

La Réplique



LE BUDGET FÉDÉRAL PROMET DES MILLIARDS POUR LA GARDE D'ENFANTS

Portrait de membre :
Sophie Bishop,
débardeuse à
Montréal

L'impasse des négociations au Nouveau- Brunswick

L'UNITÉ OUVRIÈRE
RENFORCE LE
SOUTIEN À LA
NÉGOCIATION

UNE FISCALITÉ
ÉQUITABLE POUR
FINANCER UNE
REPRISE
ÉQUITABLE

SOPHIE BISHOP
Débardeuse, section locale 375

« Mon grand-père et mon père étaient débardeurs, mon frère aussi. J'ai également des cousins et cousines qui sont mes collègues. Au début, mon père trouvait que c'était trop difficile comme métier et ne voulait pas que je l'exerce. Mais il a fini par accepter et j'en suis ravie. J'adore ce que je fais, mais j'avoue que ce n'est pas pour tout le monde »
Sophie Bishop p 4.

Taxer les riches pour une reprise qui bénéficiera à tout le monde

Grâce à des milliards de dollars en réductions d'impôt au cours des 20 dernières années, les riches sont devenus plus riches que le reste de la population, et ce, de façon exponentielle. Leur pouvoir s'est accru en conséquence.

La pandémie a amplifié les inégalités de revenu et de richesse au Canada, illustrant au passage le caractère injuste de notre régime fiscal. L'inégalité de revenu est la différence entre le montant que nous gagnons chaque année et celui que les plus riches gagnent, tandis que l'inégalité de richesse est la différence entre le montant que nous sommes

en mesure d'accumuler au fil du temps comparativement à celui que les plus riches accumulent.

La structure même du système fiscal canadien aide les riches à s'enrichir. Par exemple, le rendement de la richesse, comme les gains en capital ou les dividendes, n'est pas imposé au même taux que les revenus d'emploi. Le taux est même inférieur à celui des années 1990.

De plus, les gouvernements libéraux et conservateurs qui se sont succédé depuis le début de cette période ont coupé de moitié les taux d'imposition des entreprises et permis à celles-ci d'utiliser des

mécanismes comptables pour éviter de payer des impôts. Ainsi, les actionnaires peuvent accumuler plus de richesse que les travailleuses et travailleurs et les entreprises offrir à leurs dirigeant(e)s une rémunération démesurée.

L'écart de richesse se creuse

Entre 2010 et 2019, la fortune moyenne du un pour cent des plus riches a plus que doublé au Canada, passant de 4,9 à 10 millions

de dollars. Pendant la même période, la fortune moyenne du 50 pour cent des plus pauvres du pays a progressé à pas de tortue, passant de 32 043 à 37 403 dollars. En 2019, le un pour cent des plus riches au Canada possédait plus du quart de la richesse au pays.

Il est temps d'imposer les riches

Les inégalités ne sont pas inévitables. Elles résultent de choix politiques. En apportant des changements importants à la fiscalité des individus et des entreprises, on pourrait rééquilibrer la richesse comme le pouvoir et mieux financer les services publics pour construire une société plus égalitaire.

Le SCFP a établi un partenariat avec l'Institut Broadbent, le groupe Canadiens pour une fiscalité équitable et d'autres organismes afin de demander au fédéral d'instaurer un impôt sur la fortune, de combler les échappatoires fiscales utilisées pour accumuler de la richesse et de créer un impôt sur les bénéfices

excédentaires réalisés pendant la pandémie.

Le Canada est le seul pays du G7 à ne pas avoir d'impôt sur la fortune ou sur la succession des grandes fortunes.

Une fiscalité juste pour financer une reprise équitable

Les plus riches du Canada tirent l'essentiel de leur richesse de la propriété d'entreprises.

Les réductions de l'impôt sur les entreprises et l'évasion fiscale ont contribué à accroître les inégalités de richesse. Ramener le taux général d'imposition des entreprises de 15 à 21 pour cent contribuerait à renverser cette tendance et générerait plus de 10 milliards de dollars par année.

La forme que prendra la reprise économique sera un enjeu majeur de la prochaine campagne électorale fédérale, tout comme la mise en place d'un régime fiscal plus juste qui permettra la création d'une économie et d'une société plus équitables. L'équité fiscale empêche non seulement l'accumulation de richesses, mais elle aide à financer les services sur lesquels nous comptons tous.

■ **Texte d'abord publié dans L'Économie au travail, printemps 2021.**



LA PUBLICATION NATIONALE DU SCFP

ÉTÉ 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 Adrienne Silnicki • Lisa Djevahirdjian • Simon Ouellette • Kevin Wilson • Janet Szliske • Kelti Cameron • Steven Beasley • 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 • 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 / 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.



Services de garde : la vraie signification de la promesse du budget fédéral pour les parents qui travaillent

Les personnes qui militent pour les services de garde à l'enfance ont lancé un grand « hurra ! » lorsqu'elles ont pris connaissance du plan en la matière contenu dans le budget fédéral 2021. Enfin, leur appel a été entendu : le gouvernement fédéral va prendre des mesures pour réduire le fardeau financier que représentent les services de garde. D'ici la fin de 2022, les frais de garde devraient diminuer de moitié en moyenne dans l'ensemble du pays et, d'ici 2025-2026, ils seront en moyenne de dix dollars par jour. C'est une nouvelle emballante, mais elle dépend de la coopération des provinces et des territoires.

Une leçon majeure apprise tout au long de cette pandémie a influencé le budget : l'économie a besoin de services de garde, les familles ont besoin de services de garde, les femmes ont besoin de services de garde, les enfants, surtout ceux qui sont financièrement défavorisés, ont besoin de services de garde.

Certaines provinces sont en bonne voie de faire des services de garde à dix dollars une réalité. Le Québec a été la première province à mettre en place un système de garde universelle. Terre-Neuve-et-Labrador

offre la garderie à 25 dollars par jour. La Colombie-Britannique cherche à étendre ses projets pilotes à dix dollars et son modèle de garde sans interruption qui couvre certaines des premières années de l'enfance. Cependant, des provinces comme l'Ontario et l'Alberta réclament plus de flexibilité et rechignent à la préférence du fédéral pour des services de garde sans but lucratif.

Les problèmes de recrutement et de rétention du personnel de garde persistent, principalement en raison de la faiblesse du salaire et des avantages sociaux. Où est l'engagement envers le personnel qui fournit ces soins ? Le budget

fédéral 2021 a reconnu que le personnel est nettement sous-rémunéré, mais il n'a pas proposé de correctif. Il ne contient pas d'obligation pour les provinces et les territoires d'augmenter le salaire, de fournir des avantages sociaux et de s'assurer que le personnel puisse vivre dans la dignité à la retraite.

Les services de garde sont déjà aux prises avec un roulement élevé et un faible recrutement. Or, ce secteur repose fortement sur le travail des femmes racisées et des nouvelles arrivantes. C'est probablement ainsi que le gouvernement a réussi à maintenir une rémunération aussi basse depuis si longtemps. Dans le système actuel, augmenter les salaires revient à augmenter les frais des parents. Le personnel

des services de garde était réticent à en demander plus, craignant d'imposer un fardeau aux familles des enfants dont il a la garde. Cela doit changer. Nous devons faire augmenter les salaires, faire en sorte que ces hausses ne soient plus transférées aux parents, offrir des avantages sociaux et un régime de retraite, et nous assurer que ces héroïnes méconnues de la pandémie soient reconnues et récompensées à leur juste valeur. L'économie ne peut pas se redresser sans que les femmes en bénéficient et la participation des femmes à la reprise passe par l'accessibilité des places en services de garde. Le gouvernement fédéral doit aussi s'engager envers le personnel des services de garde.

■ **Adrienne Silnicki**



PRÉSIDENT NATIONAL MARK HANCOCK

Négociateur vers l'avant après la pandémie

Toutes les sections locales du SCFP qui ont négocié pendant la pandémie savent à quel point ce fut une expérience différente et souvent difficile. Il y a tellement d'incertitude dans notre monde depuis plus d'un an ! Et même si les choses s'améliorent sur certains points, je parie que la négociation n'est pas sur le point de devenir plus aisée pour autant.

C'est difficile à croire, mais cela fait maintenant près de cinq ans que le Conseil exécutif national a ratifié une nouvelle politique de négociation pour nos sections locales de tout le pays. La politique a été mise à jour à la suite de négociations dévastatrices dans le secteur automobile qui ont donné lieu à des concessions et à la perte de droits durement acquis.

La politique de négociation du SCFP est simple : nous n'accepterons aucune concession ni proposition de disparité de traitement à la table de négociations. Nous négocions vers l'avant, pas vers l'arrière. Cela signifie que nous ne reculerons pas sur des gains durement acquis lors des rondes de négociation précédentes. Cela signifie aussi que nous ne pénaliserons pas nos plus jeunes ou futurs membres en acceptant des propositions de disparité de traitement qui les priveraient de droits et d'avantages dont nous bénéficions.

Nos sections locales expliquent clairement cette donne à la partie patronale. Et elles, comme les employeurs, savent que si nos membres se retrouvent acculés au mur, nous mettrons tout le poids de notre syndicat national pour les soutenir.

En près de cinq ans, nous avons constaté à quel point cette politique est efficace.

Les rapports que nous recevons nous disent constamment que les comités de négociation locaux ont confiance en leur capacité à tenir tête aux employeurs qui déposent des demandes de concessions ou des propositions de disparité de traitement, car ils savent qu'ils ont l'appui du SCFP national et de ses 700 000 membres à travers le pays.

Nos sections locales répètent toujours le même message clair, simple et puissant aux employeurs : nous n'accepterons pas de concessions et nous ne sacrifierons pas la prochaine génération de membres. Et vous savez quoi ? Les employeurs reculent parce qu'ils savent que nous sommes sérieux.

Dans les mois à venir et dans l'après pandémie, il sera plus important que jamais pour nos sections locales de continuer à porter ce message à la table de négociations.

Au cours de la dernière année, les gouvernements ont augmenté leurs dépenses en santé et dans diverses mesures pour soutenir l'économie. On peut donc s'attendre à de nouveaux appels à l'austérité de la part des gouvernements conservateurs et libéraux au cours des prochains mois. Partout au Canada, des gouvernements et des employeurs se préparent à compenser ces nouvelles dépenses en réalisant des économies au détriment des services publics et du personnel qui les offre.

Mais, fort de notre politique de négociation, les sections locales du SCFP seront prêtes à défendre les emplois et les services qui ont permis à nos communautés de traverser la pandémie. Pour y arriver, elles pourront s'appuyer sur le pouvoir et la détermination de leur syndicat national pour réussir.

MARK HANCOCK EN LIGNE  twitter.com/MarkHancockCUPE





PROFIL SOPHIE BISHOP

Métier débardeuse!

À cause d'une loi spéciale forçant le retour au travail en avril, les médias se sont braqués sur un métier centenaire au port de Montréal, celui du débardeur qui s'accorde de plus en plus au féminin.



En effet, même s'il s'agit d'un métier traditionnellement masculin, les femmes occupent présentement 12,5 % des postes représentés par le Syndicat des débardeurs du port de Montréal (section locale 375 du SCFP). Sophie Bishop est débardeuse depuis 2015. Et comme plusieurs autres membres, elle est rentrée au port grâce à son père. Encore aujourd'hui, le syndicat détient un certain pouvoir sur les embauches.

« Mon grand-père et mon père étaient débardeurs, mon frère aussi. J'ai également des cousins et cousines qui sont mes collègues. Au début, mon père trouvait que c'était trop difficile comme métier et ne voulait pas que je l'exerce. Mais il a fini par accepter et j'en suis ravie. J'adore

ce que je fais, mais j'avoue que ce n'est pas pour tout le monde », a-t-elle expliqué.

Le travail est très exigeant. Ils et elles travaillent 19 jours sur 21. La conciliation travail-vie personnelle est difficile. En raison des conditions de travail particulières, la solidarité entre les personnes qui exercent ce métier est remarquable et presque inégalée.

« La camaraderie entre les personnes débardeuses est exceptionnelle. Oui, c'est encore en milieu plutôt masculin, mais celui-ci s'adapte très bien aux embauches de femmes. Il faut juste s'habituer au langage de chantier. Oreilles trop délicates s'abstenir! », a-t-elle lancé en rigolant.



Avant l'automatisation des équipements, le travail était plus dur physiquement. Pour décharger un navire, les hommes et les femmes ne disposaient que de la force brute de leurs bras. Aujourd'hui, avec le développement de la machinerie, la force est moins nécessaire, toutefois ça prend une concentration et une dextérité singulières pour manipuler et déplacer des conteneurs qui pèsent des tonnes.

« C'est un beau métier qui s'exerce au bord de l'eau. J'aimerais bien que l'on soit pas mal plus nombreuses au port! Peut-être même un jour mon fils ou ma fille y travailleront », a conclu Sophie Bishop.

■ Lisa Djevahirdjian





Grève au port de Montréal

Le 30 avril dernier, le gouvernement libéral de Justin Trudeau, appuyé par les députés conservateurs, a voté une loi spéciale forçant le retour au travail des membres du Syndicat des débardeurs du port de Montréal (section locale 375 du SCFP) en grève générale illimitée depuis cinq jours.

Le lendemain, premier mai, le syndicat a ouvert à Montréal la marche de la Journée internationale des travailleuses et des travailleurs.

Lors de l'événement, le conseiller syndical et porte-parole du Syndicat des débardeurs a affirmé : « Les droits des débardeurs en grève ont été brimés par l'adoption à la Chambre des communes d'une loi spéciale. Nous sommes heureux de marcher avec nos confrères et consœurs en cette fête internationale des travailleuses et travailleurs malgré le fait que ce soit une journée bien triste pour les syndiqué(e)s au pays. Visiblement, on a beaucoup de chemin à faire pour protéger les droits des salarié(e)s durement acquis ».

La négociation, ça se fait à deux

La convention collective de la section locale 375 est venue à échéance en décembre 2018. Les discussions avec l'employeur ont principalement échoué sur la question des horaires et de la conciliation travail-vie personnelle.

Ces négociations ont été très laborieuses, car les représentants de l'Association des employeurs maritimes (AEM) ne voulaient tout simplement pas négocier.

Ils ont perdu plus d'un an et demi à tenter de faire déclarer le port, dans son ensemble, service essentiel. Le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) ne leur a pas donné raison. L'AEM a tout fait pour que le gouvernement vote une loi spéciale, même si elle lésait des droits fondamentaux.

La section locale 375 a déjà commencé à préparer la contestation de la loi devant les tribunaux et une plainte a été déposée auprès de

l'Organisation internationale du travail (OIT).

Une grève évitable

Alors que les parties étaient encore à la table de négociations au début avril, c'est l'employeur qui a exercé un premier moyen de pression contre les membres du syndicat en leur enlevant leur sécurité d'emploi. Ce dernier a riposté à cet affront en entamant une grève des heures supplémentaires, à laquelle une grève de fin de semaine s'est ajoutée.

Ensuite, ce fut de nouveau l'employeur qui a poursuivi les moyens de pression, cette fois en changeant la structure des horaires, ce qui rendait encore plus difficile la conciliation travail-vie personnelle. Le syndicat a répliqué avec un avis de grève générale illimitée. Cependant, lors de la conférence de presse annonçant le début de celle-ci, le syndicat a offert de retirer l'ensemble des avis de grève si l'employeur mettait fin à ses moyens de pression. L'AEM a refusé.

Les parties ont malgré tout maintenu les discussions durant les premiers jours de la grève, mais dès que l'employeur a su qu'une loi de retour au travail était en préparation, il a quitté la table de négociations.

Le droit de grève est important pour assurer l'équilibre du pouvoir entre le syndicat et l'employeur. L'employeur qui sait que le gouvernement adoptera une loi spéciale pour priver le syndicat de ce droit n'a plus de raison de négocier.

■ Lisa Djevahirdjian

LES NÉGOCIATIONS QUI SE RETROUVENT DANS UNE IMPASSE S'ACCUMULENT AU N.-B.

Les unes après les autres, les unités de négociation provinciales sont avisées par la Commission du travail du Nouveau-Brunswick que les pourparlers sont dans une impasse. Après des années de discussions infructueuses, il est en effet clair que les négociations avec la province ne mènent nulle part. Dans ce contexte, l'intransigeance du premier ministre Blaine Higgs pousse d'importantes sections locales du SCFP vers la grève.

Avant Noël, au milieu de la deuxième vague de COVID-19, Blaine Higgs a ordonné un gel des salaires pour les employé(e)s du secteur public suivi de trois ans d'augmentations d'un pour cent. Six mois plus tard, le premier ministre maintient le cap et la collision avec le secteur public semble inévitable.

Des sections locales importantes, y compris celles des ministères des Transports et du Tourisme (section locale 1190), des services correctionnels (section locale 1251), du collège communautaire anglophone (section locale 5017), du ministère du Développement social (section locale 1418) et du personnel de soutien en éducation (section locale 2745), sont arrivées à cette impasse officielle. Pour ces 8000 membres, la prochaine étape est le vote de grève.

Les négociations avec d'autres sections locales importantes du SCFP, comme le personnel de la santé de la section locale 1252, les chauffeuses et chauffeurs d'autobus scolaires, et le personnel d'entretien et de garde de la section locale 1253, n'ont pas porté leurs fruits non plus. Ce n'est qu'une question de temps avant que ces deux sections locales, qui représentent près de 12 500 membres, ne se retrouvent dans une impasse elles aussi.

Blaine Higgs joue une dangereuse partie de poker s'il croit que les travailleuses et travailleurs essentiels qui se sont battus contre le COVID-19

vont simplement céder sous la pression plutôt que de s'unir pour faire la grève, peut-être même une grève massive à l'échelle provinciale.

Les journalistes, de la progressiste *NB Media Coop* au *Telegraph Journal* des Irving, ont déjà établi des parallèles avec la grève générale de 1992, où les membres du SCFP ont illégalement débrayé en masse et ont gagné.

C'est la première fois depuis 1992 que toutes les sections locales provinciales ont vu leurs calendriers de négociation s'aligner pour permettre une véritable négociation coordonnée. Plus des deux tiers de l'ensemble des 20 000 membres du SCFP de la province sont maintenant dans cette situation. Par rapport à 1992, le public réalise davantage l'importance des services publics. Grâce à leur dévouement et leurs sacrifices, les travailleuses et travailleurs ont prévenu l'effondrement de notre système durant la pandémie. Le public est aussi conscient de la gravité de la crise de recrutement et de rétention du personnel dans la plupart des secteurs, et il comprend que garder les salaires les plus bas au Canada n'est pas une stratégie gagnante pour nos communautés.

En ne promettant rien à tout le monde, le premier ministre a réuni tous les ingrédients nécessaires pour susciter une réponse massive et solidaire de la part du personnel du secteur public. D'autres syndicats du secteur public, comme la Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick, l'AFPC, l'IPFPC, les infirmières et infirmiers et de nombreux autres ont reçu la même offre insultante. Nous ne sommes pas seuls.

Pour paraphraser Joe Ettore, un ancien organisateur syndical : « Si les travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick veulent gagner, ils n'ont qu'à reconnaître le pouvoir de leur solidarité. Ils n'ont qu'à croiser les bras et la province s'arrêtera. Unis, ils sont plus puissants, les mains dans les poches, que tous les patrons, tous les gouvernements et toutes les lois spéciales. »

■ Simon Ouellette

UNE CAMPAGNE QUI RENFORCE L'UNITÉ DES MEMBRES ET LE SOUTIEN POPULAIRE EN VUE DE LA NÉGOCIATION

Une nouvelle campagne visant à renforcer l'unité des membres fera une grande différence pour la section locale 728 du SCFP, selon sa présidente Tammy Murphy. Cette section locale entame ses préparatifs en vue des négociations avec le district scolaire le plus grand et en plus forte croissance de la Colombie-Britannique. La section locale 728 représente plus de 5000 membres travaillant en soutien scolaire au district 36.

Les membres de l'exécutif ont reconnu qu'il avait des défis à relever pour que leur section locale devienne un groupe inclusif et uni où les membres se sentent valorisés et respectés.

« Nous voulons que tout le monde se sente à égalité à l'approche de la négociation de notre prochaine convention collective », a raconté Tammy Murphy, qui a ajouté que le syndicat souhaite faire comprendre aux membres le rôle que joue chaque classe d'emploi et les problèmes vécus dans chacune d'elle.

La section locale représente des membres dans plus d'une centaine de classes d'emplois dans l'entretien, le travail de bureau, l'informatique, la maintenance, le soutien aux élèves et le soutien scolaire et communautaire.

Des cartes postales ont été conçues et elles seront envoyées chaque mois à

l'ensemble des membres par la poste. Chacune présente côte à côte deux classes d'emplois bien différentes. Chaque mois, des publicités dans les journaux présentent ces mêmes membres qui partagent leurs réflexions sur leur dévouement et leur engagement envers les élèves et les écoles de Surrey. La section locale a également acheté des masques pour ses membres portant le logo et le slogan *Je soutiens les élèves et les écoles de Surrey*.

La campagne a un autre objectif : gagner l'appui de la population. Au début de la pandémie, période de peur et d'incertitude concernant le virus et sa propagation, les membres

de la section locale 728 « se sont mobilisés pour veiller à ce qu'on s'occupe des enfants, des familles et des écoles », a rappelé Tammy Murphy. Pour mettre en lumière le dévouement des membres, la campagne comprend des publicités dans les journaux qui mettront en vedette divers membres tout au long de l'année.

Tammy Murphy a souligné l'incroyable dévouement de ses membres pendant la pandémie. À la première fermeture des écoles, les concierges, les gens de métier et le personnel ouvrier se sont affairés à préparer la réouverture. Le personnel de l'aide pédagogique, celui

du programme StrongStart et tout le personnel de soutien ont organisé des activités pour les enfants du personnel de santé de première ligne qui se faisaient garder dans les écoles. Le district incluant les quartiers pauvres du centre-ville, de nombreux autres départements, comme le travail social, la sécurité dans les écoles et le programme d'alimentation, ont préparé des repas du midi pour les familles dans le besoin.

« Alors que les gens pouvaient rester à la maison tout en étant payés, ces membres ont choisi de travailler malgré les risques. C'était une période effrayante. Nos membres ont été formidables. Je suis fier de ce que les membres ont accompli pour les élèves et les écoles, comme du soutien mutuel existant au sein de l'effectif », a mentionné Tammy Murphy.

Selon elle, les membres doivent comprendre qu'ils contribuent toutes et tous à la force de la section locale.

■ Janet Szliske

Un pacte de solidarité

De vieux différends relatifs aux revendications territoriales autochtones ont été ravivés l'été dernier dans la petite ville de Caledonia, à quelques minutes au sud de Hamilton. Pour la section locale 3906 du SCFP, il allait de soi d'offrir un soutien matériel à cette cause autochtone.

Après tout, la section locale qui représente le personnel enseignant de l'Université McMaster soutient diverses causes autochtones dans la région depuis plus d'une décennie. La section locale s'est particulièrement impliquée dans le conflit opposant les promoteurs immobiliers et la classe politique colonialistes aux Six Nations de la rivière Grand. Ces dernières soutiennent que la ville n'a jamais eu le droit de vendre les terres en question aux promoteurs.

Malheureusement, les efforts de la section locale 3906, bien qu'appréciés,

parvenaient rarement, voire jamais, à galvaniser les membres de la section locale ou à renforcer les liens de solidarité entre le syndicat et les groupes autochtones qui prônent des changements dans les relations avec les forces colonialistes à travers le pays.

Cette fois, les choses ont été différentes, a souligné la présidente de la section locale 3906, Sharoni Mitra.

« Nos efforts et notre soutien ont contribué à renforcer les liens entre nos membres et la communauté autochtone locale », a-t-elle affirmé.

La participation des militant(e)s et des membres de la section locale 3906 a été stimulée par la dernière occupation de deux sites de développement domiciliaire par les membres des Six Nations et les personnes qui les appuient. Les sites ont été renommés 1492 Landback Lane, une référence amère à l'année où les colons européens ont pris contact

pour la première fois avec les peuples autochtones des Amériques et, selon plusieurs membres des Six Nations, au vol des terres que leurs ancêtres occupaient.

Actuellement, l'implication du syndicat aux côtés des militant(es) des Six Nations qui défendent leurs terres se poursuit à un niveau sans précédent, notamment grâce au travail des membres du groupe de travail sur la solidarité autochtone (GTSA) de la section locale 3906 qui sont bien au fait des enjeux et extrêmement motivés.

Selon Sharoni Mitra, la section locale fournit au groupe deux ressources cruciales : du soutien matériel et l'autonomie dont il a besoin pour effectuer les tâches jugées importantes, et ce, sans aucune condition ni remise en question. Le groupe de travail fonctionne avec deux coprésidences, dont l'une est étudiante en sociologie et membre de la Première Nation Haudenosaunee, l'une des Six Nations de la rivière Grand.

« Grâce aux liens directs de Sonia avec cette communauté, nous avons vraiment pu renforcer ces relations », a expliqué Sharoni Mitra.

Parmi les tâches entreprises par le GTSA, mentionnons la sollicitation de propositions auprès d'organisations et de groupes militants dirigés par des Autochtones qui désirent d'obtenir une « subvention à l'impact communautaire » d'un maximum de 500 dollars pour des activités et des actions qui profitent aux communautés autochtones de la région, que cela se passe sur une réserve ou non.

Fournir un soutien matériel sans ou avec peu de conditions pourrait mettre un trésorier mal à l'aise, mais celui de la section locale 3906, Chris Fairweather, a souligné que les membres du syndicat sont si satisfaits de ce programme qu'ils ont récemment bonifié son budget.

« En fait, d'autres sections locales du SCFP nous ont même approchés pour offrir une contribution

au budget du groupe de travail », a-t-il ajouté.

Pour Sharoni Mitra, l'un des aspects les plus gratifiants des efforts du GTSA va bien au-delà du financement de projets dignes d'intérêt. Lorsque le conflit s'est intensifié et que la police s'est mise à tester la solidité des barricades, des membres de la section locale 3906 se sont interposés pour défendre les manifestant(e)s, mettant leur propre vie en danger.

« Nous avons l'occasion de dialoguer avec les Autochtones selon leurs conditions, une chose que nous, en tant que mouvement, n'avons pas toujours faite. La relation du monde syndical avec les causes autochtones a été très compliquée au fil des ans. Cela nous permet d'amorcer un dialogue sérieux et vraiment positif », a-t-elle conclu.

■ Kevin Wilson





Justice mondiale

La pandémie mondiale sert de prétexte à la répression



Au cours de la dernière année marquée par les restrictions mises en œuvre pour lutter contre la COVID-19, un phénomène mondial inquiétant est apparu : l'intensification de la répression des mouvements sociaux. Les attaques contre les syndicats et les gens qui défendent les droits de la personne se sont en effet amplifiées dans le but de réprimer l'opposition. Alors que les gens perdent leur emploi, des gouvernements criminalisent le militantisme et le recrutement syndical. Des personnes sont ainsi arrêtées et détenues illégalement pour les empêcher d'organiser des manifestations dans les rues et de convaincre les travailleuses et les travailleurs d'adhérer à un syndicat ou à une association.

En réaction à cette répression accrue, la résistance s'intensifie et inspire les populations. La pandémie a révélé à quel point les besoins des gens ne sont pas satisfaits par les politiques publiques et le modèle économique qui régissent notre monde. Des mouvements populaires, incluant des groupes de femmes et des syndicats, ont organisé des manifestations dans les rues du monde entier pour exprimer le pouvoir du peuple. Alors que la pandémie s'installait et que les conditions socioéconomiques se détérioraient, la syndicalisation et l'organisation de la classe ouvrière étaient plus importantes que jamais.

En Birmanie, les syndicats se sont joints à d'autres mouvements sociaux pour s'opposer à l'imposition d'un régime militaire. Le personnel du secteur public, notamment celui de la

santé, a fait partie de la première cohorte à descendre dans la rue malgré les violences. En réponse aux évictions forcées survenues à Sheikh Jarrah, à l'attaque contre des fidèles à la mosquée Al-Aqsa à Jérusalem Est et aux bombardements israéliens qui ont suivi dans la bande de Gaza, une grève générale a été observée par la population palestinienne le 18 mai. La grève a été une véritable démonstration de force et d'unité. Elle a aussi illustré la dépendance israélienne envers la main-d'œuvre palestinienne. Au Nicaragua, les militantes et militants ne plient pas malgré les lois et les tactiques d'intimidation du gouvernement qui visent à semer la peur et à miner le soutien apporté aux travailleuses d'usine pendant la pandémie. En Inde, la mobilisation des agriculteurs et agricultrices demandant la révocation

des lois favorables aux mégas-entreprises agricoles a pris tellement d'ampleur qu'elle est devenue le mouvement non-violent le plus large et de plus longue durée de l'histoire du pays. Les manifestations ont suscité de nombreux témoignages de solidarité en Inde comme ailleurs dans le monde.

En Colombie, la police a utilisé le couvre-feu décrété durant la pandémie pour cibler les personnes militantes. Alors que la Colombie était aux prises avec le troisième taux d'infection à la COVID le plus élevé des Amériques, le gouvernement a présenté des projets de loi de réforme fiscale et sanitaire auxquels la population s'est largement opposée. L'opposition des mouvements sociaux et des syndicats s'est manifestée dans la rue. La réaction des forces de l'ordre a été d'une violence terrible et plus de 40 manifestant(es) ont été assassinés. La solida-

rité internationale a contribué à dénoncer la violence étatique. Depuis, les réformes impopulaires ont été retirées, mais la violence continue.

Aux Philippines, le gouvernement a adopté une nouvelle loi antiterroriste en juillet 2020, au début de la pandémie et en plein confinement strict à la maison. Dans ce contexte, les syndicalistes et les dissident(es) sont devenus plus vulnérables au harcèlement et à la violence étatiques. Le personnel du secteur de l'éducation et les membres du syndicat de l'Alliance of Concerned Teachers (ACT) ont été soumis à une surveillance illégale et certains membres de la direction du syndicat ont reçu la visite de militaires à leur domicile ou au travail. Selon l'ACT, « malgré les attaques incessantes contre notre organisation et sa direction, les enseignant(es) ont

poursuivi sans relâche leurs justes combats. » Dans le secteur de l'eau, Ramir Corcolon, le secrétaire général de WATER, un féroce critique de la privatisation des services d'eau et un tenant du contrôle public, a été incarcéré en mars 2021.

Partout, malgré les conditions difficiles, les dirigeant(es) et les militant(es) syndicaux résistent et ripostent avec succès. La présidente de SINTRACUAVALLE en Colombie, Margarita Lopez, a dit au SCFP que « nous voyons dans cette urgence l'occasion d'un nouveau réveil, d'un nouveau monde, d'un monde plus humain ». SINTRACUAVALLE est le syndicat de personnel du secteur de l'eau en Colombie.

C'est dans des moments comme ceux que nous vivons qu'en plus de la négociation collective, le rôle du mouvement syndical pour la promotion de politiques et de mesures qui profitent à l'ensemble de la société prend une plus grande urgence. C'est également dans ces moments que la solidarité internationale devient essentielle.

■ Kelti Cameron

SECRÉTAIRE-TRÉSORIER NATIONAL CHARLES FLEURY

Combattre sur tous les fronts pour protéger la libre négociation collective et le droit de grève

En mettant à jour notre politique de négociation en décembre 2016, le Conseil exécutif national du SCFP a renouvelé l'engagement de notre syndicat à protéger le droit à la libre négociation collective, y compris le droit de grève.

Au SCFP national, nous prenons ce mandat très au sérieux. Malheureusement, trop souvent, les gouvernements adoptent des lois qui briment ces droits fondamentaux. Le SCFP national se bat sur tous les fronts pour protéger nos droits afin que nous puissions négocier vers l'avant. Par l'action politique, nous contribuons à défaire les gouvernements qui suppriment notre droit à la libre négociation collective. Nous poursuivons aussi notre longue histoire de défense de ces droits devant les tribunaux lorsque cela s'avère nécessaire.

En 2008, le SCFP a appuyé la lutte juridique de la Fédération du travail de la Saskatchewan contre la loi du gouvernement Wall qui limitait le droit de grève dans le secteur public. Et nous en avons eu pour notre argent puisque la Cour suprême a affirmé que tous les travailleuses

et travailleurs du pays ont le droit constitutionnel de faire la grève ou, si leur travail est essentiel, de disposer d'une façon équitable de régler les conflits de travail.

Au cours des dernières années, nous avons investi des millions de dollars dans de multiples contestations judiciaires pour, entre autres, renverser les lois de la Nouvelle-Écosse, du Manitoba et de l'Ontario limitant les augmentations de salaire, les lois du Nouveau-Brunswick et du Québec modifiant unilatéralement les régimes de retraite ou la loi de l'Ontario interdisant à nos membres de faire la grève.

Comme toujours, le SCFP national continuera à vous accompagner financièrement dans vos négociations en vue d'améliorer les salaires, les conditions de travail, la sécurité d'emploi, les régimes de retraite et les avantages sociaux. Les assises financières de notre syndicat demeurent solides malgré la pandémie.

Cette année, nous avons maintenu les dépenses de la Caisse nationale de défense à peu près à ce qu'elles étaient en 2020, ce qui a permis de continuer à appuyer les campagnes de soutien aux négociations. La Caisse nationale de grève dispose de plus de 128 millions de dollars pour financer vos campagnes pour prévenir la grève et pour soutenir la grève. C'est la plus grande caisse de grève au pays. Le SCFP national peut donc soutenir ses sections locales quand elles en ont besoin. Et soyez assurés que je veillerai personnellement à ce que nous continuions de disposer des ressources nécessaires pour vous appuyer à chaque table de négociations au pays.

CHARLES FLEURY EN LIGNE  twitter.com/CUPENatSec



Le spectacle doit continuer

Pendant la COVID, les membres du SCFP au Centre Chan de l'UBC gardent les arts en vie



Le campus West Point Grey de l'Université de la Colombie-Britannique (UBC), l'une des plus grandes propriétés universitaires du pays, est étrangement calme. Pendant que la grande majorité du corps étudiant et du personnel travaillent et apprennent à distance, l'endroit semble vide. Mais, si on sait où chercher, on trouve sur place du personnel dévoué qui travaille à adapter l'UBC à la réalité COVID et qui assure le bon fonctionnement du campus jusqu'au retour en classe en personne.

La plupart de ces gens sont membres des sections locales 116 et 2950 du SCFP. Bien que le secteur ait connu sa part de mises à pied, on trouve encore notamment du personnel de bibliothèque, d'entretien et technicien, des gens de métier, du personnel de soutien, de première ligne et d'alimentation toujours à leur poste. Les membres du SCFP qui travaillent à l'UBC et dans les autres universités de la Colombie-Britannique continuent d'exécuter leurs tâches en attendant un retour à un semblant de normalité cet automne.

Quand les projecteurs s'éteignent

Les membres de la section locale 2950 du SCFP qui travaillent au centre d'arts Chan de l'UBC ont été particulièrement touchés par la COVID. Le centre, la principale salle de spectacle de l'institution avec ses 1660 places, a en effet été grandement secoué par les effets de la pandémie.

« La pile d'exemplaires du journal *Georgia Straight* datés de mars 2020, dans le hall, dit vraiment tout.

Il y a un an, presque sans préavis, nous avons reporté ou annulé tous les grands spectacles que nous avons programmés, puis nous avons carrément fermé nos portes », a raconté la coordinatrice des événements et gérante de salle, Nadia Jaqueline.

Cela a eu un effet dévastateur sur le moral du personnel. Les employées et employés n'ont toutefois pas laissé la pandémie sceller le sort du centre ou réduire son importance pour la communauté artistique. C'est pourquoi, quelques jours après la fermeture pour cause de COVID-19, les membres du SCFP œuvrant au centre Chan s'affairaient déjà à adapter les activités pour permettre aux prestations d'aller de l'avant dans le respect des nouvelles règles. Grâce à leur acharnement et à leur imagination, les employées et employés ont permis la réouverture du centre après seulement quelques semaines. Dans l'intervalle, tous les systèmes (billetterie, programmation, enregistrement et diffusion) avaient été convertis au virtuel.

Réinventer le lieu de travail

« Alors que nous traitons les nombreux remboursements pour les spectacles annulés dans les semaines qui ont suivi la fermeture, nous avons également complètement réinventé notre plateforme de billetterie pour donner accès aux performances enregistrées et diffusées en direct », a expliqué l'agente à la billetterie, Lyndsey Roberts.

Le travail effectué par le personnel du centre Chan pour permettre le passage

en ligne de la billetterie a non seulement aidé l'établissement à continuer de générer des revenus pour les groupes artistiques communautaires, a-t-elle ajouté, mais il a aussi permis à d'autres secteurs de l'université de rester ouverts.

« C'était incroyablement gratifiant de voir comment notre effort pour créer un système de billetterie en ligne a aidé des lieux comme le musée d'anthropologie de l'université et le Musée Beaty de la biodiversité à planifier les visites en toute sécurité et à rester ouverts pendant la pandémie », a poursuivi Lyndsey Roberts.

Le travail de conversion aux opérations en ligne est allé bien au-delà d'une billetterie virtuelle. Il a fallu réinventer complètement les opérations techniques du centre des arts de la scène.

« De l'application des protocoles COVID au travail technique à plusieurs personnes, en passant par la modification de nos conceptions d'éclairage pour accommoder l'enregistrement, nous avons réinventé presque tout ce que nous faisons. Nous avons dû concevoir, obtenir, installer et maîtriser de nouveaux systèmes en quelques semaines, une tâche qui, normalement, prendrait plusieurs mois, voire des années », a expliqué le directeur technique adjoint et éclairagiste en chef, Andrew Riter.

Selon le technicien sonore en chef Lloyd Balsler, il était difficile de trouver des solutions de nettoyage à la fois suffisamment puissantes pour tuer le virus de la COVID et assez douces pour ne pas endommager les

équipements audio sensibles : « Parfois, ce sont les petites choses qui causent les plus gros problèmes. »

Au service d'une communauté reconnaissante

Malgré le travail acharné et un échecier condensé, le personnel du centre Chan convient unanimement que le jeu en valait la chandelle, soulignant les nombreux membres de la communauté artistique qui ont bénéficié du maintien en fonction du centre. L'endroit n'a jamais été aussi fréquenté, accueillant une multitude de cours, de répétitions, de spectacles et de sessions d'enregistrement pour l'École de musique de l'université, en plus de ses autres utilisateurs.

« Rien ne peut décrire notre fierté lorsque nous avons entendu la musique revenir pour la première fois en ces murs », a raconté Nadia Jaqueline en se souvenant des premières représentations accueillies au centre, celles d'étudiant(es) de l'UBC, de l'Opéra de Vancouver et de la Vancouver Recital Society.

« C'est une telle joie de voir des jeunes ici tous les jours et de savoir que, sans le centre Chan, leur éducation aurait été interrompue pendant au moins un an »,

a-t-elle souligné.

Pour Lloyd Balsler, l'investissement visait à soutenir les nombreuses personnes qui comptent sur l'accès aux arts pour leur santé et leur bien-être : « Notre effort en vue d'assurer un accès continu aux arts de la scène permet aux gens de garder un certain lien avec la normalité pendant toute cette folie. »

Qu'il s'agisse de fournir un espace aux groupes artistiques en difficulté ou de créer son propre contenu par l'entremise de la programmation Chan.com, le centre Chan a été une lueur d'espoir dans une année sombre pour la communauté artistique. Grâce aux employées et employés dévoués et hautement qualifiés membres du SCFP, dont le travail consiste à rester dans l'ombre pendant que d'autres brillent, l'histoire du centre pendant la COVID offre un exemple convaincant de l'aide qu'apporte les membres du SCFP de toute la Colombie-Britannique à l'ensemble de la communauté, autant en coulisses qu'en première ligne, pour lui permettre de traverser l'une des années les plus difficiles de l'histoire récente.

■ Steven Beasley

