

# LA RÉPLIQUE

ÉTÉ 2023

LA PUBLICATION NATIONALE DU SCFP

## FOCUS

L'eau, c'est la vie : Les membres du Conseil des Autochtones à la rescousse de l'eau au-delà des sept prochaines générations

## Santé et sécurité

« Il n'était plus question qu'une autre femme vive ça. »

## Profil

**SYLVAIN LE MAY**  
Coprésident, Comité national des personnes en situation de handicap

## Justice mondiale

Militer pour la justice : L'inclusion des travailleuses et travailleurs migrants au mouvement ouvrier à chaque étape du chemin

## Réconciliation

Du témoignage à l'action

# S'ALLIER POUR DÉFENDRE HAUT ET FORT L'INCLUSION

La lutte pour les droits de la personne : une lutte cruciale et collective

# LA RÉPLIQUE

ÉTÉ 2023

LA PUBLICATION NATIONALE DU SCFP

## TABLE DES MATIÈRES

- 3 Message du président**  
Nous avons tous et toutes un rôle à jouer dans la défense des droits de la personne
- 4 Message de la secrétaire-trésorière**  
Plus que jamais, notre mouvement a besoin de force et de solidarité
- 5 FOCUS**  
L'eau, c'est la vie : Les membres du Conseil des Autochtones à la rescousse de l'eau au-delà des sept prochaines générations
- 11 Réconciliation**  
Du témoignage à l'action
- 16 Justice mondiale**  
Militer pour la justice : L'inclusion des travailleuses et travailleurs migrants au mouvement ouvrier à chaque étape du chemin
- 20 Santé et sécurité**  
« Il n'était plus question qu'une autre femme vive ça. » La croisade d'une paramédic membre du SCFP pour les droits des travailleuses enceintes
- 24 Profil**  
SYLVAIN LE MAY  
La diversité est la seule norme pour l'accessibilité et l'inclusion

SSN imprimé 1920-2857  
ISSN en ligne 1920-2865

La Réplique est publiée par le Syndicat canadien de la fonction publique.  
Adressez toutes lettres à la rédaction à : [comm@scfp.ca](mailto:comm@scfp.ca)

Convention Poste-publications Numéro 40005741

Retournez les envois canadiens non distribués à :

SCFP-Communications  
1375, boul. Saint-Laurent  
Ottawa, Ont. K1G 0Z7

Visitez le site web du SCFP à [scfp.ca](http://scfp.ca) ou communiquez avec nous à [lareplique@scfp.ca](mailto:lareplique@scfp.ca)

### Rédactrice en chef

Aline Patcheva

### Directrice des communications

Karine Fortin

### Designer graphique

Jocelyn Renaud > Sarah Walker

### Adjoint(e)s à la rédaction

Manon Lajoie > Sami Slaouti

### Collaborateurs et collaboratrices

Hugh Pouliot > Marnie Thorp > Rebecca Benson > Kelti Cameron >  
Lisa Djevahirdjian > Daniel Gawthrop > Karin Jordan > Zaid Noorumar

---

## CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

### Président national

Mark Hancock

### Secrétaire-trésorière nationale

Candace Rennick

### Vice-présidences générales

Patrick Gloutney > Fred Hahn > Judy Henley > Sherry Hillier > Lee-Ann Kalen

### Vice-présidences régionales

Ernest Green / Terre-Neuve-et-Labrador > Nan McFadgen / Nouvelle-Écosse >  
Stephen Drost / Nouveau-Brunswick > Leonard Gallant / Île-du-Prince-Édouard >  
Frédéric Brisson, Richard Delisle / Québec > Michael Hurley, Yolanda McClean / Ontario >  
Bryan Keith / Nord de l'Ontario > Gina McKay / Manitoba > Kent Peterson /  
Saskatchewan > Rory Gill / Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut >  
Barb Nederpel, Karen Ranalletta / Colombie-Britannique et Yukon

### Vice-présidences à la diversité

Aubrey Gonsalves > Debra Merrier



# NOUS AVONS TOUS ET TOUTES UN RÔLE À JOUER DANS LA DÉFENSE DES DROITS DE LA PERSONNE

Par **Mark Hancock** – Président national du SCFP

Ces jours-ci, les entreprises et les élu(e)s politiques parlent beaucoup de diversité et d'inclusion. Mais trop souvent, ça s'arrête à un exercice de relations publiques.

Au SCFP, honorer la diversité et l'inclusion est crucial à ce que nous sommes en tant que syndicat. Depuis 60 ans, nous sommes en première ligne d'importants combats pour l'équité dans nos milieux de travail et nos communautés. Et à tous les jours, nous amplifions avec fierté la voix des personnes laissées pour compte.

En tant qu'homme blanc hétéro, je fais de mon mieux pour admettre et comprendre le privilège que je détiens dans notre société simplement à cause de mes origines et de mon genre. Et je suis parfaitement conscient que tant de gens vivent le contraire, subissant de la discrimination et des difficultés pour des choses qui sont hors de leur contrôle. En tant que leader syndical et militant, je sais à quel point il est important de souligner le travail et de faire entendre la voix d'autres leaders et militant(e)s qui apportent des points de vue différents à notre travail.

La lutte pour l'équité ne concerne pas uniquement quelques membres de notre syndicat. C'est un effort auquel chacun(e) de nous doit contribuer, afin de bâtir ensemble une société plus forte et plus représentative.

Qu'il s'agisse de notre récente Conférence des femmes, de notre stratégie de lutte contre le racisme, de notre campagne L'eau, c'est la vie ou de notre formation d'intervention des témoins, je suis fier de ce que le SCFP entreprend pour faire progresser l'équité, la diversité et l'inclusion.

En tant que plus grand syndicat du Canada, nous représentons une incroyable diversité de travailleuses et

travailleurs à travers le pays. Ainsi, nous avons une expertise collective et une assise de pouvoir et de force à apporter aux conversations sur l'équité et les droits de la personne.

Et c'est le bon moment d'utiliser ces outils. Les États-Unis connaissent une vague d'attaques contre les droits reproductifs et les droits de la communauté 2ELGBTQI+. Des droits que nous prenions pour acquis sont en train de disparaître. Et comme nous le savons tous et toutes, il ne faut jamais longtemps pour que les pires courants sous-jacents de l'extrême droite américaine frappent à notre porte au Canada.

Aujourd'hui plus que jamais, nous devons lutter contre les atteintes aux droits de la personne tout en nous battant pour élargir ces droits. Ce faisant, nous prendrons exemple sur nos membres les plus touchés, mais nous assumerons aussi nos responsabilités à leur égard et nous les accompagnerons à chaque étape du combat.

Nous avons tous et toutes un rôle à jouer, qu'il s'agisse de faire de la place aux conversations importantes, de multiplier les occasions d'apprendre et de comprendre, ou de montrer la voie à suivre aux militant(e)s.

Cette année, dans le cadre de mon engagement envers les droits de la personne, je me suis impliqué dans la Campagne Moose Hide, un mouvement national mené par des communautés autochtones pour mobiliser les hommes et les garçons pour mettre fin à la violence contre les femmes.

Je vous encourage à réfléchir à ce que vous pouvez faire pour être des allié(e)s plus engagé(e)s, pour donner voix à l'inclusion, afin de renforcer notre syndicat et de rehausser la vie dans nos communautés pour tout le monde.



# PLUS QUE JAMAIS, NOTRE MOUVEMENT A BESOIN DE FORCE ET DE SOLIDARITÉ

Par **Candace Rennick** – Secrétaire-trésorière nationale du SCFP

**N**ous nous trouvons à un moment charnière de notre histoire. Nous courons le risque de revers majeurs. La misogynie, le racisme, la violence et la haine sont en hausse. La plupart des gouvernements au Canada sont conservateurs ou pires, et leurs chefs poussent la politique canadienne vers l'extrême droite. Et ce, à un moment où notre économie entre en récession, où la banque centrale prône une fois de plus l'austérité, où les employeurs se rebiffent et où travailleuses et travailleurs sont au bout du rouleau.

La pandémie nous a toutes et tous durement touchés, mais les plus vulnérables l'ont vécue plus difficilement que les autres. Les inégalités sont devenues impossibles à ignorer, tout comme la fragilité de notre économie.

Devant les points faibles de notre filet de sécurité sociale, nous avons utilisé notre force et notre solidarité pour exiger mieux. Et nous avons remporté de grandes victoires.

Tant au niveau fédéral que dans plusieurs provinces, nous avons obtenu un minimum de 10 jours de congé de maladie payé. Nous avons obtenu un congé payé en cas de violence conjugale pour presque tous les travailleurs et travailleuses au pays. Et après 50 ans de campagnes acharnées, nous avons convaincu le gouvernement fédéral d'accorder la priorité aux services éducatifs à la petite enfance universels.

Nous avons obtenu ces gains, et bien d'autres, grâce au travail sans répit et à une lutte constante menée par une diversité de femmes, notamment des femmes du SCFP, de divers secteurs et horizons, qui ont pris les devants.

Cela démontre que la victoire est possible lorsque nous nous mobilisons, lorsque nous nous fixons des attentes élevées et que nous nous battons de notre mieux pour les atteindre. Mais c'est aussi la preuve que nous ne gagnons que lorsque nous faisons de la place à tous nos membres dans le leadership de notre syndicat.

La victoire est possible uniquement si nous refusons de laisser le racisme, la misogynie et les autres formes de discrimination ou d'oppression nous diviser.

Pour repousser les gouvernements de droite et faire de réels gains pour la classe ouvrière, nous devons bâtir un syndicat plus fort et plus inclusif, un syndicat qui se bat pour nous tous et toutes.

C'est pourquoi les recommandations du Groupe de travail pour un milieu syndical sécuritaire sont si importantes à la résolution des graves et persistants problèmes que sont le harcèlement sexuel, la violence fondée sur le genre et les autres formes de discrimination qui nous font reculer. Nous savons que ces problèmes sont systémiques. Et, comme tous les problèmes systémiques, ils sont ancrés dans la culture de notre syndicat, c'est-à-dire dans des façons de faire qui perpétuent l'iniquité, consciemment ou inconsciemment.

C'est pourquoi, à travers notre campagne L'eau, c'est la vie, le SCFP s'engage envers la réconciliation en soutenant les peuples autochtones dans leur lutte pour l'eau potable et leurs efforts pour protéger et recouvrer l'eau sur leurs territoires.

Nous devons creuser profondément pour redécouvrir nos racines. Nous devons mieux comprendre les divers obstacles auxquels chacun et chacune de nous fait face et construire des communautés, des milieux de travail et un syndicat plus inclusifs et équitables.

Et changer cette culture, rendre notre syndicat plus sécuritaire pour tout le monde, est une responsabilité collective et perpétuelle que nous avons ensemble. Cette lutte constante contribuera à nous rendre plus forts.

Cela ne peut plus attendre. Nous devons lutter ensemble pour bâtir une véritable solidarité, car ce n'est qu'avec cette unité que nous pourrions remporter les combats à venir.

# L'EAU, C'EST LA VIE : LES MEMBRES DU CONSEIL DES AUTOCHTONES À LA RESCOUSSE DE L'EAU AU-DELÀ DES SEPT PROCHAINES GÉNÉRATIONS

— Par Karin Jordan et Rebecca Benson

Une nouvelle série de vidéos percutantes présente des membres du Conseil national des Autochtones du SCFP qui parlent de ce que l'eau signifie pour eux et leur communauté. Cette série qui nous appelle à protéger les ressources et les services en eau a été lancée le 22 mars 2023, à l'occasion de la Journée mondiale de l'eau, et s'inscrit dans la campagne L'eau, c'est la vie du SCFP.

Cette campagne sensibilise les gens aux effets persistants de la colonisation sur les communautés autochtones, en plus de renforcer la solidarité entre les membres du SCFP. Le point de départ d'une véritable réconciliation consiste à écouter, à apprendre et à honorer le rôle des peuples autochtones en tant que gardiens et protecteurs des eaux de leurs terres visées par les traités et de leurs territoires traditionnels non cédés.

L'accès à l'eau et aux services d'assainissement est un droit de la personne en vertu du droit international. Pourtant, de nombreuses communautés autochtones du Canada vivent avec de l'eau impropre à la consommation ou même au lavage, depuis des décennies dans certains cas. Et d'autres n'ont aucun réseau d'aqueduc et d'égout fonctionnel. De plus, la pollution et les abus corporatistes ont affecté les sources d'eau dont dépendent de nombreuses communautés autochtones.

Les peuples autochtones luttent depuis des générations contre les menaces qui pèsent sur leur eau, telles que l'inaction du gouvernement, l'exploitation des ressources naturelles par le privé et le racisme environnemental, résultats des effets de la colonisation.

À travers leurs histoires respectives, les membres du Conseil national des Autochtones lancent un cri d'alarme : nous devons agir tout de suite et nous battre pour l'eau, source de vie.



# LINDSAY (LOYER) POLL

Lindsay (Loyer) Poll est membre du SCFP 4070 et agente de bord chez WestJet. Au fil des ans, la pollution a anéanti les qualités thérapeutiques de l'eau dans sa communauté d'origine.

« Notre communauté est directement au bord de l'eau. Ma kookum (grand-mère) raconte beaucoup d'histoires d'elle et ses proches quand ils étaient enfants, l'eau était parfaite, claire et magnifique, et ce, depuis bien avant la colonisation. Ce lac a toujours été connu comme le lac de la guérison. Les gens de notre communauté franchissaient plusieurs kilomètres pour simplement venir plonger dans ce lac, parce qu'il guérissait. Ma grand-mère est une fervente catholique et a été baptisée dans cette eau. On ne peut même plus y toucher », dit-iel.

Lindsay Poll vit dans une petite ferme familiale sur le territoire du Traité no 7 dans la région de Calgary, mais elle est originaire de la Nation métisse Lac Sainte-Anne et de la Première Nation Michel, dans la région d'Edmonton, territoire du Traité no 6 et de la Région métisse 4.

« L'eau n'est pas une marchandise financière. C'est l'élément vital de notre mère la Terre. Il n'y a donc pas que ma petite communauté de Lac Sainte-Anne, mon petit plan d'eau qui a été détruit. C'est toute l'eau de l'Île de la Tortue qui a été détruite. »

À travers ses gestes, elle s'efforce de susciter du changement et exhorte les gens à poser des questions, à inviter des membres autochtones à partager leur vécu et à entendre vraiment leurs propos.

« Je veux amener un changement durable. Et ce n'est pas pour moi, mais pour guérir les sept prochaines générations. C'est donner cette voix à mes enfants, à mes petits-enfants et arrière-petits-enfants. Nous voulons la sécurité de toutes les nations de notre mère la Terre, parce que l'eau, c'est la vie. L'eau, c'est ce qui nous donne tout. Sans elle, il n'y a rien », dit-iel.

« L'eau, c'est la vie, mais rendons les terres. Rendons la terre que nous ne possédons même pas. Personne ne la possède. Nos enfants possèdent cette terre, puis quand ils grandiront, leurs enfants la posséderont, donc, nous l'empruntons. Et il faut la leur laisser en meilleur état. »



# LEO CHEVERIE

Leo Cheverie est de descendance inuite du Labrador et membre du SCFP 1870. Il travaille depuis 1985 comme bibliotechnicien à l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard. Il est originaire de la communauté géographiquement située à East Point, à l'Î.-P.-É.

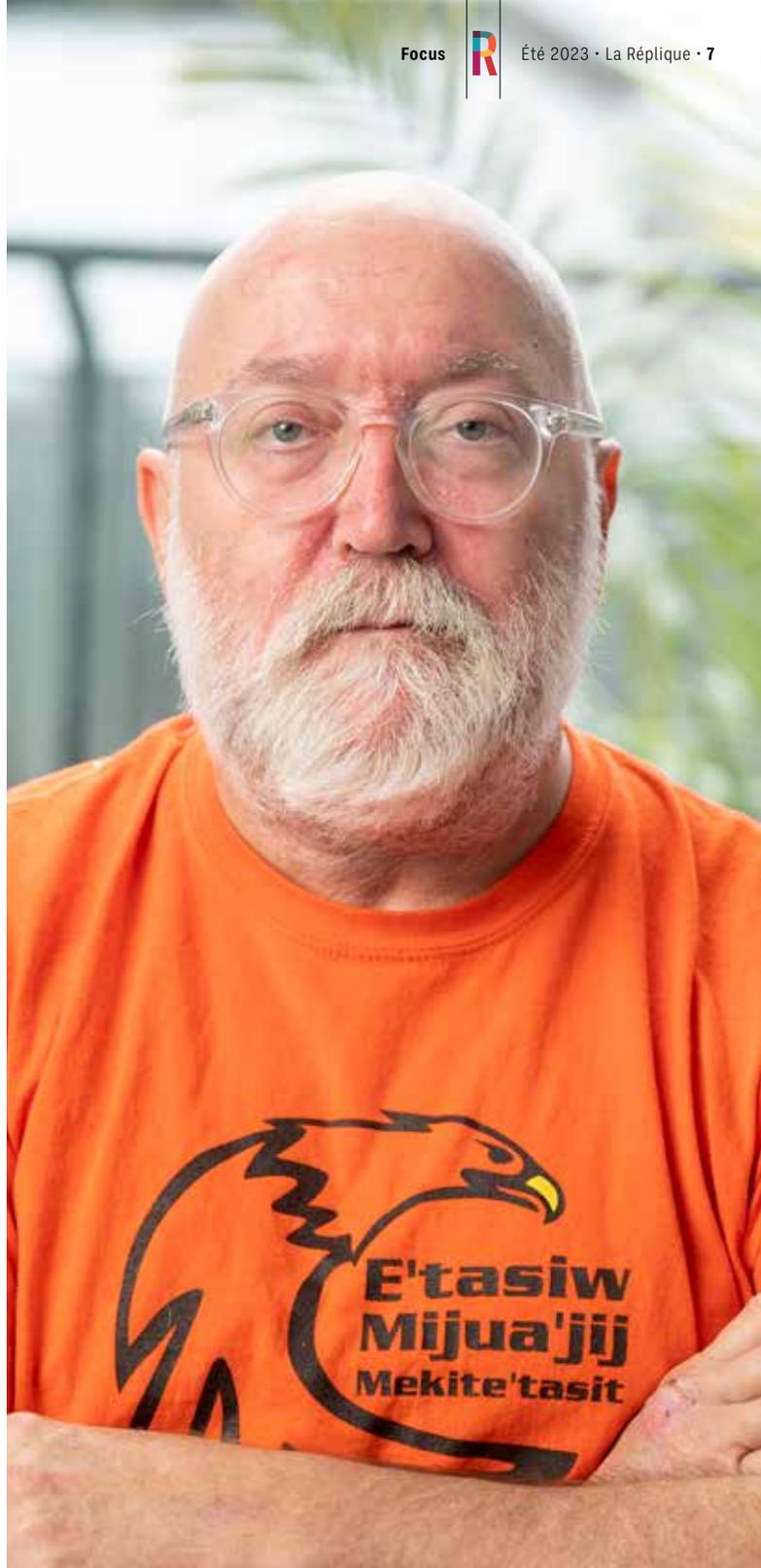
Issu d'une famille de pêcheurs, il reconnaît l'urgence de protéger les sources d'eau contre la contamination et les abus.

« J'ai vu la destruction des poissons et d'autres formes de vie. À certains endroits où ma famille ramassait des mollusques ou autres choses, on ne peut plus le faire aujourd'hui », dit-il. « L'Île-du-Prince-Édouard dépend uniquement des eaux souterraines pour son eau potable. Elle est donc très vulnérable côté accès à l'eau et pureté de l'eau. J'ai vu de petites fermes céder leur place à de grandes fermes de monoculture qui utilisent beaucoup de pesticides et de produits chimiques qui s'écoulent dans les cours d'eau et les rendent anoxiques. Beaucoup de plans d'eau avec lesquels j'ai grandi, comme l'étang Diligent près de chez moi, sont devenus anoxiques. »

Leo Cheverie a manifesté un peu partout dans les Maritimes aux côtés de militant(e)s, de pêcheurs et pêcheuses, de membres des communautés autochtones et de leurs allié(e)s pour protéger l'eau pour tout le monde, contre les grandes pétrolières et d'autres industries. « Je pense que les gens comprennent », dit-il. « Une fois que les gens savent ce qui se passe avec la pollution et l'eau, ils veulent la protéger. »

Il nous appelle à nous mobiliser et à militer ensemble pour faire cesser la pollution et la destruction de notre approvisionnement en eau pour des profits à court terme.

« À l'échelle mondiale, l'eau se fait rare et il faut la protéger. J'ai appris une leçon : nous devons tous ensemble lutter en soutien à notre planète bleue pour que tout le monde ait accès à l'eau, pas seulement les plus riches qui peuvent acheter de l'eau aux dépens de tous. »





# NATHALIE CLAVEAU

Nathalie Claveau est cheffe monteuse de ligne à Hydro-Québec et membre du SCFP 1500. Elle habite à Mashteuiatsh, une communauté innue au Lac-Saint-Jean, juste au bord de l'immense lac. L'eau a toujours tenu un rôle de premier plan dans sa vie et elle la voit comme une richesse inestimable.

« Ce n'est pas parce qu'on a l'eau potable aujourd'hui que demain ce sera le cas. Il faut être les protecteurs de ça, puis les défenseurs. Ce n'est pas inépuisable non plus. Même l'eau de pluie, un moment donné, va être polluée aussi, nos sources d'eau se tarissent. C'est d'être vigilant et de ne pas prendre ça pour acquis. »

Nathalie Claveau souligne l'injustice liée à l'eau à laquelle de nombreuses communautés autochtones sont confrontées, notamment parce que l'eau est une ressource naturelle.

« On est supposé de l'avoir, l'eau. On ne devrait même pas se battre pour avoir ça », dit-elle. « Chez moi, on a notre propre service qui nettoie l'eau pour avoir de l'eau potable. Mais je sais qu'il y a bien des communautés que ce n'est pas ça. Même dans le nord du Canada, les Inuits n'ont pas accès à l'eau potable, il faut qu'ils amènent l'eau avec des camions-citernes. Puis, il y a aussi que les grosses compagnies vont acheter de l'eau de source, puis vont l'embouteiller. C'est l'inégalité : au lieu de l'envoyer justement dans ces communautés-là, elles sont prises avec le fait de ne pas avoir d'eau potable, d'acheter et de la faire venir à la maison. C'est une iniquité vraiment flagrante. »

Nathalie Claveau est heureuse de voir que l'eau et d'autres enjeux autochtones deviennent des préoccupations plus généralisées. « Parce que les membres, même s'ils disent « On ne connaît pas les réalités », ce n'est pas vrai. Souvent, on est tellement proche des autres communautés, qu'on ne fait juste pas le pas. » Elle croit que les membres du SCFP sont sur la bonne voie lorsqu'ils posent plus de questions et prennent conscience qu'il s'agit d'un enjeu crucial à notre survie.

« La question L'eau, c'est la vie, c'est la question. Poser la question, c'est y répondre aussi. Enlève ça et il n'y en a plus de vie, puis l'humanité s'éteint là. Si ça me tient à cœur ? Bien oui, je veux vivre ! » conclut-elle.



# DAWN BELLEROSE

Dawn Bellerose a plus de 33 ans d'expérience en tant qu'intervenante auprès de personnes ayant des besoins particuliers chez Intégration communautaire Algoma. Elle est membre du SCFP 1880. Elle vit à Sault Ste. Marie, le territoire traditionnel des Robinson-Huron et du peuple Anichinabé. L'eau a toujours été au cœur de son bonheur et de son bien-être, ainsi que ceux de sa famille.

« À Sault Ste. Marie, nous sommes entourés de magnifiques Grands Lacs : le lac Supérieur, le lac Michigan et le lac Huron. Mon grand-père et ses frères étaient pêcheurs. C'était leur vie, c'était leur contribution à leur communauté de nourrir non seulement leur famille, mais aussi la communauté. Quand j'étais petite, nous allions toujours chez mes grands-parents, qui vivaient dans le petit village de Thessalon, et nous aimions nager. Et mon père nous emmenait pêcher et faire du bateau. »

Dawn Bellerose reconnaît qu'elle est privilégiée d'être une Autochtone urbaine et d'avoir accès à de l'eau potable. Elle dit qu'elle a été choquée d'apprendre qu'à Grassy Narrows, et dans plusieurs autres communautés autochtones à travers le Canada, on ne peut pas boire, cuisiner ou se laver avec l'eau depuis des décennies.

« L'eau de Grassy Narrows est contaminée par le mercure depuis bien plus que 60 ans. Des études ont prouvé que la concentration est très élevée. Ne pas avoir d'eau potable, c'est horrible en soi, mais les impacts sur les familles et les communautés, les sources de nourriture qui sont contaminées aussi. Mais un après l'autre, les gouvernements qui ont été au pouvoir ont promis d'agir, puis ont brisé chacune de leurs promesses », explique-t-elle. « Je n'arrivais juste pas à le comprendre. On est en Ontario, au Canada ! Je ne savais pas que cela se pouvait dans mon pays. Et j'ai voulu savoir ce que je pouvais faire pour aider. »

Elle s'est donc impliquée chaque fois que la communauté venait à Toronto, soutenant leurs activités et leurs manifestations. Les membres du SCFP sont des allié(e)s dans cette lutte pour protéger et recouvrer l'eau. Nous avons ensemble un rôle à jouer pour mettre fin à l'injustice liée à l'eau et œuvrer pour la réconciliation.

« L'eau, c'est la vie. C'est comme l'air qu'on respire. Ça vous nettoie. Ça étanche la soif. Ça nettoie l'âme, ça nourrit. C'est tout. Si tout le monde pouvait simplement ouvrir son robinet pour savourer un verre d'eau », dit Dawn Bellerose, la voix teintée d'espoir.



Nous invitons tous et toutes à regarder et à partager les quatre vidéos en ligne. Celles-ci offrent la possibilité aux membres du SCFP d'en apprendre davantage sur l'importance de l'eau pour les peuples autochtones et leurs communautés, et de s'impliquer. Les membres peuvent également commander une affiche du tableau L'eau, c'est la vie de l'artiste Aaron Paquette.

Soyez aux côtés des peuples autochtones et exigez la fin de l'injustice liée à l'eau. Engagez-vous à écouter, apprendre et agir à [scfp.ca/eau-egale-vie](http://scfp.ca/eau-egale-vie)



**WATER IS LIFE | L'EAU, C'EST LA VIE**

Artist/Artiste : Aaron Paquette

**CUPE·SCFP**



# DU TÉMOIGNAGE À L'ACTION

Par **Daniel Gawthrop**

**S**elon le plus récent rapport de la GRC, 1017 femmes et filles identifiées comme autochtones ont été assassinées entre 1980 et 2012 : un taux d'homicides environ 4,5 fois plus élevé que celui de toutes les autres femmes au Canada. De plus, au moins 105 femmes et filles autochtones sont toujours portées disparues. Cependant, ces chiffres ne tiennent pas compte des 10 dernières années, ni des cas non rapportés, de la discrimination et de la conservation inefficace de données, des enjeux qui ont été dénoncés par les militant(e)s autochtones.

Chaque année, le 5 mai, des robes rouges deviennent un symbole de la crise et sont accrochées à l'extérieur des maisons, aux arbres ou aux statues. À l'occasion de la Journée de la robe rouge, aussi connue comme la Journée nationale de sensibilisation aux femmes, filles et personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées, les membres du SCFP, leurs allié(e)s et des familles à travers le pays se mobilisent pour sensibiliser, honorer la mémoire de leurs proches et exiger des actions concrètes.

Le 5 mai 2022, par une fin d'après-midi diluvienne, environ 125 personnes

se sont rassemblées au parc Bear Creek à Surrey, en Colombie-Britannique, en territoire non cédé et partagé des peuples autochtones Katzie, Kwantlen et Semiahoo. La foule était là pour un événement soulignant la Journée de la robe rouge, officiellement appelée la Journée nationale de sensibilisation aux femmes, filles et personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées.

Ce rassemblement était organisé par le SCFP 728 avec le soutien du Syndicat des employés d'hôpitaux (SEH) dans un bosquet d'arbres sur lesquels on avait accroché des robes

et des rubans rouges représentant des êtres chers disparus. La pluie tombait comme des larmes sur des portraits plastifiés portant la photo, le nom, et l'histoire de nombreux proches.

En plus des discours de la vice-présidente nationale à la diversité du SCFP, Debra Merrier, de Louella Vincent du SEH, et de Shelley Saje Ricci, qui était à l'époque vice-présidente à la diversité du SCFP-C.-B., on y a entendu des déclarations percutantes de sept témoins appelés à partager leurs réflexions personnelles. Puis, on a servi de la nourriture et des rafraîchissements, et Stars of the North, un groupe familial de percussions, a clôturé l'événement en dirigeant un cercle de participant(e)s dans une interprétation collective de la chanson Women's Warrior Song.

Cette activité était le quatrième rassemblement du genre présenté au parc Bear Creek à Surrey ; les autres avaient été organisés par Louella Vincent du SEH au cours du mois d'octobre. C'était aussi le premier événement de la robe rouge organisé par le SCFP 728, la section locale du personnel de soutien scolaire de Surrey.



Shelley Saje Ricci avait pris la parole au premier rassemblement. Elle s'est récemment rappelée de la réponse de sa section locale après que plusieurs membres de son comité des femmes y aient participé. « Nous avons réalisé à ce moment-là que nous pouvions nous impliquer davantage, parce que l'activité se tenait sur le territoire où nous travaillions, alors le comité des femmes a été invité et s'est porté volontaire », a-t-elle dit.

La section locale, sous la direction de Louella Vincent, a finalement créé son propre comité de la Journée de la robe rouge, qui a préparé un plan du projet et sollicité des dons d'autres sections locales du SCFP et d'autres syndicats. En plus du SEH, il y a notamment eu des contributions de la part de MoveUp et du Conseil du travail de la région de New Westminster.

Le chef du NPD, Jagmeet Singh, député de Burnaby-Sud, n'avait pas pu être présent, mais il avait envoyé une vidéo soulignant l'importance de « s'engager pour la justice » en cette journée selon les demandes formulées par le Rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées.

La présence de dirigeants syndicaux qui sont des hommes, comme le secrétaire-trésorier du SCFP-C.-B., Trevor Davies, et le président de MoveUp, David Black, était tout aussi importante. Le comité organisateur avait tenu à inviter des hommes qui feraient preuve de solidarité et seraient engagés à soutenir les femmes dans leur lutte contre ce qu'elles subissent.







Debra Merrier aimerait voir ce genre d'activité reproduite d'un océan à l'autre.

« C'est une question d'éducation », a-t-elle précisé. « Tout le monde n'a pas connaissance des femmes, filles et personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées. Et il y a encore des obstacles à cette connaissance. Nous n'obtenons toujours pas la reconnaissance nécessaire. En regardant sur les réseaux sociaux, on voit chaque jour que quelqu'un est porté disparu et rien n'est fait. C'est une question de vérité et de réconciliation. Cessons d'en parler, commençons à agir. »

Debra Merrier et Shelley Saje Ricci ont renchéri que cette question et d'autres enjeux autochtones devraient être soutenus et défendus davantage par des allié(e)s et pas seulement par les peuples autochtones qui vivent ces expériences au quotidien. Néanmoins, elles ont convenu aussi que le SCFP et le mouvement syndical dans son ensemble ont besoin que davantage de membres autochtones assument des rôles de leadership.

**« Pour moi, c'est très personnel », a confié Debra Merrier, « à cause de ma tante qui n'est jamais revenue et de ma sœur qui a été assassinée. »**

« Nos femmes sont encore 12 fois plus susceptibles d'être portées disparues ou d'être assassinées que tout autre groupe culturel de femmes au Canada. Pourquoi ? Pourquoi nos femmes sont-elles considérées comme jetables ? » a relevé Shelley Saje Ricci.

« Qui va continuer à faire ce travail quand Shelley et moi ne serons pas là ? Nous avons besoin de plus de leadership autochtone », a souligné Debra Merrier.

Selon Debra Merrier, ce qu'il faut, ce ne sont pas seulement de nouvelles politiques, mais une action des élu(e)s politiques qui écoutent et qui lisent des rapports comme Red Women Rising et le rapport final de l'enquête nationale.

Nous sommes indignés que le gouvernement fédéral n'ait pas donné suite aux 231 appels à la justice formulés dans le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. À chaque 5 mai, vous aussi pouvez exiger une reddition de compte et agir en solidarité avec les membres des communautés qui se sont mobilisés sans relâche pendant des décennies pour mettre fin à la violence. Marquez la journée en organisant un événement de la robe rouge dans votre section locale ou participez à une vigile dans votre communauté.

**La Journée nationale de sensibilisation aux femmes, filles et personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées n'est pas le seul moment de l'année pour être sensible à cet enjeu. Nous devons agir chaque jour pour mettre fin à ce génocide, obliger les gouvernements à rendre des comptes, soutenir le travail d'organisations telles que l'Association des femmes autochtones du Canada et démontrer notre engagement envers la réconciliation.**

**Le 4 octobre 2022, à Ottawa, des membres et dirigeant(e)s nationaux du SCFP ont rejoint les Familles de Sœurs par l'esprit pour une vigile à la mémoire des femmes, filles et personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées. Des centaines de participant(e)s ont été témoins du partage d'histoires personnelles, de chansons, de poésie et de prières dédiées à ces êtres chers par leurs proches, et à demander à tous les paliers de gouvernement de passer à l'action.**



# MILITER POUR LA JUSTICE : L'INCLUSION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MIGRANTS AU MOUVEMENT OUVRIER À CHAQUE ÉTAPE DU CHEMIN

Par **Kelti Cameron**



**M**igrante Canada est une alliance pancanadienne d'organisations de personnes migrantes et immigrantes philippines. En collaboration avec le SCFP 40, une section locale qui représente des membres du secteur de l'éducation à Calgary, on a créé, en 2021, un projet du Fonds pour la justice mondiale appelé *Les travailleuses et travailleurs sans-papiers sont des travailleurs : régularisez-les!* qui soutient le programme de mobilisation.

Des personnes organisatrices vont au-devant des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires pour proposer des ateliers sur leurs droits et sur la façon de les faire valoir. Dernièrement, Migrante Canada s'est concentrée sur des réunions avec des travailleuses et des travailleurs sans-papiers ni statut pour en savoir plus sur leur vécu, leur prodiguer des conseils pour soutenir leurs efforts d'organisation et trouver des moyens de partager leurs expériences sans les mettre en danger.

## C'est politique

Le directeur de Migrante Canada, Marco Luciano, affirme que l'importance de ce projet avec le SCFP est politique. « En tant que personnes migrantes travaillant dans un pays d'accueil comme le Canada, nous nous considérons vraiment comme faisant partie de la main-d'œuvre. Par conséquent, nous devrions également faire partie du mouvement syndical. »

Il pense qu'il est crucial de se lier avec le monde syndical dans différents secteurs pour renforcer la solidarité et la compréhension du rôle que jouent les personnes migrantes au Canada, car elles font partie de nos communautés et continueront probablement à travailler ici.



Depuis les années 1800, le projet colonial du Canada dépend de la main-d'œuvre migrante. Ce sont des personnes migrantes qui ont construit le chemin de fer du Canadien Pacifique et les grands centres urbains du pays.

Deux siècles plus tard, même notre sécurité alimentaire dépend de la main-d'œuvre migrante. Lorsque la COVID-19 a frappé, les fermes du sud de l'Ontario et du centre de l'Alberta ont fait pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il autorise les travailleuses et travailleurs agricoles migrants à venir au Canada, sans quoi elles n'auraient pas pu faire les semences et les récoltes.

Le gouvernement canadien adopte la mauvaise approche face à une présumée future pénurie de main-d'œuvre en s'appuyant sur le programme de travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET), récemment élargi. Dans des secteurs comme l'hôtellerie et la restauration, la construction, les soins de longue durée et les hôpitaux, ainsi que dans certaines industries manufacturières, jusqu'à 30 % de la main-d'œuvre peut être composée de ces travailleuses et travailleurs étrangers temporaires. Selon le milieu syndical, le gouvernement devrait encourager les employeurs à inciter les gens à rester au travail et à offrir des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail.

La migration mondiale, c'est « une grosse business ». Au Canada seulement, les personnes migrantes et immigrantes philippines envoient plus d'un milliard de dollars par année aux Philippines. « C'est devenu un moyen systémique de tirer profit des gens, des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires », estime Marco Luciano. Il ajoute que notre économie axée sur le profit participe au « commerce » de personnes et profite du recrutement et de l'expulsion de la main-d'œuvre migrante.

Les programmes de TET exploitent la vulnérabilité des personnes migrantes pour « niveler vers le bas », c'est-à-dire pour faire diminuer les salaires et les conditions de travail de l'ensemble de la classe ouvrière. Selon Marco Luciano, ces programmes existent « précisément pour diviser les travailleuses et les travailleurs en faisant en sorte qu'une personne soit moins chère qu'une autre ». Le Canada est l'un des principaux acteurs au monde dans l'utilisation et l'abus de main-d'œuvre migrante.

En fait, la plupart des personnes migrantes ne veulent pas quitter leur pays d'origine pour commencer une nouvelle vie ailleurs. La pauvreté et le chômage, ainsi que la recherche de sécurité et de stabilité en raison de la violence, de l'occupation militaire, de la guerre ou de la crise climatique sont autant de facteurs derrière leur besoin de quitter leur domicile. Et leur désespoir de gagner de l'argent au Canada pour subvenir aux besoins de leur famille à l'étranger les force à accepter des emplois dans des conditions que les personnes moins vulnérables (qui ne craignent pas d'être expulsées) n'accepteraient tout simplement pas.

Marco Luciano affirme que sans combat, « il y aura toujours de ces programmes de TET. Il y aura toujours un tri entre un "bon" migrant pour rester au Canada et un "moins bon" migrant à expulser. Pourquoi ? Parce que les McDonald, les Tim Horton et les grands hôtels du Canada ont besoin de main-d'œuvre bon marché, jetable, captive. Et si une travailleuse ou un travailleur se plaint, on le ou la renvoie à la maison et l'employeur en reçoit un autre. »

Les politiques gouvernementales appuient ces tactiques patronales. L'évaluation d'impact sur le marché du travail (EIMT), qui est le contrat entre le gouvernement, l'employeur et le travailleur ou la travailleuse, en est un bon exemple. Elle

lie la personne à un seul employeur. Si celle-ci perd ou quitte son emploi, elle est livrée à elle-même jusqu'à ce qu'elle puisse obtenir une nouvelle EIMT, ce qui prend beaucoup de temps.

Tellement de temps, en fait, que plusieurs personnes tombent dans les mailles du filet. Elles deviennent sans-papiers, ce qui signifie qu'elles perdent leur statut d'immigration et peuvent être expulsées.

Selon Marco Luciano, le système d'expulsion est conçu pour perpétuer le caractère temporaire de ces personnes migrantes et pour fournir aux employeurs une source de main-d'œuvre la moins chère possible. « Le système forme un tout conçu expressément pour cela », dit-il.

## C'est personnel

Le président du SCFP 40, Clay Gordon, affirme que le projet du Fonds pour la justice mondiale du SCFP est important en raison du contexte actuel pour les personnes migrantes, ainsi que pour ses membres. S'il lui accorde autant d'importance, c'est parce qu'il permet d'apporter un soutien politique tout en augmentant l'implication et la solidarité des membres.

Il se souvient avoir été excité pendant son développement : « Peut-être que notre section locale pourra faire quelque

chose pour un groupe de personnes qui ne sont pas seulement au sein de notre section locale, mais qui font partie de notre communauté immédiate. »

Le SCFP 40 compte un grand nombre de membres philippins. Beaucoup connaissent des amis, des membres de la famille et des membres de la communauté qui ont une expérience directe du système d'immigration et du programme de TET du Canada. Clay Gordon encourage les membres du SCFP qui ont fait l'expérience du système d'immigration canadien à s'exprimer, car ils ont des idées et des informations importantes à partager sur leurs difficultés.

Il sait qu'il y a des membres du SCFP qui hésitent à se manifester par crainte pour leur sécurité d'emploi ou de répercussions s'ils dénoncent la situation. Certains membres peuvent avoir peur à cause de leur expérience avec le système d'immigration, ou peut-être qu'ils ont travaillé dans des emplois non syndiqués où ils auraient pu facilement être renvoyés.

Il croit que l'implication de la section locale aidera les gens à comprendre ce qui arrive à ces membres de la communauté. Le refus qu'il a essuyé de certains membres de sa section locale lorsqu'il a proposé le projet est venu renforcer ce besoin de sensibilisation. « Pourquoi devrions-nous nous concentrer sur autre chose que nos problèmes ? Pourquoi devrions-nous consacrer des ressources à ces gens qui ne font pas partie de notre section locale ? », s'est-il fait demander.

Or, pour Clay Gordon, les problèmes des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, qu'ils soient sans-papiers ou non, nous touchent tous : « Nous faisons tous partie d'une même communauté. On sait que le SCFP et d'autres syndicats ont fait progresser les droits des travailleuses et des travailleurs pendant des décennies, comme la semaine de travail de 40 heures, les heures supplémentaires, les fins de semaine. Donc, les efforts que nous faisons profiteront à tout le monde. »

Ce projet et d'autres qui lui ressemblent renforcent notre syndicat. Ils visent à empêcher les employeurs d'exploiter les gens, et nous, travailleuses et travailleurs, devons être unis dans cette lutte.

« Peut-être que nous faisons ce travail pour éliminer de l'esprit des gens la stigmatisation selon laquelle ces étrangères et ces étrangers volent nos emplois. Parce que c'est faux : ils font le travail que personne ne veut faire, du travail nécessaire et apprécié. Et peut-être que notre partenariat avec un groupe comme Migrant Canada aidera les gens au sein de notre organisation à réaliser que ce n'est pas un problème de personnes qui viennent prendre nos emplois », ajoute-t-il.



## Nous ne pouvons pas agir seuls

Marco Luciano affirme que la solidarité et l'alliance que le projet du Fonds pour la justice mondiale vise à créer sont essentielles : « Les personnes migrantes ne peuvent pas régler leurs problématiques et lutter pour la résidence permanente à elles seules. Elles n'ont pas le droit de vote. Elles ont peur de s'affirmer. C'est pourquoi la solidarité et les alliances entre travailleuses et travailleurs locaux et migrants sont très importantes dans la lutte pour la justice pour les personnes migrantes. »

Le gouvernement canadien se demande s'il devrait accorder à ces personnes les mêmes droits qu'aux autres travailleuses et travailleurs du Canada. La réponse réside dans la façon dont le Canada choisit de traiter les travailleuses, les travailleurs et les communautés racisées, en particulier ceux et celles qui viennent de pays pauvres et qui occupent des emplois peu rémunérés.

Il y a au moins 1,7 million de personnes migrantes au Canada, soit une personne sur 23, qui n'ont pas les mêmes droits que nous. Au moins 1,2 million de personnes au Canada reçoivent chaque année un permis temporaire de travail, d'études ou de demandeur d'asile. Dans ce groupe, les personnes à bas salaire n'ont pas accès à la résidence permanente, elles sont donc éventuellement obligées de quitter le Canada ou de rester au pays sans-papiers. En ce moment, il y a plus de 500 000 personnes sans-papiers au Canada.

Le Réseau des droits des migrants, la plus grande coalition dirigée par des personnes migrantes au Canada, réclame un programme de régularisation qui assurerait le statut de résident permanent aux 500 000 sans-papiers et aux membres de leur famille.

Le gouvernement canadien semble envisager un programme de ce genre. On ne sait pas à quoi il ressemblera ni quand il sera mis en œuvre. Chose certaine, on n'en parlerait pas si ce n'était des personnes migrantes et de leurs allié(e)s qui se sont exprimés, qui ont fait pression et qui se sont mobilisés, à travers le pays, pour qu'on respecte la dignité et la sécurité des travailleuses et des travailleurs migrants.

Clay Gordon espère voir plus de membres de sections locales s'impliquer auprès de Migrante Canada à l'avenir, en aidant à organiser des ateliers ou à partager de l'information. Le projet a été lancé pendant la pandémie, et toutes les personnes impliquées sont prêtes à intensifier l'effort pour faire entendre davantage de voix de personnes migrantes et faire passer leur message à tous les paliers de gouvernement, au mouvement syndical et au-delà.

*Migrante Canada est une alliance pancanadienne d'organisations de personnes migrantes et immigrantes philippines. Fondée en octobre 2010, elle compte 13 sections et organisations membres à travers le pays. Elle a participé à la fondation du Réseau des droits des migrants.*

*Le SCFP 40 représente les employé(e)s du conseil scolaire de Calgary qui travaillent dans les services des installations et de l'environnement.*

## Fonds pour la justice mondiale

*La solidarité entre travailleurs et travailleuses est au cœur du travail de justice mondiale du SCFP. Grâce à notre Fonds pour la justice mondiale, les membres du SCFP ont la possibilité de tisser des liens avec des travailleuses, des travailleurs et des militant(e)s du monde entier.*

*Le fonds soutient et renforce les liens entre travailleuses, travailleurs et mouvements populaires réclamant un emploi décent, un salaire suffisant, un lieu de travail sécuritaire, la justice et la paix.*

*Il finance des projets qui font progresser la lutte pour les droits des travailleurs et des travailleuses, l'accès aux services publics et le droit à la terre, ainsi que l'éradication de la guerre et de la violence sous toutes leurs formes.*

*En apprenant les uns des autres, en partageant nos expériences, nous sommes tous plus forts. Les membres, les sections locales, les conseils, les divisions et les comités du SCFP peuvent tous contribuer au Fonds pour la justice mondiale.*

*Apprenez-en davantage sur les projets de solidarité internationale du SCFP et appuyez le Fonds pour la justice mondiale à [scfp.ca/solidarite-internationale](http://scfp.ca/solidarite-internationale)*



**« IL N'ÉTAIT PLUS  
QUESTION QU'UNE AUTRE  
FEMME VIVE ÇA. »**

**LA CROISADE D'UNE  
PARAMÉDIC MEMBRE DU  
SCFP POUR LES DROITS  
DES TRAVAILLEUSES  
ENCEINTES**

Par Zaid Noorumar





**Cela faisait longtemps que les paramédics du SCFP 5911 à Kenora subissaient de la discrimination lorsqu'elles demandaient des accommodements pendant une grossesse. Mais au printemps 2022, elles ont inversé la tendance en décrochant d'importants gains pour les parents et les travailleuses enceintes devant un employeur soudain beaucoup plus réceptif à la table de négociation. Voici l'histoire de cette réussite mobilisatrice.**

**N**icole Runge a toujours su que ses collègues ambulancières paramédicales de Kenora avaient de la difficulté à obtenir des accommodements pendant une grossesse. C'est pourquoi elle a travaillé aussi longtemps qu'elle le pouvait pendant qu'elle était enceinte de son premier enfant avant de demander des modifications à ses tâches. « J'ai fait l'effort de rester sur la route jusqu'à ce que je me sente totalement en danger et incapable de faire le travail », dit-elle.

Ce n'est qu'à sa deuxième grossesse qu'elle a senti le besoin de lutter contre la discrimination systémique de son employeur qui obligeait les femmes à se battre pour un droit fondamental.

Son employeur, la Commission des services de Kenora, a refusé sa demande d'accommodement, qui consiste, dans le cas d'une paramédic, à une réaffectation à des « travaux légers », comme du travail de bureau, au lieu de monter dans une ambulance afin de répondre aux urgences et d'effectuer des tâches physiques intenses. Devant ce refus, le SCFP 5911 a déposé un grief.



Nicole Runge, CUPE 5911 member

« J'ai dû me battre bec et ongles pour obtenir un accommodement. L'employeur a fait traîner la procédure de grief autant qu'il le pouvait », raconte celle qui est aujourd'hui vice-présidente de sa section locale. « Ce fut un véritable marathon. On me disait qu'on prendrait rendez-vous avec moi ou qu'on travaillerait avec moi, puis rien n'était fait. »

L'employeur a soutenu qu'elle devrait prendre un congé d'invalidité de courte durée (ICD). Nicole Runge estimait qu'il avait tort ; elle n'était pas invalide et la perte de revenu que représentent des prestations d'ICD l'aurait empêchée de payer ses factures et son hypothèque.

Elle a donc persisté, épaulée par son syndicat. Et elle a finalement obtenu son accommodement dans le dernier mois de sa grossesse. Mais l'expérience s'est avérée épuisante. Elle en avait assez.

« Plusieurs fois, j'ai été super stressée, je pleurais en essayant de comprendre », admet-elle, en se rappelant avoir eu peur de perdre sa maison. « Et je voulais que plus personne n'ait à traverser ça. Parce qu'il n'y a rien de pire que de voir sa joie d'apporter une nouvelle vie dans ce monde écrasée par des soucis qu'une femme ne devrait pas avoir au 21<sup>e</sup> siècle. »

Résolue à changer la culture de son lieu de travail, Nicole Runge s'est mise à militer.

## Ensemble, les collègues sont plus fortes

La première étape consistait à circonscrire l'étendue du problème, explique Nicole Runge. Celle-ci a contacté toutes les membres du SCFP 5911 qui avaient demandé un accommodement pour grossesse au cours des 20 dernières années, puis elle a compilé leurs témoignages.

« Je leur ai dit que le problème persistait, que c'était inacceptable et que je voulais m'arranger pour que ça ne se reproduise plus », se souvient-elle. « Tout le monde a embarqué et a soutenu l'initiative. À force de temps et de patience, j'ai recueilli des lettres de toutes ces femmes et j'ai entendu leurs histoires. »

Elle a constaté que presque toutes les paramédics avaient dû affronter la résistance de l'employeur. On était manifestement en présence d'une discrimination sexiste profondément enracinée dans la culture du milieu de travail.

Il y avait Amanda\*, placée en congé de maladie sans solde et invitée à faire une demande d'ICD. Elle a finalement été remboursée par l'employeur juste avant son accouchement, mais elle a tout de même perdu un mois de salaire.

Sandra\* a dit à l'employeur que son médecin était en désaccord avec leur idée de demander des prestations d'ICD. En réponse, son gestionnaire a fait la suggestion hautement inappropriée que son médecin révise son billet. Elle a fini par recevoir un accommodement.

Laura\* aussi a dû se battre avant que l'employeur ne la réaffecte à des travaux légers. Mais on l'a envoyée dans un bureau situé à 90 minutes, alors que son médecin lui avait déconseillé les déplacements. La réponse de l'employeur ? « C'est à prendre ou à laisser. »

Et Claire\* s'est fait dire qu'elle devrait être reconnaissante des avantages qu'elle avait, parce qu'aux États-Unis, les femmes n'ont que six semaines de congé de maternité.

En plus, bien des femmes économisaient leurs jours de vacances en prévision du refus de leur demande.

Nicole Runge devenait très émotive en constatant les témoignages de traitements épouvantables de ses collègues. En lisant les atrocités infligées à ces femmes, elle en pleurait.

« C'était déchirant d'apprendre tout ce qu'elles avaient enduré, seules et en silence », dit-elle. « J'avais l'impression qu'elles étaient enfin entendues, que quelqu'un ressentait leur douleur. Et j'ai l'impression de les avoir aidées de deux manières : je les aidais à changer le système, mais je les aidais aussi en les écoutant et en prenant acte de ce qu'elles avaient vécu. »

Elle ajoute que ces travailleuses n'ont pas trouvé la rédaction de leur témoignage facile ; elles craignaient des conséquences sexistes, qu'on les stigmatise et qu'on les traite de « folles ».

**« Dans les carrières à prédominance masculine, les femmes luttent constamment contre la stigmatisation. Il faut rester stoïque et montrer ses émotions, c'est être faible. Et si on est faible, on est incapable de faire le travail », explique Nicole Runge.**

## Une campagne couronnée de succès

L'étape suivante consistait à écrire aux personnes élues à la Commission des services de Kenora. Envoyée en décembre 2021, la lettre du SCFP 5911, signée par tous les membres du conseil exécutif de la section locale, citait des témoignages anonymes recueillis par Nicole Runge pour démontrer l'existence d'une coutume de discrimination fondée sur le genre.

À peu près au même moment, la sage-femme de Nicole Runge, qui avait également prodigué des soins à d'autres paramédics de Kenora, a écrit à la commission à propos du traitement auquel ces femmes étaient soumises.

La pression croissante a mené au succès. Depuis, les deux ambulancières paramédicales qui ont demandé un accommodement l'ont obtenu rapidement.

De plus, le syndicat a constaté un changement d'attitude de la part de l'employeur lors des négociations contractuelles du printemps 2022. À la table de négociation, le SCFP 5911 a obtenu des gains importants pour les parents et les travailleuses enceintes, dont cinq semaines supplémentaires de congé de paternité et l'indemnisation à 100 % pendant les congés de maternité et de paternité (contre 93 % auparavant).

Selon Nicole Runge, ces développements positifs témoignent de la force que déploient les paramédics pour défendre leurs droits. Elle dit que les membres sont très satisfaits de certains de ces gains pour les parents dans le nouveau contrat, surtout la jeune génération de femmes qui ont des enfants ou qui s'attendent à fonder une famille bientôt.

Quant aux femmes des générations précédentes, Nicole Runge affirme qu'elles sont heureuses d'avoir participé à ce changement tant attendu : « Elles ont le sentiment d'en être en partie responsables. Même si elles savent qu'elles ne jouiront pas de ces victoires, elles sont heureuses que d'autres n'aient plus à souffrir comme elles. »

\* Ces prénoms sont fictifs pour préserver l'anonymat des personnes concernées.



# PROFIL SYLVAIN LE MAY

— Par Lisa Djevahirdjian

## LA DIVERSITÉ EST LA SEULE NORME POUR L'ACCESSIBILITÉ ET L'INCLUSION

En décembre 2022, à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées, le Congrès du travail du Canada (CTC) a souligné le travail exceptionnel de Sylvain Le May en lui remettant le prix Carol-McGregor pour les droits des personnes ayant un handicap. Membre du SCFP et syndicaliste de longue date, Sylvain Le May est un militant hors pair et une inspiration pour nous tous et toutes.

De 2007 à 2021, Sylvain Le May a été responsable du Service d'accueil et de soutien aux étudiant(e)s en situation de handicap à l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Il siège actuellement sur les comités représentant les personnes en situation de handicap au SCFP, au CTC, ainsi qu'à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Depuis 2017, il est membre à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et, depuis 2022, membre au conseil d'administration de la Société de transport de Montréal, où il représente les usagers et usagères du transport adapté.

### Question 1

***Vous rappelez-vous la première fois que vous avez été interpellé par une situation qui vous a conscientisé sur l'importance de la diversité des droits pour le bien collectif ?***

À l'âge de 18 ans, j'étais moniteur dans un camp de vacances pour jeunes en situation de handicap et j'ai réalisé que le handicap cachait souvent des entraves à ce que je considère être l'accès à une vie digne. Par exemple, le handicap cachait la pauvreté vécue par certaines personnes, le manque d'accès à la culture, du racisme ou des problèmes de santé mentale.

Mon parcours m'a fait prendre conscience que je suis la somme de tout ce que je suis, comme tout le monde. Je suis, entre autres, un homme, homosexuel gai, éduqué, avec un handicap. Il faut démontrer qu'en arrêtant de cacher nos différences, d'autres le feront et nous en sortirons tous et toutes gagnant(e)s. Pour moi, la seule norme possible est la diversité !

Avoir un handicap est souvent ce qui nous définit, mais il n'est pas nécessaire que cela en soit ainsi. Ce n'est là qu'une partie de mon identité. Je ne suis pas juste « un handicap ». Je trouve important, pour le bien collectif et pour une société plus riche de l'ensemble de ses composantes, de travailler à l'accueil et au soutien des personnes en situation de handicap.

### Question 2

***Et de quelle façon percevez-vous que tout le monde pourrait en profiter ?***

Comme nous vieillissons tous et toutes, nous sommes donc tous et toutes à vitesse variable en perte d'autonomie. L'inclusivité exercée sur la place publique va permettre l'accessibilité non seulement aux personnes en situation de handicap aujourd'hui, mais aussi aux citoyen(ne)s qui ne savent même pas qu'un jour cette accessibilité leur sera utile et nécessaire.

Autre exemple : pourquoi ne pas installer plus bas les interrupteurs dans l'ensemble des constructions afin d'assurer l'accessibilité à des logements pour toutes les personnes qui se déplacent en fauteuil roulant ? Nul doute que les personnes qui ont des enfants se réjouiraient également de la hauteur de ces interrupteurs !

## Question 3

### Quel est le rôle du mouvement syndical dans la défense des droits des personnes en situation de handicap ?

En plus d'en avoir l'obligation, les syndicats sont parfaitement bien placés et outillés par les divers comités et groupes de travail qui les composent pour veiller sur les milieux de travail afin de garantir l'accessibilité.

Le principal devoir du syndicat, c'est de défendre les membres. Il s'est doté de tout ce qui est nécessaire pour monter les dossiers afin que les droits de la personne soient entendus, et ce, dans le but d'assurer à chaque individu le plein exercice de ses droits et libertés et de lutter véritablement contre toute forme de discrimination. C'est là l'origine même des syndicats.

Ces derniers doivent être proactifs. Ils peuvent et doivent ouvrir le chemin pour les personnes vulnérables et prêcher par l'exemple. C'est ce qu'ils ont fait par le passé en ce qui concerne le droit du travail et, finalement, même les non-syndiqué(e)s ont fini par en profiter.

Pour les personnes en situation de handicap, il faut innover et démontrer que le parcours est possible malgré une différence ou une difficulté. Les syndicats sont aussi en bonne posture pour faire de l'éducation sur ces enjeux. Ce devoir d'éducation est majeur, car il repose sur le dialogue et, sans dialogue, rien n'est possible. Ce défi est encore plus vrai et plus grand lorsqu'il s'agit de handicaps non visibles.

## Question 4

### Est-ce que la société canadienne est un exemple à travers le monde quant aux droits des personnes en situation de handicap ?

Bien que la situation soit imparfaite, le Canada est et doit être un acteur majeur de changement. De par sa fondation par deux peuples fondateurs, le Canada a dans son ADN

l'ouverture nécessaire à l'autre. Notre histoire commune le démontre largement. Dans ce contexte, la réconciliation avec les peuples autochtones est le prochain pas et ceci doit définir la suite de nos histoires communes, riches d'un dialogue et fortes de nos différences. Nous devons viser un meilleur vivre-ensemble et faire preuve d'ouverture. Il nous faut éviter les raccourcis intellectuels.

Un grand geste d'ouverture, par exemple, serait d'apprendre à dire quelques mots dans une langue autochtone ou encore en langue des signes. Il en va de même pour nos deux langues officielles.

Le Canada est aussi une terre d'immigration. Dans ce contexte, le vivre-ensemble, c'est mettre ensemble nos différences au sein d'un projet commun. Ce projet pourrait être de bâtir une société plus juste et plus équitable où chacune des personnes sur le territoire de ce grand pays sera en mesure de participer et de contribuer à son avancement.

J'ai toujours été convaincu que l'empathie n'est possible qu'à partir du moment où l'on connaît un peu l'histoire de l'autre. Mais dans un monde bombardé par une marée de nouvelles, prendre le temps nécessaire à cet échange est malheureusement de plus en plus rare.

Connaître l'histoire de l'autre, c'est en quelque sorte lui permettre de faire partie de la nôtre, c'est ouvrir la porte du cœur.

## Question 5

### Quelle est votre plus grande fierté ?

Je suis d'abord fier de l'éducation que mes parents m'ont léguée, éducation qui fait de moi aujourd'hui en grande partie l'homme que je suis. Ils étaient tous les deux des ouvriers et ils ne m'ont jamais freiné dans mes rêves et mes possibilités pour les réaliser.

Mes deux autres grandes fiertés relèvent du domaine professionnel.

La première, c'est d'avoir le sentiment d'avoir été en mesure d'influencer positivement des gens dans leur parcours de vie. Je suis heureux de cet accompagnement et d'avoir fait tomber certains obstacles quant à la perception à l'égard des personnes en situation de handicap.

À travers mon travail, j'ai vu certaines personnes s'accomplir et cela me donne le sentiment d'avoir été utile, d'avoir été en mesure de faire une différence, si minime soit-elle. Parfois, notre attitude envers les personnes peut être beaucoup plus handicapante qu'un obstacle architectural. L'inclusion, c'est beaucoup plus large que le simple fait de prévoir une place de stationnement réservée.

Bien sûr, recevoir le prix du CTC me rend très fier, mais cette fierté n'aurait aucun sens si je ne partageais pas ce prix avec l'ensemble des personnes qui tentent également dans leur quotidien de faire une différence.

C'est par un ensemble de petits gestes que nous finissons par faire une grande différence.

Deuxièmement, je suis fier d'être coprésident du chantier Agir pour l'équité et l'inclusion des personnes en situation de handicap, une initiative formidable de mon université, l'UQAM, pour accroître l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de ses structures et pratiques dans l'ensemble de la communauté universitaire.

## Question 6

### À quoi rêvez-vous ?

Je rêve d'une société inclusive, rassembleuse et fière de chacune des personnes composant son tissu social, tissu riche autant par ses formes, ses couleurs, que par les origines qui le définissent. Notre société sera alors à l'image des courtpointes de ma grand-mère : porteuse de sens.



# COURAGE. COMPASSION. CONTRIBUTION. SCFP.

LES 715 000  
MEMBRES  
DU SCFP SONT  
EN PREMIÈRE  
LIGNE POUR  
GARDER VOTRE  
COMMUNAUTÉ  
FORTE.



[SCFP.CA](https://www.scfp.ca)



**SCFP** 