

1375, boul. St. Laurent Blvd., Ottawa, ON K1G 0Z7

Tel./Tél. : (613) 237-1590 Fax/Télec. : (613) 237-5508 Toll free/Sans frais : (844) 237-1590

cupemail@cupe.ca/courriel@scfp.ca – cupe.ca/scfp.ca

RAPPORT DU PRÉSIDENT NATIONAL JUN 2021 – SEPTEMBRE 2021

Chers confrères, chères consœurs, chers amis,

Septembre 2021 marque dix-huit mois depuis que la COVID-19 a été déclarée pandémie mondiale et que tout a changé.

Comme on dit, le changement, c'est dur.

Le changement est devenu la constante de cette pandémie. Nous avons changé notre façon de travailler, d'interagir avec les autres, de magasiner et de passer notre temps. Et nous avons changé notre façon de travailler en tant que têtes dirigeantes syndicales et syndicalistes.

Nous avons également vu des gouvernements et des responsables de la santé publique lutter contre le changement. À chaque tournant, nous les avons poussés à faire le nécessaire pour notre système de santé, nos collectivités, les élèves, les familles, les services publics, le personnel de première ligne. Nous avons œuvré avec nos alliés communautaires, syndicaux et politiques pour pousser les têtes dirigeantes de notre pays à faire plus et à faire mieux.

À chaque coin de rue, notre syndicat et nos membres ont fait face à de nouveaux défis. À l'heure actuelle, ces défis comprennent un variant de la COVID plus virulent que tout ce que nous avons vu jusqu'à présent, et la nécessité d'augmenter le taux de vaccination afin d'empêcher ces nouvelles souches du virus de s'installer.

Aussi fatigués que nous soyons, nous continuons de faire pression sur nos gouvernements et nos employeurs pour qu'ils prennent les bonnes décisions pour nos membres et nos collectivités.

MARK HANCOCK

National President/Président national

CHARLES FLEURY

National Secretary-Treasurer/Secrétaire-trésorier national

PATRICK GLOUTNEY, FRED HAHN, JUDY HENLEY, SHERRY HILLIER, LEE-ANN KALEN

General Vice-Presidents/Vice-présidences générales

J'ai recommencé à rencontrer en personne les membres et les têtes dirigeantes du SCFP. Et je ne saurais dire à quel point c'est merveilleux de voyager à nouveau, d'être dans la même pièce que nos incroyables directions provinciales et locales, au lieu d'être à l'autre bout d'un écran d'ordinateur à des centaines, voire des milliers de kilomètres de là.

Au cours des dernières semaines, j'ai voyagé dans sept provinces et j'ai passé du temps avec des membres et des dirigeantes et dirigeants du SCFP à l'occasion de manifestations et de piquets de grève, de réunions et de sommets, ainsi qu'en campagne électorale. Et j'ai hâte de continuer à voyager tout au long de l'automne.

Mais cela ne peut se produire que si nous parvenons enfin à maîtriser cette pandémie, au point où la COVID-19 puisse vraiment être considérée comme endémique, comme la grippe saisonnière. La seule façon d'atteindre cet objectif est que toutes les personnes qui peuvent être vaccinées le soient. Et, selon les spécialistes de la médecine et des droits de la personne, très peu nombreux de gens de plus de onze ans ne peuvent pas se faire vacciner.

Cette quatrième vague de COVID est, selon les responsables de la santé publique, une pandémie de non-vaccinés. Plus il y a de gens qui se font vacciner, moins le virus a la possibilité de muter et de se transformer en un nouveau variant. Et plus nous serons confrontés à des variants, plus il faudra de temps pour retrouver un semblant de vie normale, au travail comme à la maison.

Je vous demande donc, en tant que dirigeantes et dirigeants de notre syndicat, d'agir tout de suite si vous n'avez pas déjà pris rendez-vous pour un vaccin ou si vous avez eu une seule dose et que vous n'avez pas de rendez-vous pour la deuxième.

Nous sommes, bien sûr, confrontés à un méli-mélo de mandats et de politiques sur la vaccination mis en œuvre dans tout le pays, touchant les lieux de travail et les interactions sociales et communautaires. Dans de nombreux cas, les directives gouvernementales n'ont pas été claires et ont créé de la confusion.

Si le SCFP demande à ses membres de se faire vacciner, nous exigeons aussi que les gouvernements et les employeurs nous consultent avant d'adopter des politiques dans nos milieux de travail. Nous croyons que l'information et l'encouragement sont essentiels à la réussite de la vaccination et que ces programmes et politiques ne remplacent pas les mesures appropriées en matière d'EPI, de ventilation et de nettoyage.

Le SCFP a toujours accordé la priorité à la santé et à la sécurité de ses membres, et la vaccination joue un rôle important dans la sécurité de nos milieux de travail. Et, tout comme nos membres ont le droit d'être en sécurité au travail, les gens ont également le droit de recevoir des services publics dans un environnement sûr.

Élections fédérales

Le 15 août, des élections fédérales dont presque personne ne voulait, mais qui n'ont surpris personne, ont été déclenchées pour le 20 septembre 2021.

Le SCFP a élaboré, en consultation avec ses divisions provinciales, des plans régionaux qui portaient sur l'engagement des membres et sur un appui solide aux candidates et candidats qui comprennent bien notre syndicat et nos enjeux clés. Des objectifs comme obliger les grandes entreprises et les très riches à payer leur part d'impôts afin que nous puissions investir dans des programmes critiques, dont l'assurance-médicaments, les soins de longue durée et la garde à l'enfance.

À l'extérieur du Québec, cela voulait dire mettre en lumière les engagements et la campagne de Jagmeet Singh et du Nouveau Parti démocratique. Tout au long des élections, nous avons aussi fait la promotion d'une participation bénévole aux campagnes des nombreux membres et membres du personnel du SCFP qui se présentaient pour le NPD.

Nous avons été actifs sur les plateformes numériques et nous avons offert aux membres les ressources nécessaires pour prendre des décisions éclairées sur le vote. Nous avons aussi distribué et promu des produits informationnels sur le NPD en tant que parti le mieux en mesure d'appuyer tous les travailleurs et travailleuses. Nous avons aidé à relier les membres aux occasions de bénévolat dans les campagnes locales et participé à de nombreuses campagnes de porte-à-porte partout au pays.

Les règles et les restrictions sur le financement électoral des tiers nous obligeaient à faire coordonner et approuver nos activités d'un bout à l'autre du pays par le bureau national, qui doit aussi en rendre compte.

Je suis si fier des membres et du personnel du SCFP qui ont participé à cette campagne électorale et de ceux et celles qui ont consacré de nombreuses heures à les appuyer, ainsi que des autres candidates et candidats syndicalistes et néo-démocrates. Et je suis fier de la campagne positive et énergique menée par Jagmeet Singh et par le NPD. J'ai aussi été heureux de constater l'excellent travail accompli par nos nouvelles dirigeantes du CTC pour appuyer les candidates et candidats du NPD dans des circonscriptions clés de tout le pays.

Les élections ont donné lieu à bien peu de changements sur la carte électorale. En effet, nous nous retrouvons avec un Parlement qui, du moins quant au nombre de sièges, est presque identique au précédent. Il semble que le discours cynique de Justin Trudeau qui incitait les électeurs « progressistes » à voter libéral pour bloquer la route aux conservateurs ait atteint son but. Et Erin O'Toole, de manière tout aussi cynique, a tenté de faire croire qu'il était du côté des travailleuses et travailleurs. Mais ce qui m'a le plus dérangé c'est l'émergence du PPC, qui a mené une campagne assez laide et convaincu 5 % des Canadiens de voter pour ses candidates et candidats.

Nous continuerons, avec le CTC et nos alliés du mouvement syndical, à faire valoir nos idées – que ce soit sur la garde à l'enfance, sur les soins de longue durée et l'assurance-maladie, ou sur les changements climatiques et une transition équitable et l'obligation pour les grandes entreprises et les riches canadiens de payer leur juste part d'impôts.

Vérité et réconciliation : conversations pour les membres du SCFP

Le 28 septembre, le SCFP organise deux webinaires (un en anglais et un en français) pour les membres du SCFP afin de discuter de notre rôle, en tant que syndicat et syndiqués, dans la vérité et la réconciliation. Nous discuterons de la façon dont nous pouvons contribuer à la réconciliation avec les peuples autochtones, de ce que nous pouvons apprendre des expériences et du militantisme des membres autochtones du SCFP, et de la façon dont nous pouvons soutenir la lutte pour la justice pour la génération actuelle d'enfants et de jeunes autochtones.

Pour vous inscrire, c'est [ici](#).

Sommet national sur les régimes de retraite

Cet automne, le SCFP convoque un sommet national virtuel sur les régimes de retraite pour partager des stratégies sur l'amélioration de l'accès aux régimes pour les personnes employées à temps partiel et les autres personnes à statut précaire.

Le 27 octobre, de midi à 16 h, heure de l'Est, les membres du SCFP et nos spécialistes des régimes de retraite se rencontreront en ligne pour discuter des obstacles à l'égalité d'accès aux régimes de retraite et partager des stratégies pour les surmonter. Participant·es et participants auront l'occasion de partager leurs expériences et de parler des campagnes réussies avec d'autres membres du SCFP.

De plus amples informations seront distribuées bientôt, avec une invitation à s'inscrire en ligne.

Négociations collectives/grèves/lock-out

PROVINCE	SECTION LOCALE	EMPLOYEUR	NOMBRE DE MEMBRES	DÉBUT DE LA GRÈVE	DURÉE (jours)
Terre-Neuve-et-Labrador	1349	Ville de Grand Falls-Windsor	100	15 juillet 2021	En cours
Manitoba	2348	Conseil interconfessionnel de l'immigration du Manitoba	17	27 avril 2021 (lock-out)	78 jours

Grèves et lock-out

SCFP 1349

Les membres du SCFP 1349 ont été mis en lock-out par leur employeur, la Ville de Grand Falls Windsor, le 15 juillet. Entre autres exigences, l'employeur réclame des concessions sur les assurances collectives et veut abolir les comités mixtes. Il ne veut pas entendre son personnel sur le travail fait et les services publics fournis. Les membres étaient prêts à se battre pour être respectés, et cette section locale tient bon.

Elle a l'appui de la population. On voit des affichettes sur les gazons en témoignage de soutien aux membres.

Le 19 août, la section locale a organisé un rassemblement dans l'après-midi et une activité familiale en soirée. J'ai eu la chance de pouvoir y participer pour apporter la solidarité des membres du SCFP à travers le pays et pour piqueter devant des camions à ordures conduits par des briseurs de grève. Le rassemblement a réuni un grand nombre de têtes dirigeantes syndicales et de personnes militantes du SCFP, mais aussi d'autres affiliés du CTC, qui ont promis un soutien financier et moral.

Les élections municipales de Grand Falls-Windsor auront lieu le 28 septembre 2021. Le nouveau conseil devra être en mesure de mettre fin au lock-out, de réparer les torts causés à la collectivité et de faire preuve de respect envers les membres travaillants et dévoués du SCFP 1349. La section locale a écrit une lettre ouverte à la population pour demander de voter pour des candidates et des candidats qui seront à l'écoute, respectueux et prêts à travailler avec le personnel municipal pour unifier la communauté.

La division du SCFP-Terre-Neuve-et-Labrador fait un excellent travail pour soutenir les membres du SCFP 1349 dans ce conflit.

SCFP 2348

Dix-sept membres du SCFP 2348 qui fournissent des services essentiels aux personnes immigrantes à Winnipeg ont fait front commun sur la ligne de piquetage pendant douze semaines pour repousser les concessions réclamées par leur employeur, le Conseil interconfessionnel de l'immigration du Manitoba (Welcome Place). L'employeur souhaitait leur faire porter une plus grande part du coût des avantages sociaux, réduire les congés payés, abolir le complément de congé de maternité et instaurer une disparité de traitement au chapitre des vacances.

Après l'échec de la médiation et sans aucune voie à suivre après 60 jours de lock-out, le SCFP a déposé une demande auprès de la Commission du travail du Manitoba. Cela a permis à nos membres de retourner à leur travail communautaire vital pendant qu'on nommait un arbitre pour aider les parties à parvenir à ce que l'on espère être une entente équitable.

Ce droit d'accès à l'arbitrage est menacé par le projet de loi 16 du gouvernement Pallister, qui pourrait empêcher les arbitres de régler les conflits de travail, ce qui ferait traîner en longueur les grèves et les lock-out.

L'action concertée de ces membres pour tenir tête à leur employeur et résister aux concessions envoie un message important aux autres employeurs du secteur et à la collectivité. En outre, il habilitera d'autres unités de négociation du SCFP à résister à des demandes de concession semblables à l'avenir.

Négociations collectives

Le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario (SCFP) a signifié un avis de négociation, négocié un protocole d'entente sur les conditions de la négociation conjointe et rencontré l'Association des hôpitaux de l'Ontario pour échanger des propositions concernant sa convention collective centrale qui doit expirer le 28 septembre 2021. La négociation est menée conjointement avec le SEIU. Les syndicats ont demandé la conciliation afin de réduire au minimum la période d'ouverture et, du même coup, le risque de maraudage de la part de syndicats de l'extérieur de la centrale syndicale.

Le premier cahier de propositions de l'Association des hôpitaux de l'Ontario contenait quatorze concessions, dont des modifications à l'affichage des postes, à la sécurité d'emploi et à la sous-traitance.

Le CSHO a eu un été très chargé, se coordonnant avec le SEIU pour organiser des manifestations dans les hôpitaux de la province. Frustrés par le manque de respect du gouvernement provincial et de leurs employeurs dans les négociations, les membres se sont mobilisés pour manifester. Ils ont réussi à attirer l'attention sur des points majeurs comme les salaires, les conditions de travail et la nécessité de meilleures mesures de sécurité en période de pandémie qui protégeront à la fois la clientèle et le personnel. Le CSHO continue de plaider au nom de tout le personnel hospitalier pour un contrat équitable, au lieu de la réduction de salaire prévue par la politique provinciale (projet de loi 124) qui limite les augmentations de salaire à un tiers du taux d'inflation.

Depuis le début de 2020, les sections locales en soutien scolaire du SCFP au Manitoba se réunissent pour coordonner et planifier ce qui s'annonce des négociations très difficiles. Au printemps 2021, elles se sont rapprochées pour approuver un pacte de solidarité dans la résistance au programme d'austérité du gouvernement. Ce pacte inclut un engagement à ce qu'aucune section locale du SCFP n'accepte un contrat qui aura un impact négatif sur une autre section locale scolaire. Le pacte précise aussi que les sections locales du SCFP n'accepteront pas un règlement pécuniaire inférieur à celui accordé à la Manitoba Teachers Society en arbitrage, règlement qui enfreint le mandat salarial d'austérité du gouvernement provincial. Les sections locales se sont engagées à débrayer si nécessaire pour appuyer cette exigence d'équité pour le personnel de soutien du secteur scolaire.

La force de cette solidarité a permis à cinq sections locales scolaires d'obtenir le règlement accordé au personnel enseignant, à l'encontre du mandat d'austérité de l'État. Cette forte victoire renforce la détermination des autres sections locales scolaires.

Plus de 250 membres du SCFP 5435 à Saskatoon viennent de ratifier leur première convention collective, au terme de huit mois de négociations rendues plus difficiles par la pandémie de COVID-19. L'entente rehaussera les conditions de travail dans les foyers de groupe privés, où la majorité des membres de la section locale travaillent.

Les foyers de groupe gérés par CBI, où travaillent les membres de la section locale, connaissent certains des taux de roulement du personnel les plus élevés de la province, en raison de disparités salariales et de mauvaises relations patronales-ouvrières, entre autres problèmes. Les membres sont optimistes que cette entente leur donnera les outils nécessaires pour répondre à ces préoccupations de longue date et que les protections prévues par la convention collective, l'ancienneté et la reconnaissance du statut d'employé à temps plein et à temps partiel aideront à résoudre leurs préoccupations.

La plupart des membres du SCFP 5435 travaillent dans le soutien communautaire et dans l'intervention auprès des enfants. Ils soutiennent les enfants et les jeunes vulnérables qui vivent dans ces foyers. Bien que ce travail soit gratifiant, il peut être assez difficile, et l'épuisement professionnel est toujours un problème. Grâce à l'entente conclue, ces personnes recevront des augmentations de salaire constantes ainsi que des vacances, des congés de maladie et des congés de deuil dont elles ont grand besoin.

Négociant dans un climat économique marqué par une pandémie, le SCFP 391 a quand même réussi à réaliser des gains importants à la table des négociations pour ses membres travaillant à la Bibliothèque publique de Vancouver. En plus de résister aux concessions et d'obtenir des augmentations de salaire à égalité avec d'autres règlements régionaux et sectoriels, la section locale a obtenu des clauses novatrices, notamment sur la représentation des personnes âgées autochtones, les congés pour les soins transaffirmant et les congés pour diversité culturelle et religieuse.

Mises à jour régionales

Maritimes

Île-du-Prince-Édouard

Le SCFP-Î.-P.-É. a participé à plusieurs consultations gouvernementales au cours de l'été. Nous avons présenté un mémoire exhortant le gouvernement à mettre à jour le délai de prescription afin de mieux protéger les personnes survivantes de violences sexuelles ou sexistes. Le SCFP-Î.-P.-É. a également participé à une consultation sur les lignes directrices en matière de diversité des genres dans le système scolaire public et a préparé un mémoire détaillé en réponse au projet de loi du gouvernement sur la protection des travailleuses et travailleurs temporaires.

Le SCFP 3324, qui représente le personnel ambulancier paramédical de l'Î.-P.-É., a tiré la sonnette d'alarme au sujet des retards dans le service et de l'immobilisation des ambulances dans les hôpitaux parce qu'il n'y a pas de lits disponibles pour leurs patientes et patients. Les malades attendent de six à huit heures dans la voie des ambulances et les couloirs des hôpitaux par manque de lits dans les salles d'urgence de l'île. Si les ambulances ne peuvent pas quitter les hôpitaux, elles ne sont pas disponibles pour répondre aux nouvelles urgences.

Santé Î.-P.-É. a reconnu ces retards importants et les a attribués à la pénurie de personnel dans les hôpitaux. Le syndicat fait pression sur le provincial depuis cinq ans pour obtenir plus de ressources. Le problème est chronique et va s'aggravant. L'Île-du-Prince-Édouard doit remédier à la pénurie de personnel et au manque de financement. Elle doit aussi améliorer les conditions de travail afin de retenir le personnel de la santé et des services d'urgence et d'en recruter.

Nouveau-Brunswick

Les membres des sections locales 963, 1190, 1251, 1252, 1253, 1418, 1840, 1866, 2745, 5017 et 5026 du SCFP sont sans contrat depuis deux à presque cinq ans. C'est trop long. Les membres du SCFP perdent de l'argent chaque année parce que leur salaire ne suit pas la hausse du coût de la vie. Des centaines de postes syndiqués sont laissés vacants, les Néo-Brunswickoises et les Néo-Brunswickois qualifiés choisissant de travailler à l'extérieur de la province pour un salaire plus équitable. C'est totalement inacceptable.

En mai, le SCFP-Nouveau-Brunswick a lancé un ultimatum au gouvernement Higgs : il avait 100 jours pour régler ce problème et offrir des salaires équitables aux 21 860 membres du SCFP en négociation.

Ce délai de 100 jours a expiré le jour de la fête du Travail. Les sections locales du SCFP ont accepté de bonne foi de centraliser les négociations sur le mandat salarial, espérant que le gouvernement Higgs viendrait à la table pour négocier de bonne foi également. Ce ne fut pas le cas. La première semaine de septembre, le gouvernement a demandé à notre équipe de négociation centrale de faire des concessions sur les avantages sociaux, malgré un accord selon lequel la table centrale ne s'occuperait que du mandat salarial.

Nos membres sont pour le moins extrêmement frustrés. Les sections locales organisent des votes de grève et, au moment d'écrire ces lignes, les membres se présentent en grand nombre pour exercer leur droit de vote. Les premiers résultats sont très majoritairement en faveur de la grève.

Je me suis rendu au Nouveau-Brunswick à la fin du mois d'août pour participer au sommet de négociation du SCFP-Nouveau-Brunswick. Le 28 août, j'ai traversé Fredericton avec des centaines de personnes militantes, de têtes dirigeantes du SCFP et de membres de la communauté en l'honneur des travailleuses et travailleurs de première ligne qui ont été reconnus pour leur travail et leur dévouement, surtout au cours des dix-huit derniers mois. Le 28 août, des marches de solidarité avec le personnel de première ligne ont eu lieu dans quatorze communautés néo-brunswickoises. Elles ont réuni des milliers de personnes. Pour le SCFP, il s'agit d'une entreprise monumentale et historique en matière de pouvoir collectif dans cette province.

D'un côté, les conservateurs poussent leur programme d'austérité et refusent de régler le problème du recrutement et de la rétention dans les services publics. De l'autre, ils donnent plus de 100 millions de dollars aux usines de pâtes et papiers dans le cadre d'un accord tenu secret. L'industrie a obtenu des subventions inutiles grâce à un programme de rachat d'électricité qui nuira à l'économie de la province, ainsi qu'aux travailleuses, aux travailleurs et à leurs familles.

Atlantique

Nouvelle-Écosse

Le 17 juillet 2021, le gouvernement Rankin en Nouvelle-Écosse a convoqué des élections générales pour le 17 août. J'étais en Nouvelle-Écosse pour assister à des réunions pendant l'élection et, avec la présidente du SCFP-N.-É., Nan McFadgen, j'ai pris le temps de faire campagne auprès de cinq membres incroyables du SCFP qui se présentaient pour le NPD. Les résultats des élections ont été assez décevants, les conservateurs remportant un mandat majoritaire contre toute attente. Mais, sur une note plus positive, le NPD a augmenté son nombre de sièges à six. Et l'Assemblée législative est maintenant un peu plus diversifiée, puisqu'elle compte maintenant quatre personnes racisées.

Avant de déclencher les élections, le gouvernement libéral avait signé une entente bilatérale sur les services de garde d'enfants avec le gouvernement fédéral. Les conservateurs ne se sont pas engagés envers cette entente et n'ont pas indiqué quand ils la mettraient en œuvre. Après les élections fédérales, nous les pousserons à y donner suite.

Au début de juillet, le SCFP 8920 a conclu une entente avec le gouvernement pour ses membres en soins de courte durée. Cette convention collective prévoit des augmentations salariales de 5,6 pour cent sur trois ans, ce qui va au-delà du mandat du gouvernement.

Le niveau de dotation, le recrutement et le maintien en poste demeurent difficiles dans le secteur des soins de longue durée, mais les questions locales sont en cours de négociation. Le Comité des soins de longue durée et des services communautaires planifie une conférence d'une journée qui se tiendra à la mi-octobre pour aborder les problèmes du secteur.

Les membres du SCFP 933 qui travaillent comme gendarmes spéciaux ont organisé quelques piquets d'information pendant l'été. Ces membres veulent que leur employeur, la Municipalité régionale du Cap-Breton, s'attaque aux inégalités salariales entre eux et leurs homologues dans la province qui effectuent le même travail ou un travail similaire tout en gagnant un salaire considérablement plus élevé. Les bas salaires entraînent un manque constant de personnel et un stress accru chez nos membres, ce qui oblige l'employeur à payer des montants substantiels en heures supplémentaires. Le SCFP presse la municipalité de s'attaquer à ce problème avant qu'il ne s'aggrave.

Terre-Neuve-et-Labrador

Le dernier budget provincial de Terre-Neuve-et-Labrador a clairement indiqué que le gouvernement libéral avait l'intention de mettre en œuvre de nombreuses recommandations du rapport Greene, visant à privatiser les services publics et à imposer un programme d'austérité. L'équipe de relance économique du premier ministre planifie des compressions dans le secteur public qui auront d'énormes répercussions néfastes sur les services publics. Elle a baptisé son plan The Big Reset, « la grande réinitialisation ».

Le SCFP-T.-N.-L. est prêt à riposter avec une campagne intitulée *Reject the Reset*, « rejetons la réinitialisation ». Cette campagne vise à promouvoir les services publics et à résister à la privatisation tout en renforçant la capacité des membres à se mobiliser et à soutenir les négociations pour le prochain cycle de négociations dans le secteur public. Beaucoup de travail attend les membres du SCFP-T.-N.-L., qui résisteront à l'idéologie de droite de ce gouvernement.

Le SCFP 488, qui représente le personnel de buanderie de l'Hôpital régional Western Memorial, demande au gouvernement d'honorer son engagement à maintenir des services syndiqués au nouvel hôpital de soins actifs de Corner Brook, où environ 60 de nos membres sont employés. Les services de buanderie risquent d'être privatisés dans le nouvel hôpital, malgré l'engagement de l'ancien premier ministre Dwight Ball de préserver le travail et les emplois dans le secteur public.

Le SCFP est déterminé à ce que ces emplois restent dans le giron de l'État, avec de bons salaires et des avantages sociaux qui soutiennent la communauté, au lieu de se transformer en emplois à bas salaire.

Québec

Les négociations à l'Université de Montréal ont été pour le moins tendues, mais la section locale 1244 a finalement conclu une entente de principe satisfaisante pour les membres, après 26 mois de pourparlers. Les parties étaient retournées à la table de négociation après le rejet par les membres d'une offre globale présentée par l'employeur. Une entente particulière est survenue au bénéfice des employés temporaires qui ont été plus durement touchés par les mises à pied dues à la pandémie.

Les 80 membres de la section locale 4574 qui travaillent à l'École nationale d'administration publique (ENAP) ont en main leur nouvelle convention collective. D'une durée de trois ans, le nouveau contrat de travail prévoit des hausses salariales annuelles de 2 %. Des gains intéressants ont été faits au plan des vacances et du congé parental, et une clause en télétravail a été négociée. Cette négociation s'est déroulée dans un climat respectueux et productif.

Les préparations pour une rentrée scolaire en présence ont occupé la grande majorité de nos membres dans le secteur universitaire.

Dans le secteur énergie, les sections locales d'Hydro-Québec ont dû avoir recours au Tribunal administratif du travail pour forcer l'employeur à négocier les modalités du télétravail. La pandémie a bouleversé l'organisation du travail, mais ce n'est pas une raison de mettre de côté la négociation collective pour cette importante condition de travail.

Les casinos de Loto-Québec ont réouvert en début d'été et nos membres sont enfin de retour au travail. Les négociations ont également repris dans plusieurs sections locales de la société d'État.

Une coalition intersyndicale a vu le jour pour continuer de dénoncer la délocalisation des emplois dans le secteur des télécommunications. Les deux plus grands syndicats du secteur, Unifor et le SCFP, ont uni leurs forces pour tenir des manifestations et interpeller le gouvernement fédéral. Le Conseil provincial du secteur des communications a également déposé un mémoire dans le cadre des consultations prébudgétaires. Pendant la campagne électorale, nous avons suggéré aux partis fédéraux de s'engager à modifier la législation canadienne pour que les entreprises étrangères faisant affaires au Canada grâce à internet paient des impôts sur leurs profits, ou une taxe de 3 % sur les services numériques. De plus, on exige des gouvernements qui subventionnent l'industrie qu'ils interdisent la délocalisation des emplois.

La section locale 429 a obtenu une entente de principe avec la Ville de Montréal. Plus de 1700 membres présents à l'assemblée ont voté à 79 % pour la ratifier. L'entente s'attaque au problème des faibles premiers échelons dans la structure de salaire et garantit maintenant un salaire minimal de 15 \$ l'heure pour tous les membres. D'une durée de six ans, la convention inclut des hausses salariales équivalentes à 10 % pour les années 2019 à 2023. À cela s'ajoute une hausse salariale d'un minimum de 1,5 % et d'un maximum, selon l'Indice des prix à la consommation (IPC) pour Montréal, de 2,5 % en 2024 et de 2,5 % en 2025.

Ontario

Le 3 septembre, le gouvernement Ford a prorogé l'Assemblée législative de l'Ontario jusqu'au 4 octobre 2021, invoquant le désir de voir qui gagnerait les élections fédérales avant de poursuivre la gestion de la province. Il a fait preuve, une fois de plus, d'un véritable manque de leadership face à la recrudescence des cas de COVID-19 et au début d'une nouvelle année scolaire.

L'Ontario est maintenant entrée dans sa quatrième vague de COVID-19. Le 17 août 2021, le gouvernement Ford a rendu la vaccination obligatoire dans les milieux à haut risque, comme les hôpitaux, les soins à domicile, l'éducation et les services d'urgence. Cela a obligé les employeurs de toute la province à se démener pour mettre en place leurs propres politiques de vaccination, tandis que travailleuses et travailleurs se heurtaient à une incertitude considérable.

Tout au long de l'été, le premier ministre Ford a constamment refusé d'envisager la création d'un passeport vaccinal, uniquement pour faire marche arrière et annoncer qu'à compter du 22 septembre il faudra présenter une preuve de vaccination pour avoir accès à certains commerces, activités et milieux.

Après une année scolaire 2020-21 difficile, nos sections locales scolaires et universitaires se concentrent sur un retour en classe sain et sécuritaire, en mettant l'accent sur la ventilation, le port du masque et la vaccination.

Dans le secteur municipal, la négociation continue d'être difficile, les employeurs tentant d'utiliser la pandémie comme excuse pour limiter les salaires. Nos sections locales continuent de repousser ces arguments, et nous réalisons des gains face à cette adversité avec des ententes dans un grand nombre de nos unités de négociation municipales, bibliothécaires, de santé publique et de logement.

Tout n'est pas rose aux tables de négociation municipales. Nos membres du SCFP 1542 qui travaillent au canton de Wellesley, par exemple, font face à un cycle de négociations très difficile où l'employeur a déposé de nombreuses concessions et cherche à réécrire une convention collective mature qui fonctionne bien depuis longtemps pour les deux parties. Les douze membres de cette unité de négociation ont voté à l'unanimité en faveur de la grève et espèrent pouvoir conclure une entente équitable avec l'aide d'une conciliation provinciale.

Le SCFP-Ontario a publié un rapport exhaustif sur le rendement à long terme très décevant des placements d'OMERS par rapport à d'autres grands régimes et caisses de retraite, à la fois avant et après la pandémie. Le rendement d'OMERS est même inférieur à ses propres indices de référence internes sur des périodes de cinq et dix ans, des faits qui ne sont pas divulgués dans ses rapports annuels.

Nous continuerons de demander à OMERS d'accroître sa transparence et de rendre des comptes en procédant à un examen indépendant de ses défaillances d'investissement. Les syndicats comme le SCFP et les employeurs ont un intérêt commun à l'égard de la réalisation de rendements élevés sur les investissements.

Le 11 août, le SCFP a déposé une contestation judiciaire contre OMERS auprès de l'Autorité ontarienne de réglementation des services financiers (ARSF), au sujet de la manière dont le régime de retraite municipal de l'Ontario traite ses membres ambulancières et ambulanciers paramédicaux qui optent pour la retraite anticipée.

Les spécialistes en régimes de retraite du SCFP et le CACO (Comité ambulancier du SCFP de l'Ontario) travaillent avec OMERS pour tenter de répondre à ces préoccupations. Le SCFP-Ontario plaide depuis des années pour obtenir aux ambulancières et ambulanciers paramédicaux les mêmes dispositions de retraite anticipée que les autres travailleuses et travailleurs des services d'urgence. On craint vraiment qu'OMERS soit en train d'enfreindre la Loi sur les régimes de retraite (LRR) et ses propres règlements, laissant le SCFP sans autre choix que de déposer une contestation judiciaire.

Manitoba

Le travail constant et persistant du caucus néo-démocrate du Manitoba à l'Assemblée législative a fait en sorte que cinq projets de loi particulièrement problématiques y ont été bloqués à la dernière session et « reportés » à l'automne. Il s'agit des projets de loi suivants :

- projet de loi 16, *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail*, qui prolongerait les grèves et les lock-out;
- projet de loi 35, *Loi sur la protection des contribuables et la réforme réglementaire en matière de services publics*, qui aurait supprimé la surveillance publique des tarifs d'électricité;
- projet de loi 40, *Loi modifiant la Loi sur la Société manitobaine des alcools et des loteries et la Loi sur la réglementation des alcools, des jeux et du cannabis*, qui aurait privatisé davantage la vente d'alcool au Manitoba;
- projet de loi 57, *Loi sur la protection de l'infrastructure essentielle*, qui aurait ciblé les manifestations autochtones;
- projet de loi 64, *Loi sur la modernisation de l'éducation*, qui aurait éliminé les conseils scolaires publics et forcé l'organisation de votes de représentation syndicale.

Parce que le NPD a retardé l'adoption de ces projets de loi, le SCFP et ses alliés syndicaux et communautaires ont eu le temps de mobiliser des campagnes de riposte. Entre-temps, l'insatisfaction et la consternation générales à l'égard du manque de leadership manifesté par le gouvernement ont atteint un point tel que les électrices et les électeurs ont forcé le premier ministre Brian Pallister à démissionner, déclenchant une course à la chefferie du Parti progressiste-conservateur provincial au pouvoir.

À la suite de la démission de Pallister, le premier ministre par intérim a annoncé que les cinq projets de loi incriminés seraient retirés. Même s'ils pourraient être réintroduits à l'avenir, le SCFP considère cela comme une victoire majeure pour les travailleuses et les travailleurs du Manitoba.

Les négociations dans le secteur de la santé se poursuivent, une tâche évidemment plus difficile en période de pandémie, mais nos membres sont de plus en plus frustrés par l'absence de progrès à la table. La coordination est un élément clé de l'approche stratégique des négociations dans ce secteur, avec un conseil de négociation composé de nos quatre sections locales de la santé : 204 (ORSW/Soins communs), 500 (Riverview Health Centre), 4270 (Southern Health-Santé Sud) et 8600 (ORSN). Confrontées à un employeur intransigeant, les quatre sections locales ont obtenu un mandat de grève en août, appuyé par plus de 97 pour cent des membres dans chaque cas. L'employeur n'a toujours pas communiqué son mandat salarial ni discuté de questions pécuniaires à la table, mais nous espérons qu'un vote de grève aussi musclé lui forcera la main.

Le SCFP 998 négocie avec Hydro Manitoba et la nouvelle Société pour l'efficacité énergétique du Manitoba (SEEM). Le contrat de la SEEM est un premier contrat qui intégrera les membres du SCFP 998 qui sont passés de Manitoba Hydro à la SEEM. Les deux tables se réunissent depuis début 2021, mais elles attendaient l'issue du différend contractuel entre l'employeur et la FIOE pour s'attaquer à autre chose que les clauses normatives.

En août, la décision de la Commission du travail du Manitoba dans ce différend a établi une augmentation générale des salaires qui rompt de nouveau avec le mandat du gouvernement : 1,5, 0,5 et 1,5 pour cent sur trois ans. La convention collective inclut aussi une allocation COVID jusqu'en février 2022 avec des paiements rétroactifs de 5 000 à 7 500 dollars pour les membres de la FIOE dont le revenu annuel se situe entre 50 000 et 100 000 dollars. Cette décision place la barre pour nos membres. Nous espérons parvenir à une entente conforme à celle-ci dans les prochains jours.

Saskatchewan

Comme c'est le cas ailleurs au Canada, la quatrième vague de la pandémie frappe notre province. Contrairement à la plupart des provinces, cependant, l'ampleur de cette vague s'explique par les mauvais choix du gouvernement du Parti de la Saskatchewan au début de l'été, lorsqu'il a levé toutes les ordonnances de santé publique liées à la COVID. Ceci, conjugué à un faible taux de vaccination, a entraîné une augmentation du taux d'infections et des hospitalisations, ajoutant au stress et à la tension incroyables auxquels se heurte déjà notre personnel de la santé.

J'étais en réunion avec le conseil exécutif du SCFP-Saskatchewan, au début de septembre, lorsque le gouvernement a annoncé, la queue entre les jambes, qu'il rétablissait plusieurs restrictions, ainsi que l'état d'urgence provincial. En même temps, il a donné aux syndicats de la santé un ultimatum de 72 heures pour parvenir à une entente avec l'employeur sur la mobilité et le déploiement du personnel, sans quoi il en imposerait une, et ce, malgré le fait que les parties discutaient déjà d'une nouvelle lettre d'entente pour répondre à ces préoccupations.

Le SCFP 5430, qui représente le personnel de la santé de l'ensemble de la province, a signalé plus de 425 plaintes officielles relatives à la charge de travail depuis le début de l'année, principalement en raison de pénuries de personnel. Alors que la pandémie s'éternise, de nombreux travailleurs et travailleuses de la santé partent à la retraite, quittent leur emploi ou réduisent leurs disponibilités. Les membres se sentent surchargés de travail et épuisés; ils sont réticents à accepter des heures ou des quarts de travail supplémentaires. En conséquence, l'employeur impose fréquemment des heures supplémentaires et refuse les demandes de vacances et autres congés.

Au début de la nouvelle année scolaire, nos membres travaillant dans le domaine de l'éducation ont fait part de leurs préoccupations concernant l'absence de protocoles de sécurité cohérents. Le gouvernement provincial n'a pas fait preuve de leadership dans ce dossier, laissant chaque division scolaire élaborer ses propres politiques et procédures sur le port du masque, la distanciation et le nettoyage. On se retrouve avec un méli-mélo de mesures de protection pour le personnel et les élèves.

Alberta

C'est presque comme si le premier ministre Kenney et son voisin de la Saskatchewan, le premier ministre Moe, étaient en compétition pour voir qui pourrait déconfiner sa province le plus rapidement, pour se retrouver coincés dans une lutte pour voir quelles décisions allaient entraîner les pires chiffres sur la pandémie. Ils ont tous deux pris les devants dans différents indicateurs. Je pense qu'il est prudent de dire que, pour la

majeure partie de l'été, la course était trop serrée pour déclarer un vainqueur. Mais Kenney ayant été le dernier à rétablir les décrets de santé publique (le 15 septembre), il remporte la palme du plus têtue.

Tout au long de l'été, Albertaines et Albertains se sont rassemblés sécuritairement à l'extérieur pour réclamer des mesures de protection de la santé publique provinciale. Ces manifestations organisées par des professionnelles et des professionnels de la santé inquiets ont appelé le provincial à revenir sur sa décision de mettre un terme aux tests COVID asymptomatiques, à la recherche des contacts et aux mesures d'isolement. Le SCFP-Alberta a appuyé ces rassemblements et a appelé les sections locales et les membres du SCFP à se joindre à ces efforts pour rétablir les mesures de santé publique, afin de protéger le système de santé et la population.

Comme en Saskatchewan, la nouvelle année scolaire a débuté par un méli-mélo de protocoles variant d'un district scolaire à l'autre, parce que le gouvernement provincial n'a pas fourni d'orientation à l'échelle de la province, ajoutant au stress de nos membres travaillant dans le secteur, ainsi qu'à celui des élèves et des parents. Certains districts ont même interprété cette absence de directive centrale comme un signe qu'ils ne sont pas autorisés à imposer le port du masque et la distanciation à l'intérieur des écoles et des salles de classe.

Colombie-Britannique

Le gouvernement néo-démocrate de la Colombie-Britannique a annoncé qu'il reconnaîtra le nouveau jour férié fédéral du 30 septembre, Journée de la vérité et de la réconciliation dès cette année pour le personnel du secteur provincial. Même s'il n'est pas reconnu comme jour férié pour tout le monde de la province, nous travaillons à conclure des accords avec d'autres employeurs afin qu'il soit observé comme une journée de réflexion et d'action concertée vers la vérité et la réconciliation avec les peuples autochtones du Canada.

Un accord de financement a été conclu avec le gouvernement fédéral au début de juillet qui s'appuie sur les investissements que le gouvernement Horgan avait déjà faits dans l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, avec 3,2 milliards de dollars supplémentaires au cours des cinq prochaines années. Cela rapproche la province de son objectif d'atteindre dix dollars par jour. Cela rend également notre campagne pour la prestation publique de garderies éducatives par le biais du système scolaire public encore plus importante. Le personnel travaille en étroite collaboration avec le SCFP-C.-B. et les sections locales du secteur scolaire pour assurer le succès des 24 projets pilotes de « journée ininterrompue » pour les services de garde avant et après l'école, afin de nous rapprocher de l'objectif de 10 000 nouvelles places en garderie dans les écoles publiques de la province.

Le SCFP 1004 a poursuivi sa campagne pour protéger l'Exposition nationale du Pacifique (PNE) contre la privatisation. Au début de juillet, la section locale a organisé une journée d'action et une publicité radio d'une semaine qui a attiré l'attention des médias nationaux. Le gouvernement provincial a promis un million de dollars pour soutenir la PNE, mais cela est bien en deçà des 8 millions dont l'organisation a besoin pour assurer sa stabilité financière. Des négociations sont en cours entre la PNE et les échelons supérieurs du gouvernement. La PNE est l'un des plus importants employeurs saisonniers de la région, avec plus de 4 200 emplois au plus fort de la saison estivale. La plupart des gens qui y travaillent sont membres du SCFP 1004.

Malgré les menaces de pressions financières durables en raison de la pandémie formulées par certaines municipalités, nous continuons de parvenir à de bonnes ententes dans les négociations collectives municipales, avec des augmentations de salaire de deux pour cent par an. Tirant parti de notre approche de négociation stratégique et coordonnée, nos sections locales réussissent à repousser toutes les concessions demandées par les employeurs. Au cours des prochains mois, nous travaillerons avec les sections locales pour aller au-delà des ententes temporaires d'adaptation des lieux de travail qui ont été négociées au début de la pandémie de COVID-19 et réévaluer les besoins dans divers lieux de travail en ce qui concerne les possibilités de télétravail, le prolongement des licenciements et des rappels, et la protection du personnel précaire.

Syndicat des employés d'hôpitaux (SEH)

En 2002, le gouvernement libéral provincial de l'époque avait présenté les projets de loi 29 et 94. Il s'agissait de textes radicaux et sans précédent qui s'immisçaient dans les conventions collectives des secteurs publics de la santé et des services sociaux pour y déchirer les protections contre la sous-traitance. Les employeurs du secteur public ont été remplacés par des multinationales qui ont réduit les salaires de moitié, tout en offrant le minimum d'avantages sociaux et aucun régime de retraite.

Au cours des dix-sept années suivantes, le SEH a entrepris d'organiser et de réorganiser la main-d'œuvre du secteur privé, dont les emplois étaient sous-traités sous forme de contrats qui changeaient de main constamment. Après près de deux décennies, le SEH représente la grande majorité des personnes œuvrant dans le secteur de la santé en sous-traitance.

Le 30 août 2021, le gouvernement néo-démocrate de la Colombie-Britannique a annoncé qu'il rapatriait dans le secteur public les services de soutien sous-traités en hôpital et en soins de longue durée détenus et exploités directement par les autorités de la santé.

Après une bataille épique, il s'agit d'une victoire gigantesque pour les quelque de 4 500 membres, majoritairement racisés, majoritairement des femmes, qui travaillent dans les services de soutien sous-traités et qui gagnent moins en 2021 qu'en 2002.

Les organisatrices et organisateurs syndicaux qui ont travaillé si fort pour recruter ces membres travailleront avec d'autres membres du personnel du SEH au cours des prochains mois pour mettre en œuvre le plan de transition.

Entre-temps, le SEH continue de travailler sur les questions liées à la pandémie, y compris les ordres de limitation à un seul lieu de travail, la vaccination obligatoire et le manque chronique de personnel. L'organisation et de nombreuses questions de relations de travail ont été compliquées par les feux de forêt à l'intérieur des terres britannico-colombiennes tout au long de l'été.

Transport aérien

Le 14 août, les membres du SCFP 4070 ont ratifié une convention collective avec WestJet Encore. Le contrat de cinq ans comprend des améliorations salariales et un élan vers l'uniformisation des règles d'horaires et de la rémunération avec le reste de l'industrie. Le SCFP représente plus de 650 membres d'équipage de cabine chez WestJet Encore.

Et le 7 septembre, la même section locale a conclu une entente de principe avec Swoop. D'une durée de cinq ans elle aussi, elle prévoit des améliorations et des augmentations de salaire. Les prochaines semaines seront consacrées à la présentation de l'entente aux membres et à l'organisation du vote de ratification.

Si cette ratification a lieu, cela signifierait que les trois unités de négociation du SCFP 4070 auraient conclu une première convention collective. Ce serait tout un accomplissement en général, mais étant donné le contexte dans lequel le secteur aérien fonctionne depuis dix-huit mois, cela témoigne du travail acharné et du dévouement des directions et du personnel de la section locale.

Recrutement

Entre le 1^{er} juillet et le 30 septembre 2021, le SCFP a accueilli dans ses rangs 1 262 nouveaux membres répartis dans 23 unités de négociation, dont 526 dans les soins de santé, 463 dans les services sociaux, 232 dans le secteur municipal, 18 dans le secteur des transports et 23 dans celui du travail de bureau et technique.

En ce moment, 107 nouvelles campagnes sont en cours. Si elles réussissent, elles permettront d'accroître notre effectif de 22 224 membres.

Dans la région de l'Atlantique, nous poursuivons une campagne de recrutement chez Paladin Security. Deux dossiers soulevés par l'employeur au sujet de l'inclusion des superviseurs d'équipe dans l'unité de négociation et d'une plainte pour pratique de travail déloyale seront entendus et tranchés avant le décompte des votes.

Dans les Maritimes, 14 campagnes actives pourraient, si elles réussissent, permettre d'accueillir près de 3 000 travailleuses et travailleurs au SCFP, dont 1 400 du secteur de la santé et 1 000 du secteur des services de sécurité.

Au Québec, le SCFP a accueilli 127 nouveaux membres au syndicat. Nous menons activement 12 campagnes dans le secteur municipal.

La région de l'Ontario a accueilli 250 nouveaux membres au syndicat et mène présentement 4 campagnes actives qui pourraient mener à l'adhésion de 8 000 nouveaux membres au SCFP.

La région du Manitoba compte 8 campagnes actives en cours dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des sociétés d'État. Si elles réussissent, elles permettront d'accueillir 1 267 nouveaux membres au syndicat.

En Saskatchewan, nous menons 3 campagnes actives, dont une à la Ville de Warman qui pourrait donner lieu à l'adhésion au SCFP de 80 travailleuses et travailleurs des travaux publics, des parcs et loisirs et de l'hôtel de ville.

La région de l'Alberta a accueilli 493 nouveaux membres au syndicat, dont 340 du secteur des services sociaux et 153 du secteur de la santé. En outre, 4 campagnes de recrutement actives pourraient nous permettre d'inclure 595 autres nouveaux membres.

Les responsables du recrutement en Colombie-Britannique poursuivent 25 campagnes actives dans divers secteurs, dont les services sociaux, l'éducation, la culture et le divertissement et les municipalités, avec un potentiel de près de 2 200 nouveaux membres. Le SCFP souhaite la bienvenue aux travailleuses et travailleurs municipaux du Village de Granisle et à celles et ceux des services sociaux de la halte-accueil WISH en tant que membres nouvellement recrutés.

Le SEH a recruté 373 nouveaux membres dans 4 accréditations depuis notre dernier rapport. Deux campagnes actives sont en cours en ce moment, une dans les soins de longue durée et l'autre dans l'aide à la vie autonome.

In Memoriam/Points personnels

Je présente mes sincères condoléances aux familles des membres de la base et des membres du personnel actifs et retraités du SCFP suivants, décédés au cours de la période couverte dans le présent rapport.

Membres

- Lisa Higginbotham SCFP 3730, Sask.
- John Ivers SCFP 1000, Ont.
- Mark Dennis SCFP 1334, Ont.
- Emmanuel Fongwa SCFP 4655, Alb.
- Jacquie Clark SCFP 1936, C.-B.
- Sam Basi SCFP 37, Alb.
- John Michael Mingle SCFP 4400, Ont.
- Rob Sagrati SCFP 2544, Ont.
- Jeff Stewart SCFP 8911, C.-B.
- Karen Underhill SCFP 882, Sask.
- Michael Drenzo SCFP 2544, Ont.
- Cameron (Troy) McDougall SCFP 917, C.-B.

Personnel retraité

- Thomas Chesterman
- Germain Boudreau

Conseiller syndical
Bureau de Comox

Conseiller syndical
Bureau régional du
Québec

En toute solidarité,

Handwritten signature of Mark Hancock in black ink.

MARK HANCOCK
Président national

:tp/sec