

La Réplique

L'ASSURANCE- MALADIE A 50 ANS. UN ANNIVERSAIRE À CÉLÉBRER

Profil de la
travailleuse de
soutien scolaire
Debbie Mohabir

FOCUS : NÉGOCIER L'ÉGALITÉ

Le printemps québécois : une saison chaude

AFFICHE À CONSERVER
AU VERSO DE CE NUMÉRO
INSPIRÉE PAR LES
ÉTUDIANTS QUÉBÉCOIS



« Plutôt que d'enlever un pan de plus à son Programme de travailleurs étrangers temporaires pour servir injustement l'intérêt des employeurs, le gouvernement devrait mettre en œuvre des mesures de conformité, de surveillance et d'application plus strictes afin de protéger plus efficacement les droits des travailleurs migrants. »

Naveen Mehta, page 5.

RUTH ELLEN BROSSEAU : la battante qui a vaincu la controverse

Au déclenchement des dernières élections fédérales, les militants du NPD rêvaient de remporter une poignée de sièges au Québec. Deux semaines plus tard, les observateurs ont commencé à prendre la mesure du séisme qui se préparait. Finalement, le NPD n'a pas gagné une ou trois ou sept ou 20 circonscriptions au Québec, mais bien... 59!

L'une des premières à être surprise du résultat du 2 mai : Ruth Ellen Brosseau, une jeune femme qui venait d'avoir 27 ans et qui militait au parti depuis l'âge de 18 ans. Membre du SCFP 3011 comme assistante-gérante au Oliver's Pub de l'Université Carleton, résidante de Gatineau et mère d'un jeune garçon, elle n'avait pas réellement fait campagne. Elle n'avait même jamais mis les pieds dans le comté de Berthier-Maskinongé... dont elle est maintenant députée.

Très rapidement, des commentateurs réactionnaires et des militants frustrés des autres partis l'ont prise pour cible. Ils ont cru

que M^{me} Brosseau serait le maillon faible de la nouvelle équipe NPD du Québec. Grave erreur!

Dans les semaines qui ont suivi, le Québec a appris à connaître une jeune femme radieuse, humble, réfléchie et, surtout, extrêmement déterminée.

Sa grande force, c'est le contact avec ses électeurs lors des innombrables rencontres dans son comté : elle fait l'unanimité.

M^{me} Brosseau représente également un renouveau et un contraste total face aux vieilles façons de faire de la politique. Selon elle, « trop souvent, la politique est considérée comme la

chasse gardée des hommes. Tranquillement, par notre présence et nos actions au Parlement, les mentalités changent. »

Le 23 avril dernier, Thomas Mulcair l'a nommée porte-parole adjointe de l'opposition en matière d'agriculture.

Avec grand brio, la jeune femme a cloué le bec de ceux qui ne croyaient pas en elle. M^{me} Brosseau parle maintenant ainsi des prochaines élections fédérales, prévues en 2015 : « Je vais me représenter. Je suis têtue, et j'ai pris goût à ce travail », a-t-elle déclaré au journal *Le Droit*.

■ Sébastien Goulet



TOUT PLEIN D'AMOUR POUR PRINCE GEORGE

« Les services publics sont au cœur de chaque collectivité. » C'est ce message qu'ont livré Janet Bigelow, présidente de la section locale 1048, et Gary Campbell, président de la section locale 399. Les deux sections locales du SCFP, qui représentent les cols bleus et blancs de la Ville de Prince George, ont joint leurs forces pour mener une campagne de protection des services publics. Vingt-huit emplois ont été éliminés à Prince George en janvier dernier et un examen des services de base est en cours. Au printemps, le conseil municipal de Prince George a accordé à KPMG le contrat de 350 000 \$ pour l'examen, qui devrait être terminé à la fin de septembre.

La campagne « I ♥ PG » (J' ♥ PG) a commencé en mars par une activité « Keep it local, keep it public » (Public et local, c'est bon), qui présentait le film « Water Makes Money » (L'eau fait de l'argent) et une discussion d'experts. Les membres ont aussi participé au Prince George Relay for Life et au défilé de la Elks May Day.

Dernièrement, la campagne « J' ♥ PG » a fièrement commandité une journée de natation gratuite à la piscine récréative du Four Season pour lancer la semaine de l'eau potable, en plus de s'arrêter au marché des agriculteurs de Prince George pour distribuer des bouteilles d'eau gratuites afin d'inciter les résidents à boire l'eau du robinet municipale.

Pour en savoir plus sur la campagne « J' ♥ PG », visitez WWW.FACEBOOK.COM/IHEARTPG2012.

■ Kathryn Sutton

L'information, c'est l'essentiel

Pour Debbie Mohabir, membre de la section locale 15 du SCFP, le militantisme syndical efficace repose sur l'information : savoir où la trouver, l'obtenir au bon moment et avoir les moyens de la partager.

M^{me} Mohabir, travailleuse de soutien scolaire à l'école primaire Charles Dickens, a connu divers milieux de travail du conseil scolaire de Vancouver depuis 2006. Son militantisme au SCFP a commencé presque par défaut. En 2009, elle partageait un poste avec sa déléguée syndicale lorsque cette dernière a décidé de prendre sa retraite. Ses collègues de travail l'ont encouragée à assumer le rôle

de déléguée et elle a suivi une formation peu après.

Et maintenant? M^{me} Mohabir se rend compte que la principale source d'information de la section locale, ce sont les délégués syndicaux. « Habituellement, les membres veulent savoir ce qu'ils sont censés faire et ce qu'ils ne sont pas censés faire, parce que la frontière est bien mince entre les deux dans notre milieu de travail, explique-t-elle. On nous demande : "Est-ce que la directrice peut me demander de faire ça?" ou encore "Qu'est-ce que je dois faire si j'ai un problème avec cet enseignant?" Ce genre de choses. »

Au conseil scolaire de Vancouver, 17 délégués syndicaux représentent environ 1 600 membres du personnel de soutien, comprenant le secrétariat, le soutien technique et la comptabilité. L'augmentation du nombre d'élèves dans les classes et les autres pressions que subit le réseau K-12 (maternelle à la 12^e année) ont donné lieu à une impasse à l'échelle provinciale avec

la Fédération des enseignantes et enseignants de la C.-B. et le rôle du délégué syndical est devenu critique. « Il s'agit d'une période très tendue pour les enseignants, de même que pour les membres de notre syndicat, parce que nous ne savons pas ce qui se passe », poursuit M^{me} Mohabir.

Des huit secteurs représentés par la section locale 15 du SCFP, précise-t-elle, le K-12 est le seul qui ait sa propre ligne téléphonique pour les délégués syndicaux. Elle a été mise en place pour que les membres puissent laisser des messages concernant leurs problèmes au travail. C'est un service important que les membres apprécient beaucoup, selon M^{me} Mohabir, mais ce serait utile d'avoir plus délégués syndicaux.

« Plus nous aurons de délégués syndicaux, plus nous pourrions être efficaces et améliorer le climat dans les lieux de travail de nos membres. De plus, l'information est essentielle. Car, comme on dit, 'savoir, c'est pouvoir'. »

■ Dan Gawthrop



en bref



Nouveaux jeux en ligne sur le langage clair

Avez-vous déjà assisté à une assemblée où vous n'étiez pas certain d'avoir compris de quoi les gens parlaient? Vous comprenez la langue – mais leur façon de parler vous semble obscure.

Les gens tombent souvent dans le piège de la langue bureaucratique aux réunions, dans l'organisation de campagnes, ou dans les rencontres avec un employeur. Parfois, nous ne parlons pas dans un langage clair.

Le plus important, dans la langue claire, ce sont les résultats que nous obtenons : nos lecteurs ont-ils compris ce que nous voulions communiquer? Mission berceuse et Alpha quiz sont des jeux amusants sur le langage clair. Jetez-y un coup d'œil à SCFP.CA/ALPHA.

Fierté!

La semaine de la Fierté et des défilés et activités organisés par les militantes et militants des communautés LGBTTI auront lieu tout l'été dans les villes canadiennes. Les membres du SCFP y participent en grand nombre pour appuyer la Fierté dans leurs régions. Sortez et montrez votre fierté! Des activités sont prévues dans la plupart des grandes villes. Pour savoir ce qui se passe chez vous, consultez

PRIDECANADA.COM.

PRÉSIDENT NATIONAL PAUL MOIST

Un budget pour réduire l'opposition au silence

Toujours persuadé que le Canada peut assurer sa croissance économique en réduisant la taille de l'État, le gouvernement Harper a mis en œuvre, dans son budget, un programme d'austérité qui aide bien peu les travailleurs canadiens. Et malgré les faits qui montrent sans l'ombre d'un doute que la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti sont viables, le premier ministre insiste pour mettre en œuvre ces compressions inutiles dans nos systèmes de retraite publics.

Mais dans les semaines qui ont suivi le dépôt du projet budgétaire de 2012 par le ministre des Finances Jim Flaherty, nous avons constaté que ce n'était que la pointe de l'iceberg; il y a bien pire sous la surface, c'est-à-dire dans les détails de la mise en œuvre de ce budget.

Sous couvert du budget fédéral, dans une loi omnibus qui compte plus de 400 pages, une myriade d'autres

lois fédérales ont été modifiées. Les changements soudains et unilatéraux apportés à l'assurance-emploi - des changements basés sur de vieux stéréotypes méprisants à l'égard des prestataires d'AE - ne sont qu'un exemple du cynisme de cette loi omnibus.

Et comme c'est malheureusement devenu la norme, les conservateurs de Stephen Harper ont eu recours à toutes les tactiques dont ils disposent pour faire adopter ce projet de loi à la vapeur en limitant au maximum le débat public.

Plus nous en apprenons sur le projet budgétaire et sa mise en œuvre, plus il devient évident que le but des conservateurs de Stephen Harper est de réduire au silence tous ceux qui s'opposent à leur programme.

Et le SCFP est loin d'être à l'abri.

En ce moment, un projet de loi émanant d'un député conservateur est train de se frayer un chemin à la Chambre des communes. Il vise à museler le mouvement syndical et à restreindre le travail que nous faisons pour défendre les travailleurs canadiens.

Par l'imposition d'exigences de comptes-rendus arbitraires et frivoles qui ne profitent absolument pas à nos membres, le projet de loi C-377 affaiblira sérieusement nos ressources.

Nous préférons utiliser notre argent pour offrir plus de programmes d'éducation, aider plus de travailleurs à promouvoir la sécurité au travail, préparer des négociations collectives efficaces et défendre des enjeux qui sont importants pour nos membres et tous les Canadiens, plutôt que de produire toujours plus de rapports.

Ce projet de loi n'a rien à voir avec l'intérêt des membres. Il vise plutôt à réduire au silence la voix des travailleurs et à rabaisser le rôle vital que jouent les syndicats dans une société démocratique.

Que le projet de loi soit adopté ou non, le mouvement syndical continuera à promouvoir des politiques de création d'emplois plus efficace, un système fiscal plus équitable, de meilleurs régimes de retraite publics et la défense de notre système public de santé.

Nous poursuivrons notre travail d'analyse des projets budgétaires fédéraux afin de montrer leurs effets sur les personnes autochtones, les droits des femmes et l'équité en emploi, l'environnement et tous les travailleurs canadiens. Je vous invite à lire ces analyses, que vous trouverez à scfp.ca/budget.

C'est ce genre de travail politique que nos membres attendent du SCFP et, peu importe les efforts déployés par les conservateurs de Stephen Harper pour étouffer la voix des travailleurs, nous continuerons à défendre les enjeux qui tiennent à cœur à nos membres, à leurs familles et à leurs collectivités.



 Suivez Paul Moist sur Twitter

PAUL MOIST EN LIGNE twitter.com/CUPENatPres

FOCUS:

NÉGOCIER L'ÉGALITÉ



Le changement est à nos portes : ce que peuvent faire les syndicats pour s'adapter à la nouvelle main-d'œuvre canadienne

Vous avez remarqué quelques nouveaux visages au travail dernièrement? Sinon, préparez-vous : un large segment de la main-d'œuvre canadienne approche de la retraite et une nouvelle génération de travailleurs commence à occuper la place. Mais cette nouvelle main-d'œuvre n'est pas seulement plus jeune. Avec la diminution du taux de natalité, c'est l'immigration

qui, de plus en plus, est responsable de la croissance de la population au Canada. Si la tendance se maintient, d'ici 2031, l'immigration sera la seule véritable force de croissance de la population au Canada.

« Le mouvement syndical doit réagir rapidement et s'adapter à cette nouvelle réalité comme jamais auparavant », soutient Karl Flecker, directeur du service national de la lutte contre le racisme et pour les droits de la personne du Congrès du travail du

Canada. M. Flecker étudie ce changement et en parle depuis des années. Il a été l'une des voix les plus écoutées au mouvement syndical en faveur d'un changement radical pour s'adapter à l'évolution démographique.

Les changements démographiques

Les données qui démontrent ces changements ne manquent pas. La population âgée au Canada va doubler au cours des 25 prochaines années. Il y aura huit millions de personnes à la retraite d'ici dix ans et on prévoit qu'un tiers de la main-d'œuvre canadienne sera née à l'extérieur de nos frontières dans 20 ans. Entre-temps, les populations autochtones augmentent beaucoup plus rapidement que les populations non autochtones et près de la moitié de leurs membres (48 pour cent) sont âgés de 24 ans ou moins.

LA MAIN-D'ŒUVRE CANADIENNE EST SUR LE POINT DE RAJEUNIR ET DE SE DIVERSIFIER CONSIDÉRABLEMENT. ET CELA SE PRODUIRA RAPIDEMENT.

Mais ce ne sont pas seulement les personnes qui font le travail qui changent, selon M. Flecker. « La densité syndicale a chuté radicalement, tout comme l'intérêt à l'égard des syndicats. Le vieux modèle de représentation des travailleurs de manufactures ou de chantiers d'extraction des ressources est révolu. Disparu. Pour maintenir leur pertinence, les syndicats doivent commencer à regarder autour d'eux et à constater tant le changement démographique que le changement de la nature du travail. » Le secteur manufacturier connaît des difficultés et un secteur des services croissant est en train de prendre sa place. Et c'est là qu'une nouvelle génération de travailleurs diversifiés tente de gagner sa vie. « Beaucoup de ceux dont nous parlons dans ces secteurs de ser-

vices ont un besoin urgent du type de représentation, d'organisation et d'avantages qu'offre la syndicalisation », croit M. Flecker.

Dans un exposé qu'il a présenté plus d'une centaine de fois depuis cinq ans, M. Flecker pose certaines questions critiques au sujet du mouvement syndical et indique que nous devons non seulement apprendre à connaître les nouveaux travailleurs, mais aussi à nous adapter à leurs besoins.

« Bientôt, nous verrons cinq générations différentes au travail, explique M. Flecker. Chacune de ces générations a des expériences de vie très différentes, des valeurs très différentes et des attentes au travail très différentes. Les dirigeants syndicaux doivent constater l'évolution de ces données démographiques et prendre des risques vraiment audacieux dans la manière de structurer les syndicats, tout en leur imprimant de nouvelles orientations. » Il ne suffit pas de constater les changements dans le milieu de travail; il faut aussi se demander qui n'est pas adéquatement représen-



Négocier l'égalité : des clauses d'inclusion qui peuvent rendre plus fortes votre section locale et votre collectivité

Yolanda McClean, vice-présidente de la diversité du SCFP, s'est jointe au personnel de l'égalité pour discuter d'évolution démographique et d'équité en emploi. Ils ont participé à un déjeuner de travail organisé par la division de l'Alberta afin de souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. L'exposé s'inscrivait dans le cadre d'une tournée de conférences visant à montrer l'importance de la représentativité de la main-d'œuvre.

« Nous avons présenté l'exposé sur l'égalité à plusieurs congrès de divisions cette année, a souligné M^{me} McClean. C'était un moment charnière dans l'histoire du SCFP. » Accompagnée d'Elizabeth Dandy, directrice du Service de l'égalité, et de Harminder Magon, coordonnateur de la lutte contre le racisme, M^{me} McClean a expliqué les réalités fondamentales de l'évolution de la main-d'œuvre et les mesures que doit prendre le SCFP pour s'adapter.

Les femmes et les travailleurs racisés, autochtones, LGBTTI et personnes ayant un handicap sont toujours victimes d'une discrimination flagrante et systémique et se butent à des obstacles à l'égalité en emploi, aux mesures d'adaptation nécessaires et à la parité salariale.

« Les membres en quête d'égalité veulent des milieux de travail sans discrimination, a déclaré M^{me} McClean en entrevue. En réalité, il faut se débarrasser de tous les "ismes" au travail, comme le sexisme et le racisme.

C'est une question de traitement équitable et de milieux de travail plus accueillants, qui profitent à tout le monde et renforcent les sections locales. »

Brian Barron, vice-président de la diversité du SCFP, a aussi présenté des exposés aux congrès des divisions de cette année. « Le SCFP a toujours été un leader dans les partenariats pour la mise en œuvre de stratégies de représentativité de la main-d'œuvre qui appuient l'embauchage et la formation des travailleurs autochtones, a affirmé M. Barron. Nous avons obtenu des gains, mais il reste encore beaucoup à faire. »

En particulier, la négociation de clauses d'équité

en emploi peut aider les groupes en quête d'égalité à être représentés dans les milieux de travail du SCFP en proportion de leur présence dans la main-d'œuvre canadienne. « Je crois que ce principe vraiment important facilitera beaucoup la négociation d'autres enjeux d'égalité dans la mesure où les gens qui occuperont de nouveaux emplois reflèteront la diversité de nos collectivités, a précisé M^{me} McClean. Ce changement doit se faire dans nos lieux de travail et dans nos collectivités. » Pour en savoir plus, consultez nos ressources en négociation de l'égalité à SCFP.CA/BARGEQ.

■ Wes Payne

« **Bientôt, nous verrons cinq générations différentes au travail. Chacune de ces générations a des expériences de vie très différentes, des valeurs très différentes et des attentes au travail très différentes.** »

Karl Flecker

té et examiner les attitudes face aux employés provenant des communautés en quête d'égalité. M. Flecker souligne que les femmes et les travailleurs racisés, autochtones, personnes ayant un handicap et LG-BTTI forment présentement près de 80 pour cent de la main-d'œuvre et leur nombre augmente.

Envisager de nouvelles solutions

Dans de nombreux lieux de travail, il faudra élaborer et mettre en place des plans de relève et des programmes de leadership à mesure que les travailleurs partent à la retraite, afin que les nouveaux puissent assumer de nouveaux rôles au travail et au syndicat. « Nous avons des jeunes qui ne peuvent pas entrer sur le marché du travail et obtenir un emploi acceptable. En même temps, nous avons les membres de la génération plus âgée qui ne comptaient probablement pas travailler jusqu'à 67 ans, mais qui aiment beaucoup leur emploi, ou dont le portefeuille de retraite s'est étiolé, ou dont les enfants sont encore à la maison, bref, qui doivent rester au

travail. » Des solutions comme le partage d'emploi ou l'observation en situation de travail pourraient profiter à tout le monde, selon M. Flecker. Les nouveaux apprendraient à connaître un emploi et les travailleurs âgés pourraient se débarrasser des tâches plus ennuyeuses. Mais les sections locales ne sont pas habituées à négocier de tels arrangements dans leurs conventions collectives. « C'est une situation très différente, précise M. Flecker. Nous devons repenser une partie des enjeux pour lesquels nous nous sommes toujours battus comme syndicats. »

On peut aussi promouvoir des stratégies d'équité en emploi et de représentativité de la main-d'œuvre à la table des négociations, aborder des enjeux qui sont importants pour les groupes en quête d'égalité et exiger une reddition de comptes dans les structures qui régissent nos milieux de travail et notre société.

Le SCFP a déjà commencé à mettre en œuvre activement beaucoup de ces initiatives. Le Service de l'égalité s'ouvre aux

groupes en quête d'égalité au travail et dans la collectivité et aide à créer des liens, à réduire les écarts salariaux, à assurer des mesures d'adaptation aux besoins spéciaux et à changer les attitudes à l'égard des femmes et des travailleurs racisés, autochtones, LG-BTTI et personnes ayant un handicap.

De nouvelles clauses de convention collective sont recueillies et compilées afin de mettre à jour le manuel sur les négociations pour l'égalité, un outil important pour soutenir les sections locales qui souhaitent obtenir des clauses d'égalité à la table des négociations. De plus, la Direction du développement syndical offre des cours et des ateliers sur le sujet.

La prochaine génération de travailleurs canadiens sera inévitablement plus diversifiée en âge, en culture et en ethnicité. Il incombe aux membres du SCFP et à l'ensemble du mouvement syndical de s'ouvrir au changement et d'ainsi assurer la force de notre mouvement.

■ Wes Payne

LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES VICTIMES DE VIOLATIONS DE LEURS DROITS FONDAMENTAUX

Les travailleurs étrangers temporaires sont régulièrement victimes de violations flagrantes de leurs droits fondamentaux. Maintenant, le gouvernement Harper veut les faire entrer au pays plus rapidement et les payer moins.

Les récents changements apportés au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) permettent aux employeurs de payer les travailleurs migrants jusqu'à 15 pour cent de moins et d'accélérer leur procédure d'embauche.

« Plutôt que d'enlever un pan de plus à son Programme de travailleurs étrangers temporaires pour servir injustement l'intérêt des employeurs, le gouvernement devrait mettre en œuvre des mesures de conformité, de surveillance et d'application plus strictes afin de protéger plus efficacement les droits des travailleurs migrants », soutient Naveen Mehta, conseiller juridique général et directeur des droits de la personne, de l'équité et de la diversité à l'Union internationale des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce.

Au cours de la dernière décennie, le nombre des travailleurs étrangers temporaires a triplé au Canada, atteignant 300 000 l'année dernière. Ces travailleurs sont souvent exploités, parce qu'ils connaissent mal leurs droits et que la réglementation ne fait l'objet d'aucune surveillance ni application.

Comme ils sont généralement liés à un seul employeur, ce qui restreint énormément leurs possibilités de trouver un meilleur emploi, les travailleurs étrangers temporaires subissent toutes sortes de violations de leurs droits fondamentaux : frais de recrutement illégaux, salaires inéquitables, heures supplémentaires non payées, conditions de travail dangereuses, accès limité aux soins de santé et conditions de vie insalubres.

« Les travailleurs agricoles migrants sont privés des mécanismes de protection légale les plus élémentaires pour leur santé et leur sécurité et, souvent, la barrière de la langue les empêche d'obtenir de l'information fiable, affirme Paul Moist, président du SCFP national. C'est absolument consternant de voir à quel point le système leur est défavorable. Il faut s'attaquer à cette discrimination systémique. » De nombreuses femmes qui viennent au Canada pour occuper des emplois d'aide familiale résidente, par exemple, font face à des obstacles particulièrement importants et sont victimes de niveaux élevés de racisme, de sexisme et de harcèlement au travail. Leurs heures sont extrêmement longues et elles n'ont pas le droit de changer d'employeur.

Le SCFP se joint au CTC et à des organismes de défense des droits de la personne pour demander l'annulation des changements au PTET, le renforcement des mécanismes de protection légale et la supervision des lieux de travail des employés étrangers temporaires.

■ Wes Payne

Têtes-à-têtes!



Le printemps québécois : une saison chaude

La Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ), la Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ), la Table de concertation étudiante du Québec (TaCEQ),

et la Coalition large de l'Association pour une solidarité syndicale étudiante (CLASSE), ont adopté la grève générale illimitée contre la hausse des droits de scolarité le 13 février 2012. Plus de 100 jours

sont passés et leurs rangs ont grossi de jour en jour.

Suite à des séances de négociation houleuses entre le gouvernement provincial et les associations étudiantes, le gouvernement monte le ton et impose une loi spéciale qui, sous le couvert de vouloir permettre « aux étudiants de recevoir l'enseignement dispensé par les établissements de niveau postsecondaire qu'ils fréquentent », restreint le droit de manifester de tous les citoyens et menace les droits fondamentaux que sont le droit d'expression et d'association.



« Nous ne pouvons pas rester les bras croisés pendant que les gouvernements violent nos droits fondamentaux au nom de l'austérité et imposent des compressions qui ne font qu'élargir le fossé entre riches et pauvres, a déclaré Paul Moist, président national du SCFP. Aujourd'hui, nous nous déclarons solidaires des Québécois qui s'opposent à ces mesures. »

En effet, au lieu de calmer la grogne populaire, cette loi-matraque entraîne plutôt un regain de contestation intergénérationnel, qui prend la forme d'une « cacerolada » à la chilienne : tous les soirs, de 20h à 20h15, des Québécois de partout sortent de leur demeure et frappent sur des casseroles pour signifier leur ras-le-bol du gouver-

nement ainsi que leur appui au mouvement étudiant.

« La loi 78 a recours à des mesures extrêmes pour essayer de faire taire l'opposition. Elle empêche nos membres d'exercer leur droit fondamental à la liberté d'association et d'expression et le SCFP s'y oppose fermement », a affirmé Charles Fleury, secrétaire-trésorier national du SCFP.

Au moment d'écrire ces lignes, les négociations entre le gouvernement et les associations étudiantes se sont rompues. Même si le printemps prendra fin en juin, ce mouvement de contestation aura un écho immense et signale un important renouveau politique et générationnel.

■ **Sonia Marcoux**

De bons régimes de retraite pour tous les travailleurs

De zéro à 10 000 – c'est le nombre de travailleurs qui ont pu obtenir un bon régime de retraite au cours de la dernière décennie, grâce au Régime de retraite multisectoriel (RRMS). Le régime, multi-employeur et multi-syndical, célèbre son 10^e anniversaire en se tournant vers l'avenir dans l'espoir d'aider encore plus de membres du SCFP à négocier des régimes à prestations déterminées.

« Avant le RRMS, aucun de nos employeurs n'offrait de véhicule de retraite », affirme Jackie Dwyer, membre de la section locale 2204 du SCFP, éducatrice en garderie de l'est de l'Ontario – l'une des premières sections locales à avoir adhéré au RRMS.

M^{me} Dwyer a joué un rôle dans la fondation du régime il y a dix ans et est maintenant fiduciaire du SCFP. Sa section locale a pris la bonne décision.

« Nos membres sont très heureuses d'avoir adhéré au RRMS au moment où elles l'ont fait, soutient M^{me} Dwyer. Ce n'est pas seulement votre propre avenir que vous protégez; c'est aussi celui de cette jeune personne qui vient d'arriver et qui pourra compter sur une retraite sûre pour la vie. »

Depuis sa création en

2002, le RRMS a grandi et compte maintenant plus de 10 200 travailleurs, représentés par six syndicats dans 136 lieux de travail. La valeur marchande de ses actifs s'élève à près de 88 millions de dollars.

Et le régime ne cesse de grandir un peu plus chaque jour.

L'une des dernières recrues est la section locale 1338 du SCFP, qui représente les travailleurs de la gestion des déchets à Ottawa. Ce que les membres pouvaient obtenir de mieux en guise de régime de retraite, c'était une entente de répartition des bénéfices. Puis, il y a quelques années, la situation d'un des membres parti à la retraite a sonné l'alarme.

« Il a pris sa retraite avec des prestations de 246 \$ par mois, raconte Dan Sauvé, président de la section locale 1338 du SCFP. Il arrivait à peine à payer ses factures d'électricité. C'est à ce moment que les membres ont vraiment compris. »

Peu après que la section locale eut entrepris la négociation de sa convention collective, l'idée du RRMS a été soulevée. « Il n'a pas été très difficile de convaincre les membres des avantages de ce régime, se souvient M. Sauvé. Tous étaient très enthousiastes. »

M. Sauvé et M^{me} Dwyer



affirment tous deux que le RRMS profite tant aux nouveaux travailleurs qu'à ceux qui ont plus d'expérience. Les crédits pour services passés font en sorte que les travailleurs peuvent obtenir de bonnes prestations, même s'ils adhèrent tard dans leur carrière.

« Le régime reconnaît jusqu'à concurrence de sept années de travail avant l'adhésion au RRMS, explique M^{me} Dwyer. Il tient compte de la situation des travailleuses et travailleurs plus âgés qui n'avaient pas accès à un régime de retraite auparavant. »

Le RRMS s'est avéré un bon choix pour les milieux de travail où il a été difficile – voire impossible – de mettre en place un bon régime à prestations déterminées. Si cela ressemble à votre section locale et que vous aimeriez en savoir plus, communiquez avec Andy Mele, conseiller syndical du SCFP, à AMELE@CUPE.CA.

■ **Greg Taylor**

Journée communautaire 2012 PORTRAIT D'UNE BÂTISSEUSE DE LA COMMUNAUTÉ : SANDRA HYNDS

La Journée communautaire souligne l'importance des services publics et des gens qui les offrent.

Cette année, les projecteurs seront surtout braqués sur le rôle de bâtisseur des membres du SCFP. Nous montrerons le rôle vital qu'ils jouent – au travail et dans leurs loisirs – dans l'édification de communautés dynamiques.

Comme Sandra Hynds, ambulancière paramédicale de la région de York, qui met chaque jour en pratique les principes que ses parents lui ont inculqués tout au long de son enfance : « Riche ou pauvre, on a toujours du temps à donner. »

La vie professionnelle de M^{me} Hynds et son engagement dans sa collectivité sont étroitement imbriqués. Membre de la section locale 905 du SCFP, M^{me} Hynds donne temps et énergie à l'équipe de hockey de sa fille de 11 ans. Elle est également bénévole pour le Tema Conter Memorial Trust, un organisme qui aide les ambulanciers paramédicaux et d'autres travailleurs des services d'urgence à faire face au stress physique, psychologique et émotionnel

de leur métier.

Le Tema Conter Trust peut compter sur M^{me} Hynds pour les campagnes de financement et de sensibilisation. Pour elle, il est important d'aider les membres de sa famille professionnelle à surmonter leur réticence à demander de l'aide.

« Il faut leur faire prendre conscience qu'il est acceptable de s'ouvrir, dit-elle. C'est d'ailleurs la devise de l'organisme : les héros sont aussi des êtres humains. »

M^{me} Hynds est ambulancière paramédicale depuis 21 ans. Les moments les plus gratifiants de son travail sont ceux où elle aide les patients. « Je sauve des vies, c'est vrai, mais chaque jour, j'apporte aussi quelque chose de positif dans la vie des personnes, tout simplement en les aidant et en les réconfortant pendant le processus médical », ajoute-t-elle.

Lisez la suite de l'histoire de M^{me} Hynds, faites connaissance avec d'autres

bâtisseurs de nos communautés et téléchargez une résolution pour la Journée communautaire que vous pourrez présenter à votre municipalité, à SCFP.CA/COMMUNAUTES.

■ **Karin Jordan**



L'assurance-maladie a 50 ans

Un anniversaire à célébrer

Il y a cinquante ans, *The Observer* de Londres décrivait la Saskatchewan comme un « terrain de bataille pour tout le continent nord-américain dans la lutte des grandes organisations médicales ... contre la médecine socialisée ».

C'est à l'été 1962 que le gouvernement CCF (Co-operative Commonwealth Federation) de la Saskatchewan a mis en œuvre son programme universel tant attendu d'assurance de soins médicaux – le premier du genre en Amérique du Nord.

À un rassemblement promédécins tenu à Saskatoon

au début de juillet, le père Athol Murray avertissait le gouvernement que s'il ne retirait pas la loi, « il pourrait y avoir de la violence et du sang à tout moment... et que Dieu nous vienne en aide si la loi reste en place ».

Les lignes de front se tracent

La majorité des médecins de la Saskatchewan – appuyés par les associations médicales canadiennes et américaines – s'opposaient féroce­ment au régime d'assurance-maladie universel proposé par le gouvernement CCF.

« La Saskatchewan

n'aura jamais de médecine d'État », avait déclaré le vice-président du Collège des médecins et chirurgiens au *Financial Post* au printemps 1960, avant d'ajouter que « les médecins s'y opposeront de toutes leurs forces ».

Aux élections provinciales tenues quelques mois plus tard, le CCF a fait de son régime d'assurance-maladie l'enjeu central de la campagne. « C'est la campagne la plus dure que j'aie jamais vécue », se souvient Allan Blakeney, ancien premier ministre de la Saskatchewan, qui était ministre à l'époque.

Lorsque le CCF a remporté les élections, les lignes de front se sont tracées.

Le courage dans l'adversité

Le gouvernement CCF a adopté la *Medical Care Insurance Act* (loi sur l'assurance-maladie) en 1961, mais il en a retardé la mise en œuvre pour tenter de trouver un compromis avec les médecins. En vain.

Dirigé par le premier ministre de la Saskatchewan Woodrow Lloyd et par le ministre de la Santé Bill Davies – un leader syndical bien connu – le gouvernement a fixé la date du 1^{er} juillet 1962 pour la mise en œuvre de l'assurance-maladie puis s'est préparé à livrer un combat épique.

Comme le faisait remarquer le premier ministre Lloyd, « les choses qui ont de la valeur sont rarement faciles... » et « ... la vie est trop courte pour être petite ».

Les médecins ont accueilli l'arrivée de l'assurance-maladie universelle le 1^{er} juillet en déclenchant une grève à grande échelle. Elle a duré 23 jours.

Pour maintenir les services médicaux, le gou-

vernement de la Saskatchewan a recruté des médecins de Grande-Bretagne, pendant que des groupes de citoyens ramassaient de l'argent et créaient des cliniques communautaires pour permettre aux médecins favorables à l'assurance-maladie de pratiquer.

« La province était entièrement polarisée, selon Lorne Brown, historien syndical à la retraite de Regina. Les médias ont tellement enflammé les esprits que l'ambiance frôlait l'hystérie. »

L'émission *CBC News Magazine* a diffusé une entrevue avec une femme de Prince Albert qui soutenait que son médecin l'avait avorté qu'une fois l'assurance-maladie en place, le gouvernement légaliserait l'avortement, la stérilisation et l'euthanasie.

La lutte a été très dure, mais le gouvernement CCF a gagné et la Saskatchewan est devenue le berceau de l'assurance-maladie. Cinquante ans plus tard, l'anniversaire mérite toujours d'être célébré.

Pour en savoir plus :

MEDICARE50YEARS.BLOGSPOT.COM

■ Beth Smillie



SECRÉTAIRE-TRÉSORIER NATIONAL CHARLES FLEURY

L'égalité et l'équité en emploi : encore beaucoup à faire!

Bâtir une société plus égalitaire et inclusive est un travail constant et incessant. Comme syndicat, nous avons un rôle important à jouer pour promouvoir l'égalité et l'équité au travail et lutter contre la discrimination.

Or, sur ces enjeux importants, nous sommes maintenant dans une situation où il faut non seulement lutter pour des avancées, mais aussi contre des reculs. Certains gains, que nous tenions pour acquis, sont présentement attaqués par la droite en général et par le gouvernement Harper en particulier. Je pense aux reculs sur les droits des femmes et aux coupures que plusieurs groupes de défense ont subies depuis l'arrivée au pouvoir de Harper. Notre syndicat s'est engagé à offrir un soutien financier à cinq de ces organisations; pour en savoir plus, voir scfp.ca/femmes/solidarite.

Nos membres, lors du congrès national de 2009, adoptaient la résolution 148, qui demandait au SCFP national d'établir une campagne-pilote de trois ans afin d'éduquer, d'encourager et de persuader les sections locales à inclure des plans d'équité en emploi dans leurs propositions de

négociation, et de négocier l'inclusion de ces plans d'équité dans leur convention collective.

Depuis l'adoption de cette résolution, beaucoup de travail a été fait. Notre Service de l'égalité, avec l'aide de la Direction du développement syndical, a lancé un nouvel atelier sur l'équité en matière d'emploi. Cet atelier a été offert avec succès, comme projet-pilote, lors de la Conférence sur les droits de la personne du SCFP-Ontario en décembre 2011.

Plus récemment, en 2012, notre Service de l'égalité, profitant de la ronde des congrès des divisions, s'est déplacé pour faire des présentations portant sur l'équité en emploi et sur les changements démographiques au sein de la main-d'œuvre canadienne. Je veux remercier toutes les divisions qui ont accueilli les représentants. Notre personnel est disponible pour venir vous rencontrer, soit dans votre section locale ou lors d'une rencontre sectorielle par exemple, afin de faire le même type de présentation.

De nombreux outils demeurent à la disposition des membres et des sections locales, tels que le cartable Négociateur l'égalité et notre nouveau dépliant contre l'intimidation au travail.

Le SCFP doit aussi, comme employeur, faire sa part. D'ailleurs, lors de notre plus récent congrès national en novembre 2011, les membres ont adopté la résolution 104, qui demande au SCFP national d'établir et d'appliquer une stratégie pour l'équité en emploi. Comme un comité conjoint existe déjà, celui-ci se penchera sur cette question.

Je vous rappelle que les questions d'égalité ne font pas que toucher les groupes spécifiquement désignés. L'accessibilité à l'emploi, l'égalité et l'équité au travail, et la non-discrimination sont des enjeux qui, ultimement, nous concernent toutes et tous.

Enfin, je profite de l'occasion pour vous souhaiter une bonne saison estivale. J'espère que vous en profiterez pour participer à des activités célébrant l'égalité et la diversité, telles que les Célébrations de la Fierté qui ont lieu dans plusieurs villes au pays.

■ Charles Fleury





scfp.ca/postsecondaire