

LA RÉPLIQUE

AUTOMNE 2023

ÉDITION SPECIALE 60^E

LA PUBLICATION NATIONALE DU SCFP



FOCUS

Favoriser l'équité : Transformer le SCFP par l'éducation, un(e) membre à la fois

Santé et sécurité

Le SCFP à l'origine du Jour de deuil national du Canada

Profil

KATHLEEN BRENNAN
Membre du SCFP 2157

Justice mondiale

60 ans de solidarité mondiale entre travailleurs et travailleuses au cœur du travail du SCFP

Économie

Inflation: Nous sommes déjà passés par là



LE SCFP A 60 ANS

Notre pays s'est développé et diversifié, notre syndicat aussi

SCFP | Syndicat canadien de la fonction publique

MERGING CONVENTION
CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES

TABLE DES MATIÈRES

- 3** **Message du président**
Notre diversité est notre force et le secret de notre croissance
- 5** **Message de la secrétaire-trésorière**
Être fière syndicaliste, toujours aussi pertinent
- 7** **Équité**
Faits saillants des 60 ans de lutte du SCFP pour les droits de la personne
- 13** **FOCUS**
Favoriser l'équité : Transformer le SCFP par l'éducation, un(e) membre à la fois
- 21** **Santé et sécurité**
Le SCFP à l'origine du Jour de deuil national du Canada
- 26** **Pourparlers**
Célébrons nos luttes historiques contre la privatisation et la sous-traitance
- 34** **Profil**
KATHLEEN BRENNAN
Au-delà des rayons, célébrons le Mois des bibliothèques au Canada
- 38** **Économie**
Inflation: Nous sommes déjà passés par là
- 40** **Justice mondiale**
60 ans de solidarité mondiale entre travailleurs et travailleuses au cœur du travail du SCFP
- 44** **60 ans**
Le logo du SCFP dans le temps

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

Aline Patcheva

Directrice des communications

Karine Fortin

Designer graphique

Jocelyn Renaud > Sarah Walker

Adjoint(e)s à la rédaction

Manon Lajoie > Sami Slaouti

Collaborateurs et collaboratrices

Colleen Butler > Kelti Cameron > William Chalupiak > Corina Crawley > Pierre Ducasse > Karin Jordan > Alia Karim > Angella MacEwen > Aline Patcheva > Tara Paterson > Hugh Pouliot > Marnie Thorp > Amanda Vyce > Troy Winters

CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Président national

Mark Hancock

Secrétaire-trésorière nationale

Candace Rennick

Vice-présidences générales

Patrick Gloutney > Fred Hahn > Judy Henley > Sherry Hillier > Lee-Ann Kalen

Vice-présidences régionales

Ernest Green / Terre-Neuve-et-Labrador > Nan McFadgen / Nouvelle-Écosse > Stephen Drost / Nouveau-Brunswick > Leonard Gallant / Île-du-Prince-Édouard > Frédéric Brisson, Richard Delisle / Québec > Michael Hurley, Yolanda McClean / Ontario > Bryan Keith / Nord de l'Ontario > Gina McKay / Manitoba > Kent Peterson / Saskatchewan > Rory Gill / Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut > Barb Nederpel, Karen Ranalletta / Colombie-Britannique et Yukon

Vice-présidences à la diversité

Aubrey Gonsalves > Debra Merrier



NOTRE DIVERSITÉ EST NOTRE FORCE ET LE SECRET DE NOTRE CROISSANCE

Par **Mark Hancock** – Président national du SCFP

Il est facile de reconnaître la croissance du SCFP depuis ses débuts, mais de l'expliquer uniquement par la croissance démographique du pays serait réducteur. Les chiffres ne racontent qu'une partie de notre histoire.

Pensez-y : la population du Canada qui s'élevait à 19 millions de personnes à la fondation du SCFP en 1963 a presque doublé depuis. Pendant ce temps, le nombre de membres du SCFP, lui, a plus qu'octuplé, passant de 85 000 à 715 000. Cela s'explique en partie par le développement des services publics ces 60 dernières années, et en partie par le désir du personnel de première ligne de bénéficier de la protection d'un syndicat puissant.

Il y a 60 ans, notre base et notre structure militante étaient majoritairement composées d'hommes blancs d'un certain âge. La photo de notre congrès fondateur sur le mur de mon bureau en est le reflet, tout comme le procès-verbal de ce congrès : il n'y avait que 10 % de femmes parmi les personnes déléguées.

Or, à mesure que notre pays s'est développé et diversifié, notre syndicat a fait de même. Aujourd'hui, nous sommes le plus grand et important syndicat canadien, mais aussi le plus diversifié.

Notre plus récent sondage révèle que, parmi nos membres, deux personnes sur trois s'identifient comme femmes. Une personne sur dix s'identifie comme noire ou racisée, et 5 % de nos membres s'identifient comme personnes autochtones, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne nationale. De plus, une personne sur cinq fait partie de la relève de moins de 34 ans, près d'une personne sur dix vit et travaille avec un handicap, et 7 % de nos membres appartiennent à la communauté 2ELGBTQI+.

Nous avons grandi parce que nous reflétons la diversité des communautés où nous travaillons, mais aussi parce que nous ciblons les enjeux qui préoccupent nos membres et nos communautés. Nous avons participé aux activités de la Fierté bien avant leur popularité actuelle et, depuis le premier jour, nous soutenons les communautés autochtones, noires et racisées lorsqu'elles sont attaquées.

Et nous avons grandi parce que, chaque jour, nous ouvrons les bras plus grands pour que plus de gens profitent des bienfaits de la syndicalisation. Nous avons grandi parce que nous continuons à tendre la main à de nouveaux milieux et secteurs de travail où les gens n'ont jamais eu de syndicat pour les soutenir, comme les auxiliaires de recherche de l'Université de la Colombie-Britannique ou les militant(e)s pour les droits des travailleuses et travailleurs du sexe de Toronto.

J'ai moi-même constaté l'évolution de notre syndicat depuis que je suis devenu membre du SCFP à Port Coquitlam, en Colombie-Britannique. À l'époque, la communauté était assez homogène et il y avait beaucoup moins de monde qui travaillait à l'Hôtel de ville. Nous avons dû faire pression sur la municipalité pour qu'elle prévoit des installations pour les quelques femmes qui venaient d'être embauchées à la cour de voirie. Au fur et à mesure que notre milieu de travail se diversifiait, nous avons appris à parler à nos membres de sexisme, de racisme et de droits de la personne, au travail comme au syndicat.

Et je sais qu'au fil des années, des histoires semblables ont pris vie dans nos milieux de travail et notre syndicat à la grandeur du pays. Le SCFP a toujours tiré sa force de ses membres. Et chaque jour, depuis notre création, c'est la diversité des points de vue et des expériences de nos membres qui guide notre travail et qui nous donne la force nécessaire pour mener à bien les combats qui nous attendent.

C'est grâce à cette force que nous continuerons à remporter de grandes victoires pour les travailleuses et travailleurs, et les familles, à la table de négociation comme dans nos assemblées législatives. C'est pourquoi nous continuerons à lutter contre la haine et la discrimination. Et c'est pourquoi nous affronterons des gens comme Pierre Poilievre, dont le programme d'extrême droite cherche à nous diviser et à nous monter les un(e)s contre les autres pour régner.



« Une des principales missions de notre nouveau syndicat était évidemment de syndiquer les non-syndiqués dans notre juridiction, et je suis heureux de rapporter qu'au cours de la première année, 39 nouvelles sections locales ont été accréditées à travers le pays, et de nouvelles unités ont été ajoutées aux sections locales existantes, » écrit le président fondateur du SCFP, Stan Little, dans son bilan à la fin de notre première année d'existence.

VOL 1 NO 1

OCTOBER — OCTOBRE 1964

CUPE is One Year Old

THE Canadian Union of Public Employees is one year old. It came into existence on September 24, 1963.

Looking over the first year, one has to note two things: it has been growing

with so many obligations inherited from its parent organizations and imposed on it because of the fact that it was already a full-grown organization from the start.

The second difficulty ex-

Le SCFP a un an

NÉ le 24 septembre 1963, le Syndicat canadien de la Fonction publique vient d'avoir un an.

Si d'une part il a peut-être progressé plus rapidement que

Au moment de la fusion, ses auteurs avaient certes l'impression que les douleurs de croissance ne pouvaient l'emporter sur les douleurs de l'enfantement. Les difficultés que le SCFP a rencontrées au cours



ÊTRE FIÈRE SYNDICALISTE, TOUJOURS AUSSI PERTINENT

Par **Candace Rennick** – Secrétaire-trésorière nationale du SCFP

Récemment, je suis tombée sur un merveilleux document qui résume le contenu des nombreuses publications d'information du SCFP au cours de ses 50 premières années. J'ai été frappée par le nombre d'articles qui traitaient de sujets toujours d'actualité : la privatisation des services publics, les compressions budgétaires en santé et en éducation, la violence et la discrimination au travail, l'iniquité salariale entre les genres, les attaques contre la négociation collective et, bien sûr, la lutte permanente pour l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie des membres du SCFP.

Cette année marque le 60^e anniversaire de notre syndicat. C'est l'occasion de célébrer les progrès réalisés au fil du temps et de rendre hommage aux membres, aux militant(e)s, aux leaders et à notre personnel qui ont travaillé fort et ont accompli tant de choses. Mais rappelons-nous aussi que les luttes des travailleuses et travailleurs sont loin d'être terminées et que c'est maintenant à nous de poursuivre ce travail, de protéger les gains du passé et de réaliser de nouvelles percées.

Nous devons intensifier la lutte pour obtenir des augmentations salariales supérieures au taux d'inflation. Nous devons renforcer nos rangs en syndiquant des milieux de travail non syndiqués. Dans la poursuite de ces objectifs et dans l'ensemble de notre travail, nous devons nous unir et mieux coordonner nos forces pour mettre fin à l'inégalité raciale et des genres, dans chaque lieu de travail et dans chaque communauté.

Au cours de l'histoire de notre syndicat, nos membres ont souvent utilisé leur pouvoir de négociation collective pour réduire ou éliminer les écarts salariaux discriminatoires. À l'avenir, veillons à faire de même à chaque table de négociation. Relançons la lutte pour l'obtention d'avantages sociaux et d'un régime de retraite pour les gens qui n'en ont pas. La majorité des personnes qui se trouvent au bas de l'échelle salariale, qui n'ont ni sécurité d'emploi, ni assurance maladie complémentaire

et qui sont contraintes de prendre leur retraite sans fonds de pension sont des femmes, des personnes autochtones, noires, racisées, 2ELGBTQI+, en situation de handicap ou autrement marginalisées. La raison d'être de notre syndicat est de réparer ces injustices et il nous reste beaucoup de pain sur la planche.

Bien entendu, notre lutte pour une véritable équité ne doit pas se limiter à la table de négociation. Pour parvenir à l'équité raciale et faire progresser la réconciliation, il faudra transformer considérablement le système judiciaire, et rendre nos rues et nos écoles sécuritaires. Nos revendications à la table de négociation ne suffisent pas. Il faut militer pour l'élargissement des services publics et pour l'équité fiscale, visant une redistribution équitable de la richesse.

Notre propre syndicat est aussi appelé à changer, à devenir plus équitable, plus sécuritaire. Nos statuts énoncent l'élimination du harcèlement et de la discrimination comme objectif. Pourtant, 60 ans après la naissance du SCFP, ni nos pratiques ni nos structures n'en sont exemptes. C'est difficile à admettre, mais ce serait mentir que de prétendre le contraire. Le Groupe de travail national pour un milieu syndical sécuritaire a confirmé l'existence de ce problème par le biais de sondages approfondis et de groupes de discussion. Nous avons élaboré une stratégie pour traiter ces enjeux et nous sommes en train de la mettre en œuvre.

C'est vrai que le changement est inévitable, mais il est tout aussi vrai que les gens peuvent s'unir pour façonner ce changement. Les 60 années d'histoire du SCFP sont remplies de grandes batailles mobilisatrices et victorieuses pour la justice. Je suis tellement fière que nous ayons contribué à cet héritage au cours des deux dernières années. Continuons sur cette lancée.



CUPE Secretary-Treasurer

“Women important in work force, but not represented in unions”



Defence Fund Regulations

SCHEDULE OF BENEFITS

Weekly benefits are as follows:

Single	\$12.00
Couple	15.00
Family	20.00

The daily benefits for periods of less than a week shall be:

Single	\$ 2.00
Couple	2.50
Family	3.00

ELIGIBILITY

Benefits shall be available only to those members who make application, who are in good standing according to the CUPE Constitution, and who participate in the strike.

INSURANCE BENEFIT

Only members who are in good standing...

appel to the National Executive Board.

(e) If the monies are invested it must be assumed that such funds are immediately available on request.

OTHER THAN STRIKE BENEFITS

(c) Locals that are compelled under legislation to go to arbitration as the final step of collective bargaining, following investigation, shall be entitled to disbursements from the National Defence...

Mrs. Grace Hartman - CUPE secretary-treasurer

FAITS SAILLANTS DES 60 ANS DE LUTTE DU SCFP POUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Par **Tara Paterson**

La présidente nationale de l'époque, Judy Darcy, a écrit ces mots dans un livre publié en 1993 intitulé *Women Challenging Unions*. Elle y célébrait les efforts des militant(e)s du SCFP et tous leurs accomplissements pour les droits de la personne au cours des 30 premières années du syndicat, tout en avertissant les membres de ne pas baisser la garde.

Aujourd'hui, 30 ans plus tard, *Briser les barrières : la chronologie du SCFP sur les droits de la personne* témoigne de la portée des conseils de Judy Darcy. Le SCFP a continué de militer en faveur des droits de la personne, même si des problèmes subsistent, comme elle l'admettait à l'époque. Alors que nous célébrons les 60 ans de notre syndicat, remémorons-nous quelques moments marquants pour nous rappeler qu'il faut continuer à nous battre.

« Je ne veux certainement pas donner l'impression que le sexisme et le racisme n'existent pas au SCFP et dans plusieurs de nos sections locales. Mais nous avons un mandat très fort pour lutter encore plus vigoureusement qu'auparavant sur ces questions d'égalité interreliées, qu'il s'agisse de sexisme, racisme ou discrimination à l'égard des lesbiennes et des gais, ou des personnes handicapées... Notre plus grand défi à l'heure actuelle est de faire preuve de suffisamment de vigilance pour que les questions d'égalité ne soient pas reléguées à l'arrière-plan. »

...ant dans les régions frappées par la grève.

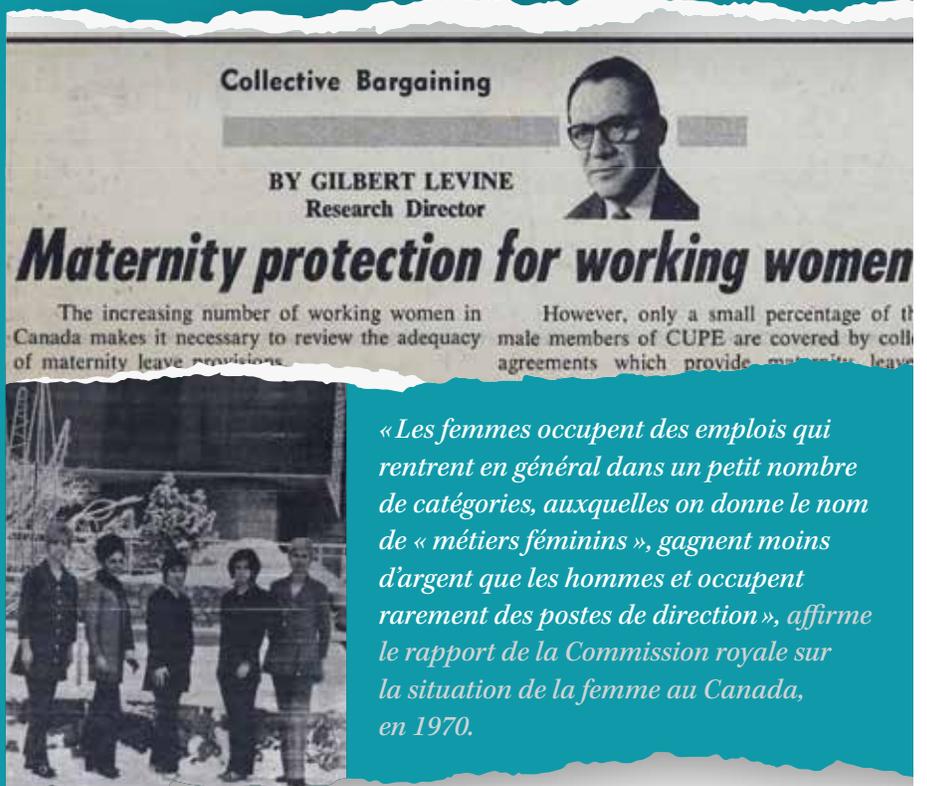
“Un jour, l'Hydro-Québec a essayé de deviner d'avance où nous frapperions le lendemain a

De plus, le SCFP veut conclure une convention collective d'un an seulement, alors que l'Hydro insiste sur un contrat d

Solidarité entre consœurs en 67 et 71

En 1967, *Le Journal* publié par le SCFP, fustige le gouvernement fédéral pour des congés de maternité inadéquats. La même année, le SCFP 101 à London, en Ontario, réussit à mettre un terme aux conventions collectives distinctes pour les hommes et les femmes.

Quatre ans plus tard, le Congrès national de 1971 approuve un vaste programme pour améliorer l'égalité des genres par le biais d'un comité national des femmes, d'une formation spéciale et d'un plan qui porte sur la discrimination, les régimes de retraite, les services éducatifs à la petite enfance, le travail à temps partiel, le congé de maternité, la protection des emplois des femmes mariées, le classement-moquette et la participation des femmes à la vie syndicale. À l'époque, 45 000 des 140 000 membres du SCFP sont des femmes, parmi lesquelles certaines obtiennent le droit de porter des pantalons au travail.



THE NORTHWEST TERRITORIES:

**A REPORT ON LIFE
IN CANADA'S
NORTHERN 'COLONY'**

La lutte pour la réconciliation dans les années 70 et 80

Pendant ce temps, les membres autochtones se battent pour les droits de la personne, en particulier dans le contexte de la renégociation prochaine de la Constitution canadienne. En 1975, le SCFP publie un rapport de Wally Firth, premier député métis du Nord canadien, sur la mauvaise qualité de vie des peuples autochtones. Plus tard, le SCFP accueille la délégation autochtone du Constitution Express à Ottawa et réclame l'inclusion des droits des Autochtones et des femmes à la Charte canadienne des droits et libertés.

« Notre syndicat craint que les droits déjà limités qu'on accorde aux peuples autochtones du Canada ne soient encore plus menacés si on ne modifie pas la constitution pour les y enchâsser dès maintenant », déclare la présidente nationale du SCFP, Grace Hartman, en 1981.

Sur la scène internationale en 85

En 1985, les sections locales font pression pour qu'on cesse d'investir l'argent des caisses de retraite en Afrique du Sud, qui était sous le régime de l'apartheid, et pour que nos hôpitaux, maisons de retraite, écoles, universités et municipalités boycottent les produits sud-africains. Plus tard, les membres utilisent cet élan pour défier le blocus de Cuba par les États-Unis et participer à une caravane de marchandises qui traverse la frontière américaine à destination de Cuba.

"J'ai été ébranlé par la répression et les attaques faites contre le mouvement syndical alors que le gouvernement blanc lutte pour préserver ses privilèges aux dépens de la population noire d'Afrique du Sud", a souligné O'Connor dans une lettre au ministre des Affaires extérieures Joe Clark, après un voyage à Johannesburg.

"J'encourage le gouvernement

Sud pour participer au premier congrès national du NEHAWU, le syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'éducation, de la santé et des secteurs connexes.

Le SCFP a adopté le NEHAWU comme son syndicat parent lors d'une campagne de conscientisation nationale lancée par le comité de travail sur la solidarité internationale.



O'Connor et Sisa Njikelana secrétaire générale, NEHAWU.

ta journée fermé l'hôtel les lieux d'une bombe les membres travaillent parce qu'il n'en avait

Dans sa Clarke, po des mesu l'apparthe qu'on ne j les droits Afrique d démantel

Dans un soutien a son congr national Je trésorier i Laniel ont qu'une vic raciste en une victoi calistes, h partout d

Des sanctions contre l'apartheid

TORONTO - Le gouvernement fédéral pourrait aider à mettre un terme à l'apartheid en appliquant des sanctions économiques obligatoires contre l'Afrique du Sud. Voilà l'avis du secrétaire-trésorier de la Division de l'Ontario, Terry

canadien à imposer des sanctions obligatoires et de se faire entendre fortement, au niveau international, pour demander qu'on mette un terme à l'apartheid", a-t-il écrit dans sa lettre

O'Connor, qui préside le comité, a affirmé qu'il a été accueilli chaleureusement par le NEHAWU, mais que sa visite a causé des problèmes pour les membres du jeune syndicat. "J'ai fait une tournée d'un des

Soutenir les droits des personnes 2ELGBTQI+ dans les années 80 et après

En 1987, le SCFP s'oppose jusqu'à la Cour suprême de l'Ontario au refus d'accorder des avantages sociaux aux conjoint(e)s de même sexe. La Cour se prononce contre le SCFP, mais, cinq ans plus tard, en 1992, le syndicat et deux personnes salariées contestent la constitutionnalité de la définition de « conjoint » utilisée dans la Loi fédérale de l'impôt sur le revenu qui se limite à une personne du sexe opposé. Nous avons finalement gain de cause et établissons un précédent majeur pour l'égalité en matière de prestations de retraite et d'autres avantages sociaux.

« En somme, ce que le gouvernement dit aux homosexuels, c'est que l'égalité peut exister sur papier, mais non pas en pratique », dit Mary Cook, première vice-présidente du SCFP 1996 représentant les membres de la Bibliothèque publique de Toronto, qui s'est battue au nom de Karen Andrews, membre du syndicat.



Les gais peuvent former une famille

TORONTO - La lutte que poursuit le SCFP depuis 4 ans pour obtenir l'égalité des droits pour ses membres gais a fait un pas en avant alors que la Commission canadienne des droits de la personne a décidé récemment qu'un couple homosexuel peut être considéré comme une famille.

La Commission a décidé que le fonctionnaire municipal de Toronto Brian Mossop avait le droit à un congé de deuil pour assister aux funérailles du père de son amant.

La membre de la section locale

de son employeur.

Au dire d'Andrews, une employée de la bibliothèque Toronto, "si les lesbiennes et homosexuels n'ont pas droit avantages des régimes d'assurance collective et des régimes de retraite, c'est comme si les employeurs avaient deux échelles de salaire - une pour hétérosexuels et l'autre pour homosexuels".

"Le cas Mossop est un bon exemple puisqu'il nous rend visibles dans nos milieux de travail, a-t-elle dit. Il transmet le message que n

Résister au racisme dans les années 90

Les membres autochtones, noir(e)s et racisé(e)s se battent avec ardeur pour se tailler une place dans le syndicat. En 1991, le SCFP nomme son tout premier coordonnateur antiracisme, Harminder Singh Magon, et met sur pied un programme de formation en leadership sur l'équité en matière d'emploi qui s'adresse aux membres autochtones, noir(e)s et racisé(e)s (on disait alors « autochtones et minorités visibles »).

Quatre ans plus tard, le SCFP organise sa première conférence nationale de lutte contre le racisme, principalement en réponse au rejet, par le Congrès national, d'une modification aux statuts visant à ajouter au Conseil exécutif national un siège représentant les « minorités visibles » (maintenant les membres noir(e)s et racisé(e)s) et un autre représentant les membres autochtones. Pas moins de 275 membres participent à la conférence de lutte contre le racisme et réclament une formation sur le racisme ainsi qu'un plan complet d'équité en matière d'emploi pour l'ensemble du SCFP. En 1999, le congrès adopte la résolution et ajoute deux vice-présidences à la diversité qui représenteront les membres autochtones et les membres noir(e)s et racisé(e)s.



CONGRÈS 1995 Continuer la lutte contre le racisme

Cette année, le SCFP tiendra sa toute première conférence sur la lutte contre le racisme. Cette mesure concrète représente un pas de plus dans la lutte contre le racisme qui existe dans chaque lieu de travail, en plus de responsabiliser chaque membre du SCFP individuellement.

La présidente nationale Judy Darcy a pris cet engagement au nom du Conseil exécutif national, trois jours après que le congrès eût rejeté une résolution d'amendement statutaire visant à créer un siège au CEN pour les minorités visibles et un autre pour les autochtones.

« Nous avons entendu des voix fortes et passionnées nous disant la colère, la douleur et la souffrance que bon nombre de délégués ont

Comité arc-en-ciel.

Par contre, Fraser Morrison, président de la Division de la Nouvelle-Écosse, a dit aux congressistes que « égalité veut dire égal et non privilégié » et que la question ne devrait pas dégénérer en une question de racisme. « Oui, il y a des voies à tracer et je sais que vous avez attendu longtemps, mais je ne crois pas que l'ajout de sièges spéciaux soit une solution. »

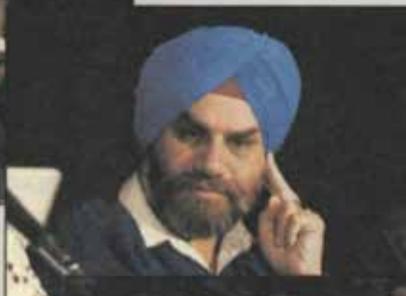
Quelques jours après le rejet de la motion, les congressistes ont adopté avec enthousiasme le rapport du Comité arc-en-ciel

proposition visant la création de deux sièges pour les minorités à galvanisé le caucus des minorités raciales



et le Comité arc-en-ciel; cela a donc eu un effet positif. On peut quitter

sociaux, humains et familiaux et que cela veut dire que les groupes de défense de l'égalité doivent relever le plus important défi de leur vie. Il a dit que nous devons puiser à même la force collective des divers membres et des alliances communautaires



pour nous faire entendre clairement au travail et dans la collectivité.

Joanna Mason, de la section locale 500 (travailleuses et travailleurs municipaux de Winnipeg), a également bien illustré les répercussions émotives de la question :

« J'aimerais bien voir 1700 dirigeantes et dirigeants syndicaux retourner à la

maison après s'être engagés à lutter contre les obstacles systémiques et contre les obstacles eux-mêmes, à s'écouter mutuellement, à partager, à apprendre et à grandir ensemble. »

Amener les droits des personnes trans à la table en 2001

En 2001, le SCFP 4400 et la militante trans Martine Stonehouse jouent un rôle déterminant dans la décision du Conseil scolaire de Toronto de devenir le premier conseil scolaire public au pays à ajouter à sa politique des droits de la personne l'identité de genre à la liste des droits protégés des élèves et du personnel. La même année, le SCFP 3903 à l'Université York négocie un congé de transition payé d'une durée maximale de huit semaines pour ses membres trans.

Le travail national sur la participation des femmes



de g. à d.) Donna Jackson, Rachel Besharah, Joanne Webb, Yolande McLean et (à l'arrière, de g. à d.) Heather V

... la plus vaste consultation en 44 ans d'histoire de 18 mois, le Groupe d'accord sur les recommandations structurales, mais nous savons que le *status quo* est inacceptable. - permis une meilleure compréhension des problèmes et a renforcé la confiance de cette information de cette information à l'échelle.

S'attaquer au sexisme de 2005 à 2007

En 2005, il n'y a que trois femmes sur les 23 membres du Conseil exécutif national du SCFP. En réponse, le Congrès national crée un Groupe de travail national sur la participation des femmes pour consulter les membres et surtout les femmes, et recueillir les conseils de militant(e)s et du personnel sur les besoins des femmes en matière d'égalité. Ce groupe de travail formule diverses recommandations, dont : organiser une conférence nationale des femmes sur les négociations, élaborer un programme législatif féministe, créer un code de conduite, embaucher des personnes conseillères à l'égalité à plein temps dans chaque région, améliorer la formation sur l'égalité, établir un programme de mentorat pour les dirigeantes et doter le syndicat de politiques concernant les soins aux personnes à charge.

« Le fait de savoir que plusieurs ont les mêmes préoccupations nous a donné la force et le pouvoir d'éliminer les barrières qui se dressent devant nous. Unies, nous pouvons attaquer les problèmes les plus difficiles », déclare Barb Moore, coprésidente du Groupe de travail national sur la participation des femmes, après la présentation du rapport en 2007.



Promouvoir l'accessibilité en 2012

En 2012, le SCFP lance une vaste campagne pour les droits des personnes en situation de handicap, *Solidaire et capables*, en collaboration avec le Groupe de travail national des personnes en situation de handicap. Des fiches d'informations, des affiches et un dépliant intitulé *À pleines capacités* sont envoyés aux membres partout au pays. Au même moment, le Service de l'éducation syndicale du SCFP lance un atelier d'une semaine sur l'obligation d'adaptation pour aider les personnes conseillères et déléguées syndicales de tout le pays à lutter contre le capacitisme au travail.

Le SCFP défend l'égalité avec fierté – au sein de notre syndicat, de nos milieux de travail et de nos communautés. Consultez notre chronologie interactive en ligne qui dénombre les événements depuis notre congrès de fondation en 1963.

Un moral d'acier

Ces membres du SCFP se sont battus pour leurs droits dans leur milieu de travail. Ils le font maintenant pour vous.

Vous pouvez exiger un environnement de travail adapté à votre handicap. C'est la loi !

SCFP.ca/handicap-vosdroits
pour plus d'information



FAVORISER L'ÉQUITÉ : TRANSFORMER LE SCFP PAR L'ÉDUCATION, UN(E) MEMBRE À LA FOIS

Par Corina Crawley et William Chalupiak

L'éducation est un outil puissant qui n'est pas neutre de nature : une démarche éducative met toujours de l'avant les valeurs et la vision de la société qu'elle sert.

Notre Service de l'éducation syndicale favorise une vision axée sur l'inclusion et l'équité depuis longtemps. Nous faisons tout en notre pouvoir pour que chaque membre de la grande communauté diversifiée du SCFP, qui s'étend d'un océan à l'autre, fasse entendre sa voix et se reconnaisse au sein de notre syndicat.

Pour nous, promouvoir l'équité n'est pas qu'une responsabilité : c'est ce qui fait notre force et notre unité.

L'éducation de nos membres est cruciale : elle offre un espace sécuritaire propice à la réflexion, à l'introspection et au changement, et permet de s'attaquer à des problèmes spécifiques comme la suprématie blanche, le colonialisme, le racisme et toutes les formes de discrimination.

Créé en 1964 pour éduquer les militant(e)s du SCFP sur une panoplie de sujets, en partant du rôle d'une personne déléguée jusqu'aux

procédures parlementaires, le Service de l'éducation syndicale joue un rôle essentiel en outillant les membres du SCFP. Depuis ces débuts modestes, il évolue pour s'adapter aux besoins changeants de nos membres.

En 1965, 75 personnes participent à la deuxième édition annuelle de l'école d'été de l'Ontario. On y offre des formations de base pour les militant(e)s des sections locales.



En 1967, le Service de l'éducation syndicale a déjà pris de l'ampleur et compte quatre représentant(e)s à temps plein. Il veille à ce que les femmes profitent également du programme. Outre les ateliers pour les membres du syndicat, le séminaire *Éducation 1967* comporte des activités récréatives pour les familles ainsi qu'une séance spéciale pour les « épouses ».

New EDUCATION **dans le vent**

A capacity... Motor Hotel, Niagara Falls, during opening sessions for the CUPE Ontario Division sponsored EDUCATION 67 program. The seminar was attended by... wives and their children, as a result of a "new look" in union... The program included recreational activities for the unionists' families. It was also announced that a special "union wives' course was... Courses offered were: Negotiations, led by CUPE Representative E. B. Parker; Hospital Workers, with Division Vice-President Percy Huggett; and Legislation, with Division Vice-President Percy Huggett.

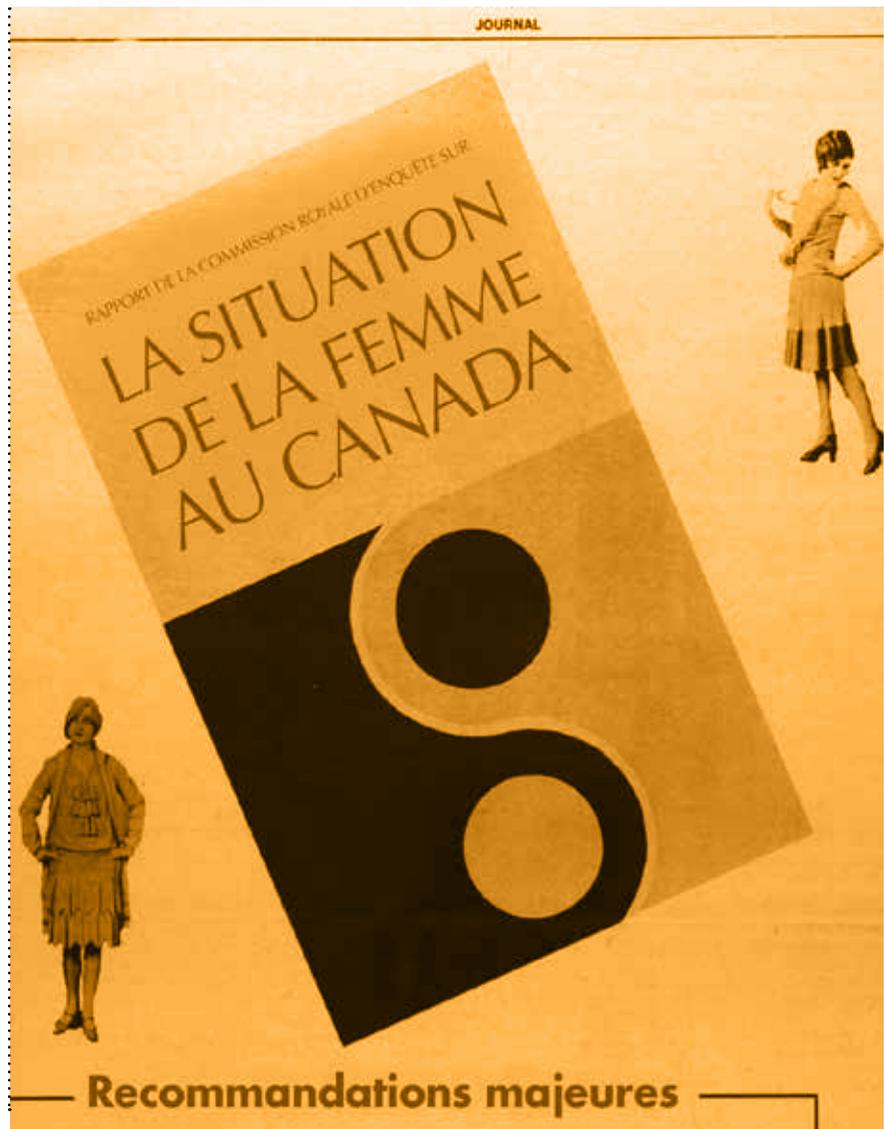
Les organisateurs du dernier séminaire de fin de semaine du Conseil d'Ontario du SCFP sont dans le vent. En prévoyant un programme de distractions pour les femmes et enfants des syndicalistes, en plus des cours réguliers, ils ont encouragé les "élèves" à amener leurs familles avec eux. Le résultat a dépassé leurs espérances: Il y eut 270 adhérents, ainsi que 60 de leurs femmes et un grand nombre d'enfants. Les cours se sont déroulés à Niagara Falls.

45,000 WOMEN MEMBERS

CUPE seeks ways to gain implementation of Status of Women Report recommendations

Un vent de changement souffle dans les années 70. On ne veut plus se contenter d'inclure les femmes dans les activités syndicales; on veut s'attaquer aux problèmes systémiques qui les touchent au travail. C'est ainsi que des initiatives en faveur d'une rémunération égale pour un travail égal et des comités conjoints d'évaluation des emplois voient le jour, et que le Congrès du travail du Canada (CTC) commande des formations mixtes destinées aux syndicalistes auxquelles les femmes sont encouragées à participer.

« Les femmes syndicalistes représenteront bientôt 50 % du nombre total de travailleurs syndiqués. Or, peu de femmes sont élues à des postes de direction dans le mouvement syndical », dit Jean-Jacques Jauniaux, le directeur de l'éducation pour le Québec au CTC, qui crée en 1971 l'école destinée aux femmes syndicalistes.



Niveau 1

Manuel des dirigeants et des nouveaux membres



Puis, tout au long des années 80, la volonté de bâtir un syndicat plus égalitaire s'élargit. La croissance accélérée du SFCP vient avec un désir grandissant de refléter la véritable diversité de ses membres. Dans ce contexte, le SFCP s'efforce d'offrir les formations syndicales dont ont besoin les membres.

Outre les formations sur la négociation, les finances, le traitement des griefs et la gestion des activités syndicales courantes, l'éducation syndicale commence à prioriser davantage d'ateliers visant à bâtir un SCFP inclusif avec une diversité au sein de son leadership.

En 1986, l'équipe de l'éducation syndicale lance *Comment réagir à la discrimination au travail*, une nouvelle formation conçue pour mettre fin à la discrimination en milieu de travail, sous toutes ses formes.

En 1993, tout le travail du SCFP en fait un leader de la lutte contre le racisme. L'éducation syndicale continue de jouer un rôle majeur dans la grande lutte menée par les membres du SCFP contre le racisme en milieu de travail en ajoutant des ateliers sur l'antiracisme à son programme de formation courant.

Au Congrès national, les membres du Comité national arc-en-ciel ont présenté un important document d'orientation du SCFP sur l'équité en matière d'emploi : *L'équité au premier plan*. On propose d'instituer l'équité et de mener une lutte à la discrimination envers les femmes, les personnes de diverses identités de genre, les personnes noires et racisées, et les personnes en situation de handicap. La stratégie est adoptée par une vaste majorité.

« Regardez dans vos communautés. Les visages commencent à changer », lance David Onyalo, le président du Comité arc-en-ciel, aux délégué(e)s du Congrès national en 1993.



**« POURQUOI LES GENS
DISENT-ILS :
JE NE PENSE JAMAIS À TOI
COMME SI TU ÉTAIS UNE
PERSONNE DE RACE NOIRE ?
COMME SI C'ÉTAIT UN
GENRE DE COMPLIMENT. »**

Selon une enquête de la Canadian Recruiters Guild en 1988, les clients demandent aux bureaux d'emploi du Canada de refuser des travailleuses et travailleurs à cause de la couleur de leur peau et ce, dans 94 pour cent des cas.

Historiquement, le gouvernement a déjà utilisé le racisme pour manipuler les gens, alors que les employeurs, eux, utilisent le racisme afin de diviser et d'exploiter leurs employés.

Dans huit ans seulement, les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées compteront pour 80 pour cent de la main-d'oeuvre.

**LE RACISME :
C'EST L'AFFAIRE DE TOUT LE MONDE.**

Anti RACISME
PROJETÉ PAR LE SCFP

Le dépliant du SCFP pour la lutte contre le racisme est disponible au bureau du coordonnateur de la lutte contre le racisme au 21, rue Florence, Ottawa (Ontario) K1P 0W6. Des bulletins d'information pour aider les personnes membres des groupes minoritaires à militer dans leur syndicat sont également disponibles.



SORTIR DU PLACARD POUR ENTRER DANS LA CLASSE

Le SCFP trace la voie avec un nouvel atelier sur l'homophobie. Ce nouvel outil de formation vise à sensibiliser les membres du syndicat face à la discrimination souvent « invisible » contre les gais et les lesbiennes au travail.

Lorsque Pam Wagner, de Hamilton, Ontario, a animé un projet pilote d'atelier sur l'homophobie à St-Jean, Terre-Neuve, cela a été « une expérience étonnante et intense ».

« À titre d'ancienne présidente du Comité du triangle rose du SCFP, j'ai essayé d'être organisée et d'informer les gens, d'explorer la discrimination puis la discrimination systémique. J'ai voulu une approche très structurée, de se rappeler Pam Wagner. Mais la réalité du groupe nous en a éloignée. Les participantes et participants étaient curieux et confus. Ces personnes ont exprimé leurs sentiments sur la question, ont dit ce qu'elles pensaient de façon positive et je leur ai parlé comme une vraie personne, sur ce que c'est que d'être lesbienne ou gay. » Par la suite, beau-

ne sont pas articulés comme étant hétérosexuels, mais qu'on imagine qu'ils le sont. Il est normal pour un syndicat de se battre sur ces questions, de dire Mme Kirwan. « Nous sommes habitués à lutter contre la discrimination et le harcèlement mais, dans ces cas-ci, ils sont souvent invisibles. »

La touche personnelle fonctionne mieux pour sensibiliser davantage les membres et le personnel du syndicat face à la discrimination contre les gais et les lesbiennes, de dire Joey Sayer, un membre du comité qui travaille à la Bibliothèque municipale de Calgary. Les blagues pour dénigrer les gais sont encore la seule façon pour certaines et certains syndicalistes de traiter de la question, mais les choses commencent à changer.

Joey Sayer se rappelle que cela fait environ deux ans qu'il a avoué, pour la première fois en public au cours d'une réunion syndicale, qu'il était gai.

« C'était à une conférence sur l'égalité et j'ai utilisé de bonnes citations, un peu d'humour et j'ai répondu aux questions de base sur ce que c'est d'être lesbienne ou gay. »

Grâce au travail acharné de visionnaires comme David Onyalo et Pam Wagner, le SCFP continue d'élargir ses horizons dans sa quête de justice en milieu de travail. En 1997, un nouvel atelier sur l'homophobie et la « discrimination invisible » intitulé *Sortir du placard pour entrer dans la salle de classe* est offert aux membres du SCFP.

« J'ai d'abord été une syndicaliste et puis une militante des droits des gais; alors je pouvais voir comment les droits des lesbiennes pouvaient s'intégrer à la structure syndicale », explique Pam Wagner, ancienne présidente du Comité national du triangle rose du SCFP, après avoir dirigé un projet pilote pour cet atelier en 1997.



Le nouveau millénaire est l'occasion de renouveler l'engagement de notre syndicat à éliminer les injustices en milieu de travail. En 2004, les membres autochtones du SCFP en Colombie-Britannique organisent le premier « Conseil autochtone ».

« Nous voulions célébrer notre diversité en tant que cultures des Premières Nations, mais aussi trouver comment nous faire entendre davantage au sein du SCFP et apporter des changements positifs dans le syndicat », souligne Richard Gauthier, un étudiant métis, militant et membre du SCFP 3523 à Kelowna. Il participe à l'organisation et à l'animation de l'événement de 2004, décrit comme « le plus important rassemblement autochtone du SCFP jamais organisé au Canada ».

S'en suit la création du Conseil national des Autochtones en 2006.



En parallèle, le SCFP s'attaque au capacitisme au travail, résolu à garantir le respect des droits de l'ensemble de ses membres. Grâce à des militant(e)s comme Richard Sherring et d'autres membres du Groupe de travail national des personnes en situation de handicap, le SCFP enrichit son matériel de formation de manière à faire entendre la voix des travailleuses et travailleurs en situation de handicap.

C'est notre dévouement à l'égard de l'équité, comme le prouve la formation offerte aux membres du SCFP dans les 60 dernières années, qui en partie distingue notre syndicat et alimente sa croissance. La connaissance des enjeux du travail est un aspect important de l'inclusion, et nous sommes des pionniers de l'éducation dans le mouvement syndical. Ces connaissances et compétences de base sont des outils essentiels si l'on veut stimuler le militantisme et le leadership pour outrepasser le statu quo dans notre syndicat, mais aussi dans nos milieux de travail et nos communautés.

Depuis le début des années 2000, notre Service de l'éducation syndicale offre de nouvelles formations sur notre rôle d'intervention comme témoins, sur les espaces sécuritaires pour les membres de la diversité de genre, sur le capacitisme et les handicaps, et sur les enjeux autochtones.

La pandémie de COVID-19 nous a aussi forcés à accélérer le passage à la formation en ligne, ce qui a favorisé une plus grande participation de nos membres qui n'avaient auparavant pas accès à nos ateliers et à nos ressources. Avec la baisse du coût de participation aux activités d'éducation syndicale et la possibilité de participer à distance, le nombre de nouvelles personnes participantes aux ateliers a augmenté de façon exponentielle. Les membres peuvent désormais suivre des formations au moment qui leur convient, sans devoir s'absenter du travail ou jongler avec les responsabilités familiales et l'horaire de multiples emplois.

Le Service de l'éducation syndicale continue de jouer un rôle important dans les initiatives stratégiques du SCFP, dans le travail visant à outiller les membres et dans la création d'une culture de solidarité.

Curieux de savoir ce que c'est
d'avoir un handicap au travail ?
Tentez votre chance en tournant la roue.

ROUE
Chanceuse



Tourner »

Reculer

Voir détails >

LE SCFP À L'ORIGINE DU JOUR DE DEUIL NATIONAL DU CANADA

— Par Pierre Ducasse et Troy Winters

Chaque 28 avril, à l'échelle du Canada, nous observons le Jour de deuil des travailleuses et travailleurs en l'honneur des personnes tuées ou blessées au travail. Ce qu'il faut savoir est que le SCFP a joué un rôle déterminant dans la création de cette journée.

En 1983, le directeur de la santé et de la sécurité du SCFP, Colin Lambert, a l'idée d'une journée pour reconnaître les personnes blessées ou tuées au travail. Cet ancien métallo et mineur de Sudbury en fait la suggestion au Comité de santé et de sécurité du SCFP, qui se range derrière cette idée sans tarder.

Au Congrès national du SCFP de 1985, les congressistes adoptent une résolution pour une journée de reconnaissance annuelle pour les personnes qui sont décédées ou ont subi un handicap à cause de leur travail. Un an plus tard, c'est au tour du Congrès du travail du Canada d'endosser l'idée.

Les travailleuses et travailleurs se mobilisent et intensifient ensuite la pression sur les gouvernements pour qu'ils reconnaissent le jour de deuil. En 1991, la Chambre des communes adopte enfin un projet de loi privé, appuyé par le NPD, faisant du 28 avril le « Jour de deuil pour les personnes tuées ou blessées au travail ».

Aujourd'hui, cette journée d'action et de commémoration, dont le canari jaune est le symbole distinctif, est largement observée dans l'ensemble du mouvement syndical canadien et international.



rempart à leurs concitoyens à travers le Canada.

Des milliers et des milliers d'entre nous jouent le même rôle que jouaient les canaris dans les mines d'autrefois.

Même si les conditions de travail dans les mines de nos jours ne représentent pas toujours une amélioration par rapport à l'ancien temps, il existe des façons plus perfectionnées de détecter les fuites de gaz.

Pourtant, le petit canari jaune reste un symbole universel de sécurité.

Au sein du SCFP, nous croyons qu'il s'agit aussi d'un symbole de reconnaissance envers *tous* les travailleurs et travailleuses qui ont souffert, et qui sont morts au travail.

Le Congrès du Travail du Canada a proclamé le 28 avril comme jour national de Deuil. Il s'agit d'une journée spéciale réservée à la mémoire de tous ceux et celles qui ont été blessés ou tués au travail — la plupart inutilement.

Veillez prendre un instant pour honorer leur mémoire en notre compagnie, et nous aider à renforcer notre détermination à améliorer la santé et la sécurité au travail partout.

N'oubliez pas. Nous sommes tous des canaris dans le milieu de travail d'aujourd'hui!

Jour de Deuil, le 28 avril





VOICI QUELQUES AUTRES FAITS SAILLANTS DE NOTRE HISTOIRE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL :

1988

Le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) est créé en 1988, grâce aux efforts du SFCP et d'autres organisations syndicales. Les employeurs doivent s'assurer que tous les produits chimiques contrôlés sont étiquetés et dotés d'une fiche de données de sécurité sur les lieux de travail avant la date limite.

« Ce système est destiné à protéger les travailleurs et travailleuses de tout le Canada en les renseignant sur les substances dangereuses qu'ils manipulent au travail. Il représente un grand pas en avant », explique Colin Lambert, directeur de la santé et de la sécurité du SFCP, en 1988.

Nouveau système

OTTAWA – La loi accordera bientôt aux travailleur(euse)s le droit d'être renseignés sur les produits dangereux qu'ils manipulent, grâce à la création du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail par le SFCP et d'autres syndicats.

À partir du 31 octobre, les employeur(euse)s «doivent veiller à ce que tous les produits entrant dans cette catégorie soient étiquetés et dotés d'une fiche documentaire de sécurité», a expliqué Colin Lambert, directeur de la santé et de la sécurité du SFCP, dans une circulaire adressée aux sections locales.

«Ce système est destiné à protéger les travailleurs et travail-

leuses de tout le Canada en les renseignant sur les substances dangereuses qu'ils manipulent au travail», a expliqué Lambert.

«Les chefs d'entreprises seront également tenus d'organiser des programmes d'éducation sur le système, à l'intention de leur personnel en collaboration avec les représentants et représentantes de la santé et de la sécurité.»

«Ce système représente un grand pas en avant, a-t-il ajouté, mais pour qu'il marche, il faut que les gens le connaissent.»

Pour aider les travailleur(euse)s à se servir du nouveau système, on a distribué une documentation avec la circulaire.

1993

La Saskatchewan devient la première province canadienne à adopter des mesures de protection contre la violence au travail, sous la pression des membres du SFCP-Saskatchewan qui ont organisé un envoi de cartes postales et réalisé des gains historiques à la table de négociation du secteur de la santé.

Pearl Blommaert, membre du SFCP 4980, a joué un rôle prépondérant dans cette bataille pour l'amélioration des normes de santé et de sécurité en Saskatchewan. D'ailleurs, grâce à son travail, elle devient la première femme à recevoir le Prix national de santé et de sécurité, en 2015. Elle a exercé une influence décisive sur les dispositions de santé et de sécurité dans la loi et la réglementation provinciales, ainsi qu'à la création de politiques concernant la prévention des lésions musculo-squelettiques, le travail en solo, les rotations de quarts de travail et le harcèlement psychologique, une autre percée en ce qui a trait aux lois canadiennes de santé et de sécurité.





Il y a une culture du « ne rien voir, ne entendre » entourant le désastre, de préc le mémoire qu'a présenté le SCFP à Commission d'enquête publique sur la Westray.

« Vous devez parler du mal qui a pe encore une fois qu'un nouveau désastr produise, de préciser le mémoire. C'était d'intimider les travailleurs et le perso pour qu'ils craignent de parler contre les tiques qui ont causé l'explosion. conspiracy. It was evil for politicians to put me

2004

Le 9 mai 1992, la présence de méthane et de poussière de charbon provoque des explosions au cœur de la mine de charbon Westray à Plymouth, en Nouvelle-Écosse, faisant 26 victimes. La mine n'est alors en activité que depuis huit mois. Dans le cadre de l'enquête publique sur la tragédie de la mine Westray, le SCFP dépose un mémoire dans lequel il dénonce une culture d'intimidation des personnes qui signalent les problèmes et qui favorise le profit avant la sécurité. Plus de 10 ans après, et malgré les efforts des familles, personne n'a été reconnu responsable de la mort de ces mineurs.

Il y a une culture du « ne rien voir, ne rien entendre » entourant le désastre, précise le mémoire présenté par le SCFP à la Commission d'enquête publique sur la mine Westray, en 1996. « Vous devez parler du mal qui a permis encore une fois qu'un nouveau désastre se produise. »

Cette tragédie a marqué la santé et la sécurité au travail en Nouvelle-Écosse et, le 31 mars 2004, le gouvernement du Canada adopte le projet de loi C-45 qui modifie l'article 217.1 du Code criminel du Canada. La « loi Westray », comme on l'appelle, ajoute des obligations en matière de santé et de sécurité au travail, en plus de rendre responsables et passibles d'accusations criminelles les organisations où surviennent des accidents de travail et des décès en raison de violations aux règles de santé et de sécurité.

2015

Parution du tout premier sondage canadien sur la violence conjugale et ses impacts au travail, réalisé par le Congrès du travail du Canada et l'Université Western, en collaboration avec le SCFP et d'autres syndicats. On y apprend que plus du tiers des travailleuses et travailleurs ont subi de la violence conjugale au cours de leur vie. Plus de 80 % de ce nombre affirment que la violence conjugale a nui à leur performance au travail, au point parfois de perdre leur emploi. Plus de la moitié des actes de violence se seraient produits au travail ou près du lieu de travail. Plus du tiers des répondant(e)s indiquent que leurs collègues en sont aussi affecté(e)s. La plupart des gens qui ont répondu au sondage occupent un emploi stable et syndiqué. Cependant, les répercussions négatives au travail sont plus importantes pour les personnes non syndiquées.

En novembre, reconnu comme le Mois de la prévention de la violence conjugale, le Manitoba devient la première province à déposer un projet de loi proposant un congé payé pour les victimes de violence conjugale. Celui-ci est enchâssé dans la loi en 2016 et prévoit à toutes les 52 semaines un congé de 10 jours dont cinq sont payés.

Pour savoir comment chaque section locale peut négocier des protections en lien avec la violence conjugale, consultez le guide de négociation du SCFP intitulé *La violence conjugale dans le milieu de travail*.

33,6 %

DES RÉPONDANTS ONT ÉTÉ VICTIMES DE VIOLENCE FAMILIALE

81,9 %

DE CEUX QUI SONT TOUCHÉS DISENT QUE LEUR PERFORMANCE AU TRAVAIL EN SOUFFRE





2018

Après des décennies de lobbying mené par le SCFP et d'autres syndicats, le 17 octobre 2018, le gouvernement fédéral interdit la production et l'installation de la plupart des produits à base d'amiante et de produits dérivés.

Le SCFP décriait depuis longtemps le danger que représente l'amiante dans les édifices publics pour la vie des travailleuses et travailleurs qui les construisent, les entretiennent et y travaillent, pendant que le gouvernement et l'industrie se démenaient pour garder les mines d'amiante ouvertes.

« Cette interdiction est un pas dans la bonne direction, » déclare le président national du SCFP, Mark Hancock, en célébrant cette grande victoire du mouvement syndical.

« Le gouvernement fédéral doit maintenant travailler avec les provinces pour harmoniser les réglementations et mettre en place des stratégies pour traiter les maladies causées par l'exposition à l'amiante. »



POUR UN SCFP PLUS SÉCURITAIRE ET PLUS INCLUSIF

Par **Colleen Butler**

En mars 2021, le Conseil exécutif national (CEN) du SCFP mettait sur pied le Groupe de travail national pour un milieu syndical sécuritaire. Ce groupe, composé des femmes membres du CEN, a mené des sondages auprès des membres, en plus d'organiser des groupes de discussion et des sessions d'écoute. Il a découvert que de nombreux membres du SCFP, particulièrement les femmes et les membres de groupes d'équité, ne participent pas pleinement au syndicat, faute de se sentir en sécurité.

Après avoir recueilli des informations auprès des membres, le Groupe de travail a collaboré avec des spécialistes pour déterminer les prochaines étapes de sa démarche. Puis, en avril 2022, il a présenté ses recommandations dans un rapport d'étape et un plan d'action.

Depuis, le SCFP met ces recommandations en pratique. Voici quelques faits saillants!



Le Groupe de travail national pour un milieu syndical sécuritaire sur scène à la *Conférence nationale des femmes* du SCFP, en mars 2023, avec Judy Darcy, ancienne présidente nationale du SCFP.

Soutien aux nouveaux leaders et aux femmes leaders

Le SCFP a organisé une conférence nationale des femmes à Vancouver en mars dernier. Il s'agit de la première Conférence nationale des femmes du SCFP en 14 ans. Plus de 500 participant(e)s ont réfléchi aux façons de promouvoir l'équité et de renforcer le leadership des femmes grâce à la négociation, à la politique et à l'implication syndicale.

Le Groupe de travail s'affaire aussi à consolider les programmes de leadership partout au pays. Il a notamment travaillé à l'amélioration de la formation en leadership et apporté son soutien au programme Développement du leadership des femmes en Ontario.



En 2022, le SCFP-Ontario lance *Développement du leadership des femmes*, un programme destiné aux membres autochtones, noires et racisées. On voit ici le premier groupe à avoir obtenu son diplôme, au printemps 2023.

Approches réparatrices

Le Groupe de travail a réexaminé nos processus de résolution de conflits. Dans le cadre de ce travail, le SCFP a profité de la tenue de plusieurs événements pour offrir une formation sur les pratiques réparatrices, notamment à la Réunion des comités, à Vancouver, et au Congrès du SCFP-Manitoba. Les participant(e)s y ont découvert le potentiel des pratiques réparatrices pour les syndicats, en plus d'acquérir d'importantes compétences, comme l'écoute active.



Séance sur les pratiques réparatrices à la Réunion des comités de 2022.

Formation sur l'intervention en cas de harcèlement

Le rapport d'étape du Groupe de travail a révélé un grave problème : bien souvent, les membres de la base et le personnel qui sont témoins de violence, de harcèlement ou de discrimination n'interviennent pas. Cette inaction peut donner l'impression que ce type de comportement est toléré, ou même approuvé.

Pour résoudre ce problème, le Service de l'éducation syndicale a créé un cours de trois heures sur l'intervention des témoins qui s'adresse à l'ensemble des membres du syndicat. Le SCFP a aussi dispensé une formation plus courte sur l'intervention des témoins dans le cadre de plusieurs activités nationales, notamment à la Conférence du Conseil national des secteurs de 2022, à Ottawa, et à la Conférence nationale des femmes.



Formation sur l'intervention en cas de harcèlement à la Conférence nationale des femmes, en 2023.

Changement de culture

Aux dernières activités syndicales, le Groupe de travail a présenté un programme de raccompagnement sécuritaire *Marcher en sécurité* pour les membres qui voyagent seul(e)s. De plus, il a produit des ressources pour les sections locales, notamment une liste de contrôle pour un milieu syndical plus sécuritaire et plus inclusif. Au niveau structurel, le SCFP s'affaire à créer un bureau indépendant pour le traitement des plaintes de harcèlement sexuel et de discrimination fondée sur le genre qui surviennent dans notre syndicat.

Les efforts visant à rendre le SCFP plus sécuritaire et plus inclusif se poursuivent. D'autres initiatives pour un milieu syndical sécuritaire, notamment des projets pilotes, seront déployées sous peu.

CÉLÉBRONS NOS LUTTES HISTORIQUES CONTRE LA PRIVATISATION ET LA SOUS- TRAITANCE

Par **Alia Karim**

Les membres du SCFP défendent l'importance des services publics de qualité depuis la naissance de notre syndicat en 1963. La privatisation est une menace omniprésente. Nous y étions confrontés à l'époque et nous le sommes encore chaque jour.

Les employeurs du secteur privé souhaitent s'accaparer les services publics afin d'augmenter leurs profits. Et pour gonfler davantage leurs bénéfices, ils sabrent les coûts de la main-d'œuvre et cherchent à démanteler les syndicats pour ne pas avoir à offrir de meilleurs salaires et avantages sociaux. La sous-traitance peut détériorer les salaires et les conditions de travail dans un secteur entier, au détriment de l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Simultanément, la population perd l'accès à des services publics de qualité mieux adaptés à ses besoins et à ses priorités.

De plus en plus de gens dans le monde se mobilisent pour lutter contre la sous-traitance et créer (ou ramener) des emplois et des services dans le secteur public. Entre autres avantages, le rapatriement des services publics à l'interne améliore la qualité des services et les conditions de travail



de toute la classe moyenne, en plus de favoriser la prospérité des communautés. Le guide du SCFP *Mettons fin à la sous-traitance* explique que les services publics aident les gens à sortir de la pauvreté, qu'ils favorisent l'égalité des chances sur le plan économique et qu'ils cherchent à améliorer la santé publique et le bien-être de la population.

C'est pourquoi le SCFP a toujours priorisé la lutte contre la privatisation. On ne devrait pas avoir à vivre dans une société où la qualité de vie est vendue au plus bas soumissionnaire.

Dans cet article, nous célébrons certaines de nos grandes campagnes, où nos membres ont combattu et souvent gagné contre les groupes d'intérêts visant la privatisation et la sous-traitance.

En 1966, le SCFP et ses allié(e)s syndicaux obtiennent le premier régime de retraite public au Canada

Dans les années 60, le secteur privé de l'assurance, qui voyait dans le projet d'un régime public une menace pour ses profits, lance une vaste campagne pour rejeter le Régime de pensions du Canada (RPC) et revendiquer des régimes de retraite privés au travail. Avant la création du RPC en 1966, les personnes âgées vivent dans la pauvreté et l'État n'offre qu'une maigre pitance via la Sécurité de la vieillesse, à partir de l'âge de 70 ans.

En 1966, le mouvement syndical remporte une victoire importante avec la création du premier régime de retraite public au Canada. Depuis, les membres du SCFP ont formé des coalitions syndicales et communautaires pour défendre d'autres services publics, comme l'assurance maladie ou les services éducatifs à la petite enfance, contre les tentatives incessantes des gouvernements conservateurs de les privatiser.

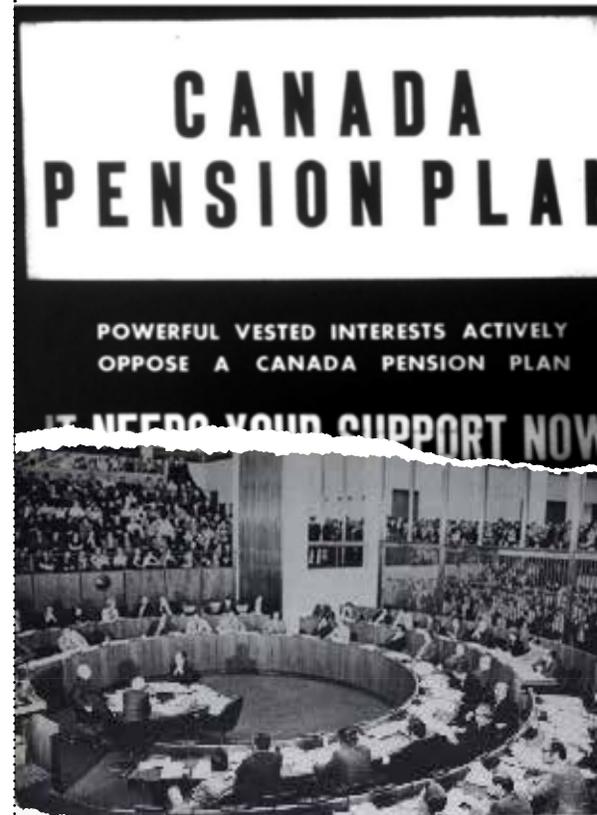
Des sections locales du SCFP contestent la privatisation de la collecte des déchets

Au début de l'histoire du SCFP, les membres œuvrant dans les municipalités partout au pays protestent contre les entreprises qui soumissionnent pour gérer la collecte des déchets. En 1973, le SCFP 500 rassemble 20 000 signatures pour mettre fin à la sous-traitance de ses emplois. Plus de 2 000 membres et allié(e)s assistent à une réunion du conseil municipal de Winnipeg pour s'opposer à la sous-traitance de la collecte des déchets. La ville répond en renvoyant la question au comité des travaux et des opérations pour une étude plus approfondie.

Depuis ce temps, le SCFP 500 mène des campagnes antiprivatisation. Et depuis, le SCFP soutient que le secteur public est le meilleur choix en matière de services publics, non seulement parce qu'il est concurrentiel sur le plan financier, mais aussi parce qu'il fournit de meilleurs emplois, plus sûrs. Des sections locales municipales du SCFP ont remporté d'importantes victoires contre la sous-traitance et ont ramené des services à l'interne dans plusieurs localités, comme Beauport (Qc), Kingston (Ont.), Conception Bay South (T.-N.-L.) et Port Moody (C.-B.), pour n'en nommer que quelques-unes.

Le SCFP 79 et sa longue lutte contre la sous-traitance à Toronto

En 1996, le SCFP 79 remporte une victoire éclatante contre la sous-traitance pour près de 3 000 employé(e)s des services alimentaires, infirmiers, d'entretien et de bureau travaillant dans 10 Foyers pour personnes âgées du Toronto Métropolitain. Le SCFP 79 se bat alors contre les gestionnaires privés de soins de longue durée qui faisaient pression sur la classe politique pour privatiser ces établissements. Lorsque la ville charge un groupe de



Nous
avons
sauvé
nos foyers



travail d'examiner la question de la sous-traitance, les membres créent une infolettre et demandent à leurs personnes déléguées syndicales de faire des représentations devant le groupe de travail. La pression du personnel et de la population finit par convaincre le conseil de la Communauté urbaine de Toronto de garder les foyers de soins de longue durée dans le giron public.

Quinze ans plus tard, lorsque le maire de Toronto, Rob Ford, annonce son intention de privatiser les services de nettoyage des édifices municipaux, le SCFP 79 collabore avec le Conseil du travail de Toronto et de la région de York dans le cadre d'une campagne intitulée *Justice and Dignity for Cleaners* afin de défendre ces emplois importants. En 2012, les membres réussissent à convaincre le conseil municipal de Toronto grâce aux maintes sollicitations auprès des conseillères et conseillers, aux représentations devant des comités, à l'organisation de conférences de presse et, surtout, grâce aux témoignages des membres sur l'importance de garder ces emplois à l'interne pour le personnel, mais aussi pour la communauté.

Le SCFP-Saskatchewan protège les soins de santé contre un accord commercial des années 90

En 1998, le SCFP-Saskatchewan travaille avec le Conseil des Canadiens et des coalitions communautaires pour contrer l'Accord multilatéral sur l'investissement (AMI), qui permettrait à des sociétés de gestion américaines de privatiser des services de santé. Le SCFP-Saskatchewan écrit aux 30 conseils de santé de district de la province, ainsi qu'aux ministres de la Santé au niveau provincial et fédéral, pour les exhorter à abandonner les négociations sur l'AMI. Grâce aux efforts des membres, la Fédération canadienne des municipalités

adopte une résolution exprimant ses préoccupations à l'égard de l'AMI, et le gouvernement abandonne les négociations internationales.



Gagner la course contre la sous-traitance en éducation

« Les grosses sociétés offrent de construire des écoles, de les louer aux conseils scolaires qui devront les acheter au bout de 35 ans. C'est ce qu'on appelle un partenariat public-privé (PPP), mais c'est en réalité une façon de piller les poches des contribuables. « Les écoles sont en mauvais état à la fin de la période et nous héritons d'un tas de problèmes », affirme Michael Hennessy, membre du SCFP 1280. » Le numéro de septembre 1998 du magazine *S'Organiser* du SCFP présente plusieurs témoignages de membres qui luttent pour sauver les écoles des menaces de privatisation partout au pays.

À la fin des années 90 et au début des années 2000, plusieurs sections locales du SCFP résistent aux tentatives d'entreprises de tirer profit du secteur de l'éducation.

Les membres du SCFP ont gain de cause lorsque, en juin 2000, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse annule son projet d'écoles en PPP. Les 38 nouvelles écoles ont coûté 32 millions de dollars de plus que prévu aux contribuables de la province. Le SCFP a bien averti le gouvernement du coût plus élevé des écoles en PPP comparativement aux écoles construites exclusivement avec des fonds publics, parce que les promoteurs privés veulent faire des profits.

À Calgary, le SCFP 520 mène une grève de neuf semaines contre un conseil scolaire catholique pour s'opposer à la sous-traitance. Et à Edmonton, le SCFP 474 réussit à repousser un projet de sous-traitance des services d'entretien dans un tiers de ses écoles, en raison du coût élevé du privé. Enfin, à Winnipeg, le SCFP 1112 force sa division scolaire à annuler une décision de sous-traiter le transport scolaire.



A COMME DANS ASSAUT – B COMME DANS BUDGET – C COMME DANS COMP

L'ASSAUT SUR LES ÉCOLES

LE PERSONNEL ET LES ÉLÈVES RÉSISTENT



Mike Reichardt, chauffeur d'autobus, section locale 748, Nelson, C.-B.

salle de classe n'est pas réduit, en les enfants ne sont pas affectés.

- À Burnaby, C.-B., 27 brigadiers membres de la section locale ont perdu leur emploi cet automne que les enfants devront traverser les principales routes qui mènent à Vancouver. Une route à six voies de brigadier.
- Dans les écoles de Calgary sous-traitées à l'entreprise privée, les tuiles tombent sur la tête des enfants à cause d'énormes coupures dans les services d'entretien.
- À London, Ontario, les membres de la section locale 1156 nettoient les écoles pendant les jours scolaires, les parents et les enseignants nettoient les pupilles des pupilles, les enfants du primaire nettoient malgré tous les virus qui sont dans les écoles. Le conseil finit par un nettoyage quotidien seulement dans les cas d'allergies fatales.
- À Edmonton, 94 des 103 autobus scolaires du secteur privé ont échoué de sécurité et ont été retirés de la route par la police en raison de défauts ou d'états de service dangereux.
- Et à Kawartha, Ontario, une bénévole dans une école a obtenu des dossiers confidentiels. Contrairement aux membres de la section locale 500, les bénévoles ne sont pas obligés de se rendre à un conseil scolaire pour...

« C'est tout simplement injuste. C'est immoral. »

Terry Allen, Section locale 379, Burnaby, C.-B.

L'école comportant une salle de classe unique est de l'histoire ancienne.

Vaincre les projets en PPP dans la gestion de l'eau depuis les années 90

Depuis des décennies, les sections locales du SCFP défendent la gestion municipale de l'eau contre les entreprises qui tentent de la commercialiser. Depuis les années 90, le SCFP s'est associé à

des groupes communautaires pour lutter contre les projets en PPP qui se sont avérés plus coûteux, moins transparents et moins redevables envers la population. Le SCFP et ses allié(e)s communautaires ont mis sur pied des dizaines de campagnes de surveillance Water Watch pour repousser des projets de privatisation de réseaux de distribution d'eau et d'égouts partout au Canada,

notamment sur l'île de Vancouver et à White Rock (C.-B.), à Winnipeg, à Regina et à Taber (Alb.).

En 2005, le SCFP commande un sondage d'opinion sur la question et les résultats sont positifs. En Colombie-Britannique, par exemple, près de 9 personnes sur 10 conviennent que « l'eau est un service public de base qui devrait toujours rester entre les mains de l'État ».

« Nous avons organisé une grande manifestation à Montréal, qui a été largement médiatisée. Elle a eu un effet si important sur l'opinion publique que le gouvernement a dû y réfléchir. Le ministre a dit par la suite : "Je crois que nous ne devrions pas privatiser." C'est donc l'opposition locale qui fait vraiment une différence », raconte Gabrielle Pelletier, directrice du Réseau québécois des groupes écologistes dans une vidéo du SCFP intitulée H2O : Le prix de la privatisation, utilisée dans le cadre du lancement de la campagne Water Watch.



Un quart de siècle plus tard, la grande majorité des réseaux d'aqueduc municipaux canadiens sont encore détenus et gérés par l'État, et bon nombre sont opérés par des membres du SCFP. Notre syndicat est fier d'avoir endigué la vague de privatisation de l'eau. Le SCFP continue de s'opposer aux projets en PPP dans la gestion de l'eau et de dénoncer l'injustice en lien avec l'eau, cette dernière ayant un impact colossal sur les peuples autochtones. Engagez-vous à en apprendre plus dans le cadre de notre campagne L'eau, c'est la vie : scfp.ca/eau-potable-pour-tous

Le personnel de voirie de la Nouvelle-Écosse défend les routes publiques

À l'été 2000, les employé(e)s de voirie, membres du SCFP 1867, forcent le gouvernement conservateur de la Nouvelle-Écosse à faire marche arrière sur son intention de privatiser les travaux d'entretien des routes. Leur campagne, intitulée Les routes ne sont pas une question privée, mobilise des membres de toute la province pour faire du porte-à-porte, contacter des personnalités politiques, et solliciter le soutien de leaders dans la communauté.



BLOCAGE DE LA ROUTE VERS LA PRIVATISATION



Le personnel de la voirie de la Nouvelle-Écosse dit non à la sous-traitance

Le printemps dernier, la lutte du SCFP pour mettre un terme à la sous-traitance est apparue sur un autre front. Peu après que le gouvernement de la Nouvelle-Écosse ait déclaré la guerre aux travailleuses et travailleurs du secteur public en dévoilant un budget qui purgeait des millions de l'éducation et des soins de santé, les conservateurs ont révélé un projet qui

tion immédiatement et tous les membres ont décidé de passer à l'action. Ces personnes ont reconnu que nous devions toutes et tous mener la lutte et que si nous ne réussissions pas à prendre le contrôle et à bien nous mobiliser contre le programme du gouvernement, nous serions les perdants.

Les travailleuses et travailleurs de la voirie ont lancé leur campagne *Les routes ne sont pas une question privée* devant



Malgré cette victoire éclatante, le SCFP 1867 poursuit sa lutte incessante pour défendre les autoroutes de la Nouvelle-Écosse contre les PPP et d'autres formes de privatisation.

Les syndicats unis pour la campagne *Our Air Canada – Preserve the Trust* dans les années 80

En 1987, un comité permanent recommande au gouvernement fédéral d'envisager la privatisation d'Air Canada afin qu'elle « puisse mieux gérer ses affaires ». À l'époque, toutes les compagnies aériennes de la planète connaissent des difficultés financières en raison d'une récession, de taux d'imposition élevés et du coût exorbitant du carburant et de l'équipement. La Division du transport aérien du SCFP, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale et les Travailleurs canadiens de l'automobile, représentant ensemble 14 000 membres du personnel d'Air Canada, lancent une campagne d'information pour briser les mythes de la privatisation.

« La déréglementation et la privatisation sont deux erreurs qui ne s'annulent pas. Au contraire, la déréglementation du transport aérien renforce encore la nécessité de la régie d'Air Canada en tant que société de la Couronne et de la sauvegarde de ses services et de ses emplois dans tout le pays », déclare Richard Nolan, président de la Division du transport aérien du SCFP, en réaction au projet du gouvernement d'amorcer la vente d'actions d'Air Canada en 1988.

Hélas, la privatisation de la compagnie aérienne a lieu un an plus tard, ce qui ne l'empêche pas de fonctionner à perte pendant les années 90.



La Ville de Rimouski choisit de garder les opérations de son nouveau complexe sportif publiques

Le SCFP-Québec organise d'innombrables campagnes pour s'opposer aux PPP et à la sous-traitance de services municipaux, notamment les services de loisirs, de déneigement et de transport en commun.

Par exemple, en 2018, le SCFP mène une campagne fructueuse pour que les services du complexe sportif de la Ville de Rimouski soient assurés à l'interne. Le SCFP 5275 travaille en étroite



collaboration avec le Service des travaux publics et les Ressources humaines pour convaincre la municipalité qu'il s'agit de la meilleure façon d'utiliser l'argent des contribuables. La main-d'œuvre municipale est fière de prendre en charge l'exploitation du nouveau complexe.

Le SCFP est le plus grand syndicat du monde municipal au Québec. Il documente depuis des décennies les risques associés à la privatisation et aux PPP.

Le SEH obtient l'annulation de la privatisation des services d'entretien et d'alimentation dans les hôpitaux de la Colombie-Britannique

En 2018, le gouvernement néo-démocrate de la Colombie-Britannique dépose le projet de loi 47, la Loi d'abrogation des lois dans le secteur de la santé, qui annule la privatisation de milliers d'emplois dans les hôpitaux et les établissements de soins de longue durée.

On doit cette victoire à la détermination des membres du SEH qui réclament, pendant près de 20 ans, le rapatriement de ces emplois à l'interne. Les membres célèbrent alors cette victoire colossale qui rétablit aussi les régimes de retraite, les avantages sociaux et les salaires qui ont été réduits au début des années 2000.





PROFIL KATHLEEN BRENNAN

— Par **Amanda Vyce** et **Aline Patcheva**

AU-DELÀ DES RAYONS, CÉLÉBRONS LE MOIS DES BIBLIOTHÈQUES AU CANADA

Le Mois des bibliothèques au Canada est l'occasion de célébrer nos bibliothèques et les services indispensables offerts par leur personnel au sein de nos communautés, nos écoles, nos universités et nos collèges. Les bibliothèques sont bien plus que des entrepôts de livres, et le travail en bibliothèque comporte un éventail de responsabilités bien plus large qu'on ne le pense.

Pour souligner l'apport crucial du personnel de bibliothèque du SFCP, nous avons discuté avec Kathleen Brennan, technicienne d'accès à la bibliothèque du collège Keyano à Fort McMurray, en Alberta. Membre du SFCP 2157, Kathleen Brennan fait partie du comité de négociation de sa section locale, dont elle a déjà été vice-présidente et secrétaire exécutive. Elle est aussi vice-présidente représentant les jeunes travailleuses et travailleurs du SFCP-Alberta et agente de liaison avec le comité du personnel des bibliothèques de l'Alberta.

Kathleen Brennan possède une vaste expérience dans chaque sous-secteur, puisqu'elle a travaillé dans la bibliothèque d'un établissement postsecondaire, une bibliothèque publique et deux bibliothèques scolaires. Ses observations mettent en lumière la diversité du travail en bibliothèque et ses facettes souvent surprenantes.

Question 1

Qu'est-ce qui a suscité votre intérêt pour le travail en bibliothèque et quel est l'aspect de votre travail qui vous passionne le plus?

J'ai grandi dans une famille qui adore lire. Je me souviens que quand j'étais jeune, mon père et ma grand-mère m'emmenaient souvent à la bibliothèque municipale. Plus tard, à l'école secondaire, des défis de santé mentale m'ont empêchée de suivre mes cours, mais je ne pouvais pas rester à la maison non plus. J'ai donc passé un semestre à aller à la bibliothèque de l'école tous les jours, et c'est à ce moment-là que je suis vraiment tombée en amour avec les livres et la lecture.

Les bibliothèques offrent un espace sécuritaire où on peut être soi-même, sans se faire juger en fonction de ses origines ou de sa situation financière. Lorsqu'on est en difficulté, comme lorsque j'étais adolescente, on cherche des points communs avec les personnes et les histoires qu'on rencontre. On les trouve dans les bibliothèques qui regorgent d'histoires inspirantes; c'est un lieu où tout le monde est sur un pied d'égalité.

Dans mon travail à la bibliothèque, j'adore faire découvrir aux gens les nombreuses ressources disponibles au-delà des livres, et les accompagner dès le départ dans leur parcours de lecture et d'apprentissage. Les bibliothèques sont des espaces publics fantastiques, même pour une personne qui ne lit pas.

Question 2

Depuis combien de temps travaillez-vous dans les bibliothèques et quel aspect pourrait nous étonner de votre poste actuel?

Mon premier emploi en bibliothèque a été dans une bibliothèque publique en Ontario pendant mes études supérieures, où j'ai travaillé pendant cinq ans. J'ai ensuite travaillé comme bibliothécaire d'école pendant trois ans, avant de déménager en Alberta pour entreprendre mon emploi actuel au collège Keyano en février 2018.

La première bibliothèque scolaire où j'ai travaillé était dans une école ontarienne comptant 1 500 élèves de la maternelle au secondaire. Je n'avais pas de budget pour acheter des ressources, comme c'est souvent le cas dans les écoles de l'Ontario. J'ai ensuite travaillé dans une école secondaire ontarienne fréquentée par 700 élèves. Le conseil scolaire comptait 26 écoles et la mienne était la seule à avoir une bibliothécaire, mais je disposais d'un petit budget de 1 200 \$.

Dans mon poste actuel au collège Keyano, à Fort McMurray, je rencontre des étudiant(e)s qui n'ont jamais vu de bibliothèque dans une école. Mon aspect préféré, c'est d'avoir des outils et un budget modeste qui me permettent d'obtenir de nouvelles ressources et de faire preuve de créativité.

Notre bibliothèque compte trois bibliothécaire(ne)s, trois bibliothécaires et quelques étudiant(e)s assistant(e)s. Je suis responsable d'acquérir toutes les ressources : les livres, la technologie, les vidéos, les fournitures de bureau, et bien plus. Je m'occupe des amendes et des retenues financières, en plus de créer des programmes, des expositions virtuelles et physiques, et des infolettres pour promouvoir nos ressources. Je gère aussi notre participation à NEOS, un consortium de bibliothèques qui œuvre à créer et à maintenir un catalogue en ligne des collections partagées par plusieurs établissements.

Ce que certaines personnes ignorent peut-être, c'est que je joue un rôle important dans la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, une priorité pour notre collège. Par exemple, je crée des guides *LibGuides* axés sur ces thèmes, afin d'organiser et de présenter les multiples ressources et services de la bibliothèque qui sont disponibles pour la recherche et l'étude. Les guides *LibGuides* proposent des ressources sous diverses formes, notamment des livres, des bases de données, des revues et des contenus librement accessibles en ligne, comme des balados, des articles et des événements communautaires.

Question 3

Quel rôle joue la bibliothèque dans la vie communautaire du collège Keyano?

Nous explorons constamment de nouveaux moyens de soutenir les étudiant(e)s afin de combler les lacunes dans leur vie. Par exemple, pendant la pandémie, on s'est aperçu clairement qu'un grand nombre d'étudiant(e)s n'avaient pas accès à la technologie. À Fort McMurray, l'accès à l'internet et à la technologie peut être inabordable pour certaines personnes. Lorsque le collège est passé des cours en personne aux cours en ligne, nous avons aidé à lancer un programme de prêt d'ordinateurs portables, avec à peine 10 ordinateurs au départ. Chaque année, j'ai déniché de l'argent et des subventions pour acheter plus d'ordinateurs portables, et nous en avons maintenant 70, ce qui garantit un accès égal à la technologie. Notre objectif est d'éliminer les obstacles que les étudiant(e)s rencontrent dans leur parcours éducatif.

J'organise aussi un concours de lecture d'été pour le personnel, appelé *Keyano Reads*. La lecture est aussi un outil important pour favoriser la santé mentale et soulager le stress du personnel. De plus, je participe à des clubs de lecture avec les étudiant(e)s et je soutiens les étudiant(e)s qui découvrent leur identité, en créant un espace sécuritaire à la bibliothèque pour les personnes en transition.

Question 4

Si le personnel de la bibliothèque du collège Keyano n'était pas là, quel serait l'impact sur les étudiant(e)s?

Ce serait terrible. Les étudiant(e)s perdraient un soutien essentiel et indispensable, comme de l'aide individuelle pour la recherche et les citations, que les professeurs ne peuvent pas offrir à cause que les classes sont trop nombreuses.

Par ailleurs, le collège Keyano accueille un grand nombre d'étudiant(e)s au parcours non traditionnel, notamment des personnes en réorientation de carrière et des parents qui suivent des cours le soir et la fin de semaine. Toutes ces personnes ont besoin d'accéder à la bibliothèque et le soutien du personnel est crucial. Sans nous ou avec des horaires réduits, leur accès aux ressources et aux services de la bibliothèque serait fortement limité, ce qui nuirait à leur réussite.

Question 5

Quels sont les défis qui vous touchent en tant que travailleuses et travailleurs de votre bibliothèque et comment pourrait-on y remédier?

On s'attend constamment à ce que nous en fassions plus avec moins. Le manque de personnel est en tête de liste. Cette année, nous avons eu quelques postes vacants et du personnel étudiant a comblé les trous, même s'il n'est pas qualifié pour effectuer ce travail. L'employeur a du mal à trouver du personnel qui a les compétences et la formation requises, mais il propose des contrats plus courts, moins d'heures et des salaires plus bas. On comprend les gens de ne pas vouloir accepter ces postes à long terme.

Un financement adéquat est la clé pour résoudre ce problème et accorder de meilleures conditions de travail. Ça permettrait à l'employeur d'embaucher du personnel qualifié et de prolonger

les heures d'ouverture de la bibliothèque afin d'en améliorer l'accessibilité, particulièrement pour notre clientèle non traditionnelle et internationale.

Question 6

Quel est le message clé à diffuser au sujet des bibliothèques et du travail de leur personnel pendant le Mois des bibliothèques au Canada?

La plupart des gens ne savent pas ce qui se passe dans une bibliothèque. Le travail en bibliothèque est essentiel, spécialisé et devrait être bien rémunéré. Les bibliothèques offrent des ressources uniques et irremplaçables qui peuvent vraiment améliorer la vie d'une personne.

Un excellent exemple est le programme des Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC), financé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada dans le cadre du Programme d'établissement. Il offre des cours d'anglais (et de français) gratuits aux nouveaux arrivants adultes, à temps partiel ou à temps plein, dans les bibliothèques des établissements postsecondaires partout au pays. C'est pourquoi notre bibliothèque a constitué une collection de ressources pour aider ceux et celles qui apprennent l'anglais comme langue seconde ou comme langue supplémentaire.

C'est incroyablement gratifiant d'entrer en contact avec ces apprenant(e)s, de favoriser leur sentiment d'appartenance et de les aider dans leur apprentissage de la langue.

Si vous devez choisir entre deux écoles, celle qui a une bibliothèque serait un choix évident. Les bibliothèques sont cruciales pour enrichir la vie des gens et favoriser l'apprentissage.



Les membres du SCFP sont les premiers employé(e)s de bibliothèques en grève

Les employé(e)s de la bibliothèque de London, membres du SCFP 217, sortent en grève en 1970 pour réclamer des hausses salariales égales pour l'ensemble du personnel. L'accord conclu inclut une hausse générale des salaires de 13 %, une clause sur les congés de maternité et l'abandon des demandes de la direction d'exclure du syndicat les gestionnaires de la bibliothèque.

Sur cette photo, Jackie Jeffery, employée de la bibliothèque de London et membre du SCFP 217, fait face à une pile de livres retournés pendant les deux semaines de grève. Il s'agit de la première grève organisée par des travailleuses et travailleurs de bibliothèque au Canada, et qui ont ainsi réussi à obtenir des hausses salariales égales pour l'ensemble du personnel.

INFLATION: NOUS SOMMES DÉJÀ PASSÉS PAR LÀ

Par **Angella MacEwen** et **Pierre Ducasse**

Que ce soit en 1975 ou en 2022, le gouvernement fédéral a toujours tenté de faire porter le coût de l'inflation aux travailleuses et travailleurs, mais le SCFP a été là pour riposter. Le SCFP soutient toujours que les travailleuses et travailleurs ne sont pas responsables de l'inflation et qu'il ne faut donc pas les forcer d'en supporter le poids financier.

En 1974 et en 1975, l'inflation dépasse les 10 %. En réaction, le gouvernement Trudeau (Pierre Elliott, à ce moment-là) adopte la Loi anti-inflation de 1975 afin de contrôler la hausse des prix et des salaires. Pourtant, les libéraux ont fait campagne explicitement contre une telle proposition quelques mois auparavant, lors des élections de 1974. Cette loi met donc sur pied la Commission de lutte contre l'inflation, chargée d'appliquer un plafonnement de trois ans sur les augmentations de salaire pour les entreprises de plus de 500 employé(e)s et l'ensemble de la fonction publique fédérale. La plupart des provinces signent une entente avec le fédéral pour appliquer le même plafond à leur propre secteur public.

Au début de 1976, les gens constatent que, tandis qu'on limite la croissance de leur salaire, les prix, eux, continuent d'augmenter, notamment ceux de la nourriture et de l'énergie. Ça vous rappelle quelque chose ?

Les grands employeurs du secteur privé se vantent alors que les économies réalisées grâce aux restrictions salariales viennent gonfler leurs profits. Pendant ce temps, les cadres arrivent à éviter le contrôle des salaires en réécrivant les descriptions de poste, en accordant des promotions et en reportant la participation aux bénéfices. Le contrôle des salaires et des prix frappe ainsi le plus durement les travailleuses et travailleurs qui en ont le moins les moyens.



En conséquence, le SCFP organise 100 assemblées contre le contrôle des salaires pour faire entendre ses membres. Le SCFP fait valoir que la Commission de lutte contre l'inflation ne comprend pas la complexité de la négociation collective ou les préoccupations d'équité qui pourraient justifier des augmentations salariales plus importantes pour certaines personnes.

En octobre 1976, un million de travailleuses et travailleurs, dont 100 000 membres du SCFP, participent à une journée de grève générale contre le contrôle des salaires et des prix. En l'espace de six mois, les provinces commencent à se retirer de leurs accords avec la commission, et le gouvernement fédéral doit mettre un terme au programme huit mois avant la date prévue.

En 2023, le gouverneur de la Banque du Canada, Tiff Macklem, décourage les employeurs à accorder des augmentations de salaire à leurs employé(e)s et fournit des munitions aux arbitres pour qu'ils s'opposent aux augmentations salariales, parce que cela pourrait provoquer une spirale prix-salaires. Le SCFP est en désaccord avec le récit de la Banque du Canada selon lequel il faut blâmer la classe ouvrière. Il s'agit d'une véritable guerre des classes. Nous revendiquons la fin de l'austérité et nous continuerons à soutenir nos sections locales à obtenir de vraies augmentations de salaire à la table de négociation.

L'inflation, on connaît ça. Et les travailleuses et travailleurs ne devraient pas avoir à payer le prix de mauvaises politiques.



60 ANS DE SOLIDARITÉ MONDIALE ENTRE TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES AU CŒUR DU TRAVAIL DU SCFP

Par **Kelti Cameron** et **Karin Jordan**

Depuis la fondation du SCFP en 1963, notre syndicat fait partie de l'Internationale des services publics (ISP), une fédération syndicale mondiale. En 60 ans, nous avons soutenu d'innombrables luttes à l'échelle internationale, notamment contre l'apartheid en Afrique du Sud et en solidarité avec les peuples du Vietnam, de Cuba, du Chili, de la Colombie, du Guatemala, de la Grenade, du Nicaragua, d'Haïti, de la Birmanie, de l'Iran, de la Palestine et des Philippines.

À ce jour, les membres du SCFP militent pour la paix et la justice et soutiennent des mouvements sociaux à la défense des travailleurs et travailleuses et des services publics essentiels. Nous avons toujours reconnu que c'est en unissant nos forces entre travailleuses et travailleurs que nous avons le pouvoir et la capacité de défier le système économique mondial qui nous opprime. Cette unité nous permet d'exercer notre droit collectif de vivre dans un monde juste.

Nous reconnaissons aussi le besoin d'avoir de solides organisations et alliances qui défendent l'autodétermination et la libération de l'oppression sous toutes ses formes, qu'elle soit exercée en fonction de la classe, l'identité et l'expression de genre, l'orientation sexuelle, la race, le handicap, la religion et l'origine ethnique. Nos efforts pour renforcer notre mouvement au Canada ont toujours amplement contribué à cette lutte internationale et à la force du secteur public dans le monde.

En 67, les congressistes prennent position sur la guerre du Vietnam

Dans les années 60, le SCFP se joint au mouvement d'opposition à la guerre. Il exhorte le gouvernement canadien à cesser de fournir des armes à la guerre du Vietnam.



Appui au boycottage du raisin des United Farm Workers dans les années 60

Lors de la grève de 1965 contre les producteurs de raisin de table à Delano, en Californie, le SCFP appuie l'appel des travailleurs et travailleuses au boycottage. Cette grève historique concrétise le pouvoir de la solidarité et des boycottages de la part des consommateurs. Démarrée par les membres philippin(e)s de l'Agricultural Workers Organizing Committee pour lutter contre l'exploitation de la main-d'œuvre agricole, la grève se transforme rapidement en une alliance avec la Mexican National Farmworkers Association (NFWA). Cette

alliance mène, cinq ans plus tard, à une victoire par la conclusion d'une convention collective pour plus de 10 000 personnes employées par les grands producteurs de raisin de table.

«Le congrès a décidé que le SCFP doit exhorter l'ensemble de ses membres à boycotter le raisin de Californie jusqu'à ce que le syndicat des United Farm Workers remporte sa grève contre l'industrie du raisin californienne», rapporte le SCFP dans un numéro spécial du Journal sur le congrès de 1969.



Solidarité et appel à la paix dans les années 70 et 80

Dans les années 70 et 80, le travail de solidarité internationale du SCFP bat son plein alors que le syndicat soutient le mouvement d'opposition à l'apartheid en Afrique du Sud et les mouvements révolutionnaires en Amérique latine. Des événements permettent aux membres du SCFP de rencontrer des leaders de première ligne de la révolution au Nicaragua et de la lutte contre l'apartheid sud-africain. En outre, notre syndicat étend sa solidarité aux peuples du Chili, de Cuba, de l'El Salvador et du Guatemala qui luttent pour rétablir la paix et se libérer de l'impérialisme américain.

«Ici, on pourrait se faire kidnapper, emprisonner, torturer ou abattre pour des activités syndicales de base», racontent quatre membres du SCFP ayant rencontré des syndicalistes lors de leur visite en Amérique centrale en 1986.



Contre le libre-échange dans les années 80

En 1987, le Congrès national du SCFP vote en faveur d'un soutien officiel aux travaux de solidarité internationale du syndicat, avec l'intention de faire œuvre de solidarité plutôt qu'œuvre de charité et de se concentrer sur les changements sociaux plutôt que sur l'aide humanitaire.

Les années 80 marquent aussi le début des grandes mobilisations contre les accords de libre-échange entre le Canada et les États-Unis. Le SCFP se joint à ce mouvement afin de défendre la souveraineté, l'égalité et le respect mutuel contre la menace et l'incursion d'entreprises américaines dans nos industries nationales et notre secteur public.

«Le libre-échange, s'il est mis en œuvre, érodera nos industries manufacturières, nos programmes sociaux, notre culture, notre indépendance politique, tous ces éléments qui nous différencient... qui font de nous des Canadien(ne)s», écrit le journaliste Ed Finn dans Le Leader en 1986.



1991 : naissance du Comité national de solidarité internationale

Suite à près de 30 ans de travail de solidarité internationale, largement inspirés par les leaders de l'Afrique du Sud, le SCFP fonde le Comité national de solidarité internationale, en 1991. Le SCFP consacre des ressources à des initiatives d'éducation et d'échanges entre travailleurs et travailleuses du monde entier pour renforcer la solidarité.

L'année suivante, le SCFP met officiellement sur pied un fonds « d'entraide syndicale ». Il s'agit du premier fonds de solidarité internationale créé par un syndicat du secteur public pour établir des relations réciproques à long terme avec des allié(e)s d'autres pays.

Campagne de financement du nouveau Comité international



Le nouveau Comité international aura sa caisse. De gauche à droite, Gerry Barr, Syndicat des métaux, Aina Kagit, Saskatoon, Steve Seaborn, Toronto, Cathy Young, St-Jean, Paul Mabry, président du Comité, Ottawa, Gary Curlew, Syndicat des travailleuses et travailleurs en communications, Ron Vertuk, conseiller pour la solidarité internationale du SCFP, Miguel Uttamchandani, Winnipeg, Kevin Flaherty, Edmonton, Randy Sykes, bureau de la présidence nationale, et Terry O'Connor, Toronto.

TURKOVIC — Avec le nouveau Comité national pour la solidarité internationale, le SCFP crée le...
 ...travailleurs en communications.
 Les membres du Comité sont Casey Swain, Colombie-Britannique, et Terry O'Connor, Alberta, du Comité et Rob Fairley, président de la section locale 1, a été nommé agent liaison entre le bureau de direction national et le...



Des femmes et hommes délégués du SCFP protestent contre le libre-échange à Vancouver.

La justice mondiale, une priorité stratégique

Au début des années 2000, devant la mondialisation des mouvements sociaux, le rôle du SCFP sur la scène mondiale n'est plus contestable. Au plus fort des mobilisations internationales contre la mondialisation, le Congrès national de 2001 approuve une politique pour renouveler la stratégie de travail international du syndicat sous le thème *En première ligne, localement et mondialement*.



En 2003, le Congrès national donne son aval pour renommer nos initiatives de solidarité internationale d'« Entraide syndicale » à « Justice mondiale », afin de mieux refléter l'orientation et les objectifs politiques du syndicat. La même année, la politique d'orientation stratégique du SCFP intègre les campagnes internationales et les alliances stratégiques comme éléments essentiels du travail de notre syndicat.



Puis, en 2005, le Congrès national adopte une politique qui met l'accent sur la syndicalisation sectorielle. Le SCFP met notamment sur pied un programme d'échange en santé afin de créer et de soutenir un vaste réseau panaméricain de travailleuses et travailleurs de ce secteur.

« La rencontre avec nos homologues colombiens a été tout simplement fantastique. Ils nous ont beaucoup appris sur la destruction de leur pays par la privatisation et sur la façon dont ils gardent le moral en dépit de conditions si terribles », partage Tracy Fall, membre du personnel paramédical de Charlottetown et du SCFP 3324 qui participe à la première délégation de syndicats canadiens en visite en Colombie en 2007.



Des actions pour bâtir un avenir plus juste

En 2007, le SCFP présente un important plan d'action de solidarité internationale dans le cadre de l'orientation stratégique du syndicat. Ce programme prévoit un soutien au Fonds pour la justice mondiale du SCFP, à des enjeux comme l'éducation des membres, les appels à l'action visant des pays et des enjeux précis sur l'épidémie de VIH-sida, les mouvements sociaux mondiaux pour la protection de l'eau, et à des pays comme la Colombie, la Palestine et l'Afrique du Sud.

En 2014, le Conseil exécutif national du SCFP adopte un énoncé de politique internationale à la suite d'une évaluation de notre travail de solidarité internationale, dans le but de l'adapter à notre monde en constante évolution.

« La solidarité internationale n'est pas de la charité, c'est un outil stratégique dans la lutte mondiale contre les ennemis du mouvement syndical », déclare Sisa Njikelana, secrétaire général du Syndicat national des travailleurs de l'éducation, de la santé et des services connexes sud-africains (NEHAWU), lors d'un discours au Congrès national en 1989.

Au SCFP, la solidarité internationale prend de nombreuses formes et s'est considérablement développée au fil des ans. Nous sommes témoins de l'ardeur et de la créativité débordante des mouvements sociaux et syndicaux à l'échelle planétaire. Les travailleuses et travailleurs du Canada et du monde entier luttent pour un monde juste et durable, économiquement et socialement, dans les limites de ses ressources. Nous continuerons à nous inspirer de leurs efforts et à les soutenir dans les années à venir.



Le logo du SCFP dans le temps

Par **Pierre Ducasse**

Un logo bien conçu remplit plusieurs fonctions. Il sert non seulement de symbole permettant de reconnaître facilement une organisation, mais idéalement, il transmet aussi ses valeurs organisationnelles. Un logo joue un rôle central dans le développement et le renforcement de l'identité de marque d'une organisation, en cultivant un sentiment d'appartenance et d'unité.

Voici les différents logos utilisés par le SCFP au cours des 60 dernières années.



Le premier logo du SCFP

Ce logo est utilisé pendant sept ans, suite à notre congrès de fondation en 1963. Il représente deux mains qui se serrent et la feuille d'érable.



Notre logo le plus pérenne

Ce logo, reconnaissable par sa flèche, est utilisé pendant 30 ans, de 1969 à 1999. Il est présenté aux membres dans l'édition d'octobre 1969 du Journal du SCFP :

« Le SCFP a adopté un nouvel insigne. Le nouveau blason est un carré dans un cercle. La flèche et le cercle symbolisent le progrès et le mouvement du SCFP. Le carré dans le cercle symbolise le fait que le SCFP est un syndicat entièrement canadien et que tous ses membres se trouvent à l'intérieur des frontières canadiennes. Les initiales sont parfaitement équilibrées pour symboliser le statut égal avec lequel les deux langues sont considérées par le SCFP. »



SCFP ▶

Le logo oublié

Bien que ce n'est probablement pas un logo officiel du SCFP, ce logo est fréquemment utilisé dans les publications du SCFP, ainsi que sur des épinglettes et des affiches, entre 1977 et 1982. L'objectif est de donner préséance au nom du syndicat. Soulignons la présence d'une flèche minimaliste à droite.

Un nouveau logo pour le nouveau millénaire

En l'an 2000, une toute nouvelle identité de marque est développée. Une couleur jeune et éclatante, un design fort et dynamique, mais la même force d'impulsion vers l'avant avec une bande de lignes horizontales dynamiques remplaçant la flèche, symbolisant nos actions en première ligne. Ce logo est utilisé pour la première fois au Congrès national de 1999 avec le slogan "On the front line" en anglais, et "Au cœur de l'action" en français. Ce logo peut alors être facilement personnalisé pour les sections locales.

« Un nouveau logo original aidera à accroître notre visibilité, aidant la population et les membres futurs à voir le rôle de premier plan que nous jouons dans la vie sociale, politique et économique du Canada, et dans leur collectivité », explique le magazine du SCFP S'Organiser en juin 2000.



Simplement SCFP

Autour de 2010, le SCFP commence à utiliser le logo que nous avons aujourd'hui, sans slogan formel, privilégiant la reconnaissance du nom du syndicat. Simple, clair et efficace.

SCFP / Syndicat canadien
de la fonction publique

COURAGE. COMPASSION. CONTRIBUTION. SCFP.

LES 715 000
MEMBRES
DU SCFP SONT
EN PREMIÈRE
LIGNE POUR
GARDER VOTRE
COMMUNAUTÉ
FORTE.



[SCFP.CA](https://www.scfp.ca)

