



Rapports des services nationaux

- Services nationaux*
- Organisation et services régionaux*
- Direction du développement syndical*

SERVICES NATIONAUX

Daria Ivanochko, directrice générale nationale

La Direction des services nationaux du SCFP est formée de quatre services : communications, égalité, affaires juridiques, et recherche, santé et sécurité et évaluation des emplois. La direction inclut aussi les postes suivants : économiste principal; agente principale, politique et planification; agente principale, solidarité internationale; coordonnateur de la lutte contre la privatisation (jusqu'en 2014) et agente principale, action politique.

Les quatre services, de concert avec les agents principaux, accomplissent les fonctions essentielles des services nationaux, mais non en vase clos. La plupart des activités exigent la participation de plusieurs directions et services, de membres et d'employés, ainsi que d'autres syndicats, de coalitions communautaires et d'organismes non gouvernementaux. La tâche première des services nationaux est d'assurer, la supervision, la direction et la coordination de ce travail pour le SCFP.

Les activités des services nationaux consistent à mettre en œuvre les politiques sociales, économiques et de négociation du SCFP et de réaliser des recherches et des analyses de politiques à l'appui de ces objectifs. Les délégués du SCFP au Congrès national de 2013 ont adopté de nombreuses résolutions ainsi qu'un important document d'orientation stratégique, *Fiers de notre passé, prêts pour l'avenir*. Les résolutions et le document d'orientation stratégique représentent le fondement de notre travail de 2013 à 2015. Ce document, un cadre pour l'avenir, a mis l'accent sur plusieurs priorités, notamment : 1) renforcer et étendre notre effectif; 2) réaliser des gains tangibles pour nos membres – C'est le temps d'obtenir une augmentation de salaire! 3) obtenir de véritables gains pour tous – Progresser sur les plans politique et social; 4) appuyer l'orientation stratégique.

Tous les services ainsi que le personnel des services nationaux ont pour mandat d'atteindre ces objectifs, souvent en travaillant conjointement avec le personnel de la Direction du développement syndical, la Direction de l'organisation et des services régionaux, la Direction des finances et de l'administration, le Bureau du président national et le Bureau du secrétaire-trésorier national, ainsi qu'avec nos alliés du monde syndical et de la société.

Caisse nationale de défense

La Direction des services nationaux administre et supervise le volet de la Caisse nationale de défense consacré aux initiatives d'orientation stratégique. Le budget

de 2 050 000 \$ pour 2013 finance plusieurs activités au syndicat : a) réunions et enjeux sectoriels; b) activités du SCFP à des réunions organisées par des organisations patronales; c) activités de recherche et de communications novatrices; d) initiatives et parrainage pour assurer la visibilité du SCFP au cours d'événements politiques et culturels; fonds pour notre programme international, et soutien pour la coordination stratégique des sections du SCFP; e) soutien des interventions juridiques relatives à l'élaboration de politiques, à nos activités de lobbying et à notre action politique; f) soutien des coalitions communautaires; g) soutien de diverses campagnes et initiatives.

Économie

L'économiste principal du SCFP, Toby Sanger, collabore avec les autres services pour offrir de l'information, des analyses et un soutien en matière d'économie pour les négociations, ainsi qu'une approche pédagogique et revendicatrice en économie pour accomplir le travail du syndicat et réaliser ses priorités.

Le confrère Sanger produit un nombre considérable de documents pour ses propres exposés et ceux du président national, ainsi que pour le travail médiatique sur des enjeux d'économie; il offre soutien et analyse aux divisions, aux recherchistes et aux sections locales sur un éventail d'enjeux économiques; et il collabore avec différents alliés à la promotion de politiques économiques favorables à l'intérêt des membres du SCFP. Ce travail comporte l'élaboration de présentations prébudgétaires et des analyses budgétaires du SCFP; des présentations à des comités législatifs, des congrès et des conférences, des analyses à l'échelle nationale, provinciale et locale; des rapports de recherches particulières; la réfutation de fausses informations et des attaques touchant de grands enjeux (notamment l'austérité, la rémunération du secteur public et les privatisations), et la défense des avantages économiques de services publics renforcés, de taxes plus justes, d'une rémunération plus élevée et d'une plus grande égalité.

Depuis le dernier congrès, l'amélioration de la littératie économique chez les membres du SCFP a fait partie de ses priorités. Cela s'est traduit par la tenue de deux séances des populaires petits déjeuners économiques à tous les congrès régionaux et à de nombreux congrès sectoriels avec le confrère Paul Moist. Nous avons lancé il y a trois

ans, par l'intermédiaire des communications, une nouvelle publication trimestrielle qui s'intitule *L'économie au travail* et qui est produite par le confrère Sanger. L'année dernière, ce même confrère a aussi lancé un nouvel hebdomadaire électronique, envoyé par le SCFP, qui s'intitule *Coup d'œil sur l'économie*. Ce bulletin vise à aider les membres et le personnel du SCFP à comprendre les événements économiques. Ensemble, avec cette information, nous créons plus d'outils et de ressources économiques en ligne. Nous ne disposons peut-être pas du capital financier ou du contrôle sur les médias qu'ont nos adversaires, mais nous avons la force de nos gens, et c'est la raison pour laquelle l'accroissement des capacités et de la confiance de nos membres et de nos alliés concernant les enjeux économiques est si important.

Les domaines prioritaires au cours des deux dernières années ont été les suivants :

- Lutter contre l'austérité, les réductions des services publics et la suppression de la rémunération des travailleurs du secteur public.
- Exposer les partenariats public-privé, les problèmes associés à la sous-traitance et la privatisation et défendre des solutions de rechange publiques.
- Promouvoir une fiscalité progressive et juste à échelle fédérale, provinciale et municipale.
- Mettre au point la trousse d'outils du SCFP, *Construire des communautés équitables et durables* pour un financement équitable des villes et des municipalités.
- Travailler en collaboration avec la Fédération canadienne des municipalités pour obtenir une augmentation des fonds destinés aux municipalités.
- Promouvoir le renforcement des services publics, particulièrement dans les domaines prioritaires du SCFP de la sécurité financière à la retraite, des soins de santé et de la garde des enfants.
- Appuyer les campagnes pour une plus grande égalité, un salaire minimum et un salaire de subsistance plus élevés, et de meilleures normes de travail.
- Défendre des échelles salariales plus équitables pour le secteur public, notamment des mises à jour du Centre canadien de politiques alternatives au rapport du SCFP *Le choc des salaires*.
- Travailler avec nos alliés politiques et d'autres partenaires pour mettre au point des solutions de rechange et des politiques progressistes.
- Mettre en œuvre des initiatives sur les bons emplois et les politiques progressistes sur le changement climatique.

Le confrère Sanger travaille en étroite collaboration avec le Centre canadien de politiques alternatives, où il occupe le poste d'associé de recherche et il est un important collaborateur du document annuel l'Alternative budgétaire

pour le gouvernement fédéral (en anglais seulement). En outre, il est membre du conseil ainsi que conseiller principal économique et fiscal de Canadiens pour une fiscalité équitable. Il a rédigé des chapitres des livres récents suivants : *The Great Revenue Robbery* et *Tax is Not a Four-Letter Word* et il a fourni des données de recherche aux directeurs des documentaires récents intitulés *The Great Canadian Tax Dodge* et *La crise fiscale qui vient*.

Action politique

De 2013 à 2015, des élections municipales, provinciales ou de commissions scolaires ont eu lieu dans pratiquement chaque province. La consœur Archana Rampure a appuyé la mise en œuvre de plans d'élection régionale en Colombie-Britannique, en Alberta, en Ontario, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard. Elle a aussi prêté son soutien à des régions qui ont participé à des élections de conseillers municipaux ou scolaires. En collaboration avec le personnel des services de recherche, d'affaires juridiques et communications, la consœur n'a pas ménagé ses efforts pour assurer que la réponse du SCFP aux lois fédérales soit aussi une occasion de mobilisation pour nos membres. Nous nous sommes tout particulièrement impliqués dans la lutte des contre les projets de loi C-525 et C-377, qui ont tous deux dans leur mire le mouvement syndical, et le combat contre de nombreux projets de loi omnibus sur le budget des Conservateurs.

Sur le front des lois provinciales, la consœur Rampure et d'autres employés des services nationaux ont travaillé avec le NPD fédéral à certains dossiers prioritaires du SCFP : la garde des enfants, le financement des infrastructures, les modifications apportées au rapport du nombre d'agents de bord par passagers, l'accord sur les soins de santé, la *Loi électorale du Canada* et les projets de loi C-377, C-4, C-51, C-2 et C-525. Une partie de ces activités s'est aussi concentrée sur d'autres organismes comme le Conseil de la Fédération et la Fédération canadienne des municipalités. Des groupes ponctuels se sont formés en réponse à divers événements comme le Forum social des peuples qui a eu lieu à Ottawa en août 2014. Le SCFP a participé à l'organisation du Forum social des peuples pendant un an, et il a consacré du temps et des ressources pour recruter des membres qui ont assisté à la grande manifestation d'ouverture le 21 août et à une série d'ateliers du SCFP, soit *Repensons les services de garde*, *Resisting Water Privatization* et *On aime notre système public*, et à l'atelier sur les services publics durant lequel s'est exprimé le confrère Moist. Dans les grandes campagnes, une bonne partie du travail a consisté à coordonner les dossiers du SCFP avec ceux du Congrès du travail du Canada et d'autres organismes affiliés et de nos partenaires dans les mouvements sociaux comme le Conseil des Canadiens, la Coalition canadienne de la santé, Canada sans pauvreté et d'autres.

Les activités qui ont trait aux élections fédérales n'ont pas cessé depuis les dernières élections fédérales. Il s'agit entre autres de sensibiliser les membres du SCFP à l'importance des élections, de d'identifier les circonscriptions girouettes cruciales où les militants du SCFP peuvent aider le NPD fédéral à gagner puis de veiller à ce que les membres de la base connaissent la position des partis sur les quatre grands enjeux suivants : la garde des enfants, les soins de santé, la sécurité financière à la retraite et les bons emplois.

Des efforts sont déployés pour aider les sections locales et les membres à comprendre pourquoi le SCFP appuie le NPD. Les préparatifs en vue des élections fédérales ont comporté de nombreux déplacements et des activités avec le personnel régional qui assume la responsabilité de l'élection au niveau régional.

Certains membres comme ceux qui siègent au Comité national d'action politique jouent un rôle essentiel dans la mobilisation de leurs collègues de travail afin de les inciter à voter. Ils continueront de s'acquitter de cette tâche primordiale pour que nous réussissions à atteindre nos objectifs en octobre prochain.

Ce printemps, les congrès de division ont fourni d'autres occasions de souligner l'importance des élections fédérales de 2015 et de l'incidence des lois fédérales sur les membres du SCFP. La consœur Rampure a participé à plusieurs congrès et a rencontré les membres du SCFP appartenant à des groupes sectoriels et régionaux afin d'encourager le militantisme politique.

Solidarité internationale

Le SCFP est déterminé à créer une culture qui favorise les droits des travailleurs partout dans le monde. Au cours des deux dernières années, nous avons créé et maintenu des partenariats et des relations avec des syndicats et des mouvements sociaux dans le monde entier. Aujourd'hui, nous appuyons la solidarité entre les travailleurs et entre les syndicats en Colombie, au Nicaragua, au Honduras, à Cuba et dans les Philippines et nous continuons à soutenir les mouvements sociaux forts qui émergent pour contrer la privatisation et maintenir les services publics, défendre les droits de la personne et promouvoir la justice climatique.

En 2014, les services nationaux ont piloté l'évaluation par le SCFP de notre travail de solidarité internationale, conformément à la résolution 181 adoptée au congrès en 2013. Les membres et nos alliés de partout au pays se sont réunis pour discuter de la vision de la solidarité internationale du SCFP et de notre action future. Nous avons tiré des leçons des campagnes et des luttes de nos consœurs et confrères du monde entier, et nous avons rédigé un énoncé de politique sur la solidarité

internationale qui s'adapte à notre monde en évolution et qui milite en faveur du renforcement de nos relations et de nos actes en solidarité avec les luttes mondiales. L'énoncé de politique a été adopté par le Conseil exécutif national en décembre 2014.

Les services nationaux ont soutenu la participation de plusieurs militants du SCFP à des délégations internationales. Le confrère Peter Dawson a participé à une mission d'observateurs d'élections, dirigée par Common Frontiers, au Honduras en 2013. Les consœurs Dianne Frittenburg et Joëlle Ravary ont fait partie d'une délégation syndicale dirigée par CoDevelopment Canada au Nicaragua et au Honduras afin de marquer la Journée internationale des femmes et de rencontrer nos organisations partenaires de Fonds pour la justice mondiale en 2014. La consœur autochtone Gloria Lepine, vice-présidente suppléante de la diversité, autochtones, au Conseil exécutif national du SCFP et déléguée en chef de la section locale 3550 du SCFP, a participé à la tournée d'information de KAIROS aux Philippines en 2014, en réponse à un appel des communautés autochtones ou non, de Zamboanga del Sur, une région visée par le nouveau chantier minier canadien de TVI Pacific.

À la suite de l'effondrement de l'édifice Rana Plaza au Bangladesh en 2013, qui a coûté la vie à plus de 1 200 travailleurs, les services nationaux ont collaboré avec l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) et le Réseau de solidarité des maquilas (MSN) afin de soutenir une tournée canadienne de Kalpona Akter, directrice administrative du Centre de solidarité des travailleurs du Bangladesh (BCWS). À la suite de notre invitation, la consœur Kalpona a fait la tournée du Canada pour informer la population de la situation des travailleurs qui fabriquent des vêtements au Bangladesh pour des sociétés multinationales. Cette visite a mené à une délégation syndicale canadienne et parlementaire au Bangladesh afin de commémorer le premier anniversaire de l'effondrement de l'édifice Rana Plaza. Ainsi, les délégués ont eu l'occasion de rencontrer des syndicats, des ONG et des représentants gouvernementaux au Bangladesh et d'entendre des témoignages concernant les difficultés affrontées pour assurer la sécurité et protéger les droits des travailleurs. Le personnel de la solidarité des services nationaux continue de superviser un projet comportant la participation de plusieurs syndicats avec le BCWS.

En avril 2015, les services nationaux ont appuyé une délégation de sept personnes pilotée par le confrère Charles Fleury, à Mexico, au Congrès régional interaméricain (IAMRECON) de l'Internationale des services publics (ISP). Les services nationaux appuient les activités prioritaires que mène le SCFP de concert avec les fédérations syndicales mondiales et les coalitions. Pour ce

faire, nous entretenons des relations de collaboration, que nous renforçons constamment, avec l'ISP, le comité de consultation internationale du Congrès du travail du Canada, Common Frontiers, et le Conseil canadien pour la coopération internationale, pour ne nommer que ceux-là.

La consœur Kelti Cameron, agente principale de la solidarité internationale, continue d'administrer et faire rapport sur le Fonds Justice mondiale Fonds pour la justice mondiale, et elle assure la liaison avec nos partenaires par des activités et des efforts de mobilisation en Asie et en Amérique centrale et du Sud. Beaucoup de temps est consacré à la sollicitation de rapports et de propositions de projets auprès de nos partenaires internationaux, et à l'élargissement de la participation des sections locales et des divisions à notre œuvre plus globale de solidarité internationale. Nos consœurs et confrères nous rappellent constamment que la solidarité que manifeste le SCFP et ses efforts pour favoriser les échanges entre travailleurs, sont primordiaux pour leurs tâches d'organisation et dans certains cas, pour leur sécurité et leur survie.

Nous travaillons d'arrache-pied pour que l'information sur notre travail à l'échelle de la planète soit diffusée et reliée aux efforts de riposte et d'organisation du SCFP. La solidarité internationale des services nationaux a soutenu l'inclusion du thème de la solidarité internationale à la Conférence nationale du SCFP sur les droits de la personne en 2015 et elle a collaboré étroitement avec le Service de l'égalité pour mettre sur pied un groupe de discussion sur la mobilisation des membres et de la collectivité.

Les services nationaux poursuivent leur collaboration avec le Service des communications afin de produire le *Rapport annuel sur la solidarité internationale*, et trois bulletins de nouvelles *Justice mondiale* par année. Le *Rapport annuel sur la solidarité internationale* est posté à toutes les sections locales du SCFP ainsi qu'à nos partenaires et alliés au gouvernement, dans le mouvement syndical et dans la collectivité, chaque automne. Nous nous sommes réjouis de l'inclusion d'une section axée sur la justice mondiale dans le numéro de *La Réplique* de l'hiver 2015.

Nous sommes heureux de signaler que la collaboration entre les services nationaux, le Comité national de la justice mondiale du SCFP et la Direction du développement syndical a abouti à un nouveau cours sur la solidarité internationale du SCFP offert à compter de juillet 2015.

Enfin, nous prenons au sérieux la nécessité de réagir lorsque des événements graves se produisent sur la planète. Les services nationaux ont soutenu les efforts du SCFP pour s'exprimer lorsqu'un événement dans le monde exige une solidarité de tous les pays, et pour demander au gouvernement canadien d'agir et d'assumer la

responsabilité de son inaction et de sa complicité au besoin.

Politique et planification

La consœur Carol Proulx, agente principale aux services nationaux, assume des responsabilités essentielles en matière de planification de projet, de gestion et de mise en œuvre d'orientations stratégiques et de résolutions, conformément au mandat défini par les congrès nationaux du SCFP. Elle dirige politique et planification depuis la création du poste il y a sept ans, coordonne les activités relatives à l'élaboration des politiques aux services nationaux, sous la supervision de la directrice générale. L'orientation de cette affectation continue d'évoluer de concert avec les besoins et les activités de SCFP.

Les initiatives stratégiques sont au premier rang des activités prioritaires de notre syndicat. La consœur Proulx a géré des projets et elle a coordonné et encouragé un certain nombre d'initiatives, en collaboration avec des services et des directions des services nationaux du SCFP.

- La réunion stratégique de la solidarité internationale a rassemblé des membres et du personnel qui ont discuté des principes et des positions sur lesquels repose notre travail à l'échelle internationale. En collaboration avec l'agente principale de la solidarité internationale, nous avons créé une vision de ce travail qui englobe une perspective syndicale mondiale; nous avons mis à jour notre énoncé de politique internationale, et nous avons proposé des stratégies pour accroître les ressources destinées à notre projet de justice mondiale.
- La Conférence nationale du SCFP sur les droits de la personne à Winnipeg, en février 2015, a été un grand projet auquel ont participé tous les services du SCFP, sous l'orientation du Service de l'égalité. Plus de 500 participants ont exploré les thèmes de l'égalité et de la justice sociale dans le contexte des défis d'aujourd'hui. Nous avons planifié une conférence intéressante qui nous a permis de mettre au point des stratégies et des mesures qui nous aideront à faire avancer les droits de la personne et l'égalité dans les milieux de travail et dans nos collectivités, en nous concentrant sur nos forces en négociation, mobilisation et action politique.
- La rencontre bisannuelle de tous les comités du SCFP permet aux militants qui siègent aux 17 comités nationaux, groupes de travail et conseil du SCFP de se rassembler. À cette occasion, nous avons conçu un processus d'examen des domaines où nous pouvons exercer un certain pouvoir et envisager des possibilités d'édification d'un mouvement syndical progressiste et des collectivités solides. Nous avons découvert des méthodes qui nous aident à tisser des liens avec nos membres et à bâtir la collectivité.

La consœur Proulx, avec l'appui du Service des communications, a terminé la trousse VIH à l'intention des membres et du personnel du SCFP. La brochure sur la politique sur le VIH présente le contexte de notre dossier qui relève des droits de la personne et du milieu de travail, la politique adoptée par le SCFP en matière de VIH-Sida, et des suggestions pour les sections locales qui souhaitent participer. La trousse comprend également le feuillet d'information sur le VIH mis à jour par santé et sécurité, et une liste de contrôle pour les négociations. La conception graphique de la nouvelle affiche VIH provient d'un travail artistique original commandé pour ce projet. Les documents de la trousse sont disponibles et seront lancés officiellement en préparation de la Journée mondiale du sida, le 1^{er} décembre 2015.

La consœur Proulx a transmis au Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles, une présentation prônant le retrait immédiat du projet de loi C-2. Le gouvernement Harper continue de s'opposer aux centres d'injection supervisés, avec un texte de loi qui crée des obstacles importants aux programmes de réduction des méfaits, et d'accorder une grande priorité aux mesures visant à instaurer l'ordre public. La Cour suprême s'est prononcée contre ces mesures et considère que cette approche est de la discrimination fondée sur le handicap. La présentation appuie le projet InSite des sections locales 1004 et 1936 de la régie de santé Vancouver Coastal Health. Les membres du SCFP ont endossé des résolutions et des politiques sur la réduction des méfaits et les centres d'injection supervisés.

Les campagnes de lutte contre la privatisation vont bon train parmi les équipes. L'objectif consiste à coordonner les efforts, centraliser les ressources et répondre aux demandes des membres du SCFP et assurer un suivi des efforts régionaux et locaux financés par la caisse antiprivatisation. La consœur Proulx offre de l'aide pour l'examen des demandes de fonds, assure le suivi des campagnes et communique des rapports à ce sujet, et elle agit comme personne-ressource pour les régions qui lui envoient les demandes de ressources et d'assistance.

À partir des orientations stratégiques, nous déterminons la portée des travaux de notre syndicat pour les deux prochaines années. La consœur Proulx met au point nos systèmes de suivi, les analyses, les modèles et les rapports afin de nous aider à gérer les projets, les initiatives et les priorités.

En vertu de la *Loi fédérale sur l'enregistrement des lobbyistes*, le SCFP doit enregistrer toutes ses activités de lobbying. Les syndicats doivent procéder à un enregistrement initial en soumettant une déclaration au Commissariat au lobbying puis ils doivent mettre à jour cette déclaration mensuellement. Les services nationaux

supervisent cette tâche et la consœur Proulx, en collaboration avec le Service des affaires juridiques, assurent la conformité de notre syndicat à cette exigence.

Comités permanents nationaux

La Direction des services nationaux assure la supervision administrative, financière et politique des 16 comités et groupes de travail nationaux permanents et un conseil. Ces groupes prodiguent des conseils au président et au secrétaire-trésorier du SCFP national, ainsi qu'au Conseil exécutif national. Parfois, les comités jouent un rôle clé dans la mise en œuvre d'activités sur le terrain et dans l'évaluation et la révision des cours et autres outils mis à la disposition des membres. Les personnes-ressources affectées à ces groupes viennent des services nationaux, du développement syndical et de l'organisation et des services régionaux.

Le conseil, les comités et groupes de travail sont les suivants :

- Conseil national des Autochtones
- Comité consultatif national sur les régimes de retraite
- Groupe de travail national de la garde à l'enfance
- Comité national de coordination sur la sous-traitance et la privatisation
- Comité national de l'environnement
- Comité national de la justice mondiale
- Comité national sur les questions de santé
- Comité national de santé et sécurité
- Comité national sur les bibliothèques
- Groupe de travail national sur l'alphabétisation
- Comité national des personnes ayant un handicap
- Comité national du triangle rose
- Comité national d'action politique
- Groupe de travail national sur l'éducation postsecondaire
- Comité national arc-en-ciel
- Comité national des femmes
- Comité national des jeunes travailleurs

Les rapports de ce conseil et de ces comités et groupes de travail figurent parmi les documents de congrès. Vous pouvez aussi regarder le rapport audio-visuel durant les activités du congrès.

Changements relatifs au personnel et remerciements

Les personnes à la tête des services et la Direction des services nationaux assument de lourdes tâches, composent avec des délais serrés et des demandes à court préavis. Elles ont coordonné des centaines d'activités afin de fournir un service exemplaire aux membres et j'apprécie énormément leur travail.

Les directrices nationales en question sont les suivantes : Nancy Rosenberg, affaires juridiques; Heather Fraser, communications; Elizabeth Dandy, égalité; et Shelly Gordon, recherche, santé et sécurité et évaluation des emplois.

Je remercie le confrère Toby Sanger, économiste principal, pour son engagement ferme envers tout dossier progressiste. En cette période d'incertitude économique et de menaces pour les services publics, les syndicats des services publics et la classe ouvrière, le confrère Sanger offre des analyses claires et perspicaces aux Bureaux du président et du secrétaire-trésorier national, au Conseil exécutif national, à nos membres, à notre personnel et à nos alliés dans la collectivité.

La consœur Carol Proulx, agente principale, politique et planification, assume des responsabilités nombreuses et diverses et elle est censée apporter un semblant d'ordre et de coordination aux processus complémentaires de formulation et de mise en œuvre de politiques. Le travail de la consœur Proulx est au cœur de nos efforts visant à assurer que nos politiques sont mises en œuvre en temps opportun et avec efficacité. Ce n'est pas une tâche facile, mais elle se montre à la hauteur de la situation avec enthousiasme, habileté et détermination.

La consœur Archana Rampure, agente principale, action politique, a établi des liens étroits avec une grande variété d'alliés ainsi qu'avec nos partenaires syndicaux et le NPD. Sa sensibilité, sa discrétion et sa pensée stratégique ont permis au syndicat de se garder au fait des tendances et des défis législatifs. Grâce à son enthousiasme envers toutes les parties d'une campagne, nous bénéficions de comptes rendus sur le terrain durant un grand nombre de campagnes électorales. En outre, elle nous rappelle souvent la nécessité de percevoir des questions politiques parfois complexes selon la perspective de notre base et nous lui sommes tous reconnaissants.

La consœur Kelti Cameron, agente principale, solidarité internationale, a profondément à cœur l'établissement d'une solidarité entre travailleurs et entre syndicats sur des enjeux qui traversent les frontières nationales. Elle a mis sur pied un vaste réseau de contacts au fil des nouveaux projets et des nouvelles relations durables avec de nombreuses organisations. Je la remercie pour son engagement inégalé à l'égard du renforcement de notre programme international.

La consœur Mary Catherine McCarthy, coordonnatrice nationale de la lutte contre la privatisation, a pris sa retraite en 2014. Elle a patiemment prodigué aide et conseils au personnel, à nos comités permanents, à nos membres et à de nombreuses autres personnes sur des questions liées à l'antiprivatisation, la sous-traitance et la négociation de contrat. Je la remercie de nous avoir fait profiter de ses grandes connaissances. Je lui souhaite ainsi qu'à sa famille une période de retraite très heureuse.

Je m'en voudrais de ne pas remercier le président national Paul Moist et le secrétaire-trésorier national Charles Fleury ainsi que leur personnel pour leurs conseils et leurs efforts incessants. Le personnel fait partie intégrante des équipes composées pour mener à bien notre mandat.

Je souhaite aussi remercier le personnel de bureau responsable du bon déroulement des activités aux services nationaux. La consœur Melissa Fortin travaille comme secrétaire-exécutive bilingue. Grâce à son dévouement, sa patience, sa minutie, son jugement et son sens de l'humour, elle apporte une contribution inestimable à la réalisation des objectifs du SFCP. Je serais perdue sans elle. Je souhaite la bienvenue à la consœur Stéphanie Lévesque, notre nouvelle commis-dactylo bilingue. La consœur Nicole Chénier a pris sa retraite cette année après avoir apporté son aide aux services nationaux pendant de nombreuses années. Nous lui souhaitons une excellente retraite.



Services nationaux

SCFP 2015 CONGRÈS NATIONAL DU SCFP – VANCOUVER

COMMUNICATIONS

Heather Fraser, directrice nationale

À l'échelle nationale comme régionale, le Service des communications du SCFP prodigue toute une gamme de services s'adressant aux membres, aux sections locales et aux divisions.

Ces services vont de l'aide à la production de documents de communication aux campagnes pour protéger les services publics ou rehausser le profil de notre syndicat dans la communauté, en passant par le soutien aux négociations, les relations avec les médias, la planification et la mise en œuvre de campagnes à frais partagés entre le SCFP national et les sections locales, la mobilisation des membres, la traduction de documents vers l'anglais et le français, ainsi que les conseils stratégiques.

Nous avons toujours plus d'une vingtaine de conseillers en communications à l'œuvre dans notre service, sans compter le personnel de soutien qui joue un rôle primordial dans nos activités. Le gros du travail porte sur des affectations régionales en appui aux priorités locales, régionales et divisionnaires. Le personnel basé à Ottawa se concentre sur les campagnes et les enjeux nationaux. Il œuvre aussi auprès des dirigeants nationaux et vient en aide aux autres services et directions, comme ceux de la recherche, de l'égalité et de l'organisation. En plus d'assurer la mise à jour du site Internet scfp.ca, le personnel d'Ottawa contribue à l'accroissement de notre présence dans les réseaux sociaux et fournit du soutien technique Internet aux sections locales et aux régions. Finalement, il rédige et met en page une pléthore de publications du SCFP.

Lisez ce qui suit pour en savoir plus sur ce que nous faisons.

Communications électroniques : scfp.ca et réseaux sociaux

Depuis le dernier congrès, nous avons lancé notre site Internet revu et amélioré. Complètement redessiné pour faciliter sa consultation sur les ordinateurs de bureau et les portables, ce nouveau site met de l'avant les ressources offertes aux membres, qu'on parle de ressources liées à la négociation, de fiches d'information en santé-sécurité ou de nos publications s'adressant aux membres.

Parmi les nouvelles fonctionnalités du site, mentionnons l'inscription en ligne aux ateliers et aux activités, la recherche de renseignements sur une section locale à partir du site national, ainsi qu'un système amélioré pour commander le matériel produit par le SCFP.

Enfin, le nouveau scfp.ca offre toutes sortes de fonctionnalités permettant de partager facilement du contenu intéressant sur les réseaux sociaux. D'ailleurs, nous formatons nos informations, tout particulièrement nos publications, pour les rendre faciles à partager.

Le monde des réseaux sociaux s'est transformé en profondeur depuis le dernier congrès. Le nombre d'abonnés à notre page Facebook a doublé, augmentant considérablement notre portée en ligne. Autre chose qui nous a permis d'augmenter le nombre de personnes que nous pouvons rejoindre : la création et le partage de contenu pertinent, dynamique et à jour pour encourager nos membres et nos alliés à partager notre contenu avec leurs amis, leurs proches et leur communauté.

Ainsi, nous rejoignons régulièrement des centaines de milliers de Canadiens via Facebook, en utilisant leurs amis, leurs proches et leurs collègues de travail comme relais.

L'intégration accrue de nos réseaux sociaux nous a permis de plus que doubler notre audience sur Twitter depuis le dernier congrès. Comme sur Facebook, nous demeurons en tête du mouvement ouvrier pour ce qui est de la présence en ligne.

Puisque de nombreux membres reçoivent des nouvelles du SCFP par courriel, nous avons modernisé nos systèmes de distribution de courriels. Nous nous affairons présentement à recueillir les coordonnées des personnes qui privilégient ce mode de communication.

Enfin, nous avons poursuivi le remodelage des sites Internet que nous hébergeons pour nos sections locales et nos divisions. Depuis le dernier congrès, nous avons aidé 200 sections locales de plus à améliorer leur site ou en créer un.

Relations de presse

Nous continuons à venir en aide aux dirigeants nationaux dans leur rôle de porte-parole nationaux du SCFP. Nous publions chaque année des centaines de communiqués de presse, d'articles d'opinion et de lettres à l'éditeur, au niveau national et dans toutes les régions du pays. Ces envois servent à promouvoir le SCFP et les syndicats comme des contrepoids aux groupes de réflexion et aux politiciens de droite qui s'en prennent aux principes et aux valeurs du mouvement ouvrier, aux travailleurs et aux services publics que les membres du SCFP fournissent au quotidien.

En outre, notre service élabore des messages clés pour appuyer notre mission générale, mais aussi sur des enjeux émergents. Cela permet d'assurer l'uniformité des messages transmis par les dirigeants du SCFP sur les différents enjeux.

Cette année, nous avons élaboré une nouvelle formation en relations de presse afin d'accroître le nombre de porte-parole du SCFP auprès des médias. Cela nous aidera à mieux porter les messages et les histoires des membres du SCFP, ainsi que les enjeux importants à leurs yeux, d'un océan à l'autre.

Nous continuons aussi de suivre l'actualité de près pour identifier les occasions propices à la diffusion de notre point de vue. Cette veille médias permet également de tenir nos dirigeants et nos employés informés des développements dans les principaux dossiers qui nous intéressent.

Publications

Le SCFP produit des publications qui s'intéressent aux principaux enjeux de nos membres et de notre syndicat. Chacune de ces publications a eu droit à une refonte récemment, afin de les moderniser et de les rendre plus accessibles et plus intéressantes. Ces publications livrent à nos membres l'essentiel de l'actualité et des informations dont ils ont besoin.

Nous avons aussi adapté toutes nos publications pour en faciliter le partage par courriel, en imprimé, sur Internet et dans les réseaux sociaux. D'ailleurs, nos listes de distribution par courriel s'allongent rapidement. Si vous ne recevez pas nos publications, abonnez-vous au scfp.ca/sabonner.

Voici quelques-unes de nos publications :

- *SCFP aujourd'hui*, le rapport annuel sur les activités de notre syndicat.
- *La Réplique*, le trimestriel du SCFP, qui propose un survol du militantisme du SCFP à travers le pays.
- *Pourparlers* qui porte sur la négociation collective.
- Le *Rapport annuel sur la solidarité internationale* et le trimestriel *Justice mondiale* qui font état de notre rayonnement à travers le monde.

Formation et ressources

- *Le Canari*, une ressource essentielle en matière de santé et de sécurité au travail.

- *L'Économie au travail* qui fournit un excellent portrait d'ensemble de l'économie.

Le personnel national et régional des communications contribue également aux publications produites par les divisions.

Lutte à la privatisation

Sur le front de la lutte à la privatisation, les communications nationales du SCFP ont continué à promouvoir les avantages des services et des infrastructures publics. Nous avons aussi fait ressortir les dangers des partenariats public-privé et des nouvelles formes de privatisation, comme les obligations à impact social et le recyclage d'actifs. Les sondages et les groupes de discussion tenus nous ont permis de suivre le cheminement des problématiques et des tendances dans l'opinion publique, en plus de raffiner notre message pour mieux soutenir les campagnes locales et régionales.

Nous avons poursuivi la rédaction de portraits sur les entreprises susceptibles de soumissionner sur les PPP dans le secteur canadien des eaux et des eaux usées. De plus, le Service des communications a participé à la publication de deux études de cas sur les problèmes des PPP dans les services récréatifs et l'éducation, ainsi qu'à la mise à jour de *Notre meilleur moyen de défense*, un guide du SCFP qui enseigne aux sections locales à utiliser leur convention collective pour lutter contre la privatisation.

Nous avons fait campagne contre la privatisation de l'eau aux côtés du Conseil des Canadiens et au sein de la Coalition pour des communautés sans eau embouteillée. De plus, les communications ont continué d'aider le SCFP à s'opposer à l'Accord économique et commercial global (AÉCG) entre le Canada et l'Europe qui encourage et rend permanente la privatisation des services publics.

Notre service s'est efforcé de bonifier le message pro-services publics du SCFP en soutenant la rédaction d'un document de recherche et d'une trousse faisant la promotion de sources publiques et progressistes de revenus municipaux. Fort en demande, la trousse montre que le PPP n'est pas la seule solution au financement du renouvellement et du prolongement des réseaux d'aqueduc et d'égout, des ponts, des routes et des autres infrastructures municipales vitales. Nous avons fait la promotion de cette vision et de ces outils au congrès 2014 de la Fédération canadienne des municipalités. La trousse a aussi été distribuée dans plusieurs municipalités.

En plus de mettre à jour la formation en relations de presse, le personnel du Service des communications a animé plusieurs cours de communications s'adressant aux membres. Nous œuvrons à la mise à jour de ce programme avec la Direction du développement syndical, question de le garder vivant et pertinent.

Notre service a aussi apporté son aide à l'élaboration de diverses ressources s'adressant aux membres, comme des fiches d'information et des lignes directrices sur des sujets allant de la santé-sécurité aux droits de la personne, des dépliants, des brochures, des profils sectoriels, du matériel promotionnel, une nouvelle trousse d'organisation, une nouvelle trousse pour les nouveaux membres et des gabarits de bulletin d'information et de site Internet à l'intention des communicateurs locaux.

Avec l'aide de la Direction du développement syndical, le Service des communications participe à l'élaboration d'éléments visuels pour de nouveaux ateliers, comme l'atelier sur la négociation. Nous aidons aussi à rapprocher l'éducation syndicale de nos membres par le biais d'Internet.

Nous revoyons constamment nos outils et nos tactiques afin d'accroître notre portée et notre efficacité sur Internet.

Orientations stratégiques et résolutions

Une bonne partie de notre travail au quotidien consiste à soutenir les priorités et les initiatives découlant de l'Orientation stratégique 2013-2015 et des résolutions adoptées au congrès 2013. On parle ici de soutien aux campagnes suivantes :

- Élections fédérales 2015 : documents, outils et tactiques pour intéresser les membres à ces élections, mettre de l'avant les enjeux importants aux yeux de nos membres et faciliter l'élection du NPD.
- Campagne de protection, de renforcement et d'élargissement du système de santé public : documents, stratégie de couverture médiatique, soutien pour les assemblées publiques et pour le site Internet sauvonsnossoinsdesante.ca.
- Campagne du SCFP sur les services de garde et campagne pluri-syndicale *Repensons les services de garde*: site Internet dédié, présence sur les réseaux sociaux, divers outils à l'intention des sections locales et des militants.

- Campagne pour la bonification du Régime de pensions du Canada et la défense des régimes de retraite au travail : ressources et pétitions électroniques, documents de campagne et nouvelles ressources pour défendre les régimes de retraite au travail. Le SCFP a aussi fait campagne contre le rehaussement de l'âge d'admissibilité à la Sécurité de la vieillesse de 65 à 67 ans.
- Campagne *Assurance-emploi : les changements à la poubelle* : soutien aux campagnes de terrain en Atlantique et les Maritimes, documents et outils nationaux.
- Campagne commune avec le Réseau pour le commerce juste pour bloquer l'Accord économique et commercial global : soutien aux manifestations, à la couverture médiatique, aux activités et aux actions.
- Campagne 1:40 dans le secteur du transport aérien : Nous avons produit divers outils de communication et de lobbying et du soutien pour cette campagne visant le maintien du ratio d'un agent de bord pour 40 passagers.
- Efforts d'alphabétisation économique du SCFP : production d'une série de vidéos qui présentent les causes des inégalités et les solutions possibles. Nous avons aussi travaillé à la préparation des déjeuners-causeries des présidents nationaux sur ce sujet.

Campagnes et projets en cours

À l'échelle nationale comme régionale, le personnel des communications a aidé les membres, les employés et les dirigeants à élaborer des centaines de campagnes afin de décrocher une convention collective, d'éviter la grève, de repousser la privatisation ou pour agir dans d'autres dossiers de politique publique. En 2014, l'équipe des communications a soutenu plus de 70 campagnes à frais partagés.

Parmi les autres campagnes et projets, mentionnons : la défense de nos régimes de retraite, la réponse aux budgets fédéraux et provinciaux, la réponse aux projets de loi conservateurs (C-377, C-525, C-51), la défense de Radio-Canada, la lutte contre la privatisation d'Hydro Ontario et le soutien aux activités d'alphabétisation du syndicat. Il s'agit d'un petit échantillon des campagnes et des dossiers spécifiques à une province ou une région auxquels nous avons participé. Il y en a trop pour les énumérer tous.

Notre travail consiste aussi à aider le Service de l'égalité à promouvoir ses travaux dans plusieurs dossiers touchant les femmes, les Autochtones, les travailleurs étrangers temporaires, le travail précaire et les droits des personnes ayant un handicap. Nous avons participé à la rédaction de documents sur le harcèlement, ainsi qu'à la célébration de plusieurs journées commémoratives. Nous continuons à appuyer le projet qui vise à documenter et célébrer les réalisations et les jalons historiques en matière d'égalité.

Le travail de solidarité internationale du SCFP s'adapte aux besoins d'un monde en évolution. Le Service des communications réalise des vidéos de solidarité, des articles destinés aux bulletins *Justice mondiale* et des articles en ligne sur des sujets comme la privatisation de l'eau qui ont un impact à l'étranger comme auprès de nos sections locales. Nous aidons aussi à rédiger des lettres aux gouvernements sur des sujets d'inquiétude et des messages de solidarité lancés à nos confrères et consœurs du monde entier.

Le Service des communications continue de soutenir le projet *Ensemble pour un monde plus juste*, qui vise à renforcer nos liens avec nos 633 000 membres. Nous avons participé à la création de feuillets, de présentations, de fiches d'information, de documents, de trousseaux, etc.

Sondages

Les sondages et les autres outils d'évaluation de l'opinion nous aident à raffiner notre argumentaire en faveur du maintien de la prestation publique des services publics, de nos emplois et de nos régimes de retraite. Ces recherches d'opinion servent aussi à soutenir les campagnes portant sur les enjeux prioritaires. Voici nos projets d'enquête et les sujets concernés :

- Groupes de discussion nationaux et sondages sur les menaces de privatisation dans diverses régions.
- Groupes de discussion et sondages auprès des membres du SCFP et de la population sur les élections fédérales.
- Divers sondages en lien avec la négociation collective.
- Soutien au projet *Être juste* du CTC sur l'amélioration de l'image du mouvement ouvrier.
- Participation au *Union Opinion Project*.
- Étude de l'opinion sur nos messages relatifs aux soins de santé.

- Soutien au tout premier sondage exhaustif mené auprès des membres du SCFP.

Plusieurs de ces sondages ont été entrepris dans le cadre de campagnes à frais partagés avec les sections locales.

Conception graphique

À partir d'Ottawa, nous produisons des services de mise en page et de conception graphique pour le SCFP, les divisions et les sections locales. Depuis le dernier congrès, nos graphistes ont effectué des centaines de mandats de graphisme (environ 500 par année), allant de simples macarons pour une campagne locale à des travaux complexes pour des publications et des présentations majeures. Ils continuent de produire un nombre croissant d'éléments de très grande qualité dans des délais très serrés.

Congrès, conférences et événements spéciaux

Le personnel du service a mis la main à la pâte de divers congrès, conférences et événements spéciaux, comme le congrès annuel de la Fédération canadienne des municipalités et celui de l'Association canadienne des bibliothèques, le Conseil de la Fédération, les journées de lobbying et les conférences de la Coalition canadienne de la santé, les congrès du NPD, le congrès de l'Association canadienne d'habitation et de rénovation urbaine, le Forum social des peuples, les activités de la fête du Travail et le Sommet sur le progrès de l'Institut Broadbent.

Nous avons aussi été fort occupés par la toute première Conférence du Conseil national des secteurs du SCFP et la Conférence nationale sur les droits de la personne. Ces événements nationaux ont nécessité un important soutien en communications, que ce soit pour l'inscription, la planification, la production des documents ou la mise en scène. Cette année, le personnel des communications, dans les régions et au bureau national, a participé à tous les congrès des divisions, ainsi qu'à un grand nombre d'activités et de conférences régionales et divisionnaires. Le service des communications joue aussi un rôle important dans la préparation du congrès national, s'occupant de toute la conception graphique, des vidéos, de la promotion et de la couverture de l'événement.

Dans chaque activité, nous nous efforçons d'assurer au SCFP une image d'organisation crédible, moderne et axée sur ses membres.

ÉGALITÉ

Elizabeth Dandy, directrice nationale

Introduction

Le Service de l'égalité promeut la compréhension des obstacles systémiques auxquels les groupes en quête d'égalité sont confrontés et détermine des redressements systémiques pour assurer leur autonomisation. Nous apportons une analyse des droits de la personne et de l'égalité dans le travail que fait le SCFP et nous développons une expertise afin de promouvoir et de défendre les droits de la personne de tous nos membres afin d'assurer un syndicat, un lieu de travail et une société plus représentatifs et afin d'aider le personnel de première ligne qui assure ce service avec ces objectifs. Le service conseille les membres et le personnel sur les diverses préoccupations relatives à l'égalité, comme la négociation de l'égalité, le recrutement dans des lieux de travail diversifiés, l'équité salariale, l'équité en matière d'emploi, le harcèlement, la lutte contre l'oppression et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Contexte

Les syndicats canadiens ont subi des attaques législatives sans précédent contre les droits syndicaux, affectant nos membres les plus vulnérables qui occupent des emplois précaires et qui proviennent principalement de groupe en quête d'égalité. Les gouvernements et les employeurs de partout au Canada se sont également servis de la privatisation, de la déréglementation et de la négociation avec concessions pour annuler les gains faits en matière d'égalité, comme l'équité salariale, l'équité en matière d'emploi et les effets de péréquation des emplois et des programmes du secteur public. La propagation des salaires, des pensions et des avantages sociaux à deux niveaux nuit de manière disproportionnée aux travailleurs en quête d'égalité qui sont concentrés dans des secteurs et des emplois faiblement rémunérés et précaires.

La diversité croissante au Canada et les obstacles aux bons emplois pour les nouveaux arrivants, les travailleurs racisés, les Autochtones et les personnes ayant un handicap, ont suscité des demandes pour un secteur public plus représentatif et l'équité en matière d'emploi, à la table de négociation et par l'entremise de nouvelles lois. Les jeunes travailleurs de groupe en quête d'égalité sont confrontés à des défis particuliers. Un manque de représentation dans les emplois du secteur public et la nature précaire du travail font en sorte qu'il est particulièrement difficile pour eux de participer en tant que

militants syndicaux et d'occuper des postes au sein de l'exécutif.

La conséquence du dernier mandat du gouvernement fédéral est un bilan des droits de la personne extrêmement lugubre. Le gouvernement a systématiquement ciblé des groupes en quête d'égalité, pour en faire son bouc émissaire, et tenté de faire taire leurs défenseurs. Le projet de loi C-51, la *Loi antiterroriste*, a exacerbé ce fait, entraînant une série de mesures permettant la détention des gens en s'appuyant sur peu de preuves. De plus, le gouvernement du Canada a utilisé davantage le Programme des travailleurs étrangers temporaires afin de permettre aux entreprises d'exploiter les travailleurs migrants faiblement rémunérés pour qu'il soit difficile d'obtenir des droits de citoyenneté. La liste des femmes et des filles autochtones disparues et assassinées continue de s'allonger, alors que le gouvernement fédéral a refusé de régler cette crise des droits de la personne.

Dans le contexte de l'inégalité, de la criminalisation et de l'insécurité grandissantes, certains Canadiens, ainsi que les gouvernements, les services de police, les employeurs, les médias et d'autres institutions ont stigmatisé et isolé les groupes marginalisés, les blâmant pour les problèmes sociaux et économiques et créant une culture de la peur. Les fusillades policières sur des personnes noires aux États-Unis et au Canada, et le manque de justice pour les victimes et leurs familles, ont entraîné des manifestations massives. Au Canada, les réactions xénophobes aux réfugiés et aux travailleurs migrants, la criminalisation des Autochtones, la réaction négative à l'égard des droits génésiques et les coupures dans les mesures de soutien aux personnes ayant un handicap sont des développements qui signalent une tendance inquiétante.

À la lumière de ces tendances, bon nombre des mouvements progressistes influents qui sont apparus ces dernières années sont enracinés dans les groupes en quête d'égalité ou prennent une approche vigoureuse contre l'oppression. Ceux-ci incluent, par exemple, #BlackLivesMatter (la vie des Noirs est importante), le mouvement *Idle No More*, les campagnes pour un salaire décent et un salaire minimum et la mobilisation pour les droits des personnes réfugiées et des travailleurs migrants. Les questions d'égalité, comme l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, la santé mentale, le mariage entre partenaires de même sexe et les droits à l'identité sexuelle, sont quelques-uns des points sur lesquels nous réalisons des gains. Nous continuons d'établir un lien avec ces

mouvements et à faire des gains. Nous devons cerner les problèmes comme la sécurité syndicale, la lutte contre la privatisation et l'austérité comme étant des batailles pour l'égalité.

Priorités

Comités

Le personnel du Service de l'égalité offrent de l'aide à quatre comités nationaux et un conseil soit : le Comité national des femmes, le Comité national arc-en-ciel, le Conseil national des Autochtones, le Comité national du triangle rose et le Comité national des personnes ayant un handicap. Les membres du personnel collaborent également étroitement avec les vice-présidences de la diversité afin de faciliter leur travail important sur des préoccupations pour les travailleurs racisés et les membres autochtones.

Le personnel du Service de l'égalité dans les régions offrent de l'aide aux comités de l'égalité du SCFP, avec : l'organisation d'activités marquant diverses journées spéciales, comme la Journée internationale des femmes et la Journée nationale des Autochtones; des conférences sur diverses questions relatives aux droits de la personne; des événements dans le cadre de congrès, comme des caucus et des dîners spéciaux; et la mobilisation de membres pour participer à des manifestations et des marches, comme les vigiles de *Sœurs par l'esprit*. Il serait impossible de dresser une liste complète de tout le travail que fait le personnel en tant que conseillers des comités. Leur travail avec les divisions, les sections locales, les membres et le personnel du SCFP est primordial pour faire progresser l'égalité au sein de notre syndicat, dans nos lieux de travail et dans la société.

Conférence nationale sur les droits de la personne

Un objectif majeur du service était l'organisation de la deuxième Conférence nationale sur les droits de la personne du SCFP, tel que demandé dans le document d'Orientation stratégique 2013-2015. Plus de 500 militants syndicaux et sociaux ont assisté à la conférence, à Winnipeg, du 5 au 8 février 2015, qui était axée sur le pouvoir des travailleurs de faire progresser l'égalité et les droits de la personne sur les questions de négociation, de recrutement, de mobilisation et d'action politique. La conférence a remporté un énorme succès, soulignant le pouvoir et la responsabilité que les membres du SCFP ont pour assurer le changement et accroître le pouvoir des travailleurs en faisant avancer l'égalité au sein du syndicat, dans les lieux de travail et dans les communautés. Des séances plénières et des ateliers se concentraient sur la façon d'y parvenir grâce à la mobilisation et l'organisation de la pleine diversité de nos membres, avec des liens forts

avec les communautés et les travailleurs non syndiqués, et grâce à des actions politiques à un appui au NPD et aux services publics universels.

Privatisation et précarité

La recherche effectuée au cours des dernières années confirme que la privatisation et les emplois précaires ont une incidence disproportionnée sur les membres des groupes en quête d'égalité. Le Service de l'égalité a offert du soutien au Service de recherche dans l'élaboration du projet de sondage du SCFP auprès des membres, qui a conclu que les groupes en quête d'égalité, membres du SCFP, risquent davantage que les autres membres de vivre dans la précarité. Il a également conclu que 68 % des membres du SCFP sont des femmes et que les Autochtones et les travailleurs racisés sont sous-représentés parmi nos membres comparativement à la population en général.

Le Service de l'égalité s'est également servi des données contenues dans le Système d'information sur les conventions collectives (SICC) et des données de Statistique Canada pour dresser des portraits des membres du SCFP qui sont faiblement rémunérés et qui occupent des emplois précaires, par secteur. Cette analyse a été présentée au Conseil exécutif national, aux Conseils exécutifs des Divisions de l'Ontario, du Manitoba, de la Saskatchewan et à plusieurs comités nationaux. Elle a également démontré que les membres des groupes en quête d'égalité ont plus de chance d'occuper un emploi faiblement rémunéré et précaire.

Le Service de l'égalité continue d'être un partenaire du projet *Évolution des services publics*, mené par l'Institut canadien de recherches sur les femmes (ICREF), aidant à coordonner le travail dans les régions. Le projet se concentre sur les conséquences de la privatisation et de l'austérité sur diverses femmes partout au Canada. Avec l'ICREF, le STTP et le CTC, nous avons assuré le financement et embauché une personne responsable de la recherche pour effectuer une recherche sur les emplois précaires et les femmes dans le secteur public.

Le personnel du SCFP s'est joint à la délégation du CTC pour assister à la 59^e session de la Commission de la condition de la femme de l'ONU (UNCSW59), à New York, du 7 au 13 mars 2015. Le thème était « Beijing +20 », un examen de la Déclaration de Beijing sur les droits des femmes et de la Plateforme d'action, adoptées en 1995 comme instrument international clé pour faire avancer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Avec 100 autres femmes de partout dans le monde, la délégation a organisé de nombreuses actions pour demander un travail décent afin de contrecarrer les tendances en matière de privatisation et de précarité. Nous avons également obtenu un engagement de la part des membres du

personnel de l'ONU pour qu'ils réexaminent les ententes de partenariat public-privé pour faire avancer les objectifs de l'ONU.

Négociation de l'égalité

Le service met à jour et élabore de nouvelles ressources pour aider les comités de négociation, les délégués syndicaux et les dirigeants des sections locales, ainsi que d'autres militants avec la mise en œuvre de dispositions sur l'égalité dans leurs conventions collectives. Au cours des deux dernières années, nous avons :

- mis à jour les ressources du SFCP sur le harcèlement avec un nouveau guide très populaire intitulé *Non au harcèlement : Guide à l'intention des sections locales du SFCP*;
- produit des fiches d'information sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et la négociation des droits des personnes ayant un handicap;
- travaillé avec d'autres membres du personnel du SFCP, élaboré une nouvelle liste de vérification pour les dispositions en matière de négociation sur le VIH et le SIDA, ainsi qu'une fiche d'information sur le VIH et le SIDA et la santé et sécurité;
- appuyé le Service de santé et de sécurité en mettant à jour la trousse sur la violence au travail;
- élaboré un guide sur la négociation de dispositions relatives à la violence conjugale;
- produit des fiches d'information sur l'équité en matière d'emploi et l'équité salariale.

Projet sur l'histoire de l'égalité

Le Service de l'égalité a colligé une chronologie des points forts touchant à l'égalité et aux droits de la personne dans l'histoire du SFCP. Cette chronologie est accessible sur Internet pour servir d'outil à l'éducation syndicale sur l'histoire du syndicalisme et des droits de la personne. Nos membres et nos employés peuvent s'en servir pour apprendre sur l'histoire de l'égalité et explorer les fondations sur lesquelles nous pouvons continuer à bâtir. Ce projet a été présenté à la Conférence nationale sur les droits de la personne, où les participants ont eu l'occasion de discuter des réalisations du SFCP en matière d'égalité et de proposer d'autres jalons.

Équité salariale

Partout au pays, l'équité salariale continue d'être une partie importante du travail en matière d'égalité. Les femmes du SFCP subissent une discrimination salariale, et c'est pire pour celles qui subissent de nombreuses formes d'oppression.

Au Nouveau-Brunswick, le travail a porté sur le soutien des sections locales assujetties à la *Loi de l'équité salariale*, en exerçant des pressions sur la province relativement au processus d'équité salariale volontaire non imposé par voie législative et en appuyant la Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick afin de sensibiliser davantage les gens sur la nécessité d'avoir des lois pour le secteur privé et le secteur public élargi qui ne sont pas couverts par la *Loi de l'équité salariale*. L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick a reçu du soutien dans le cadre de sa campagne de lobbying sur la question de la faible rémunération et du manque de financement dans ce secteur et sur les lacunes du programme d'équité salariale non imposé par voie législative dans le secteur des services communautaires.

La lutte pour l'équité salariale au Québec a progressé lorsque la Cour suprême du Canada a ordonné que la Cour d'appel du Québec entende la cause du SFCP contre la *Loi sur le contrôle des dépenses*. Cette *Loi* a annulé les augmentations de salaire négociées par la section locale 675 (SRC/CBC) et empêché de mettre à jour le plan d'équité salariale. La *Loi* a été contestée sur les motifs qu'elle violait les droits de négociation collective protégés en vertu du paragraphe 2 (d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Récemment, l'objectif principal du travail en matière d'équité salariale au Québec a été lié au projet de loi 42, qui signale l'intention du gouvernement d'abolir la Commission de l'équité salariale.

Au Manitoba, une stratégie d'équité salariale a été élaborée avec une attention particulière sur les services sociaux, les garderies et les AIC. Nous avons offert du soutien à la campagne de *Abilities Manitoba* sur le redéveloppement de programmes pour les personnes souffrant de déficiences intellectuelles afin d'assurer la viabilité et d'améliorer les salaires et les conditions de travail.

Violence faite aux femmes

Le service a fait la promotion du sondage du CTC et de l'Université Western sur les conséquences de la violence conjugale au travail. Un sondage similaire, effectué en Australie, a entraîné des percées majeures dans les conventions collectives pour des congés afin de traiter les conséquences de la violence conjugale. Il y a eu près de 8 000 réponses à notre sondage volontaire en ligne. Les résultats ont été publiés juste avant le 25^e anniversaire du massacre de la Polytechnique de Montréal et concluaient que la violence conjugale est fréquente et qu'elle a une incidence importante sur le travail. Le service a fait mention de ces résultats dans des numéros de *Pourparlers* et de *Le canari* du SFCP, ainsi que dans le cadre de présentations faites aux membres. Le Service de l'égalité a

également élaboré un guide sur les dispositions de négociation relativement à la violence conjugale et participé au groupe de travail du CTC pour élaborer une trousse des meilleures pratiques pour les syndicats pour traiter des conséquences de la violence conjugale.

Le service continu de sensibiliser les gens sur la question des femmes autochtones disparues et assassinées et à demander une enquête publique nationale ainsi que la justice pour les victimes et leurs familles. Le 4 octobre, le service a participé aux vigiles de *Sœurs par l'esprit* organisées par l'Association des femmes autochtones du Canada, et un rassemblement a eu lieu sur la Colline du Parlement. Nous avons coordonné le soutien du SCFP pour la Table ronde nationale sur les femmes et les jeunes filles autochtones disparues ou assassinées, en février 2015, à Ottawa, et nous avons participé au Rassemblement des peuples. Nous avons également coordonné le soutien pour le travail de l'AFAI sur des examens des traités internationaux sur cette question et nous avons distribué des communiqués de presse dans les médias sociaux pour la Journée internationale des femmes.

Le 6 décembre 2014 avait lieu le 25^e anniversaire du massacre de la Polytechnique de Montréal. Nous avons fait la promotion d'actions et sensibilisé les gens sur cet anniversaire, y compris un événement au Bureau national et la promotion de plusieurs campagnes, dont *Faisons la lumière*, *Éclairons la nuit* et #PAScorrect du YWCA, ainsi que le Rapport sur les conséquences de la violence conjugale au travail. Le Bureau national du SCFP a été éclairé en mauve du 25 novembre au 6 décembre 2014.

Services de garde

La Conférence nationale sur les services de garde 2020, qui a eu lieu à Winnipeg, en novembre 2014, a été un succès, avec une présence accrue du mouvement syndical et l'établissement de liens clairs entre les services de garde et la lutte pour l'égalité des sexes. La conférence s'est concentrée sur les questions de politiques primordiales à examiner alors que nous nous préparons pour les élections fédérales. Après le Congrès national de 2013, la campagne *Repensons les services de garde* est passée à une phase de mobilisation politique jusqu'aux élections. Les membres du personnel de partout au pays ont aidé avec les activités régionales de la campagne et travaillé avec les coalitions provinciales des services de garde afin de la promouvoir. Nous avons également coordonné des assemblées de cuisine avec les membres et les organisations de services de garde relativement à la difficulté de trouver de bons services de garde de qualité, et nous avons activement promu la semaine d'actions « Garderies : Passons à l'action! », du 10 au 17 mai 2015.

En plus de la campagne nationale, les membres du personnel ont également travaillé sur des questions spécifiques à leurs régions. À Terre-Neuve-et-Labrador, il y a eu des tables rondes sur la *Loi sur les garderies* de la province et sur l'examen des règlements. Les membres du personnel ont travaillé avec des militants des services de garde afin de mettre au point une réponse à l'examen des services de garde par la Nouvelle-Écosse. Au Manitoba, un mémoire a été présenté lors de l'examen, par le gouvernement, du programme de garde de jour pour enfants. Au Québec, il y a eu une mobilisation contre l'annonce du gouvernement à l'effet qu'il mettait fin aux services de garde publics universels à 7 \$ avec des hausses des tarifs allant de 9 à 20 \$ par jour, selon le revenu familial.

VIH/SIDA

La nouvelle politique du SCFP sur le VIH et le SIDA a été officiellement lancée le 1^{er} décembre 2013, Journée mondiale du SIDA. Afin de promouvoir cette politique, le Service de l'égalité en partenariat avec des organisations de lutte contre le VIH/SIDA, a appuyé de nombreux événements locaux partout au pays. Du matériel éducatif sur le VIH/SIDA a été élaboré et il traite de la prévention, du dépistage et de l'accès aux soins, aux traitements et aux soutiens, incluant de l'information sur la santé et la sécurité, sur la négociation et sur des façons pour les membres de prendre des mesures dans leurs collectivités. On en fera la promotion jusqu'à la Journée mondiale du SIDA de 2015.

Activités communautaires et renforcement des mouvements

Forger des alliances avec des organisations communautaires et des groupes de défense en dehors de notre syndicat est plus important que jamais alors que les droits syndicaux, les droits de la personne et la justice sociale sont attaqués. Le service a soutenu la participation du SCFP à de nombreux événements et initiatives communautaires. Vous trouverez ci-dessous une liste des faits saillants.

- Le soutien de délégations de membres aux assemblées générales annuelles de l'Assemblée des Premières Nations et à l'Assemblée extraordinaire des Chefs et à la foire commerciale, à Winnipeg, en décembre 2014, où Perry Bellegarde a été élu nouveau Chef national de l'APN. Nous avons également organisé une table du SCFP dans les galeries de l'Assemblée.
- La promotion d'alternatives du secteur public aux PPP, en réponse aux préoccupations des Premières Nations relativement à l'eau lors de la Conférence sur les infrastructures de l'APN, en février 2014.

- La coordination du soutien pour les luttes territoriales et environnementales des Autochtones, comme des actions par la Première Nation de Grassy Narrows pour exiger un ménage complet de leur rivière et la fin de la coupe à blanc sur leur territoire, et l'événement du Jour de la Terre du Mouvement de solidarité des peuples autochtones.
- Le soutien d'une délégation de membres autochtones au Rassemblement des Autochtones adoptés, à Ottawa, en septembre 2014, axé sur la « rafle des années 1960 » au Canada, alors que des enfants autochtones étaient retirés à leurs familles pour être placés dans des foyers non autochtones partout au Canada, aux États-Unis et en Europe.
- La coordination de la participation du SCFP aux événements de la Fierté mondiale de 2014, à Toronto, du 20 au 29 juin. Cela incluait la coordination, avec le SCFP-Ontario, des plans pour les défilés de la Fierté, le soutien d'une délégation de membres du Comité national du triangle rose à la Conférence sur les droits de la personne et l'organisation d'une table du SCFP dans la galerie de la conférence. Le service a également travaillé avec le CTC pour voir à ce que les réalisations du SCFP en matière de droits des personnes LGBTTI soient incluses dans un des ateliers syndicaux et dans les documents de la conférence. La conférence s'est concentrée sur le renforcement des mouvements et sur la solidarité pour faire progresser les droits des personnes LGBTTI à l'échelle internationale.
- Le soutien de la participation du SCFP au travail d'organisations de lutte contre le racisme, de défense des libertés civiles et de défense des travailleuses et travailleurs migrants comme la Coalition des syndicalistes noirs (Coalition of Black Trade Unionists), la Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles, l'Alliance urbaine sur les relations raciales (Urban Alliance on Race Relations) et l'Alliance des travailleuses et travailleurs migrants pour le changement (Migrant Workers Alliance for Change).
- La promotion des activités de fermeture de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, en juin 2015, et la participation à ces activités. Le rapport final de la commission souligne les atrocités du système des pensionnats et fait des recommandations cruciales pour action.
- La coordination, la participation, la production ainsi que la distribution de renseignements généraux du SCFP à la Marche mondiale des femmes, y compris des événements entourant le 8 mars, le 24 avril et le 17 octobre 2015. La 4^e Marche mondiale internationale des femmes de 2015 a été lancée le 8 mars 2015, Journée internationale de la femme, et

elle s'est terminée le 17 octobre 2015, Journée internationale pour l'élimination de la pauvreté.

- Le soutien de la campagne *Place au débat* avec une coalition d'organisations de partout au Canada pour demander un débat des chefs, présenté à la télévision nationale, sur les préoccupations des femmes.

Le service a soutenu les membres dans l'organisation, la promotion et la participation à divers événements communautaires et journées d'action partout au pays, y compris le 6 décembre, le Mois de l'histoire des Noirs, la vigile pour la libération de Leonard Peltier, Marcher avec nos sœurs (Walking with Our Sisters), journée Ayez un cœur pour les enfants des Premières Nations, le gala de Noël de l'Assemblée des Premières Nations (APN), et de nombreux autres.

Conseils en matière d'éducation et d'égalité pour les sections locales

Le service a aidé la Direction du développement syndical avec l'élaboration d'un nouvel atelier d'une semaine sur les droits de la personne, offert également sous forme de projet pilote, l'atelier sur la santé mentale, la mise à jour de la série de cours sur la négociation et des révisions des cours sur le leadership des femmes. Les membres du personnel ont également élaboré, et animé, des ateliers pour les sections locales et des séances de formation partout au pays sur de nombreux sujets liés aux droits de la personne, comme le harcèlement et l'intimidation, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, la lutte contre l'oppression, la justice raciale, la sensibilisation aux préoccupations des Autochtones, la négociation de l'égalité et le leadership des femmes.

Dans les régions, il y a une demande constante pour des ateliers sur le harcèlement et l'intimidation, pour des ateliers sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation dans les régions, ainsi qu'une demande accrue d'information sur les problèmes de santé mentale. Le Service de l'égalité a soutenu les conseillers syndicaux dans des dossiers et des examens de politiques relativement à ces questions et à d'autres questions de droits de la personne.

Remerciements

La consœur Maureen Morrison, conseillère à l'égalité du Manitoba, a pris sa retraite en 2014, après 30 ans au SCFP. La consœur Maureen a travaillé sans relâche au nom des membres des groupes en quête d'égalité, apporté une contribution importante pour faire avancer le programme d'égalité du SCFP et occupé le poste de directrice nationale

par intérim. Nous félicitons le confrère Harminder Magon, coordonnateur de la lutte contre le racisme du SCFP, qui, en 2013, a reçu le Prix du militantisme de la communauté sud-asiatique, présenté par le Front commun Ontario et la Fédération du travail de l'Ontario.

Nous aimerions remercier les confrères Paul Moist et Charles Fleury et les membres du Conseil exécutif national (CEN) pour leur soutien constant, particulièrement les vice-présidences de la diversité, soit la consœur

Yolanda McClean et le confrère Brian Barron, ainsi que les autres membres du CEN qui jouent un rôle important comme agents de liaison au sein des comités nationaux. Nous tenons également à remercier nos consœurs du SEPB du Service de l'égalité au bureau national, Danielle Wright et Debbie Rebeiro, ainsi que le personnel dans les régions qui nous appuient.

SERVICE DES AFFAIRES JURIDIQUES

Nancy Rosenberg, directrice nationale

Le Service des affaires juridiques du SCFP est composé de la directrice, des avocats, des techniciens juridiques et du personnel de soutien. Nous travaillons en tant qu'avocats dans toutes les régions et au Bureau national, et nous comparaissons en cour, en arbitrage, devant les commissions des relations de travail et d'autres tribunaux au nom du SCFP et de ses sections locales. Nous soutenons les dirigeants, les employés et les membres du SCFP dans leurs activités quotidiennes et nous leur fournissons des avis juridiques stratégiques et de l'analyse législative. Nous aidons également à sensibiliser et à former les membres et le personnel.

Chaque année, les avocats et les techniciens juridiques du Service des affaires juridiques traitent des centaines de dossiers. Ensemble, nous occupons une position unique pour faire un suivi des questions juridiques d'actualité qui ont une incidence sur le SCFP et sur le mouvement syndical dans son ensemble et pour aider le SCFP à lutter pour des changements positifs sur le plan juridique.

Droits constitutionnels

Le début de l'année 2015 a été marqué par une évolution historique : la publication de la décision dans l'affaire *Saskatchewan Federation of Labour (SFL) c. Saskatchewan*. En effet, la Cour suprême du Canada a accueilli l'appel qu'avait interjeté la *Saskatchewan Federation of Labour* et un certain nombre de syndicats affiliés, dont le SCFP, et conclu que le droit de grève des travailleurs est garanti par la Constitution. Le SCFP a joué un rôle très important dans cette cause. Nous avons engagé, pour notre section locale 396 (Agence de la santé de la région Regina-Qu'appelle), les procédures devant la commission du travail, ce qui a permis de définir un important contexte factuel en prévision de la contestation en vertu de la *Charte*. Puis, nous avons agi en tant que partie et intervenant devant la Cour du banc de la reine et la Cour d'appel et transmis nos commentaires au comité d'instruction de la SFL. Le SCFP a été présent à chaque étape du processus. À l'échelon de la Cour suprême, le SCFP a négocié pour que notre avocat puisse se joindre à l'équipe juridique de la SFL afin que la présentation de la cause et les résultats de celle-ci aient le plus de retombées et d'influence possible.

L'affaire a commencé en 2008, quand le Saskatchewan Party a adopté une nouvelle loi sur les services essentiels, qui s'applique à la plupart des secteurs de la fonction publique. Les employés jugés essentiels par leur employeur

n'avaient pas le droit de prendre part à une grève. Les travailleurs disposaient d'un recours très limité devant la commission du travail, et il n'existait aucun mécanisme pour dénouer une impasse dans les négociations (c.-à-d. un arbitrage de différends).

Écrivant pour la majorité de la Cour suprême, la Juge Rosalie Abella a conclu que :

« [L]e droit de grève est protégé par l'al. 2 d) de la Charte canadienne des droits et libertés, qui garantit la liberté d'association. [...] [D]ans notre régime de relations de travail, le droit de grève constitue un élément essentiel d'un processus véritable de négociation collective. [...] Le temps me paraît venu de le consacrer constitutionnellement. [...] Le droit de grève est essentiel à la [...] négociation collective, car il permet aux travailleurs de cesser le travail de manière concertée en cas d'impasse de cette négociation collective. En recourant à la grève, les travailleurs s'unissent pour participer directement au processus de détermination de leurs salaires, de leurs conditions de travail et des règles qui régiront leur vie professionnelle. »

Ces mots inspirants et ce jugement puissant représentent une victoire très importante pour les membres du SCFP de la Saskatchewan et pour l'ensemble du mouvement syndical. Il renverse la tendance observée depuis près de 30 ans au cours de laquelle les travailleurs se sont vu refuser la liberté fondamentale d'association que la *Charte des droits* était censée garantir. De plus, cette affaire s'est caractérisée par un niveau de collaboration et de coordination sans précédent entre les nombreux syndicats qui y ont participé en tant que parties et intervenants et, pour cette raison également, cette cause constitue une évolution très positive qui, nous l'espérons, se poursuivra à l'avenir.

La décision dans *SFL* a été rendue conjointement avec deux autres causes, dont l'affaire *Association de la Police montée de l'Ontario (APMO) c. Canada (Procureur général)*; dans ce jugement, la Cour suprême du Canada a conclu que les travailleurs jouissent du droit constitutionnel de choisir leur propre association syndicale indépendante. Comme le jugement rendu dans *SFL*, cette décision regorge de termes positifs du point de vue syndical. C'est une autre grande victoire pour les travailleurs! Cependant, la troisième décision n'aide en aucun cas les travailleurs. Dans *Meredith c. Canada (Procureur général)*, la Cour suprême a conclu qu'en

adoptant une loi imposant un gel rétroactif des salaires, le gouvernement fédéral n'avait *pas* violé les droits relatifs à la liberté d'association des travailleurs du secteur public.

La section locale 675 du SFCP (personnel administratif de Radio-Canada) est intervenue dans *Meredith*, car elle menait sa propre lutte et contestait la même loi, la *Loi sur le contrôle des dépenses*. Après la publication du jugement dans *Meredith*, la Cour suprême a ordonné que la cause de la section locale 675 du SFCP soit renvoyée devant la Cour d'appel du Québec pour qu'une décision soit rendue conformément aux conclusions des jugements dans *Meredith* et *APMO*. C'est une évolution très positive; cependant, le résultat définitif pour la section locale 675 reste à voir.

Après les décisions de la Cour suprême dans *SFL* et *APMO*, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a malheureusement rendu une décision décevante dans *British Columbia Teachers' Federation v. British Columbia*; elle a conclu que le gouvernement de la Colombie-Britannique n'avait pas enfreint l'al. 2 d) de la *Charte* en rayant de la convention collective des enseignants les dispositions sur la taille et la composition des classes, car il avait « consulté » de bonne foi. Cette décision s'écarte des principes établis dans *SFL* et permet au gouvernement de faire d'importants changements unilatéraux dans les conditions de travail et les conventions collectives, en se contentant simplement d'écouter et d'étudier le point de vue du syndicat. La Fédération des enseignants de Colombie-Britannique demande l'autorisation de se pourvoir devant la Cour Suprême du Canada. Si la décision est maintenue, ce sera un malheureux pas en arrière dans la lutte pour que les tribunaux reconnaissent pleinement notre droit constitutionnel à un processus véritable de négociation collective.

Contestation de lois régressives

Depuis le dernier congrès, nous avons vu apparaître une quantité phénoménale de lois régressives, dont le but est de brimer notre droit de nous organiser, de négocier collectivement et de faire la grève. Voici quelques-uns des dossiers que nous avons traités.

À la fin de 2013, le gouvernement de l'Alberta a déposé deux projets de loi en droit du travail : le projet de loi 45 (qui prévoit de lourdes amendes et des sanctions pour un syndicat et ses membres qui entreprennent une grève illégale ou même qui expriment des « menaces de grève illégale ») et le projet de loi 46 (qui restreint les salaires dans la fonction publique). En un mois, les deux projets de loi ont été adoptés et ont reçu la sanction royale. Le projet de loi 45 s'applique à plus de 100 000 travailleurs syndiqués de l'Alberta, y compris les membres du SFCP de

Covenant Health, du Collège de Red Deer, du Collège Keyano, de l'Université Athabasca et de nos sections locales des services médicaux d'urgence (SMU).

La *Saskatchewan Employment Act* abroge et modifie pratiquement toutes les lois en matière de droit du travail et comprend un certain nombre de nouvelles dispositions qui auront une incidence sur la négociation collective : un plus grand nombre d'étapes à franchir avant de pouvoir entreprendre des moyens de pression au travail; la mise aux voix des propositions finales, des dispositions qui exemptent les superviseurs de leurs unités de négociation à moins qu'ils ne fassent partie d'une unité formée uniquement d'employés de supervision; des exemptions additionnelles à la définition d'employé; des dispositions qui assouplissent la révocation de l'accréditation syndicale; et des dispositions qui étendent la compétence de la commission du travail en vue de régir la réglementation interne des affaires syndicales et des rapports financiers des syndicats. Nous étudions la possibilité de contester l'exclusion des superviseurs.

À l'échelon fédéral, le projet de loi C-525 rendra l'accréditation syndicale plus difficile et facilitera la révocation de l'accréditation syndicale. À Terre-Neuve-et-Labrador, nous avons constaté la disparition de l'accréditation fondée sur les cartes d'adhésion, qui n'a duré que peu de temps, car elle avait été adoptée en 2012 et a été abrogée en 2014. Compte tenu de la décision qu'a rendue la Cour suprême dans l'affaire *SFL* au sujet des modifications apportées à la *Trade Union Act* de la Saskatchewan, il semblerait que des changements comme ceux-là ne violent pas l'al. 2 d) de la *Charte* et que nous pouvons nous attendre à voir davantage de lois de ce genre partout au pays.

En Nouvelle-Écosse, le projet de loi n° 1, *Health Authorities Act*, a réduit à deux le nombre d'autorités sociosanitaires et précise que chacun des quatre syndicats du secteur représentera une des quatre unités de négociation. Un processus de médiation a été imposé, au cours duquel le SFCP a contesté la constitutionnalité de la loi en faisant valoir qu'elle violait notre liberté d'association garantie à l'al. 2 d) de la *Charte*. Nous avons ardemment défendu un modèle d'association de négociation qui permettrait à tous les syndicats de conserver leurs membres. Le médiateur s'est dit d'accord avec notre position selon laquelle la loi enfreignait la *Charte*, qu'elle pourrait être interprétée de manière à la rendre conforme à la *Charte* et qu'un modèle d'association de négociation était une possibilité. Après un drame fascinant, au cours duquel le gouvernement a cherché à congédier le médiateur, les syndicats ont collaboré pour définir les modalités d'un modèle d'association de négociation. En fin de compte, le projet de loi 69, la *Health Authorities Act*, a intégré dans la loi le

modèle d'association de négociation que le SFCP avait défendu tout au long de la médiation. Nos membres des soins de santé de la Nouvelle-Écosse sont heureux d'appartenir à la section locale 8920 du SFCP, qui a succédé à nos anciennes sections locales des soins de courte durée.

Également en Nouvelle-Écosse, le projet de loi 30, qui porte sur les services essentiels, a été adopté dans le secteur des services de soutien à domicile. Il a par la suite été intégré dans le projet de loi 37, qui étend les exigences relatives aux services essentiels à pratiquement tout le secteur des soins de santé, y compris les soins de courte durée, les soins de longue durée et les services communautaires. Nous avons déposé une contestation constitutionnelle des projets de loi 30 et 37, et nous avons attendu la décision dans l'affaire *SFL*. Nous entreprenons maintenant la contestation du projet de loi 30.

La Nouvelle-Écosse a également déposé le projet de loi 100, la *Universities Accountability and Sustainability Act*, qui permettrait à une université ayant un « important déficit d'exploitation » de mettre en œuvre un processus de restructuration pour pouvoir continuer à recevoir le financement gouvernemental. Le projet de loi donne à une université qui entame un tel processus de larges pouvoirs, qui lui permettraient d'interférer avec les dossiers de relations de travail et d'interdire les grèves et la négociation collective pendant le processus de revitalisation! Huit sections locales du SFCP sont directement touchées.

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick du SFCP sont parties à une convention collective qui couvre 46 foyers de soins. Lors de la première application de la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins*, les parties ont convenu de porter devant les tribunaux la question des désignations des services essentiels; pour ce faire, le plus gros foyer de soins a servi de modèle pour le reste des établissements. La Commission du travail et de l'emploi a désigné 90 % des infirmières auxiliaires autorisées et des préposées aux résidents comme étant essentielles. Compte tenu du fait que la Commission a ordonné un haut niveau de désignations, et à la lumière de la décision de la Cour suprême du Canada dans *SFL*, nous allons maintenant retourner devant la Commission afin de déposer une contestation constitutionnelle de cette loi.

Nous avons également attendu la décision dans *SFL* avant d'entreprendre notre contestation en vertu de la *Charte* du projet de loi 115 de l'Ontario, la prétendue *Loi de 2012 donnant la priorité aux élèves*, qui a imposé des conventions collectives dans le secteur des conseils scolaires. L'audience de notre contestation est fixée pour

novembre 2015. Nous avons également déposé une plainte à l'OIT.

Maintenant que nous avons reçu le jugement dans *SFL*, nous allons également aller de l'avant dans la contestation du projet de loi 150; cette loi considère que l'ensemble de la *Toronto Transit Commission* est un service essentiel.

Et, bien sûr, nous sommes toujours confrontés au projet de loi C-377, une loi incroyablement agressive dont le but est de convaincre le public que les syndicats ne sont pas transparents en ce qui a trait à leurs affaires financières et d'enchaîner les syndicats dans des absurdités administratives. Le genre de rapports publics que le projet de loi exige des syndicats n'est imposé à aucun autre type d'organisations dans ce pays. Il semble qu'une autre contestation en vertu de la *Charte* soit à prévoir.

Grèves et lock-out

Nous avons été très actifs au chapitre des avis juridiques stratégiques en lien avec les grèves à l'Université de Toronto et à l'Université York. Nous avons également travaillé d'arrache-pied pendant le très long lock-out à Bonfield, en Ontario; nous avons déposé des plaintes de pratique déloyale de travail concernant de la négociation de mauvaise foi et le licenciement de cinq membres en grève (sur seize).

Sur la côte ouest, grâce à des efforts très bien coordonnés et efficaces, nos conseillers aux affaires juridiques ont travaillé étroitement avec une grande équipe stratégique composée d'employés et de conseillers juridiques externes afin de soutenir les membres en lock-out de la section locale 7000 du SFCP, qui luttait contre les actions de Southern Railway en faveur des prestations de retraite à double palier. Pendant près de quatre mois, cet employeur antisyndical du secteur privé a imposé un lock-out à ses travailleurs, mais le syndicat a réussi à maintenir une longueur d'avance par rapport à l'employeur. Nous avons dominé devant les commissions et les tribunaux et, ce faisant, nous avons créé du droit nouveau, favorable aux syndicats en Colombie-Britannique, et contribué à susciter et à maintenir la participation des membres et leur soutien.

Nous avons eu gain de cause dans notre contestation de l'utilisation illégale de briseurs de grève par l'employeur (des membres de l'unité de négociation qui avaient été promus à des postes de gérant après la présentation de l'avis de négociation). C'est une importante victoire, car elle réduit le bassin de personnes auxquelles les employeurs peuvent faire appel pendant un conflit de travail; avant notre cause, cette question n'avait pas été réglée en Colombie-Britannique. Nous avons convaincu la Cour suprême de la Colombie-Britannique de modifier la formulation usuelle des injonctions contre le piquetage

afin qu'elle soit moins restrictive et plus respectueuse de la liberté d'expression. Dans une demande liée à l'utilisation de briseurs de grève, la section locale s'est vu accorder des dommages-intérêts de 5000 \$ pour l'utilisation illégale d'entrepreneurs par l'employeur pour une journée durant le lock-out; cette réparation n'avait été accordée qu'une seule fois auparavant en Colombie-Britannique. La section locale est demeurée motivée et concentrée sur ses objectifs jusqu'à la fin, et elle a réussi à conclure une convention collective sans compromis — et sans prestations de retraite à double palier.

Sous-traitance et privatisation

Les sections locales 5999 et 4980 ont contesté la décision de confier en sous-traitance à K-Bro Linen Services tous les services de buanderie des établissements de soins de santé de la Saskatchewan; leur contestation a été faite par l'entremise d'un arbitrage de griefs et d'une demande relative à une pratique de travail déloyale. Les parties négocient un règlement qui inclut des raccordements et de meilleures indemnités de départ, ainsi que des sommes pour le recyclage professionnel et le retour à l'emploi des travailleurs qui seront mis à pied.

Nos conseillers aux affaires juridiques de la Colombie-Britannique travaillent avec les représentants du personnel dans divers secteurs en vue de lutter contre la sous-traitance de notre travail. Plusieurs employeurs de la Colombie-Britannique ont activement recours à des entrepreneurs dès que c'est possible. À titre d'exemple, la section locale 15 du SCFP est confrontée à cette situation au Collège Langara où l'employeur, après avoir embauché des consultants du secteur privé pour gérer son service des TI, a ensuite converti les postes de l'unité de négociation en postes d'entrepreneur. Et pour couronner le tout, le représentant syndical a été exclu des lieux de travail et les deux employés qui se sont élevés contre cette exclusion ont fait l'objet de mesures disciplinaires. De nombreux griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.

En Alberta, moins d'un an après que la section locale 1505 du SCFP ait accepté une baisse de salaire de 10 %, l'aéroport de Fort McMurray a sous-traité les postes de services d'entretien à un courtier en emploi de la région, qui embauche des travailleurs temporaires étrangers. L'aéroport a ensuite tenté de sous-traiter les postes de gardes de sécurité et d'employés de maintenance. Nous examinons la possibilité de demander une injonction afin d'arrêter cette sous-traitance à grande échelle jusqu'à ce que l'affaire soit entendue en arbitrage.

Et en Ontario, nous cherchons des solutions juridiques pour lutter contre la privatisation à grande échelle de Hydro One, qui s'accompagne de changements législatifs

qui anéantissent toute possibilité de surveillance future de cette ressource publique essentielle.

Attaques contre les régimes de retraite

Nous travaillons à un nouveau modèle de gouvernance du *Local Authorities Pension Plan* en Alberta. Nous avons remporté un certain succès à Terre-Neuve-et-Labrador, où nous avons obtenu l'administration conjointe du régime et conservé les prestations déterminées. Nous travaillons d'arrache-pied au Nouveau-Brunswick en vue de contester le changement législatif qui a pour effet de remplacer les prestations déterminées par des prestations ciblées pour le régime de retraite de la fonction publique. Nous avons déposé une plainte auprès du Bureau du surintendant des pensions, qui a l'obligation de procéder à une validation indépendante avant d'approuver un tel changement. Rien ne nous démontre que le surintendant a effectué cette validation. Nous sommes également en pourparlers avec le nouveau gouvernement libéral; s'ils ne donnent pas de résultat, nous envisagerons une contestation en vertu de la *Charte*.

Au Québec, la *Loi 15* exige que les employés municipaux versent une contribution rétroactive représentant la moitié de leur régime de retraite, et plafonne les coûts des régimes de retraite. Cela entrave considérablement la libre négociation collective. Nous avons déposé une contestation constitutionnelle, en coordination avec d'autres syndicats, en faisant valoir que cette loi enfreint notre droit à la liberté d'association reconnu par la *Charte canadienne des droits et libertés* et la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.

Équité salariale

Plusieurs sections locales ont participé, avec succès, à une contestation de la légalité de la réforme de la *Loi sur l'équité salariale* du Québec. La Cour supérieure du Québec a conclu que les réformes de 2009 étaient en partie inconstitutionnelles, car les rajustements ne sont pas rétroactifs et les employées n'ont pas accès à suffisamment d'information détaillée. La Cour a conclu que cela violait le droit à l'égalité, garanti tant par la *Charte québécoise* que la *Charte canadienne*; elle a accordé un an à l'Assemblée nationale pour corriger les problèmes.

De concert avec d'autres syndicats du secteur public au Québec, nous contestons la constitutionnalité de la *Loi sur l'équité salariale* en ce qui a trait à l'obligation de maintenir l'équité salariale. Le maintien de l'équité salariale doit être effectué tous les cinq ans, mais sans la participation obligatoire des syndicats et des employés; selon nous, cela enfreint l'art. 15 de la *Charte des droits et libertés*.

Et finalement, les membres de la section locale 503 du SCFP qui travaillent à la Bibliothèque publique d'Ottawa ont remporté une importante victoire en matière d'équité salariale devant le Tribunal de l'équité salariale. Nous avons contesté le défaut, de la part du conseil de la Bibliothèque, de maintenir l'équité salariale lorsque les travailleurs de la Ville avaient obtenu des augmentations de salaire. Le Tribunal a ordonné à la Bibliothèque de faire des rajustements rétroactifs, remontant jusqu'en 2005, au titre de l'équité salariale pour chaque année où les employées de la Bibliothèque ont reçu une augmentation de salaire moindre que celle des employés municipaux; c'est une victoire très importante pour les travailleuses de la Bibliothèque d'Ottawa, et qui était attendue depuis longtemps!

Indemnisation des travailleurs accidentés

Le Service des affaires juridiques de l'Ontario comprend quatre techniciens juridiques spécialistes de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT); ils apportent leur aide aux membres pour les affaires devant le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

Ce Tribunal a rendu une importante décision concernant la tension mentale chronique; il a conclu qu'il est discriminatoire et inconstitutionnel de limiter l'admissibilité en matière de tension mentale à la tension mentale qui « découle d'une réaction aiguë à un événement soudain et inattendu ». Nous avons reçu la bonne nouvelle que le gouvernement ne demandera pas de révision judiciaire de cette décision. Dans un dossier connexe, nous avons réussi à obtenir une décision d'indemnisation de la CSPAAT, qui établit un précédent en matière de dommage psychologique traumatique. Nos conseillers juridiques ont ensuite défendu avec succès la décision de la CSPAAT devant la Cour supérieure.

Nous nous sommes fortement opposés aux changements de politiques de la CSPAAT, dont le but était d'axer le processus décisionnel de la Commission sur les problèmes de santé préexistants (même ceux qui sont asymptomatiques) en vue de déterminer si l'invalidité continue d'un travailleur accidenté est liée au travail. Avec d'autres syndicats et des cliniques juridiques, nous avons exercé des pressions auprès du président de la CSPAAT et de la première ministre afin d'interrompre la mise en œuvre de ces changements qui auraient un effet clairement disproportionné sur les travailleurs plus âgés ou handicapés qui font des réclamations pour l'aggravation de leur état, les invalidités permanentes, les récurrences des problèmes de santé et les pertes non économiques. Malgré

tous nos efforts, les changements ont été acceptés et constituent maintenant la norme.

Arbitrages

Au Québec, nous avons obtenu une décision accordant une compensation à deux travailleurs temporaires licenciés; cette décision s'appuie sur les normes du travail qui accordent une protection après deux ans de service. C'est une importante confirmation du droit des travailleurs précaires de longue date d'être protégés contre un congédiement sans cause juste.

Une audition marathon de 56 jours, qui a pris presque deux ans à se conclure, a abouti à la réintégration de 15 des 21 travailleurs licenciés de l'équipe du service roulant de la Ville de Hamilton. Six travailleurs ont reçu une très importante indemnisation rétroactive, et certaines suspensions très longues ont été considérablement réduites. Notre équipe juridique de l'Ontario a réussi à démontrer que le mauvais rendement allégué des plaignants reflétait une culture de faibles attentes dans le milieu de travail, établie de longue date et qui ne pouvait être attribuée qu'à la défaillance de la direction.

Compagnies aériennes

Nous travaillons actuellement avec la Division du transport aérien du SCFP dans de nombreux dossiers de litige qui contestent les exemptions au ratio d'un agent de bord pour 40 passagers, accordées à Sunwing Airlines, Air Canada, Rouge, Canjet, Canadian North et Air Transat. Ces compagnies aériennes peuvent maintenant fonctionner avec un ratio d'un agent de bord pour 50 passagers. Nous faisons actuellement une révision judiciaire de toutes les décisions qui accordent ces exemptions et, dans le cas de Sunwing, nous contestons également les exercices d'évacuation réalisés avec le nouveau ratio et qui ont échoué à plusieurs reprises jusqu'à ce que Transports Canada suggère et approuve une modification des procédures de sécurité.

Protection de nos Statuts

Nous avons reçu une excellente décision au terme d'une poursuite judiciaire intentée par la section locale 558 du SCFP (Police d'Edmundston) contre ses anciens dirigeants. La section locale réclamait une somme de 48 000 \$ que les hauts dirigeants avaient retirée du compte bancaire de la section locale pour la transférer vers une autre association. Le juge a conclu que les défendeurs avaient enfreint les dispositions des Statuts nationaux du SCFP de même que leur obligation de fiduciaires envers la section locale, et il a ordonné que l'argent soit rendu.

Nous avons également reçu une décision de la Commission des relations de travail de la Saskatchewan concernant une plainte en matière de devoir de juste représentation, qui alléguait un déni de justice naturelle dans le déroulement de plusieurs procès en appel et qui contestait les dispositions des Statuts nationaux relatives à la procédure judiciaire. La Commission a exonéré la section locale relativement aux procès; de plus, la Commission a décrit les mesures que la section locale a prises et le processus qu'elle a appliqué en vertu des Statuts nationaux du SFCP comme étant « louables » et « très raisonnables ».

Dotation et remerciements

La consœur Martina Boyd est de retour de son congé de maternité, alors que la consœur Carol Reardon nous a quittés pour 18 mois pour occuper le poste de coordonnatrice du gouvernement local dans la région de la Colombie-Britannique. Le confrère Matt Yun a été détaché auprès du projet SGEDD; c'est la consœur Natasha Morley qui le remplace. La consœur Juliana Saxberg est actuellement en congé de maternité, pour la deuxième fois. Le Bureau régional de la Saskatchewan est entre bonnes mains avec le confrère Robert Logue; il était

auparavant notre étudiant stagiaire au Bureau national. Le confrère Ronald Cloutier est de retour au Service des affaires juridiques de la région du Québec.

La consœur Elizabeth Nurse reviendra bientôt de son second congé de maternité. Le confrère Devon Paul et la consœur Alycia Shaw se sont joints à nous sur une base temporaire. La consœur Nancy Patchell et le confrère Alex Kerner se sont joints à l'équipe de la CSPAAT. La consœur Anne Gregory est partie du Bureau national pour se joindre au Bureau régional de l'Ontario.

Nos sincères remerciements à la consœur Daria Ivanochko, directrice générale des services nationaux, dont le soutien indéfectible au Service des affaires juridiques est grandement apprécié. Et un immense merci à tous les membres du Service des affaires juridiques et au personnel de bureau qui nous soutiennent dans notre travail; votre travail acharné et votre dévouement ne passent pas inaperçus. Il est grandement apprécié de moi-même, de vos collègues et des 633 000 membres du SFCP qui, chaque jour, comptent sur les conseils judiciaires de notre formidable équipe juridique.

RECHERCHE

Shelly Gordon, directrice nationale

Les Services de recherche, de l'évaluation des emplois, et de la santé et sécurité continuent d'accomplir, pour le compte des membres, des dirigeants élus et du personnel du SCFP, des activités essentielles de recherche et de soutien des négociations, de mener des campagnes pour lutter contre la privatisation des services publics, de soutenir les comités nationaux et des conseils sectoriels, d'offrir de l'aide pour l'obtention de salaires justes et équitables ainsi qu'une multitude de conseils et de ressources afin de prévenir et d'éliminer les dangers en milieu de travail et de s'attaquer aux problèmes environnementaux.

Le SCFP qui dispose de la plus grande capacité de recherche de tous les syndicats au Canada peut être fier de son effectif dévoué et hautement qualifié de spécialistes affectés à un vaste éventail de dossiers techniques et politiques. Il y a dix chercheurs principaux au Bureau national associés à chacun des secteurs du SCFP ainsi qu'aux enjeux des régimes de retraite, des avantages sociaux, de la privatisation, du commerce, de l'assurance-emploi, de l'organisation et de l'action politique. Deux des chercheurs principaux au Bureau national sont aussi affectés aux secteurs de l'éducation et des services sociaux en Ontario. Dix-sept conseillers régionaux du Service de recherche aident les membres du SCFP à l'égard des négociations et des campagnes, un conseiller en poste dans chacun des bureaux régionaux de l'Atlantique, des Maritimes, du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Alberta, deux au Québec, six en Ontario et quatre en Colombie-Britannique.

Quatre agents principaux de l'évaluation des emplois au Bureau national mettent leur expertise technique en matière d'équité salariale de l'évaluation des emplois au service des membres du SCFP dans toutes les régions sauf au Québec et en Colombie-Britannique. Il y a quatre conseillers en équité salariale dans les bureaux régionaux au Québec, quatre conseillers en évaluation des emplois et équité salariale en Ontario et un conseiller en évaluation des emplois au bureau régional de la Colombie-Britannique.

Un agent principal de la santé et de la sécurité au Bureau national offre ses services aux régions des Maritimes, de la Saskatchewan et de l'Alberta, et dirige les activités de recherche et d'édition en santé et sécurité au SCFP. Le second agent principal de la santé et de la sécurité au Bureau national est spécialisé en environnement pour le compte du SCFP. Il y a deux conseillers en santé et sécurité

au bureau régional de l'Ontario, et un conseiller en poste dans chacun des bureaux régionaux de la Colombie-Britannique, de l'Atlantique et du Manitoba (qui assume aussi des fonctions de conseiller). Les deux conseillers en santé et sécurité au Québec sont aussi chargés des appels liés à la CSST.

Cinq analystes de conventions collectives sont affectés à la tenue du Système d'information sur les conventions collectives (SICC).

La directrice nationale, un adjoint administratif, un adjoint à la recherche, deux adjoints administratifs, une secrétaire de direction et cinq dactylographes de statistiques composent le reste du personnel des Services de recherche, de l'évaluation des emplois, et de la santé et sécurité du Bureau national à Ottawa.

Les activités des Services de recherche, de l'évaluation des emplois, et de la santé et sécurité sont extrêmement variées. Le rapport ci-dessous présente un aperçu de la diversité des activités et des travaux du personnel.

Soutenir les négociations

Le personnel des Services de recherche, de l'évaluation des emplois, et de la santé et sécurité offre du soutien pour les négociations à toutes les régions de diverses façons. Les chercheurs du SCFP fournissent des analyses et des rapports pour les conférences sectorielles et tables de négociation régionales sur le climat économique, les tendances en matière de négociation et les enjeux prioritaires. Ils répondent à des demandes de renseignements précises de leur section locale par l'intermédiaire des conseillers syndicaux nationaux. Ils aident les comités de négociation des sections locales à créer et à analyser des sondages auprès des membres qui portent sur les négociations. Parfois, les chercheurs participent aux tables de négociations provinciales ou locales ou offrent de l'aide concernant les avantages sociaux négociés, le maintien de l'équité salariale ou proposent des solutions à des problèmes de sécurité. Les chercheurs du SCFP qui se spécialisent dans les régimes de retraite sont invités de plus en plus souvent à aider les sections locales à résister aux attaques des employeurs contre les régimes de pension à prestations déterminées. Les chercheurs et conseillers du Service de recherche préparent et présentent des exposés d'arbitrage pour les sections locales qui doivent avoir accès à ce processus pour les négociations de conventions collectives, comme les employés d'hôpitaux et les foyers de soins de longue durée.

Système d'information sur les conventions collectives

Le Système d'information sur les conventions collectives (SICC) est une ressource unique qui gère plus de 3 000 conventions collectives et règlements contractuels touchant les membres des sections locales du SFCP. La durée moyenne d'une convention collective est un peu plus de trois ans. Il a donc fallu un énorme travail de négociation pour aboutir aux 1 700 conventions et environ 1 000 règlements ajoutés au SICC entre les conventions. En 2015, pour la première fois, nous avons entré dans le SICC 103 conventions du Syndicat des employés d'hôpitaux (SEH) de la Colombie-Britannique. En outre, le SEH a accès à ces conventions.

Le SICC compte maintenant plus de onze ans d'existence. En 2015, nous avons collaboré avec Technologie de l'information pour concevoir une nouvelle version du logiciel afin de tirer avantage d'une technologie en évolution constante. Le SICC nouveau et amélioré sera lancé en 2016. Tous les renseignements sur les dispositions et les salaires contenus dans le SICC deviendront directement accessibles aux conseillers syndicaux nationaux, une information précieuse à portée de main des agents des sections locales et des comités de négociation.

Sondage auprès des membres

Durant le Congrès national de 2013, le Service de recherche a été chargé de réaliser un sondage auprès des membres du SFCP pour comprendre en profondeur la composition démographique et la diversité de notre effectif, ce qui sous-tendra un engagement renouvelé à l'égard de l'équité. Le sondage a aussi servi à identifier les membres qui occupent un emploi temporaire et précaire, une première étape vers l'élaboration d'outils et de stratégies afin de mieux défendre les droits de ces membres.

Le plus gros obstacle à l'obtention de résultats fiables au sondage est l'absence d'une seule liste des membres du SFCP. En collaboration avec Viewpoints Research de Winnipeg, nous avons élaboré un cadre pour dresser une liste représentative. Les sections locales ont été invitées à communiquer leurs listes de membres dans le but de créer une liste contenant un nombre suffisant de membres compte tenu de la taille de chaque section locale, de chaque région et de chaque secteur. Cent quatre-vingt-dix-huit sections locales ont communiqué les coordonnées de plus de 80 000 membres. Une entrevue téléphonique a été effectuée auprès de plus de 3 000 membres pour la réalisation du premier sondage portant sur les membres du SFCP.

Les résultats du sondage ont été dévoilés à la Conférence nationale sur les droits de la personne du SFCP de 2015,

dans *Pourparlers*, sur le site web scfp.ca, et aux congrès de division.

Publications de santé et sécurité

Une bonne partie du travail des Services de recherche, de l'évaluation des emplois, et de la santé et sécurité consiste à rédiger des documents destinés aux membres du SFCP et au public.

Les cinq numéros du bulletin du Service de santé et de sécurité *Le Canari*, ont traité de questions et d'événements intéressants pour les membres du SFCP qui souhaitent un milieu de travail plus sain et sécuritaire.

EnviroAction, le bulletin environnemental national du SFCP, offre aux militants du SFCP les dernières nouvelles en matière d'environnement.

Le Service de santé et de sécurité a collaboré très étroitement avec le Service de l'égalité afin de transmettre aux membres du SFCP du nouveau matériel sur les risques de harcèlement et de l'intimidation au travail et sur les interventions. Ce sujet est devenu un enjeu primordial du domaine de la santé et de la sécurité pour les membres du SFCP.

Le Service de santé et de sécurité du SFCP a réalisé un sondage en ligne auprès des membres afin de mieux comprendre les membres qui travaillent seuls et les risques auxquels les expose le travail effectué seul. Compte tenu de la réduction de personnel des services publics, de plus en plus de membres du SFCP se trouvent dans la difficile situation de travailler seul.

Nouvelles fiches d'information santé et sécurité publiées en 2014 et 2015 :

- Punaises des lits
- Travailler seul
- Incidents critiques et stress causé par un incident critique
- Levage et transfert des patients
- Maladie virale Ebola

Outre les fiches d'information, le Service de santé et de sécurité a élaboré « Directives pour la santé et sécurité : Ebola ». Ces directives sont d'abord destinées aux groupes professionnels qui sont le plus à risque en cas d'épidémie d'Ebola, soit les travailleurs des soins primaires et des hôpitaux, les ambulanciers paramédicaux et les agents de bord.

Les agents de santé et sécurité ont contribué à rédiger des mémoires et des exposés afin d'empêcher le

gouvernement Harper de saper le droit de refuser un travail dangereux des membres du SCFP sous autorité fédérale des secteurs des transports et des communications.

Les nouveaux ateliers de Santé et sécurité ont été mis au point par l'agent de santé et sécurité en collaboration avec la Direction du développement syndical et ils ont été mis à l'essai en 2015. Les agents de santé et sécurité mènent des programmes d'éducation dans chaque région.

Publications du Service de recherche

Le Service de recherche du SCFP a produit sept numéros de *Pourparlers*, remplis de renseignements utiles relatifs à la négociation, à l'intention des comités de négociation locaux et des conseillers syndicaux.

Selon les besoins, les chercheurs nationaux et régionaux du SCFP publient des fiches ou documents d'information du SCFP afin de renseigner les membres et le public sur des questions d'actualité. Ces fiches d'information sont souvent préparées dans le cadre de campagnes du SCFP, pour des événements spéciaux comme la Réunion du Conseil national des secteurs. Voici quelques fiches d'information créées par les chercheurs nationaux durant le dernier congrès. Ces fiches sont toutes accessibles sur le site web scfp.ca.

- Le « recyclage de biens publics » ou la privatisation dans ses gros sabots
- Trousse pour aider à négocier des clauses essentielles
- Fractionnement du revenu vs garde à l'enfance
- Dix choses à savoir sur les coupes des conservateurs dans la Sécurité de vieillesse (SV) et le Supplément de revenu garanti (SRG)
- Négociations sur les régimes de retraite – les priorités
- Clauses orphelines – comment les reconnaître et les combattre lors des négociations
- Les membres du SCFP méritent de gagner au moins 18 dollars l'heure
- Programme des travailleurs étrangers temporaires et Programme des aides familiaux résidents
- Fonds Chantiers Canada 2014 – moins d'argent, plus de privatisation
- Projet de loi C-4: Une loi budgétaire qui s'attaque aux droits des travailleurs
- Changements relatifs à la garde des enfants en Ontario
- Gains pour les travailleurs œuvrant auprès des personnes ayant une déficience intellectuelle (Ontario) Projet de loi C-377, intitulé *Loi modifiant la Loi de l'impôt sur le revenu* (exigences applicables aux organisations ouvrières)
- Ce que les vérificateurs des provinces ont dit au sujet des PPP

Les chercheurs du SCFP rédigent des exposés destinés au gouvernement dans le cadre de consultations, à propos de dispositions législatives proposées et d'enjeux primordiaux pour les membres du SCFP ayant trait aux budgets gouvernementaux.

Campagnes

Le travail des chercheurs du SCFP est essentiel à toutes les campagnes menées par les membres dans chaque région et à l'échelle nationale.

Depuis le congrès du SCFP de 2013, la campagne sur l'Accord sur la santé a réuni des membres et des alliés dans chaque région (sauf au Québec) pour sensibiliser la population aux effets des compressions du gouvernement conservateur fédéral sur les transferts en matière de santé aux provinces et à la pression croissante en faveur de la privatisation des services de soins de santé.

Le SCFP a mené une campagne efficace sur le thème « Repensons les services de garde », et il a été un commanditaire et partenaire organisateur de ChildCare2020, Conférence nationale sur les politiques en matière de services de garde d'enfants, tenue à Winnipeg à la fin de 2014, la première depuis une décennie et la quatrième dans l'histoire du Canada. Les services de garde sont un enjeu des élections fédérales de 2015.

Les membres et le personnel du SCFP sont visés par les efforts du gouvernement de droite visant à remplacer les régimes de retraite assurant un revenu décent et sûr par des régimes à cotisations déterminées et des prestations cibles. Tous les travailleurs sont touchés par ces mesures et par l'implantation d'une double structure des régimes de retraite. Le SCFP a fait campagne pour la bonification du Régime de pensions du Canada en faveur de tous les travailleurs au Canada, et contre l'érosion de prestations de retraite décentes, pour ceux qui bénéficient d'un régime de retraite.

Le gouvernement de Stephen Harper a cédé à la pression exercée par les transporteurs aériens visant à réduire les normes de service et de sécurité par la diminution du nombre d'employés requis sur les lignes aériennes commerciales. Le Service de recherche du SCFP a appuyé la campagne vigoureuse des membres du SCFP contre l'implantation du ratio d'un agent de bord pour 50 passagers.

Les chercheurs nationaux du SCFP soutiennent les membres du SCFP dans leur action politique, en fournissant des documents d'information sur des enjeux, des renseignements et des exposés aux membres au gouvernement et à la population. Le SCFP a lutté contre le

projet de loi antisyndical du gouvernement Harper qui rend plus difficile l'organisation d'un syndicat, supprime les libertés démocratiques et mine les syndicats.

Comités nationaux et conseils sectoriels

Des chercheurs à l'échelon national appuient le Comité consultatif national sur les régimes de retraite, le Comité national sur les questions de santé et Comité national sur les bibliothèques, le Groupe de travail national sur l'éducation postsecondaire et le Groupe de travail de garde à l'enfance. Un agent national de santé et sécurité offre des services de soutien aux comités nationaux de santé et sécurité et de l'environnement du SCFP. Chaque comité se réunit deux fois par année.

Des chercheurs et des conseillers du Bureau national et des bureaux régionaux ont commencé à travailler en tant que conseillers dans le cadre des 11 nouveaux conseils sectoriels en 2014. En collaboration avec les coprésidents, ils ont assisté à la première rencontre du conseil en juillet, ont préparé de nouveaux profils de secteur et des documents politiques et ils ont contribué à la tenue du premier conseil sectoriel en octobre 2014.

Évaluation des emplois

Le personnel de l'évaluation des emplois au Bureau national et dans les régions continue de travailler avec les sections locales et les employeurs pour l'obtention de salaires justes et équitables. Il a réussi à aider les membres de chaque secteur à obtenir une rémunération plus équitable et à mettre de l'argent dans les poches des membres. En Ontario, les membres travaillant dans des bibliothèques, dans des maisons de soins de longue durée, dans le secteur des services sociaux et pour des municipalités ont obtenu des règlements d'équité salariale. Au Nouveau-Brunswick, où les fonctionnaires provinciaux ont droit à une rémunération équitable salariale, le SCFP a négocié des règlements pour les sténographes judiciaires et les employés des commissions scolaires. En Saskatchewan, le personnel du SCFP appuie les membres du Comité conjoint d'évaluation des emplois dans le dossier de la Saskatchewan Association of Health Organizations. Ailleurs, la demande d'expertise du SCFP en matière de l'évaluation des emplois est forte concernant l'équité interne, les questions de reclassification, la structure salariale, la préparation aux négociations et les défis posés par la valeur marchande.

Personnel

Il y a eu beaucoup de changements sur le plan du personnel depuis le dernier Congrès.

Nous remercions les chercheurs et les conseillers qui ont quitté le syndicat depuis le Congrès de 2013. Les consœurs Margaret Evans, Bonnie Ferguson, Kathy Corrigan et les confrères Richard Balnis, Keith Reynolds et Sylvain Pilon ont pris leur retraite. La consœur Kathy Corrigan a conservé son siège de député à l'élection provinciale en Colombie-Britannique. Le confrère Ricardo Miranda est passé du secteur organisation et service régionaux en Alberta à un poste de chercheur pour finalement participer aux élections provinciales en Alberta. Il a remporté son siège dans la circonscription de Calgary Cross sous la bannière du NPD et il est actuellement député à l'Assemblée législative. La consœur Lise Anne LeBlanc a démissionné. Le confrère Mike Yam et les consœurs Sarah St. John et Marcia Gillespie ont travaillé au Service de recherche du SCFP, pour remplir de manière adéquate des postes temporaires.

Notre équipe s'est enrichie d'excellents chercheurs, et nous souhaitons la bienvenue aux consœurs Janet Dassinger et Sarah Ryan au Bureau national, Vallie Stearns au bureau régional des Maritimes et au confrère Matt McLean au bureau régional du Manitoba.

Pour l'excellence de leur travail, nous remercions les conseillers régionaux du Service de recherche, les consœurs Carol Ferguson, Nathalie Blais, Cheryl Stadnichuk et confrères Doug Allan, Andrew Ward, Simon Collins, Jonah Gindin, Stephen Elliot-Buckley et John Malcolmson, ainsi que la consœur Elizabeth Blackwood qui est déménagée du Manitoba pour travailler au bureau régional de l'Ontario puis au bureau de la Colombie-Britannique, et le confrère Venai Raniga qui est passé du bureau de la Colombie-Britannique au bureau régional de l'Ontario.

Nous adressons aussi nos remerciements pour un travail de grande qualité aux chercheurs principaux du Bureau national, les consœurs, Margot Young, Jordana Fiest et les confrères Kevin Skerrett, Joe Courtney, Paul O'Donnell, Mark Janson, Graham Cox, Govind Rao et à la chercheuse adjointe, la consœur Heather Farrow.

Le SICC est tenu par l'analyste principal des conventions collectives, le confrère Brian Edgecombe et les analystes des conventions collectives, confrère Ric Dagenais et les consœurs Tammy Laurin, Cathy Sculland et Holly Bruns.

La consœur Geneviève Burley, assume la fonction d'agente administrative intérimaire au service tandis que la consœur Tammy Emond occupe un poste au Bureau du président national.

Au Service de l'évaluation des emplois, nous remercions la consœur Sharon Angel et les confrères Brad Dale, Dave Gardner et Serge Robichaud qui travaillent en tant qu'agents principaux de l'évaluation des emplois au Bureau

national, la consœur Anne Didier, les confrères Steve Lillico et Steve Kenney qui sont conseillers à l'évaluation des emplois au bureau régional de l'Ontario et le confrère Peter Coombs au bureau de la Colombie-Britannique. La consœur Helen Gibb-Gavel a remplacé le confrère Tom Baker qui a repris des activités de conseiller syndical. Nous remercions la consœur Suzanne Hotson qui a assumé des fonctions temporaires dans notre service.

Nous souhaitons remercier également les confrères John Brookfield, région de l'Atlantique, Wally Skomoroh, Manitoba, la consœur Vanessa Wolff, (Colombie-Britannique), les confrères Troy Winters et Matthew Firth,

Bureau national, les consœurs Andréane Chénier (Ontario) et Céline Giguère (Québec), et le confrère Blain Morin (Ontario) pour leurs efforts constants pour assurer la santé et la sécurité des membres du SCFP.

Enfin, rien ne pourrait être accompli sans l'aide précieuse du personnel de soutien: les consœurs Selena Lashley, secrétaire du service; Julie Fenton, adjointe à l'évaluation des emplois; Julie Jobin, adjointe à la santé et sécurité, dactylographes de statistiques Halinka Brown, Wendy Lyon, Suzanne Chamseddine, Seema Shah et Kristine Dupuis.



*Organisation
et services régionaux*

SCFP 2015 CONGRÈS NATIONAL DU SCFP – VANCOUVER

DIRECTION DE L'ORGANISATION ET DES SERVICES RÉGIONAUX

Gwen Hewitt, directrice générale nationale
Kathy Johnson, directrice nationale adjointe
Chantale Grenon Nyenhuis, directrice nationale adjointe
Andy Mele, directeur national adjoint

Les attaques antisyndicales que mènent les gouvernements par l'entremise de projets de loi comme C-377 et C-525, le sous-financement chronique des services publics et le parti-pris des gouvernements pour la privatisation engendrent un climat qui force nos employés, nos sections locales et nos membres à se défendre à la table des négociations, à multiplier les campagnes ciblées et mettre fin à un règne des gouvernements de droite, au municipal, au provincial et au fédéral.

La Direction de l'organisation et des services régionaux fournit des services et des ressources aux employés, aux sections locales et aux membres. Elle accroît leurs capacités par le biais de compétences et d'outils qui aident le personnel et l'effectif à repousser l'ordre du jour régressif, oppressif et antisyndical des employeurs.

La direction supervise et coordonne bon nombre des services que le SCFP prodigue à ses membres dans les régions. Parmi ces services, on compte, entre autres, la dotation en personnel dans les régions, l'organisation de nouveaux membres, la tenue de campagnes de votes de représentation dans les milieux de travail en réorganisation et la coordination d'initiatives régionales-nationales en matière de négociations.

La direction aide aussi les régions à recruter, interviewer et déployer les conseillers nationaux. En plus de participer au processus de recrutement et de sélection, la direction coordonne et approuve les affectations du personnel régional. En ce moment, elle réexamine les besoins en personnel des régions et revoit son processus d'embauche pour s'adapter aux besoins changeants des régions. Cet aspect est plus important que jamais, puisque plus du tiers des employés actuels auront 60 ans ou atteindront le facteur de retraite de 80 d'ici cinq ans. Nous poursuivons nos efforts afin de composer une dotation en personnel plus représentative du profil sociodémographique de notre effectif.

Organisation

L'organisation des travailleurs non syndiqués est essentielle à la croissance du mouvement syndical, à la force du SCFP et à l'existence d'une voix plus forte qui nous défendra tous, au travail comme dans la collectivité. Elle se déroule dans un climat de plus en plus difficile.

L'intention du gouvernement fédéral – saper le pouvoir des syndicats en modifiant le cadre législatif – transparaît dans l'adoption du projet de loi C-525 : *Loi modifiant le Code canadien du travail, la Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (accréditation et révocation — agent négociateur)*. Comme l'énonce clairement son titre, ce projet de loi modifie les règles d'accréditation et de désaccréditation des syndicats soumis au Code canadien du travail. Le SCFP représente près de 20 000 membres, dans une quarantaine de sections locales, régis par ce code fédéral (les autres sont régis par les lois provinciales). C-525 est une loi antisyndicale, point final. Elle complique l'accréditation et simplifie la désaccréditation des syndicats soumis au Code canadien du travail. Les audiences du comité parlementaire ont démontré que le gouvernement n'a pas consulté les syndicats, ni même les employeurs, pour rédiger cette loi.

Les gouvernements provinciaux nous mettent aussi de la pression, par l'entremise de programmes législatifs régressifs et de réorganisations sectorielles des lieux de travail et des unités d'accréditation. Les rapports des régions donnent plus de renseignements à ce sujet.

En outre, plusieurs employeurs réagissent à nos campagnes de syndicalisation par des sorties antisyndicales terrifiantes, ce qui nous oblige à déposer un nombre croissant de plaintes pour pratiques de travail déloyales. Nous passons aussi de plus en plus de temps à la Commission des relations de travail pour présenter des demandes en lien avec la vente d'entreprises et la reconnaissance d'employeurs communs.

Malgré ces embûches, le SCFP continue de syndiquer des travailleurs et d'accroître ses rangs. Depuis le dernier congrès, nous avons organisé, à travers le pays, 12 078 membres répartis dans 157 unités d'accréditation.

Pour mieux organiser des travailleurs non syndiqués, il faut évaluer minutieusement les occasions qui se présentent. Parfois, cela implique d'évaluer les lieux de travail individuellement. Dans d'autres cas, il faut d'abord dresser une carte des milieux de travail au sein d'un secteur. Dans le but de prioriser les cibles dans chaque région, nos organisateurs rencontrent les dirigeants sectoriels, les

coordonateurs et les chercheurs; ensemble, ils identifient les occasions de syndicalisation sectorielle. Les activités de syndicalisation doivent absolument soutenir une négociation forte et le développement stratégique de l'effectif.

Outre les activités de syndicalisation, nous fournissons du soutien lors des votes de représentation syndicale qui résultent de fusions ou de réorganisations de lieux de travail. Dans bien des cas de fusion de lieux de travail, on se retrouve avec des employés représentés par des syndicats différents ou encore avec un mélange de syndiqués et de non-syndiqués. Si c'est le cas, les lois du travail de la région dictent les conditions de la tenue d'un vote de représentation. On constate encore beaucoup de réorganisation à travers le pays, situation qui a entraîné la tenue de votes de représentation difficiles pour certaines sections locales du SCFP.

En raison du nombre de campagnes en cours et de la complexité des situations, nous avons besoin, pour soutenir les organisateurs régionaux, de recourir à des membre-organisateurs que nous formons, voire même du personnel en période de pointe.

Recrutement du personnel temporaire

Au cours des cinq prochaines années, nous aurons à recruter et à former activement du personnel. En raison des départs à la retraite, le SCFP vit le plus fort taux de roulement du personnel de son histoire. Il faut donc prioriser le recrutement, l'évaluation, la formation et le soutien des nouvelles embauches.

Le SCFP possède une forte tradition de recrutement et d'embauche de conseillers parmi ses membres et ses militants. Ce sont ces gens qui sont interviewés en premier lorsqu'un poste de conseiller est à pourvoir. Parmi ceux qui réussissent l'étape de l'entrevue avec succès, nous déterminons ceux qui participeront au programme de formation.

La première phase du programme de formation consiste en un cours de deux semaines. Ce cours théorique couvre les bases de la négociation, du droit du travail, de la gestion des griefs et du rôle des conseillers dans l'édification de sections locales fortes, en plus d'inculquer les autres compétences nécessaires pour être un bon conseiller. Dans les deux dernières années, nous avons organisé cinq cours du genre. Ils ont eu lieu au Québec, en Ontario, en Alberta et en Colombie-Britannique. En tout, 76 membres et militants des quatre coins du pays ont suivi cette formation.

Au terme de ce cours, on évalue les besoins de chaque participant avant de lui assigner un stage d'observation

auprès d'un conseiller qui l'aide à parfaire ses compétences et qui l'évalue plus avant.

Habituellement, les participants qui réussissent ce stage reçoivent une affectation temporaire de conseiller, selon les besoins régionaux.

La direction continue de s'efforcer de recruter des stagiaires qui reflètent la composition de l'effectif du SCFP. La procédure de candidature au poste de conseiller permet aux candidats de s'identifier comme membre d'un groupe en quête d'égalité.

On peut trouver le formulaire de candidature à un poste d'employé sur le site Internet scfp.ca. Si ce type d'emploi vous intéresse, sachez que nous tenons une table de recrutement dans le Village du SCFP pendant le congrès.

Perfectionnement et soutien du personnel

La direction est également responsable du perfectionnement et du soutien du personnel. Elle administre et supervise divers programmes qui permettent de préparer des personnes à occuper des postes au sein du SCFP, ainsi que des programmes de perfectionnement et de soutien qui s'adressent aux employés actuels. Parmi ces programmes, on trouve le mentorat.

Pour que nos directeurs régionaux, directeurs régionaux adjoints, employés temporaires et employés permanents soient suffisamment outillés pour prodiguer les ressources et le soutien nécessaires sur le terrain, il est primordial de leur offrir des activités d'éducation permanente. Les besoins sont évalués sur une base nationale et régionale. Deux fois l'an ou plus souvent, nous présentons des activités de formation sur des sujets pertinents, comme la réglementation, les questions juridiques, la santé-sécurité, l'obligation d'adaptation, la santé mentale, la négociation et l'arbitrage. Nous rédigeons aussi des lignes directrices et des listes de vérification à l'intention du personnel.

Formation sur l'arbitrage

Pour assurer la qualité du service en période de roulement élevé parmi les conseillers nationaux, le SCFP s'est engagé à offrir une formation continue aux nouveaux conseillers. Pour ce faire, il leur offre, entre autres, un programme de formation sur l'arbitrage. Pendant deux semaines, on enseigne aux conseillers participants les subtilités de l'arbitrage et ils travaillent sur un vrai dossier. Depuis le dernier congrès, nous avons donné cette formation à 11 conseillers.

Formation sur les régimes de retraite

Dans toutes les régions, les régimes de retraite sont attaqués. Pour être en mesure de riposter à ces attaques, le SCFP a mis sur pied un réseau d'employés qui agissent comme personnes-ressources en matière de régimes de retraite. Ce réseau, constitué de 30 conseillers et chercheurs de toutes les régions du pays, vient en aide aux sections locales et aux autres conseillers. Chaque année, les membres du réseau se réunissent à Ottawa pour suivre une semaine de formation sur diverses facettes des régimes de retraite, avant de faire profiter leur région de leurs nouvelles connaissances. En cours d'année, ils échangent de l'information par courriel et discutent en téléconférence de cas particuliers et des tendances émergentes. Le réseau collabore étroitement avec les spécialistes des retraites du SCFP.

Mentorat

Les nouveaux conseillers (ceux qui ont moins de cinq ans d'expérience) peuvent se prévaloir du programme de mentorat. Celui-ci est offert par des mentors dans chaque région. Ces mentors peuvent venir en aide au conseiller dans n'importe quel type de situation, que ce soit pour se préparer à une première ronde de négociation ou à un premier arbitrage, ou encore pour relever un défi que pose une section locale ou pour se familiariser avec l'employeur qu'est le SCFP. Chaque année, nous mettons à la disposition des régions un budget qui permet d'assurer les services d'un mentor pendant un nombre de mois déterminé.

Négociation collective

Les gels salariaux imposés par les gouvernements et les mesures d'austérité des employeurs continuent de compliquer la vie de nos employés et de nos sections locales à la table des négociations. Les employeurs continuent d'exercer des moyens de pression, comme le lockout, pour obtenir d'importantes concessions aux régimes de retraite et aux avantages sociaux, voire pour créer des échelles salariales et de congés à deux paliers. La direction participe à la coordination des négociations, à l'identification des initiatives de négociation et à l'élaboration de stratégies au sein des régions, afin d'aider les employés et les sections locales à surmonter les embûches à la table des négociations.

Projet Ensemble pour un monde plus juste

Le projet *Ensemble pour un monde plus juste* a été mis en branle dans l'ensemble du mouvement ouvrier en 2013. Son but premier est d'interagir plus directement avec nos membres. Nous avons reconnu qu'il fallait modifier la perception de nos membres pour qu'ils pensent au SCFP

comme étant « leur syndicat » et non pas uniquement « le syndicat ». Ce projet est une approche stratégique visant à obtenir la participation durable de l'effectif. Il se fonde sur le maintien d'une conversation servant à tisser des liens plus étroits avec nos membres.

Les conversations pour un monde plus juste prônent un retour aux sources de la syndicalisation, quand :

- les travailleurs discutaient, au travail et dans la collectivité, du pouvoir d'un syndicat;
- les travailleurs se battaient pour former un syndicat et le conserver;
- les travailleurs savaient que le travail collectif était la seule manière d'avoir du pouvoir.

Dans chaque région, nous constatons des résultats positifs où des dirigeants locaux et sectoriels ont réussi à interagir plus directement avec la base. La formule gagnante consiste à :

- ALLER au-devant des membres;
- ÉCOUTER leurs préoccupations et leur expliquer l'importance d'appartenir à un syndicat;
- TISSER des liens et BÂTIR UNE COMPRÉHENSION à partir du point où se trouve le syndiqué.

Une fois enchâssée dans une section locale, la structure pour un monde plus juste crée un mécanisme qui permet à l'information de circuler dans les deux sens entre l'exécutif et la base. Elle permet aussi de répondre promptement aux questions et aux préoccupations des membres, tout en s'assurant que les dirigeants soient en mesure de transmettre clairement l'information aux membres directement.

Voici les résultats concrets qu'ont signalés les sections locales qui ont mis en œuvre l'approche *Ensemble pour un monde plus juste* :

- Lien positif entre la base, sa section locale et l'ensemble du syndicat.
- Participation accrue aux activités de mobilisation.
- Soutien plus marqué aux négociations locales :
 - meilleure compréhension de la démarche de négociation;
 - participation accrue aux sondages;
 - appui plus prononcé aux priorités à négocier;
 - participation accrue aux activités d'appui à l'équipe de négociation;
 - soutien plus marqué aux moyens de pression lorsque ceux-ci sont nécessaires à la conclusion d'une convention collective.
- Meilleur taux de participation aux assemblées et autres activités syndicales.
- Projets créatifs de visibilité dans la collectivité.
- Nombre accru de membres qui partagent et mettent à jour leurs coordonnées.

Nous avons créé une gamme d'outils pour aider les dirigeants syndicaux à établir le projet *Ensemble pour un monde plus juste* dans leur section locale. La Direction du développement syndical offre une formation. Il y a aussi des modules qu'on peut présenter dans chaque section locale. En 2015, nous avons ajouté des trousseaux portant spécifiquement sur les négociations et l'art de faire sortir le vote aux élections fédérales.

Nous avons aussi élaboré un outil important pour tous les comités de négociation : une trousse intitulée « Pour protéger nos droits de représentation ». Elle propose des exemples d'articles de convention collective pour :

- assurer le maintien des communications avec nos membres;
- définir clairement le précompte et le versement des cotisations syndicales;
- prévoir l'arrivée de modifications aux lois entourant la divulgation financière des syndicats ou le précompte et le versement des cotisations.

Cette trousse aidera les équipes de négociation à évaluer la qualité des articles de leur convention collective actuelle et à les améliorer en s'inspirant des exemples donnés. Nous devons bien établir notre capacité d'accès aux lieux de travail, à l'information et au temps nécessaire pour assurer une forte représentation.

Nous avons dressé le profil des méthodes utilisées à l'échelle du pays pour intégrer l'approche pour un monde plus juste. Les dirigeants locaux peuvent demander à consulter ces profils avant d'élaborer leur propre plan d'intéressement de l'effectif. Pour en savoir plus, visitez le kiosque *Ensemble pour un monde plus juste* dans le Village du SCFP. La section locale peut aussi demander l'aide de son conseiller.

Les divisions du SCFP s'efforcent aussi d'intégrer plus avant l'approche pour un monde plus juste dans le quotidien du syndicat.

Changer nos méthodes de travail prend du temps. Et, bien que nous fassions des progrès, il reste encore beaucoup à faire avant que cette approche devienne la norme. Nous savons que :

- quand les membres ont leur mot à dire et qu'ils entretiennent une relation avec leur syndicat, ils participent;
- leur participation nous donne du pouvoir;
- ce pouvoir nous donne de l'influence;
- cette influence nous rend plus forts dans les négociations, aux urnes et dans la collectivité.

Alors, allons-y : dialoguons et donnons plus de pouvoir à notre syndicat.

Secteur de la Division du transport aérien

Depuis 1984, le SCFP demeure le premier choix des agents de bord œuvrant au sein de l'industrie aérienne canadienne. Nous comptons plus de 10 000 confrères et consœurs répartis entre huit transporteurs.

Le secteur du transport aérien du SCFP se compose de représentants de chaque ligne aérienne membre (Air Canada et Rouge, Air Transat, Calm Air, Cathay Pacific Airlines, First Air, CanJet, Canadian North et Sunwing); on l'appelle le Conseil des présidents de composantes (CPC). Ce corps représentatif se réunit aux trois mois, en plus d'organiser une conférence bisannuelle pour faire le point et coordonner les actions politiques et juridiques à l'échelle sectorielle.

Le secteur du transport aérien du SCFP est à l'avant-scène en matière d'améliorations salariales et d'avantages sociaux pour nos membres. Le CPC pèse lourd dans les dossiers de sécurité à bord et de surveillance réglementaire.

Nos lignes aériennes sont réglementées par le fédéral et leurs activités s'exercent localement, dans chaque grande ville du pays.

Journée des agents de bord

Le 31 mai 2015, le SCFP commanditait la toute première célébration, au Canada, de la Journée internationale des agents de bord. Cette journée souligne le travail exemplaire des agents de bord à travers le monde. Pour l'occasion, le CPC a organisé, à Toronto, une activité à laquelle ont assisté 400 personnes. Paul Moist notre président national, accompagné de Charles Fleury, secrétaire-trésorier national, a prononcé un discours.

De nombreux pays reconnaissent déjà l'apport important des agents de bord à la société par l'entremise de cette journée. Oui, ils assurent le bien-être des voyageurs, mais les agents de bord sont, d'abord et avant tout, des professionnels de la sûreté et la sécurité à bord, dans une vaste gamme de situations d'urgence et ils jouent un rôle essentiel.

Négociations et mobilisation

L'heure est à la négociation dans le secteur du transport aérien. Cinq des huit transporteurs représentés par le SCFP sont en négociation. Les principaux enjeux concernent le ratio agent de bord-passagers, les régimes de retraite, les avantages sociaux et les horaires. Le climat économique se prête bien à la réalisation de gains sur ces points.

Le SCFP a lancé des initiatives de mobilisation, comme des sondages auprès de l'effectif et une campagne « Ensemble pour un monde plus juste ».

Ratio agent de bord-passagers de 1:50

En octobre 2013, le ministère des Transports a commencé à octroyer des dérogations au ratio d'agents de bord imposé par la réglementation. Ces dérogations permettaient aux transporteurs de faire passer leur ratio d'agents de bord d'un agent pour 40 passagers à un agent pour 50 places. Ce changement a entraîné un nombre important de mises à pied et un accroissement de la charge de travail, en plus de compromettre la sécurité des passagers.

Le SCFP a réagi en déposant sept contestations judiciaires en cour fédérale contre Sunwing, Air Canada, Rouge, Air Transat, Canadian North et CanJet. En date de juillet 2015, les procédures dans le dossier Sunwing étaient terminées et nous attendions le jugement. Le ministère, s'attendant à une décision en faveur du syndicat, a décidé de faire passer le ratio à 1:50 de manière permanente à compter du 1^{er} août 2015.

Le SCFP a donc réorienté sa stratégie judiciaire pour contester l'entrée en vigueur de cette nouvelle réglementation sur deux plans :

1. une contestation fondée sur la Charte qui fait état d'effets néfastes de celle-ci sur les agents de bord et la population;
2. et une contestation procédurale arguant que le ministère n'a pas consulté l'agent de négociation comme il se doit.

Le 29 mars 2015, *le vol 624 d'Air Canada à Halifax* a fait ce que le transporteur appelle « un atterrissage raté » qui a causé des dommages irréparables à l'aéronef. Heureusement, on ne déplore aucun décès, mais 23 passagers ont subi des blessures. Les passagers, les médias et Air Canada ont tous salué l'héroïsme des membres d'équipage et des agents de bord qui étaient à bord en qualité de passagers.

Nous attendons les conclusions de l'enquête officielle de Transports Canada qui cherche à déterminer les causes et les effets de cet « atterrissage raté ».

Dotation en personnel de la direction

Depuis le Congrès national de 2013, on des changements parmi les directeurs de la direction.

Kathy Johnson s'est jointe à la direction en mars 2013. Brian Blakeley a pris sa retraite en juin 2013. Le décès de Donna Felder, en novembre 2013, nous a tous attristés. Chantale Grenon Nyenhuis s'est jointe à la direction le

2 décembre 2013. Andy Mele est arrivé en janvier 2015, lorsque François Bellemare est devenu directeur régional adjoint au Québec. Le confrère Bob Hicke, ancien directeur général, a pris sa retraite en décembre 2014; Gwen Hewitt lui a succédé.

L'équipe est déterminée à relever les défis qui l'attendent et à offrir le soutien et les ressources dont nos employés et nos membres auront besoin.

Départs à la retraite

Souhaitons une belle et longue retraite à Bob Hicke, ancien directeur général national de l'organisation et des services régionaux; à Brian Blakeley, ancien directeur adjoint national; aux anciens directeurs régionaux Connie Credico (Alberta), Bill Sumerlus (Manitoba) et Gordon Black (Maritimes); et enfin aux anciennes directrices régionales adjointes Rhonda Spence (Colombie-Britannique), Karen McNama (Ontario) et Linda Craig (Québec).

Souhaitons aussi une belle et longue retraite aux employés, secrétaires et adjointes administratives des régions qui ont pris leur retraite depuis le Congrès national de 2013 :

Lawrence Power, Thomas Steep, Stephen Edwards, Kathrine Hutton, Sylvie Jones, Anna Sweet, Judy Barry, Robert Cull, Doug McLaughlin, Sylvie St-Pierre, Jean-Pierre Cabana, Marian Wiwchar, Brian Ellis, Dorritta Fode, René Fréchette, Shirley Mathieson, Pierre Thériault, James Keenan, Maureen Morrison, Daunine Rachert, Cora-Lee Skanes, Alain Anglehart, Danielle Laramée, Ann Robins, Bonnie Ferguson, Donald MacAskill, Paula Larocque, Diane Thériault, Edith Wolfe, Joseph Badali, Robert Bellerose, Denise Harder, Colette Proctor, Patricia Beaudoin, Matthew Graves, Heather Hibbard, Heather Inglis, Helen Manning, Kelly Murray, James Squires, Lorna Myers, Lise Therrien, Kathleen Corrigan, Monique Drapeau, Allyson Currie, Donald Devine, Sylvie Pepin, Elaine Ehman, Ruth Scher, Frederick Blake, Sylvain Pilon, Pierina DeBellis.

Directeurs régionaux et adjoints

Voici la liste des directeurs régionaux : Maritimes, Debra Grimaldi; Atlantique, Jacquie Bramwell; Québec, Denis Plante et Marc Ranger, Serge Morin, François Bellemare, directeurs adjoints; Ontario, Linda Thurston-Neeley et Jim Flynn, Robert Lamoureux, Derek Blackadder, Linda Newman, directeurs adjoints; Manitoba, Lee McLeod; Saskatchewan, Aina Kagis; Alberta, Yvonne Fast; Colombie-Britannique, Robin Jones et Meena Brisard, directrice adjointe.

ATLANTIQUE

Jacquie Bramwell, directrice régionale

NOUVELLE-ÉCOSSE

2013

Nous ouvrons ce rapport sur une grande déception : le 8 octobre 2013, le NPD de la Nouvelle-Écosse a perdu les élections aux mains des Libéraux de Stephen McNeil qui se sont emparés d'une confortable majorité des sièges.

Deux jours après son arrivée au pouvoir, le nouveau gouvernement coupait les vivres à l'unité publique d'asphaltage qu'avait obtenue la section locale 1867 au terme d'efforts considérables. Cette décision annonçait la couleur de la suite des événements.

Les Libéraux ont choisi de réorganiser le secteur de la santé autour d'une « superagence ». Selon ce plan, on fusionnerait huit agences régionales de la santé en une seule; on envisagerait aussi d'y inclure Capital Health et l'IWK. Cela pourrait entraîner des votes de représentation. Nos sections locales en soins de courte durée ont combattu ce projet à coups d'assemblées stratégiques et d'actions. Dans le cadre de la campagne des soins actifs néo-écossais (Nova Scotia Acute Care), nous avons préparé un sondage prénégociations que nous avons distribué à tous les syndiqués des soins actifs dans la province.

Nous avons renouvelé la convention collective de 47 établissements de soins de longue durée. Celle-ci s'étendait rétroactivement du 1^{er} novembre 2011 au 31 octobre 2014; elle incluait des hausses salariales substantielles totalisant 7,5 % sur trois ans.

Nous avons renouvelé la convention collective de nos sept commissions scolaires pour trois ans, avec des hausses salariales de 7,5 %. Le Conseil des syndicats des commissions scolaires de la Nouvelle-Écosse (Nova Scotia School Board Council of Unions) a formé un comité pour revoir le régime de retraite de l'association des commissions scolaires (Nova Scotia School Board Association Pension Plan).

Pour la première fois, les services communautaires (petits centres et établissements de soins pour bénéficiaires internes) ont formé une table de négociations provinciale. La question des régimes de retraite demeure problématique dans ce secteur. Les grands employeurs offrent un régime à prestations déterminées, mais pas les employeurs de moindre échelle.

La convention collective du soutien à domicile a été renouvelée en septembre 2013. S'étendant du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2015, elle comporte des augmentations salariales de 2 % en 2012, 2,5 % en 2013 et 3 % en 2014.

Nos membres ont aussi partagé leur vécu en matière de violence au travail. Nous avons identifié deux problèmes systémiques qui nous empêchent de réagir adéquatement aux cas de violence dans nos milieux de travail :

- 1) les obstacles au signalement des incidents;
- 2) et l'absence de procédures d'enquête.

La section locale 3945 (municipalité du Comté de Colchester) a réussi à éviter l'imposition d'un régime de retraite à double palier en proposant d'augmenter les cotisations et de signer un protocole d'entente qui stipule que les parties envisageront d'autres augmentations si la capitalisation du régime tombe sous un niveau donné.

La section locale 3953 a signé avec VON un protocole d'entente qui interdit à l'employeur de modifier le régime unilatéralement.

2014

Le gouvernement Libéral a déposé deux projets de lois sur les services essentiels dans la santé. Le projet de loi 30 concerne uniquement les sections locales en soutien à domicile, tandis que le projet de loi 37 s'applique à l'ensemble du réseau de la santé (soins de courte durée, soins de longue durée, soutien à domicile et services communautaires), ce qui représente environ 9 000 membres du SCFP.

La division a mis sur pied une campagne de riposte à cette nouvelle *Loi sur les services essentiels* et 60 % de nos membres ont participé à des manifestations et des rassemblements à l'Assemblée législative et aux bureaux des députés.

Le projet de loi 1 a été adopté le 3 octobre 2014. Le SCFP a avisé le procureur général, conformément à la *Loi sur les questions constitutionnelles*, qu'il soulèverait une question de liberté d'association en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*, en médiation-arbitrage avec Jim Dorsey, au lieu de contester la loi devant les tribunaux. Contrairement au SCFP, le syndicat des fonctionnaires néo-écossais (Nova Scotia Government Employees Union) compte déposer une contestation judiciaire.

Le syndicat des municipalités néo-écossaises (Union of Nova Scotia Municipalities) a démantelé son régime de retraite à prestations déterminées, décision qui touche cinq sections locales du SCFP. Nous avons tenté de transférer ces sections vers le Régime de retraite multi-secteurs.

Les régimes de retraite demeurent problématiques dans le secteur des services communautaires. Les grands employeurs offrent des régimes à prestations déterminées, mais nombre de nos membres œuvrant chez de plus petits employeurs n'ont pas encore réussi à obtenir ce type de régime. Il faudrait corriger cette situation dans la prochaine ronde de négociations.

Avec l'aide du conseil des syndicats des commissions scolaires de la Nouvelle-Écosse (Nova Scotia School Board Council of Unions ou NSSBCU), nous avons rédigé le premier sondage prénégociations s'adressant à ce secteur. Ce sondage a été présenté à la conférence de négociation du NSSBCU; il est en cours de distribution dans les sections locales.

Bien que le NSSBCU ait réussi à conclure une convention collective, ce n'est pas le cas de la section locale 3890 (commission scolaire régionale Chignecto-Central), la question de la sous-traitance y soulevant des préoccupations. Cette section locale a mené une grève d'un jour le 27 janvier. Le dossier s'est réglé avec la nomination d'un médiateur.

Le secteur des soins de courte durée a poursuivi la mobilisation de ses troupes dans le cadre d'une vaste campagne intitulée « Count Me In ». Devant l'intention du gouvernement de fusionner les agences régionales de la santé, le secteur a mis en branle un modèle de communication identique à celui de la campagne *Ensemble pour un monde plus juste*. Cela a donné d'excellents résultats.

En ce moment, les éducatrices des services de garde à la petite enfance de la Nouvelle-Écosse sont les moins bien rémunérées au Canada. Les membres de la section locale 4745 à Halifax ont entrepris la mise en place d'une structure salariale raisonnable pour ces travailleuses.

Le SCFP-Nouvelle-Écosse a publié un bulletin pour la première année du gouvernement Libéral McNeil, dans le cadre des célébrations de la Fête du travail.

En décembre 2014, le gouvernement McNeil a annoncé l'embauche d'un consultant qui se penchera sur la possibilité de sous-traiter les services de soutien à domicile.

2015

On voit rarement un gouvernement majoritaire reculer sur un projet de loi, mais c'est exactement ce qui s'est passé en Nouvelle-Écosse plus tôt cette année. Le médiateur James Dorsey a jugé inconstitutionnel le projet de loi 1 qui devait charcuter les syndicats des soins actifs. Donc, le SCFP, Unifor, le syndicat des fonctionnaires (Nova Scotia Government Employees Union) et le syndicat des infirmières (Nova Scotia Nurses Union) ont obtenu aux syndiqués le droit de demeurer dans leur syndicat actuel et de négocier tous ensemble au sein d'un Conseil des syndicats – bref, la même chose que nous avons proposée au gouvernement il y a un peu moins d'un an.

Le gouvernement a déposé le projet de loi 69 qui annule les décisions du médiateur Dorsey (qui assignaient des agents de négociation aux unités d'accréditation) et qui modifie la loi sur les syndicats afin de créer des conseils de syndicats pour les quatre types d'unités d'accréditation. Ce projet modifie aussi la loi 1 pour créer cette structure qui permet à chaque syndicat de conserver ses membres. Résultat, cinq anciennes sections locales du SCFP regroupant huit agences régionales de la santé ont formé la section locale 8920. Celle-ci regroupe 4 700 membres. Elle collabore étroitement avec eux pour s'habituer à cette nouvelle structure.

Nous venons d'apprendre que cette section locale a remporté le prix CALM pour sa campagne intitulée « In Your Hands » (entre vos mains). Elle mérite toutes nos félicitations.

Le gouvernement néo-écossais a publié une ébauche de sa réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail. Celle-ci consolide plusieurs règlements distincts, en plus de moderniser certaines exigences. Les changements proposés ne sont pas tous bénéfiques aux membres du SCFP. Une proposition, entre autres, ramène la limite d'exposition aux matières dangereuses à la norme de 2011, norme qui serait revue ensuite uniquement aux cinq ans.

Nos tentatives afin d'attirer l'attention sur le problème de violence dans les établissements de soins de longue durée (SLD) ont porté des fruits en Nouvelle-Écosse. Nous espérons maintenant l'élaboration d'un code de pratique standard dans de tels cas de violence dans les SLD, mais aussi dans l'ensemble des milieux de travail du réseau de la santé.

Plusieurs sections locales ont adopté notre approche participative face à la menace de violence, ce qui contribue à travailler sur ce risque, mais aussi à intéresser les membres aux questions de santé et de sécurité au travail. Si cette approche était intégrée à un code de pratique,

nous serions en mesure d'outiller un plus grand nombre de milieux de travail.

Le gouvernement néo-écossais a lancé un appel d'offres pour la prestation des services de soutien à domicile. Il prétend être à la recherche d'un meilleur modèle de soins, mais nous croyons qu'il a l'intention d'éliminer le réseau sans but lucratif pour confier ces services à des entreprises privées et non syndiquées. Nos cinq sections locales du soutien à domicile ont lancé une campagne de riposte qui a forcé le gouvernement à mettre son appel d'offres sur la glace pendant environ un an, le temps de consulter plus avant les parties concernées.

Pour la toute première fois, les sections locales 227 et 1431 chez Halifax Water ont lancé une campagne conjointe afin d'éviter la grève. Elles ont débrayé à compter du 19 mai, principalement pour repousser les demandes de concession au régime de retraite à prestations déterminées. Au moment d'écrire ces lignes, les deux sections locales retournaient en conciliation pour cinq jours à compter du 20 juin. Malheureusement, ces séances n'ont rien donné, ce qui fait que la grève se poursuit.

Nous avons remis un mémoire dans le cadre de l'Examen des services de garde d'enfants du ministère néo-écossais de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. Par l'entremise de la personne conseillère en matière d'équité, nous avons coordonné nos efforts stratégiques avec Unifor et la division néo-écossaise du Centre canadien de politiques alternatives, tous deux actifs dans ce secteur.

Le projet de loi 100 a été adopté le 11 mai. Il accorde aux universités le pouvoir de priver leurs employés de leurs droits ouvriers. Dorénavant, l'université qui affiche « un déficit opérationnel important » peut mettre en branle un processus de réorganisation qui produit un « plan de revitalisation » afin de continuer à recevoir le financement du gouvernement. De même, l'université peut s'engager dans un processus de planification de sa revitalisation si son corps dirigeant adopte cette décision par voie de résolution ordinaire. Le plan de revitalisation a pour but, essentiellement, de transformer l'université en centre de profit.

Même si le gouvernement a proposé des amendements à la dernière minute, le projet de loi 100 interdit l'exercice de la grève et de la négociation collective pendant le « processus de revitalisation ».

Quelques minutes avant le début de la séance du Comité de modification aux lois, le gouvernement a déposé 23 amendements, dont deux ont une portée significative pour les travailleurs :

1. le retrait de l'alinéa qui interdit le dépôt de griefs pendant le processus de revitalisation [8(1), alinéa (d)];
2. et le retrait de l'alinéa qui applique l'article 8 aux fusions d'universités (article 13).

Le projet de loi 100 touche les sections locales suivantes du SFCP : 3912, 1636, 2733, 3131, 4198, 4388, 4491 et 4428.

La section locale 3912 (enseignants de l'anglais langue seconde) a ratifié sa convention collective en pleine entrée en vigueur de la Loi 100.

Le gouvernement Libéral a suspendu la mise en œuvre de la nouvelle réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail décrétée par l'ancien gouvernement néo-démocrate. Depuis, il n'a rien dit quant à une éventuelle reprise du processus.

Les conventions collectives de nos 48 sections locales des soins de longue durée, représentant quelque 4 300 syndiqués, sont échues depuis le 31 octobre 2014. Le cahier des propositions pour la table provinciale principale et le cahier des propositions provinciales communes sont prêts; ils circulent parmi les sections locales et les conseillers syndicaux. Nous avons remis l'avis de négocier et l'avis de négocier les services essentiels.

Nos 16 sections locales du secteur des services communautaires, représentant une centaine de membres, se préparent à la prochaine ronde de négociations. Les conventions collectives sont échues depuis le 31 mars. Nous avons remis l'avis de négocier et l'avis de négocier les services essentiels.

Les conventions collectives dans le secteur des soins de courte durée sont échues depuis le 31 octobre 2014. Aucune séance de négociation n'a été inscrite au calendrier. À la suite de la décision Dorsey, nous avons maintenant quatre Conseils syndicaux : infirmières, soins de santé, employés de bureau et employés de soutien. Nous mènerons les négociations de l'unité employés de bureau; nous jouerons le rôle de second dans celles des soins de santé et des employés de soutien.

Les conventions collectives du secteur de l'éducation sont échues depuis le 31 mars 2015. Aucune séance de négociation n'a été inscrite au calendrier.

Nous avons été avisés d'un gel salarial de trois ans pour les employés non syndiqués et les cadres de la fonction publique. Nous nous attendons à ce qu'une proposition similaire soit faite à toutes nos tables de négociation, à l'exception du secteur municipal. Nous sommes à coordonner nos efforts avec les autres syndicats de la

fonction publique afin d'établir la meilleure stratégie de représentation possible pour les trois prochaines années.

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

2013

Après plusieurs mois de campagne, nous avons conclu une entente de principe avec le gouvernement provincial dans les secteurs suivants : santé, éducation, logement, bibliothèques, foyers de groupe et à la législature. Cette entente prévoit aussi un plan d'évaluation des emplois.

La section locale 2329 (Commission provinciale d'information et de ressources documentaires) a renouvelé sa convention collective en obtenant des changements révolutionnaires. Le comité de négociation a réussi à obtenir le retrait du terme « bibliothécaire communautaire », celui-ci limitant les avantages sociaux d'un groupe d'employés se composant essentiellement de femmes de la campagne travaillant à temps partiel dans les bibliothèques de la province. Ces personnes bénéficiaient d'avantages sociaux inférieurs depuis leur syndicalisation dans les années 70 et 80. Pour cette section locale, il s'agit d'une victoire gigantesque.

2014

Nous avons conclu toutes les négociations centrales, sauf dans le secteur municipal. Nous obtenons de très bonnes conventions collectives, sans concession, avec des clauses salariales équitables.

Nous avons entamé une campagne afin d'éviter la grève pour un très petit groupe de consœurs employées chez Hope Have Inc. à Labrador City (section locale 4732). Le gouvernement a refusé de mettre en œuvre l'entente sur l'évaluation des emplois obtenue pour tous les employés du secteur public. C'est ce qui a entraîné la mise en branle de cette campagne, qui a débouché sur une victoire éclatante, avec l'obtention d'une augmentation de salaire de 8 \$ l'heure.

L'université Memorial a admis que quelques membres de la section locale 1615 du SCFP ont été exposés à l'amiante à la suite de travaux de dépollution effectués en 2008. L'employeur avait autorisé trop tôt le retour du personnel dans les locaux touchés. Malheureusement, dans l'intervalle, plusieurs syndiqués ont procédé à des tâches qui les ont mis à contact direct avec la source d'amiante. L'exposition risque d'être pire après les travaux qu'avant, les fibres restantes étant friables et parsemées à travers le milieu de travail.

Partout dans la province et surtout dans le secteur municipal, les employeurs tentent de modifier le mandat des comités de santé-sécurité au travail. Ces modifications

visent à limiter la capacité des comités à faire des recommandations à l'employeur en remplaçant le vote à majorité par un consensus.

Toutes les conventions collectives avec les commissions scolaires ont été négociées sous une entente-cadre provinciale. Elles sont en vigueur jusqu'au 13 mars 2016.

Les négociations dans le secteur municipal ont donné lieu au renouvellement des conventions collectives de nos quatre grandes unités municipales. Les sections locales 569, 1289, 2099 et 3034 faisaient toute face à des attaques contre les régimes de retraite.

Les travaux se poursuivent sur le régime municipal TRIO, le régime de la fonction publique, celui de la Ville de St. John's et celui de la Municipalité de Happy Valley-Goose Bay.

TRIO, le régime de retraite géré par Municipalities Newfoundland and Labrador pour le compte de nos employés municipaux, a décidé, unilatéralement, de réduire les prestations accordées par ses neuf régimes en adoptant une formule « moyenne en carrière ». La plupart de nos membres ont vu leurs droits à leur pension diminuer, la formule précédente (cinq meilleures années) étant plus avantageuse. Grâce à une campagne à frais partagés, le SCFP a obtenu un siège au comité d'examen. Nous sommes sûrs de pouvoir rétablir la formule des cinq meilleures années contre une augmentation des cotisations de 1 %.

Les sections locales 569 et 2189 (employés municipaux de St. John's) n'ont pas réussi à repousser la création d'un régime de retraite à double palier; les nouvelles embauches auront droit à un régime à cotisations déterminées plutôt qu'au régime à prestations déterminées des employés actuels. Pour faire passer cette pilule, l'employeur a offert aux employés actuels une augmentation de salaire conséquente et un gel sans précédent des taux de cotisation et de prestation.

Bien qu'on ait vu des progrès importants dans le dossier du régime TRIO, ceux-ci n'ont pas touché immédiatement la section locale 2099 (employés municipaux de Mount Pearl). Celle-ci a donc subi un lockout lorsque les négociations ont achoppé sur le taux de cotisation au régime de retraite et les salaires. Après 21 jours de lockout, la section locale a réussi à décrocher une augmentation salariale équitable, en plus de régler la question du taux de cotisation.

La section locale 3034 (employés municipaux de Conception Bay South), qui participe aussi au régime de retraite TRIO, a réussi à obtenir réparation pour les dommages engendrés par TRIO.

Toutes les sections locales municipales mentionnées ci-dessus ont conclu une convention collective de quatre ans prévoyant des augmentations totales de 15 à 18 %.

Enfin, nous avons négocié une entente historique sur le régime de retraite par l'entremise du Régime de retraite du secteur public. Même avec un gouvernement conservateur au pouvoir, nous avons réussi à maintenir le régime à prestations déterminées pour tous les syndiqués, malgré certaines modifications aux taux de cotisation et aux prestations.

2015

L'année 2015 a débuté par un lockout à la section locale 2019 (employés municipaux de Happy Valley-Goose Bay). Celle-ci était aux prises avec la même proposition de régime de retraite à deux paliers que les sections 569 et 1289 n'avaient pas réussi à repousser. La section locale 2019 a refusé d'imposer un régime à cotisations déterminées aux nouvelles embauches, ce qui a entraîné le lockout. Après quatre semaines, les parties ont fini par s'entendre : tous les employés bénéficient du même régime de retraite.

Le gouvernement provincial a complété l'examen législatif des changements aux lois sur la santé et la sécurité au travail et l'indemnisation des accidentés du travail; il en est aux dernières consultations avec les parties intéressées. Nous avons formulé un certain nombre de propositions qui rendraient les milieux de travail plus sûrs et qui simplifieraient l'accès aux prestations.

Terre-Neuve-et-Labrador mène sa première tentative de PPP. Le gouvernement Davis veut construire quatre établissements de soins de longue durée en mode PPP. Il prétend que ce modèle permettrait d'alléger la dette provinciale. Le SCFP-Terre-Neuve-et-Labrador a organisé

un symposium sur les PPP le 14 juillet afin de faire connaître les effets nuisibles de ce type de privatisation sur l'économie.

À l'approche d'élections provinciales en octobre 2015, le NPD s'affaire à moderniser son parti. On s'attend à une défaite des Conservateurs et à l'élection d'un gouvernement Libéral. Or, les Libéraux vont appliquer les mêmes mesures de réduction des coûts que les Conservateurs, soit : réduire les services publics, privatiser et augmenter les impôts. Une occasion se dessine pour le NPD.

Organisation

Nouvelles sections locales :

- Section locale 5165 : The Magnolia, Rosecrest Ltd, soins de longue durée
- Section locale 5204 : Amherst & District Residential Services Society, centre résidentiel pour adultes
- Section locale 5247 : MacKenzie Ambulance Service, services ambulanciers

Nos deux divisions ont vécu des moments très difficiles depuis notre dernier rapport au congrès national. Les déceptions ont été nombreuses, mais nous avons réalisé plusieurs gains. La région de l'Atlantique continue de promouvoir les préoccupations de ses membres lorsqu'elle est confrontée à des budgets d'austérité et à des manœuvres antisyndicales. Nos membres sont fiers, forts et reconnaissants de l'appui que leur témoignent nos dirigeants nationaux et le Conseil exécutif national.

MARITIMES

Debra Grimaldi, directrice régionale

La réputation de style de vie décontracté qu'ont les Maritimes dans le reste du Canada est totalement fausse. Pour nos membres, les Maritimes, c'est l'école de l'adversité et ces membres sont fiers et durs à la tâche.

Au début de décembre 2013, des employés de la Ville de Kensington, Î.-P.-É., membres de la section locale 4893, ont été mis en lockout. Six membres ont dû faire du piquetage, pendant que nos six policiers continuaient de travailler pour assurer les services essentiels. Ce lockout, le premier de l'histoire récente de l'île, a attiré à nos membres la sympathie de la population et des médias, en plus d'accroître notre visibilité, déjà élevée, dans la province. Il a duré sept jours, après quoi l'employeur a repris les négociations.

En novembre 2014, les employés de la Ville de Campbellton (N.-B.), membres de la section locale 76, ont été mis en lockout par leur employeur. Ce dernier a décidé d'embaucher des briseurs de grève pendant que nos 43 membres faisaient du piquetage. Encore une fois, les syndiqués qui assurent les services essentiels, les pompiers, sont demeurés au travail. La population a pris parti massivement contre le conseil municipal. Ce lockout a duré un mois, après quoi nos membres sont retournés travailler aux côtés des briseurs de grève qui les remplaçaient. Il reste encore trois entrepreneurs sur place, mais le nombre de trajets qui leur sont confiés diminue.

Élections provinciales

Les Néo-Brunswickois sont allés aux urnes en octobre 2014. Ils ont montré la porte au gouvernement Conservateur, pour le remplacer par un gouvernement Libéral qui avait fait campagne sur la création d'emploi et la responsabilité fiscale. Dès son élection, le gouvernement libéral a annoncé qu'il réduisait le budget de dépenses de 450 millions de dollars et qu'il soustrayait 150 millions de dollars de plus pour mettre cette somme dans un fonds d'urgence. Il semble que, pour lui, « responsabilité fiscale » signifie licenciements, puisqu'il centralise les services et que nous voyons de plus en plus de privatisation s'infiltrer dans les services publics.

Les employés et les dirigeants de la division ont participé à une séance de planification stratégique visant à consolider et mobiliser l'effectif contre le programme du gouvernement. Notre plan d'action intitulé « Plus forts ensemble » accroîtra la visibilité des employés du secteur public, en plus d'encourager nos membres à se soutenir les uns les autres.

Les Prince-Édouardiens sont allés aux urnes en mai 2015. Ils ont réélu les Libéraux. Cela ne s'est pas traduit en pertes d'effectifs à ce jour, même si le gouvernement doit composer avec un déficit.

Nos militants ont travaillé très fort pour sensibiliser les membres quant aux points concernant les services publics. Nous avons enseigné à nos militants à poser des questions aux candidats aux élections. Depuis les élections provinciales, le SCFP-Î.-P.-É. a mené une campagne intitulée « les services publics travaillent pour la collectivité », question de prendre le taureau par les cornes et d'accroître notre cote de popularité.

Ces élections ont donné le ton aux quatre prochaines années.

NOUVEAU-BRUNSWICK

Les négociations en vue de renouveler les conventions collectives provinciales avancent lentement, en partie parce que le nouveau gouvernement tente encore de définir son orientation. Nos unités de négociation provinciales demeurent à la table, à l'exception de la section locale 1251 (agents correctionnels). Grâce à une bonne campagne de lobbying et à une série de négociations serrées, cette section a réussi à convaincre le gouvernement de porter les questions salariales en arbitrage.

Les autres sections locales font face à un mandat gouvernemental qui exige le retrait de l'allocation de retraite et impose des augmentations de 1 % par an pendant six ans. Bien que ce mandat gouvernemental ne soit pas aussi sévère que le précédent, nos sections locales le trouvent tout de même inacceptable : le gouvernement veut, encore une fois, atteindre l'équilibre budgétaire sur le dos de ses employés.

Les attaques contre les régimes de retraite se poursuivent au Nouveau-Brunswick. Plusieurs employeurs réclament le passage à un modèle à risques partagés. Dans la fonction publique, le SCFP continue de tenter de régler les problèmes entourant le régime à risques partagés imposé par la loi.

Nous avons proposé l'instauration d'un supplément de prestation de retraite qui comblera le manque à gagner entre le modèle à risques partagés et ce qu'auraient touché nos membres en vertu de l'ancien régime à prestations déterminées. Nous n'avons pas encore réussi à imposer cette idée.

Les unités de négociation municipales des deux provinces obtiennent des augmentations de 2 % à 3 %.

Travail sécuritaire NB ne verse pas d'indemnités pour le syndrome de stress post-traumatique (SSPT). La section locale 4848, qui représente les ambulanciers néo-brunswickois, continuera de faire pression sur le gouvernement dans ce dossier.

La question de la désignation du personnel essentiel dans le secteur des foyers de soins infirmiers n'est toujours pas réglée, puisque l'association des employeurs a réussi à faire désigner jusqu'à 90 % des IAA et des préposés dans certains endroits. Ce taux étant supérieur, dans certains cas, à la dotation en personnel au quotidien, nous envisageons d'aller en contestation judiciaire.

Le 16 août 2014, le confrère Billy Mallock, membre de la section locale 4848, est décédé dans l'écrasement d'une ambulance aérienne près de l'Aéroport Grand Manan. L'ambulance revenait de Saint John. Cette tragédie nous a tous attristés. Il nous manquera.

Privatisation et sous-traitance

Le Nouveau-Brunswick a droit à son lot de tentatives de privatisation. La section locale 963 continue de s'opposer à la volonté d'Alcool NB de placer ses produits dans les épiceries et les dépanneurs. L'employeur a mis en place un projet-pilote où ses entrepôts fournissent à quatre épiceries une sélection de vins et de bières qui ne sont pas disponibles dans les succursales d'Alcool NB. Ce projet-pilote se terminera à la fin de 2015. L'hiver dernier, la section locale a mené une campagne pour remercier la clientèle des magasins d'alcool de la province. Il semble que l'appui aux emplois bien rémunérés aille à l'encontre de l'intérêt du consommateur.

La section locale 1190 (manœuvres et gens de métier) s'est attaquée aux compressions dans l'entretien des routes néo-brunswickoises en mettant sur pied une ligne téléphonique qui permet aux citoyens de signaler les problèmes de déneigement. Cette campagne a connu un énorme succès. Les médias et le gouvernement s'y sont intéressés.

Le gouvernement commence à pousser pour le recours aux PPP dans les foyers de soins de longue durée. On a proposé une nouvelle maison de soins en PPP à Fredericton. Dans le nord de la province, deux maisons de soins que nous représentons seront fermées et fusionnées en une seule, en vertu d'un projet de PPP. Nos membres se mobilisent pour faire pression sur le gouvernement et la population afin de stopper ce projet.

À Moncton, le conseil municipal a rejeté un PPP pour une usine de traitement des eaux usées, après avoir déterminé que ce projet n'était pas dans l'intérêt de la population.

Malheureusement, nous combattons toujours un projet d'usine de traitement des eaux usées en PPP à Saint John. Nous collaborons avec le Conseil des Canadiens pour faire dérailler ce projet.

Dossiers législatifs

Le gouvernement a proposé ce qu'il appelle des « services communs »; il a modifié la loi pour restructurer sa composante Services Nouveau-Brunswick. Cela signifie qu'il réorganise les services pour les centraliser. Pour une partie de nos membres, cela se traduit par de forts désagréments; certains sont contraints de changer de section locale et de convention collective. La section locale 1252, notre section locale en soins de santé, a entrepris de pousser le gouvernement à réévaluer ces dérangements inutiles qui risquent de nous coûter des membres, dans la prochaine année, au profit d'un autre syndicat.

La section locale 1866 (personnel de bureau et de réglementation de la CSSIAT, (WorkSafeNB) s'est fait amputer un pan de son effectif par la loi. En effet, le 1^{er} avril 2015, le Tribunal d'appel a été transféré de la partie 4 du service public à la partie 1 du service civil, ce qui a envoyé six membres du SCFP au Syndicat du Nouveau-Brunswick. Ce dernier a refusé de conclure un accord de transfert à l'amiable.

L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

À l'Î.-P.-É., notre personnel et nos membres ont passé les dernières années à travailler consciencieusement à la défense des services publics, à la négociation de bonnes conventions collectives et à la mobilisation de l'effectif. Jusqu'à présent, l'île n'a pas été affligée par la même vague de privatisation que nous observons ailleurs au pays. Nous espérons que cette situation perdurera. Cela dit, nous avons eu droit, malheureusement, à une réorganisation des services en santé, avec des répercussions négatives pour nos membres.

Marlene Hunt de la section locale 3260 a brigué la mairie de Cornwall en 2014. Elle ne l'a pas remportée, même si elle est respectée au sein du SCFP et de son patelin.

Gordon Gay, président de la section locale 1775, s'est présenté au poste de conseiller pour le quartier 9 aux élections municipales de Charlottetown, ainsi qu'au poste de député provincial sous la bannière NPD. Ces courses ont permis, à lui comme à nous, d'accumuler de l'expérience et

des connaissances en politique. Ce sera utile à l'approche des élections fédérales.

L'hiver dernier, nous avons greffé, encore une fois, le « 10 % de changement » à notre message : la division a fait la promotion de l'achat local. Ce message trouve un écho important dans la communauté des affaires.

Cette année, le SCFP a présenté un atelier très réussi sur l'obligation d'adaptation aux handicaps. Il a attiré des représentants du syndicat, des employeurs et du Conseil

des personnes ayant un handicap. Tous y ont beaucoup appris sur le processus d'adaptation.

Le SCFP-Î.-P.-É. continue de mener la charge dans le dossier de l'assurance-emploi sur l'île. En collaboration avec la Coalition de l'Î.-P.-É. pour une assurance-emploi équitable, il a distribué de nombreux dépliants à la population. Ces efforts seront précieux pour déloger l'actuel député fédéral conservateur.

QUÉBEC

Denis Plante, directeur régional
Linda Craig, directrice régionale adjointe (2014)
Serge Morin, directeur régional adjoint
Marc Ranger, directeur régional adjoint
François Bellemare, directeur régional adjoint (2015)

Notre force

Depuis le dernier congrès, 3977 nouveaux membres se sont joints au SCFP-Québec pour un total de 112,726 avec 36 nouvelles accréditations pour un total de 752 accréditations réparties dans 530 sections locales.

Notre dynamisme

Nous sommes présents dans 11 secteurs avec du service offert par une équipe de plus de 90 personnes conseillères dans 10 bureaux qui sont soutenus également par une équipe de 27 personnes employées de bureau.

Nos conventions collectives

Nous avons depuis novembre 2013 plus de 234 conventions collectives qui sont à échéance et en avons renégocié plus d'une centaine.

La formation

Nous avons offert 211 formations à 2972 participantes en 2013, 231 formations à 2892 participants en 2014 et nous estimons offrir 218 formations à 1817 participants entre janvier et octobre 2015.

L'équité salariale

Le 31 décembre 2015 constituera l'échéance pour mettre en place des programmes de maintien de l'équité salariale. Cette date peut varier lorsqu'un employeur est devenu assujéti à la Loi après 2009. De plus, les modifications à la Loi permettent dorénavant qu'un employeur puisse réaliser cet exercice sans la participation des salariés (es), et ce, même si la démarche initiale avait été effectuée conjointement.

Nous travaillons à nous assurer que les programmes de maintien soient mis en place.

À la Radio – CIBL – SCFP-Québec

Le SCFP-Québec a acheté les droits en 2014 et 2015 pour une série de 10 émissions de radio d'une durée d'une heure à l'antenne de CIBL 101,5. Les thèmes qui ont été abordés tout au long de cette série : le projet de loi 3 sur la réforme des régimes de retraite dans le secteur municipal; le projet de loi 10, soit la réforme du ministre Barrette et les négociations dans le secteur public; la santé-sécurité au travail; la privatisation des services publics et les partenariats public-privé; l'énergie; le démantèlement de la Société Radio-Canada; les droits de la personne;

l'avantage d'être syndiqué; ce que les syndicats ont apporté à la société québécoise en général ainsi que notre opposition aux projets de loi C-377 et C-525. Toutes les émissions sont disponibles par un lien sur le site du SCFP-Québec.

Les campagnes

Nous avons mené plus de 18 campagnes à frais partagés, pour éviter la grève ainsi que contre la privatisation et les PPP, auxquelles le service des communications a contribué.

La situation politique de novembre 2013 à avril 2014

Le gouvernement de Pauline Marois était au pouvoir pendant cette période.

Il y a eu plusieurs débats pendant cette période sur le projet de « Charte des valeurs » présentée par le Parti québécois. Ce projet de loi pouvait devenir un enjeu complexe et délicat et pouvait avoir un impact direct sur l'emploi de nos membres de confession musulmane. Ce projet de loi impliquait aussi notre devoir légal de représentation sans discrimination.

La présence dans les médias de critiques sur les régimes de retraite trop généreux pour les employés syndiqués est devenue de plus en plus importante.

L'Union des municipalités du Québec a commencé une campagne de pression sur les politiciens et sur la place publique pour des « régimes de retraite équitables et durables ».

Avec cette pression des villes, le gouvernement a présenté un projet de loi pour s'occuper des déficits des régimes de retraite dans le secteur municipal. Nous avons réussi à faire des changements au projet de loi, mais le projet n'a jamais été présenté à l'Assemblée nationale.

La commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction, menée par madame Charbonneau, a été très active pendant cette période.

Les témoins qui y sont passés ont parfois critiqué le travail des syndicats. Le gouvernement a déclaré des élections en mars 2014 et cela marque un nouveau chapitre.

La situation politique à partir du 7 avril 2014

Le retour au pouvoir, au printemps 2014, du Parti libéral du Québec s'avère un véritable cauchemar pour les organisations syndicales. Le gouvernement de Philippe Couillard n'a pas tardé à mettre en place une politique d'austérité.

La population semble avoir oublié rapidement pourquoi le gouvernement Libéral a été chassé du pouvoir en 2012, après dix années de présence sur fond de corruption et au terme de l'historique « printemps érable » du mouvement étudiant.

Dès les semaines qui ont suivi son élection, le gouvernement Couillard s'est engagé dans une spirale d'attaques contre les services publics, nos régimes de retraite et nos droits syndicaux. Ses politiques d'austérité mettent en péril les bases mêmes de la société québécoise. Cette obsession du gouvernement Couillard de l'atteinte de l'équilibre budgétaire affecte négativement les services publics.

Contre le projet de loi 3 à la Loi 15 « favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal »

Le ministre des Affaires municipales, Pierre Moreau, a vite donné le ton en orchestrant une attaque sans précédent contre les régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal et du transport terrestre.

En même temps, le SCFP a été l'initiateur, avec l'Association des Pompiers de Montréal, d'une vaste coalition syndicale, afin de faire contrepoids au « lobby » des municipalités et faire pression sur le gouvernement. Le Conseil provincial du secteur municipal (CPSM) du SCFP en a été un des principaux artisans puisque l'enjeu des régimes de retraite est une priorité du « Plan stratégique du secteur municipal ».

La coalition a fait campagne pour le droit à la libre négociation.

Le projet de loi 3 est devenu la Loi 15 lorsqu'elle a été adoptée en décembre 2014. Une importante contestation devant les tribunaux a été déposée en janvier 2015 par le SCFP et les autres syndicats de la coalition afin de faire annuler la Loi.

Contre le projet de loi 10 « Modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales »

Le ministre de la Santé s'est aussi fait remarquer en déposant un projet de loi qui remet en question l'ensemble

du système de santé au Québec. Ce projet de loi a été critiqué par pratiquement tous les intervenants du réseau de la santé et des services sociaux.

Le 1^{er} avril 2015, la Loi 10 est entrée en vigueur, modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé.

Dans chacune des régions du Québec, les centres de santé et services sociaux (CSSS) ont été fusionnés avec d'autres établissements publics de l'Agence régionale pour créer d'immenses centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) ou centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS). Des 182 établissements publics existants, le réseau public de santé et de services sociaux du Québec ne compte plus maintenant que 33 établissements.

Nous devons avoir des votes d'allégeances dans la plupart de nos syndicats. Le risque est réel de perdre beaucoup de nos membres.

Contre les coupures en éducation

Le ministre de l'Éducation, Yves Bolduc, a tout fait sauf rassurer la population en imposant de nouvelles compressions de centaines de millions de dollars dans les universités et les commissions scolaires. Le ministre a démissionné suite à une série de bourdes.

Une importante réforme dans les commissions scolaires a été annoncée par le nouveau ministre François Blais. Un projet de fusion des établissements et changement dans la gouvernance a été annoncé. Il a également été annoncé que les élections scolaires seront abolies.

Représentation pour des changements à la Loi R20 « Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction ».

Ces modifications doivent viser plus spécifiquement l'article 19 afin d'ajouter une exclusion pour que tous les travaux d'entretien, de rénovation, de réparation et de modification puissent être effectués par la main-d'œuvre spécialisée interne, soit nos membres. Un de nos plus grands défis est de faire reconnaître le développement et le recours à l'expertise interne comme étant le meilleur rempart contre la collusion et la corruption. Le SCFP-Québec appuie ces démarches pour tenter d'obtenir ces changements alors que le contexte n'y a jamais été aussi favorable.

Ce changement serait une amélioration pour le secteur municipal et le secteur universitaire tout particulièrement.

La négociation du secteur public et les offres du gouvernement

Cette négociation touche surtout nos membres des secteurs des affaires sociales et de l'éducation ainsi que tous nos groupes qui cotisent au RREGOP et également, cela va donner les paramètres des négociations dans plusieurs sociétés d'états ou organismes publics.

Le gouvernement propose une convention collective d'une durée de cinq ans avec les augmentations salariales suivantes :

- 1^{er} avril 2015 : 0,0 %
- 1^{er} avril 2016 : 0,0 %
- 1^{er} avril 2017 : 1,0 %
- 1^{er} avril 2018 : 1,0 %
- 1^{er} avril 2019 : 1,0 %

Le gouvernement demande également des concessions du régime de retraite des employés du gouvernement du Québec (RREGOP).

Changement à compter du 1^{er} janvier 2017 :

- Report de l'âge de la retraite sans pénalité actuarielle de 60 ans à 62 ans;
- Augmentation de la pénalité actuarielle de 4 % à 7,2 % par année d'anticipation de la retraite;
- Le calcul pour le service de la rente se fera sur la base des huit meilleures années plutôt que sur les cinq meilleures;
- Le tout malgré une excellente santé financière du RREGOP capitalisé à 98,4%.

Comme il n'y a aucune avancée dans les négociations, les organisations syndicales du Front commun planifient l'exercice de moyens de pression allant jusqu'à la grève pour l'automne 2015.

Le portrait des différents secteurs

Secteur des affaires sociales

Le secteur des affaires sociales représente plus de 20 000 membres dans le domaine de la santé et des services sociaux, regroupés dans plus de 60 sections locales. Au-delà des activités courantes d'un syndicat, les membres du conseil provincial des affaires sociales (CPAS) se sont donnés comme mission de valoriser les emplois et les travailleuses et les travailleurs du secteur. Dans toutes les régions du Québec, les périsoignants ont à cœur le maintien des services dans le réseau public et s'assurent quotidiennement de la qualité de ces services dans l'ensemble des différentes missions du réseau.

Secteur des communications

Le secteur des communications est un secteur particulier au SCFP-Québec. Il regroupe des sections locales issues de plusieurs entreprises, privées pour la plupart, qui œuvrent dans des domaines aussi diversifiés que la télédistribution, la téléphonie, la presse écrite, la production télévisée, le cinéma et la postproduction.

Les dernières années ont été fertiles pour le secteur des communications. Celui-ci s'est enrichi de plusieurs membres lorsque nos confrères et consœurs d'un grand syndicat des communications, le Syndicat des techniciens et artisans du réseau français de Radio-Canada (STARF SCFP-5757), se sont volontairement joints à nous. En plus d'une forte embauche à Vidéotron et à Cogeco Câble, ces additions nous ont permis d'accroître notre membership à 9320 membres.

Nous avons fait une contestation judiciaire de la Loi C-10 au nom des membres du SCFP-675 à la Société Radio-Canada (SRC). La Loi C-10 est la loi de mise en œuvre du budget fédéral de 2009, qui a légiféré les augmentations de salaire des fonctionnaires fédéraux sans qu'il n'y ait eu d'entente négociée avec les syndicats. Pour nos membres à la SRC, cela a eu pour effet d'annuler l'augmentation de salaire déjà négociée et de modifier la convention collective qui était en vigueur. La Cour supérieure a invalidé cette loi, la déclarant inconstitutionnelle, parce que contraire à la liberté d'association et au droit de négociation collective.

Le gouvernement a porté la cause en appel et la Cour d'appel du Québec a malheureusement infirmé le jugement. La section locale 675 a donc plaidé à la Cour suprême du Canada et en janvier 2015, celle-ci a annulé la décision de la Cour d'appel.

Le Conseil canadien des relations industrielles, le CCRI a déclaré qu'il devait y avoir un vote pour fusionner les accréditations suite à la demande de syndicat unique déposée par l'employeur. Une campagne d'organisation pour le vote entre le SCFP et la CSN a eu lieu du 15 au 26 juin 2015. La CSN a remporté le vote par une très mince majorité.

Secteur de l'éducation

Le secteur de l'éducation du SCFP-Québec représente 29 sections locales et près de 9500 membres répartis dans les commissions scolaires, les CÉGEPs, les collèges privés et la (Société de Gestion du réseau informatique des commissions scolaires (GRICS). On y retrouve du personnel enseignant, professionnel, technique, administratif, manuel ainsi qu'en service de garde. Soulignons également plus de 600 professionnelles et professionnels (conseillères et conseillers pédagogiques, psychologues,

conseillères et conseillers en orientation, psychoéducatrices et psychoéducateurs, etc.) représentés par la section locale 5222 et répartis dans près de 250 établissements sur l'île de Laval et sur la Rive-Nord.

Le secteur compte de plus deux conseils provinciaux qui ont comme mandat premier la négociation des conventions collectives. Il s'agit du Conseil provincial du soutien scolaire (CPSS) représentant 12 commissions scolaires et du Conseil provincial des CÉGEPS constitué de quatre CÉGEPS.

Secteur de l'énergie

Toutes les sections locales d'Hydro-Québec ont actuellement renouvelé leur convention collective, jusqu'au 31 décembre 2018 pour les sections locales 2000 – Bureau, 1500 – Métier, 957 – Technicien, 4785 – Constables spéciaux et au 31 décembre 2019 pour les sections locales 4250 – Spécialiste et 9867 – Agent exploitation réseau. Tous s'affairent maintenant à mettre en application les ententes particulières négociées par chacune des sections locales.

Il est important de souligner que le régime de retraite à prestations déterminées a été maintenu, en y incluant le paiement des déficits par l'employeur; un partage du coût du service courant en parts égales (50/50) a été négocié de façon progressive sur toute la durée des conventions collectives.

Secteur mixte

Depuis le dernier congrès, plusieurs membres du secteur mixte ont fait de la santé et de la sécurité au travail l'une de leurs priorités. Un débardeur du Port de Matane est décédé après avoir été écrasé par des ballots de pâte lors d'une opération de chargement à bord d'un navire. Il s'agissait d'un deuxième décès en deux ans à cet endroit. Également, un autre débardeur effectuant des manœuvres de déchargement à bord d'un navire a été victime d'un accident de travail majeur lorsque la grue dans laquelle il prenait place s'est renversée dans le bateau. Le débardeur y est resté coincé et il a subi des séquelles physiques permanentes. Cependant, les efforts investis à la défense des travailleurs victimes d'accident de travail ont permis d'obtenir une première décision canadienne qui condamne un employeur à verser des amendes totalisant 315 000 \$ ainsi que 35 000 \$ à un employé grièvement blessé lors d'un accident de travail. L'entreprise a été jugée au criminel pour avoir manqué à ses devoirs de protection de la sécurité de ses employés lors d'un accident de travail. Rappelons que cet accident est survenu au Port de Sorel-Tracy et avait causé à un débardeur la perte de ses deux jambes.

Au niveau du transport de valeurs, le secteur mixte a accueilli dans ses rangs plus de 350 nouveaux membres suite à l'achat de G4S par l'entreprise GardaWorld. Les convoyeurs de fonds sont également victimes d'événements qui affectent durement leur santé et sécurité au travail, car tout comme leurs consœurs et confrères débardeurs, ils subissent les conséquences des inactions de leurs employeurs. Dans les treize derniers mois, six événements majeurs sont survenus; des attaques à main armée, au poivre de cayenne, etc. Ces attaques ravivent le débat sur la sécurité du public ainsi que celle des agents de transport de valeurs. Ainsi, les membres ont entrepris des démarches de représentations auprès des différentes instances dans le but d'améliorer la législation entourant le domaine du transport de valeurs et ainsi assurer la sécurité des agents et celle du public.

Considérant tous les événements majeurs dont ont été victimes les travailleurs du secteur mixte, les membres n'ont d'autres choix que de mettre de l'avant le dossier de la santé et la sécurité au travail. Ils doivent continuer d'agir pour rendre leurs milieux de travail sécuritaires. Les sections locales sous juridiction fédérale doivent, quant à elles, redoubler d'ardeur compte tenu des nombreuses difficultés particulières qui leur incombent.

Secteur municipal

Depuis les deux dernières années, le secteur municipal a été très sollicité, autant dans l'action syndicale que sur le volet politique. Nous n'avons qu'à penser à la grande tournée des regroupements régionaux et à l'ensemble du travail entourant les relations de travail et les nombreuses négociations dans ce secteur, au projet de Loi 3 « Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal », à la formation d'une coalition « la Coalition syndicale pour une libre négociation », aux travaux de la Commission Charbonneau, à la Loi R-20 « Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction » et de la lutte contre les PPP (partenariats public-privé) qui est toujours nécessaires et importante.

Secteur des sociétés d'État et organismes publics québécois

Le secteur des sociétés d'État et organismes publics québécois compte environ 4000 membres dans 18 sections locales, répartis dans les différentes entreprises suivantes : Société des alcools du Québec, Casino de Montréal et du Lac-Leamy, Autorité des marchés financiers, Société du grand théâtre de Québec, Centre de recherche industrielle du Québec, Société de développement des entreprises culturelles, Société québécoise d'information juridique, Société Québécoise des infrastructures, Musée national des beaux-arts de Québec, Héma-Québec, Société

québécoise d'exploitation minière et Société de protection des forêts contre le feu.

Pour la majorité des sections locales, les dernières années se résument à un gel de la masse salariale à des compressions budgétaires et à l'austérité. Beaucoup de sections locales ont subi de nombreuses suppressions de postes faute de budget. Leurs membres, en contrepartie de ces coupures, ont vu leur charge de travail augmenter de façon substantielle.

Secteur du transport terrestre

Nous avons créé le Conseil provincial du transport terrestre, ainsi que ses statuts et règlements qui restent à faire approuver par le SFCP National. Le conseil compte sur ses actions et son tout nouveau logo pour une visibilité accrue en 2015. Par exemple, il va accentuer sa présence dans chacune des associations des transporteurs publics ou privés au Québec et les inviterons dans le cadre de rencontres du secteur afin qu'ils présentent leurs associations respectives et leurs dossiers en général.

Le 25 février 2015, nous avons eu une importante victoire. Une Loi a été adoptée pour une modification du Code criminel afin de mieux protéger les membres de ce secteur. C'est une victoire importante pour les membres du secteur. Cette modification permet au tribunal, lors de la détermination de la peine à infliger, de considérer comme étant une circonstance aggravante le fait qu'une personne victime de voies de fait soit un conducteur de véhicule de transport en commun.

Secteur universitaire

L'École polytechnique, l'Université Laval, l'Institut Armand-Frappier, l'Université du Québec à Chicoutimi, l'École de technologie supérieure, l'ÉNAP, l'Université du Québec à Rimouski, l'Université du Québec à Trois-Rivières, l'Université du Québec à Montréal, l'Université de Montréal et l'IRRSST ont renouvelé leur convention

collective. Un nombre important des membres ont signé au cours des deux dernières années des conventions collectives. La plupart des ententes l'ont été pour une durée de cinq ans et les salaires avoisinent les 2 % par année. Comme nous ne bénéficions pas d'années fastes où les gains étaient plus aisés à obtenir, nous en profitons pour les féliciter et souligner leur travail acharné à défendre leurs membres. Il faut noter le changement dramatique de contexte économique sous les libéraux. Les nouvelles restrictions gouvernementales ont amené les employeurs à diminuer beaucoup les offres salariales, pour ne pas dire l'alignement sur la PSG (politique salariale gouvernementale) négocié avec le Front commun.

Il est donc à prévoir que les présentes négociations de même que les futures rapprochées seront plus dures et demanderont une solidarité sans faille.

Le dernier budget libéral limite à 0,2 % la hausse des dépenses du ministère de l'Éducation, ce qui est en dessous des coûts de système. Au cours des dix dernières années, cette croissance se situait plutôt en moyenne autour de 4 %. Après une coupe historique de 200 millions passée sous silence par l'ensemble des rectrices et recteurs, il a été entendu de dénoncer et de crier haut et fort que le gouvernement actuel est en train de faire des dommages qui prendront des années, voire des décennies, à se remettre.

Le secteur continue les représentations et des négociations pour limiter les interventions du gouvernement dans l'élaboration d'une législation qui s'attaquerait aux régimes de retraite du secteur universitaire ainsi qu'aux droits acquis.

Secteur de la Division du transport aérien

Veillez prendre connaissance du rapport de la Direction de l'organisation et des services régionaux.

ONTARIO

Linda Thurston-Neeley, directrice régionale

Jim Flynn, directeur régional adjoint

Robert Lamoureux, directeur régional adjoint

Derek Blackadder, directeur régional adjoint

Introduction

Depuis notre dernier congrès national à Québec, l'Ontario a vécu des élections municipales et provinciales. Maintenant, comme dans le reste du pays, nous nous préparons aux élections fédérales d'octobre, où nos membres travailleront d'arrache-pied à faire élire notre premier gouvernement néo-démocrate fédéral.

Les Ontariens ont offert un gouvernement majoritaire à la première ministre Libérale Kathleen Wynne. Pendant la campagne, Mme Wynne s'est présentée comme l'antithèse du conservateur Tim Hudak, mais depuis les élections, elle a adopté son programme, un programme qui ne se soucie pas des intérêts des travailleurs. Pensons à la vente d'Hydro One, une société d'État. Le SCFP national et son personnel ont collaboré avec les dirigeants élus de la division de l'Ontario pour stopper la vente et la privatisation de ce service public. En outre, Mme Wynne laisse entendre qu'elle appuie les travailleurs de l'éducation, mais elle n'en finit plus de jouer avec une nouvelle procédure de négociation, au point où, au moment de rédiger ce rapport, les négociations sont au point mort. Cet immobilisme pousse les militants du réseau scolaire à envisager des moyens de pression à l'automne.

Sans imposer officiellement un gel salarial, le gouvernement Wynne a annoncé que cette ronde de négociations doit se solder par un « net zéro ». D'ailleurs, il n'a pas majoré les paiements de transfert aux secteurs, les laissant ainsi se battre localement pour arracher des gains à des travailleurs qui peinent déjà à joindre les deux bouts, les augmentations de salaire des dernières années n'ayant pas suffi à suivre la hausse du coût de la vie.

Lors des élections municipales et scolaires d'octobre 2014, le SCFP a participé à l'élection de onze membres du syndicat à des postes clés (mairie, conseil municipal et conseil scolaire) un peu partout dans la province.

Les nombreuses années de détermination, de campagne et de pression qu'ont investies les travailleurs de la santé et des services sociaux, ainsi que les employés du SCFP qui les accompagnent, ont permis la réalisation de gains salariaux pour les éducatrices en garderie et à la petite enfance, les intervenants auprès des personnes ayant un handicap et les préposés aux services des soins communautaires et des soins à domicile.

Ensuite, depuis deux ans, nos membres des secteurs municipal et universitaire ont vécu plusieurs grèves et lockouts. Or, notre détermination et notre solidarité devant l'adversité leur ont permis d'avoir le dessus sur des employeurs difficiles et de décrocher des gains.

Ces exemples illustrent la solidarité et la ténacité de notre syndicat dans la défense de nos membres et des droits des travailleurs. Notre parcours sera toujours jonché d'obstacles, mais c'est en venant à bout de ces obstacles, ensemble, que nous écrivons l'histoire du SCFP.

Je suis fier de présenter ce rapport sur les efforts collectifs que nous avons déployés au cours des deux dernières années. Permettez-moi de remercier nos membres et nos employés qui se battent avec détermination pour améliorer le sort des travailleurs ontariens.

Faits saillants par secteur

Secteur municipal

Les augmentations salariales des deux dernières années dans le secteur municipal sont de 1,5 % à 1,75 % en moyenne. Nos membres ont défendu fermement leurs acquis, en plus de faire quelques gains au niveau des salaires et des avantages sociaux, mais certaines sections locales municipales ont dû débrayer, tandis que d'autres ont subi un lockout, pour arriver à conclure une convention collective équitable. Dans les deux dernières années, nos membres du canton de Bonfield, dans le nord de l'Ontario, ont fait la grève pendant dix mois pour repousser les concessions qu'exigeait la municipalité, tandis que la section locale 1490 a été mise en lockout par la municipalité de Black River-Matheson qui réclamait des concessions au nom d'une flexibilité accrue. Cette section locale a repoussé ces concessions au terme de 52 jours de lockout. La section locale 1764, de la Région de Durham, a dû elle aussi faire la grève pour repousser des concessions. Plus récemment, la section locale 101 qui représente les cols blancs de London a débrayé dans l'espoir de repousser de nombreuses concessions exigées au nom de la flexibilité.

Dans le secteur municipal, ces demandes de concession se répandent; les employeurs coordonnent leurs efforts pour les imposer. Elles portent sur les horaires de travail, les avantages sociaux, les gels salariaux; les demandes

d'échelles à double palier deviennent la norme. En réaction à cet effort concerté de la part des employés, les délégués au congrès annuel du Comité de coordination des employés municipaux de l'Ontario (CEMO) ont adopté une motion d'appui « à la coordination des négociations pour être mieux préparés devant nos employeurs » qui s'organisent à l'échelle régionale et provinciale. Les employés et les élus syndicaux de ce secteur élaboreront un plan stratégique pour faire évoluer le secteur vers un modèle de négociation coordonnée.

En outre, nous sommes en train de planifier une mobilisation contre la privatisation des services municipaux, comme la cueillette des ordures, l'eau et les eaux usées et le nettoyage des rues. Le Bureau national collabore aussi avec la division de l'Ontario afin de stopper la privatisation d'Hydro One – le gouvernement libéral a annoncé son intention de vendre 60 % de cette société d'État par l'entremise d'un premier appel public à l'épargne et de consolider et privatiser le réseau municipal de sociétés de distribution locale.

Secteur bibliothécaire

En avril 2015 s'est tenue, à Ottawa, la conférence bibliothécaire « Plan for Action », à laquelle ont participé 47 délégués provenant de 25 sections locales. Il y avait au programme une table ronde sur la collaboration avec les organismes communautaires et les groupes citoyens, un atelier sur la mobilisation des membres en période de négociations, ainsi qu'un exposé sur la violence et l'intimidation dans les bibliothèques. Nos membres étaient satisfaits; ils ont l'intention d'essayer certaines des idées discutées dans leur section locale pour encourager l'effectif et les citoyens à participer à une campagne de cartes postales qui vise à accroître notre visibilité dans la collectivité et la profession de bibliothécaire.

Les délégués ont adopté deux résolutions. Premièrement : sensibiliser l'ensemble des membres du SCFP au secteur bibliothécaire et au problème du travail précaire (plus répandu dans ce secteur que dans les autres). Deuxièmement : les encourager à se procurer une carte de bibliothèque.

Secteur scolaire

Dans le secteur scolaire, plus de 55 000 travailleurs se préparent à une ronde de négociations ardue à la table provinciale, ainsi qu'avec leur conseil scolaire. Les règles ont changé pour cette ronde, la loi exigeant la formation de tables centrales et locales. Par conséquent, nos membres ont organisé des votes de grève locaux et centraux tout au long du mois de mars, après la conclusion du congrès du CCCSO. Nos membres ont mobilisé 109

unités d'accréditation; le scrutin double a eu pour résultat un mandat de grève de 93 % sur la question centrale et des mandats locaux autour ou au-dessus de ce pourcentage.

Au début de l'été, on attendait toujours que le comité de l'Association des conseillers scolaires et du gouvernement fixe la date du retour à la table des négociations, maintenant que la CRTO a réparti les articles de la convention collective entre les tables centrales et locales. Disons que, sous la nouvelle législation, les négociations démarrent lentement, ce qui s'avère très irritant. On s'attend à ce que le SCFP et ses unités d'accréditations réclament la nomination d'un conciliateur, comme l'exige la Loi ontarienne sur les relations de travail. Nonobstant le fait que le gouvernement se traîne les pieds, les employés scolaires sont mobilisés et en bonne position de débayer, si cela devient nécessaire.

Services sociaux

Après plusieurs années sans majoration de l'enveloppe consacrée aux services aux personnes ayant une déficience intellectuelle (SPADI), les employés de ce secteur recevront des augmentations de salaire pendant deux ans, grâce à une enveloppe provinciale additionnelle de 180 millions de dollars réservée à cet effet.

Ce financement supplémentaire dédié aux travailleurs de première ligne à faible revenu est le résultat de plusieurs années de pression de la part des membres et des employés du SCFP pour convaincre le gouvernement de financer le secteur adéquatement. Les employés du SCFP et les dirigeants élus du secteur ont défendu ardemment la cause de nos travailleurs de première ligne des SPADI pendant les consultations qu'a menées le gouvernement sur la distribution de cet argent supplémentaire.

La distribution des fonds s'est embourbée dans les retards et la confusion. Certains employeurs ont essayé d'utiliser cet argent autrement, par exemple pour régler leurs obligations en matière d'équité salariale ou, pire, pour rémunérer leurs cadres en pervertissant la définition de « travailleur de première ligne à faible revenu ». Néanmoins, début mai 2015, 32 des 60 sections locales de SPADI avaient renouvelé leur convention collective en y incluant un cadre adéquat de mise en œuvre du financement réservé aux travailleurs de première ligne.

Le gouvernement a inauguré son Système automatisé de gestion de l'aide sociale (SAGAS) en novembre 2014. Ce système gère la prestation d'Ontario au travail. Ce fut un échec dès le premier jour, autant pour la clientèle que pour le personnel. Le SCFP a aidé le gouvernement à identifier et résoudre les problèmes rencontrés par les syndiqués SCFP dans les bureaux d'Ontario au travail. Le logiciel

demeure à peu près inutilisable, mais le gouvernement refuse de le mettre au rancart et de revenir à l'ancien système. Le SCFP a travaillé sans relâche pour faire la lumière sur la catastrophe que représente le SAGAS pour tous les intervenants, en rencontrant le ministre et en lui écrivant pour discuter des problèmes entourant ce système, en poussant ses membres à s'exprimer auprès des décideurs, ainsi qu'en attirant l'attention des médias sur cette débâcle.

Tous ces efforts ont permis à des membres du SCFP de participer au comité ministériel qui a examiné le SAGAS pour corriger ses nombreux problèmes. Malheureusement, cet examen n'a pas donné les résultats escomptés. Cela dit, notre détermination ne fléchit pas. Le SCFP continue de réclamer le retour à l'ancien logiciel jusqu'à ce qu'on puisse corriger les lacunes du SAGAS, mais le gouvernement refuse.

Dans le sous-secteur des organismes communautaires, nous continuons de travailler sur les problèmes entourant la mise en œuvre du projet d'amélioration des salaires des préposés aux services de soutien à la personne. Toutes les sections locales du SCFP qui y ont droit l'ont reçu, d'une manière ou d'une autre. Dans certaines, il a été appliqué uniquement aux heures de service direct (comme le dicte le mandat ministériel), mais dans certaines on l'a appliqué à toutes les heures de travail. Un employeur (chez qui œuvrent quatre sections locales du SCFP de l'Ontario) l'a appliqué d'une manière aléatoire et illégale. Nous avons signalé ce cas au ministère et nous attendons maintenant un avis juridique sur nos recours.

Le SCFP fait pression pour s'assurer que la hausse de 2 % du financement de base accordé aux employés des programmes de lutte à la violence envers les femmes soit appliquée directement au taux de salaire de base de ces employés. Certains employeurs tentent d'appliquer cet argent aux programmes de formation, entre autres.

Une étude patronale-syndicale sur la sécurité des employés des sociétés d'aide à l'enfance (SAE) a révélé que ces salariés, leurs cadres et les employés de bureau subissent un niveau extrême de violence et de harcèlement. Par contre, elle révèle aussi l'existence d'un écart d'opinion entre les cadres et les salariés sur la question du degré de violence et de harcèlement au travail, ainsi que sur la question de la qualité et l'importance des mesures et de la formation en place pour protéger les employés. Ce rapport formule plusieurs recommandations afin d'assurer la sécurité au travail, mais en raison de leur coût, plusieurs employeurs résistent à les mettre en œuvre. Les employeurs et les syndicats sont en train de rédiger une proposition pour demander au gouvernement provincial de mettre ces recommandations en œuvre, par

ordre de priorité, à l'échelon provincial et à celui des organismes.

Le secteur des services de garde risque de connaître une année mouvementée : plusieurs garderies municipales sont menacées de fermeture, la formule de financement et la loi ont changé, et enfin on attend la distribution d'une subvention salariale attendue depuis longtemps.

La première ministre Wynne a annoncé, en janvier, qu'après plusieurs années d'augmentations salariales insuffisantes, les éducatrices à la petite enfance autorisées et les employés des programmes auront droit à une subvention salariale de 1 \$ l'heure pour 2015 et 2016.

Le SCFP poursuit la syndicalisation des employés de garderie. Depuis un an, nous avons organisé quatre garderies totalisant 240 nouveaux membres. Enfin, en février, nous avons ratifié la première convention collective de la garderie Dublin Heights Childcare.

Secteur de la santé

Après 13 jours de négociation, le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario (CSHO)-SCFP a conclu une convention-cadre avec l'Association des hôpitaux de l'Ontario (AHO) et ses hôpitaux membres. La nouvelle convention est en vigueur jusqu'au 28 septembre 2017. Elle prévoit d'importantes augmentations salariales et d'autres améliorations monétaires, mais elle comble aussi toutes les autres priorités du comité de négociation, soit la protection de l'article sur la sécurité d'emploi, la charge de travail et les politiques de gestion de l'assiduité.

Après la conclusion de cette convention-cadre, l'exécutif du CSHO a commencé, avec l'aide du personnel du SCFP, à mener des pourparlers avec l'AHO dans le cadre des lettres d'entente sur les avantages sociaux, les congés de maladie et les salaires des infirmières auxiliaires (IAA) annexées à la convention-cadre 2013-2017. Ces pourparlers ont pour but : d'envisager l'uniformisation des régimes d'avantages sociaux disparates en usage dans les hôpitaux ontariens; de trouver un moyen d'amener les trois derniers hôpitaux qui ne participent pas au régime d'assurance-invalidité HOODIP à doter leurs employés d'un régime décent de congés de maladie et d'invalidité de longue durée; et de trouver un moyen pour négocier des salaires uniformisés pour les IAA à la table centrale des négociations.

Les sections locales et les hôpitaux ont échangé leurs propositions le 9 mai 2014 pour lancer les négociations sur les enjeux locaux, négociations qui ont démarré le 2 septembre. Elles ont été bouclées en décembre 2014, mais plusieurs sections locales sont retournées en négociations

ou ont l'intention de le faire, dans les cas où de nombreux points demeurent litigieux. Une commission présidée par l'arbitre Kaplan entendra les points locaux à compter de juillet 2015; la date du 9 juillet est consacrée aux points coordonnés. Selon l'entente entre le CSHO et l'AHO, la commission rendra ensuite une décision provisoire sur ces points pour accélérer la signature de la convention collective des sections locales où les seuls points litigieux sont des points coordonnés. La négociation des points locaux pour les sections qui participaient aux négociations centrales a pris fin le 19 décembre 2014. Des 55 hôpitaux et des 77 unités d'accréditations qui participaient, nous avons quatre ententes signées à ce jour et plusieurs sections locales où il ne reste que des points coordonnés à régler, mais la majorité des unités s'en vont en arbitrage pour les points restants, dont les rajustements salariaux.

La section locale 2841 chez Sudbury Hospital Services (une buanderie d'hôpital privée qui dessert uniquement Health Sciences North) a reçu une excellente sentence arbitrale en octobre. Ses conditions de travail se rapprochent beaucoup, maintenant, des conditions en milieu hospitalier. Cette sentence sans concession comporte des améliorations significatives aux salaires (1,4 % par année pendant les trois années de la convention collective pour rattraper les salaires dans les hôpitaux), au paiement des primes, aux congés annuels, aux avantages sociaux et aux conditions de licenciement. Ce sont les améliorations aux conditions de licenciement qui sont les plus spectaculaires : prolongement de l'avis et introduction de la préretraite, du départ volontaire et de la supplantation à la chaîne. Cette sentence représente une percée majeure pour cette section locale, puisqu'elle confirme que les hôpitaux qui sont propriétaires et clients des buanderies sous-traitantes demeurent le groupe de comparaison approprié pour ces buanderies. Enfin, elle illustre l'importance de la procédure d'arbitrage pour les sections locales hospitalières qui ne participent pas aux négociations centrales.

Hamilton Health Sciences est allée en scrutin de représentation avec l'hôpital West Lincoln Memorial représenté par la Christian Labour Association of Canada (CLAC). La section locale a remporté le scrutin grâce au dévouement des organisateurs locaux, de l'exécutif du CSHO et du personnel du SCFP.

Soins de longue durée

Le SCFP continue de syndiquer de nouveaux membres dans les soins de longue durée (SLD). Nous représentons actuellement 30 000 travailleurs dans ce secteur en Ontario.

Le secteur des soins de longue durée a dû relever de gros défis dans ses négociations depuis un an : les employeurs ont exigé des concessions et certaines sentences arbitrales ont imposé un gel salarial et un montant forfaitaire pour les années 2012 et suivantes. Malgré tout cela, le secteur continue de négocier des conventions collectives et d'obtenir des sentences qui comportent des augmentations salariales pour ces mêmes années.

Les efforts de coordination nous ont permis d'améliorer les conventions collectives et d'obtenir d'autres avantages monétaires, comme des congés de deuil, des primes de quart et de fin de semaine, des congés annuels plus généreux pour les employés les plus anciens, l'annulation de la réduction du pourcentage pour les employés à temps partiel qui s'inscrivent au régime de retraite, des améliorations à l'assurance-vie et aux prestations pour soins de la vue, des allocations pour uniformes, des prestations complémentaires pour congé de maternité ou parental, ainsi que la consolidation des droits d'ancienneté en matière d'affichage, de mutation et de licenciement.

Le SCFP réussit à repousser les demandes des employeurs pour abandonner nos congés de maladie et se convertir à l'infâme exclusion de l'AE qu'on tente de nous faire avaler depuis 2005. Nous réussissons aussi à conserver et à améliorer le pourcentage de nos temps partiels en remplacement d'avantages sociaux contre les tentatives des employeurs de transformer ce système en régime d'avantages sociaux au pro rata désavantageux ou, pire, en taux uniforme. Enfin, nous refusons toutes les demandes de concession aux avantages sociaux.

Secteur ambulancier

Le CACO (comité des ambulanciers ontariens du SCFP) a organisé une journée de lobbying à Queen's Park le 5 mai. Les ambulanciers et les agents de répartition d'ambulances (ARA) y ont discuté avec 35 députés provinciaux. Cette activité avait pour but de sensibiliser les parlementaires à l'impact du syndrome de stress post-traumatique (SSPT) sur la profession et de les convaincre d'appuyer le projet de loi 2. Ce projet vise à modifier la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail pour ajouter le SSPT à la liste des accidents de travail reconnus pour les intervenants d'urgence.

En outre, les participants ont discuté avec les députés du rôle des ambulanciers dans les soins préhospitaliers. Ils ont distribué un dépliant qui explique le degré de formation des ambulanciers et des ARA, ainsi que l'étendue de leurs tâches. Nous souhaitons faire comprendre la distinction entre les compétences et les tâches de ces travailleurs et

celles des pompiers, ces derniers faisant campagne pour qu'on élargisse leur rôle dans les soins préhospitaliers.

Pour stimuler l'appui au projet de loi 2, le CACO a fait circuler plusieurs pétitions. La stratégie consistait en ce que les pétitions soient présentées à l'Assemblée législative par plusieurs députés sur un certain nombre de jours. Le député néo-démocrate Taras Natayshak a présenté le premier lot de pétitions le 10 décembre 2014. Nous avons l'intention d'en faire présenter d'autres.

Enfin, nous avons envoyé une lettre aux députés provinciaux pour attirer l'attention sur le fait que le SCFP appuie le projet de loi 2. Tous les bureaux des députés ont reçu cette lettre accompagnée de l'affiche du CACO en appui au projet de loi.

Secteur universitaire

Les sections locales 3902 (Université de Toronto) et 3903 (Université York) ont organisé une grève dans des conditions difficiles afin d'améliorer les conditions salariales et précaires des assistants d'enseignement et des employés à forfait. Ainsi, des milliers d'employés à l'enseignement non titulaires ont fait des gains substantiels. Cette grève aura aussi des répercussions sur les conditions de travail de tous nos syndiqués universitaires ontariens.

Pendant que nos membres de première ligne faisaient du piquetage pour faire des gains à la table des négociations, les dirigeants syndicaux du secteur universitaire et le personnel du SCFP national défendaient les intérêts de nos membres dans des pourparlers avec le provincial dans deux dossiers vitaux : la création d'un régime de retraite conjoint pour l'ensemble du secteur universitaire et l'examen de la formule de financement des universités que mène le ministère de la Formation, des Collèges et des Universités.

Le processus formel en vue de proposer un régime conjoint a commencé en octobre 2014 avec une réunion pan sectorielle entre les parties patronale et syndicale. Bien que les pourparlers se poursuivent entre le SCFP et le groupe gouvernement-employeur, nous allons nous assurer que la structure finale du régime aille dans l'intérêt de nos membres.

Le même principe guide nos pourparlers avec le gouvernement dans le dossier de l'examen de la formule de financement des universités en cours au ministère. Nous participons activement à cet examen pour nous assurer que le principe d'un enseignement postsecondaire public (une politique publique qui soutient la qualité des emplois dans le secteur public et l'universalité d'accès aux

études postsecondaires) demeure au centre des préoccupations qui guident la refonte de la formule de financement.

Nous avons mené plusieurs campagnes au cours de la dernière année pour mettre en lumière certains problèmes du secteur universitaire, dont la campagne **WTF ou Where's the Funding** (sensibilisation sur l'impact du sous-financement et des réductions de personnel sur la qualité de l'enseignement), la **campagne de négociations coordonnées** (pour fournir des outils et ressources stratégiques aux sections locales qui commencent à négocier) et la campagne **A Day in the Life** (sur la précarité d'emploi que vivent plusieurs de nos membres au quotidien).

Organisation

Depuis le dernier congrès, l'effectif du SCFP en Ontario a augmenté de 3 207 membres. Ces gains sont le résultat de campagnes de syndicalisation et de fusions. Parmi ces membres, on compte des employés de l'hôpital Markham Stouffville, les employés municipaux de Brampton, les moniteurs et le personnel enseignant du Canadian College of Naturopathic Medicine, les moniteurs d'anglais langue seconde du conseil scolaire Upper Grand District, les bibliothécaires de la bibliothèque publique de Barrie, des employés des universités York (Toronto) et King's College (London), le personnel spécialisé en santé et conditionnement physique du YMCA de Scarborough, les travailleurs sociaux de l'Association canadienne pour la santé mentale à Peterborough et les employés de garderie chez ORDE Daycare. Nos efforts de syndicalisation se poursuivent dans tous les secteurs.

Services spécialisés

En plus des services prodigués par leur personne conseillère nationale, les sections locales ont bénéficié des services des conseillers nationaux spécialisés des services juridiques, des communications, de la recherche, de l'organisation, de l'indemnisation des accidentés du travail, de la santé-sécurité, de l'évaluation des emplois et de l'éducation syndicale. Ces personnes-ressources fournissent conseils et assistance aux sections locales en travaillant en étroite collaboration avec les personnes conseillères afin d'aider les sections à atteindre leurs objectifs de négociation, à améliorer les conditions de travail de nos membres, à faire progresser les droits et les intérêts de nos membres et, enfin, à faire progresser les enjeux sociaux qui touchent nos membres et leur milieu de travail.

En terminant, les deux dernières années ont été très difficiles pour l'ensemble du mouvement syndical, les attaques provenant de toutes parts, autant des

employeurs que des corps dirigeants et d'individus insatisfaits. Difficile de prendre les devants et d'offrir de l'aide dans un tel contexte.. À nous d'être plus forts lorsque vient le temps de soutenir ceux et celles qui se battent pour la cause et qui mettent la main à la pâte de leur syndicat.

Permettez-moi de remercier tout le personnel du SFCP qui travaille d'arrache-pied pour nos membres, ainsi que ces syndiqués qui acceptent des postes de dirigeant pour faire fonctionner ce grand syndicat que nous aimons tous.

MANITOBA

Lee McLeod, directeur régional

Santé

Au dernier congrès, nous vous informions que les négociations dans la santé avaient commencé en mai 2013. L'interminable démarche de négociation a quelque peu déraillé lorsque les cinq autres syndicats d'employés de soutien dans le réseau de la santé ont accepté deux ans de gel salarial contre de modestes améliorations sur d'autres points. Quant au Syndicat des infirmières du Manitoba, il a obtenu une bonification des primes de quart de loin supérieure à ce qu'on avait proposé au SCFP et aux autres syndicats. Le SCFP a donc refusé l'entente. L'employeur a déposé sa dernière offre le 25 avril 2014; nous l'avons jugé inacceptable, parce qu'elle contenait encore des concessions sans pour autant s'intéresser à nos priorités. En juin 2014, nous sommes allés en médiation avec l'employeur. Cette démarche a permis de régler quelques points litigieux, mais pas les plus importants. Le conseil provincial de la santé (Provincial Health Care Council ou PHCC) a donc opté pour l'arbitrage. Les audiences ont eu lieu en novembre 2014. Le 30 avril 2015, le médiateur a rendu sa sentence. En voici les faits saillants :

- Augmentation générale des salaires de :
 - 2,5 % au 1^{er} avril 2014
 - 2,5 % au 1^{er} avril 2015
 - 2,5 % au 1^{er} avril 2016
- À compter du 1^{er} octobre 2014, augmentation supplémentaire de 2 % pour tous les employés qui cumulent 20 ans de service ou plus et qui ont atteint le sommet de leur échelle salariale.
- Le médiateur a donné raison au syndicat sur la question de la rémunération injuste des assistants de laboratoire médical DSM. Ces syndiqués ont donc droit à une augmentation substantielle.
- Le médiateur n'a pas retenu notre proposition de faire passer les congés annuels d'un système par blocs à un système par jours travaillés.
- Le médiateur a refusé de nous accorder les primes de quart qu'ont obtenu les infirmières aux dernières négociations.
- Le médiateur donne raison à l'employeur sur la question du maintien du système où l'employé en congé sans solde verse sa cotisation et celle de l'employeur au régime d'assurance collective.

- Le médiateur nous a donné raison sur la question des augmentations de salaire généralisées pour les employés de la garderie de la Mount Carmel Clinic.

L'employeur doit verser les rajustements salariaux rétroactifs dans les 120 jours civils suivant le rendu de la sentence.

Éducation

Les priorités dans ce secteur demeurent le régime de retraite à prestations déterminées et l'assurance-maladie complémentaire.

Le ministre de l'Éducation a laissé entendre que le gouvernement pourrait être ouvert à l'idée de faire passer les employés de soutien du secteur scolaire à un régime de retraite à prestations déterminées. L'Association des commissions scolaires du Manitoba (MSBA) a contacté le coordonnateur du secteur scolaire pour discuter de la possibilité de convertir son régime de retraite en régime à « prestations cibles », ce qui représente un énorme changement de cap. La question du régime à prestations déterminées s'est retrouvée sur la table des négociations de toutes les sections locales scolaires. Si tous les employeurs acceptent le principe, un comité mixte composé de représentants du SCFP-Manitoba et de la MSBA sera formé pour préparer la conversion du régime actuel à cotisations déterminées en régime à prestations déterminées. Si cela s'avère impossible dans un délai que fixera le SCFP, nous envisagerons alors de nous joindre au Régime de retraite des employés municipaux. Nous avons commencé à approcher divers régimes, à commencer par celui des employés municipaux, pour sonder leur intérêt à accueillir nos membres. Il semble que celui des employés municipaux les accepterait. C'est le régime que nous préconisons; il n'a aucun déficit de solvabilité à l'horizon.

La section locale 3305 a conclu une entente de principe avec la division scolaire Mountain View. Cette entente prévoit des augmentations totalisant 8 % sur quatre ans. En plus, l'employeur verse 600 \$ par année dans le régime de soins de santé de la Croix Bleue de la MSBA pour les syndiqués qui y cotisent. Le nouveau régime d'avantages sociaux de la MSBA compte maintenant plus de 20 000 cotisants, ce qui stabilisera les primes encore plus que prévu. Le débat fait toujours rage autour de ce régime, mais plus de la moitié des sections locales du secteur y ont adhéré jusqu'à présent, en raison de sa taille, de sa stabilité et de ses primes avantageuses comparativement aux autres régimes.

Le gouvernement fédéral ne donnera pas suite à son intention de placer les employés de soutien du secteur scolaire dans la même catégorie d'assurance-emploi que les enseignants.

Secteur municipal

La section locale 500 est entrée en négociations avec la Ville de Winnipeg à la fin de 2014. L'employeur n'a pas tenté de s'en prendre au régime de retraite, mais il a réclamé d'autres concessions dans la sécurité d'emploi, la prime d'ancienneté et l'indemnité de départ. La section locale s'est débattue pour faire tomber ces concessions, mais elle s'est retrouvée dans l'impasse, particulièrement sur la question de la sécurité d'emploi. Les parties ont demandé l'intervention d'un conciliateur. On a consacré une journée de conciliation aux questions d'argent; l'employeur a retiré ses demandes de concessions. L'entente finale, d'une durée de deux ans, prévoit une augmentation de 2 % par année. Au lieu d'être éliminée, la prime d'ancienneté a été bonifiée de 5,00 \$ par mois. Cette entente a été ratifiée à 61,6 % des voix le 2 juin. Ainsi, la Ville sait que cette convention collective ne nous comble pas de joie.

La ville a éliminé le poste à plein temps de président de l'unité des travaux publics, après avoir défrayé les coûts de ce poste pendant une quinzaine d'années. Par la suite, nous avons intégré aux négociations une résolution permettant aux présidents d'unités d'obtenir des congés pour activités syndicales.

Élections municipales du 22 octobre

Les Winnipegois ont élu un maire conservateur. Il y a aussi plusieurs nouveaux visages au conseil municipal, dont deux qui sont sympathiques au milieu syndical et un autre qui peut l'être selon le dossier. Nous avons donc la possibilité d'avoir des votes à huit contre huit.

La campagne « Positively Public » a été bouclée après les élections municipales.

La section locale 500 a lancé une campagne sur le déneigement pour montrer à la ville qu'il vaut mieux ramener cette tâche à l'interne plutôt que de la sous-traiter. La section locale a présenté au conseil municipal un compte-rendu abrégé; son rapport intégral et la réaction de la ville sont attendus à l'automne 2015.

Services sociaux et services de garde

Le SCFP national, le SCFP-Manitoba et la section locale 2348 ont commandité ensemble l'activité Move of Hope

qui recueillait de l'argent pour les programmes de lutte à la violence envers les femmes.

Le gouvernement provincial a avisé le conseil d'administration de l'Osbourne House (section locale 2348) qu'il se retirerait de la convention d'achat de service dans 90 jours, ce qui veut dire qu'il cesserait de subventionner l'établissement. Dans l'intervalle, il a écarté le conseil d'administration et le directeur général pour prendre le contrôle de l'établissement et y mettre en poste un administrateur provisoire. La province a promis au syndicat que les travailleurs conserveraient leurs emplois, qu'il constituerait un nouveau CA et que le refuge rouvrirait ses portes sous un nouveau nom. La province a tenté de conclure une entente de cogestion avec le CA, qui l'a refusée, ce qui ne laissait pas d'autre option à la province. La province a rouvert l'établissement sous le nom Willow Place.

La section locale 3085 chez Community Living Selkirk a obtenu un vote de grève à l'été 2014. Elle était sur le point de débrayer lorsque le gouvernement a annoncé qu'il consacrerait six millions de dollars à l'augmentation du salaire de départ des employés. Ce salaire passera de 13,00 \$ à 14,00 \$ l'heure d'ici 2017. Une nouvelle récente confirme que le salaire de départ sera d'au moins 13,75 \$ d'ici janvier 2016.

La section locale 2348 chez Wayfinders a signé sa première convention collective avec la division scolaire Seven Oaks. Ses membres ont obtenu, dans la première année du contrat, une augmentation de salaire variant entre 17,4 % et 30,4 %, selon l'échelon salarial qu'ils occupaient.

Soins de longue durée

En 2013, nous avons fait annexer une lettre d'entente sur le travail en effectif réduit à toutes les conventions collectives avec Revera. Les dirigeants locaux et le conseiller du SCFP surveillent l'application des dispositions de cette lettre.

Toutes les sections locales ont reçu un rappel pour s'assurer qu'elles utilisent les dispositions de la lettre d'entente. La charge de travail dans ce secteur ne convient pas à une main-d'œuvre vieillissante, ce qui est pourtant la situation actuelle. Les employeurs prennent des mesures pour faire partir les employés âgés ou leur offrir une préretraite, chose que ceux-ci acceptent parce qu'ils sont incapables de se battre, en raison de leur âge, des délais et des répercussions financières. Ce problème généralisé, nous devrions nous y attaquer par le biais de la campagne *Working Short*. La sécurité des retraites est minimale dans ce secteur; il faut faire des pressions pour obtenir la

création de régimes de retraite à prestations déterminées et permettre ainsi aux travailleurs vieillissants de prendre leur retraite dans des conditions dignes et respectueuses. Ce secteur souffre de nombreux problèmes : salaires déraisonnables, travail en effectif réduit, charge de travail, violence, âgisme. Les dirigeants des sections locales reçoivent des commentaires positifs sur le travail du SCFP dans ce dossier aux répercussions si importantes pour les membres. Or, il y a encore beaucoup à faire afin d'améliorer le climat actuel et de bâtir sur notre engagement dans ce secteur. Nous avons rédigé un mémoire sur la campagne *Working Short* à l'intention du ministre de la Santé, à qui nous l'avons présenté en mars 2015. À cette rencontre, nous avons discuté des recommandations du SCFP en vue d'améliorer l'état des soins de longue durée pour l'ensemble de la population. Nos membres dans ce secteur accordent une grande importance « au respect et à la dignité » pour tous, un principe que la plupart des établissements privés affirment être au cœur de leur raison d'être. Nous attendons la réponse du ministre quant à nos recommandations.

Le comité des soins de longue durée s'est réuni pour entendre des exposés sur l'Accord sur la santé et le mémoire sur le travail en effectif réduit. Nous avons réussi à relier ces deux dossiers, la campagne sur l'Accord sur la santé offrant une autre occasion de parler aux Manitobains des problèmes qui affligent les soins de longue durée.

Secteur de l'énergie

Le nouveau DG de Manitoba Hydro n'a pas adopté la vision du SCFP, c'est-à-dire que la croissance du syndicat devrait aller de pair avec celle d'Hydro. Il préfère opter pour l'embauche de sous-traitants et de consultants pour combler les besoins en période de pointe. Cette décision touche très fortement les membres de la FIOE (IBEW) et très peu ceux du SCFP. Cependant, l'exécutif de la section locale 998 est résolu à faire respecter une nouvelle clause de la convention collective qui vise à réduire au minimum le recours aux sous-traitants pour accomplir les tâches de l'unité d'accréditation. En outre, nous entendons encore parler de la vente possible de Manitoba Hydro. La section locale souhaite donc mettre sur pied, si nécessaire, une campagne à frais partagés pour promouvoir l'importance du statut de société d'État de Manitoba Hydro. La section locale a documenté plusieurs cas où l'employeur a eu recours à des sous-traitants; elle a donc déposé une série de griefs de principe.

La tendance observée par les autres sections locales de l'énergie au pays se généralise aussi au Manitoba et celle-ci risque d'avoir un impact sur la viabilité de Manitoba Hydro comme société d'État indépendante. Cette tendance se nomme « recyclage d'actifs ». Il s'agit d'une méthode où une société d'État vend les actifs physiques d'un département pour les louer ensuite à l'acheteur afin de les utiliser. C'est ce qu'a fait Hydro One en Ontario lorsqu'elle s'est départie de ses installations électriques rurales au profit d'intérêts privés et municipaux. C'est le même scénario à Toronto, où la société d'État tente de se départir de son centre de service à la clientèle. La section locale 998 demeure résolue à stopper cette aliénation d'actifs par le dialogue et, si nécessaire, la procédure de grief. Le nombre de griefs et d'arbitrages continue de grimper, les relations entre la section locale et l'employeur se détériorant. Précisons que l'employeur persiste dans ses positions sur la gestion des congés annuels, la sous-traitance et l'assignation de tâches de l'unité à d'autres syndicats et associations au sein de la société d'État.

Autre complication : la possibilité que la division (Power Smart) de Manitoba Hydro (gestion axée sur la demande) soit déménagée dans une entité indépendante, éventualité qui affecterait 70 à 100 employés. L'exécutif de la section locale travaille directement avec les bureaux régional et national pour pousser le gouvernement à reconsidérer cette question.

Santé et sécurité au travail

Le gouvernement provincial, par l'entremise de *Safe Work Manitoba*, souhaite créer un programme d'accréditation en santé-sécurité qui couvrirait tous les secteurs pour faire de la prévention dans tous les milieux de travail. Le gouvernement forme un groupe de travail constitué de représentants du milieu syndical et des employeurs. Ce groupe élaborera, à partir des pratiques exemplaires en usage en Amérique du Nord, un programme qui deviendrait le chef de file en la matière. Notre confrère Wally Skomoroh participera à ce groupe; le SCFP y aura donc une voix forte.

En terminant, permettez-moi de remercier le Conseil exécutif du SCFP-Manitoba et la consœur Kelly Moist, présidente de la division du SCFP-Manitoba, pour leur dévouement pour notre région. Au plaisir de poursuivre notre travail en collaboration avec la division au cours des deux prochaines années.

SASKATCHEWAN

Aina Kagis, directrice régionale

Contexte

Le SCFP-Saskatchewan représente 29 500 membres répartis dans 119 sections locales. Depuis deux ans, nous avons gagné 150 membres.

Réélu en 2011, le gouvernement du Parti saskatchewanais continue de nous mettre systématiquement des bâtons dans les roues. Dans le climat de droite qui est le nôtre, les employeurs s'enhardissent à la table des négociations et à la Commission des relations de travail. Les obstacles à la syndicalisation se multiplient. Enfin, nos membres se sentent souvent découragés devant la rhétorique et les gestes antisyndicaux.

Trop souvent, nous sommes obligés de gaspiller nos ressources humaines et financières pour répondre aux « solutions législatives » que trouve le gouvernement pour des problèmes inexistantes – pensons à l'exclusion des superviseurs de nos unités de négociation.

Néanmoins, avec l'appui de nos dirigeants nationaux et du personnel national, nous demeurons engagés envers le militantisme et le changement pour le mieux.

Le SCFP-Saskatchewan intègre cet engagement à son travail quotidien auprès des membres, dans ses efforts politiques comme dans son soutien à des organismes comme *Next Up* ou *Briarpatch Magazine*.

Évidemment, aucune des activités décrites ci-dessous ne serait possible sans les efforts infatigables du personnel du SCFP dans la province. Le dévouement envers les membres dont fait preuve chacun de nos employés est tout simplement exceptionnel.

La victoire

La grande réalisation du SCFP en Saskatchewan est sans doute notre participation de poids dans la victoire de la Fédération du travail de la Saskatchewan (SFL) devant la Cour suprême du Canada (CSC). La SFL avait contesté la *Loi sur les services essentiels* du gouvernement du Parti saskatchewanais. En janvier 2015, la CSC a déterminé, dans un jugement à cinq voix contre deux, que ladite loi dépassait de loin l'objectif prétendu de protéger la santé et la sécurité de la population et que, ce faisant, elle limitait le droit de grève des syndicats d'une manière contraire à la Constitution. Résultat : dorénavant, le droit de grève est protégé par la *Charte*.

La CSC a accordé un an au gouvernement du Parti saskatchewanais pour réécrire la *Loi sur les services essentiels* de manière conforme à la décision de la cour.

Les salaires

L'augmentation moyenne des salaires dans les sections locales saskatchewanaises a été de 2,3 % en 2014 et de 2,23 % en 2015, pour une moyenne pondérée de 1,6 % et 1,7 % respectivement. Ces chiffres sont modestes en soi, mais l'augmentation accordée aux salaires dans le secteur communautaire par le gouvernement est tout bonnement honteuse : 1 % aux garderies, rien du tout aux foyers de soins et aux centres de formation professionnelle.

Les batailles

Depuis deux ans, le SCFP a surtout concentré ses efforts dans la lutte aux projets de privatisation du gouvernement du Parti saskatchewanais et la protection de nos plus gros régimes de retraite contre les griffes des employeurs.

La privatisation menace tous les secteurs ou presque. Voici quelques exemples :

Secteur municipal

- Usine de traitement des eaux usées, Regina
- Atribus et cours municipales, Saskatoon
- Nouveau pont en PPP sur la rivière Saskatchewan Sud, Prince Albert

Secteur de la santé

- IRM déboursés par les usagers (projet de loi déposé au printemps 2015)
- Nouvelle buanderie centralisée exploitée par la société privée K-Bro Linen
- Chirurgies d'un jour et procédures de diagnostic « communautaires »

Secteur de l'éducation

- Construction projetée de neuf écoles en PPP

Secteur communautaire

- « **Autogestion** » des soins

En plus de mener des campagnes ciblées contre plusieurs projets de privatisation, le SCFP joue un rôle de premier plan dans la campagne provinciale « Own It! » de la SFL.

Celle-ci a pour but d'empêcher le gouvernement du Parti saskatchewanais de prétendre, après la prochaine élection (probablement au printemps 2016), qu'il a reçu le mandat de privatiser à tous les vents. On cherche, entre autres, à recueillir 100 000 signatures contre la privatisation. Le SCFP-Saskatchewan a organisé d'innombrables activités populaires pendant l'été et l'automne 2015 pour accroître sa visibilité et recueillir ces signatures.

Du côté des régimes de retraite, nous avons réussi à maintenir le statut du régime à prestations déterminées de la fonction publique de Regina au terme d'une longue et difficile négociation conjuguée à une campagne populaire hautement efficace intitulée « Honour our Deal » (« respectez notre accord »). Ce régime continuera donc de verser des prestations de retraite raisonnables à quelque 3 600 membres du SCFP.

Plus de 11 000 membres du SCFP cotisent au Municipal Employees' Pension Plan (MEPP). Les récentes décisions de la Commission du MEPP portent à croire qu'elle a

l'intention d'amoindrir les prestations du régime au fil des prochaines années. Le succès de notre campagne « Honour our Deal » nous a décidés à défendre le MEPP avec la même ardeur.

Les sections locales des universités de la Saskatchewan (Saskatoon) et de Regina entameront leurs négociations au début de 2016. Les employeurs ont déjà signifié leur intention de proposer une reconfiguration et une réduction des prestations de retraite. Ces deux sections locales avaient réussi à repousser cette attaque à la dernière ronde de négociations. Elles sont prêtes à recommencer.

En Saskatchewan comme ailleurs au pays, la tâche du SCFP ne risque pas de s'alléger au cours des deux prochaines années. Nous sommes sûrs que nos membres, nos employés et nos dirigeants politiques continueront à relever chaque défi avec le même dynamisme et le même dévouement dont ils ont fait preuve au cours des deux dernières années.

ALBERTA ET LES TERRITOIRES-DU-NORD-OUEST

Yvonne Fast, directrice régionale

L'Alberta et les T.-N.-O. comptent 35 000 membres du SCFP formant 216 unités réparties dans 108 sections locales. Ils œuvrent surtout dans le secteur municipal, l'éducation primaire-secondaire et la santé, ainsi qu'en moindre proportion dans l'éducation postsecondaire, les lignes aériennes, les services sociaux et le secteur bibliothécaire, entre autres.

Le 5 mai 2015, après 44 ans de règne conservateur, les électeurs albertains ont voté en force pour le renouveau. Le NPD forme maintenant un gouvernement majoritaire, ce qui chamboule tout ce qu'on croyait savoir sur la politique albertaine.

Dans le caucus du gouvernement néodémocrate, on trouve plusieurs militants syndicaux (dont la première ministre). Ce caucus a promis un changement d'approche pour les services publics, le droit du travail, les impôts, les relations avec les Autochtones, les redevances énergétiques et l'environnement.

À la rédaction de ce rapport, début juillet, le gouvernement a bouclé sa première session parlementaire. Pendant celle-ci, il a réformé les lois sur les dons électoraux (les dons des sociétés et des syndicats sont interdits dorénavant); il a remplacé l'impôt uniforme par une augmentation des impôts des riches et des sociétés; il a annulé les compressions des Conservateurs dans la santé et l'éducation; il a proclamé un gel des frais de scolarité; et il a haussé le salaire minimum (tout en promettant qu'il attendrait 15 \$ l'heure en 2018). Des jours grisants pour les militants syndicaux albertains.

Néanmoins, les défis abondent pour le gouvernement et la province. Avec le prix du baril de pétrole qui oscille autour de 60 \$, l'Alberta est privée des revenus sur lesquels elle comptait auparavant pour payer ses factures. Si la situation ne se redresse pas, les membres du SCFP risquent de connaître d'autres rondes de négociation difficiles.

Après plusieurs générations de gouvernements hostiles, les employés et les militants du SCFP doivent apprendre à interagir avec un gouvernement plus amical. Nous avons commencé à leur apprendre à faire du lobbying et à tisser des liens avec le gouvernement Notley.

Ce sont de « beaux problèmes », évidemment. Il y a un an à peine, nous célébrions la victoire des employés de la fonction publique albertaine contre la tentative du gouvernement Conservateur de diminuer les prestations

de retraite. Cette victoire était le résultat d'un effort sans précédent d'éducation et d'intéressement des employés de la fonction publique, effort mené conjointement par de nombreux syndicats (dont le SCFP). Après nombre de manifestations, de coups de téléphone et de rencontres avec les députés provinciaux, le gouvernement a fini par changer son fusil d'épaule et confier la question de la législation sur les pensions à un comité législatif. Les changements qu'ils souhaitent apporter sont morts tranquillement au terme d'une série d'audiences publiques.

La campagne de 2014 sur les régimes de retraite a permis de faire réaliser à bien des employés de la fonction publique que le gouvernement conservateur ne se souciait pas de leurs intérêts et que faire pression, ça marche. Espérons qu'avec le nouveau gouvernement albertain, nous n'aurons plus besoin de manifester à 35 degrés sous zéro!

Organisation et évitement du maraudage

Nouvelles accréditations :

- TOK Transit Alberta Limited (79 membres)
- Revera The Heartland Retirement Centre (35 membres)
- Edmonton Garrison Military Family Resource Society (24 membres)
- Municipalité de Bowden (6 membres)
- Associated Ambulance (38 membres)
- Société canadienne du sang (17 membres)
- Commission scolaire catholique East Central Alberta 16 (93 membres)
- SUNRISE VILLAGE High River : Nous avons syndiqué 69 aides-soignants et infirmières auxiliaires autorisées à High River, Alberta.

Maraudages / consolidation du SCFP :

Nous avons des campagnes en cours dans les sections locales 4822 (Sodexo - Calgary), 2158 (Grande Prairie Care Centre) et 408 (St. Mike's Health Centre).

Désaccréditations :

- Section locale 37 chez Epcor (Canmore) (11 employés)
- Section locale 2038-01 à la municipalité de Vauxhall (six employés)

Dossiers juridiques et législatifs

2013

En décembre 2013, le gouvernement d'Alison Redford a fait adopter le projet de loi 45 (*Loi sur le maintien des services dans le secteur public*). Cette loi imposait des amendes terribles aux syndicats et aux syndiqués du secteur public qui débrayaient ou menaçaient de débrayer illégalement. Elle punissait même les citoyens qui « conseillaient » aux syndiqués de débrayer. Cette loi n'a jamais été promulguée.

En décembre 2013, le gouvernement d'Alison Redford a fait adopter le projet de loi 46 (*Loi sur la limitation des salaires dans le secteur public*). Celui-ci a éliminé le recours obligatoire à l'arbitrage pour les membres du syndicat de la fonction publique albertaine (Alberta Union of Provincial Employees ou AUPE) qui travaillent directement pour le gouvernement albertain, ce qui, concrètement, imposait le renouvellement de leur convention collective. L'AUPE a obtenu un sursis à la Cour du banc de la Reine de l'Alberta, ce qui lui a permis de conclure une entente avec le gouvernement en avril 2014.

2014

Le 1^{er} février 2014 entrainé en vigueur la loi modifiant les normes du travail de l'Alberta (congé pour prendre soin d'une personne malade). L'employé a maintenant la possibilité d'obtenir un congé sans solde d'un maximum de huit semaines pour prendre soin d'une personne malade.

En mars 2014, le gouvernement conservateur a approuvé la révision du Code du travail albertain (Alberta Employment Standards Code). Le SCFP a pris part aux consultations tenues à Edmonton et à Calgary; nous y avons déposé un mémoire et des recommandations. Depuis, il n'y a eu aucun développement, ni changement au code.

Projets de loi 9 et 10 : Comme nous l'avons mentionné plus tôt, le gouvernement Redford a tenté d'imposer des changements importants aux régimes de retraite des secteurs public et privé. Doug Horner, le ministre responsable du dossier, a prétendu qu'il fallait diminuer les prestations de retraite de nos membres en raison des passifs des grands régimes de retraite du secteur public. Le mouvement syndical a répliqué que les changements envisagés étaient injustes et que les régimes de retraite se portaient mieux que ce que prétendait le gouvernement.

Après une vaste campagne de pression, le gouvernement a confié ces projets de loi à un comité multipartite qui a tenu des audiences publiques. Au terme de ces audiences, le Premier ministre Jim Prentice a annoncé qu'il retirait ces projets de loi.

2015

Projet de loi 1 : Le fer de lance du nouveau gouvernement Notley consistait à modifier la législation en matière de financement électoral pour interdire aux entreprises et aux syndicats de faire des dons aux partis politiques et à leurs candidats. Ce projet de loi, adopté à l'unanimité par l'Assemblée législative, autorise tout de même les dons en ressources humaines. Cependant, un comité multipartite a reçu le mandat d'examiner d'autres changements aux règles de financement des élections.

Projet de loi 2 : Le gouvernement Notley a apporté d'importants changements au système fiscal albertain. Il s'est débarrassé de l'impôt unique pour instaurer un palier d'imposition supplémentaire pour les Albertains dont les revenus annuels dépassent 125 000 \$. En outre, il a fait passer l'impôt sur les profits des sociétés de 10 % à 12 %, renversant ainsi une tendance inverse qui perdurait depuis dix ans.

Projets : action politique

Le SCFP et le mouvement syndical albertain ont mené de très bonnes élections municipales en 2013. Trois candidats rattachés au SCFP ont été élus, en plus de six des dix autres candidats qu'appuyait notre syndicat.

Quant aux élections provinciales de 2015, elles ont dépassé toutes nos attentes. Le conseiller à la recherche du SCFP Ricardo Miranda s'est fait élire dans la vague néodémocrate. Nous avons investi des ressources considérables en personnel et en effectif pour aider les candidats du NPD à décrocher cette victoire historique.

Projets : secteur municipal

Le SCFP 1505 se bat contre la sous-traitance des services de sécurité et d'entretien à l'aéroport de Fort McMurray.

Le SCFP 1505 a réussi à convaincre la municipalité de Wood Buffalo d'adopter un règlement qui fait de la municipalité la seule entité autorisée à prodiguer les services publics de base sur son territoire.

Les sections locales 37, 38 et 709 ont investi plus de 300 000 \$ par année dans des campagnes à frais partagés pour donner de la visibilité au travail des employés municipaux et aux enjeux importants à leurs yeux.

Projets : Ensemble pour un monde plus juste

Plus d'une centaine de militants provenant de 56 sections et sous-sections locales ont participé à nos ateliers de leadership. La réaction des membres est très positive. Dans certaines régions, plus de 90 % des membres ont signé la carte.

Secteur municipal

En 2014, 55 sections et sous-sections locales albertaines ont touché une augmentation de salaire. Voici les moyennes par secteur :

- Grandes villes 2,63 %
- Énergie 3,00 %
- Comtés 2,22 %
- Petites villes 2,72 %
- Villages 2,75 %
- Municipalités 3,13 %
- Autres 2,66 %

L'augmentation moyenne générale a été de 2,68 %

Négociations en 2015

À ce jour, 42 sections et sous-sections locales ont mené des négociations en Alberta. Dans le secteur municipal, nous négocions environ 26 conventions collectives cette année.

Les sections locales qui avaient conclu des conventions de longue durée semblent s'en sortir mieux que celles qui négocient leur renouvellement en 2015.

Prévisions pour les conventions collectives municipales

Voici quelques-uns des défis que devra relever le secteur municipal :

- L'économie albertaine souffre du bas prix du pétrole, ce qui compliquera la vie des sections locales qui doivent négocier en 2015.
- Il vaut donc mieux ouvrir les négociations le plus tôt possible, sans pour autant accepter n'importe quoi simplement pour s'en débarrasser.
- Nous espérons que, sous le gouvernement néo-démocrate, le SCFP et les autres syndicats recevront le contrôle du conseil du LAPP. Le ministre des Finances et le gouvernement n'auront pas un droit de veto.

Secteur de l'énergie

- La convention collective de la section locale 38 (ENMAX) prend fin en 2016.
- La section locale 30 (EPCOR) a conclu une nouvelle entente de principe au terme d'une médiation difficile.

Sommaire

Comme on peut le voir ci-dessous, les augmentations de salaire sont en baisse dans le secteur municipal depuis quatre ans :

- 2011 3,14 %
- 2012 3,05 %
- 2013 2,88 %
- 2014 2,68 %

Cependant, si on se fie aux 42 sections locales qui ont conclu des ententes de longue durée, la tendance devrait se redresser dans les prochaines années.

Secteur de l'éducation

Ce secteur regroupe 46 sections et sous-sections locales. L'effectif y est en hausse depuis deux ans. Nous y avons plus de 8 300 membres, dont 40 à 50 % sont des employés à temps partiel, occasionnels, temporaires ou à dix mois par année.

Les employeurs du réseau scolaire ont abandonné les « lignes directrices en matière de transparence », parce que la publication de chaque offre ou contre-offre sur les sites Internet des commissions scolaires menaçait de faire dérailler les négociations.

À la rédaction de ce rapport, nous avons des sections locales en négociation (à moins qu'elles fassent une pause pour l'été) ou qui entameront les négociations à l'automne. En 2014 et au début de 2015, la tendance salariale était de 0 %, 0 %, 0 % et 2 %. Cependant, depuis l'élection du NPD, on constate une amélioration; les sections locales espèrent mettre fin à ce motif récurrent.

Pour les sections locales qui ont conclu leurs négociations en 2013, la moyenne était de 2,0 %, alors qu'elle était de 2,25 % en 2012. En 2014, les augmentations se détaillaient comme suit :

- 18 sections locales à 0 %
- une section locale à 1 %
- une section locale à 2 %
- une section locale à 2,5 %

L'augmentation moyenne en 2015 est de 2 %.

Le SCFP continue de participer à une coalition de partenaires et de syndicats albertains qui s'appelle Kids Not Cuts. Celle-ci a pour mandat de faire pression sur le gouvernement pour obtenir un financement adéquat du système d'éducation. Nous constatons facilement les répercussions du sous-financement sur les élèves et le personnel de soutien.

Le Comité des employés albertains de l'éducation (Alberta Education Employees Committee) s'est réuni à Calgary en mai 2015. Ce comité participe à Kids Not Cuts; il a organisé des assemblées populaires pour expliquer les

répercussions des compressions sur toutes les facettes de l'éducation des enfants. Il se réunira à nouveau en septembre, à Edmonton; nous espérons que le nouveau ministre de l'Éducation, David Eggen y sera.

Bien que la pression baisse au sujet des restrictions budgétaires et des mises-à-pied, le gouvernement néo-démocrate ayant rétabli le financement des commissions scolaires, les négociations ne sont pas parfaites pour autant. D'ailleurs, plusieurs sections locales travaillent à tisser de meilleures relations avec leur employeur.

Secteur de santé et soins de longue durée

Ce secteur comporte 28 sections et sous-sections locales. L'effectif se compose de plus de 9 500 aides-soignants, infirmières auxiliaires autorisées, techniciens, préposés aux résidents, cuisiniers et commis d'unité. Nous recevons de nombreuses demandes de syndicalisation.

L'augmentation de salaire moyenne en 2014 était de 2,25 % dans les sections locales de soins de santé et de 2,5 % dans celles des soins de longue durée.

Fin 2013, *Aberta Health Services* a annoncé qu'elle comptait privatiser les services de laboratoire des hôpitaux dans la région d'Edmonton. Elle a fait marche arrière par la suite, mais le gouvernement conservateur a infirmé sa décision. Le nouveau gouvernement néo-démocrate étudie la question.

Le 6 novembre 2013, l'institut Parkland a publié un rapport intitulé « From Bad to Worse : Residential Elder Care in Alberta » (traduction : « De mal en pis : les soins aux aînés en établissement en Alberta »). Le SCFP a soutenu financièrement ce projet de recherche, celui-ci se penchant sur les principales préoccupations de nos membres qui soignent les aînés, de tous nos membres, en fait, et de tous les Albertains.

Le budget des soins de longue durée a subi une grave amputation; plusieurs syndiqués ont vu leur horaire de travail réduit. Comme le signale le rapport Parkland, nous constatons une tendance à rediriger de plus en plus vers l'aide à la vie autonome les aînés qui, auparavant, auraient été placés en soins de longue durée. Mentionnons aussi la multiplication des établissements de soins aux aînés à but lucratif : ces dernières années, nous constatons une chute des soins publics et une montée des établissements à but lucratif. Nos membres qui travaillent pour ces derniers ont un salaire nettement inférieur à leurs homologues des établissements publics ou parapublics.

Le Comité des employés albertains de la santé (Alberta Healthcare Employees Committee ou AHEC) prépare une campagne de défense des soins de santé publics. Il

souhaite sensibiliser la population aux compressions financières et à leurs répercussions sur les résidents et les syndiqués.

En 2015, nous avons 15 sections locales en période ouverte. Depuis l'élection du NPD, nous espérons de tout cœur une augmentation du budget consacré à ce secteur. C'est pourquoi la plupart de ces sections locales comptent entamer les négociations à l'automne.

Secteur de l'éducation postsecondaire

Le secteur albertain de l'éducation postsecondaire se compose de six sections locales regroupant 1 200 membres, dont le tiers est des employés à temps partiel.

Le SCFP 1368 (association des étudiants de l'Université de l'Alberta) a renouvelé sa convention collective pour trois ans en juin 2013. Augmentations de 0,75 %, 1,0 % et 2,0 %.

Le SCFP 2157 (collège Keyano) a obtenu une convention de quatre ans prévoyant des augmentations de 2 % le 1^{er} juillet 2012, puis de 1,5 % le 1^{er} juillet 2013, le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet 2014, le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet 2015, et enfin le 1^{er} juillet 2016. Le collège a procédé à plusieurs licenciements et réductions du personnel, et ce n'est probablement pas terminé.

Le SCFP 4318 (Banff Center) a renouvelé sa convention collective. Celle-ci inclut une somme forfaitaire de 1,5 % au 1^{er} janvier 2015. En plus, le salaire de disponibilité augmente de 2 \$ à 3 \$ l'heure.

À l'automne 2012, le SCFP 1445 (Collège Red Deer) a renouvelé sa convention collective pour quatre ans, avec des augmentations de 2 % au 1^{er} juillet 2012, 2013 et 2014, puis, au 1^{er} juillet 2015, une augmentation de base de 2 % plus un rajustement sur les deux années antérieures si l'IPC de l'Alberta dépasse 2 %.

Le SCFP 1158 (NASA) a conclu une convention collective de quatre ans qui prévoit 2 % en 2012, 1,65 % en 2013, 1,65 % en 2014 et 1 \$ l'heure pour toutes les classes d'emploi en 2015. De plus, tous les employés actifs au moment de la ratification ou embauchés dans les 30 jours suivant cette date ont touché un montant forfaitaire de 400 \$. Enfin, un échelon supplémentaire assorti d'une augmentation de 2 % a été ajouté à l'échelle salariale.

Le SCFP 3911 continue de s'opposer à la croissance du modèle « centre d'appels » appliqué à l'enseignement à distance à l'Université Athabasca. Difficile de prédire l'avenir dans ce dossier, l'université étant maintenant sous nouvelle administration et menacée par de graves problèmes financiers. La section locale avait accepté, en

2014, un sursis d'un an avant d'entamer les négociations. Celles-ci s'amorceront plus tard cette année.

Secteur des bibliothèques

Le SCFP représente huit sections locales dans ce secteur en Alberta. L'effectif de chacune va de trois à 653 membres.

Il n'y a eu aucune négociation en 2013. En 2014, cinq sections locales ont conclu des augmentations allant de 15 % à 33 %. Trois sections renouvelleront leur convention collective en 2015.

Le SCFP a animé un kiosque au congrès 2014 et 2015 de l'association albertaine des bibliothèques (Alberta Library Association).

Secteurs des services sociaux

Nous avons actuellement dix sections locales dans ce secteur, pour un total de 19 conventions collectives touchant quelque 850 membres.

En ce moment, deux unités sont en période ouverte. Dans un de ces cas, celui de la section locale 3792, il s'agit d'un réexamen des salaires; l'employeur propose une augmentation de 4 % pour 2015. Cinq autres unités doivent commencer à négocier en 2015.

L'augmentation de salaire moyenne depuis deux ans oscille entre 2 % et 3,5 %, mais il y a eu quelques zéros et une unité a obtenu 5 %.

Les principaux enjeux dans ce secteur découlent du sous-financement de la part du gouvernement : charge de

travail, travail en solitaire, violence, manque de personnel, roulement du personnel et formation. En 2014, le ministère des Services à la personne a augmenté son budget et accordé un montant forfaitaire à tous les refuges pour femmes, mais cette mesure n'a pas réglé les problèmes de charge de travail et de manque de personnel.

Secteur des services médicaux d'urgence

Nous constatons d'importants changements dans la représentation des employés des SMU en Alberta. Il y a deux ans, le SCFP représentait cinq stations de SMU dans la province, toutes sous tutelle. Aujourd'hui, nous en représentons dix; aucune n'est sous tutelle.

Nous avons perdu les SMU de St. Paul, parce que ce service a été fermé en avril 2015. Nous comptons environ 200 membres dans les SMU, en excluant les occasionnels.

Toutes les conventions collectives sont en cours de renouvellement, sauf pour les SMU de Beaver. Ce service a connu une bonne ronde de négociations en mai 2015 : ses employés sont devenus les mieux payés du secteur en Alberta (même en incluant le personnel d'Alberta Health Services ou AHS). En 2017, les salaires des SMU de Beaver et d'AHS vont concorder.

Les autres négociations sont très difficiles en raison des restrictions financières qu'impose AHS. Elles risquent toutes de se rendre en médiation ou en arbitrage. AHS n'est pas l'employeur; elle ne participe donc pas aux négociations. Or, c'est elle qui tient les cordons de la bourse, ce qui fait qu'elle doit donner son aval à toute ratification.

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Robin Jones, directeur régional
Meena Brisard, directrice régionale adjointe

Voici un résumé des activités les plus dignes de mention dans la région de la Colombie-Britannique depuis notre rapport au congrès national de 2013.

Climat de négociation

Le climat de négociation dans le secteur public britanno-colombien est tributaire des mandats imposés par le gouvernement (5,5 pour cent sur cinq ans) et du Fonds de stabilité économique (FSÉ). Si le produit intérieur brut (PIB) dépasse les prévisions, les syndiqués auront droit à une augmentation de salaire conditionnelle correspondant à 50 pour cent de la différence et applicable au premier cycle de paie suivant le 1^{er} février 2016, 2017, 2018 et 2019.

Tous les secteurs financés par le provincial sont assujettis à ces mandats. Certains secteurs ont réussi à obtenir la mise en œuvre de plans d'évaluation des emplois qui pourraient se solder par des augmentations additionnelles.

Le secteur des services sociaux et communautaires est le seul à avoir obtenu plus que le mandat imposé, en arrachant des rajustements salariaux pour les employés à plus bas revenu. Soixante-dix-sept pour cent des membres verront leur salaire augmenter de 11,5 pour cent d'ici la fin de la convention collective. Pour un autre 20 pour cent des syndiqués, cette hausse sera de 12 pour cent.

Section locale 873 : ambulanciers de la Colombie-Britannique

Nous avons conclu une convention collective en juin 2014, au sein de l'association de négociation des établissements (Facilities Bargaining Association ou FBA), avec le SEH. La section locale 873 a fait des gains du côté des services paramédicaux communautaires, en plus d'obtenir l'annexion de cette convention collective à celle de la FBA.

Début 2014, la section locale 873 a remporté par sentence une augmentation salariale substantielle pour les ambulanciers des soins critiques grâce au reclassement de ceux-ci.

Enfin, en juin 2015, elle a réussi à négocier une première convention collective pour un sous-groupe d'employés fraîchement syndiqués affectés au transport interhospitalier de patients.

Section locale 608 : Naramata Centre

Au terme d'une grève d'un an, le centre Naramata de l'Église unie du Canada a fermé ses portes. On ne saurait exagérer notre déception devant la manière dont l'Église unie a traité ses employés. Ce dossier aura des répercussions sur notre relation avec l'Église unie. Malgré les méthodes suspectes de l'employeur, nous avons pu obtenir une indemnité de départ satisfaisante pour les employés.

Section locale 7000 : Southern Rail

Après un lock-out long et acrimonieux de la part de Southern Rail, la section locale a réussi à décrocher une convention collective qui répond à bon nombre de ses priorités, sans concession. Southern Rail est détenue par Dennis Washington, un milliardaire de Missoula, au Montana, qui a des participations dans le Washington Group of Companies aux États-Unis et au Canada. Cet employeur a un long pedigree de gestes antitravailleurs aux États-Unis. Il a essayé d'importer ces techniques en Colombie-Britannique.

Nous avons contacté un avocat pro-syndicat de Missoula, qui nous a mis en contact avec l'équivalent américain, pour Missoula, de notre conseil syndical de district. Avec l'aide de cet organe, nous avons pu mettre de la pression dans la cour arrière de Dennis Washington.

Nous avons eu des audiences quasi quotidiennes à la Commission des relations de travail pour des questions de piquetage sur les terrains de l'employeur, de pratiques de travail déloyales et d'infractions au code.

Nous avons formé une équipe d'action-lockout composée de deux conseillers juridiques, d'un chercheur et de notre Groupe de travail Communautés fortes. Nous avons mené des actions contre Chemin de fer Canadien Pacifique et d'autres compagnies qui venaient en aide à Southern Rail. Nous avons signalé à la Commission des infractions au code, notamment pour l'emploi de briseurs de grève, ce qui s'est avéré très efficace. La Commission a donné raison à la section locale dans presque tous les dossiers. Elle est même allée jusqu'à lui accordé des dommages-intérêts de 5 000 \$, du jamais vu en Colombie-Britannique.

Nous avons retenu les services du cabinet Quail, Worth & Allevalo pour aider notre équipe juridique. Cette tactique

(au lieu de simplement transférer les dossiers en externe) a donné d'excellents résultats à bon prix.

Les membres de la section locale 7000 ont fait preuve d'une solidarité inébranlable. Nos dirigeants nationaux ont visité le piquet de grève à plusieurs reprises et le SCFP-C.-B. s'est mobilisé en appui à la section locale afin de vaincre cet employeur industriel particulièrement méchant.

Secteur municipal

Malgré des rumeurs d'un éventuel plafonnement du salaire des employés municipaux, nous continuons à décrocher des augmentations qui suivent la hausse du coût de la vie, ainsi que de légères améliorations aux avantages sociaux. Le plus gros groupe d'employés, à Vancouver, se prépare à entamer les négociations d'ici quelques mois. Nous travaillons à coordonner les efforts des sections locales.

Secteur scolaire

Les sections locales scolaires du SCFP en C.-B. s'adaptent à l'année scolaire raccourcie.

Nous sommes heureux de rapporter que toutes les sections locales scolaires du SCFP ont réussi à renouveler leur convention collective pour cinq ans avant la date limite du 30 novembre 2014 fixée par la convention-cadre provinciale, comme tous les syndicats d'employés de soutien non affiliés au SCFP qui participent à ces conventions collectives.

Nous en sommes maintenant à mettre en œuvre les articles de la convention-cadre. Celle-ci renouvelle le mandat de plusieurs comités, en plus d'en créer d'autres. Le comité des aides-éducatrices (AE) reçoit le mandat d'élaborer les exigences de qualification et les pratiques exemplaires des AE.

Le comité de formation et d'ajustement du personnel de soutien (SSEAC) est un comité mixte qui supervise les diverses activités et initiatives dans le secteur scolaire. En janvier, ce comité a avancé des fonds pour la création de modules de formation additionnels pour les AE. Il a aussi accepté de commander une enquête sur les besoins en perfectionnement de nos membres du secteur scolaire, en plus de revoir les budgets de formation accessibles aux commissions scolaires et aux sections locales.

Nous sommes en train de développer un atelier pour aider les commissions scolaires et les sections locales à utiliser l'argent du fonds de perfectionnement des employés de soutien (SSLIF). Cette enveloppe annuelle est mise à la disposition des commissions scolaires pour l'accroissement des heures de travail des AE et la création de postes complets d'AE.

Selon la convention-cadre, les parties doivent aussi créer un comité provincial qui supervisera l'élaboration d'un programme provincial d'évaluation des emplois. Nous prévoyons embaucher notre confrère Peter Coombes, conseiller régional en évaluation des emplois, pour qu'il élabore le programme. La convention-cadre prévoit un budget pour rémunérer cette tâche.

À la fin de janvier, nous avons rencontré l'Association des employeurs pour tenter de résoudre les litiges entourant la Subvention de soutien aux employés (ESG). Il s'agit de l'enveloppe qui a servi à payer nos membres pendant les moyens de pression de la BCTF. Nous avons pu résoudre plusieurs points, mais il en reste un de taille. Plusieurs sections locales ont défendu la cause des syndiqués occasionnels ou temporaires qui, normalement, auraient été appelés pour travailler dans la première semaine de septembre, mais qui ne l'ont pas été en raison de la grève.

Nous avons accepté de soumettre ces litiges à la décision d'un tiers, conformément à la convention-cadre.



*Direction du
développement
syndical*

SCFP 2015 CONGRÈS NATIONAL DU SCFP – VANCOUVER



DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT SYNDICAL

Bill Robb, directeur général national

« L'éducation est l'arme la plus puissante qui soit pour changer le monde. » Nelson Mandela

Le développement syndical est l'une des cinq directions du SCFP. Nos efforts en matière d'éducation, d'engagement et de mobilisation des membres sont appuyés par une importante équipe d'employés et de membres-formateurs.

Plus de 35 000 membres ont assisté à des ateliers de certification et à des cours d'une semaine depuis les deux dernières années. En outre, des milliers d'autres membres du SCFP ont participé à des activités éducatives appuyées par le développement syndical, dont des conférences nationales et provinciales, des activités de sections locales et de conseils régionaux et des projets d'éducation syndicale au travail.

Le développement syndical a fait des progrès dans les services offerts à nos membres francophones hors Québec. Des ateliers sont maintenant offerts en français et en anglais. Désormais, dès que de nouveaux ateliers sont rédigés, mis à l'essai et achevés, ils sont traduits en français.

La participation aux programmes d'éducation syndicale crée des militants et des leaders plus solides. Le changement commence par un membre individuel, mais les effets se font rapidement sentir dans le syndicat et au-delà. Voici les réactions de quelques membres participants :

- « J'utiliserai ce que j'ai appris dans cet atelier pour sensibiliser mes collègues membres et aider mon syndicat, et pour élargir mon éducation en vue de devenir délégué syndical de ma section locale. Je veux être le 'cœur' de mon syndicat. »
- « Environnement très relaxant et rassurant pour apprendre les éléments de base du SCFP et je n'avais pas peur de poser des questions. »
- « Toute cette formation a été très utile. Je sens qu'ensemble, nous avons grandement amélioré notre leadership et notre gestion de problèmes. Nous pouvons maintenant bâtir notre syndicat grâce à notre approche forte et positive. Merci beaucoup et j'espère travailler avec vous de nouveau. »
- « J'utiliserai cela autant au travail que dans ma vie de tous les jours. »

- « Le cours s'est très bien passé, surtout pour un groupe aussi nombreux! Nous avons saisi les concepts très rapidement. On pouvait presque voir les ampoules électriques s'allumer au-dessus des têtes. »
- « Le cours était extraordinaire! La classe était très engagée et nous avons eu de nombreuses conversations très intéressantes. »

Programmes du développement syndical

La Direction du développement syndical est responsable de quatre grands programmes nationaux :

1. Éducation des membres et développement syndical
2. Programme d'alphabétisation
3. Formation et perfectionnement du personnel
4. Programme d'ombudspersonne

1. Éducation des membres et développement syndical

Le développement syndical vit une période enthousiasmante, notamment avec la création d'un programme national complet et contemporain. Parmi les nouveaux ateliers mis au point depuis le Congrès national de 2013, on retrouve les suivants :

- Bâtir le pouvoir de négociation (11 ateliers)
- Série de cours sur la santé et la sécurité (14 ateliers)
- Solidarité internationale
- Introduction aux droits de la personne
- Histoire syndicale et lutte des classes aujourd'hui
- Série de cours pour les personnes déléguées syndicales (cinq modules : sensibilisation à l'alphabétisation, privatisation, négociations et deux autres sur la santé mentale au travail)
- Utiliser notre pouvoir aux élections

La formation et l'éducation sont les outils les plus puissants que nous ayons pour créer un syndicat où la maxime « le tort fait à l'un est fait à tous » est une réalité et non un but. Nous utilisons une grille d'équité et une grille de classe pour créer les ateliers.

Le travail en matière d'égalité est une priorité constante pour notre Direction. En 2015, nous avons eu le plaisir de contribuer à l'organisation de l'excellente Conférence nationale sur les droits de la personne à Winnipeg. Le développement syndical collabore étroitement avec le Service de l'égalité à intégrer les questions d'égalité à son

programme d'éducation. Nous offrons un large éventail d'ateliers reliés à l'égalité.

Le nouvel atelier « Introduction aux droits de la personne » montre les liens entre l'oppression et la lutte des classes. Nous discutons du fonctionnement des différentes sortes de discrimination des années antérieures et d'aujourd'hui. Nous explorons les moyens que peuvent prendre les membres pour remettre en question les attitudes, les comportements, les idées et les systèmes oppressifs de notre société, notamment l'action individuelle et collective.

Les membres réagissent positivement aux deux nouveaux modules de la **Série de cours pour les personnes déléguées syndicales** « Comprendre la santé mentale » et « Créer des lieux de travail sûrs et psychologiquement sains ». Les modules sont basés sur les connaissances de l'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM) et sur l'expérience des conseillers et délégués syndicaux du SFCP, ce qui leur assure un contenu adéquat et actuel.

Avec l'appui de l'ACSM, nous avons proposé une formation spéciale de formateurs aux membres de la base et membres du personnel qui offriront les modules. Nous travaillons en étroite collaboration avec le Service de santé et de sécurité pour assurer la cohérence entre la formation offerte à nos délégués syndicaux et celle qui est donnée aux militants en santé et en sécurité sur les préjudices mentaux.

Le programme du développement syndical est maintenant divisé en sections : programme de base, programme de réponse et programme proactif.

Programme de base

Le programme de base comprend la formation dont les sections locales ont besoin pour être robustes et efficaces et pour se conformer à leurs obligations légales. Il est la fondation sur laquelle nous nous appuyons. Notre programme de base, solide, à jour et exhaustif, comprend les cours suivants :

- Négociations collectives
- Obligation d'accommodement
- Agents financiers
- Droits de la personne
- Santé et sécurité au travail
- Série de cours pour les personnes déléguées syndicales
- Série de cours pour les exécutifs (ateliers conçus pour appuyer les exécutifs des sections locales, qui seront élaborés en 2016 et 2017)

Le nouveau programme d'éducation **Bâtir le pouvoir de négociation** sera lancé à ce congrès national. Il complète la formation du personnel en négociations collectives mis au point par la Direction de l'organisation et des services régionaux.

Le climat des négociations collectives change rapidement, que ce soit dans le secteur public ou dans le secteur privé. La mondialisation a accru la pression en faveur de la compétitivité et des baisses d'impôts. Les enjeux de négociation deviennent de plus en plus complexes dans un contexte de compressions financières et d'étiollement du soutien gouvernemental aux services publics.

Le visage de notre effectif change. Les *baby-boomers* prennent leur retraite en grands nombres. Ils sont remplacés par des travailleurs plus jeunes, des travailleurs nés dans d'autres pays, des travailleurs racisés et des travailleurs autochtones. Nous comptons aussi plus de travailleurs précaires dans nos rangs.

Dans le programme d'éducation en négociations collectives, les ateliers sont conçus pour sept auditoires cibles afin de tenir compte des sept rôles distincts que jouent les membres pendant le cycle des négociations :

Pour les exécutifs des sections locales :

- **Planification stratégique en vue des négociations**
- **Analyse de votre convention collective**
- **Sondage auprès des membres**

Pour les comités de mobilisation :

- **Mobilisation en vue des négociations**

Pour les membres des comités de négociations :

- **Prise de notes pour les négociations**
- **À la table de négociation**

Pour les comités de grève :

- **Préparation à une grève efficace**

Pour les chefs de piquets :

- **Formation des chefs de piquets**

Pour les militants :

- **Solidarité pendant les négociations (une semaine)**
- **Fonctionnement des négociations**

Pour les délégués syndicaux :

- **Ce que les personnes déléguées doivent savoir sur les négociations (Série de cours pour les personnes déléguées syndicales)**

Dans certaines sections locales, ces rôles se chevauchent. Par exemple, le comité des négociations et l'exécutif pourraient être formés des mêmes personnes, ou le comité des négociations et les délégués syndicaux pourraient être responsables de la mobilisation des membres en vue des négociations. Le but est d'avoir un programme d'éducation en négociations qui donne ce dont différents membres ont besoin pour jouer leurs différents rôles dans le cycle des négociations.

Le développement syndical et le Service de santé et de sécurité collaborent à la production d'une nouvelle **Série de cours sur la santé et la sécurité** formée de 14 ateliers. Au moment de notre congrès national de 2015, au moins 10 de ces ateliers seront terminés. Les autres seront prêts en 2016.

La série de cours sur la santé et la sécurité est un projet éducatif de classe mondiale dans cette importante partie du programme de base du développement syndical. Les membres qui suivent l'atelier de neuf heures intitulé « Introduction à la santé et à la sécurité » peuvent ensuite avoir accès à la série complète. Il s'agit d'un autre exemple des excellents résultats que nous obtenons lorsque nous réalisons des projets entre différentes directions.

Temps de réponse

Le développement syndical répond aux demandes soumisees par les sections locales et d'autres composantes du SCFP en matière d'éducation. Les ateliers actuels du programme national de développement syndical doivent être demandés au moins un ou deux mois à l'avance, afin de donner le temps de commander le matériel, de confirmer les formateurs et d'organiser la logistique. Toutefois, en cas d'urgence comme les grèves et les lock-outs, la Direction répond dès que possible.

Programme proactif

Ce programme aide les sections locales et les membres à s'engager dans le monde qui les entoure de façon à avoir des effets sur la société, les syndicats et les organisations progressistes. Entre autres ateliers, on peut mentionner « Bâtir des sections locales fortes », « Solidarité internationale », « L'histoire syndicale et la lutte des classes d'aujourd'hui » et « Utiliser notre pouvoir aux élections ».

Dans le monde d'aujourd'hui, les frontières sont devenues virtuelles pour les banques, les grandes entreprises et les institutions financières – le capital va où il veut. Il n'a jamais été aussi essentiel de s'unir aux travailleurs du monde entier pour mener la lutte. Dans l'atelier « Solidarité internationale », nous explorons les causes profondes de l'inégalité, de l'austérité et de la privatisation. Nous déterminons ensuite les secteurs où nous avons le pouvoir d'agir.

Le 50^e anniversaire du SCFP en 2013 et le projet « Ensemble pour un monde plus juste » ont suscité un intérêt renouvelé pour l'histoire syndicale. L'atelier « Histoire syndicale et lutte des classes aujourd'hui » vise trois buts principaux : se souvenir de ceux qui nous ont précédés et leur rendre hommage; mettre à profit le meilleur du passé afin d'éclairer nos luttes d'aujourd'hui; et faire connaître notre histoire aux membres et à la société.

L'atelier « Utiliser notre pouvoir aux élections » peut servir pour les élections scolaires, municipales, provinciales ou fédérales. Basé sur le projet « Ensemble pour un monde plus juste » du SCFP, l'atelier aide les membres à examiner les enjeux auxquels nous devons nous attaquer, ainsi que l'importance de participer aux élections et d'inciter d'autres membres de syndicats à en faire autant.

Le projet « Ensemble pour un monde plus juste » – Engager nos membres

Le développement syndical a aidé à créer des documents de formation en français et en anglais, en plus de former des membres du personnel et des membres-formateurs dans chaque région pour faire avancer le projet « Ensemble pour un monde plus juste ». Ces formateurs offrent des séances de formation en leadership d'une journée et des séances de formation en communication de trois heures aux sections locales participantes.

En outre, nous continuons à intégrer une approche basée sur le projet « Ensemble pour un monde plus juste » à nos programmes d'éducation, afin d'inciter les sections locales à faire participer leurs membres et à créer une structure interne plus solide. Par exemple, l'approche est utilisée dans les ateliers « Bâtir des sections locales fortes », « Utiliser notre pouvoir aux élections » et « Mobilisation pour les négociations ».

2. Programme d'alphabétisation

Au Canada, le travail d'alphabétisation est dans la mire du gouvernement fédéral. Les partenaires non gouvernementaux du SCFP dans le travail d'alphabétisation ont subi des compressions financières qui, dans de nombreux cas, les ont obligés à cesser leurs activités.

Malgré ces attaques, le SCFP continue à avancer en matière d'alphabétisation. Nous avons aidé à publier *Les transformations : L'alphabétisation et le mouvement syndical, passé, présent et futur*, un livre sur l'histoire de l'alphabétisation dans le mouvement syndical. Offert en français et en anglais, le livre montre à quel point l'alphabétisation a été et est toujours un puissant outil de changement social.

Nous avons lancé le site Web *Apprendre en solidarité* qui offre des documents sur l'alphabétisation au travail, dont la plupart ont été rédigés par le mouvement syndical canadien. Il propose aussi une série de brèves vidéos excellentes dans lesquelles des travailleurs, des enseignants, des membres de syndicats et des professionnels de l'alphabétisation parlent de leurs luttes et de leurs réalisations, et des raisons pour lesquelles la formation en alphabétisation est si importante pour les travailleurs, les syndicats et la société.

Des versions à jour de nos ateliers sur le « Langage clair » sont maintenant offertes et nous avons ajouté un nouveau module de trois heures intitulé « Sensibilisation à l'alphabétisation pour les personnes déléguées syndicales » à la série de cours pour les personnes déléguées syndicales.

3. Formation et perfectionnement du personnel

Le développement syndical offre, avec d'autres directions, une formation approfondie au personnel. Les principaux sujets abordés incluent les droits de la personne, les questions juridiques, la résolution de conflits, les relations avec les médias, l'utilisation d'outils d'animation, les négociations collectives, la santé mentale en milieu de travail et l'obligation d'accommodement.

Depuis le dernier congrès national, le SCFP a offert d'autres programmes de formation en technologie de l'information pour soutenir les membres du personnel qui doivent s'adapter à la modernisation des logiciels, de la gestion de l'information et des systèmes administratifs du SCFP.

La création d'un solide réseau de membres du personnel national et régional qui accroît la capacité du SCFP à maintenir et à bonifier la protection en matière de retraite pour nos membres est un important exemple de planification à long terme de la formation du personnel. Depuis quelques années, le développement syndical collabore étroitement avec la Direction de l'organisation et des services régionaux et le Service de la recherche afin d'offrir une formation annuelle permettant à chaque région d'avoir des membres du personnel qui connaissent bien le dossier des régimes de retraite.

4. Programme d'ombudspersonne

Le SCFP est déterminé à créer un syndicat inclusif, accueillant et exempt de harcèlement, de discrimination et de toute intimidation. L'Énoncé sur l'égalité et le Code de conduite établissent des normes de comportement pour les participants aux congrès nationaux, aux conférences nationales, aux cours et aux réunions organisés par le SCFP national.

Les ombudspersonnes du SCFP sont sur place à ces activités pour régler les plaintes relatives à des comportements contraires à l'Énoncé sur l'égalité et au Code de conduite.

Le développement syndical gère et administre le programme national et les ombudspersonnes sont des membres du personnel et des membres de la base qui représentent bien la diversité du SCFP. Ces personnes reçoivent une formation sur les rôles des ombudspersonnes, la capacité d'écoute, la résolution de conflits, la maîtrise des comportements difficiles et le maintien de la confidentialité et de la neutralité.

Les candidatures sont soumises par l'entremise du site scfp.ca. Les participants sont évalués pendant et après la formation avant d'être officiellement nommés ombudspersonnes.

Collège syndical du Canada

Le SCFP, en tant que membre du comité consultatif du Collège syndical, a entrepris, avec le Congrès du travail du Canada, un examen exhaustif du fonctionnement de cette institution syndicale vieille de plus de 50 ans. Au fil des ans, le Collège syndical a offert des cours sur la réflexion critique, le leadership et le renforcement du mouvement syndical.

L'examen porte notamment sur l'augmentation du nombre d'affiliés participants, la réduction des coûts directs, l'augmentation de l'accessibilité et de la diversité des participants et la création d'un leadership efficace pour faire avancer le mouvement. Nous voulons mener un projet pilote de 18 mois pour évaluer le potentiel de succès du Collège syndical du Canada avec un nouveau modèle. Nous voulons créer un programme viable pour le Collège syndical de manière à y faire participer un plus grand nombre d'affiliés en misant sur les programmes d'éducation syndicale existants.

Collaboration avec d'autres

Le développement syndical collabore avec de nombreux syndicats et organisations dans le domaine de l'éducation syndicale. Cette collaboration renforce notre programme

et nous fait participer à la grande lutte des classes et à la bataille pour l'égalité des droits et la justice. Pour créer une société plus progressiste, il faut d'abord développer notre base de membres, mais aussi édifier des capacités ailleurs.

La collaboration avec le mouvement syndical se fait dans différents domaines : élaboration d'ateliers, production de programmes d'éducation et participation aux luttes menées au Canada et ailleurs dans le monde. Nous travaillons avec le Congrès du travail du Canada, les fédérations provinciales, les conseils du travail et d'autres affiliés syndicaux, en plus de participer à des programmes comme l'École des Prairies pour les femmes syndiquées.

Nous continuons à collaborer avec des groupes comme l'Association canadienne pour la santé mentale, la *United Association for Labor Education*, le *Workers Arts and Heritage Centre*, la communauté du *Art of Hosting* et *Training for Change*.

L'équipe d'éducation du SCFP

Bureau national à Ottawa

Au Bureau national, la Direction du développement syndical comprend cinq conseillères en éducation, cinq membres du personnel de soutien et le directeur général.

Une conseillère en éducation coordonne le programme d'alphabétisation du SCFP. Les autres conseillères en éducation créent de nouveaux ateliers, mettent à jour les autres et coordonnent la traduction française, en plus de former les membres-formateurs et les ombudspersonnes. Leurs autres responsabilités incluent l'aide à l'organisation de conférences nationales, provinciales et sectorielles et des séances de planification stratégiques, ainsi que la formation en régimes de retraite, le soutien à la formation du personnel et beaucoup d'animation.

Le personnel de soutien au Bureau national produisent et expédient le matériel d'éducation et d'alphabétisation, maintiennent les bases de données pour les dossiers en éducation des membres, appuient les programmes de membres-formateurs et d'ombudspersonnes et fournissent un soutien administratif pour les rencontres et les programmes nationaux.

Régions du SCFP

Chaque région compte au moins un conseiller en éducation responsable de déterminer les besoins, d'organiser et d'offrir l'éducation aux membres du SCFP, que ce soit sous forme d'écoles, d'ateliers, de conférences ou de diverses réunions, y compris des sessions d'éducation en milieu de travail.

Le programme d'éducation du Québec fonctionne de manière autonome et est financé à même le budget du développement syndical.

Les conseillers en éducation du SCFP travaillent avec les conseillers syndicaux et les dirigeants locaux à bâtir de solides sections locales en évaluant les besoins et en élaborant la planification stratégique. De nombreuses sections locales profitent des avantages de plans d'éducation annuels pour leurs membres. Les conseils, les sections locales et les membres sont très enthousiasmés par les programmes offerts.

Le développement syndical a mis au point un calendrier et un processus d'inscription accessibles en ligne à : scfp.ca. Les membres peuvent ainsi chercher les ateliers selon la date, le lieu ou le titre. Le calendrier électronique est régulièrement mis à jour, à mesure que les ateliers sont demandés et confirmés. Il est donc toujours actuel. Nos membres ont ainsi accès à un important outil de planification, qui peut aussi nous aider à suivre les niveaux de participation et d'intérêt.

Chaque conseiller en éducation est aidé par le personnel de soutien qui crée et distribue des brochures et des calendriers, s'occupe des inscriptions, tient les dossiers d'éducation à jour et appuie le programme d'éducation régional.

L'équipe de l'éducation profite grandement de la participation du personnel national des autres directions. Leur expérience et leur contribution assurent une riche diversité et une grande portée au programme.

Membres-formateurs

Les membres-formateurs sont un élément clé du programme d'éducation du SCFP. Le programme des membres-formateurs fête cette année son 11^e anniversaire. En 2004, le Conseil exécutif national a reconnu l'importance du programme et la valeur de l'éducation par les pairs en adoptant une politique visant à mettre en place un processus exhaustif de recrutement, de sélection, de formation et d'appui des membres-formateurs. Le programme des membres-formateurs a remplacé celui des « instructeurs occasionnels » qui l'avait précédé.

Au cours des 11 dernières années, le programme a évolué pour tenir compte des besoins du syndicat en matière d'éducation. Des centaines de membres ont été choisis et formés, en insistant particulièrement sur les membres des groupes en recherche d'égalité. Bon nombre d'entre eux sont ensuite devenus conseillers syndicaux.

La formation des membres-formateurs est souvent révisée afin de mieux outiller les formateurs du syndicat. Le développement syndical a raffiné le processus de certification et le développement continu des membres-formateurs.

Le développement syndical continuera à accroître le nombre de membres-formateurs bilingues et de membres-formateurs provenant de groupes en quête d'égalité.

Nos formateurs dévoués ont fait bien des kilomètres, en région urbaine autant que rurale, pour promouvoir la connaissance des droits des travailleurs en milieu de travail et leur transmettre les outils et la confiance nécessaires pour faire respecter ces droits.

Nous apprécions la participation et la contribution qu'apportent les membres et le personnel du SCFP à un programme d'éducation dynamique et de plus en plus solide.