordonne l'exclusion de plusieurs syndicats employeurs jugés trop différents du groupe cadre de bureaux de syndicats de la section locale 15. La révision judiciaire de la Cour suprême de la C.-B. a donné raison au Conseil de sorte que la section locale possède désormais non pas une unité cadre mais sept unités distinctes. Il semblerait qu'on s'efforce de miner la solidarité des membres du COPE 15 dans ces différentes unités. La section locale a mis sur pied un groupe de travail pour faire l'étude et faire du lobbying à travers le Canada en faveur des ententes cadres qui offrent une protection vitale aux petites unités.

L'autre entente cadre que possède la section locale 15 avec les syndicats de la construction reste intacte.

Une nouvelle convention a été ratifiée en décembre par 330 membres de la Coastal Community Credit Union au nord de l'île de Vancouver. Nous nous occupons de plusieurs litiges ici et à la succursale de Island Savings où notre grève de 2006 a laissé des noyaux d'animosité persistante.

Nous négocions actuellement avec le Vancouver Shipyard and Canadian Freightways pour nos quelque 200 membres.



# La démocratie au travail

## Élections dans nos sections locales

Plusieurs sections locales du COPE SEPB au pays ont tenu des élections au cours de la dernière année.

Voici un échantillon des résultats :

Région 1	SEPB 110	Michel Simoneau est de retour comme président
	SEPB 480	Luc Sabourin succède à Pierre Boivin qui prend sa retraite
	SEPB 573	Daniel Gamelin est le nouveau président qui remplace Claude Paquet qui prend sa retraite
	SEPB 578	Gisèle Dupuis succède à Louis-Georges Frenette à la présidence
Région 2	COPE 219	Assunta Young a été réélue présidente et Janet Clark, trésorière
	COPE 343	Maria Texeira est la nouvelle secrétaire-trésorière qui succède à Joyce McCready
	COPE 523	Shannon Lamontagne est la nouvelle présidente
	COPE 550	Kelly Caswell est élue à la présidence
Région 3	COPE 397	Garry Hamblin a été élu président succédant à Greg Fox et Darin Milo succède à Colleen Malley à la trésorerie
Région 4	COPE 15	Elaine Jackson et Charmaine Murray ont été élues présidente et secrétaire-trésorière le 12 mars 2008
	COPE 378	Andy Ross et Lori Mayhew ont été réélus à la présidence et à la trésorerie David Black, Gwenne Farrell et Bob Derby ont aussi été réélus à leur poste au sein de l'exécutif

Nos salutations les plus solidaires à toutes et à tous.

## Bonne retraite !

Claude Paquet prend sa retraite après 24 ans comme président du SEPB 573 et les membres du SEPB 573 lui ont rendu hommage durant une soirée d'adieu où les confrères Serge Cadieux, directeur du SEPB-Québec et Maurice Laplante, président du SEPB-Québec ont eu des mots chaleureux à son endroit.



De stature impressionnante tant sur le plan physique que politique, Claude Paquet est l'un des dirigeants de longue date du SEPB-Québec les plus respectés. Il a occupé la présidence de son syndicat de quelque 800 membres à l'emploi de la Commission de la construction du Québec depuis 1984, a été vice-président du SEPB-Québec et a rempli de nombreuses responsabilités au SEPB-Québec.

Les membres du SEPB 573 expriment leur gratitude et leurs meilleurs souhaits de longue et heureuse « retraite » à Claude.

Le 21 avril 2008, Claude Paquet a été embauché par le SEPB-Québec comme recruteur en vertu du nouveau programme national de recrutement de l'exécutif national.

## Merci Greg



Greg Fox a été élu président de la section locale 397 en janvier 2006. En mars 2006, il devenait dirigeant régional du SEPB pour les membres de la région 3. Bientôt, en mai 2007, il était élu vice-président pour la région 3 par acclamation en remplacement de Colleen Malley qui avait démissionné à mi-mandat. Le congrès du SEPB de 2007 à Québec a élu Greg Fox à la vice-présidence pour un mandat de trois ans.

Même si Greg Fox n'a pas siégé longtemps à l'exécutif national - il a démissionné en janvier 2008, son apport à l'exécutif national a été mémorable en raison de ses grandes qualités de dirigeant.

## Les campagnes en cours

Les sections locales du COPE SEPB et leurs membres participent à d'importantes campagnes politiques dans chaque région.

Au Québec (région 1), le SEPB-Québec et ses 14 sections locales prennent part à la campagne pour stopper la privatisation et pour la préservation de notre système public de santé public, gratuit et universel.



En Ontario (région 2), COPE Ontario et ses 25 sections locales collaborent à la campagne pour hausser le salaire minimum à 10 \$/heure dont l'OFL est le fer de lance ainsi qu'à la campagne coordonnée par le CTC pour stopper le CLAC, un faux syndicat antisyndical.

Dans les Prairies (région 3), COPE 397 en Saskatchewan contribue à la campagne dirigée par la SFL pour bloquer les tentatives du nouveau gouvernement de droite de la *Saskatchewan Party* pour faire adopter des lois antisyndicales sans précédent.

En Colombie-Britannique (région 4), COPE 378 mène une campagne appelée *Take Back the Power* pour s'opposer aux efforts du gouvernement pour la privatisation de la BC Hydro et la vente des rivières et des cours d'eau aux producteurs d'énergie du secteur privé.



Pour en savoir davantage sur ces campagnes et sur d'autres sujets d'intérêt, visitez notre site Web au [www.copesepb.ca](http://www.copesepb.ca).



Il y a d'autres changements prévus par ce projet de loi entre autres, le retrait de la durée limite de trois ans des conventions collectives. On mettrait ici la table aux exigences des employeurs pour de plus longs contrats de travail. Sommes-nous à l'aube d'une convention collective de dix ans ? Sans doute sauterions-nous de joie avec 10 ans de 0 %, 0 %, 0 %, 0 % ....

Plus aucun doute ne subsiste, il s'agit ici de la pire loi du travail au pays. Elle équivaut à une déclaration de guerre pour le mouvement syndical de la Saskatchewan. Ces deux projets de loi mineront l'efficacité des syndicats auxquels un tiers des travailleurs de la Saskatchewan appartiennent.

C'est dans cet état d'esprit que l'exécutif, le conseil général et les membres du 397 ont pris part à la manifestation du 1<sup>er</sup> mai organisée par la SFL devant le Parlement.

Pratiquement tous les syndicats en Saskatchewan étaient bien représentés à cette manifestation. Des travailleurs en provenance des quatre coins de la province ont fait la route en autobus pour ajouter leurs voix à celles des ceux que cette terrible érosion de droits des travailleurs touche le plus.

Larry Hubich, président de la *Saskatchewan Federation of Labour*, a bien résumé le sentiment de tous quand, faisant référence à la Loi sur les services essentiels, il déclarait :

« Ce gouvernement déteste les syndicats, et ça s'arrête là. Ça n'a rien à voir avec la sécurité du public, ni avec assurer le respect de la démocratie sur les lieux de travail. »

Des quelque 600 manifestants, environ 45 membres provenaient de la section locale 397. « C'est la première fois depuis de nombreuses années que le 397 prend position publiquement contre des gestes posés par le gouvernement », de dire le président du COPE 397 Garry Hamblin.

« Ce que cette loi signifie pour les membres du SEPB, pour celles et ceux à l'emploi de la *Saskatchewan Government Insurance*, c'est que le personnel de com-

pagnies d'assurances est, pour la première fois, catalogué de « personnel de services essentiels », poursuit-il. « Nous ne savons pas combien de travailleurs seront touchés puisque cette question devra être négociée avec l'employeur. »

Les membres de la section locale 397 à l'emploi de la SGI, explique Garry Hamblin, se heurteront aussi aux réactions des membres à qui ils donnent du service étant étiquetés travailleurs de services essentiels, ce qui sans aucun doute ajoutera encore plus de stress dans leur journée de travail déjà bien remplie.

Nos membres à l'emploi du NPD comprennent déjà les répercussions de ceci : la pire loi du travail au pays.

Le gouvernement s'est donné de larges pouvoirs pour promulguer des règlements à ce projet de loi sans avoir à en débattre au Parlement. Il s'agit là d'un manque de responsabilisation sans précédent.

Le mouvement syndical exige des audiences publiques sur cette loi, et nous, du COPE 397, comme affilié à la SFL, voulons que le gouvernement écoute nos préoccupations de la même façon qu'il le ferait avec tout autre groupe d'intérêt.

« En ce qui concerne l'avenir, nous savons que cette loi n'est pas le dernier projet que réserve ce gouvernement au mouvement syndical. Il n'arrêtera pas avant que notre droit d'association et que le droit de représentation ne soient compromis. De notre côté, nous continuerons d'éduquer nos membres et leur apprendre qu'ils sont menacés. Nous serons une force sur laquelle la Fédération du travail de la Saskatchewan pourra compter à toutes les manifestations qu'elle organisera », a promis le président de la section locale 397.

« Nous, au 397, continuerons de nous lever pour défendre les droits de nos membres et nous ne relâcherons pas notre action afin de faire valoir nos idées auprès du gouvernement et dans nos différents milieux de travail », a-t-il conclu.

Consultez les dernières nouvelles de notre Syndicat national et restez informés.

Visitez notre site Web régulièrement !

[www.copeseqb.ca](http://www.copeseqb.ca)

Votre exécutif national SEPB



**SERGE CADIEUX**  
président national



**GWENNE FARRELL**  
secrétaire-trésorière nationale



**MAURICE LAPLANTE**  
vice-président, région 1



**LIZ FONG**  
vice-présidente, région 2



**GARRY HAMBLIN**  
vice-président, région 3



**DAVID BLACK**  
vice-président, région 4



**PATTY CLANCY**  
vice-présidente,  
siège réservé aux femmes

Votre comité national SEPB

RÉGION 1 - **CHANTAL DUMOULIN**



**FRANCINE HÉBERT**

RÉGION 2 - **MARIA KULLMAN**



RÉGION 3 -



**LUCILLE FEDKIW**

RÉGION 4 - **ELAINE JACKSON**



**HEATHER LEE**

NON DISPONIBLE



**PIERRE GINGRAS**  
conseiller juridique  
à la direction canadienne



**VALERIE LEBLANC**  
assistante de la  
secrétaire-trésorière nationale



**FRANCINE DOYON**  
assistante du  
président national



**SIMON BERLIN**  
coordonnateur du  
site Web national



## Égalité économique des femmes

Le CTC lance sa campagne



Patty Clancy  
VP, siège réservé aux femmes

Le Congrès du travail du Canada lance une campagne de sensibilisation sur l'inégalité économique des femmes au Canada. D'une durée d'un an, elle mettra l'accent sur l'écart entre les salaires, l'équité salariale, le salaire minimum, l'assurance emploi, la retraite, les services de garde et la violence contre les femmes.

Il y a 37 ans, on quantifiait pour la première fois l'écart entre les salaires des femmes et des hommes. Aujourd'hui, les femmes gagnent encore 70 cents pour chaque dollar gagné par un homme. Les femmes syndiquées partagent un meilleur sort; elles touchent environ 93 % du salaire gagné par un homme syndiqué. Le fait d'être instruite n'y change rien. Les femmes universitaires gagnent seulement 68 % du revenu de leurs collègues. Selon l'Organisation pour la coopération et le développement économique, des 22 pays où l'écart des salaires est élevé, le Canada arrive au cinquième rang. Ces écarts sont plus importants pour les femmes de couleur, les autochtones et les femmes ayant un handicap.

Ainsi les femmes gagnent moins que les hommes dans tous les secteurs de l'économie et seuls l'Ontario et le Québec ont adopté des lois proactives en matière d'équité salariale. Statistique Canada rapporte qu'en 2005 le revenu annuel moyen des femmes s'élevait à 26 800 \$ pour 41 900 \$ pour un homme. Dix ans après l'entrée en vigueur de sa Loi sur l'équité salariale, le gouvernement du Québec mesurait une réduction de l'écart du salaire horaire qui passait de 16,1 % en 1997 à 13,9 % en 2004. Le rapport indique aussi que 82 % des employeurs du secteur privé n'auraient pas appliqué l'équité salariale s'ils n'y avaient pas été contraints par la loi.

Le nombre de femmes participant à un régime de retraite a triplé depuis 1974. Leurs revenus de retraite par contre n'atteignent que 60 % de ceux des hommes. Une étude complétée en 2004 révèle que 45,6 % des retraitées vivant seules (célibataires, divorcées ou veuves) vivent toujours dans la pauvreté. Tant que le travail des femmes sera

sous-évalué et qu'elles toucheront que 70 % du salaire versé aux hommes, elles continueront de vivre leur retraite dans la pauvreté.

L'assurance emploi ajoute aussi à l'inégalité économique des femmes. Bien que l'assurance emploi ait été mise sur pied pour protéger les travailleurs en chômage, bien peu de travailleurs y sont éligibles. Cet état de fait s'avère et s'aggrave. Seulement 32 % des femmes (en comparaison à 40 % pour les hommes) sont éligibles aux prestations ordinaires de l'AE; dans les années '90 à la veille des coupures drastiques, 70 % des femmes y étaient éligibles. Les femmes occupent surtout des emplois temporaires ou à temps partiel.

Même si les femmes sont présentes sur le marché du travail en nombres records, qu'elles soient plus instruites, travaillent de plus longues heures, ont moins d'enfants et prennent moins de congés, elles restent victimes d'inégalité économique.

Il faut une loi proactive pour achever l'équité salariale pour un travail d'égal valeur; le salaire minimum à 10 \$ l'heure indexé; un programme public de services de garde; de meilleures lois du travail favorisant l'adhésion syndicale; une réforme du régime public de retraite et de l'assurance emploi, des mesures pour contrer la violence faite aux femmes, et la restauration du financement des organisations de femmes.



Suite de la page 2

Les jeunes, les gens en santé et ceux qui ne peuvent s'offrir une assurance prennent des risques sans soins de santé. C'est un couteau à double tranchant - la hausse constante des primes d'assurance pour les assurés ou le désastre financier en cas d'accident ou de maladie.

Les travailleurs syndiqués s'en tirent mieux puisque les soins de santé sont souvent négociés comme avantage social. Pourtant même le régime le mieux négocié comprendra de nombreuses exclusions, des primes élevées et des franchises, des co-assurances et des exclusions.

### Et le résultat final ?

50 % de toutes les faillites personnelles aux États-Unis ont pour cause les frais de soins de santé. De ces gens, 50 % disposaient d'assurance santé privée! Le coût des soins de santé par individu sont deux fois plus élevés aux États-Unis qu'au Canada : 6 697 \$ ou 17 % du PIB américain contre 3 326 \$ ou 9,8 % de notre PIB. Il n'empêche que nous sommes en meilleure santé et vivons plus longtemps que les Américains. Le système de santé américain

est de loin le plus onéreux de tous les pays développés. Le taux de mortalité infantile à Washington DC est supérieur à celui des pays du tiers-monde!

Les soins de santé décentes sont si chers et si essentiels qu'ils forment le noeud du processus de négociation de conventions collectives, et qu'ils sont au coeur de la plupart des conflits de travail. Les syndicats doivent non seulement négocier la couverture pour les employés actifs mais aussi pour les retraités. Et voilà pour la qualité et l'accessibilité!

Les syndicalistes américains que nous avons rencontrés ont compris la nécessité que nous avons d'améliorer notre système, d'en améliorer l'accès et de s'attaquer au vrai problème des listes d'attente. Ils savent que nous nous faisons dire qu'il n'y a pas de listes d'attente aux États-Unis. Ils nous ont suggéré d'aborder le problème de leur point de vue : aux États-Unis aujourd'hui, 47 millions de personnes sans assurance « attendent » toute leur vie et les Américains assurés doivent « attendre » avant de recevoir les soins que leur compagnie d'assurance donne le feu vert - et une réclamation sur 3 est refusée.

### Ensemble pour le régime de santé

Les syndicats américains luttent pour la réforme de leur système de santé. Leurs slogans sont : *Health Care Now* et *Health care For All* (« Un système de santé maintenant et pour tous »). Ils essaient de mettre en marche un mouvement pour le changement, d'aiguillonner le système américain sur le modèle canadien. Nous bénéficions maintenant au Canada d'un système de santé public, gratuit et universel - un système de santé maintenant et pour tous - et nous devons résister aux pressions qui le poussent vers le système américain. La campagne que nous menons au Québec vise ce but, et c'est pourquoi c'est si important. Notre santé et notre bien-être en dépendent. Nous devons nous battre non seulement pour ceux qui nous ont précédés mais aussi pour nous-mêmes. Nous le devons à nos enfants et à nos petits-enfants.

Le samedi 3 mai, les membres du SEPB-Québec et leurs familles ont rejoint les 50 000 autres syndicalistes et militants progressistes dans une grande manifestation du Premier Mai pour faire passer ce message : Ensemble pour le système de santé.

Visitez le [www.sepb.qc.ca](http://www.sepb.qc.ca) pour plus de renseignements.