

# La Réplique



## COVID-19 : LA RÉPONSE CONFUSE DE KENNEY

Le gouvernement libéral minoritaire a beaucoup de pain sur la planche

## La lutte du SCFP contre le racisme

**LES AMBULANCIERS  
DE LA C.-B. SONT  
SOUS PRESSION**

MICHELE ALEXANDER,  
CHAMPIONNE DE  
LA DIVERSITÉ ET DE  
L'INCLUSION

**MICHELE ALEXANDER**  
Col blanc, section locale 15 du SCFP



« En honorant et en valorisant les expériences vécues par les personnes noires, autochtones et racisées, nous responsabiliserons nos membres et les encouragerons à se faire entendre »

Vice-présidente de la diversité du SCFP national, Debra Merrier, p 5.

# La crise des soins de santé en Alberta

Le premier ministre de l'Alberta, Jason Kenney, essuie de vives critiques pour sa mauvaise gestion de la pandémie de COVID-19. Le gouvernement conservateur a eu de la difficulté à juguler la crise alors que le système de santé était incapable de répondre à la demande croissante. Les conservateurs ont aussi tardé à prendre des mesures significatives pour ralentir la propagation du virus.

Le premier ministre fait aussi face à une crise de confiance à l'interne. Bien qu'il ait réussi à éviter la tenue d'un vote de non-

confiance au sein du caucus conservateur en septembre, son leadership demeure contesté.

« Jason Kenney a laissé tomber la population. Des gens meurent, pendant que le gouvernement se regarde le nombril, totalement obsédé par la politiaillerie interne. Faute de leadership, Jason Kenney n'a pas réussi à protéger les gens et il n'a pas soutenu notre économie », a affirmé le président du SCFP-Alberta, Rory Gill.

Les grands syndicats albertains ont été parmi les premiers à souligner la situation désastreuse et à

exiger des mesures de la part du gouvernement Kenney. À la mi-septembre, le SCFP s'est joint à l'United Nurses of Alberta, à la Health Science Association of Alberta et à l'Alberta Union of Provincial Employees pour exhorter le premier ministre Kenney à demander l'envoi de l'armée. Quelques jours plus tard, et après la publication d'un rapport indiquant que la capacité des soins intensifs de la province serait bientôt dépassée, le gouvernement a annoncé qu'il accepterait le soutien de l'armée, de la Croix-Rouge et des autres

provinces. Devant la pression populaire croissante, le Parti conservateur uni n'a pas eu le choix de resserrer les mesures.

Jason Kenney a annoncé la création d'un passeport vaccinal, quelques semaines après avoir déclaré qu'il n'envisagerait jamais cette option. Officiellement, il s'agit d'un « programme d'exemption aux restrictions » qui permet aux personnes entièrement vaccinées de continuer à fréquenter les commerces non essentiels.

Le gouvernement a de plus annoncé que les travailleuses et travailleurs du secteur public devront présenter une preuve de vaccination ou obtenir un accommodement en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* de l'Alberta. Une preuve de test rapide ou PCR négatif peut aussi être présentée, mais cette preuve n'est valide que pendant 72 heures et les frais sont à la charge de l'individu.

Enfin, en réponse aux récentes manifestations devant les hôpitaux albertains, le gouvernement conservateur a élargi la portée de la *Loi sur la défense de l'infrastructure critique* pour accorder aux

hôpitaux et autres établissements de santé, les mêmes protections dont bénéficient les chemins de fer, les autoroutes et les oléoducs. Les personnes qui enfreignent cette loi s'exposent à une amende maximale de 25 000 dollars ou à une peine d'emprisonnement. L'amende maximale pour les entreprises est de 200 000 dollars.

« Je suis heureux que le gouvernement ait finalement pris ces mesures, mais c'est trop peu, trop tard. Le mal est fait et des gens sont morts. Jason Kenney doit être tenu responsable », a déclaré Rory Gill.

Le caucus de l'UCP reste divisé. Certains députés et députés pensent que la province avait besoin de restrictions plus sévères plus tôt, tandis que d'autres croient qu'on devrait rouvrir complètement l'économie et laisser le virus se propager. Jason Kenney s'efforce de gérer ces turbulences internes, mais son avenir politique est incertain. Son leadership sera réévalué lors du congrès annuel du Parti conservateur uni en avril 2022.

■ Cheryl Oates



LA PUBLICATION NATIONALE DU SCFP AUTOMNE 2021

## La Réplique

SSN imprimé 1920-2857  
ISSN en ligne 1920-2865

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

Convention Poste-publications  
Numéro 40005741

Retournez les envois canadiens non distribués à : SCFP-Communications 1375, boul. Saint-Laurent Ottawa, Ont. K1G 0Z7

Visitez le site web du SCFP à scfp.ca ou communiquez avec nous à lareplique@scfp.ca

**Rédactrice en chef**  
Catherine Louli

**Directrice des communications**  
Karine Fortin

**Graphiste** Jocelyn Renaud

**Adjointes à la rédaction**  
Céline Carré • Valérie Ménard

**Collaborateurs** Cheryl Oates • Hugh Pouliot • Charles Brenchley • Kelti Cameron • Simon Ouellette • Adrienne Silnicki • Aline Patcheva • Dan Gawthrop • Philippe Gagnon

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

**Président national** Mark Hancock

**Secrétaire-trésorier national**  
Charles Fleury

**Vice-présidences générales**  
Patrick Gloutney • Fred Hahn • Judy Henley • Sherry Hillier • Lee-Ann Kalen

**Vice-présidences régionales**

Ernest Green / Terre-Neuve-et-Labrador • Nan McFadgen / Nouvelle-Écosse • Stephen Drost / Nouveau-Brunswick • Leonard Gallant / Île-du-Prince-Édouard • Frédéric Brisson, Carole Neill / Québec • Michael Hurley, Candace Rennick / Ontario • Bryan Keith / Nord de l'Ontario • Gord Delbridge / Manitoba • Kent Peterson / Saskatchewan • Rory Gill / Alberta • Barb Nederpel, Karen Ranalletta / Colombie-Britannique

**Vice-présidences de la diversité**  
Yolanda McClean • Debra Merrier

Imprimée par une entreprise syndiquée sur du papier recyclé à 50 % contenant 30 % de matières recyclées après consommation, et libre de chlore élémentaire, certifié par le Forest Stewardship Council.



**SCFP** / Syndicat canadien de la fonction publique





# À quoi s'attendre du nouveau gouvernement libéral minoritaire?

L'électorat a parlé : en élisant un autre parlement minoritaire, la population a rejeté la politique passiste des conservateurs et voté pour garder le Parti libéral en laisse.

En termes de sièges, ce « nouveau » parlement minoritaire sera presque identique à celui élu en 2019. L'électorat a refusé à Justin Trudeau la majorité qu'il espérait et a envoyé un fort contingent néo-démocrate à la Chambre des communes pour obliger les libéraux à tenir leurs promesses progressistes.

« Bien que la carte électorale ressemble beaucoup à celle de 2019, bien des choses ont changé depuis dans notre pays et dans notre monde. Les résultats de cette élection démontrent qu'une nette majorité d'électrices et d'électeurs réclame des mesures progressistes pour lutter contre les changements climatiques et soutenir les personnes vulnérables et défavorisées », a affirmé le président national du

SCFP, Mark Hancock.

À la Chambre des communes, la majorité requise pour adopter une loi est de 170 voix. Les libéraux, avec 159 sièges, et le NPD, avec 25 sièges, disposent donc ensemble d'une forte majorité parlementaire pour agir dans des dossiers comme le climat, la réconciliation avec les peuples autochtones et les services de garde à l'enfance.

« L'élection est terminée, mais le combat ne s'arrête pas là. Heureusement, nous savons que nous pouvons compter sur le NPD pour porter la voix des travailleuses, des travailleurs et des gens ordinaires à la Chambre des communes », a déclaré le secrétaire-trésorier national du SCFP, Charles Fleury.

Le NPD peut en effet jouer un rôle influent au sein du Parlement minoritaire dans plusieurs domaines. Premièrement, nous savons que le NPD veillera à ce que les libéraux tiennent leur promesse d'un régime national de services de garde à l'enfance abordables. Au

cours de la dernière législature minoritaire, le NPD a aussi réussi à améliorer considérablement la législation libérale sur la responsabilité en matière de changements climatiques. Nous pouvons nous attendre à ce que le NPD continue d'exercer son influence et de forcer le gouvernement Trudeau à donner suite aux promesses qui figuraient aussi dans le programme néo-démocrate.

Le NPD pourrait ainsi forcer la main des libéraux

sur certaines de ses propres priorités, comme un impôt sur la fortune d'un pour cent s'appliquant aux biens familiaux d'une valeur de plus de 20 millions de dollars. Il pourrait également remettre la question d'un régime national d'assurance-médicaments sur la table. Durant la dernière campagne électorale, la plateforme électorale libérale ne prévoyait pas l'établissement d'un tel régime.

Il ne faut toutefois pas oublier que le Parti conser-

vateur, avec ses 119 sièges, sera toujours prêt à aider les libéraux à satisfaire leurs plus bas instincts. Ces deux vieux partis ont une longue histoire de collaboration, notamment en matière de protection des entreprises privées, d'abandon des peuples autochtones et de réduction des transferts en santé.

Le NPD a donc un rôle important à jouer dans l'orientation de ce nouveau Parlement pour offrir aux gens ordinaires le soutien dont ils ont besoin pour traverser la pandémie et profiter de la reprise qui suivra.

■ **Hugh Pouliot**



## PRÉSIDENT NATIONAL MARK HANCOCK

### Vers un premier congrès national virtuel

Beaucoup de choses ont changé dans notre monde depuis que nous nous sommes réunis à Montréal pour le congrès national d'octobre 2019. Notre prochain congrès national qui approche à grands pas nous permettra de faire le point sur les défis que nous avons surmontés et de discuter de l'avenir de notre syndicat et de notre mouvement.

Le congrès est notre parlement. C'est là que nous rendons compte du travail effectué par notre syndicat depuis le dernier congrès, que nous fixons nos priorités pour les deux années à venir et à plus long terme, et que nous élisons les membres qui nous guideront dans la mise en œuvre de ces priorités.

Ce congrès, notre premier à se tenir sur une plateforme virtuelle, sera un peu différent. Mais une chose ne changera pas : nous aurons encore beaucoup du pain sur la planche. Plusieurs membres ont déjà participé à des congrès virtuels au cours des derniers 18 mois. Nous avons aussi tiré des leçons de ces événements et nous travaillons d'arrache-pied pour faire de ce congrès un lieu de débats sérieux et de prises de décisions fructueuses.

Outre les débats sur les amendements statutaires et les résolutions générales, nous allons également

débatte et adopter le document d'orientation stratégique, comme nous le faisons depuis 2003. Ce document décrit les plans et les priorités de notre syndicat pour les deux prochaines années.

Le rapport du Groupe de travail national pour un milieu syndical sécuritaire sera aussi présenté. Ce groupe de travail a été formé plus tôt cette année pour tracer une feuille de route en vue de mettre fin au harcèlement et à la discrimination dans notre syndicat. Je tiens à exprimer ma profonde gratitude aux femmes siégeant au Conseil exécutif national qui ont entrepris cet important travail. Même si ce sont elles qui pilotent ce dossier, nous avons tous et toutes un rôle à jouer pour faire de notre syndicat un milieu ouvert et accueillant pour tout le monde.

En tant que président national, je m'engage à faire plus que simplement soutenir les femmes dans ce dossier. Je sais que j'ai un leadership à assumer dans la remise en question des comportements qui font en sorte que certaines et certains se sentent en danger dans notre syndicat. Je travaille à changer la culture en place en une culture qui permet à tout le monde de se sentir en sécurité.

Les personnes déléguées au congrès seront également invitées à adopter une stratégie de lutte contre le racisme. Celle-ci énonce dix objectifs que le SCFP doit s'efforcer d'atteindre d'ici six ans. Ces objectifs comprennent l'accroissement des efforts d'éducation, l'introduction d'une perspective antiraciste lors des négociations et l'augmentation de la représentation des membres racisés aux postes de direction, pour ne nommer que ceux-là. Il est essentiel que nous adoptions ce document et que nous poursuivions ces travaux importants.

Même si nous ne pourrons pas être ensemble en personne, j'ai très hâte d'accueillir l'ensemble des personnes déléguées au congrès qui se déroulera la semaine du 22 novembre.

MARK HANCOCK EN LIGNE  [twitter.com/MarkHancockCUPE](https://twitter.com/MarkHancockCUPE)







# Le plan du SCFP pour lutter contre le racisme au travail et partout dans le monde

*Ce n'est pas par hasard que la pandémie de la COVID-19 a entraîné un éveil national à la réalité du racisme systémique au Canada et ailleurs dans le monde. Ce sont en effet les communautés noires, autochtones et racisées qui ont été le plus durement frappées par la pandémie. En voyant ces communautés se battre pour s'en sortir, de plus en plus de gens se sont engagés à les appuyer.*

« Partout au pays, les gens s'éveillent à la réalité du racisme systémique et se joignent aux mouvements sociaux pour le combattre. Les gens sont scandalisés et veulent du changement. Ils savent que ce que nous dénonçons est vrai », a déclaré le co-président du Conseil national des Autochtones du SCFP, Don Monroe.

**Le SCFP a une longue et fière histoire de lutte contre le racisme.**

Reconnaissant que le travail de lutte contre le racisme sous toutes ses formes n'est jamais terminé, le SCFP a élaboré une nouvelle

stratégie de lutte contre le racisme qui s'appuie sur la politique sur le racisme en milieu de travail adoptée au congrès national de 1999. Les personnes déléguées auront l'occasion de débattre et d'adopter la nouvelle stratégie lors de notre prochain congrès national.

Cette stratégie de lutte contre le racisme repose sur un constat : nous ne pouvons pas parvenir à la justice économique et sociale sans réaliser la justice raciale, car ces luttes font partie d'un seul et même combat.

La stratégie est ancrée dans les connaissances et les expériences des membres du SCFP. Au cours de la dernière année, des consulta-

tions ont eu lieu dans tout le pays pour récolter les commentaires des membres noirs, autochtones et racisés de tout le Canada. Le Conseil national des Autochtones et le Comité national arc-en-ciel ont aussi tenu des consultations.

Ces consultations ont permis aux membres du SCFP de parler des événements racistes qu'ils ont vécus à l'intérieur et à l'extérieur du syndicat, y compris le racisme envers les Noirs, les Autochtones, les Asiatiques ainsi que l'islamophobie et l'antisémitisme. Les membres ont également souligné que la montée des mouvements suprématistes blancs au Canada et ailleurs dans le monde rend ce racisme encore plus injuste et inacceptable.

Ils ont également souligné les possibilités de changement en montrant une voie à suivre qui tient compte des expériences des membres et leur permet de devenir les leaders du changement dans notre







syndicat et dans nos communautés. « En honorant et en valorisant les expériences vécues par les personnes noires, autochtones et racisées, nous responsabiliserons nos membres et les encouragerons à se faire entendre. Nous avons besoin de leurs perspectives dans notre mouvement. Joignons le geste à la parole! », a déclaré la vice-présidente de la diversité du SCFP national, Debra Merrier.

La stratégie de lutte contre le racisme du SCFP comprend dix objectifs qui visent à démanteler le racisme systémique et à créer une société plus juste et égalitaire. Les objectifs vont de la modification des politiques et des structures internes du SCFP à l'utilisation d'approches antiracistes dans la négociation et la syndicalisation, en passant par l'action politique et le partenariat avec des mouvements antiracistes au Canada et ailleurs dans le monde.

L'ensemble de ces objectifs forment une feuille de route pour lutter contre le racisme qui sera mise en œuvre sur six ans. Elle permettra d'adopter des pratiques antiracistes dans les lieux de

travail, dans notre syndicat et dans nos communautés.

L'un des plus grands défis de la stratégie consiste à améliorer la représentation au sein de la direction de notre syndicat. « La lutte pour mettre fin au racisme systémique doit être menée et organisée par les membres de la base. Même si nous avons les compétences et la capacité de faire le travail, trop souvent nous sommes oublié(e)s lorsque des opportunités se présentent. Nous ne nous reconnaissons pas suffisamment dans la direction, et c'est inacceptable », a souligné la vice-présidente de la diversité du SCFP national, Yolanda McClean.

La représentation compte, et il est vital que les membres puissent se reconnaître dans leur direction. La stratégie propose plusieurs initiatives pour aider le SCFP national et nos sections locales à faciliter l'accès des membres noirs, autochtones et racisés aux postes de direction.

La stratégie demande au SCFP d'utiliser son pouvoir de négociation pour s'attaquer aux iniquités en milieu de travail et au travail précaire qui affectent les travailleuses

et travailleurs racisés de façon disproportionnée.

La stratégie recommande aussi au SCFP d'adopter une approche antiraciste pour administrer et appliquer nos conventions collectives, afin d'inciter les membres à faire état de leurs expériences de racisme en milieu de travail. Nous savons que le racisme n'est pas toujours évident. Il se cache souvent sous la surface. Nos dirigeant(e)s

doivent savoir comment utiliser toutes les dispositions de nos conventions collectives pour soutenir nos membres, car le racisme fait mal, peut avoir de graves répercussions et causer de sévères traumatismes.

« Bon nombre de nos conventions collectives offrent déjà non seulement une protection universelle, mais aussi de l'éducation et de la formation pour aider à

combattre le racisme et les autres formes de discrimination au travail. Faisons en sorte que ces dispositions soient respectées », a déclaré Leo Cheverie, un membre du Conseil national des Autochtones.

Pour en savoir plus sur la stratégie et ses dix objectifs, consultez la stratégie de lutte contre le racisme sur [scfp.ca](http://scfp.ca).

■ Hugh Pouliot

## PROFIL MICHELE ALEXANDER

# Une championne de la diversité et de l'inclusion au SCFP

*Michele Alexander est fière d'être membre de la section locale 15 du SCFP qui représente les 10 000 cols blancs de la Ville de Vancouver.*

Michele Alexander est née au Canada, mais a grandi aux États-Unis dans les années 60 et 70. Elle n'est pas étrangère au racisme. Elle a vu sa mère se faire refuser un emploi à maintes reprises en raison de sa race. « Quand je suis revenue au Canada en tant que mère monoparentale, j'ai réalisé que le racisme était encore très présent. Et je voulais le dénoncer à chaque occasion. Avoir un emploi stable et garanti m'a permis de parler avec plus d'assurance et d'encourager les autres à s'exprimer », a-t-elle déclaré.

Très impliquée au sein du SCFP depuis qu'elle a participé à sa première

grève il y a 21 ans, Michele Alexander a occupé le poste de vice-présidente à la diversité du SCFP Colombie-Britannique et est membre de longue date du Comité national arc-en-ciel. Elle adore son rôle de membre formatrice, où elle s'efforce toujours de rapprocher les gens et de renforcer la solidarité.

En tant que membre du Comité national arc-en-ciel, Michele Alexander est fière d'avoir contribué à l'élaboration de la stratégie de lutte contre le racisme du SCFP.

« Les personnes noires, autochtones et racisées sont souvent confiné(e)s dans des emplois précaires malgré leur éducation, leurs compétences et leur expérience. Cette précarité affaiblit les travailleuses, les travailleurs, notre syndicat et nos communautés. Grâce à cette stratégie, nous serons mieux en mesure d'élargir les opportunités pour les membres du SCFP et leurs

familles », a-t-elle souligné

En réfléchissant à sa vingtaine d'années de militantisme au SCFP, Michele Alexander reconnaît que le chemin vers l'élimination du racisme est long. « Il reste encore beaucoup à faire au sein de notre syndicat, mais je suis convaincue que nous sommes sur la bonne voie », a-t-elle conclu.

■ Charles Brenchley







Justice mondiale

## Le financement mixte utilise l'argent des contribuables pour financer les profits privés

**Le gouvernement fédéral fait la promotion d'un stratagème de privatisation qui utilise les fonds publics pour aider des investisseurs privés à tirer profit de la nécessité pour la planète de lutter contre la pauvreté, les inégalités et les changements climatiques.**

Ce modèle, connu sous le nom de « financement mixte », utilise l'argent des contribuables affecté à l'aide étrangère pour attirer et subventionner des investissements privés dans des projets qui prétendent promouvoir le développement durable. Or, ce modèle et les investisseurs prédateurs qui en profitent contribuent à la crise climatique et à l'augmentation des inégalités.

Le SCFP fait partie du Projet de financement mixte, une coalition qui s'oppose à la volonté du Canada de privatiser l'aide internationale. Les pays européens encouragent le

financement mixte depuis plus d'une décennie. Le gouvernement libéral a sauté dans ce train au nom des objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. Les ODD sont ambitieux. Ils visent à mettre fin à la pauvreté et à faire progresser le développement économique, social et environnemental. Les pays membres de l'ONU ont promis d'atteindre ces objectifs d'ici 2030.

L'expérience européenne démontre toutefois que le financement mixte ne permet pas de soutenir les pays et les personnes qui en ont le plus besoin. Même

s'il existe de nombreuses preuves que la privatisation a échoué au Canada et ailleurs dans le monde, le gouvernement canadien redouble d'efforts pour exporter ce modèle. En 2017, les libéraux ont créé un organisme fédéral appelé FinDev Canada pour favoriser la conclusion d'ententes internationales de privatisation. Le Canada est également l'un des principaux commanditaires de la plateforme Convergence, une organisation mondiale qui facilite ces stratagèmes, dont le siège social est situé à Toronto.

Utiliser le financement mixte pour soi-disant effectuer du développement durable, c'est brasser de grosses affaires. On parle d'importants contrats d'infrastructures « vertes », comme les énergies renouvelables et les infrastructures hydrauliques et énergétiques.

Le secteur privé prétend que l'atteinte des objectifs de développement durable permettra de combler le déficit de financement et de réduire la pauvreté. En fait, une imposition juste et une redistribution plus équitable de la richesse à l'échelle mondiale seraient de meilleurs gages de succès. Cette avenue n'est toutefois d'aucun intérêt pour le secteur privé.

Alors que nous nous tournons vers l'après-pandémie, le Canada doit se joindre à la communauté internationale pour empêcher le secteur privé de tirer profit des besoins mondiaux croissants.

Lors d'un récent webinaire organisé par le Projet de financement mixte, Masaya Llawaneras Blanco du Development Alternatives with Women for a New Era a déclaré que « les organisations de la société civile du Nord doivent tenir leurs

gouvernements responsables de ce qui est fait en leur nom dans le Sud. »

Elle a ajouté que « les organisations de la société civile des régions riches, moins riches et en développement doivent tisser des liens et travailler en coalition [...] Je crois que nous pouvons nous appuyer sur la longue histoire des mouvements sociaux transnationaux. »

Development Alternatives with Women for a New Era est un réseau d'universitaires, de chercheuses et de militantes féministes du Sud qui prône la justice économique et de genre, ainsi que le développement durable et démocratique.

Le SCFP appuie l'instauration d'une imposition progressive des entreprises et des riches, et l'élimination des allègements fiscaux et autres incitatifs offerts à l'entreprise privée. Ces mesures favoriseraient une reprise équitable et résiliente après la pandémie, ce qui permettrait aux gouvernements de renforcer leurs services publics sans avoir à compter sur l'investissement étranger.

■ Kelti Cameron



## La Société des alcools du Québec à sec en cas de grève

Les 780 personnes salariées travaillant dans les entrepôts ainsi que celles responsables de livrer les bouteilles aux points de vente de la Société des alcools du Québec (SAQ) ont voté à 94 pour cent pour des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève. Ces moyens mis en œuvre, la chaîne d'approvisionnement sera rompue et les magasins à sec.

« La direction nous pousse à la grève. Il y a un tel manque de respect pour les syndiqué(e)s que la SAQ n'arrive pas à retenir sa main-d'œuvre. Les salaires ne sont plus compétitifs et ceux et celles qui restent sont forcés de faire tellement

d'heures supplémentaires que leur santé et leur sécurité sont en danger », a dénoncé le président du Syndicat des travailleurs et travailleuses de la SAQ (section locale 3535 du SCFP), Joël Latour.

Le chiffre d'affaires de la SAQ s'élève à 4 milliards de dollars. Près de deux milliards sont envoyés au gouvernement afin de financer nos services publics.

« Nous sommes un maillon crucial dans la chaîne qui fait fonctionner cette société d'État et nous sommes, de loin, les employé(e)s les moins bien rémunérés globalement. Il faut faire quelque chose pour redresser la situation et les membres sont mobilisés et motivés, prêts à aller jusqu'à

la grève afin d'y arriver », a ajouté Michel Gratton, conseiller syndical pour le SCFP.

Le syndicat affirme que le manque d'écoute de la part de la direction à la table de négociations est inacceptable, particulièrement à la suite de cette année et demie fort difficile. On se rappellera que la SAQ a été désignée service essentiel durant la pandémie et l'ensemble des membres de la section locale 3535 a effectué son travail sans relâche dans des conditions pénibles.

La convention collective est échue depuis le premier avril 2021.

■ SCFP-Québec

## L'interdiction de reconnaître les territoires autochtones décrétée par le gouvernement du Nouveau-Brunswick est un affront aux efforts de réconciliation

En octobre, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a publié une note interne interdisant aux employé(e)s gouvernementaux de reconnaître les territoires autochtones et même d'en faire mention.

« Toute tentative de discipliner nos membres pour avoir souligné un territoire autochtone donnera lieu à un grief. Il s'agit d'une directive déraisonnable qui va à l'encontre de la réconciliation. C'est un exemple de la manière dont les gouvernements minent la souveraineté autochtone », a lancé le président du SCFP-Nouveau-Brunswick, Steve Drost.

Le SCFP-N.-B. s'est dit extrêmement déçu de l'émission de cette note de service gouvernementale. Il appuie les efforts de ses membres qui soulignent les territoires autochtones pour faire avancer les objectifs de réconciliation.

Le syndicat encourage aussi ses membres à utiliser l'expression « non cédées » pour décrire les terres sur lesquelles nous vivons. « La note du gouvernement porte atteinte au droit à la liberté d'expression de nos membres et tente de dresser le personnel du secteur public contre les communautés autochtones. Le fait que le Nouveau-Brunswick est situé sur les terres non cédées des Mi'kmaq, des Wolastoqey et des Peskotomuhkati n'est pas à débattre; c'est un fait », a déclaré Steve Drost.

Au nom des 28 000 membres du SCFP-Nouveau-Brunswick, dont plusieurs sont autochtones, le syndicat affirme sa solidarité avec les communautés autochtones du Nouveau-Brunswick dans leur lutte pour la justice.

■ Simon Ouellette



## Partir en laissant le SCFP sur des bases financières solides

**E**n septembre, j'ai présenté au Conseil exécutif national mon dernier rapport en tant que secrétaire-trésorier national. Après mûre réflexion, j'ai en effet décidé de prendre ma retraite au terme du congrès national de novembre. Après dix ans en poste, il est temps pour moi de rentrer à la maison, au Québec.

Depuis ma première élection en 2011, j'ai eu l'honneur et le privilège de servir le SCFP dans cette fonction qui m'a permis de travailler avec vous pour soutenir des milliers de luttes, de campagnes, de batailles juridiques, de coalitions et d'activités communautaires. Ces dix années ont été parmi les plus enrichissantes et les plus stimulantes de ma vie. Et je suis fier de laisser le SCFP sur des bases financières solides.

Au cours des deux dernières années, le SCFP a affronté des défis sans précédent à cause de la pandémie. Heureusement, notre syndicat était en bonne santé financière lorsque la crise a éclaté.

Mais avec des milliers de membres mis à pied, nous perdions des millions de dollars en revenus. Nous avons dû revoir chaque ligne budgétaire pour maintenir les services et le soutien à nos sections locales et à nos membres tout en équilibrant le budget.

Grâce au dévouement de nos dirigeant(e)s, de nos membres et de notre personnel, nous avons trouvé des solutions créatives et novatrices pour affronter la nouvelle réalité. Par conséquent, nous avons identifié des économies importantes dans nos opérations pour 2021. Et parce que notre résilience collective est inégalée, le SCFP dispose toujours des ressources nécessaires pour soutenir les importants combats menés par nos 700 000 membres.

Alors que nous nous préparons à reconstruire notre monde dans l'après-pandémie, je suis extrêmement fier du travail que nous avons accompli ensemble. Je sais que le SCFP poursuivra sa mission, qui consiste à bâtir un avenir meilleur et plus prospère pour tous les membres du SCFP et leurs communautés partout au Canada.

CHARLES FLEURY EN LIGNE  [twitter.com/CUPENatSec](https://twitter.com/CUPENatSec)



Importants combats menés



## L'avenir des services de garde à l'enfance au Canada sous un gouvernement libéral minoritaire

Avant les élections fédérales de l'automne, le gouvernement libéral multipliait les ententes bilatérales avec les provinces et les territoires sur l'instauration d'un programme universel de services de garde à l'enfance. Pour le plus grand plaisir des militantes et militants des services de garde à l'enfance, la garderie à dix dollars par jour, en moyenne, est enfin sur le point de se concrétiser. Cet objectif ne sera atteint qu'en décembre 2026, mais chaque province signataire a accepté de diminuer les frais de garde de 50 pour cent d'ici la fin de 2023.

Au déclenchement des élections, début août, seuls le Nouveau-Brunswick, l'Ontario, l'Alberta, les Territoires du Nord-Ouest

et le Nunavut n'avaient pas conclu d'ententes pour un programme universel de services de garde. Avec la montée des conservateurs dans les sondages, on a craint un autre report de la promesse des services de garde universels, déjà vieille d'un demi-siècle. Heureusement, les services de garde à l'enfance sont à l'ordre du jour du nouveau gouvernement.

« Avec ce nouveau gouvernement libéral minoritaire, nous aurons toutefois besoin d'alliés solides pour que les libéraux tiennent leur promesse en matière de services de garde. Heureusement, le NPD a suffisamment de sièges pour apporter aux libéraux les voix (et si nécessaire la pression) dont

ceux-ci auront besoin pour bâtir un bon programme pour tout le monde », a souligné la coprésidente du Groupe de travail national de la garde à l'enfance du SCFP, Margot Nickerson.

Les militantes et militants ont cependant encore du pain sur la planche. Même si les nouvelles sont bonnes dans de nombreuses provinces et territoires, rien ne garantit que le salaire du personnel sera amélioré. Depuis des décennies, il y a un lien entre le salaire offert et les frais de garde exigés des parents. Si les gouvernements ne dissocient pas ces deux éléments, le personnel n'aura pas droit à l'augmentation qu'il mérite et dont il a si désespérément besoin. Selon les données de Statistiques Canada de

2015, les travailleuses et travailleurs des services de garde à l'enfance gagnent en moyenne 24 100 dollars par année, soit moins de la moitié du revenu national moyen des travailleuses et travailleurs œuvrant dans d'autres secteurs. Un rapport de Statistique Canada publié en juin 2021 démontre que le nombre d'emplois en services de garde a diminué de 21 pour cent par rapport à l'année précédente. De plus, ces travailleuses et travailleurs risquent de ne pas revenir travailler dans le secteur. « Les services de garde manquent déjà cruellement de personnel. Si on veut créer un système universel, il va falloir offrir un salaire décent. Le personnel des services de garde ne peut

tout simplement pas vivre avec un salaire de misère », a affirmé la coprésidente du Groupe de travail national de la garde à l'enfance du SCFP, Lee-Ann Lalli.

Les militantes et militants des services de garde attendent avec impatience la formation du cabinet fédéral et le retour au travail du Parlement. Le discours du Trône et l'émission des lettres de mandat aux ministres mettront la table quant aux engagements gouvernementaux et aux éléments qui nécessiteront des pressions supplémentaires de la part des militantes, des militants et du NPD pour bâtir un système véritablement abordable, accessible et universel pour tout le monde.

■ **Adrienne Silnicki**



# Le personnel essentiel se bat contre la privatisation et la COVID-19 sur les campus universitaires

Allan James est devenu technicien d'entretien à l'Université de Toronto en 2002. Depuis 2012, il est aussi président de la section locale 3261 du SCFP à l'Université de Toronto.

Depuis longtemps, les universités offrent de bons emplois avec un salaire, des avantages sociaux et des régimes de retraite avantageux, en plus de permettre un équilibre décent entre vie professionnelle et vie privée. Parmi les membres du SCFP, on compte de nombreuses personnes immigrantes et racisées. C'est pourquoi la section locale a négocié de bons avantages sociaux qui permettent notamment aux membres d'avoir accès à l'enseignement supérieur.

Au cours des 20 derniers mois, les besoins en matière de nettoyage et de désinfection en profondeur ont augmenté sur les campus et le personnel expérimenté a fait le travail avec diligence. Les employé(e)s se sont fait un devoir de veiller à la santé et à la sécurité de tout le monde.

« L'Université de Toronto a supprimé de bons emplois de concierges pour confier ces tâches à des entreprises privées de nettoyage qui offrent environ 30 pour cent

de moins en salaire et en avantages sociaux. Ces compagnies affirment qu'elles effectuent actuellement des travaux de nettoyage liés à la COVID dans une vingtaine de bâtiments, mais, en réalité, elles remplacent des emplois supprimés indéfiniment pour des économies de bouts de chandelle. Le pire, c'est que le privé exploite les travailleuses et les travailleurs, en particulier les personnes racisées qui sont surreprésentées dans les postes précaires et moins bien rémunérés. Il est inacceptable que notre université soutienne cela, alors qu'elle prétend se soucier d'équité et de justice sociale », a expliqué le président de la section locale 3261, Allan James.

L'université a d'abord confié les projets de construction en sous-traitance, puis elle a fait de même avec les services alimentaires, le nettoyage, la sécurité et la maintenance. À l'Université de Toronto comme dans de nombreuses autres universités ontariennes, la sous-traitance est devenue la nouvelle norme.

La campagne de sensibilisation lancée présente les travailleuses et les travailleurs des services universitaires comme des champions



ouvrant en première ligne et veillant au bien-être du corps étudiant et du personnel. La population est aussi invitée à signer une pétition sur le site de la section locale.

« À l'Université de Windsor, nous voyons très clairement que le privé ne se soucie pas vraiment de notre communauté. Les entreprises privées ne nous connaissent pas; elles ne s'intéressent qu'à l'argent. La plupart de nos employé(e)s à temps partiel ont donné plus de 17 années de service sans jamais occuper un poste à temps plein, et voilà que leurs emplois passent au privé. Pire encore, l'Université de Windsor perpétue les inégalités sociales en favorisant des conditions de travail misérables. Il est inexcusable que des institutions aussi respectées favorisent la

précarité d'emploi, une faible rémunération et la pauvreté. Nous continuerons de nous battre pour nos membres et pour des conditions décentes pour tout le personnel du secteur », a souligné le président de la section locale 1001, DJ Strand.

À l'Université Wilfrid Laurier, l'équipe de gestion des installations et des biens, qui englobe le personnel des installations et de l'entretien des bâtiments et des terrains, est considérée comme un service essentiel. Ce qui prime d'abord là-bas, c'est un retour en classe en toute sécurité. La direction de l'université n'a pas hésité à souligner le travail incroyable effectué par les membres du SCFP, car ceux-ci ont constamment maintenu le campus fonctionnel, propre et sécuritaire.

« Nous nous engageons à

donner aux gens les moyens d'être en sécurité, et nous sommes heureux que la direction de Wilfrid Laurier soit de notre côté. Cette année, notre section locale a remporté le Prix du président pour les réalisations d'équipe, parce que nous avons logé des médecins et des infirmières dans l'une de nos résidences au début de la pandémie, faisant de notre mieux pour les aider. Travailler en collaboration avec la direction nous a aidés à récupérer des bâtiments dont le nettoyage avait été confié en sous-traitance. Résultat : l'université embauche présentement davantage de main-d'œuvre de service. Nous espérons que notre exemple inspirera d'autres gens du secteur », a conclu la vice-présidente de la section locale 926, Jody MacDonald.

■ **Aline Patcheva**

## Le SCFP accélère sa campagne pour améliorer les services 9-1-1 en C.-B.

Les membres de la section locale 8911 du SCFP qui représente les professionnels et professionnelles des communications d'urgence de la Colombie-Britannique dénoncent la crise qui affecte les services d'appels et de répartition 9-1-1 de la Colombie-Britannique.

Une campagne de sensibilisation à l'importance de leur travail a pris une tournure plus urgente cet été. En raison des vagues de chaleur mortelles, les services 911 ont en effet été poussés au-delà de leurs limites et nos membres au bout du rouleau.

Les services 9-1-1 de la Colombie-Britannique sont fournis par E-Comm, le premier point de contact pour 99 pour cent des

appelants de la province. La compagnie effectue aussi la prise d'appels et la répartition pour 33 services de police et 40 services de lutte aux incendies. Les problèmes persistants de pénurie de main-d'œuvre dans un environnement très stressant, exacerbé par les événements météorologiques extrêmes, la pandémie de COVID-19 et la crise des opioïdes, ont conduit à un épuisement professionnel grave, à de mauvaises conditions de travail et à un roulement élevé du personnel. Les défis liés au recrutement et à la formation de personnel, conjugués à d'importants problèmes de rétention, mettent également en péril ce service essentiel.

« Il y a une crise chez E-Comm. Sans changements importants, l'ensemble du système risque une défaillance catastrophique. Tous les jours, dans notre travail comme dans les reportages des médias, nous constatons les terribles conséquences de l'impossibilité pour les gens de joindre le 9-1-1. Les défis de financement actuels ont des implications de vie ou de mort pour le public, car le manque de personnel affecte directement la capacité de nos membres à répondre aux appels urgents et non urgents en temps opportun. Dans notre domaine, chaque seconde compte », a déclaré le président de la section locale 8911, Donald Grant.

Le principal problème? Une formule de financement

réactive, basée sur le recouvrement des coûts, qui empêche E-Comm d'anticiper les problèmes ou d'améliorer ses services de manière significative. Un récent rapport commandé par E-Comm a conclu que l'entreprise ne peut remplir son mandat avec un système en sous-effectif qui dépend autant des heures supplémentaires et de l'élimination des pauses.

« Pour résoudre les problèmes avant qu'ils ne fassent boule de neige, il faut augmenter les revenus de ce service tout de suite. Si on ne trouve pas de vraies solutions bientôt, la situation deviendra insoutenable. La sécurité publique est en jeu. Il faut stabiliser le financement de toute urgence pour embaucher du personnel supplémentaire et atténuer le stress extrême que vivent

les répartitrices, les répartiteurs et les gens qui prennent les appels », a expliqué Donald Grant.

Dans le cadre de sa campagne en cours, la section locale 8911 demande aux municipalités qui financent E-Comm d'injecter davantage de fonds immédiatement pour permettre à l'entreprise d'accroître le personnel, comme le recommande le rapport. Le syndicat recommande également qu'on adopte une formule de financement qui tienne compte de l'explosion des opérations d'E-Comm et qui lui permette de disposer d'une marge de manœuvre pour anticiper les crises au lieu d'y réagir.

Pour en savoir plus, visitez [www.ecpbc.ca/secondscount](http://www.ecpbc.ca/secondscount).

■ **Dan Gawthrop**