

LA RÉPLIQUE

AUTOMNE 2022

LA PUBLICATION NATIONALE DU SCFP



FOCUS

La pénurie de main-d'œuvre : catastrophe annoncée ou reconfiguration du rapport de force entre les employeurs et les jeunes ?



Santé et sécurité

Un nouveau guide de négociation ouvre la voie à des milieux de travail trans-inclusifs



Profil

LAURA WALTON
Présidente du CSCSO



Justice mondiale

Justice climatique : un avenir public et équitable pour tout le monde



Économie

Derrière les écrans de fumée : la réalité des travailleuses et travailleurs dont les salaires ne suivent pas l'inflation



PRENDRE LE POUVOIR

Les jeunes, leur reconstruction du monde ouvrier, leur riposte à la pénurie de main-d'œuvre et l'inflation

TABLE DES MATIÈRES

- 3 Message du président**
Les gouvernements doivent sauter dans l'arène pour affronter l'inflation
- 4 Message de la secrétaire-trésorière**
Notre lutte pour des milieux de travail durables
- 5 FOCUS**
La pénurie de main-d'œuvre : catastrophe annoncée ou reconfiguration du rapport de force entre les employeurs et les jeunes ?
- 8 Pourparlers**
Le refus d'abandonner les jeunes au cœur de la grève d'une section locale du SCFP
- 13 Santé et sécurité**
Un nouveau guide de négociation ouvre la voie à des milieux de travail trans-inclusifs
- 18 Réconciliation**
30 septembre Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
- 20 Profil**
LAURA WALTON
Ensemble pour obtenir les gains durables dont travailleurs, travailleuses et élèves ont besoin
- 24 Justice mondiale**
Justice climatique : un avenir public et équitable pour tout le monde
- 28 Économie**
Derrière les écrans de fumée : la réalité des travailleuses et travailleurs dont les salaires ne suivent pas l'inflation

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

Adjoint(e)s à la rédaction

Manon Lajoie > Valérie Ménard > Sami Slaouti

Collaborateurs et collaboratrices

Rebecca Benson > Colleen Butler > Kelti Cameron > Graham Cox > Myriam Leduc > Angella MacEwen > Ken Marciniec > Gaëlle McNeil > Jesse Mintz > Aline Patcheva > Tara Paterson

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



LES GOUVERNEMENTS DOIVENT SAUTER DANS L'ARÈNE ET AFFRONTER L'INFLATION

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

Trop de familles canadiennes ont de la difficulté à payer le loyer et l'épicerie. Le nombre de personnes vivant d'un chèque de paie à l'autre augmente, tout comme le nombre de personnes qui se demandent si on cessera un jour de les escroquer. À juste titre, ils se demandent pourquoi, après deux ans et demi de pandémie, on a l'impression que nos gouvernements nous abandonnent pendant une crise de l'inflation comme celle-ci, sans précédent depuis des décennies.

Les travailleuses et travailleurs ne sont pas à l'origine de cette crise. Mais il est clair que nous en payons le prix et que les jeunes sont encore plus durement touchés.

Pendant ce temps, les gouvernements regardent ailleurs ; ils font comme s'ils étaient impuissants à lutter contre l'inflation et à palier ses effets écrasants sur la classe ouvrière.

Cela dit, il y a des gens qui prospèrent en ces temps d'inflation.

En 2021, les chaînes d'épicerie comme Loblaw's ont vu leur bénéfice brut bondir de 21 % même si leurs dépenses n'ont augmenté que de 13 %. Et pendant que les Canadiennes et Canadiens se faisaient arnaquer à la pompe, les plus grands producteurs de pétrole du Canada enregistraient des profits record, jusqu'à 10 fois supérieurs à ce qu'ils gagnaient l'an dernier.

Et il n'y a pas que le secteur privé qui profite de l'inflation : les gouvernements aussi.

Grâce à l'inflation, les gouvernements provinciaux du Canada ont engrangé 76 milliards de dollars de revenus de plus que prévu en 2021. En comparaison, cette année-là, l'Ontario a consacré 69 milliards de dollars au système de santé. Ce n'est pas des pinottes.

Autrement dit, nos dirigeant(e)s politiques disposent d'outils et de ressources pour atténuer les effets de l'inflation sur les travailleuses et travailleurs. Jusqu'à présent, ils ont choisi de ne pas les utiliser. Cela doit changer.

Tous les paliers de gouvernement doivent se lever et intervenir.

Par exemple, le gouvernement fédéral pourrait freiner les profits corporatifs en instaurant un impôt sur les bénéfices excédentaires. Le Royaume-Uni, dont le gouvernement conservateur n'est pas exactement un exemple de politique sociale-démocrate, a récemment mis en place un tel impôt pour le secteur pétrolier et gazier. Rien ne nous empêche de faire la même chose.

Un autre moyen par lequel les gouvernements peuvent rendre la vie plus abordable consiste à prendre la manne que lui apporte l'inflation et l'investir dans les services publics universels.

Des moyens de transport collectif abordables et fiables permettent aux gens d'économiser de l'argent lorsque le prix de l'essence explose. Des services éducatifs à la petite enfance abordables permettent aux enfants de s'épanouir et aux familles de joindre les deux bouts.

Notre système de soins est au bord de l'effondrement à cause d'années de sous-financement et de manque de personnel. Le moment est venu d'investir dans le recrutement et la rétention des gens qui s'occupent de nous et de nos proches lorsque nous sommes malades ou devenons vieux.

De nouvelles données de Statistique Canada prouvent qu'on ne vit pas une pénurie de travailleurs et de travailleuses, mais une pénurie d'emplois durables, de conditions de travail et de salaires décentes.

Les travailleuses et travailleurs sont fatigués et en ont marre. Nous avons dû lutter seuls contre les pires impacts de la pandémie sur notre santé et notre bien-être. Et on nous laisse lutter seuls contre les difficultés économiques qui en résultent. C'est tout simplement inacceptable.

Nos gouvernements devraient se battre pour nous, pas contre nous. Mais, comme nous le constatons de plus en plus au Canada et partout dans le monde, les travailleurs et travailleuses n'attendent pas que les gouvernements les traitent équitablement. Nous sommes prêts à nous organiser, à négocier et à lutter pour ce que nous méritons. Et ce sont nos jeunes membres qui sont en tête du combat.



NOTRE LUTTE POUR DES MILIEUX DE TRAVAIL DURABLES

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

J'observe avec intérêt les récentes campagnes de syndicalisation chez des géants comme Starbucks, Amazon et Indigo. Il est inspirant de voir que cette charge est menée en grande partie par des jeunes qui se battent pour défendre leurs droits.

Je suis membre du SCFP depuis que j'ai commencé à travailler, à l'âge de 16 ans, dans un centre de soins de longue durée de Peterborough. J'ai donc su, toute ma vie professionnelle, que les jeunes travailleurs et travailleuses (et les moins jeunes) connaissent un meilleur sort en étant membres d'un syndicat.

D'ailleurs, nous l'avons constaté à plusieurs reprises pendant la pandémie : les personnes en première ligne, qui n'avaient pas de syndicat pour défendre leur santé et leur sécurité au travail, ont couru plus de risques face à la COVID-19.

Notre syndicat en fait-il assez pour répondre aux besoins de ses jeunes membres ? Le Comité national des jeunes travailleuses et travailleurs a récemment effectué un sondage auprès de nos plus jeunes membres, et j'ai hâte d'en savoir plus sur leur expérience.

Mais pour apporter des changements, nous devons trouver de nouvelles façons de rassembler les jeunes et de mettre leurs revendications à l'avant-plan à la table de négociation. Heureusement, au SCFP, les activités qui contribuent à cet effort ne manquent pas.

La grève historique de 2021 au Nouveau-Brunswick représente l'exemple parfait de ce qui est possible. Plus de 22 000 personnes parmi les moins bien rémunérées au Canada ont fait front commun pour réclamer une augmentation de salaire et un traitement équitable.

Plus récemment, en Ontario, les travailleuses et travailleurs de l'éducation, en négociations avec le gouvernement conservateur, ont proposé une augmentation à un taux forfaitaire au lieu d'un pourcentage. Le SCFP avait fait la même chose, il y a longtemps, à l'aide d'une campagne « pour le rattrapage salarial des femmes ». Cette stratégie est encore valide pour les personnes qui se trouvent au bas de l'échelle salariale, où l'on retrouve souvent les femmes, les jeunes et les personnes à statut précaire.

Ce ne sont là que deux exemples récents de mobilisation de masse au SCFP. À l'heure actuelle, nous vivons de graves bouleversements. La pandémie n'est pas terminée, l'économie est instable, la crise climatique s'aggrave et les technologies transforment à toute vitesse notre mode de vie et de travail.

Mais, en fin de compte, l'essentiel, pour que les lieux de travail soient durables et qu'ils attirent et retiennent du sang neuf, n'a pas beaucoup changé. Cela commence par le respect et un salaire équitable.

Les syndicats sont plus que jamais nécessaires pour la défense des droits de la classe ouvrière et la constitution d'un pouvoir ouvrier. Mais pour que le mouvement ouvrier se développe, nous devons lutter pour des salaires plus élevés, pour le resserrement des lois du travail et une économie soucieuse du climat. Et, pour ce faire, nous avons besoin d'idées nouvelles. Pour que les jeunes et les moins jeunes puissent prospérer, nous devons nous adapter.

Je suis fier d'être à vos côtés dans ce combat.

LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE : CATASTROPHE ANNONCÉE OU RECONFIGURATION DU RAPPORT DE FORCE ENTRE LES EMPLOYEURS ET LES JEUNES ?

Par **Myriam Leduc**

Au début de la pandémie de COVID-19 en 2020, on assistait à des mises à pied massives dans diverses industries au Canada, résultant en pertes d'emploi pour des milliers de travailleuses et travailleurs, syndiqués ou non, à travers le pays. Et ce, malgré les différentes aides gouvernementales qui visaient à encourager les entreprises à garder leurs employé(e)s au travail.

Deux ans plus tard, la pénurie de main-d'œuvre est sur presque toutes les lèvres. Pourtant, les emplois perdus ont été récupérés et le taux de chômage a baissé.

En regardant les données, il est clair que nous avons un problème. Au cours des deux années précédant la pandémie, il y avait entre 500 000 et 600 000 postes à pourvoir au pays. Ce nombre a grimpé en flèche pour atteindre 900 000 au dernier semestre de 2021.

Ainsi, les économistes et le SCFP ont constaté que dans le cas d'une augmentation du nombre de postes



ENTREZ
NOUS
RECRUTONS



La pandémie a non seulement modifié le rapport des gens à leur emploi, elle a aussi accentué cette pénurie de main-d'œuvre déjà inévitable à cause du vieillissement de la population, et donc des travailleuses et travailleurs.

vacants dans un secteur où la rémunération reste stable, comme la santé, ceci est probablement lié à un manque de personnes prêtes à travailler pour le salaire offert.

D'autre part, dans les secteurs où les salaires ont quelque peu augmenté, tels que l'hôtellerie, les employeurs n'offrent toujours pas suffisamment d'heures de travail par semaine pour permettre aux gens de joindre les deux bouts.

Au Québec, la crise est encore plus tangible dans certains secteurs, comme la restauration ou le commerce au détail, où les emplois offerts sont généralement précaires et les conditions de travail, peu avantageuses. Des industries entières se sont construites sur le « cheap labour » et le taux de roulement incessant de jeunes travailleurs et travailleuses, sans vraiment qu'on se soucie de leur offrir de meilleures conditions de travail.

Depuis un certain temps, la pénurie de main-d'œuvre frappe aussi de plein fouet le secteur public québécois, notamment dans les domaines de la santé et de l'éducation, créant une crise sans précédent. Les jeunes quittent massivement ces secteurs en quête d'emplois avec des conditions de travail plus attrayantes, qui permettent

une réelle conciliation travail-vie personnelle, qui reconnaissent leur expertise et leur autonomie, et qui sont moins exigeants sur le plan de la santé mentale.

Afin d'assurer la pérennité et la qualité des services offerts à la population à long terme, les employeurs doivent miser sur l'embauche d'employé(e)s plus jeunes et être à l'écoute de leurs besoins, notamment via une rémunération et des avantages sociaux équitables, des modalités de travail flexibles et des programmes de mentorat pour les personnes moins expérimentées.

Pourtant, et ce même si les organisations syndicales ont fait des gains importants lors de la dernière négociation du secteur public, le gouvernement du Québec tarde à donner le grand coup de barre plus que nécessaire dans les conditions de travail intangibles des salarié(e)s de l'État, qui permettrait de conserver les jeunes (et les moins jeunes) dans ces emplois essentiels.

Dans le récent article de la revue Gestion de HEC Montréal intitulé « Pénurie de main-d'œuvre : la catastrophe annoncée », on peut lire que « cette rareté de la main-d'œuvre a des impacts majeurs sur les entreprises. Une étude de la BDC montre que la moitié d'entre elles peine à trouver des travailleurs et travailleuses et qu'un quart d'entre elles éprouve de la difficulté à retenir ses employé(e)s », empêchant ainsi ces entreprises à atteindre leur potentiel de croissance.

Mais la pénurie de main-d'œuvre, c'est une catastrophe pour qui ? Pour les jeunes travailleurs et travailleuses, cette pénurie de main-d'œuvre n'est-elle pas plutôt synonyme de choix dans un monde du travail qui en offre souvent peu pour les derniers arrivés ?



Pour les jeunes qui sont sur le marché du travail, cette pénurie de main-d'œuvre est une opportunité de faire réaliser aux employeurs la valeur de leur travail et de demander mieux.

C'est à se demander si un certain retour du balancier constitue vraiment une catastrophe.

La pandémie a également obligé les employeurs à revoir l'organisation du travail afin de permettre le travail à distance. Cette démocratisation du télétravail a fait ses preuves durant les deux dernières années, en plus de permettre une meilleure conciliation travail-vie personnelle aux travailleuses et travailleurs, un enjeu primordial pour les jeunes. En effet, une récente étude du Regroupement des jeunes chambres de commerce du Québec (RJCCQ) a conclu que 66 % des jeunes professionnels de 16 à 35 ans souhaitent travailler en tout temps de la maison, tandis que 33 % désirent un modèle hybride et seulement 1 % veulent retourner au bureau à temps complet.

Alors que c'était commun pour les générations précédentes de travailler toute leur vie au sein de la même entreprise, notamment à cause des avantages sociaux, dont les fonds

de pension à prestation déterminée, qui rendaient très avantageux de faire carrière à un seul endroit, les jeunes générations sont plus enclines à changer d'emploi au gré des opportunités et des avantages offerts.

Ces travailleuses et travailleurs sont à la recherche d'environnements de travail plus valorisants, où ils sont reconnus, consultés et peuvent avoir une réelle contribution, dans un monde où les horaires de travail sont souvent éclatés et les limites entre la vie au travail et à la maison sont de plus en plus floues.

Pour les employeurs, les défis sont réels, mais les solutions existent. Comment créer, en 2022, un milieu de travail durable qui donne envie aux jeunes travailleuses et travailleurs de rester ?

Peut-être que d'imposer de longues périodes de probation aux derniers entrés et d'offrir moins d'avantages sociaux aux employé(e)s temporaires, souvent plus jeunes, n'est plus la solution.

La flexibilité, la reconnaissance, les conditions avantageuses, la conciliation travail-vie personnelle et l'engagement social sont toutes des conditions gagnantes pour l'attraction et la rétention des jeunes travailleuses et travailleurs et ce, surtout, dans nos services publics victimes de l'austérité et de l'exode de personnel.

La majorité de ces enjeux sont souvent amenés et défendus par les syndicats aux tables de négociation, notamment dans les milieux cols blancs et professionnels. Or, même dans ces milieux, faire des percées constitue encore un défi.

Le moment est venu de voir la pénurie de main-d'œuvre autrement : moins comme une catastrophe annoncée et plutôt comme une opportunité à saisir pour transformer le monde du travail et renverser le rapport de force.

LE REFUS D'ABANDONNER LES JEUNES AU CŒUR DE LA GRÈVE D'UNE SECTION LOCALE DU SCFP

Par Gaëlle McNeil

LORSQUE LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS MUNICIPAUX DE MOUNT PEARL, LA DEUXIÈME PLUS GRANDE VILLE DE TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR, ONT DÉBRAYÉ AU DÉBUT DE JUILLET, ILS NE S'ATTENDAIENT PAS À CE QUE LEUR GRÈVE DURE TOUT L'ÉTÉ.



Au fil des semaines, peu de choses se passaient à la table de négociation, mais on ne pouvait pas en dire autant de la ligne de piquetage du SCFP 2099.

Pour les membres plus jeunes comme Alyssa Broomfield, 26 ans, faire la grève a été une véritable révélation quant à la mauvaise conduite de la direction pendant un conflit de travail. Mais elle a été agréablement surprise du rapprochement qu'elle a ressenti avec ses collègues.

« C'était gratifiant d'apprendre à connaître mes confrères et consœurs de la section locale et de voir comment se tissent des liens de solidarité », explique-t-elle.

Alyssa Broomfield fait partie de l'équipe de quelque 45 sauveteuses et sauveteurs au centre de loisirs de Mount Pearl. La plupart ont moins de 25 ans. Elle ajoute que la majorité de la cinquantaine d'autres employé(e)s du centre a aussi moins de 25 ans.

Bien que bon nombre de ces jeunes travaillent à temps partiel, elle fait partie du personnel de la ville depuis sept ans et a récemment été promue à un poste permanent à temps plein. « Je fais partie des anciens ! » plaisante-t-elle.

Elle souligne que malgré ses 11 ans d'expérience dans le milieu de la natation, elle ne se sent pas toujours respectée par son employeur : « En tant que jeune, j'ai l'impression que la direction dévalorise constamment mes idées et mon expérience. Je me sens sous-estimée et infantilisée », partage-t-elle.



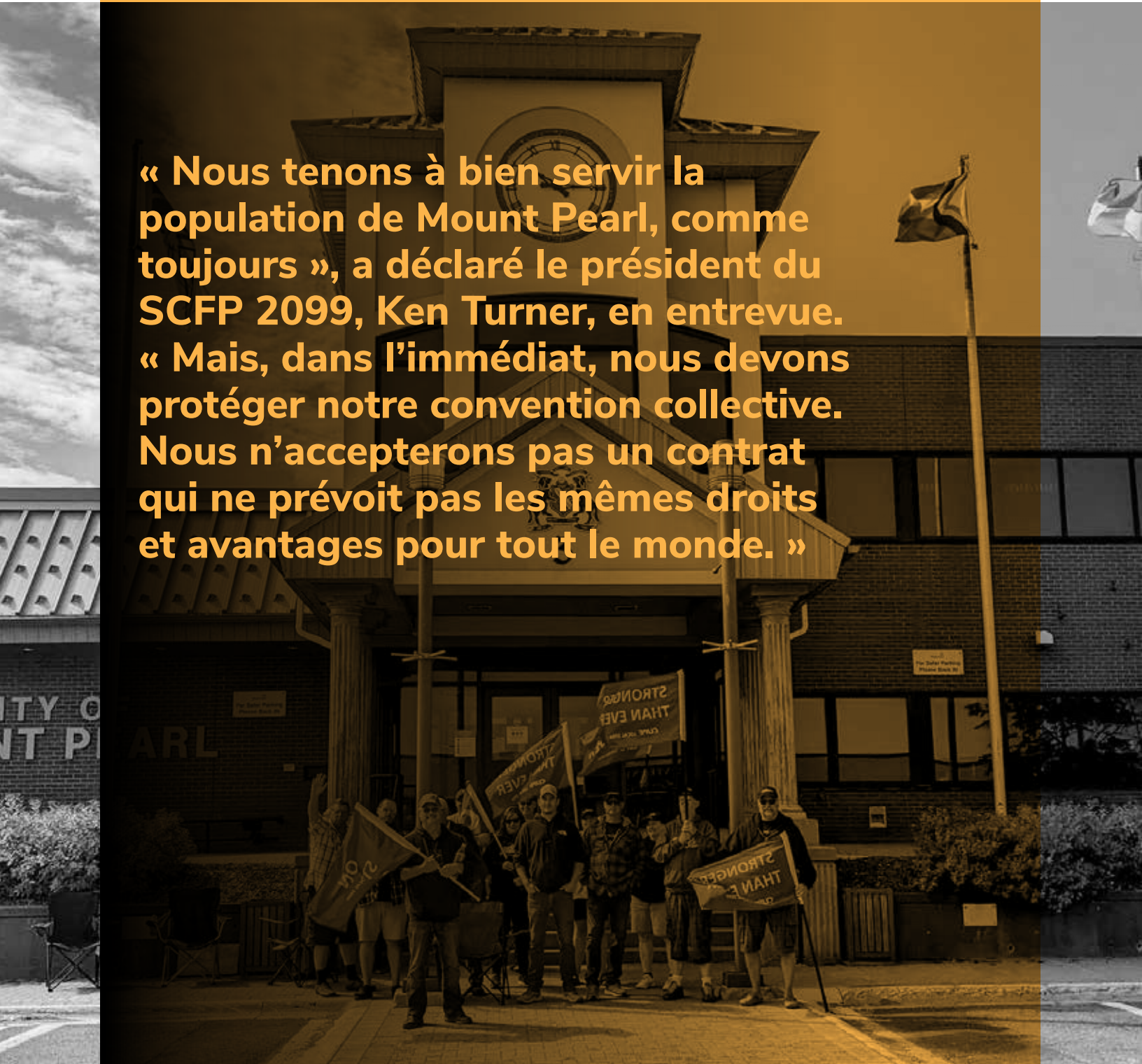
Selon elle, les gestionnaires qui sont membres de l'équipe de négociation ne prêtent pas attention aux problèmes auxquels sont confrontés les jeunes employé(e)s, qu'ils considèrent comme « précaires ». « Ils ne s'intéressent qu'aux personnes qui travaillent dans la cour depuis 20 ou 25 ans », déplore-t-elle.

Ryan O'Neill, 27 ans, travaille comme conducteur d'équipement lourd au dépôt de Mount Pearl. Il manœuvre une tondeuse à gazon l'été et une déneigeuse l'hiver. Il a commencé à travailler pour la ville à 19 ans et fait partie d'une poignée de jeunes affectés au dépôt.

Il ne croit pas qu'on devrait traiter les nouvelles embauches différemment du personnel de longue date.

« Je suis très pro-avantages sociaux », dit-il. « Je mérite les mêmes avantages que quelqu'un qu'on vient d'embaucher. Tout le monde mérite ce que j'ai, maintenant et dans le futur. »

« Nous tenons à bien servir la population de Mount Pearl, comme toujours », a déclaré le président du SCFP 2099, Ken Turner, en entrevue. « Mais, dans l'immédiat, nous devons protéger notre convention collective. Nous n'accepterons pas un contrat qui ne prévoit pas les mêmes droits et avantages pour tout le monde. »





L'égalité des avantages sociaux pour les nouveaux est l'un des principaux enjeux pour lesquels le SCFP 2099 se bat dans ce cycle de négociations. L'autre grand enjeu est une augmentation de salaire pour suivre le coût de la vie.

C'est le premier conflit de travail de Ryan O'Neill : « C'est dur, mais ce n'est pas ce à quoi je m'attendais. J'aime la solidarité. Nous sommes devenus très proches et nous sommes vraiment forts. J'ai pu rencontrer des gens d'autres services municipaux que je n'aurais peut-être jamais croisés autrement. »

Ryan O'Neill et Alyssa Broomfield font d'excellents ambassadeurs pour la prochaine génération de travailleurs et travailleuses à la Ville de Mount Pearl. Ils sont convaincus que les jeunes méritent de bénéficier de bonnes conditions de travail et d'avantages sociaux, tout comme les gens qui les ont précédés. Ils sont ardemment engagés dans la lutte pour une convention collective équitable.

« Si personne n'avait fait du piquetage pour moi, je n'aurais pas les avantages sociaux dont je bénéficie aujourd'hui », explique Ryan O'Neill. « Les jeunes d'aujourd'hui sont l'avenir. »

Le 20 septembre 2022, les travailleuses et travailleurs municipaux ont voté en faveur de la ratification d'une nouvelle convention collective avec la Ville de Mount Pearl, mettant fin à une grève de 11 semaines. « Nos membres ont hâte de retourner au service de cette communauté qu'ils aiment », a déclaré le président du SCFP 2099, Ken Turner.

**Le SCFP 2099
représente plus de
200 travailleuses
et travailleurs
municipaux qui**

**œuvrent dans les
services de loisirs,
l'administration,
la fiscalité et les
finances, l'entretien
des routes, les
services d'aqueduc et
d'égouts, l'entretien
des installations,
l'entretien
paysager, le génie
et l'aménagement
urbain. Ils étaient en
négociations avec
la ville depuis mars
2022.**



L'ÉQUITÉ DANS LES SERVICES PUBLICS, UNE CIBLE POUR LES MUNICIPALITÉS

En juin dernier, plus de 2 000 participant(e)s ont convergé vers Regina, en Saskatchewan, pour assister en personne au congrès annuel hybride de la Fédération canadienne des municipalités (FCM). Parmi eux se trouvaient des membres du Conseil exécutif national et du personnel du SCFP. Ils ont profité de l'occasion pour avoir de précieux échanges avec, entre autres, des maires, des mairesses et des conseillères et conseillers municipaux de toutes les régions du pays.

Le SCFP organisait aussi une table ronde intitulée « Le financement municipal dans une perspective d'équité » avec la participation de Cheryl Stadnichuk, conseillère municipale de Regina ; Kemi Akapo, conseillère municipale de Peterborough ; Simon Enoch, directeur du bureau saskatchewanais du Centre canadien de politiques alternatives ; et Angella MacEwen, économiste principale du SCFP. Le président national, Mark Hancock, a salué les maires, les mairesses, les conseillères et conseillers municipaux de tout le pays, les invitant à participer à la discussion.

L'animateur Aditya Rao, agent principal de recherche au SCFP, a préparé le terrain en posant des questions sur l'impact des deux dernières années de perturbation économique sur la prise de décisions municipales et la manière dont les municipalités devraient répondre aux besoins de leur population de manière équitable et durable. Les panélistes ont interpellé l'auditoire avec des anecdotes qui portaient sur l'équité et les services publics dans le logement, le transport, les services éducatifs à la petite enfance et l'action climatique.

Tous les panélistes ont souligné l'importance de mener des recherches sur la communauté en allant là où se trouvent les gens, particulièrement dans le cas des communautés marginalisées, et en discutant avec eux pour comprendre leurs besoins. Cela est essentiel à la conception de politiques environnementales équitables, de logements sociaux qui luttent efficacement contre l'itinérance,

de services de garde à l'enfance financés par l'État qui rehaussent les normes d'apprentissage pour la petite enfance, de transports en commun accessibles aux personnes en situation de handicap, aux nouveaux arrivant(e)s et les autres usagers, et de politiques de lutte au racisme et à l'homophobie afin de bâtir des communautés sûres et inclusives.

Les panélistes ont également souligné que les jeunes, tout comme les personnes âgées, se sentent isolés dans les communautés rurales. Il faut donc faire preuve de créativité pour proposer d'autres modes de transport et attirer les jeunes vers des emplois décents, car l'avenir de nos services municipaux est entre leurs mains.

« Le SCFP est fier d'avoir une grande présence dans la main-d'œuvre municipale au pays ; nous représentons 150 000 travailleuses et travailleurs du secteur municipal d'un océan à l'autre », a dit Mark Hancock. Avec la FCM, nous continuerons de faire pression pour un meilleur soutien financier aux municipalités auprès des paliers de gouvernement supérieurs.



UN NOUVEAU GUIDE DE NÉGOCIATION OUVRE LA VOIE À DES MILIEUX DE TRAVAIL TRANS-INCLUSIFS

Par Tara Paterson





Hailey Fielden, membre du SCFP 606.

Travaillant dans une bibliothèque, Max Hare n'avait pas vraiment fait son « coming out » à ses collègues quand, au début de 2020, le SCFP 4948 a négocié des dispositions inclusives pour les personnes trans dans sa convention collective. Hare est agenre (ne s'identifiant à aucun genre) et utilise le pronom iel. « Je ne cachais pas vraiment mon identité au travail, mais je n'en parlais pas non plus », dit-iel.

Ce n'est que lorsque qu'iel a changé de nom à la fin de 2020 que les gens ont commencé à poser des questions et qu'iel a senti pouvoir baisser la garde au travail. « Tout le monde était vraiment formidable et solidaire », explique Max Hare à propos de ses collègues de la petite succursale de la bibliothèque de Toronto où iel travaillait à l'époque. « À la sortie de la convention collective, c'était incroyable de voir toutes ces clauses inclusives. C'est tellement important pour les gens de voir leur personne et leur vécu respectés et évoqués dans la convention collective. Cela envoie un signal aux personnes trans et non binares que nous comptons pour le syndicat. »

Deux ans plus tard, lorsqu'iel a eu besoin de s'absenter du travail pour une opération d'affirmation de genre, iel a obtenu un congé payé. Le SCFP 4948 avait négocié un congé pour soins d'affirmation de genre, une véritable bouée de sauvetage pour beaucoup de personnes bispirituelles, trans et non binares qui y ont accès.

Lex Konnelly, un assistant d'enseignement trans masculin non binaire et membre du SCFP 3902, a déclaré qu'iel n'aurait pas pu se faire opérer sans congé payé. Iel a passé quatre ans sur une liste d'attente pour cette procédure. Lorsque son tour est enfin venu, iel a dû voyager de Toronto à Montréal, ce qui aurait été impossible sans s'absenter du travail.



En plus du congé, iel a bénéficié du « fonds pour personne trans » de sa section locale, qui a aidé à couvrir les dépenses supplémentaires. « Le problème avec les soins d'affirmation de genre, c'est que même si la procédure en soi est couverte, il y a plein d'autres dépenses qui s'ajoutent, comme les frais de déplacement. Sans financement, nous en avons rarement les moyens », souligne Lex Konnelly.

Thania Vega, membre non binaire du SCFP 3903, est d'accord. Sans le fonds pour personne trans de sa section locale, iel aurait une dette supplémentaire de 20 000 dollars.

Bien sûr, de nombreuses personnes bispirituelles, trans et non binares n'ont pas recours à une opération. Mais pour celles qui le souhaitent, Lex Konnelly nous rappelle qu'il s'agit souvent de soins « vitaux ». Puis, iel ajoute : « Que cela soit reconnu dans notre convention collective, et de pouvoir obtenir le financement et prendre les congés dont nous avons besoin, c'est énorme. »

Bien que ces avantages soient offerts aux membres d'une poignée de sections locales qui les ont négociés, la grande majorité des gens n'ont toujours pas de congé de transition payé ni de financement pour les dépenses liées à la transition. Hailey Fielden, membre du personnel de soutien scolaire du SCFP 606 et siégeant à la vice-présidence à la diversité du SCFP-C.-B., fait partie de cette majorité.

Iel affirme avoir vécu « un cauchemar » l'an dernier pour trouver l'argent et obtenir des congés pour soi et pour son partenaire, qui n'est pas syndiqué et qui avait besoin de soins d'affirmation de genre, ainsi que pour prendre soin de lui. Des clauses de convention collective qui prévoient des fonds et des congés payés peuvent réduire



considérablement le stress et les difficultés vécus par les personnes bispirituelles, trans et non binares. En juillet, le SCFP a lancé un *Guide de négociation pour favoriser la diversité de genre et l'inclusion des personnes trans* afin d'aider les sections locales à se battre pour ce type de dispositions à la table de négociation.

Le guide présente des exemples d'articles de convention collective sur une foule de sujets, notamment le harcèlement, l'équité en matière d'emploi, les uniformes et codes vestimentaires non genrés, les prestations de santé, les installations non genrées, la terminologie inclusive et les congés pour soins d'affirmation de genre. Il présente aussi des ressources externes pour aider les équipes de négociation à s'informer sur la diversité de genre, ainsi qu'un glossaire pour aider les travailleuses et travailleurs à comprendre les termes qui pourraient être nouveaux pour eux.

Il se veut un outil pour toutes les sections locales, pas seulement pour celles qui ont déjà des membres bispirituels, trans ou non binares qui s'affichent ouvertement. En fait, négocier l'inclusion de genre pourrait être ce qui permet aux membres de se sentir en sécurité pour faire leur « coming out » au travail ou dans leur syndicat.

La vice-présidente du SCFP 4948, Emma Lee, raconte qu'une fois ratifiée la convention collective qui comprenait des clauses de langage inclusif et un congé payé pour soins d'affirmation de genre, elle a reçu plusieurs remerciements de membres disant n'avoir jamais cru se sentir suffisamment en sécurité pour être eux-mêmes au travail. « Les membres

m'ont écrit pour me dire tout ce que cela signifiait pour eux, qu'ils pouvaient enfin être à l'aise de s'afficher et que cela leur donnait envie de s'impliquer dans le syndicat. »

Pour elle, il est évident que même les sections locales qui ne croient pas compter de personnes trans parmi leurs membres devraient mettre ce type de protections en place dès maintenant. Attendre qu'une personne bispirituelle, trans ou non binaire s'affiche ou soit embauchée pourrait être trop tard. Les personnes de diverses identités de genre ne devraient pas être contraintes d'attendre la prochaine ronde de négociations pour régler des problèmes qu'elles ne devraient pas avoir à vivre dès le départ.

Même avec les avantages que procure la négociation, il est important de se rappeler que la négociation de clauses inclusives ne suffit pas pour garantir la sécurité et l'équité au travail pour les personnes de diverses identités de genre. Comme le dit Lex Konnelly, « la défense des personnes bispirituelles, trans et non binares n'est pas seulement importante à la table de négociation et ce n'est pas quelque chose qui se termine à l'obtention d'un article de convention collective. » Il souhaite que les travailleuses et travailleurs cisgenres (non trans) comprennent que la transphobie est si répandue « que nous avons besoin de cette solidarité tout le temps, tous les jours ».



En effet, selon les recherches du SCFP, de nombreuses personnes trans et non binaires sont fréquemment mégenrées et subissent d'autres formes de harcèlement de la part de collègues et de gestionnaires. Le harcèlement au travail est généralement encore plus grave pour les personnes trans et non binaires qui sont autochtones, noires, racisées, en situation de handicap et/ou des femmes. Négocier la meilleure convention collective ne suffira pas pour lutter efficacement contre la transphobie si l'on n'outille pas les travailleuses et travailleurs à s'y opposer au quotidien.

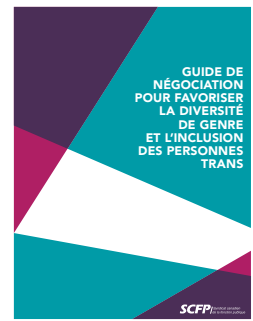
Max Hare, Hailey Fielden et Thania Vega soulignent à l'unanimité l'importance de l'éducation comme outil complémentaire à la négociation. Ils ont pu constater à quel point la formation dispensée par leurs sections locales a accru la sensibilisation et le respect dans leur milieu de travail et parmi leurs membres. Thania Vega a remarqué que l'impact est souvent plus puissant lorsque cela provient du syndicat. Et le SCFP pilotera cet automne un cours sur la création d'espaces plus sécuritaires pour les personnes bispirituelles, trans et non binaires.

Il est aussi important « de soutenir le leadership trans et d'entretenir un lien solide avec les membres trans au sein

de la section locale », ajoute Lex Konnelly. D'autant plus que les enjeux auxquels les personnes bispirituelles, trans et non binaires pourraient être confrontées évolueront entre les cycles de négociation. « Et de ne pas traiter ces enjeux comme périphériques », insiste Thania Vega. « Ce sont des enjeux liés aux soins et à la santé. Il s'agit de bâtir une culture qui comprend que les gens vivent des choses qui ont un impact sur leur vie. »

Lorsqu'on leur demande quels sont leurs conseils pour les sections locales qui souhaitent négocier des articles de convention collective trans-inclusifs, les membres avec qui nous avons parlé ont la même réponse : « Juste faites-le ! » N'attendez pas. Contactez les sections locales qui ont déjà entamé le processus. Faites vos recherches. Le Guide de négociation est un excellent point de départ.

Téléchargez le **Guide de négociation pour favoriser la diversité de genre et l'inclusion des personnes trans** du SCFP.



30 SEPTEMBRE JOURNÉE NATIONALE DE LA VÉRITÉ ET DE LA RÉCONCILIATION

S'assurer que ce jour férié
fédéral soit observé dans
toutes les provinces

— Par Rebecca Benson



Le 30 septembre est communément appelé Journée du chandail orange. Le mouvement de la Journée du chandail orange a commencé en 2013 pour honorer les personnes survivantes des pensionnats autochtones et celles qui n'en sont jamais revenues.

La Journée du chandail orange est inspirée de l'histoire de Phyllis Webstad au pensionnat St. Joseph Mission, près de Williams Lake, en Colombie-Britannique. Enfant, Phyllis avait reçu de sa grand-mère un chandail orange qu'elle devait porter pour son premier jour à l'école. Ce chandail a été confisqué et détruit par ses professeurs dès son arrivée au pensionnat.

L'histoire de Phyllis en est venue à symboliser l'objectif colonial des pensionnats, soit l'assimilation des peuples autochtones. On a choisi le 30 septembre comme jour de commémoration parce que c'est en automne que les enfants autochtones étaient forcés d'aller au pensionnat.

En 2015, la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR) a recommandé la création d'un jour férié pour commémorer l'histoire et l'héritage du système des pensionnats autochtones. La nouvelle Journée nationale de la vérité et de la réconciliation du 30 septembre a été instituée dans le cadre du processus de réconciliation.

En juin 2021, le Parlement canadien a fait adopter une loi pour que cette journée soit un nouveau jour férié fédéral, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation le 30 septembre de chaque année. Depuis, cette date est un jour férié pour les travailleuses et travailleurs des secteurs sous juridiction fédérale.

Hélas, la plupart des provinces n'ont pas ajouté le 30 septembre au calendrier des jours fériés. La plupart

des membres du SCFP travaillent dans des secteurs de juridiction provinciale et ainsi, le 30 septembre est considéré comme une journée de travail normale pour plusieurs membres du SCFP à travers le pays. Il revient donc aux membres et aux sections locales de faire pression pour qu'on commémore le 30 septembre et leur accorde ce jour férié dans toutes les provinces.

Que pouvez-vous faire, en tant que syndiqué(e)s, pour aider à faire de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation un jour férié dans votre milieu de travail ?

- Votre section locale a peut-être déjà négocié l'ajout du 30 septembre à la liste des jours fériés prévus dans la convention collective. Vérifiez si c'est le cas.
- Votre convention collective pourrait contenir un article qui reconnaît les futurs jours fériés décrétés par les gouvernements fédéral ou provinciaux. Si c'est le cas, faites appliquer cet article par votre employeur pour faire reconnaître la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation le 30 septembre.
- Si votre convention collective ne contient aucun article pouvant servir à l'ajout du 30 septembre à la liste des jours fériés, proposez l'ajout du 30 septembre lors de votre prochaine ronde de négociations.

Nous savons que bon nombre de nos membres cherchent des moyens d'intégrer la réconciliation à leur quotidien et de la mettre en action. Pour épauler la réconciliation, les sections locales du SCFP peuvent négocier l'ajout de dispositions à l'appui des personnes autochtones dans leur convention collective.

Et négocier pour que le 30 septembre devienne un jour férié est un premier geste concret et accessible à tous et toutes.

Un milieu de travail durable en est un qui, entre autres, priorise les étapes vers la réconciliation et qui harmonise ses pratiques et ses politiques avec la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. La négociation de conditions de travail décentes est au cœur de la mission d'un syndicat. Notre nouveau guide, *Vérité et réconciliation : Le SCFP passe à l'action par la négociation collective*, fournit des exemples supplémentaires d'articles de convention collective pour passer à l'action en matière de réconciliation à la table de négociation.

Il est du devoir de tous les syndicats de prendre des mesures qui témoignent d'un engagement envers la réconciliation. Même si vous n'avez aucun membre qui s'est identifié comme autochtone au sein de votre section locale, il est tout de même recommandé de mettre en œuvre des initiatives qui favorisent la réconciliation. L'établissement de bonnes relations avec les travailleuses et travailleurs autochtones fait partie de la construction d'un syndicat fort.

Vous trouverez des exemples d'articles de convention collective qui incluent le jour férié du 30 septembre dans notre guide *Clause à négocier pour la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation*. Et pour d'autres gestes à poser afin de soutenir les personnes autochtones et la réconciliation au travail, consultez notre guide *Joindre le geste à la parole* et notre guide de négociation en faveur de la vérité et la réconciliation.





PROFIL LAURA WALTON

— Par Jesse Mintz et Ken Marciniec

ENSEMBLE POUR OBTENIR LES GAINS DURABLES DONT TRAVAILLEURS, TRAVAILLEUSES ET ÉLÈVES ONT BESOIN

Dans le secteur de l'éducation en Ontario, 55 000 travailleuses et travailleurs sont actuellement en négociation centrale de leur nouvelle convention collective. C'est dans ce contexte que Laura Walton ne peut s'empêcher de penser à son père qui était directeur d'école. À la terrible époque du premier ministre Mike Harris, il est sorti piqueter avec son personnel en signe de solidarité.

« Ils se sont battus si fort », dit Laura Walton. « Je ne nous laisserai pas revenir à cette époque où les gouvernements démantelaient notre système, coupant, rognant petit à petit. »

Les aides-éducatrices et aides-éducateurs, les éducateurs et éducatrices de la petite enfance, les concierges, le personnel d'entretien, les secrétaires, les professeur(e)s de musique et de langues — tous membres du Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario (CSCSO-SCFP) — se battent pour améliorer les conditions de travail et d'apprentissage dans les écoles ontariennes. Leurs propositions sont raisonnables, nécessaires et abordables ; elles garantiraient des gains réels, autant pour le personnel que pour les élèves.

Laura Walton est fin prête pour ce combat. Aide-éducatrice et présidente du CSCSO, elle nous parle de ce qui l'a attirée vers le mouvement syndical, de l'impact d'une décennie de coupures dans les salaires et de l'avenir du secteur pour les jeunes travailleurs et travailleuses.

Question 1

Pourquoi êtes-vous devenue aide-éducatrice ?

Pour moi, l'éducation, c'est une affaire de famille. Ma grand-mère était secrétaire d'école. Mon père était directeur d'école. Ma belle-mère et mon oncle étaient enseignants. Je savais que je voulais travailler en milieu scolaire, mais au moment de faire mon choix, dans les années 90, il y avait trop d'enseignant(e)s pour les postes disponibles. J'ai donc fait d'autres boulots pour payer mes études universitaires et, pendant que j'étais enceinte de ma fille, j'ai suivi une formation d'aide-éducatrice.

J'ai toujours su que je voulais travailler auprès des enfants. Et j'ai adoré ça, vraiment. J'ai travaillé avec des adolescents ayant de graves troubles de comportement, dont plusieurs qui essayaient de retourner à l'école après un passage dans le système judiciaire. C'était gratifiant. Mais j'avais aussi d'autres boulots juste pour arriver à joindre les deux bouts. C'est à cette époque que j'ai assisté à ma première assemblée syndicale.



Question 2

Que signifie d'avoir un emploi durable dans le milieu de l'éducation ?

C'est le rêve de tout le monde, alors que ça devrait être la réalité de tout le monde. Nous vivons dans l'incertitude. Au cours des premières années à l'emploi du secteur de l'éducation, il est courant de passer d'une école à l'autre. Les enseignant(e)s peuvent passer toute leur carrière dans la même école, peuvent s'enraciner. Mais les aides-éducatrices et aides-éducateurs, les éducateurs et éducatrices de la petite enfance, les concierges, les secrétaires, chaque été, nous sommes confrontés à la question si on nous changera d'école à l'automne. Ce niveau d'incertitude pèse.

Il y a aussi la question du salaire et de l'inflation. Comment peut-on, avec ce salaire, subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille, payer un loyer ou un prêt hypothécaire, l'épicerie et l'essence, sans parler des activités parascolaires de ses propres enfants ?

Plus de la moitié de nos membres ont un deuxième emploi. Ils travaillent au service de garde au YMCA avant ou après l'école. Ils donnent des cours privés. Ils travaillent dans la restauration. Ils s'efforcent à trouver suffisamment d'autres heures pour compléter le salaire d'un travail qu'ils adorent, un travail qui donne du sens à leur vie, mais qui n'est tout simplement pas assez payant.

Pendant mes quatre premières années en tant qu'aide-éducatrice, j'ai travaillé chez Sears pour avoir des avantages sociaux. Je travaillais jusqu'à 21 heures tous les soirs ; j'avais à peine le temps de voir mes propres enfants. Ce n'est pas une situation durable à la longue.

Question 3

Quel est l'impact sur les jeunes travailleurs et travailleuses ? Et quel rôle jouent les conseils scolaires dans la crise de rétention et de recrutement de personnel ?

Ce côté intenable, c'est la raison pour laquelle beaucoup de gens ne tiennent pas le coup. Ils aiment leur travail, comme moi, comme tant d'autres, mais ils abandonnent la profession. Pourquoi resteraient-ils ?

Les gouvernements et les employeurs ont dévalorisé ce travail principalement effectué par des femmes. Mais ces femmes connaissent leur propre valeur. Elles savent qu'elles valent plus qu'un salaire de misère. Elles se disent que, tant qu'à devoir travailler à contrat, aussi bien le faire selon leurs propres conditions plutôt que celles du conseil scolaire.

On ne peut espérer de garder les jeunes dans ces emplois si ce ne sont pas des carrières qui les rendent fiers, des carrières avec lesquelles ils peuvent nourrir leur famille.

Soulignons aussi que les conseils scolaires n'ont pas su réagir à temps à une réalité changeante. Ils sont habitués à tirer au sort, à ce que les candidat(e)s fassent la queue pour obtenir un emploi. Ils ne croyaient jamais voir ce bassin se tarir un jour.

Pourtant, nous leur disions depuis des années que ces emplois sont intenables à long terme. Mais ce n'est que maintenant qu'ils prennent conscience du problème de rétention et de recrutement de personnel. Il n'y a plus assez de gens intéressés à postuler ou à rester dans ces postes. Pendant ce temps, nous faisons le gros du travail en réclamant plus d'argent au gouvernement pour rendre ces emplois plus durables.

Question 4

Le manque de personnel est un autre enjeu majeur dans les négociations. Comment le manque de personnel affecte-t-il les services que vous fournissez aux élèves ?

C'est un des problèmes dont on ne parle pas assez. À cause de la pandémie, on a commencé à valoriser le travail des concierges et du personnel d'entretien, ces gens qui gardent les écoles propres et sûres. Mais ce n'est que la pointe de l'iceberg.

Certaines écoles n'ont plus qu'une secrétaire alors qu'elles en avaient quatre. La charge de travail n'a pas changé. Au contraire, elle augmente. Et il n'y a qu'une seule personne pour tout faire.

Durant ma dernière année en classe, j'avais une alarme qui sonnait toutes les 15 minutes. C'est le temps que je pouvais consacrer à chaque élève. Et il s'agissait d'élèves qui avaient besoin de bien plus d'aide individuelle que quelques minutes. Mais c'était le mieux que je pouvais faire. Je devais courir d'un local à l'autre dans toute l'aile primaire.

Certains parents étaient frustrés que leur enfant ne progresse pas suffisamment à leur goût. Et je les comprenais, ça me frustrait autant qu'eux. Nous n'avions pas le temps de faire du bon travail ; nous savions que cela aurait des conséquences. Et cela n'a fait qu'empirer depuis.

Question 5

Que pensez-vous des valeurs qu'expriment les propositions du gouvernement de Doug Ford ?

Ses valeurs n'incluent pas l'école. Le gouvernement n'est pas du côté du personnel de l'éducation et certainement pas du côté des élèves. Il veut pelleter la lourde charge de l'éducation dans la cour des parents, en leur donnant une petite allocation pour trouver un tuteur ou une tutrice.

C'est un gouvernement qui a renoncé à sa responsabilité de fournir une éducation financée et dispensée par l'État. Il va obliger les parents à trouver une éducation à leur enfant comme on trouve un jouet sur Amazon. Ce n'est pas durable à long terme. C'est mauvais pour les élèves. Et c'est injuste pour le personnel. Une bonne éducation, ça ne vient pas au rabais, et une éducation au rabais n'est pas une bonne éducation.

Question 6

Pourquoi est-ce important, pour vous et vos collègues, de vous battre pour des emplois plus durables à la table de négociation ?

Parce que nous attendons notre tour depuis trop longtemps. Et nous le devons non seulement à nous-mêmes et aux futurs travailleurs et travailleuses de l'éducation, mais aussi aux élèves et aux parents qui comptent sur nous.

Depuis trop longtemps, les travailleuses et travailleurs espèrent que quelqu'un d'autre se battra pour eux. Ils pensaient pouvoir compter sur les tribunaux, ou le système politique, ou encore sur le comité qu'ils élisent pour négocier leur convention collective. Rien dans mes 20 ans d'expérience ne m'a prouvé que l'un de ces mécanismes peut fonctionner sans qu'on s'implique soi-même dans cette lutte. Personne ne pourra nous sauver si nous ne nous battons pas tous ensemble.



JUSTICE CLIMATIQUE : UN AVENIR PUBLIC ET ÉQUITABLE POUR TOUT LE MONDE

— Par **Kelti Cameron** et **Graham Cox**



Des manifestant(e)s défilent dans le centre-ville d'Ottawa dans le cadre de la marche mondiale pour le climat en 2019.

Photo : Pierre Ducasse



La justice climatique est publique. Il est de plus en plus évident que les gouvernements qui continuent de suivre l'exemple du secteur privé et les règles du système économique actuel seront incapables de composer avec la crise climatique. Les jeunes générations, elles, comprennent bien l'urgence de sauver la planète et le fait qu'une transition énergétique vers des alternatives à faible émission de carbone et une baisse de la consommation ne doit pas reposer sur les entreprises et leurs « solutions » mercantiles.

On constate, au fil du processus, une croissance de la légitimité d'exercer des pressions sur les gouvernements par le biais d'actions de masse et dans la solidarité avec les communautés autochtones et vulnérables du Sud.

Une nouvelle génération de leaders de tous les secteurs de la société s'alimente de colère et de déception face à l'incapacité des gouvernements à affronter la crise climatique. Après tout, les incendies sont incontrôlables, tandis que la hausse des températures et les catastrophes naturelles évitables tuent des populations et des écosystèmes entiers. Comment pouvons-nous les soutenir ? Comment pouvons-nous les rejoindre ?

Le Programme syndical pour un avenir énergétique public à faible émission de carbone

La plupart sont d'accord sur le problème, moins sur la solution. En prévision de la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques (COP26) de l'année dernière, on a créé le Programme syndical pour un avenir énergétique public à faible émission de carbone à Glasgow, en Écosse. Dirigé par Trade Unions for Energy Democracy (TUED), ce programme tente de rallier le mouvement syndical international derrière un effort politique ambitieux pour provoquer un changement fondamental dans les politiques climatiques et énergétiques.

Il s'agit d'un effort remarquable visant à définir concrètement les changements nécessaires pour corriger les défaillances du libre marché et garantir que la transition énergétique requise soit socialement juste, économiquement viable et efficace dans l'atteinte des objectifs climatiques.

TUED, avec le soutien du SCFP, propose des alternatives pro-secteur public qui remettent en question les politiques de « croissance verte » des entreprises et s'organise autour du caractère essentiel de la main-d'œuvre et du mouvement syndical mondial comme élément clé de la solution. Les travailleuses et travailleurs du monde entier craignent l'impact de la transition énergétique sur leur emploi, leurs moyens de subsistance, et à juste titre, puisque les emplois seront affectés.

Le travail du SCFP avec TUED a jeté les bases qui positionnent les travailleurs et travailleuses non pas comme des victimes de la crise, mais comme des visionnaires capables de mettre en œuvre des solutions justes. La propriété publique et le contrôle démocratique sont des aspirations non négociables.

Une transition juste vers des solutions publiques

Étant le plus grand syndicat du Canada, le SCFP intervient depuis des années en réponse à la crise climatique. Cette crise s'intensifiant, il est temps de renforcer notre position. Et les politiques de transition juste sont centrales à notre réponse. Nous avons la responsabilité de donner un exemple environnemental positif ; les membres du SCFP peuvent faire partie de la solution et contribuer à la construction d'une économie plus durable.

La transition juste est une philosophie du changement dans laquelle on s'assure que les travailleuses, les travailleurs, leurs proches, leur communauté et l'économie en général soient épargnés par l'impact négatif des changements



En mars 2019, un groupe de femmes, déléguées du SCFP et d'autres syndicats, ont quitté les réunions de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies pour se joindre aux étudiantes rassemblées dans les rues de New York pour exiger une action urgente contre les changements climatiques.

Photo : Hatnim Lee

massifs dans la production et le travail. L'humanité tout entière est confrontée aux changements climatiques, mais tout le monde ne contribue pas de manière égale au problème et tout le monde n'y est pas aussi gravement exposé.

Les solutions pro-secteur public intègrent l'idée qu'une transition juste, au-delà de la création d'emplois, ne doit oublier personne. Celle-ci doit aussi défendre la propriété publique et le contrôle démocratique de l'énergie, des transports et des autres services publics essentiels.

Sans propriété publique ou prise de décision démocratique, nous courons le risque de dépendre du même secteur corporatif qui nous a mis dans ce pétrin avec sa promotion de solutions mercantiles et sa volonté d'accaparer les terres et les profits aux dépens de la planète.

Les intérêts du secteur privé sont fondamentalement différents des nôtres, en plus de perpétuer les inégalités sociales. Nous devons donc revenir à des méthodes de travail plus durables, partager les bienfaits de la transformation économique et fournir un emploi décent à tout le monde.

Les travailleuses et travailleurs au cœur de la transition économique

La transition vers une économie carboneutre va nécessiter des investissements massifs, mais aussi beaucoup de travail. La plupart des tâches reliées au développement de systèmes et de services résilients face aux changements climatiques (en dehors de la production, de la transmission, de la distribution et du stockage d'énergie) sont réalisées par de la main-d'œuvre de première ligne, essentiellement

du secteur parapublic. La mise à niveau des infrastructures, la maintenance des systèmes de contrôle de l'environnement dans les bâtiments et l'installation de nouvelles technologies écoénergétiques pour créer des environnements de travail durables sont essentielles à la réduction des émissions.

Et la lutte pour une économie durable passe par la rétention de métiers spécialisés, de personnel d'entretien, de services de haute technologie et de services de soutien axés sur les personnes au sein des institutions publiques. Or, pour retenir et recruter des gens qualifiés, il faut offrir un salaire décent, des conditions de travail sûres et un accès juste et équitable à la formation et à l'apprentissage, en plus d'éliminer la précarité d'emploi.

Pour préparer une transition juste et équitable, nous devons valoriser le travail des gens qui rendent la transition possible.

Et on ne parle pas de reconnaître uniquement les gens qui maintiennent notre lieu de travail, mais aussi ceux et celles qui fournissent des services de première ligne à nos proches pendant que nous sommes au travail, qui forment la prochaine génération dans les écoles et les universités, qui nous transportent au travail et aux activités récréatives, et qui prodiguent les soins de santé et services sociaux pour que nous puissions tous et toutes participer pleinement à la transformation positive de notre économie et réduire notre empreinte.



Des milliers de manifestant(e)s, dont un grand nombre de jeunes et de syndiqué(e)s, ont défilé dans le centre-ville de Montréal le 23 septembre 2022 dans le cadre de la marche pour le climat qui est devenue une tradition annuelle depuis la présence de Greta Thunberg à la grève de l'automne 2019.

La transition nécessitera beaucoup d'argent et de ressources, et ceux-ci devront profiter équitablement aux gens, sans quoi elle ne se fera pas. C'est aussi vrai au Canada que partout ailleurs.

La justice climatique comme priorité mondiale

À l'échelle mondiale, les syndicats, les groupes confessionnels, les peuples autochtones, les agriculteurs et agricultrices, les réseaux de justice raciale ou soutenant les personnes migrantes travaillent à l'avènement de la justice climatique. Ils représentent les communautés les plus touchées par les changements climatiques.

Ils se trouvent souvent, mais pas exclusivement, dans des pays « en développement » où les pays riches, comme le Canada, sous-traitent leur production pour bénéficier d'une main-d'œuvre à bas salaire et utilisent des procédés plus nocifs pour l'environnement. C'est là aussi que des multinationales extraient des ressources, détruisant les terres et pillant la richesse minérale.

Dans ce contexte, la lutte pour la propriété publique de l'énergie nécessite notre solidarité avec les mouvements démocratiques de ces pays, notre opposition à la politique étrangère et notre plaidoyer pour l'imposition des sociétés canadiennes qui accélèrent la crise climatique ou qui empêchent les politiques d'y faire face.

Mettre en œuvre une transition juste signifie s'assurer que tous les travailleurs et travailleuses et toutes les communautés sont non seulement inclus dans la transition, mais jouent un rôle démocratique dans les décisions concernant les changements qui se produiront et les

gens qui bénéficieront de l'investissement. Le processus de transition démocratique doit inclure les voix et le vécu de tous les peuples. Et cette transition inclusive doit intégrer la justice raciale, historique et autochtone dans la planification et la mise en œuvre d'une économie durable.

C'est dans nos milieux de travail que nos efforts vers une économie durable se matérialisent. Et ceux qui sont syndiqués préparent le terrain pour intégrer les travailleuses et travailleurs au débat sur les meilleures façons de mettre en œuvre une transition juste et équitable.

Si nous élargissons cette approche ascendante, démocratique et inclusive de la justice climatique à tous les milieux de travail, nous pourrions élaborer des pratiques exemplaires et les partager dans tous les aspects de notre société.

Le travail du SCFP avec Trade Unions for Energy Democracy, les syndicats mondiaux et les mouvements sociaux vise à élargir notre réseau et à assurer l'existence d'un système de soutien pour la nouvelle génération de leaders qui réclameront la propriété publique comme principe fédérateur de notre avenir.

*Téléchargez la mise à jour de la **Politique environnementale du SCFP** en réponse à l'aggravation de la crise climatique et abordez les questions de justice climatique par des propositions d'articles à votre prochain cycle de négociations collectives.*



DERRIÈRE LES ÉCRANS DE FUMÉE : LA RÉALITÉ DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DONT LES SALAIRES NE SUIVENT PAS L'INFLATION

Par **Angella MacEwen** et **Colleen Butler**

Épicerie, essence, logement : le coût de la vie monte en flèche. On appelle cette augmentation des prix l'inflation. On prévoit qu'en 2022, le taux d'inflation moyen au Canada sera de 8 %.

Lorsque les salaires ne parviennent pas à suivre l'inflation, les travailleuses et travailleurs perdent du terrain. Dans le sillage de la crise causée par la COVID-19, les travailleuses et travailleurs sont nombreux à être durement touchés par l'inflation, ce qui rend beaucoup plus difficile pour eux de joindre les deux bouts.

En 2021, l'augmentation du salaire de base prévue dans les conventions collectives canadiennes était bien inférieure à l'inflation dans toutes les provinces avec un manque à gagner de 1,5 % en moyenne. La Colombie-Britannique a enregistré l'écart le plus faible : la hausse salariale moyenne a été de 2,2 % quand l'indice des prix à la consommation a augmenté de 2,8 %.

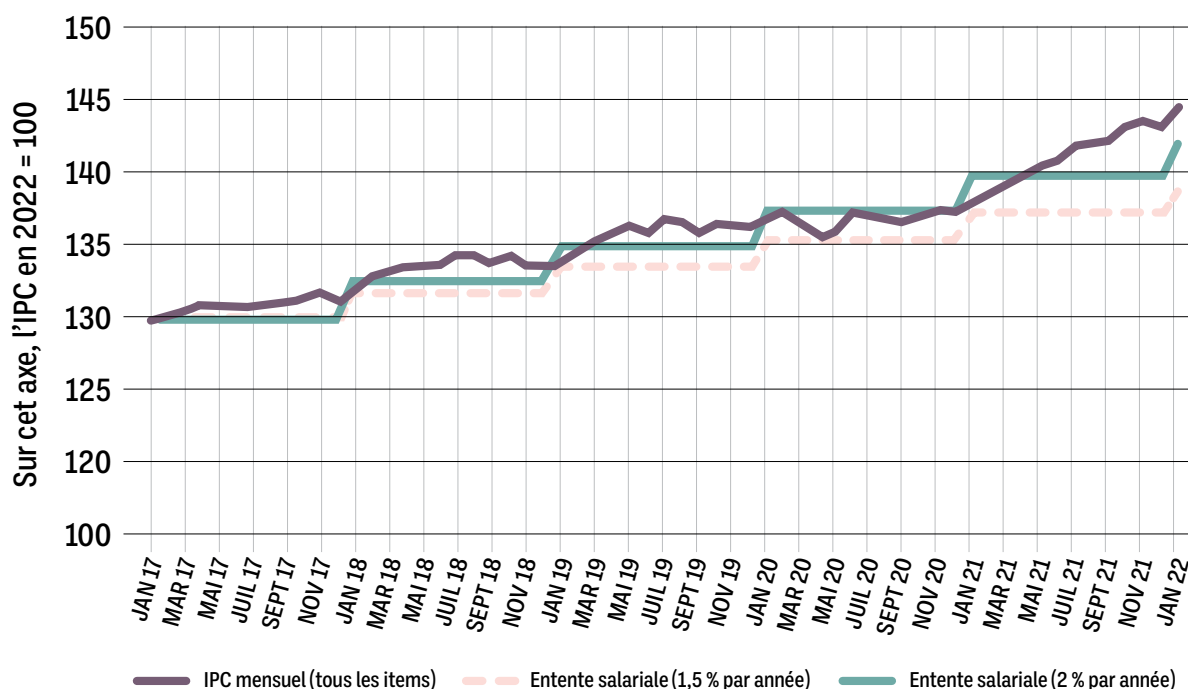
La majorité des provinces ont connu une hausse de l'inflation de près de 2 points de pourcentage au-dessus de la croissance salariale annuelle. Cet écart important s'explique par une inflation beaucoup plus élevée que prévue en 2021, car les perturbations de la chaîne d'approvisionnement ont duré plus longtemps qu'anticipées. De plus, de nombreuses entreprises ont profité de la hausse de la demande pour augmenter les prix.

Lorsque les augmentations salariales ne suivent pas l'inflation, les travailleuses et travailleurs perdent de l'argent, même si leur chèque de paie semble être plus gros. Pour suivre l'inflation cette année, les travailleuses et travailleurs devraient négocier une augmentation de salaire supérieure à 8 % pour obtenir de véritables gains.

Le graphique ci-dessous illustre comment l'écart entre les salaires et l'inflation peut s'accroître au fil du temps. Il démontre la valeur réelle de l'indice des prix à la consommation de janvier 2017 à janvier 2022, ainsi que les hausses de salaire associées à deux ententes hypothétiques. L'une prévoit une augmentation salariale annuelle de 2 % en janvier et l'autre de 1,5 %. Dans l'exemple où les salaires augmentent de 2 % à chaque mois de janvier, on peut voir que, même si les salaires sont inférieurs à l'inflation au fil des mois, ils rattrapent presque celle-ci à l'entrée en vigueur de l'augmentation de début d'année. Dans l'exemple où les salaires augmentent de 1,5 %, ce qui est inférieur à l'inflation moyenne sur l'ensemble de la période, les salaires commencent à accuser du retard sur l'inflation dès 2019 et l'écart devient important en janvier 2022.

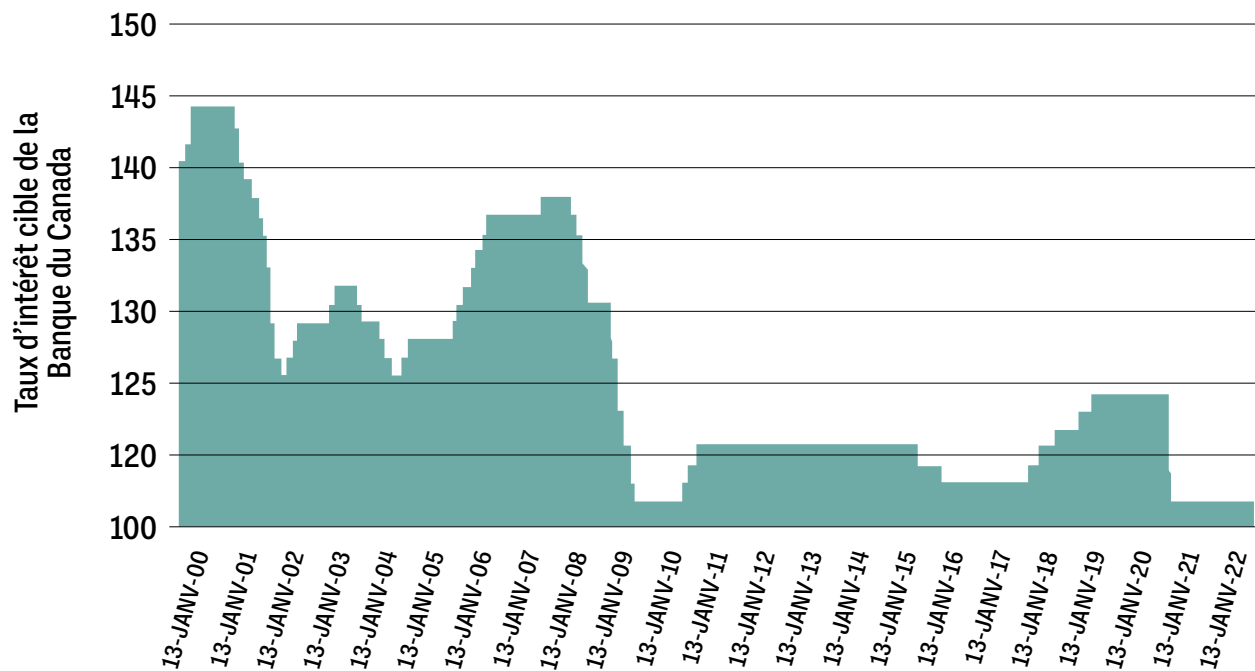


Suivre l'inflation : comparaison de règlements salariaux



Source pour l'IPC : Statistique Canada, 18-10-004-01 Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonné

Les taux d'intérêts sont bas depuis plus de 10 ans



Source : Statistique Canada. Tableau 10-10-0139-01

Qu'est-ce qui cause l'inflation ?

Dans les années 1970, les économistes croyaient que l'inflation était causée par une surabondance d'argent circulant dans l'économie. Ils pensaient que la seule façon de réduire l'inflation consistait à maintenir la quantité d'argent dans l'économie relativement constante. Cette approche s'appelle le monétarisme. Et ce concept, tel un zombie, refuse de mourir, même s'il a largement échoué comme moyen de lutte contre l'inflation.

Les conservateurs populistes continuent d'affirmer que la Banque du Canada est responsable de l'inflation parce qu'elle imprime trop d'argent. Sauf qu'en vérité, la majeure partie de l'argent est créée lorsque des banques privées prêtent aux particuliers et aux entreprises. Quoi qu'il en soit, la création d'argent n'est pas inflationniste en soi. D'autres facteurs de l'économie réelle jouent un rôle plus important.

Le fait d'ajouter de l'argent dans l'économie n'est pas problématique tant que l'offre suit la demande. Par exemple, s'il y a suffisamment de main-d'œuvre et de matériaux pour fabriquer un quelconque produit, on peut augmenter la production simplement en ajoutant un autre quart de travail dans une usine. Mais si on manque de main-d'œuvre ou de matériaux pour augmenter la production, on pourrait se retrouver avec une pénurie à plus long terme qui fera grimper le prix de ce produit.

La plupart des analyses de l'inflation se concentrent sur la demande, mais l'inflation actuelle est alimentée par des pénuries d'approvisionnement et l'appât du gain.

L'inflation se produit lorsque la demande de biens dépasse l'offre. Cela peut être causé par des facteurs imprévus qui réduisent soudainement la capacité de notre économie à fournir des biens. C'est ce qui est arrivé pendant la pandémie, lorsque les confinements ont provoqué des

pénuries dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. L'invasion russe de l'Ukraine a eu le même effet en affectant la disponibilité et le prix des céréales, des engrais et des combustibles fossiles.

L'inflation peut aussi être stimulée par une croissance de la demande conjuguée à des problèmes d'approvisionnement. Ce double effet a par exemple entraîné une pénurie de puces à semi-conducteurs. Ces puces étant utilisées dans les véhicules, cette pénurie a diminué le nombre de véhicules neufs sortant de la chaîne de montage. Du coup, le prix que les gens sont prêts à payer pour un véhicule d'occasion a considérablement augmenté.

L'inflation d'aujourd'hui est également causée par les profits excessifs. Une étude de *Canadiens pour une fiscalité équitable* sur les données financières des entreprises cotées en bourse au Canada a constaté qu'entre 2019 et 2021, le revenu annuel moyen de ces sociétés a augmenté de 174,5 millions de dollars, alors que leurs dépenses n'ont augmenté que de 16,9 millions de dollars. Cela signifie que 90 % de l'augmentation de leurs revenus en 2021 provenait de marges de profits plus élevées. L'absence de réglementation et de concurrence et les faibles taux d'imposition des entreprises rendent cette course aux profits alléchante pour les compagnies.

Donc, ce qui se passe en ce moment est causé par des problèmes d'approvisionnement et l'appât du gain. Malheureusement, les banques centrales s'attaquent quand même à l'inflation actuelle en diminuant la quantité d'argent dans les poches des gens. Et puisqu'elles ne peuvent pas retirer directement de l'argent aux gens, elles rendent l'emprunt plus coûteux. Plus on augmente les taux d'intérêt, moins il y a d'emprunteurs.



Lorsque les salaires ne suivent pas l'inflation, les travailleuses et travailleurs perdent du terrain. Mais ce n'est pas une fatalité. Et les syndicats peuvent aider. Pour protéger les gens contre l'inflation, il faut négocier des gains salariaux adéquats et des ajustements au coût de la vie.



Résultat : les banques privées créent moins d'argent. La théorie dit que s'il y a moins d'argent en circulation, l'investissement dans l'économie diminue et le chômage augmente. Idéalement, cela diminue le pouvoir d'achat des gens et ralentit l'augmentation des prix.

Le problème, c'est que changer les prix en changeant les taux d'intérêt, c'est un peu comme faire tourner un navire de croisière avec une rame. Selon la Banque du Canada, il faudra attendre deux ans avant de constater le plein effet de ses actions sur l'économie. Par le passé, elle a augmenté les taux d'intérêt plus rapidement et plus fortement pour prouver sa détermination à faire diminuer les prix, car le seul impact immédiat de ses décisions était d'influencer les attentes de la population. Pour cette raison, les banques centrales ont eu tendance à aller trop loin, causant beaucoup de difficultés aux travailleurs et travailleuses.

Comment les gouvernements réagissent à l'inflation ?

Le consensus économique actuel suppose que seules les banques centrales peuvent lutter contre l'inflation et que les gouvernements ne devraient pas s'en mêler. Pour cette raison, les gouvernements répondent souvent à l'inflation et aux hausses des taux d'intérêt par des mesures d'austérité.

Pendant ce temps, les revenus de l'État ont tendance à augmenter de manière significative en période d'inflation, parce que ces revenus sont proportionnels à l'activité économique. Ainsi, plus les prix augmentent, plus les revenus des gouvernements augmentent.

Effectivement, la situation financière des provinces s'est considérablement améliorée au cours de la dernière année. Une fois additionnées, les prévisions budgétaires provinciales de 2021 estimaient un déficit total de 76 milliards de dollars pour l'exercice 2021. Mais les budgets provinciaux de 2022 ont révélé que les déficits réels pour 2021 n'étaient que de 24 milliards de dollars au total.

Les déficits ont fondu parce que les recettes provinciales ont augmenté plus rapidement que prévu. Une forte croissance économique et la hausse du prix des ressources naturelles ont contribué à cette augmentation. Cependant, les revenus des provinces ont également été stimulés par l'inflation, en grande partie grâce à l'augmentation des revenus tirés des taxes de vente et de l'impôt des sociétés découlant de la hausse des prix. Les gouvernements créent des écrans de fumée pour donner l'impression qu'ils dépensent plus qu'ils ne le font réellement.



Cette baisse des déficits publics peut sembler être une bonne nouvelle pour les services publics aux prises avec l'austérité depuis la crise financière de 2008. Mais ce n'est pas nécessairement le cas. Même si les gouvernements provinciaux ont vu leurs revenus augmenter en 2021 et prévoient la même chose pour 2022, bon nombre d'entre eux continuent de sous-investir dans les services publics et de limiter les augmentations salariales entre 1 et 2 %.

Que peuvent faire les gouvernements ?

La politique budgétaire peut faire beaucoup pour contrôler l'inflation. À court terme, il faut comprendre les causes de l'inflation et ce qui peut et ne peut être corrigé. Par exemple, à court terme, les gouvernements devraient être en mesure d'aider à rétablir les chaînes d'approvisionnement et les réseaux de transport, puis à long terme, réfléchir aux mesures pouvant rendre notre politique industrielle plus résiliente aux futurs soubresauts.

En période d'inflation, les gouvernements peuvent réfléchir à des solutions de rechange publiques pour les articles à prix élevé. Par exemple, si le prix de l'essence reste élevé à long terme, les différents gouvernements devraient s'efforcer à faciliter les modes de transport qui n'utilisent pas de combustibles fossiles et rendre ceux-ci plus abordables. Il s'agit d'un moyen plus ciblé et équitable de diminuer la demande pour un bien à prix élevé que le modèle de réduction de la masse monétaire des banques centrales.

Les gouvernements peuvent aussi réglementer les prix. Dans la mesure du possible, les dirigeant(e)s politiques devraient réfléchir à l'entretien de l'offre de biens dont les prix sont contrôlés. Le contrôle des loyers en est un bon exemple : un bon plan d'investissement public dans le logement social et les coopératives d'habitation contribuerait à garantir une offre suffisante de logements locatifs abordables.

Les services publics sont aussi très importants pour rendre la vie plus abordable pour tout le monde. Les dépenses gouvernementales dans les services éducatifs à la petite enfance, les soins de santé, le transport en commun, les loisirs et tout le reste rendent la vie plus accessible et nous rendent toutes et tous moins vulnérables aux périodes d'inflation ou de ralentissement économique.

Si les dirigeant(e)s politiques craignent que les dépenses de relance augmentent les taux d'intérêt, ils peuvent les financer à même les hausses de revenus que leurs gouvernements empochent grâce à une inflation forte. De plus, partout au Canada, les gouvernements ont réduit le taux d'imposition des entreprises et des riches au cours des 30 dernières années. Ils disposent donc d'une bonne marge de manœuvre pour augmenter leurs impôts.

Les banques centrales ne considéreront pas les dépenses qui ne sont pas financées par l'emprunt comme inflationnistes. Ce type de dépenses ne les incitera donc pas à augmenter davantage les taux d'intérêt. Une augmentation du taux d'imposition des entreprises et des riches neutraliserait aussi les effets pervers de la concentration de la richesse et de la croissance des inégalités.



Notre rôle de leaders au sein de notre syndicat

Afin de protéger les travailleuses et travailleurs contre l'inflation, nous devons négocier des augmentations salariales adéquates qui dépassent le taux d'inflation, ainsi que des ajustements au coût de la vie. Les clauses d'ajustement au coût de la vie prévoient des augmentations salariales automatiques lorsque le coût de la vie augmente. Elles sont très utiles, puisque les hausses de l'inflation sont difficiles à prévoir. Et lorsque les provinces imposent des restrictions salariales et des politiques d'austérité, notre seule option est de mener des actions coordonnées pouvant aller jusqu'à la grève.

Amorcez dès aujourd'hui les discussions sur la négociation en période d'inflation au sein de votre section locale avec cette vidéo :

scfp.ca/video-negocier-en-periode-dinflation

Le SCFP offre à ses membres un outil pour mesurer l'inflation et vérifier si leur salaire suit l'évolution des prix dans leur région.

Essayez-le à :

scfp.ca/calculateur-ipc



COURAGE. COMPASSION. CONTRIBUTION. SCFP.



scfp.ca



Les 715 000 membres
du SCFP sont en
première ligne
pour garder votre
communauté forte.

