

# La Réplique

## NUMÉRO SPÉCIAL **SUR L'EAU**

- Accès à l'eau potable dans les communautés autochtones
- **Rapatrifier les services à l'interne, ici et ailleurs**
- Des alliés pour la protection de l'eau

## **Combattre le racisme envers les Noirs**

Aborder la santé mentale en milieu de travail



**KAREN GARRETT**  
Présidente de la section locale 556

## Heureusement que le NPD se bat pour nous pendant la COVID-19

Les reportages des médias n'en font pas état, mais sans le NPD fédéral et son chef Jagmeet Singh, les Canadiens ne bénéficieraient pas de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) et de la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC) dans leurs formes actuelles, ainsi que de beaucoup d'autres mesures de soutien essentielles que le gouvernement a mis en place depuis le début de la pandémie de COVID-19.

Alors que les conservateurs et le Bloc se battent pour priver les citoyens des prestations auxquelles ils ont droit et les forcer à retourner au travail avant que ce ne soit sécuritaire, le NPD a montré

le pouvoir que détient un petit parti d'opposition au Parlement lorsqu'il est déterminé à défendre les personnes dans le besoin.

Bon nombre des mesures introduites initialement par le gouvernement libéral étaient totalement inadéquates pour contrer les graves répercussions économiques de la COVID-19 sur les travailleurs canadiens. Et sans un NPD fort qui les talonnait, les libéraux auraient bien pu adopter des politiques plus à droite et abandonner encore plus de citoyens.

Prenons l'exemple de la PCU. À la mi-mars, lorsqu'il est devenu clair que le premier programme

d'aide aux chômeurs du gouvernement serait terriblement insuffisant, le NPD a présenté un plan qui prévoyait le versement de deux mille dollars par mois aux chômeurs. Quelques jours plus tard, les libéraux ont annoncé le plan du NPD comme si c'était le leur! Depuis, huit millions de personnes ont demandé la PCU.

Et quand on a compris que les critères d'admissibilité des libéraux laissaient près d'un million de personnes sans prestations, le NPD s'est battu pour éliminer ces obstacles. Ce faisant, il a assuré l'accès à la PCU pour les étudiants, les travailleurs saisonniers, les propriétaires

et les exploitants, les personnes qui avaient épuisé leurs prestations d'assurance-emploi et celles qui continuaient de toucher un revenu modeste d'un emploi à temps partiel.

Prenons un autre exemple : la Subvention salariale d'urgence. En mars, alors que les entreprises disaient au gouvernement que sa subvention salariale de 10 pour cent ne suffirait pas à empêcher une vague de licenciements, le NPD a proposé une subvention de 75 pour cent pour mettre un terme aux licenciements massifs. Des milliers de travailleurs ont ainsi été réembauchés par leur employeur.

Le NPD a également utilisé sa position au sein du parlement minoritaire pour remporter d'importantes

victoires pour les travailleurs, alors que les libéraux avaient besoin de l'appui d'un autre parti pour faire adopter leur programme. Plus important encore, Jagmeet Singh a obtenu des libéraux l'octroi de 10 jours de congé de maladie payés aux travailleurs pendant la pandémie, afin que personne n'ait à choisir entre propager le virus ou gagner sa vie. Enfin, Jagmeet Singh a utilisé son pouvoir de négociation pour prolonger la période d'admissibilité à la PCU de 16 à 24 semaines.

Pour nous tous qui sommes membres du mouvement syndical et qui nous battons pour améliorer le sort des travailleurs, il est clair que Jagmeet Singh et le NPD sont notre voix et nos alliés au Parlement.

■ **Hugh Pouliot**



## Doit-on s'inquiéter du plomb dans l'eau?

En mars 2019, le gouvernement fédéral a abaissé la concentration maximale autorisée de plomb dans l'eau en la faisant passer de 0,01 milligramme par litre à 0,005 milligramme par litre. Le Canada a dorénavant l'une des concentrations maximales autorisées de plomb les plus basses au monde.

Cela engendre toutefois certains problèmes, car l'eau potable de plusieurs municipalités ne respecte désormais plus la norme nationale. Une étude publiée à la fin de 2019 avait mis en lumière ce problème en indiquant que la concentration de plomb dans l'eau du tiers des familles canadiennes sondées excédait 0,005 milligramme par litre.

Or, il ne faut pas oublier que l'eau potable des municipalités du Canada est aussi sécuritaire et pure qu'avant l'adoption de la nouvelle concentration maximale de plomb dans l'eau. Les normes de sécurité encadrant l'eau potable de nos villes continuent d'être parmi les plus élevées au monde. Notre eau potable ne contient aucun plomb à sa sortie des usines de traitement des eaux municipales. Le plomb qui se retrouve dans l'eau provient des conduites de branchement reliant les vieux bâtiments au réseau municipal.

Il faudra du temps et beaucoup de soutien de la part des gouvernements pour éliminer les dernières traces de plomb. Le SCFP estime que le gouvernement fédéral devrait offrir du soutien financier aux municipalités pour les aider à remplacer les conduites de branchement contenant du plomb.

■ **Robert Ramsay**

LA PUBLICATION NATIONALE DU SCFP AUTOMNE 2020

# La Réplique

SSN imprimé 1920-2857  
ISSN en ligne 1920-2865

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

Convention Poste-publications  
Numéro 40005741

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

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

Art visuel pour pages 4 et 5,  
© Christi Belcourt

**Rédactrices en chef**  
Rosane Doré Lefebvre • Catherine Louli

**Directrice des communications**  
Karine Fortin

**Graphiste** Jocelyn Renaud

**Adjointes à la rédaction**  
Manon Lajoie • Céline Carré • Marnie Thorp

**Collaborateurs** Hugh Pouliot • Robert Ramsay • Janet Szliske • Gregory Taylor • Monique Ménard-Kilrane • Gaëlle McNeil • Troy Winters • David Robbins

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

**Président national** Mark Hancock

**Secrétaire-trésorier national** Charles Fleury

**Vice-présidences générales**  
Sherry Hillier • Denis Bolduc • Fred Hahn • Judy Henley • Paul Faoro

**Vice-présidences régionales**

Ernest Green / Terre-Neuve-et-Labrador • Nan McFadgen / Nouvelle-Écosse • Brien Watson / Nouveau-Brunswick • Leonard Gallant / Île-du-Prince-Édouard • Benoît Bouchard, Patrick Gloutney / Québec • Michael Hurley, Candace Rennick / Ontario • Bryan Keith / Nord de l'Ontario • Gord Delbridge / Manitoba • Kent Peterson / Saskatchewan • Rory Gill / Alberta • Trevor Davies, Barb Nederpel / Colombie-Britannique

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



# Faire du porte-à-porte pour stopper un PPP

*Pour la présidente de la section locale 556, Karen Garrett, la protection des services publics d'approvisionnement en eau et de traitement des eaux usées va de soi, car tous les services fournis par une municipalité devraient être publics.*

En 2016, la section locale de Karen Garrett a appris que le District régional de Comox Valley (CVRD), en Colombie-Britannique, souhaitait conclure un partenariat public-privé (PPP) pour transférer le traitement des eaux usées au secteur privé. Les membres de la section locale 556 ont vite compris qu'ils devaient

lutter de toutes leurs forces contre ce projet.

Le CVRD a organisé un référendum afin d'obtenir l'appui de la population à ce PPP. Il y avait beaucoup d'inconnues, dont l'identité du fournisseur et les coûts liés au remplacement d'un système de fosses septiques par une station de traitement des eaux usées. La section locale a dû agir rapidement, car le vote était prévu six semaines plus tard.

« Nous voulions faire comprendre aux propriétaires de maisons que l'entreprise privée à qui on confierait l'exploitation et l'entretien des installations n'aurait aucun compte à rendre aux contribuables », a expliqué Karen Garrett.

Avec le soutien du SCFP

national, Karen et plusieurs autres ont élaboré une campagne pour sensibiliser les gens aux conséquences du projet. Pour mobiliser la population, ils ont acheté de l'espace publicitaire à la radio, fait des envois postaux et installé des affiches. Un groupe communautaire opposé au projet a aidé la section locale à les poser.

Les membres du SCFP ont également fait du porte-à-porte, visitant plus de 1500 domiciles à Union Bay, Royston et Kilmarnock, sur l'île de Vancouver.

Le message transmis aux citoyens lors du porte-à-porte était simple : si, à la fin de l'année, il y a un surplus de 100 000 dollars avec un service géré publiquement, cette somme reste

dans la région et est dépensée au bénéfice de la communauté. Si c'est une entreprise privée qui fait le travail, cet excédent risque d'être distribué aux actionnaires.

Ce message d'appui à un service d'eaux usées abordable, responsable et public a trouvé écho auprès de la population.

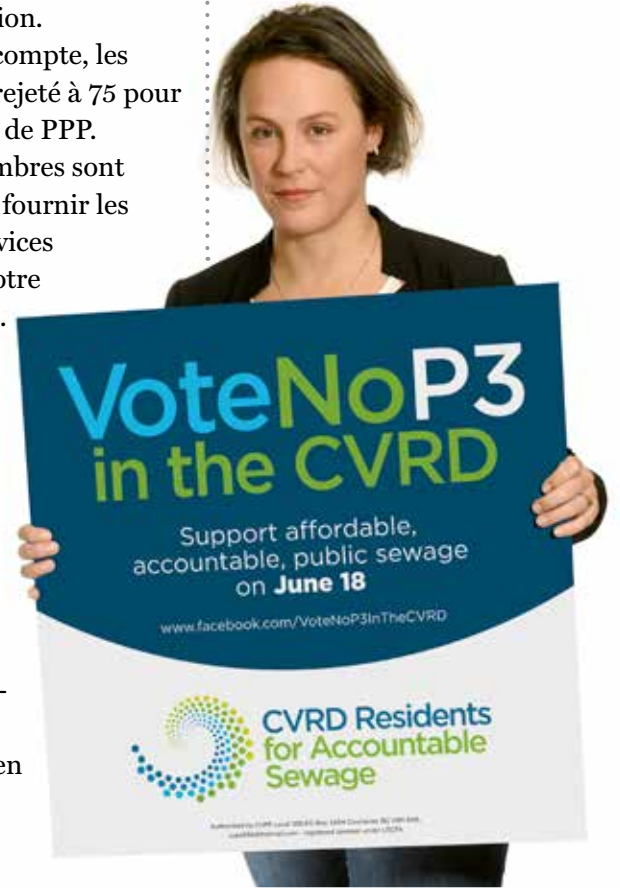
En fin de compte, les citoyens ont rejeté à 75 pour cent le projet de PPP.

« Nos membres sont déterminés à fournir les meilleurs services possibles à notre communauté. On voit vraiment la différence lorsqu'on compare un entrepreneur privé en déneigement et nos déneigeurs municipaux », a souligné Karen Garrett, en faisant

référence aux efforts que déploient les membres de sa section locale dans la vallée de Comox en hiver.

« La réelle différence, on la fait à chaque jour dans le quotidien des familles », a-t-elle conclu.

■ Janet Szliske



## PRÉSIDENT NATIONAL MARK HANCOCK

# Il faut combattre la loi 32 pour protéger les droits de tous les travailleurs

Lorsque Jason Kenney est devenu premier ministre de l'Alberta en avril 2019, nous savions que nous aurions des combats difficiles à mener au cours des quatre années à venir. Nous savions que nous serions confrontés à des attaques contre les systèmes de santé et d'éducation, contre les personnes vulnérables de notre société et contre les services que nos membres fournissent.

Le gouvernement conservateur de Jason Kenney s'en prend maintenant à notre droit d'intervenir et de nous exprimer sur ces enjeux.

Cet été, Jason Kenney a fait adopter le projet de loi 32 à toute vapeur par l'Assemblée législative. Cette loi empêche les syndicats de sensibiliser les gens aux questions importantes pour leurs membres, les travailleurs et leurs familles. Il porte atteinte à la liberté d'expression et d'association des travailleurs en déterminant les endroits où les syndicats sont autorisés à faire du piquetage et en leur imposant d'obtenir, pour ce faire, la permission du gouvernement.

Pire encore, il met la hache dans la rémunération des heures supplémentaires et des pauses pour de nombreux

travailleurs, en plus de faciliter le congédiement massif d'employés.

Cette loi ne menace pas seulement les gains obtenus au fil des ans par le mouvement syndical en matière de droits et d'équité au travail, il menace le droit des travailleurs de se faire entendre alors que nous vivons pourtant en démocratie.

Bâillonner les travailleurs dans l'arène publique n'est pas un effet secondaire de cette loi, c'est sa raison d'être.

Cette loi n'est pas seulement offensante, inutile et antidémocratique. Elle est inconstitutionnelle. Les syndicats ont toujours été des acteurs importants dans le processus démocratique au Canada. Depuis longtemps, nous sommes les fiers représentants des travailleurs et nous luttons pour la justice lorsque les règles du jeu favorisent les employeurs et les grandes entreprises.

Soyons clairs : si cela peut se produire en Alberta, personne n'est à l'abri ailleurs au Canada. Cette loi n'est pas seulement problématique pour nos 36 000 membres en Alberta ou pour nos 700 000 membres dans tout le pays. C'est un problème pour chaque travailleur canadien. En tant que plus grand syndicat du Canada, le SCFP sera donc à l'avant-scène de la lutte contre cette loi dans les mois à venir.

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







# Niibi Bimaadiziwin / L'eau, c'est la vie

*Niibi Bimaadiziwin.* En français, cela signifie « l'eau, c'est la vie ».

Bien qu'elle ne soit pas universelle, cette conception est partagée par de nombreux peuples autochtones. Nuire à l'eau ou la menacer, c'est se nuire à soi-même, nuire à sa famille, à son peuple, à la Terre et à tous ceux qui y vivent.

« **L'**eau, c'est la vie » est aujourd'hui un cri de ralliement pour les peuples autochtones confrontés à la crise de l'eau.

Les problèmes d'eau dans les communautés autochtones sont bien documentés. Depuis 2004, 400 des 614 Premières Nations du Canada ont reçu une forme quelconque d'avis concernant l'eau potable.

À un moment en 2012, 116 communautés ne pouvaient pas boire l'eau du robinet en toute sécurité. Un foyer sur cinq dans les réserves était touché.

Mais même des chiffres aussi impressionnants ne dépeignent pas toute l'ampleur de la crise. En effet, de nombreuses communautés ne disposent

pas d'infrastructures d'approvisionnement en eau et de traitement des eaux usées. Ces communautés ne sont même pas comptabilisées dans les rapports gouvernementaux.

Les articles et les images des reportages réalisés sur ces problématiques parlent d'eux-mêmes.

À maintes reprises, les gouvernements canadiens se sont engagés à résoudre cette crise, mais malheureusement, elle persiste.

Beaucoup de gens d'ici et d'ailleurs sont choqués que de telles conditions puissent exister dans un pays mondialement réputé pour ses infrastructures publiques d'eau. La même question revient constamment : comment se fait-il qu'on ne règle pas le problème?

Les peuples autochtones, eux, connaissent la réponse, car elle fait partie de leur quotidien depuis des générations : le colonialisme.

## 500 ans pour en arriver là

Le colonialisme, c'est l'ensemble des politiques et des lois du Canada qui imposent aux peuples autochtones un contrôle sur leur territoire, dans un but de développement économique et de domination.

**Le colonialisme n'existe pas que dans les livres d'histoire. Il est bien vivant... et à l'origine de la crise de l'eau.**

Pendant une grande partie de l'histoire du Canada, les gouvernements ont voulu assimiler les peuples autochtones à la société « canadienne ». C'était le fondement même du système des pensionnats : forcer les Autochtones à apprendre l'anglais ou le français, à se convertir au christianisme et à abandonner leur mode de vie, pour les

intégrer au système capitaliste et occuper un territoire non cédé afin de le développer.

Si la société colonialiste a connu des bouleversements dans les années 1960, celle des peuples autochtones aussi. C'est à ce moment que prend racine le mouvement de résistance aux politiques d'assimilation. Les nations et les groupes autochtones s'organisent alors pour contrer le colonialisme canadien.

Ce mouvement de résistance a mené à la fondation de la Fraternité des Indiens (qui est devenue l'Assemblée des Premières Nations), à la fermeture des pensionnats et à la reconnaissance des droits des Autochtones dans la constitution canadienne.

Pourtant, l'outil législatif central qui est utilisé pour contrôler les peuples autochtones, en particulier les Premières Nations, demeure en vigueur : la *Loi sur les Indiens*. Introduite en 1876, cette loi archaïque et paternaliste confère au gouvernement fédéral un contrôle juridique presque total sur ces communautés.

## Une austérité permanente

Certaines des parties les plus archaïques de la loi ont été modifiées ou ne sont plus appliquées. Mais le gouvernement a changé de tactique : au lieu de s'en servir pour contrôler la vie quotidienne, les langues et les religions des peuples, il l'utilise pour contrôler les finances des communautés.

Les gouvernements ont commencé à restreindre considérablement ce qu'ils considéraient comme leurs « obligations » envers les peuples autochtones, un pouvoir que leur confère la loi. Cela limite considérablement les investissements dans les réserves en matière d'infrastructures.

Le délestage de services, les plafonds de financement, la rigidité bureaucratique et les exigences de déclaration excessives demandées à des gouvernements pris en otage ont mené à une crise généralisée des infrastructures dans les réserves.

Dans les années 2000, la crise de l'eau potable a choqué suffisamment de gens pour que les gouvernements canadiens ne puissent plus l'ignorer.

**De nombreuses communautés autochtones dépendent de sources d'eau dont la qualité a été altérée par des projets d'exploitation des ressources ou qui sont menacées par de nouveaux développements.**





Œuvres : Christi Delcourt, artiste visuelle métis.  
 Ci-haut : Manitou Gigoonh #2, 2017, acrylique sur toile.  
 Ci-bas : Water Has No Flag, 2017, acrylique sur toile.  
 christibelcourt.com.

Les gouvernements fédéraux conservateurs et libéraux se sont engagés à y remédier. Mais leur solution passe toujours par une menace familière : la privatisation.

### La sous-traitance du colonialisme

Le gouvernement conservateur de Stephen Harper a mis en œuvre de nouvelles lois qui devaient régler la crise. La *Loi de 2013 sur la salubrité de l'eau potable des Premières Nations* prévoit des règles strictes pour les réseaux d'aqueduc et d'égout dans les réserves, mais sans prévoir de financement pour aider les communautés à atteindre et respecter les nouvelles normes.

Parallèlement, le gouvernement conservateur a, à toutes fins pratiques, mis fin aux investissements en infrastructures dans les communautés autochtones qui n'acceptent pas de conclure un partenariat public-privé (PPP).

Au cours des neuf années du gouvernement Harper, un seul projet en PPP impliquant les Premières Nations a été achevé : une prison en Colombie-Britannique.

Incapables de respecter la nouvelle réglementation avec des infrastructures vétustes et incapables de participer à des projets en PPP (et réticents à le faire), les gouvernements des Premières Nations n'ont pas pu prendre le dessus.

Pendant toute la période où Stephen Harper a été premier ministre, le nombre d'avis d'ébullition touchant les Premières Nations a stagné.

### Trudeau : deux pas en avant, un pas en arrière

Lors de son premier mandat, le gouvernement libéral de Justin Trudeau avait promis de s'attaquer à la crise de l'eau et d'éliminer tous les avis d'ici 2021.

Bien que le gouvernement essaie toujours d'attirer les Premières Nations dans des PPP, mais sans succès, le financement pour les infrastructures dans les réserves a considérablement augmenté. Cela étant dit, il n'est toujours pas revenu au niveau d'avant les compressions massives effectuées par le gouvernement Harper.

Depuis 2015, 88 avis d'ébullition de l'eau ont été levés, mais une trentaine se sont ajoutés à la liste.

En 2019, la situation avait à peine bougé, malgré une autre hausse du financement. En effet, les rapports du ministère fédéral des Services aux Autochtones indiquaient seulement quatre avis à long terme de moins à la fin de l'année.

Alors qu'il reste un an pour atteindre la cible de 2021, on ne peut toujours pas se fier à l'eau du robinet dans plus de 6000 foyers et bâtiments communautaires. Ce sont donc des dizaines de milliers d'Autochtones qui sont encore privés d'eau potable.

### La problématique demeure inchangée

Malgré les investissements pour construire de nouvelles infrastructures, puisque les politiques coloniales persistent, il n'y a pas de progrès réels.

Oui, on construit des stations de traitement de l'eau. Mais les Premières Nations n'ont pas les ressources nécessaires pour les gérer et les entretenir.

Seulement 56 pour cent de leurs réseaux d'aqueduc ont un opérateur principal. Dix-neuf pour cent n'ont aucun opérateur substitut. Donc, pas de vacances et pas de temps libre. Une simple journée de maladie pourrait ainsi priver une communauté entière d'eau potable.

Pire, au moins trois pour cent des réseaux d'aqueduc n'ont pas d'opérateur du tout. Et avec des salaires horaires avoisinant souvent les 12 dollars, on a beaucoup de difficulté à recruter et garder du personnel qualifié.

### La sensibilisation

De plus en plus troublé par le sur-place et le manque de compréhension des causes profondes de la crise associées au colonialisme, le Conseil national des Autochtones du SCFP a fait de l'eau une priorité en préparation pour le dernier congrès national.

Ses membres ont priorisé une résolution demandant au SCFP de faire de la sensibilisation sur le rôle traditionnel des peuples autochtones en tant que protecteurs de l'eau et sur la conception traditionnelle autochtone voulant que « l'eau, c'est la vie ». Cette conception englobe la sûreté, la fiabilité et l'entretien des infrastructures d'eau dans les communautés autochtones ainsi que la protection et la réparation des dommages causés aux sources d'eau dans les territoires autochtones.

La campagne qui découle de l'adoption de cette résolution vient de débuter. Ce sera une étape difficile, mais nécessaire vers la réconciliation, au sein du SCFP comme dans l'ensemble du pays.

■ Gregory Taylor



Sans financement prévisible et à long terme pour l'exploitation et l'entretien des infrastructures au même niveau que dans les communautés non autochtones, la crise pourrait persister pendant des générations.





Justice mondiale

# La lutte mondiale pour l'eau publique

**Partout dans le monde, travailleurs et membres de communautés s'organisent pour protéger les services et les ressources en eau, notamment au Cameroun, où, après 10 années de privatisation, on a rapatrié les services d'eau dans le secteur public.**

Le gouvernement du Cameroun a mis fin à la privatisation en 2018, alors que la Banque mondiale et d'autres acteurs internationaux exerçaient de fortes pressions en faveur d'un nouveau partenariat public-privé (PPP) pour la distri-

bution de l'eau potable.

Le Syndicat national autonome des travailleurs de l'énergie, de l'eau et des mines du Cameroun (SYNATEEC) et l'Internationale des services publics (ISP) mènent actuellement une campagne nationale pour garder les services d'eau dans le secteur public. Ils ont bâti des alliances avec d'autres syndicats et des groupes communautaires par l'intermédiaire du réseau Eau Publique Cameroun.

La coordonnatrice de l'ISP pour l'Afrique francophone, Fatou Diouf, explique l'objectif de la campagne : « C'est faire en sorte que tous les Camerounais aient accès à l'eau, en tant que droit universel, en quantité et en qualité. Et pour arriver à

ça, la meilleure option est que l'entreprise qui gère l'eau soit publique. Parce que l'État se soucie de l'accès à l'eau et de la qualité de l'eau. À l'inverse, l'entreprise qui vient s'implanter au Cameroun est là pour faire un profit, et ce profit sera fait sur le dos des Camerounais ».

Les membres du réseau ont utilisé des moyens créatifs pour mobiliser le public et veiller à ce que leur message soit compris clairement par tous. Le SYNATEEC et ses

**Par le passé, les Camerounais ont subi les répercussions de la privatisation, dont une eau de mauvaise qualité qui a entraîné des maladies, et l'élimination des fontaines d'eau gratuite dans les quartiers à faible revenu. Les femmes et les enfants devaient aller chercher de l'eau tous les jours au lieu de travailler ou d'aller à l'école.**

alliés ont mis sur la collaboration des églises, des chefs traditionnels et des associations municipales pour diffuser leur message.

Le réseau a également organisé un concours en ligne pour les étudiants, les invitant à publier des discours sur les bienfaits de l'eau publique. Selon Fatou Diouf, cette tactique a permis d'élargir la portée de la campagne. Le président du Syndicat des travailleurs de l'eau, le chef Ewoukem, a aussi

attiré l'attention des médias en interpellant les journalistes à titre de travailleurs, par l'intermédiaire de leurs syndicats, pour s'assurer qu'ils soient bien informés sur ces enjeux.

Le réseau Eau Publique Cameroun prévoit accroître ses efforts, tout en continuant à travailler en étroite collaboration avec les membres de la communauté, pour empêcher tout projet de privatisation de l'eau.

Le SCFP travaille avec l'ISP pour soutenir cette campagne et renforcer les liens avec les membres de SYNATEEC. Pour en savoir plus les projets de solidarité internationale du SCFP, visitez le site [scfp.ca/solidarite-internationale](http://scfp.ca/solidarite-internationale).

■ Monique Ménard-Kilrane



## Des alliés pour la protection de l'eau

Sur les rives de la rivière Shubenacadie, près de Stewiacke en Nouvelle-Écosse, il y a un poste de traite. Cette structure en bois offre un abri et un lieu de rencontre aux Micmacs et aux alliés non autochtones qui tentent d'empêcher une compagnie gazière de pomper du sel dans la rivière.



Le vice-président régional du SCFP-Nouvelle-Écosse et membre de la section locale 8920, Sean Foley, pêche le bar rayé dans la rivière Shubenacadie, qui est menacée par une entreprise gazière.

L'entreprise Alton Gas cherche à emmagasiner du gaz naturel sous terre, dans des cavernes de sel, près de la rivière. Lorsqu'il sera en pleine exploitation, ce projet aura pour effet de déverser chaque jour environ 10 millions de litres de sel dans la rivière.

Sean Foley, un employé de soins de courte durée et membre de la section locale 8920 a appris à respecter les valeurs des Micmacs avec son beau-père autochtone et croit à la préservation des droits relatifs à l'eau. Il pêche dans la rivière Shubenacadie des bars rayés, des aloses et des gaspareaux argentés qui remontent le courant chaque printemps.

« La rivière Shubie est un lieu de frai naturel, et tout changement mettra ce système en danger », a affirmé Sean Foley.

Comme d'autres syndiqués, Sean a participé à des manifestations contre Alton Gas et a rencontré les Grassroots Grandmothers, qui dirigent les interventions



La présidente du SCFP-Nouvelle-Écosse, Nan McFadgen, (deuxième à partir de la droite), a rencontré les femmes autochtones et les militants syndicaux l'an dernier pour élaborer des stratégies visant à protéger la rivière Shubenacadie des plans dommageables d'Alton Gas.

visant à protéger l'eau. Dans la culture micmaque, les femmes assument la responsabilité principale de la protection de l'eau.

Les membres des bandes de la Première Nation Sipekne'Katik font valoir leurs droits en vertu des traités de paix et d'amitié signés dans les années 1700. Ces traités donnent aux Micmacs le droit de protéger les poissons et l'eau.

Les Grassroots Grandmothers luttent contre Alton Gas depuis plus de trois ans maintenant. L'an dernier, trois d'entre elles ont été arrêtées. Des contes-

tations juridiques complexes sont maintenant en cours.

La section locale 8920 est l'une des nombreuses sections locales qui ont recueilli des dons pour contribuer au paiement des frais juridiques associés à cette lutte.

En janvier 2017, la Cour suprême de la Nouvelle-Écosse a statué que la Première Nation de Sipekne'katik n'avait pas été correctement consultée au cours du processus d'évaluation environnementale. D'ailleurs, elle n'a toujours pas été consultée. Le gouvernement provincial

a adopté une attitude intransigeante, en refusant de consulter des « peuples non conquis ». Le gouvernement fédéral rédige présentement de nouveaux règlements régissant le dépôt de saumure dans la rivière Shubenacadie.

Si la compagnie gazière l'emporte, le résultat sera à la fois un désastre environnemental et une attaque aux droits des peuples autochtones reconnus par traités. La section locale 8920 et Sean Foley sont déterminés à demeurer des alliés dans ce combat.

■ Gaëlle McNeil



# Combattre le racisme envers les Noirs « C'est notre moment »

La mort brutale de George Floyd, un Noir tué par la police de Minneapolis en mai dernier, a déclenché une vague mondiale d'indignation et amplifié le mouvement de dénonciation du racisme systémique et du racisme envers les Noirs. *La Réplique* s'est entretenue avec la vice-présidente à la diversité du SCFP représentant les travailleurs racisés, Yolanda McClean, au sujet de Black Lives Matter et de l'importance de saisir cette occasion.



**Vous vous battez contre le racisme et pour l'équité en matière d'emploi depuis des décennies. Que pensez-vous de la situation actuelle ?**

YM : En tant que femme noire, je me sens parfois très triste et très en colère. Je grince déjà des dents avant que commence le bulletin de nouvelles parce que je crains qu'une autre personne noire n'ait été tuée par la police. Mais j'ai aussi beaucoup d'espoir quand je vois des gens qui ne me ressemblent pas manifester parce qu'ils comprennent maintenant que les vies noires comptent.

Ils prêtent enfin attention. Nous parlons de certains de ces enjeux depuis des décennies et, enfin, les gens nous entendent et se rendent compte qu'il y a des problèmes à régler.

**En regardant ce qui se passe aux États-Unis, on a l'impression que la situation des personnes noires, autochtones et racisées est meilleure au Canada. Que peut-on dire à quelqu'un qui est convaincu que le racisme ne pose pas vraiment problème chez nous ?**

YM : Détrompez-vous. Le racisme n'est pas un problème exclusivement américain. Il existe au Canada, ici-même, dans notre cour. Il y a eu de l'esclavage noir au Canada, et cette violence systémique se perpétue aujourd'hui. À Toronto, une personne noire est 20 fois plus susceptible d'être abattue par la police qu'une personne blanche.

On peut aussi parler de la COVID-19. Les gens qui travaillent dans le secteur de la santé, les travailleurs essentiels, qui ne reçoivent pas le salaire qu'ils méritent, sont majoritairement racisés. Ils ont été proportionnellement plus affectés par la COVID que les autres. Ce n'est pas de la violence policière, mais c'est quand même une conséquence du racisme.

**Pourquoi faites-vous une distinction entre le racisme envers les Noirs et les autres formes de discrimination ? Tout racisme n'est-il pas également mauvais ?**

YM : Oui, bien sûr, tout racisme est mauvais. Les problèmes des Noirs n'ont pas plus d'importance que les autres problèmes de racisme et de discrimination. Mais ce sont les vies noires qui sont sous les projecteurs en ce moment. C'est notre moment.

Au Canada, les Noirs sont confrontés à des obstacles et à une discrimination systémique dont les racines sont très profondes. Cela se reflète dans les emplois qu'ils occupent, dans les disparités économiques qui existent au niveau de l'éducation, des soins de santé et du logement.

Nous avons la possibilité de changer les choses maintenant et nous devons tous faire notre part pour y arriver. Pas besoin d'être parfait pour mettre l'épaule à la roue. Certaines personnes qui manifestent et scandent « Black Lives Matter » ne connaissent pas la solution au racisme, mais elles comprennent qu'on doit faire quelque chose. On ne peut pas cesser d'en parler.

**Outre manifester, que pouvons-nous faire, ensemble, pour lutter efficacement contre le racisme ?**

YM : Il faut d'abord en discuter ouvertement et soutenir les entreprises et les personnes noires. Mais il faut aussi aller plus loin. Nous devons réfléchir à des solutions, comme la réaffectation des ressources policières pour aider les personnes en crise. Nous devons aussi réclamer l'adoption et la mise en œuvre des mesures d'équité en matière d'emploi dans chaque organisation. Parce que si nous ne le faisons pas, nous n'aurons jamais de Noirs à des postes de direction où ils pourraient faire une différence.

À cet égard, les syndicats doivent montrer l'exemple. Les syndicats ont du pouvoir. Nous devons consacrer des ressources conséquentes à la lutte contre le racisme et faire résonner la voix de nos membres noirs encore plus fort. Nous devons parler des

règlements administratifs et de la création de postes à la diversité. Et nous devons offrir une formation sur le racisme en milieu de travail, de la même manière que nous offrons une formation sur la santé et la sécurité.

**Vous vous battez pour l'équité en matière d'emploi depuis des décennies. Qu'est-ce qui vous motive ?**

YM : Il y a cette citation de Rosemary Brown que je dis tout le temps : « Il faut ouvrir les portes et s'assurer qu'elles restent ouvertes pour que d'autres puissent les franchir ».

Je la répète depuis 20 ans. Cette citation m'accompagnera dans la tombe. C'est ce qui me fait persévérer. Parce que je vois des injustices, mais je vois aussi des réussites. Car, si nous n'ouvrons pas les portes aux personnes qui nous ressemblent, et si nous ne les gardons pas ouvertes pour les personnes qui suivent, pourquoi faisons-nous tout cela ?

Les membres du SCFP peuvent participer à la lutte contre le racisme en rendant leur lieu de travail, leurs espaces syndicaux et leurs communautés plus sécuritaires et accueillants pour les personnes noires, autochtones et racisées. Voici quelques idées :

- reconnaître l'existence du racisme et de la discrimination dans notre syndicat.
- comprendre que le racisme inversé, ça n'existe pas.
- se renseigner sur le racisme anti-noir, le racisme systémique et l'oppression.
- créer un espace de dialogue dans le but d'identifier des gestes à poser.
- s'engager à faire de la place aux personnes noires, autochtones et racisées.
- modifier les statuts des sections locales pour s'assurer qu'il y a une place à la table pour les membres racisés.
- participer au mouvement pour mettre fin aux politiques discriminatoires dans la société canadienne.

## SECRÉTAIRE-TRÉSORIER NATIONAL CHARLES FLEURY

### De la maison ou du bureau, notre personnel continue d'offrir des services de qualité aux membres du SCFP

**D**epuis le début de la crise de la COVID-19 qui a forcé le SCFP à fermer ses bureaux en mars dernier, notre personnel a continué d'offrir, à distance, des services essentiels aux membres du SCFP. Nos conseillers, nos spécialistes, nos techniciens et le personnel de bureau ont soutenu nos organisations à charte et nos membres en ces temps difficiles. Et ils continueront de le faire.

Alors que nous commençons à rouvrir nos bureaux, nos 850 employés dévoués continueront de vous soutenir, que ce soit à distance ou à partir de l'un de nos 68 bureaux à travers le pays. La santé et la sécurité de notre personnel et de nos membres demeurent la priorité absolue de notre plan de réouverture. Nous respecterons les paramètres et les lignes directrices de la santé publique dans toutes les provinces, tout en tenant compte des besoins du personnel et de nos besoins opérationnels particuliers, dans le but de fournir le meilleur service possible aux membres.

Notre réouverture se déroulera en trois phases. La phase 1, lancée en août, est l'étape volontaire, ce qui signifie que les employés peuvent commencer à travailler du bureau. Avec l'évolution des mesures de santé publique, nos bureaux

pourront reprendre leurs activités complètement dans les prochaines phases, lorsque les restrictions gouvernementales seront levées.

En préparation de la réouverture de nos bureaux, le SCFP n'a rien négligé pour en assurer la sécurité. De la signalisation a été installée pour informer tout le monde des nouvelles procédures concernant la distanciation, l'occupation maximale dans les salles de réunion et autres espaces communs, ainsi que la fermeture de certains espaces publics. Le port du masque est obligatoire dans les espaces communs. Nous avons distribué du désinfectant pour les mains et des lingettes désinfectantes partout dans les bureaux. Nous avons mis en place des protocoles de nettoyage rigoureux pour le personnel d'entretien, y compris la désinfection quotidienne des surfaces fréquemment touchées. D'autres mesures préventives ont été adoptées pour améliorer la ventilation et assurer le dépistage des visiteurs. Nous recommandons fortement à toutes les organisations à charte du SCFP d'adopter des standards similaires afin d'assurer la sécurité de tous nos membres et de l'ensemble du personnel.

Dans un avenir prévisible, le SCFP continuera de surveiller la pandémie et ses effets sur les lieux de travail. En outre, nous suivrons les conseils de la santé publique et des autorités gouvernementales. Avant de passer à la phase suivante de la réouverture, nous évaluerons la situation et nous ajusterons les mesures préventives si nécessaire. Et si les cas de COVID-19 se mettent à augmenter dans n'importe quelle région, notre plan est suffisamment flexible pour revenir à une phase antérieure. Quoi qu'il arrive, la santé et la sécurité de notre personnel et de nos membres passeront avant tout et les services de qualité sur lesquels nos membres comptent continueront d'être offerts.



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



## Négocier pour la santé mentale

Les conversations sur les maladies mentales sont de plus en plus fréquentes, grâce en grande partie aux syndicats et à d'autres organismes de la société civile qui insistent depuis longtemps pour que les services et les soutiens en santé mentale soient bien

financés. Aujourd'hui, même les entreprises mènent des campagnes visant à favoriser les conversations sur la santé mentale et la maladie mentale afin de réduire la stigmatisation.

Ces conversations sont bénéfiques. Cependant, trop souvent, le contexte du milieu de travail est négligé. Comme

les travailleurs le savent, le stress au travail, une charge de travail excessive et les milieux de travail néfastes contribuent énormément au développement des maladies mentales, que ce soient comme causes directes ou comme facteurs aggravants.

Votre syndicat peut vous

aider. Les travailleurs ont le droit d'avoir un lieu de travail sain et sécuritaire sur le plan psychologique. Ils peuvent veiller à ce que ce droit soit respecté grâce au recrutement, aux campagnes et aux négociations.

Voici un exemple de clauses de convention collective que les sections locales peuvent adapter pour leurs propres propositions de négociation :

*Le syndicat et l'employeur doivent collaborer à la promotion et à la bonification des règles et des pratiques visant à améliorer les conditions physiologiques et psychologiques des employés, et à fournir une protection contre les facteurs qui nuisent à la santé et à la sécurité des employés.*

Veillez prendre note que cette clause comporte deux aspects distincts. La clause mentionne des « règles et pratiques », qui améliorent le bien-être des travailleurs et les protègent contre tout dommage. En fait, toute clause de convention collective sur la santé mentale au travail (ou la santé psychologique) devrait être centrée sur la prévention des troubles mentaux causés par les conditions de travail.

■ Troy Winters

### Autres exemples pour les propositions de négociation

- Un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire peut être créé en réduisant les dangers psychosociaux.
- Une évaluation initiale des dangers pour la santé mentale sera effectuée et menée au besoin (ou au moins tous les deux ans) ou selon la recommandation du Comité mixte de santé et de sécurité (CMSS) ou du délégué à la santé et la sécurité (le cas échéant).
- L'employeur et le syndicat conviennent d'élaborer une politique de prévention des risques pour la santé mentale en milieu de travail, ainsi qu'un programme pour la mettre en œuvre dans le lieu de travail.
- Le programme comprendra des mesures et des procédures de déclaration de tout danger pour la santé mentale au travail, ainsi que des mesures pour aider les employés aux prises avec une détresse mentale.
- La politique et le programme seront révisés chaque année, ou aussi souvent que nécessaire ou recommandé par le CMSS ou le délégué à la santé et la sécurité (le cas échéant).
- L'employeur élaborera en collaboration avec le CMSS ou le délégué à la santé et la sécurité (le cas échéant) des renseignements, des instructions et des formations sur les dangers pour la santé mentale au travail et sur la façon dont ces dangers contribuent à la détresse mentale.



## Santé mentale : cinq façons de développer la solidarité

Les syndicats renforcent la solidarité, et c'est pourquoi le SCFP aide ses sections locales à prendre des mesures afin de protéger et d'améliorer la santé mentale de nos membres.

Les sections locales et leurs membres abordent régulièrement les risques en milieu de travail pour s'assurer que les lieux de travail soient sains et sécuritaires pour tous. Ces efforts comprennent des mesures visant à s'assurer que les lieux de travail sont physiquement sécuritaires et mentalement sains pour les employés.

Voici cinq façons de développer la solidarité en matière de santé mentale au sein des sections locales :

### 1. Faire respecter vos droits et bien comprendre les responsabilités de l'employeur

Les travailleurs ont le droit d'avoir un lieu de travail sain et sécuritaire sur le plan psychologique. Ils peuvent veiller à ce que ce droit soit respecté grâce au recrutement, aux campagnes et aux négociations. Tous les employeurs ont l'obligation d'offrir à leurs employés un lieu de travail sain, sécuritaire et sans danger pour la santé mentale.

### 2. Cerner les dangers pour la santé mentale en milieu de travail, y compris la discrimination

Pour assurer la santé et la sécurité sur le plan psychologique, il faut prévenir les troubles mentaux causés par les dangers au travail, notamment une charge de travail excessive, le stress, la discrimination et une culture d'entreprise néfaste. Si vous subissez l'une de ces conditions de travail, signalez-la à votre employeur et à votre syndicat.

### 3. Développer une culture de respect dans votre section locale

La solidarité en matière de santé mentale se développe naturellement lorsque nous renforçons nos sections locales en impliquant nos membres. Le développement d'une culture respectueuse est un processus continu qui consiste à adopter une attitude réceptive et accueillante, et à prêcher par l'exemple. Une attitude inclusive renforce les sections locales et leur donne plus de pouvoir à la table de négociations.

### 4. Négocier des clauses relatives à la santé mentale

La meilleure façon pour les sections locales du SCFP de renforcer la solidarité en santé mentale est probablement de négocier de bonnes clauses dans vos conventions collectives. La négociation de clauses solides permet d'améliorer le bien-être des membres et de mettre l'accent sur la prévention des troubles mentaux.

### 5. Développer de meilleures pratiques en santé et sécurité à votre lieu de travail

Grâce aux militants qui utilisent le processus de santé et sécurité pour faire avancer cet enjeu, l'impact du milieu de travail sur la santé mentale des employés est de plus en plus compris. N'oubliez pas que le processus de résolution des préoccupations en matière de santé et sécurité liés aux dangers pour la santé mentale est le même que celui qui sert à éliminer les dangers physiques.

Le SCFP a les outils nécessaires pour agir. Consultez nos trousseaux sur la prévention des troubles mentaux et la violence au travail et développez les compétences de votre section locale grâce à notre *Trousseau de ressources du comité de santé et de sécurité*. Comme toujours, vous pouvez communiquer avec notre personnel spécialisé en santé et sécurité pour obtenir des conseils et du soutien.

■ David Robbins