

La Revue

JOURNAL DU CONSEIL PROVINCIAL DES AFFAIRES SOCIALES
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE / VOLUME 19 N°1 / FÉVRIER 2006

NOUS NE BAISSERONS PAS LES BRAS! Se donner raison peut sembler une voie facile...

COMME CHACUN NE LE SAIT QUE TROP BIEN, LE GOUVERNEMENT LIBÉRAL DE JEAN CHAREST S'EST DONNÉ RAISON ENVERS ET CONTRE TOUS AVANT LA PÉRIODE DES FÊTES. IL A DÉCRÉTÉ TOUTES LES DISPOSITIONS QUI ONT UNE INCIDENCE FINANCIÈRE DIRECTE COMME LES SALAIRES, LE FONDS DE PENSION, LES DROITS PARENTAUX, ETC. SUR CHACUN DE CES SUJETS, IL N'A JAMAIS BOUGÉ DE SA POSITION INITIALE.

Il a donc imposé à ses 500 000 employés des augmentations de salaire de 8% pour une convention collective de 6 ans 9 mois; des augmentations qui sont très loin d'une protection adéquate contre l'inflation. Tout cela au moment où, au contraire, nous devrions faire du rattrapage par rapport aux autres salariés québécois. En effet, l'organisme mis sur pied par le gouvernement pour comparer notre rémunération aux autres salariés québécois arrive à la conclusion que les employés du secteur public accusent un retard de 11,8%.

Mais s'il n'en tient qu'à nous, la route sera très cahoteuse

Notre négociation a toujours présenté un caractère politique. Cela va de soi puisque notre employeur est aussi le gouvernement. Notre stratégie de contestation de ce décret doit donc tenir compte de cet incontournable.

Toutes nos actions, toute notre mobilisation doivent tendre vers le même objectif : que le



gouvernement libéral de Jean Charest se fasse battre aux prochaines élections. Ces élections devraient avoir lieu d'ici 1 an, 1 ½ an. Il faut que nous passions un message bien clair, sans équivoque : un gouvernement du Québec **quel qu'il soit** ne peut pas imposer un décret à ses employés et être réélu à l'élection suivante. Il s'agit là de la meilleure assurance qu'aucun gouvernement à l'avenir n'osera emprunter une telle voie.

Un plan d'action le plus large possible où chacun, chacune pourra et devra s'impliquer

Nous souhaitons et travaillerons pour que le plus grand nombre d'organisations syndicales au Québec adhèrent au même plan d'action.

Ce plan d'action doit, selon nous, comprendre 4 volets :

Volet juridique

- Vérifier tous les aspects de la loi 142 afin de pouvoir la contester juridiquement



- Déposer une plainte au Bureau international du travail

Volet médiatique

- Répondre de façon systématique à la désinformation du gouvernement Charest dans notre dossier
- Développer et utiliser au moment opportun une campagne médiatique pour mieux faire connaître à la population nos positions

Volet implication de chaque membre

- Mettre en place différents moyens concrets où chaque membre aura l'occasion de faire connaître son mécontentement au gouvernement en place

Volet d'actions ciblées

- Le gouvernement, en décrétant nos salaires avant la période des Fêtes, a voulu pousser sous le tapis le dossier des négociations du secteur public afin d'avoir la voie libre d'ici aux prochaines élections. Nous lui démontrons que le tapis n'était pas assez grand pour tout cacher.

Finalement, nous élaborerons une plate-forme électorale où seront prises en compte nos préoccupations particulières. Nous demanderons alors à chaque parti politique de prendre position sur cette plate-forme avant la prochaine élection.

UNE ENTENTE ACCEPTABLE « DANS LES CIRCONSTANCES »

Nous avons paraphé avec la partie patronale une entente portant sur les clauses normatives de votre convention collective mercredi le 14 décembre, soit la veille de l'adoption du décret par le gouvernement.

Ce faisant, nous avons réussi à nous soustraire des pires dispositions du décret tout en améliorant d'autres sujets de notre convention collective.

Bien évidemment, dans de telles circonstances, il ne s'agit pas d'une entente exceptionnelle mais nous évaluons avoir réussi à tirer notre épingle du jeu.

Mentionnons les principales améliorations obtenues

- Augmentation de la part de l'employeur à nos assurances collectives
- Travail régulier effectué à Noël et au Jour de l'An rémunéré à taux et demi
- Augmentation importante des budgets de formation
- Frais d'arbitrage médical et de congédiement assumés par l'employeur
- Amélioration des prestations d'assurance salaire
- Amélioration des dispositions relatives à la liberté d'action syndicale
- Quelques améliorations des dispositions portant sur l'application du 50 km à l'intérieur de l'établissement
- Maintien au droit de supplantation (bumping) de temps complet à temps complet
- Amélioration des dispositions quant aux allocations de déplacement
- Possibilité pour un technicien ou une technicienne d'obtenir, une fois rendu au maximum de son échelle de salaire, une rémunération additionnelle si il ou elle a une formation post-scolaire.

Pour plus de détails sur cette entente de principe, nous vous invitons à communiquer avec votre exécutif syndical local.

Quand et à qui ces nouvelles dispositions s'appliqueront-elles?

QUAND ?

Ces nouvelles dispositions s'appliqueront dès le 1^{er} avril 2006 ou au plus tard au cours des quelques jours qui suivront.

À QUI ?

À **tous** les membres d'un syndicat SFCP (FTQ), qu'ils soient issus d'un vote d'allégeance syndicale ou non.

EST-CE À DIRE QUE LA MÊME CONVENTION COLLECTIVE S'APPLIQUERA À CETTE DATE À TOUS LES MEMBRES DU MÊME SYNDICAT ?

Toutes les dispositions de la convention collective, dont la négociation selon la loi 30 **doit s'effectuer au niveau national**, s'appliqueront à tous les membres d'un même syndicat issus d'un vote d'allégeance syndicale ou non.

QU'EN EST-IL DES DISPOSITIONS QUI DOIVENT ÊTRE NÉGOCIÉES AU NIVEAU LOCAL ?

Il s'agit des 26 sujets dont vous retrouvez la liste dans un autre article du présent journal. Mentionnons, entre autres, des sujets comme les affichages de postes ou les dispositions s'appliquant à la liste de rappel.

Les dispositions relatives à chacun de ces 26 sujets s'appliquant à vous en ce moment continuent de s'appliquer. Elles continueront de s'appliquer tant qu'elles n'auront pas été renégociées par votre syndicat local avec votre employeur ou qu'elles n'auront pas été statuées par un médiateur-arbitre.

QU'EN EST-IL DES ASSURANCES COLLECTIVES ?

Les assurances collectives sont reliées à des dispositions qui sont négociées au niveau national. Les membres qui ne sont syndiqués au SFCP (FTQ) que depuis les votes d'allégeance syndicale devront donc d'ici le début avril adhérer à nos régimes d'assurance collective.

Sauf ceux évidemment en provenance d'autres syndicats affiliés à la FTQ qui ont les mêmes régimes d'assurance collective.

Rappelons ici ce qui constitue la principale caractéristique des assurances collectives des syndicats SFCP (FTQ) : le choix d'adhérer ou non à un plan d'assurance complémentaire est un choix personnel que peut faire chaque membre et non pas un choix imposé par le groupe.

Pour ce qu'il en est du plan de base, il est bien sûr obligatoire puisque la loi le prévoit ainsi.

Notre plan de base offre la meilleure couverture de tout le réseau de la santé et des services sociaux. En plus de la couverture habituellement offerte, notre plan de base couvre plusieurs autres éléments supplémentaires. Mentionnons entre autres :

- Chambre semi-privée
- Équipement thérapeutique
- Réfectoire et dextromètre
- Fauteuil roulant
- Examen de la vue
- Appareil auditif
- Lit d'hôpital
- Stérilet
- Appareil respiratoire
- Cure de désintoxication
- Bas de soutien
- Glucomètre
- Frais d'orthophonie
- Ergothérapie
- Audiologie
- Oxygénothérapie
- Frais dentaires à la suite d'un accident

Des séances d'information se tiendront dans chaque établissement afin de mieux vous informer pour que vous puissiez faire les choix qui vous conviennent.

L'arrêt Chaoulli et le système de santé au Québec :

LE 9 JUIN 2005, LA COUR SUPRÊME DU CANADA INVALIDAIT DEUX ARTICLES LÉGISLATIFS QUÉBÉCOIS QUI INTERDISENT TOUS LES CONTRATS D'ASSURANCE POUR DES SERVICES DE SANTÉ COUVERTS PAR LE RÉGIME PUBLIC (ASSURANCE MALADIE ET ASSURANCE HOSPITALISATION).

Quatre juges sur sept statuaient donc que ces deux articles n'étaient pas valides, au nom de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*. Ils ont clairement établi que cette interdiction n'enfreint la Charte québécoise que lorsque la durée d'attente d'un traitement dans le système public est trop longue. Cependant les juges dissidents ont souligné que dans un contexte de rareté de spécialistes, la solution du privé ne ferait que soustraire des

médecins du système public et de ce fait augmenter les listes d'attente comme c'est le cas en Alberta avec les cliniques de chirurgie de la cataracte.

Cette cause a été portée en appel devant la Cour suprême par un médecin bien connu pour favoriser un système privé, le Dr Jacques Chaoulli, et son patient qui avait attendu une chirurgie de la hanche pendant une année, M. George Zeliotis. Ils ont essentiellement soutenu que les patients faisant face à de longues listes d'attente devraient avoir le droit d'acheter une couverture d'assurance privée qui paierait pour tous les services médicaux privés dans le but d'éviter de mettre en péril le droit à la vie et à la sécurité. Ils demandaient donc que, dans le contexte de listes d'attente trop longues, l'interdiction de l'assurance privée soit levée pour les médecins non participants.

Pour l'instant, cette décision ne touche personne au Québec et la portée de celle-ci ne concerne que la possibilité pour les compagnies d'assurances d'offrir des services présentement offerts par le système

public. Le gouvernement du Québec a demandé à la Cour suprême de reporter l'application de 18 mois et la Cour a finalement tranché le 9 août 2005 pour une suspension de 12 mois du jugement. Le Québec dispose donc d'une année, à partir du 9 juin 2005, pour améliorer la situation qui est à l'origine de la poursuite devant les tribunaux.

Différents groupes et organismes ont mis de l'avant des solutions pour rencontrer les deux objectifs découlant de la décision de la Cour suprême, soit renforcer l'accessibilité universelle à des soins et services publics de santé de qualité et réduire les listes d'attente à tous les niveaux.

Pour sauvegarder le système public de santé et de services sociaux, il faut :

1. Investir les dollars de la santé dans la prestation publique par le Fonds de réduction des listes d'attente du gouvernement fédéral et les paiements de transfert à la santé aux provinces pour les établissements publics de santé et

non aux cliniques privées.

2. Accroître les investissements dans les ressources humaines et les immobilisations en matière de santé.
3. Améliorer la gestion et la coordination des listes d'attente.
4. Assurer l'analyse publique et publicisée des listes d'attente et prendre des mesures actives d'information et de référence.
5. Procéder à une réforme des soins de première ligne.
6. Renforcer l'accessibilité en toute égalité pour tous aux services universels et publics, notamment les soins à domicile.
7. Réserver les équipements des établissements publics à l'usage des médecins participants du système public de santé.

C'est au cours du printemps 2006 que le gouvernement doit prendre les moyens pour maintenir un accès aux soins et services de santé en fonction de l'état de santé de la personne, sans égard à sa situation socioéconomique. Il doit permettre la plus grande participation possible

Négocier localement, sans que ce soit un mal de dents!

L'OBLIGATION NOUVELLE DU GOUVERNEMENT CHAREST DE NÉGOCIER LOCALEMENT 26 POINTS DE NOTRE PROCHAINE CONVENTION COLLECTIVE CRÉE UNE DYNAMIQUE NOUVELLE DANS LES SECTIONS LOCALES OÙ IL FAUDRA ÊTRE VIGILANT TOUT EN ÉTANT AUSSI TRÈS « CONNAISSANT » !

Rappelons que c'est suite à l'adoption de la loi 30 en décembre 2003 que le gouvernement imposait la négociation locale de certains articles de la convention; en premier lieu, il faut départager ce qui relève de la compétence provinciale (les salaires, les primes, les assurances par exemple) de ce qui regarde la compétence locale (les horaires de travail, les uniformes par exemple).

Toutefois, cette division des compétences étonne puisque sur un même sujet comme l'ancienneté, on peut retrouver sa définition qui relève de la négociation provinciale et des articles sur son application qui seront négociés localement. Bienvenue dans le monde merveilleux de la négociation patronale !

Concrètement, les étapes de la négociation locale se suivent rapidement : nomination du comité syndical et patronal de négociation suivie par 3 jours de formation pour le comité syndical du SCFP : c'est à ce moment-là que les 2 ou 3 membres SCFP du comité libérés pour cette tâche définissent le projet local de convention en compagnie de leur conseiller syndical. Ce projet sera présenté aux membres en assemblée générale qui pourront, bien sûr, le modifier au besoin et finalement

l'adopter. Puis rencontres avec l'employeur et négociations sur chacun des 26 points prévus à l'agenda.

L'échéancier pour mener à bon port cette négo locale est lui aussi bien défini: deux ans, et après ce délai, nomination obligatoire d'un médiateur-arbitre qui tranchera en faveur de la proposition syndicale ou patronale. Il y a toutefois un os: ce médiateur déterminera les termes de la convention collective mais en fonction d'un coût nul, donc sans grande possibilité d'améliorations de la convention collective!

En tout dernier lieu, rappelons les différents points à négocier :

- la notion de postes et de services, la probation, la mécanique de remplacement des employés, l'équipe volante, la liste de rappel;
- les affichages d'avis, les mutations volontaires, la procédure de supplantation et de mise à pied;
- l'horaire de travail, les quarts de travail, le temps supplémentaire et le personnel en disponibilité;
- le choix des congés fériés et des vacances, les congés sans solde et les modalités de retour; les uniformes et les casiers;
- le paiement des salaires, la récupération salariale et les avis de départs, les caisses d'économie;
- les congés pour études, les allocations de déplacement, le port d'attache, le remboursement des dépenses;
- le développement des ressources humaines, le perfectionnement; la perte ou la destruction de biens personnels;
- le déplacement de bénéficiaires;
- enfin, différents articles dans les annexes de la convention qui touchent

des solutions publiques

de citoyennes et citoyens au débat dans un cadre plus large qu'une commission parlementaire. La population du Québec est en droit de se faire entendre sur une question aussi cruciale.

De plus, le gouvernement Charest ne doit pas se servir du jugement de la Cour suprême pour justifier le privé dans la santé en permettant entre autres aux assureurs privés de couvrir des services assurés publiquement et ainsi créer un système à deux vitesses pour les plus riches au détriment des gens moins fortunés.

Il a été clairement démontré dans plusieurs pays dans le monde que l'introduction du privé dans la santé augmentent les coûts tout en allongeant les listes d'attente au lieu de les réduire. De plus, les compagnies d'assurance ne voudraient pas de toute façon assurer les gens sur les listes d'attente car ce n'est pas payant. Elles ne seraient intéressées que par les personnes qui ne représentent aucun risque présentement.

Aux États-Unis, les compagnies d'assurance choisissent les médecins ainsi que les traitements qu'ils paient. De plus, les coûts de la santé sont plus

onéreux aux États-Unis qu'au Canada. C'est la raison principale qui a amené le constructeur automobile Toyota à bâtir une usine d'automobiles au Canada parce que le coût de l'assurance maladie aux États-Unis ajoute 1 700 \$ à chaque véhicule construit.

Au Québec, chaque personne a le droit de choisir son médecin qui prescrit le traitement approprié et elle n'a pas à s'endetter pour se faire soigner comme certaines familles québécoises ont eu à le vivre avant la venue de l'assurance maladie.

Le gouvernement du Québec doit tout mettre en œuvre pour protéger l'intégrité de notre système public de santé et de services sociaux en assurant le droit à la santé aux québécoises et québécois.

Références

- Analyse de la décision Chaoulli – document d'information du SCFP- août 2005
- L'arrêt Chaoulli et le système de santé du Québec – Groupe de réflexion sur le système de santé du Québec – 22 novembre 2005
- Communiqué de la Coalition Solidarité Santé : Non à la privatisation des services de santé! Non à un système à deux vitesses! – 7 décembre 2005

PREMIER BILAN DES CSSS À MONTRÉAL

Le gouvernement a-t-il livré la marchandise ?

EN JUIN 2004, LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC ADOPTAIT LA LOI 25 QUI FORÇAIT UNE XIÈME RÉORGANISATION DANS LE RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX. À NOUVEAU, ON A ASSISTÉ À UNE NOUVELLE VAGUE DE FUSIONS D'ÉTABLISSEMENTS.

Qu'est-ce que ce remue-ménage a donné ?

Prenons, à titre d'exemple, la grande région de Montréal. Le grand timonier de cette réorganisation était nul autre que monsieur David Levine, ancien ministre de la santé du gouvernement Landry et nouveau directeur de l'Agence. Jusqu'ici autonomes, les 54 établissements devaient fusionner pour ne former que 12 entités territoriales appelées Centres de santé et de services sociaux (CSSS). Un an et demi après son entrée en vigueur, M. Levine a-t-il enfin livré la marchandise ?

« C'est le bordel ici, nous dit tout de go M^{me} Christiane Laberge, présidente du syndicat des employés du CSSS de Lasalle et du Vieux-Lachine qui regroupe pas moins de mille employés. Alors qu'on devait assurer de meilleurs services à la population, voici que la direction générale veut fermer l'urgence de l'hôpital Lachine pour la transformer soi-disant en grosse clinique médicale. On manque de médecins, on manque de personnel, et on va fermer des lits : 40 en médecine générale, 8 en soins intensifs et 12 en chirurgie. Cette opération est strictement financière: elle va permettre des économies d'à peu près 3 millions par année. Et notre directeur prétend encore qu'il va y avoir plus de services à la population... » reprend Mme Laberge.

Même son de cloche de la part de monsieur Marco Lutfy, président du syndicat du CSSS Lucille-Teasdale qui regroupe pas moins de 11 différents établissements de santé, dont 3 CLSC, 7 CHSLD et 1 centre de crise. « Les gestionnaires sont tellement occupés à réorganiser leurs services qu'ils sont déconnectés de leurs employés. Nous, syndicalement, on ne fait que s'occuper à éteindre des feux ! En fait, tout ce qu'on remarque présentement, c'est une augmentation du nombre de boss et sûrement pas une augmentation des services à la clientèle. En vérité, on regroupe tellement de monde que la direction s'est éloignée de sa base, les employés. Et cette "désorganisation" est loin d'être terminée », poursuit M. Lutfy.

Syndicalement, ces deux sections locales ont dû modifier leurs services afin de répondre aux besoins de leurs membres. « Pour chacune des 11 installations, notre syndicat a nommé un directeur de pavillon qui s'occupe des griefs des employés. Notre Conseil général, lui, se réunit au moins une fois par mois pour échanger entre officiers du syndicat », explique M. Lutfy. Idem pour M^{me} Christiane Laberge qui précise que les relations de travail avec l'employeur ont pris le bord : « Nous n'avons eu aucun comité de relations de travail (CRT) depuis novembre dernier. La structure s'est épaissie à un tel point que nous discutons maintenant avec des adjoints qui relayent l'information au directeur des relations de travail qui, lui, se dit "débordé de travail". A qui ça sert toute cette réorganisation ? » se demande M^{me} Laberge.

En résumé, on peut affirmer sans se tromper que les 12 CSSS de Montréal vivent à peu près les mêmes symptômes de cette réorganisation administrative soit la confusion, le cafouillage et une démobilitation évidente chez les employés du réseau. Il n'y a eu aucune augmentation de services à la clientèle et on parle même d'économies budgétaires comme au CSSS de Lasalle et du Vieux-Lachine! Les vrais gagnants de cette réforme, ce sont donc les cadres du réseau qui ont tous pu se replacer dans la nouvelle

Témoin de la désorganisation des CSSS à Montréal, les enseignes ne reflètent toujours pas la fusion des établissements même plus d'un an après la fusion.



À quand le début des ajustements salariaux?

POUR BIEN RÉPONDRE À CETTE QUESTION, IL FAUT D'ABORD FAIRE LE BILAN DU CHEMIN PARCOURU AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE.

Bilan de la dernière année

La décision de la juge Julien de la Cour supérieure du Québec, rendue en 2004, nous donne raison. La Loi sur l'équité salariale s'applique aussi pleinement au gouvernement du Québec.

Pourtant, à la suite de cette victoire du mouvement syndical, force a été de constater que le Conseil du trésor, n'entendait pas s'y conformer si facilement.

Deux comités paritaires, dont les membres sont les personnes libérées par vos instances, l'un dédié aux catégories du secteur de la santé et des services sociaux et l'autre à celles de l'éducation, se sont vus confier le mandat de procéder aux échanges sur l'évaluation des catégories d'emplois.

Des échanges se sont donc déroulés au cours du printemps entre les représentants du Conseil du trésor et l'Intersyndicale. Cependant, ces échanges n'ont pas permis d'en venir à une entente sur les évaluations. Nous avons cependant poursuivi nos travaux et, en juin, l'intersyndicale formé de la FTQ, CSN, CSQ et de la FIIQ, a révisé les évaluations d'une soixantaine de catégories d'emplois très populeuses et a transmis ces nouvelles évaluations à la partie patronale.

Au retour de la période estivale, la partie patronale nous informait que les travaux étaient interrompus et qu'aucun mandat supplémentaire n'était envisagé tant sur la question des évaluations, de l'interprétation des sous-facteurs que sur la poursuite des comités paritaires.

A travers les médias, la ministre responsable du dossier, madame Monique Jérôme-Forget, ainsi que le ministre des Finances, monsieur Michel Audet, répètent que les



finances publiques du Québec sont en péril et que la masse salariale des personnes salariées ne peut être augmentée davantage sans mettre en danger la compétitivité du Québec et sa cotation sur le marché financier. Le coût d'un règlement de l'équité salariale ne doit pas, selon eux, dépasser 457 millions.

Devant ces déclarations publiques pour le moins provocatrices, la présidente de la Commission de l'équité salariale, Madame Rosette Côté, intervient publiquement pour rappeler au gouvernement qu'il ne saurait être question de décider à l'avance la hauteur des ajustements à verser tant que les évaluations n'ont pas fait l'objet d'une entente. Faire autrement ne respecterait pas les dispositions de la Loi sur l'équité salariale.

Suite à cette intervention, le gouvernement accepte de reprendre les travaux en octobre. Mais force nous est de constater à nouveau, que les représentants patronaux n'ont pas le mandat de discuter, d'échanger et enfin, de modifier leur position sur certaines évaluations même lorsque nous réussissons à les en convaincre.

Du mois d'octobre au début de décembre, les échanges permettent de finaliser et de s'entendre sur la majorité des problèmes relatifs à l'interprétation générale et à la pondération du Plan d'évaluation.

Au début de décembre, le Conseil du trésor nous fait finalement un dépôt global sur l'ensemble des évaluations des catégories d'emplois du Programme et nous entreprenons chacun de notre côté un travail intensif afin d'essayer un rapprochement sur les évaluations pour, par la suite, estimer l'écart monétaire qui nous sépare.

Ces travaux ont été interrompus avec l'annonce du gouvernement de mettre fin à la pseudo négociation par une loi spéciale.

Un règlement en 2006?

L'avancement de nos travaux portant sur l'évaluation des catégories d'emplois en intersyndicale, nous permet très certainement d'envisager un règlement du dossier en 2006. Actuellement nous en sommes à réviser l'ensemble des évaluations des 321 catégories d'emplois du Programme d'équité salariale.

Nous reprendrons les échanges avec le Conseil du trésor dans les semaines qui viennent et nous exigerons de revoir conjointement l'évaluation de plusieurs catégories d'emplois, sous-évaluées par la partie patronale.

Mais soyons clair, les sommes en jeu dans le dossier de l'équité salariale et la difficulté de la partie patronale

à se conformer à la Loi supposent encore quelques batailles avant d'en arriver à un règlement.

La loi prévoit que, de façon générale, les réajustements doivent être versés au cours d'une période s'échelonnant sur 4 ans, débutant au 21 novembre 2001 de telle sorte qu'au 21 novembre 2005, les réajustements prévus soient pleinement versés.

Exceptionnellement, si la Commission d'équité salariale l'autorise, la période de réajustements salariaux peut s'échelonner sur 7 ans. Nous apprenons que notre « bon gouvernement » tente de s'engouffrer dans cette exception pour le règlement intervenu avec le syndicat des professionnels du gouvernement du Québec.

Le comité d'équité salariale du SFCP, est confiant d'en arriver à un règlement en 2006. Cela ne se fera pas sans difficulté et nous aurons plusieurs défis à relever. Notre objectif est de corriger la discrimination salariale dans le respect de la Loi sur l'équité salariale, d'établir les évaluations des catégories d'emplois féminines et masculines exemptes de biais sexistes, et d'obtenir un mode d'estimation des écarts conforme à la Loi.

Le comité d'équité salariale SFCP

CPAS
AU COEUR DE L'ACTION

SCFP
Syndicat canadien de la fonction publique

La Revue

Bulletin d'information publié par le **Conseil provincial des affaires sociales (CPAS)**

Le CPAS est le regroupement des syndicats du Secteur de la santé et des services sociaux au Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ)

Président: Marcel Girard
Secrétaire général: Claude Turcotte
Responsables: Martial Demers, Guy Jolicoeur et Claude Turcotte du comité d'information
Secrétaire de rédaction: Manon Pépin
Graphisme: Anne Brissette
Traduction: Monique Mansell
Impression: Payette & Simms

Tirage: 14 000 exemplaires en français, 1 000 exemplaires en anglais

Toute reproduction totale ou partielle des articles est permise et même encouragée à condition d'en indiquer la source.

Dépôt légal à la Bibliothèque nationale du Québec.