

LA RÉPLIQUE

AUTOMNE 2025

LA PUBLICATION NATIONALE DU SCFP



FOCUS

La faune tatouée sur le cœur



Économie

Consolider notre filet social
par une assurance-emploi
au service des gens



Profil

ANGELA HODGSON
Présidente du SCFP 1974



Justice mondiale

Fête du Travail à Cuba :
Un vibrant témoignage de
résistance et de solidarité



Pourparlers

Loi anti-briseurs de grève :
Retour sur une victoire
syndicale



Réconciliation

Faire une place aux voix
autochtones dans nos syndicats



UN CANADA FORT

Grâce à nous

TABLE DES MATIÈRES

3 Message du président

Les agent(e)s de bord d'Air
Canada ont vaincu Goliath
non pas une, mais deux fois

4 Message de la secrétaire-trésorière

Debout pour un
Canada fort

5 Focus

La faune tatouée sur le cœur

9 Économie

Consolider notre filet social
par une assurance-emploi
au service des gens

14 Profil

ANGELA HODGSON
Pour une saine répartition
des effectifs infirmiers
en Ontario

18 Justice mondiale

Fête du Travail à Cuba :
Un vibrant témoignage de
résistance et de solidarité

22 Santé et sécurité

Les menstruations et la
ménopause, parlons-en
au travail

25 Pourparlers

Loi anti-briseurs de grève :
Retour sur une victoire
syndicale

29 Pourparlers

Coupes aux cours d'anglais
et virage vers l'IA : La
communauté de l'Université
Saint Mary's en paie le prix

32 Équité

Travailler en bibliothèque,
là où la consommation
n'est pas supervisée

38 Réconciliation

Faire une place aux voix
autochtones dans nos
syndicats

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 > Méliza Fournier

Adjoint(e)s à la rédaction

Sami Slaouti > Valérie Ménard

Collaborateurs et collaboratrices

Hugh Pouliot > Marnie Thorp > Aline Patcheva > Robert Ramsay > Troy Winters >

Kelti Cameron > Karin Jordan > Christine Croteau > Erin Rolfson > Sarah Ryan >

Zee Noorsumar > Kevin Taghabon > Abram Lutes > Emma Lui > Craig Saunders >

Nathalie Garceau > Deea Bailey

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 > Sherry Hillier > Gina McKay > Karen Ranalletta

Vice-présidences régionales

Stacey Lucas / Terre-Neuve-et-Labrador > Alan Linkletter / Nouvelle-Écosse >

Stephen Drost / Nouveau-Brunswick > Ashley Clark / Île-du-Prince-Édouard >

Fanny Demontigny, Hugo Tessier / Québec > Michael Hurley, Yolanda McClean / Ontario >

Bryan Keith / Nord de l'Ontario > Carmen Prefontaine / Manitoba >

Kent Peterson / Saskatchewan > Raj Uppal / Alberta, Territoires du Nord-Ouest

et Nunavut > Tony Rebelo, Barb Nederpel / Colombie-Britannique et Yukon

Vice-présidences à la diversité

Aubrey Gonsalves > Debra Merrier



LES AGENT(E)S DE BORD D'AIR CANADA ONT VAINCU GOLIATH NON PAS UNE, MAIS DEUX FOIS

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

Nous connaissons bien l'histoire du combat de David contre Goliath. Durant le mois d'août, les agent(e)s de bord d'Air Canada, représentés par le SCFP, se sont attaqués à Goliath non pas une, mais deux fois.

Après l'expiration de leur convention collective d'une durée de 10 ans, plus de 10 500 agent(e)s de bord d'Air Canada voulaient accomplir deux objectifs à la table de négociation : obtenir une augmentation salariale cohérente avec l'inflation et mettre fin au travail non payé.

Air Canada a refusé en bloc.

Le gouvernement libéral de Mark Carney aurait pu dire à Air Canada de faire preuve de bon sens et de négocier de bonne foi, mais il a préféré prendre la défense de l'entreprise contre ses travailleuses et travailleurs dont 70 % sont des femmes et dont beaucoup gagnent moins de 30,000 \$ par année.

Mais nos membres se sont tenus debout, livrant un mandat de grève fort à 99,7 %, puis en déclenchant la grève afin de défendre leurs droits et ceux de leurs collègues.

En quelques heures seulement, le gouvernement Carney est venu à la rescousse d'Air Canada, invoquant l'article 107 du Code canadien du travail pour mettre fin à la grève et soumettre les négociations à un arbitrage de différend.

Mais nos membres n'ont pas reculé.

Air Canada a tenté de faire invalider notre grève, avec l'appui du gouvernement, mais le mouvement syndical et la population canadienne se sont mobilisés massivement pour nous soutenir dans notre quête de justice.

Le jour suivant, les lignes de piquetage étaient encore plus imposantes partout au pays.

Quand Air Canada et le gouvernement Carney ont finalement compris que nos membres n'allaient pas reculer devant leurs tactiques d'intimidation et que ce conflit pouvait seulement se résoudre à la table de négociation, la compagnie est revenue négocier.

C'est ainsi que les agent(e)s de bord ont obtenu une entente supérieure à ce qui était proposé avant la grève, prouvant que les avancées réelles se gagnent à la table de négociation.

Nos membres ont aussi fait la preuve que l'ingérence du gouvernement dans les négociations pour faire pencher la balance en faveur des employeurs et des grandes entreprises entrave indûment la paix industrielle au Canada – et cette pratique doit cesser.

C'était la huitième fois en deux ans que le gouvernement utilisait l'article 107 pour bafouer les droits de travailleuses et travailleurs et sauver la peau des directions d'entreprise. Les employeurs sont bien confortables dans leurs stratégies de sabotage des négociations et pensent avoir le gros bout du bâton en demandant au gouvernement d'intervenir. Le président d'Air Canada a même admis durant une entrevue télévisée que la compagnie aérienne misait depuis le début sur l'intervention du gouvernement fédéral pour résoudre les négociations en sa faveur.

Assez c'est assez. Nous ne sommes pas le plus grand syndicat et le plus fort au Canada pour rien. Nous avons envoyé un message clair au gouvernement et à tous les employeurs au pays. L'époque du favoritisme politique permettant au gouvernement de faire le sale boulot des entreprises privées est révolue.

Il reste encore beaucoup de travail à faire pour mettre fin au travail non payé dans le secteur du transport aérien ainsi que pour faire abroger l'article 107 du Code.

Mais pour l'instant, célébrons les deux victoires des agent(e)s de bord d'Air Canada contre Goliath. Nos membres ont tenu tête tant aux menaces et à l'intimidation de l'une des plus grandes entreprises au pays qu'à celles du gouvernement, de la meilleure façon qui soit : avec courage et détermination.



DEBOUT POUR UN CANADA FORT

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

Le Canada fait face à un avenir incertain. Le retour de Donald Trump à la présidence des États-Unis a semé le chaos à travers le monde et menace la souveraineté du Canada.

Nombreuses sont les personnes au pays qui se demandent ce qui définit la nation canadienne. Une nation souveraine ne se résume pas à des frontières ni à des accords commerciaux; c'est aussi la volonté de bâtir une société juste grâce à des décisions qui incarnent nos valeurs communes. Notre façon d'offrir et de protéger nos services publics est l'un des symboles les plus importants de ces valeurs.

Notre système de santé public, nos écoles, nos services éducatifs à la petite enfance, nos universités, nos centres communautaires, nos bibliothèques publiques, nos services sociaux qui soutiennent les personnes les plus vulnérables, ainsi que nos infrastructures publiques — tant nos routes que notre eau potable — sont autant d'éléments qui nous rassemblent. Ces services publics reflètent le pays dans lequel nous choisissons de vivre : un pays où personne n'est laissé de côté.

Les membres du SCFP sont l'élément qui assure la cohésion de ces services publics. Nos membres sont sur le terrain chaque jour, partout au Canada, faisant preuve de dévouement et de professionnalisme. À bien des égards, nous sommes l'élément essentiel à l'unité de ce pays.

Mais malgré notre travail acharné, en réalité, beaucoup de gens sont laissés pour compte. Nous avons parfois l'impression que notre rêve d'un pays où nous nous soutenons les un(e)s les autres, où chaque personne a accès à des services publics de qualité, est en train de s'effondrer. Nous assistons à des compressions et à des fermetures qui nuisent à la fois aux travailleuses et travailleurs et aux personnes qui dépendent de ces services.

C'est pourquoi le rôle de notre syndicat n'a jamais été aussi important. À la table de négociation, sur le lieu de travail et

dans l'arène publique, nous nous battons pour défendre les services publics et les droits des travailleuses et travailleurs.

Nous avons vu notre syndicat à l'œuvre et à son meilleur lors de la récente grève chez Air Canada. Lorsque les agent(e)s de bord se sont uni(e)s et ont poursuivi leur grève malgré l'intervention du gouvernement, les membres du SCFP de tout le pays se sont mobilisés en solidarité. Le courage des agent(e)s de bord et la solidarité de nos membres ont clairement démontré que les lois visant à réduire les travailleuses et travailleurs au silence n'entraveront pas notre lutte pour l'équité.

Lors du Congrès national, nous tracerons la voie pour les années à venir. Je sais que le SCFP continuera d'exercer une influence déterminante pour façonner le Canada de demain. Ensemble, nous avons la force de faire évoluer les décisions en matière de politiques publiques. Lorsque les gouvernements voient les membres du SCFP s'unir autour d'une question, ils savent qu'ils doivent les écouter. Lorsque nous parlons d'une seule voix de l'importance des services publics, cette voix est trop forte pour être ignorée.

Alors que les Canadien(ne)s cherchent un moyen de se serrer les coudes en ces temps difficiles, nul besoin de chercher plus loin que nos services publics et les travailleuses et travailleurs passionné(e)s qui les fournissent. Chaque fois qu'un(e) membre du SCFP s'occupe d'une personne âgée, enseigne à un enfant, répond à un appel d'urgence ou répare un nid-de-poule, c'est au bénéfice de sa communauté et du Canada dans lequel nous choisissons de vivre.

Lorsque nous nous portons à la défense de nos membres, nous nous portons à la défense de ces valeurs. Lorsque nous luttons pour des services publics bien financés, nous luttons pour le Canada lui-même. La véritable souveraineté, c'est non seulement l'indépendance face aux pressions extérieures, mais aussi la capacité de construire ensemble la société que nous voulons.

LA FAUNE TATOUÉE SUR LE CŒUR

Travailler au Zoo de la vallée d'Edmonton, ce n'est pas juste un emploi. C'est une vocation.



Dès les premiers rayons de soleil, alors que presque toute la ville dort profondément, un léger bourdonnement émane du Zoo de la vallée d'Edmonton. Avant même que les touristes passent les tourniquets et que leurs cris de joie s'élèvent devant les paresseux, le personnel du zoo s'applique à prendre soin des animaux, les nourrir et nettoyer leurs habitats.

À n'en pas douter, le personnel animalier qui travaille ici est profondément dévoué. Ce n'est pas juste un emploi. C'est un mode de vie unique. C'est une vocation.

Plus qu'un simple emploi

Chaque créature, de la plus petite chouette des terriers au majestueux tigre de l'Amour, a des besoins, des goûts et des traits de personnalité qui lui sont propres. Les animalières et animaliers se donnent toujours corps et âme à leur travail. Dans leur rôle de spécialistes du bien-être animal, comportementalistes, nutritionnistes et même intervenant(e)s en santé mentale, leur vigilance est constante et leur intervention immédiate lorsqu'un animal est stressé, malade ou endeuillé par la perte d'un compagnon.

« On développe des liens profonds avec les animaux dont on s'occupe », confie Karyn MacDonald, animalière depuis plusieurs années. « On ne peut pas finir notre quart de travail sans ramener un peu d'eux chez soi. On s'inquiète et on pense à eux constamment. Et c'est sans compter les urgences, qui ne surviennent pas seulement de 9 à 5. »

En effet, ce lien qui les unit vient avec son lot de responsabilités qui ne disparaît pas après le travail. Que ce soit pendant les vacances, les fins de semaine, les tempêtes de neige ou les canicules, les animaux ont besoin de nourriture, de médicaments et d'un habitat bien entretenu.

« Il nous arrive de revenir à la course pour prendre soin d'un animal, de faire des nuits blanches pour administrer un traitement à un animal malade ou pour donner le biberon à un bébé. Nous sommes très dévoué(e)s à répondre à leurs moindres besoins », ajoute Karyn MacDonald.

La plupart des gens visitent le zoo pendant les heures d'ouverture et ne sont pas conscients de la routine bien chorégraphiée qui se déroule en coulisse, de l'aube jusqu'à tard dans la nuit.

En début de journée, les animalières et animaliers commencent par évaluer la santé physique et mentale des animaux. Est-ce que leur comportement est normal? Est-ce qu'ils mangent? Est-ce qu'ils sont alertes? Le moindre changement de comportement pourrait être un symptôme lié à une maladie ou à une faiblesse qui pourrait avoir des conséquences désastreuses si elle n'est pas traitée.

L'alimentation est une opération complexe. Chaque animal suit une diète rigoureuse, préparée avec soin pour répondre à ses besoins nutritionnels et aux normes les plus élevées. Certains sont nourris à quelques heures d'intervalle, d'autres seulement une ou deux fois par jour.

« Scarp le tatou à trois bandes refuse de manger ses légumes s'ils se touchent ou s'ils ne sont pas bien hachés », explique l'animalière Heather Fedyna-Carter. « J'aime ça quand les animaux nous montrent qu'ils ont des préférences alimentaires. »



Ensuite vient l'enrichissement, une part importante de la routine quotidienne et essentielle pour le bien-être de chaque animal. Les animalières et animaliers cachent des gâteries dans des mangeoires interactives, fabriquent des jouets ou des activités, ou inventent des thématiques pour faire découvrir de nouvelles odeurs ou décorations aux animaux à chaque saison afin de les garder actifs mentalement et physiquement.

Et, bien sûr, il faut aussi faire le ménage, beaucoup de ménage.

« Au 21^e siècle, prendre soin des animaux, c'est beaucoup plus que de ramasser des crottes », blague Heather Fedyna-Carter. « Nous avons le devoir de promouvoir le bien-être complet de chaque individu, peu importe l'espèce. On reste donc à l'écoute de leurs besoins sociaux, mentaux et physiques dans toutes nos interventions. »

Une expérience émotionnelle

Les animalières et animaliers célèbrent des naissances, pleurent des décès, et voient la vie de leurs protégés défiler devant leurs yeux. Plusieurs ont déjà aidé des animaux malades à se rétablir, nourri des bébés à la main, ou encore vécu le douloureux départ d'un compagnon côtoyé pendant plusieurs années.

« On a dû faire une césarienne d'urgence pour sauver la vie d'un bébé antilope », se rappelle l'animalière Amanda Sanders. « On devait le nourrir au biberon toutes les trois heures, même pendant la nuit. Notre relation était tellement fusionnelle. Même après son intégration au troupeau, il accourait vers nous quand on l'appelait. »

Les gens qui viennent visiter le zoo s'imaginent que les défis du personnel animalier se résument à charrier des balles de foin sous un soleil de plomb ou à supporter le poids de bêtes gigantesques. Mais parfois leurs difficultés sont beaucoup plus importantes.

« La partie la plus exigeante de ce travail est la grande charge émotionnelle qui pèse sur nous », raconte Karyn MacDonald.
« On passe plus de temps avec



nos animaux au travail qu'avec ceux à la maison. Alors, quand un animal décède, à la longue, c'est comme si notre cœur se brisait en mille morceaux. C'est tellement difficile de dire adieu à des amis auxquels on est attaché. »

« Il y a des animaux qui peuvent nous tuer, d'autres qui peuvent nous rendre gravement malades », ajoute Amanda Sanders. « La plupart des gens comprennent facilement ce qu'on vit sur le plan physique, mais ne pourront jamais comprendre la charge mentale et émotionnelle qui l'accompagne. »

Eric Lewis, président du SFCP 30, souligne qu'aider les membres à traverser ces moments délicats est une priorité syndicale. « Les membres du syndicat ne sont pas seulement des collègues de travail. On passe toutes nos journées ensemble, en première ligne, à échanger, à rire et à s'entraider. C'est notre deuxième famille. »

Un syndicat sur lequel on peut compter

Les animaux dépendent des animalières et animaliers autant que ces derniers dépendent de leur syndicat. Pour une grande partie des travailleuses et travailleurs du Zoo de la vallée d'Edmonton, ce syndicat est le SFCP 30.

« Je crois fermement au pouvoir des syndicats », dit fièrement Karyn MacDonald. « À l'heure où l'écart entre richesse et pauvreté ne cesse de se creuser, les syndicats nous donnent les moyens de répliquer. Chaque personne mérite d'avoir un salaire décent et les syndicats ont toujours lutté contre les inégalités. Ils montent toujours au front quand il est question de donner une voix aux gens qui n'en ont pas. »

Les syndicats, tout comme les équipes qui travaillent au zoo, s'appuient sur la protection, la confiance et la solidarité. Les membres du SCFP 30 comprennent très bien ce qu'apporte le travail de chacun. De l'entretien des granges à la conception d'activités en passant par la logistique, tout le monde contribue à sa manière. « Quand on se tient debout ensemble, on gagne ensemble », s'exclame Eric Lewis. Les victoires à la table de négociation font ricochet dans la société, réduisant les écarts salariaux et renforçant la classe moyenne bien au-delà des tourniquets du zoo.

Cette solidarité, Eric Lewis la vit tous les jours : « Grâce à mon rôle de président, j'ai le privilège d'aider chaque membre à se faire entendre! Le syndicat est une organisation au service de ses membres qui sert de porte-voix à l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Chaque victoire pour nos membres améliore la vie de l'ensemble des

travailleuses et travailleurs. En nous unissant, on rappelle au monde entier que chaque métier est digne et que chaque personne mérite le respect, un salaire équitable, des avantages sociaux et des conditions de travail sécuritaires. »

Mettre du cœur à l'ouvrage

Ce n'est pas un hasard si le mot « **cœur** » revient souvent dans les conversations avec des animalières et animaliers. Ils ont à cœur non seulement le bien-être des animaux sous leurs soins, mais aussi celui de leurs collègues et des personnes qui visitent le zoo. Ils se soucient grandement de la communauté qu'ils ont créée ainsi que de leur solidarité mutuelle en tant que syndicalistes, une solidarité qui les unit.

Ils mettent le **cœur** à l'ouvrage en prenant soin d'un veau malade jusqu'à tard le soir, en rentrant au travail tôt pour préparer les fruits préférés de Cactus le porc-épic, et en revendiquant, par l'entremise du SCFP 30, plus de matériel de sécurité, plus d'effectifs et des formations adéquates, car la sécurité des animaux dépend de la sécurité du personnel.

Sans oublier que les notions d'amour et de travail sont intimement liées : quand on a le bien-être des animaux tatoué sur le cœur, on a aussi le courage de se serrer les coudes entre travailleuses et travailleurs, entre syndicalistes, entre humains.

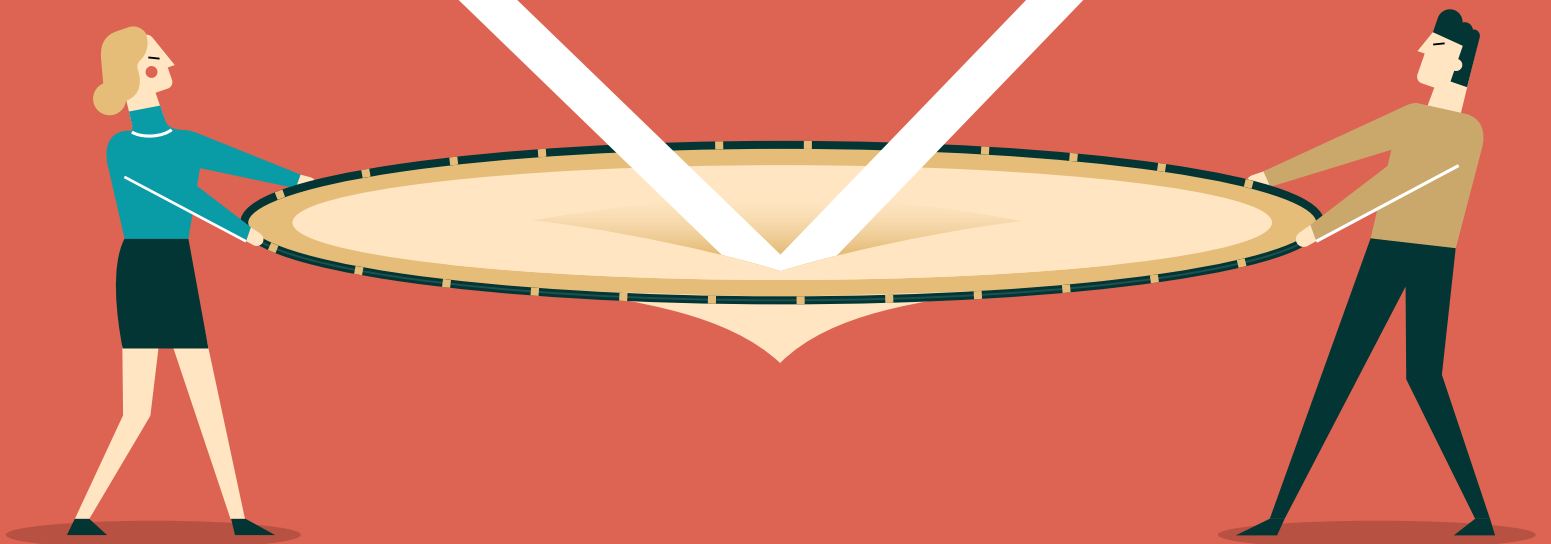
Bien que le travail puisse être salissant, complexe ou éprouvant, les membres du SCFP 30 qui travaillent au Zoo de la vallée d'Edmonton en retirent une expérience enrichissante et un sentiment d'attachement profond et de bonheur.

Dans la quiétude des lieux avant que les portes s'ouvrent, et après les longues journées, l'équipe du zoo reste animée d'une véritable passion pour les animaux et motivée par la solidarité avec les collègues qui partagent cette folle aventure.



Consolider notre filet social par une assurance-emploi au service des gens

Les membres du SCFP connaissent très bien les problèmes du système d'assurance-emploi (AE) canadien. Licenciements, congés parentaux, absences occasionnées par une catastrophe naturelle, les situations donnant droit à des prestations d'AE sont multiples, mais encore faut-il que le gouvernement fédéral adapte le programme aux besoins réels des travailleuses et travailleurs.



Chaque été, les administrations scolaires de tout le pays licencient des employé(e)s qui travaillent 10 mois dans l'année, que ce soit des éducatrices et éducateurs à la petite enfance, des assistant(e)s en éducation ou des secrétaires scolaires. Et chaque été, ces personnes se tournent vers l'assurance-emploi pour subsister.

« Je suis une mère monoparentale et c'est tout un défi », témoigne Marcy Hall, éducatrice à la petite enfance et vice-présidente de l'unité D du SCFP 4222. « Je dois essayer d'économiser des sous pour l'été, en plus de payer mes comptes toute l'année. »

..... Marcy Hall précise que le processus de demande de prestations d'AE est contraignant, que le montant des prestations est minime, et que les personnes qui travaillent à temps partiel ou qui assurent les remplacements n'ont souvent pas assez d'heures en banque pour être admissibles. Qui plus est, le délai de carence d'une semaine du système d'AE fait que les travailleuses et travailleurs ont du mal à se nourrir, à se loger et à se déplacer pendant cette période. « Les comptes, eux, ne prennent pas de vacances », ajoute-t-elle.

..... Les travailleuses et travailleurs en éducation doivent en plus prouver être activement en recherche d'emploi, alors que peu d'employeurs embaucheraient des gens qui vont démissionner pour retourner travailler dans une école en septembre.



L'AE DOIT AIDER DAVANTAGE LES NOUVEAUX PARENTS

Il y a neuf mois, Chloe Martin-Cabanne, présidente du SCFP 2950, a commencé à recevoir des prestations d'assurance-emploi à la suite de la naissance de son fils Oren. « J'ai vraiment adoré la période du congé de maternité de 15 semaines pendant laquelle je recevais 95 % de mon salaire grâce à notre supplément », dit-elle.

Près de 60 % des conventions collectives du SCFP incluent un supplément de salaire qui vient bonifier les prestations de l'assurance-emploi lors d'une grossesse ou d'un congé parental, un montant qui facilite la vie des jeunes parents qui entament leur congé

Malheureusement, dans le cadre du congé parental prolongé, qui n'est pas admissible au supplément, Chloe Martin-Cabanne ne reçoit qu'un maigre 33 % de son salaire. Sa famille a donc dû compter sur ses économies pour joindre les deux bouts, mais ce n'est pas facile pour autant. « Beaucoup de nos membres doivent se résoudre à reprendre le travail prématurément, parce que c'est juste impossible d'arriver sinon », ajoute-t-elle.

Les congés parentaux et de grossesse apportent néanmoins de nombreux avantages non seulement aux travailleuses et travailleurs, mais aussi à leurs enfants. Ils permettent de récupérer après l'accouchement, renforcent les liens familiaux et sont bénéfiques au développement de l'enfant. Ils amenuisent les risques de troubles psychologiques et favorisent l'équité des genres, tout en réduisant et en prévenant la pauvreté.

« Si on arrive à atteindre un seuil raisonnable à partir duquel les gens peuvent subvenir à leurs besoins, on va vraiment réduire le stress. Les parents pourront passer du temps de qualité avec leurs enfants, se concentrer d'abord à en prendre soin, puis reprendre le travail en sachant que leurs tout-petits sont en sécurité », explique Chloe Martin-Cabanne.



Qu'est-ce que l'assurance-emploi?

L'assurance-emploi (AE), c'est un programme d'assurance publique financé conjointement par les employeurs et les travailleuses et travailleurs qui assure une protection minimale du revenu. Les prestations régulières d'AE offrent un revenu de base aux travailleuses et travailleurs sans emploi, alors que les prestations spéciales d'AE soutiennent les personnes malades, enceintes, proches aidantes ou en congé parental qui étaient en emploi au préalable.

L'AE, c'est un maillon fondamental de notre filet social, mais pourtant, en ce moment, elle ne répond pas aux besoins des gens. L'AE disqualifie bien des travailleuses et travailleurs qui ne remplissent pas le critère des heures minimales travaillées (soit entre 420 et 700 heures d'emploi assurable). De plus, avec un taux remplaçant à peine 55 % du revenu, la majorité des travailleuses et travailleurs qui y ont recours ne peuvent même pas subvenir à leurs besoins de base.

L'AE a aussi un rôle de stabilisateur économique. En laissant plus d'argent dans les poches des travailleuses et travailleurs lors des périodes d'incertitude économique, on aplanit les récessions, gardant ainsi à flot les économies locales. L'AE ne profite pas juste aux personnes qui reçoivent des prestations : elle profite à l'ensemble de notre population.

LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ONT BESOIN DE L'AE

En avril 2025, le nombre de personnes bénéficiant de prestations d'assurance-emploi a augmenté de 58 000, soit un bond de 12,7 % comparativement à avril 2024. En mai 2025, le taux de chômage a atteint 7 %, un sommet depuis 2016, si l'on exclut la pandémie. Ce sont les jeunes de 15 à 24 ans qui sont les plus durement touchés : 20,1 % sont sans emploi, le plus haut taux depuis mai 2009. Et ces chiffres risquent encore d'augmenter à cause des droits de douane américains, les pertes d'emplois liées à l'intelligence artificielle, et les catastrophes naturelles de plus en plus tragiques causées par le dérèglement climatique.

En période d'instabilité économique, les travailleuses et travailleurs canadiens doivent pouvoir compter sur leur filet social. Le gouvernement fédéral doit donc agir vite pour améliorer le programme d'assurance-emploi et offrir aux travailleuses et travailleurs la sécurité qu'ils méritent.

Le SCFP collabore avec d'autres syndicats et organisations pour encourager l'amélioration du programme d'assurance-emploi dans le cadre du Groupe de travail interprovincial sur l'assurance-emploi. L'objectif actuel est d'amener le gouvernement à :

- fixer un seuil d'admissibilité universel à 360 heures pour tout le monde;
- augmenter le taux des prestations à 75 % du salaire hebdomadaire et établir le seuil minimal de prestations hebdomadaires à au moins 600 \$;
- prolonger la durée des prestations à un minimum de 50 semaines;
- hausser le montant maximal de rémunération assurable pour permettre aux travailleuses et travailleurs ayant un revenu plus élevé d'avoir accès à un soutien financier décent;
- éliminer les critères d'admissibilité sévères qui excluent les travailleuses et travailleurs faussement considérés comme autonomes ou qui sont des travailleuses et travailleurs migrants.



UN SOUTIEN FIABLE LORS DE DÉSASTRES CLIMATIQUES

Les feux de forêt et autres urgences climatiques font de plus en plus partie des réalités environnementales de notre pays. Or, certaines personnes forcées d'évacuer leur domicile se retrouvent sans revenu, étant jugées non admissibles à l'assurance-emploi.

C'est un peu ce qu'a vécu Rheanne Ellingson, membre du SCFP 8600, lorsqu'elle a dû fuir sa demeure de Flin Flon, au Manitoba, en raison des incendies qui faisaient rage. Indisponible pour travailler, elle s'est retrouvée sans salaire pendant plus d'un mois. Elle a dû envisager de présenter une demande d'assurance-emploi alors qu'elle était loin de sa communauté.

« J'étais dans l'impossibilité de recevoir mon code d'accès; ça a pris de sept à dix jours », se remémore Rheanne Ellingson. « Sur le coup, je pensais prendre des journées de vacances, mais j'ai décidé de ne pas les gaspiller pour une situation d'urgence aussi traumatisante. »

Rheanne Ellingson se rappelle toutefois que dès qu'elle a réussi à accéder au système pour soumettre sa demande, elle a reçu ses prestations rapidement : « Quand j'étais tombée en congé de maternité, il y a quelques années, j'avais attendu plus d'un mois pour l'AE. Cette fois-ci, c'était plus rapide, ça n'a pris que quatre jours. » Elle considère que le montant des prestations qu'elle a reçues était acceptable pour une urgence de courte durée, mais il aurait été insuffisant pour une période plus longue.

Augmenter le montant minimal de prestations et le taux de base servant au calcul des prestations – deux réformes prônées par le SCFP et le Groupe de travail interprovincial sur l'assurance-emploi – serait, selon Rheanne Ellingson, « d'un grand secours, surtout avec la hausse des prix ».

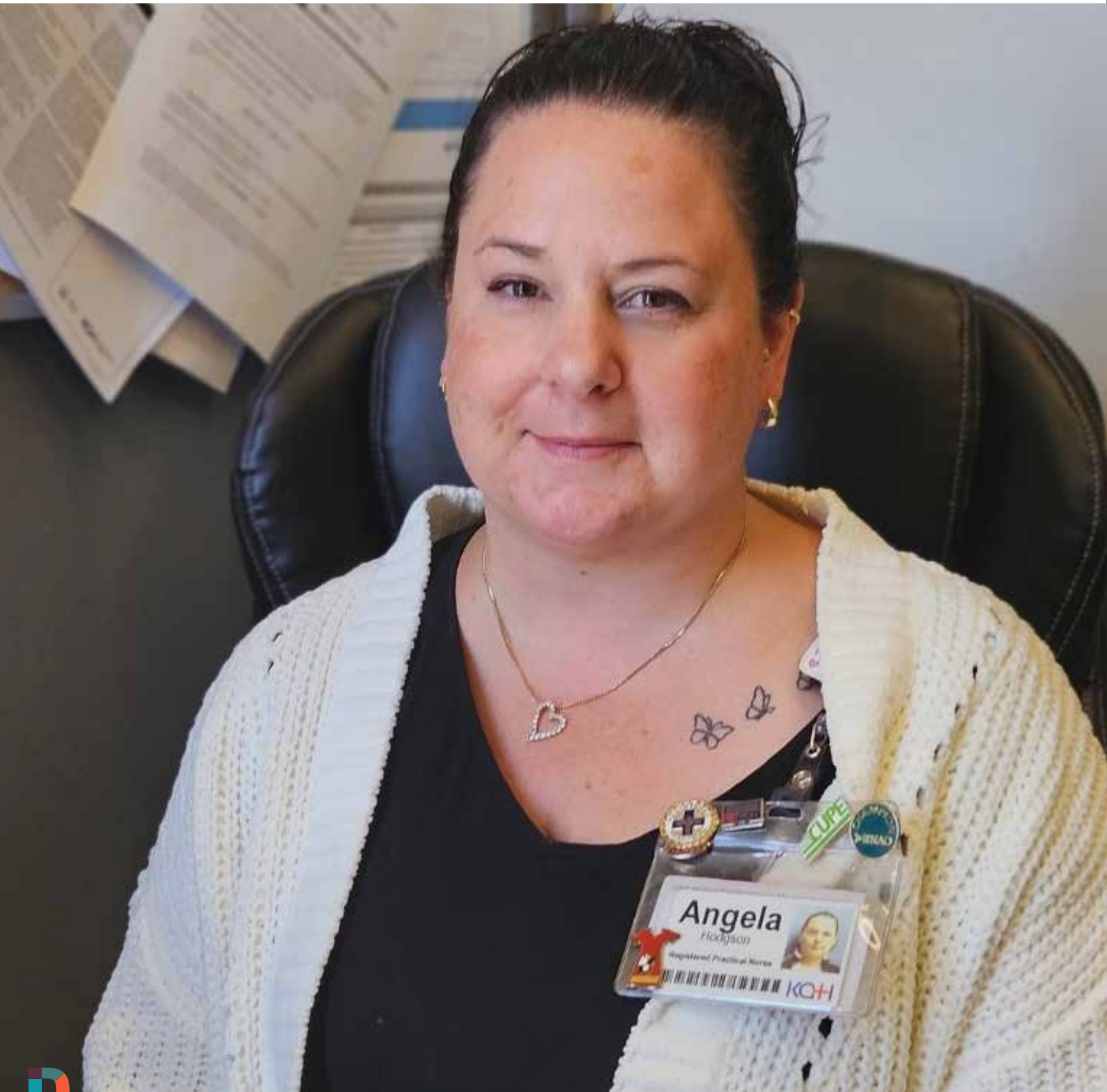
Un projet pilote d'assurance-emploi a été lancé au début de l'année 2025, plusieurs mois après que des travailleuses et travailleurs ont été touchés par d'importants feux de forêt au cours de l'été 2024, à Jasper, en Alberta, et au sein de la Nation crie de Bunibonibee, au Manitoba. Le projet pilote offrait un crédit unique de 300 heures d'emploi assurable, facilitant l'admissibilité des travailleuses et travailleurs affectés aux prestations d'assurance-emploi, et leur garantissant ainsi un supplément de revenu pendant la catastrophe et la période de rétablissement.

Ce projet pilote s'est avéré précieux pour les personnes sinistrées, et c'est pourquoi le programme d'assurance-emploi devrait rendre ce type de soutien disponible à l'ensemble des travailleuses et travailleurs affectés par des catastrophes naturelles. Le gouvernement fédéral devrait faciliter de façon permanente l'accès à l'assurance-emploi.

Le programme d'AE est destiné à toute la population canadienne, pour nous soutenir aussi bien lors de la perte d'un emploi qu'à l'occasion d'une naissance, ou lorsque nous devons être en convalescence, prendre soin d'un être cher ou traverser un moment difficile. « Tout le monde y contribue, alors on devrait certainement avoir notre mot à dire sur la façon d'allouer les prestations », ajoute Chloe Martin-Cabanne.

Puisque le système d'assurance-emploi est financé en partie par les travailleuses et travailleurs, il serait logique de les placer au cœur de chacune des décisions le concernant : tant le montant des prestations et les critères d'admissibilité, que les mécanismes de financement et le règlement des demandes, pour ainsi veiller à la stabilité des familles et des économies locales.

Améliorer le programme d'assurance-emploi, c'est s'assurer que l'ensemble des travailleuses et travailleurs peuvent en bénéficier et disposer d'une sécurité financière pour vivre dans la dignité.



PROFIL ANGELA HODGSON

POUR UNE SAINTE RÉPARTITION DES EFFECTIFS INFIRMIERS EN ONTARIO

Angela Hodgson est présidente du SCFP 1974 et du comité des infirmières auxiliaires autorisées du Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario (CSHO-SCFP).

Depuis plus de deux décennies, Angela vit de près la pénurie critique de personnel hospitalier qui perdure en Ontario. En tant qu'infirmière auxiliaire autorisée (IAA), elle a constaté directement le déclin des conditions de travail : taux élevé de blessures et de violence au travail, dégradation de l'état de santé des patient(e)s, et détérioration du moral.

Les effectifs insuffisants en personnel infirmier en Ontario – le niveau le plus bas au pays – ont des conséquences graves. Chaque patient(e) qui s'ajoute à la charge de travail normale de chaque membre de l'équipe infirmière se traduit par une hausse de 7 % du nombre de décès parmi les patient(e)s. À l'inverse, le maintien d'un ratio de personnel infirmier adéquat sauve des vies.

Une répartition saine des effectifs protège les travailleuses et travailleurs aussi, comme le précise Angela. D'après une enquête menée par le SCFP en 2023, 75 % du personnel infirmier a dit ressentir un niveau élevé de stress, 61 % a rapporté de la difficulté à dormir, et 55 % appréhende d'aller au travail. L'établissement d'un bon ratio du personnel infirmier par patient(e) amène une charge de travail raisonnable, une réduction des blessures, une plus grande satisfaction professionnelle et une meilleure rétention dans le secteur.

Est-ce assez pour convaincre les gouvernements séduits par l'austérité d'investir pour accroître les effectifs?

On remarque depuis quelques années des signes encourageants en ce sens. Le gouvernement de la Colombie-Britannique a commencé à mettre en place des ratios du personnel infirmier par patient(e). Le personnel infirmier en Nouvelle-Écosse a négocié avec succès des normes de dotation avec les autorités sanitaires. Au Manitoba, les employeurs, les syndicats et le gouvernement ont signé une lettre d'intention afin d'établir des ratios.

Mais en Ontario, le personnel infirmier fait face à un gros défi avec le gouvernement conservateur au pouvoir. Au cours de la dernière ronde de négociation à la table centrale, l'employeur (l'Association des hôpitaux de l'Ontario) a refusé de discuter de la question avec le front commun formé par le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario (la division hospitalière du SCFP qui représente près de 50 000 salarié(e)s), le SEIU (20 000 salarié(e)s) et Unifor (15 000 salarié(e)s).

En tant que présidente du comité des IAA du CSHO-SCFP, Angela joue un rôle clé dans la campagne menée par le syndicat en faveur d'une répartition saine des effectifs infirmiers. Une campagne a débuté en août 2025 avec une tournée médiatique, diffusant les récentes conclusions d'une importante étude académique confirmant la pertinence des ratios pour les effectifs infirmiers.

Question 1

Qu'est-ce qui vous a incitée à devenir infirmière?

Déjà enfant, j'avais un grand désir d'aider les gens, surtout ceux qui ne vont pas bien. Je trouvais du réconfort à m'occuper des membres de la famille qui étaient malades et je me suis toujours sentie profondément valorisée en étant à leurs côtés. Visiter des proches à l'hôpital éveillait quelque chose en moi. J'étais fascinée par l'ambiance, la compassion du personnel soignant et la résilience des patient(e)s.

Je crois que c'est un privilège d'être là pour une personne dans ses plus grands moments de vulnérabilité. Personne ne devrait vivre de la solitude ou de la peur en étant malade, alors qu'il suffit parfois d'un peu de réconfort et de compagnie pour faire la différence. Être infirmière me permet de faire exactement ça : offrir des soins, du soutien et un brin d'humanité quand les gens en ont le plus besoin.

Question 2

Vous travaillez comme infirmière en milieu hospitalier depuis plus de 20 ans. Comment les conditions de travail ont-elles évolué depuis vos débuts, et qu'est-ce qui vous a menée vers l'activisme syndical?

Les conditions de travail du personnel infirmier se sont grandement dégradées depuis 20 ans. Je ne dirais pas qu'elles étaient idéales avant, mais il y a 10 à 15 ans, notre charge de travail était encore gérable. Aux soins de courte durée, on nous confiait cinq ou six patient(e)s, ce qui nous permettait de donner des soins efficaces au moment opportun. Ces ratios n'étaient pas parfaits, et on devait parfois rester plus tard, sauter notre repas ou manquer une pause, mais on sentait qu'on pouvait effectuer notre travail à un niveau acceptable. On ne rentrait pas chez soi en se demandant si la qualité des soins avait été compromise.

Aujourd'hui, c'est tellement plus éprouvant. Le nombre de patient(e)s par employé(e) a augmenté. Il est très fréquent d'être responsable de six à huit patient(e)s par quart de travail. C'est devenu pratiquement impossible de fournir les soins comme on nous les a enseignés. C'est injuste pour les personnes qu'on soigne.

Au fil du temps, j'ai pris de plus en plus conscience des défis dans notre profession, surtout en ce qui concerne la charge de travail, le manque de soutien pour les IAA et l'absence d'une véritable sensibilisation à notre rôle dans le système de santé. Je savais que je devais mieux comprendre l'origine de ces problèmes et trouver une manière de changer les choses.

C'est la combinaison de l'augmentation du niveau d'acuité des besoins des patient(e)s, de la diminution des effectifs et des ressources limitées qui m'a poussée à agir. J'ai découvert que la compassion et l'engagement que je mettais dans tous les soins que je prodigue aux gens pouvaient être mis à profit pour représenter mes collègues. Mon objectif était clair : contribuer à améliorer nos conditions de travail, assurer un soutien adéquat aux travailleuses et travailleurs de la santé et créer un milieu de travail plus sain et respectueux pour tout le monde.

Question 3

On entend beaucoup parler de la détresse psychologique que ressentent les travailleuses et travailleurs de la santé, dont le personnel infirmier, face à leur incapacité de fournir les soins dont leurs patient(e)s ont besoin. Pourriez-vous nous expliquer ce que vous vivez?

On choisit un métier en soins infirmiers parce qu'on ressent de la compassion pour les gens, et qu'on désire les aider et contribuer à leur bien-être.

Mais lorsqu'on est incapable de fournir le niveau de soins nécessaires aux personnes que nous soignons, quand on ne peut répondre à leurs appels, que la prise de médication est retardée, et qu'on n'a pas le temps de s'asseoir avec elles, de comprendre leur condition, ou simplement de leur offrir du réconfort, on commence à douter de soi. On doute de la qualité des soins qu'on donne et on traîne le sentiment de ne pas en avoir fait assez. On porte ces doutes en nous. C'est très démoralisant.

Question 4

Notre enquête de 2023 révélait que les infirmières et infirmiers sont préoccupés par leurs conditions de travail au point d'en perdre le sommeil, ce qui explique en partie pourquoi tant de personnes quittent le métier qu'elles aiment. Le CSHO-SCFP mène une campagne de sensibilisation sur les ratios du personnel infirmier par patient(e). En quoi ces ratios aideraient-ils?

Ce sentiment constant de laisser tomber les personnes qu'on soigne ne s'estompe pas. Il s'incruste en nous et pèse sur notre bien-être émotionnel. Au fil du temps, ce fardeau émotionnel se fait ressentir aussi physiquement. C'est ce qui nous tient éveillé(e)s toute la nuit, angoissé(e)s par les « et si » et les « on aurait pu ». On endure, encore et encore, jusqu'à ce qu'on atteigne forcément un point de rupture et qu'on décide de démissionner. Il n'est pas étonnant qu'autant aient quitté la profession.

L'imposition de ratios du personnel infirmier par patient(e) est de la plus haute importance. Des données provenant des États-Unis et de l'Australie indiquent que ces ratios sont associés à une diminution des taux de décès, une amélioration de la satisfaction des patient(e)s et une baisse des blessures au travail.

Ces ratios garantiraient que les effectifs ne diminuent jamais en dessous d'un certain seuil préétabli. On aurait alors le temps de bien évaluer nos patient(e)s, de leur prodiguer des soins et de leur apprendre comment mieux prendre soin d'eux-mêmes. On ne les soignerait plus de manière aussi précipitée, ce qui diminuerait le risque d'erreur. Les infirmières et infirmiers seraient en mesure d'établir la relation thérapeutique nécessaire pour apaiser l'anxiété des personnes soignées. Globalement, il en résulterait de meilleures conditions de travail pour le personnel infirmier, qui nous permettraient de prendre correctement soin de nos patient(e)s.

Question 5

Serait-il possible d'appliquer cette répartition des effectifs infirmiers dans une province comme l'Ontario, considérant l'importante pénurie de personnel infirmier, et sachant que les employeurs peinent déjà à pourvoir les postes vacants?

L'imposition de ratios n'est pas une panacée, mais les données ont démontré qu'elle facilite le recrutement et la rétention. Je crois que ça envoie un message fort aux travailleuses et travailleurs comme quoi le système se soucie de leur bien-être et que des mesures concrètes sont prises pour améliorer leurs conditions de travail.

On a la preuve que les ratios du personnel infirmier par patient(e) ont eu des effets très bénéfiques ailleurs. Dans l'État australien de Victoria, la mise en application de ratios en 2015 a entraîné une augmentation de 24 % des infirmières et infirmiers, dont 7 000 qui ont effectué un retour vers la profession. Imaginez un scénario similaire en Ontario, où 15 000 infirmières et infirmiers autorisés ne pratiquent pas actuellement. Ce serait une réussite inouïe.

Question 6

Dans d'autres provinces, comme en Colombie-Britannique et en Nouvelle-Écosse, le personnel infirmier a réussi à faire établir des ratios ou des normes de répartition des effectifs équivalentes. En quoi consiste la campagne du CSHO-SCFP en Ontario, et à quelle réponse vous attendez-vous de la part de l'employeur lors des négociations à la table centrale?

En août, le CSHO-SCFP a publié une étude académique se penchant sur les ratios du personnel infirmier par patient(e). Cette étude conclut que les ratios sont indispensables. On va faire une tournée provinciale et tenir des conférences de presse dans le cadre d'une campagne de sensibilisation et d'information pour obtenir le soutien de la population. On va aussi organiser des manifestations, offrir des formations aux membres du SCFP et faire pression sur les membres de l'Assemblée législative. On va aussi tenir des séances d'information virtuelles ainsi qu'une conférence, le 1er décembre, pour l'ensemble des infirmières et infirmiers membres de notre syndicat afin de faire adopter un plan d'action visant à obtenir ces ratios.

Les ratios du personnel infirmier par patient(e) feront aussi l'objet d'une des demandes déposées à la table centrale lors des négociations. Malheureusement, lors de la dernière ronde de négociation, l'Association des hôpitaux de l'Ontario a même refusé d'aborder le sujet. Rien ne laisse présager une attitude différente cette fois-ci, ce qui accentue l'importance de mener une solide campagne contraignant l'employeur à sérieusement travailler avec nous sur la question.

Une saine répartition des effectifs infirmiers sauve des vies. Si l'employeur se soucie véritablement d'améliorer la qualité des soins, on doit discuter ensemble de la meilleure manière de la mettre en œuvre ici, en Ontario. La vie des gens en dépend. Le problème ne disparaîtra pas de lui-même. On va réussir à obtenir des ratios en Ontario et, un jour, dans toutes les provinces du pays.



FÊTE DU TRAVAIL À CUBA : UN VIBRANT TÉMOIGNAGE DE RÉSISTANCE ET DE SOLIDARITÉ



Le 1^{er} mai 2025, plus de 600 000 personnes ont occupé les rues de La Havane, et plus de 5 millions ont défilé partout à Cuba, livrant un vibrant témoignage de résistance et de solidarité. Des délégations internationales, incluant des membres du SCFP, sont venues y participer et passer la semaine à tisser et resserrer des liens avec les travailleuses et travailleurs, les étudiant(e)s, les groupes de femmes et les syndicalistes du pays, de même que d'autres partisan(e)s de la révolution cubaine.

« Se rassembler à la Plaza de la Revolución, au cœur d'une marche menée par le mouvement syndical regroupant des centaines de milliers de travailleuses et travailleurs, était une expérience extraordinaire », raconte Ashley Clark, membre de la délégation et vice-présidente régionale du SCFP pour l'Île-du-Prince-Édouard.

Le SCFP travaille étroitement, depuis plus de 20 ans – grâce à l'initiative du SCFP-Colombie-Britannique et son partenariat avec CoDevelopment Canada – avec le Syndicat national des travailleuses et travailleurs de l'administration publique (SNTAP)

à La Havane. Inspirés par l'idéologie révolutionnaire de coopération et de solidarité internationales, les deux syndicats ont su forger un partenariat durable.

Au fil des années, plusieurs échanges entre syndicalistes ont créé des occasions de partage d'expertise. Par ailleurs, le SCFP-Colombie-Britannique parraine un projet du Fonds pour la justice mondiale qui permet aux membres du SNTAP de partager des stratégies et d'améliorer les pratiques de santé et de sécurité, mais aussi d'apporter à Cuba des fournitures difficiles à trouver en raison de l'embargo imposé par les États-Unis.

La dernière année a été l'une des plus éprouvantes de toute l'histoire de Cuba. Chaque jour, le peuple cubain est confronté aux difficultés et à la pénurie de produits causées par l'embargo illégal des États-Unis, qui dure depuis plus de 60 ans maintenant. Ce blocus prive Cuba d'articles essentiels : médicaments, équipement médical, fournitures scolaires et de bureau comme du papier et des ordinateurs, véhicules et pièces automobiles, aides technologiques pour les personnes âgées ou en situation de handicap, entre autres.



Le peuple cubain s'est soulevé en 1959 pour renverser la dictature militaire en place. Lorsque le nouveau gouvernement a nationalisé les raffineries de pétrole qui étaient détenues par les États-Unis, Washington a répliqué par de lourdes sanctions économiques, toujours en vigueur aujourd'hui. L'embargo vise à briser les idéaux du peuple cubain en minant ses volontés socialistes.

Dans ce contexte, la solidarité internationale est plus importante que jamais.

« C'est un siège complet de Cuba qui est tenté, pour empêcher le maintien des avancées de la révolution et saper le moral de la population cubaine », s'indigne Nadia Revelo, membre du SCFP 1004 et du Comité national de la justice mondiale du SCFP. Elle travaille comme directrice du programme de défense des droits de la personne et du travail à CoDevelopment Canada.

L'embargo américain est la plus longue sanction économique de l'histoire moderne. Les restrictions se sont intensifiées en 2021, lorsque le président américain sortant Donald Trump a mis Cuba sur la liste des États soutenant le terrorisme, imposant dans la foulée 240 sanctions additionnelles, maintenues en place tant par les républicains que par les démocrates.

Lorsqu'Arisleydis Hidalgo Leyva, secrétaire générale du SNTAP-La Havane, a pris part au Congrès national du SCFP en 2023, elle a qualifié ces restrictions comme étant probablement « le blocus le plus cruel qu'un pays a eu à subir dans toute l'histoire, une mainmise qui a non seulement entraîné des répercussions économiques sur Cuba, mais qui a également des conséquences sociales, car la dynamique sociopolitique instaurée par les restrictions économiques est très difficile. »

Aujourd'hui, le peuple cubain doit composer avec des pannes de courant quotidiennes, des salaires qui ne suivent pas du tout la hausse exorbitante des prix, le manque continu de nourriture et de carburant, des difficultés d'accès à de l'eau potable et des pénuries de médicaments essentiels. Le taux d'inflation dépasse 30 %, et l'émigration est en hausse constante.

Mais la population s'accroche, malgré les défis. Le SNTAP travaille à renforcer la solidarité syndicale en gardant les membres informé(e)s, en misant sur la santé et la sécurité au travail et en cherchant à mieux comprendre les problèmes d'équité auxquels ses membres font face.

La délégation a rencontré plusieurs leaders du mouvement syndical et a participé à un rassemblement international sur la solidarité animé par le président cubain, aussi secrétaire général de la Centrale des travailleurs de Cuba (*Central de Trabajadores de Cuba, CTC*), Miguel Diaz-Canel. Pour l'occasion la CTC a remis le prix Cœur ouvert (*Corazón Abierto*) au SCFP, en reconnaissance de la solidarité sincère et durable de notre syndicat envers les travailleuses et travailleurs cubains.

« C'était fantastique de rencontrer le CTC, le SNTAP et les autres leaders syndicaux, on a beaucoup à apprendre d'eux », dit Clay Gordon, membre du Comité national de la justice mondiale du SCFP et président du SCFP 40, qui représente les travailleuses et travailleurs du Conseil scolaire de Calgary.

Les syndicats, les églises et les organisations de la société civile de tout le Canada font pression sur le gouvernement canadien d'augmenter l'aide humanitaire à Cuba et exhortent les États-Unis à lever les sanctions punitives. D'ici là, le SCFP et ses syndicats partenaires continueront d'appuyer les travailleuses et travailleurs cubains afin de bâtir un mouvement syndical plus fort, plus inclusif et capable de surmonter les défis, prouvant ainsi que la solidarité n'a pas de limites.

« Malgré les conditions difficiles à Cuba, la population du pays est toujours présente en solidarité avec les autres peuples du monde entier. Les démonstrations de solidarité envers le peuple palestinien et les appels à Israël de mettre fin au génocide étaient partout. C'était vraiment inspirant », souligne Ashley Clark.



L'ÉDUCATION À LA EST AU CŒUR DE N



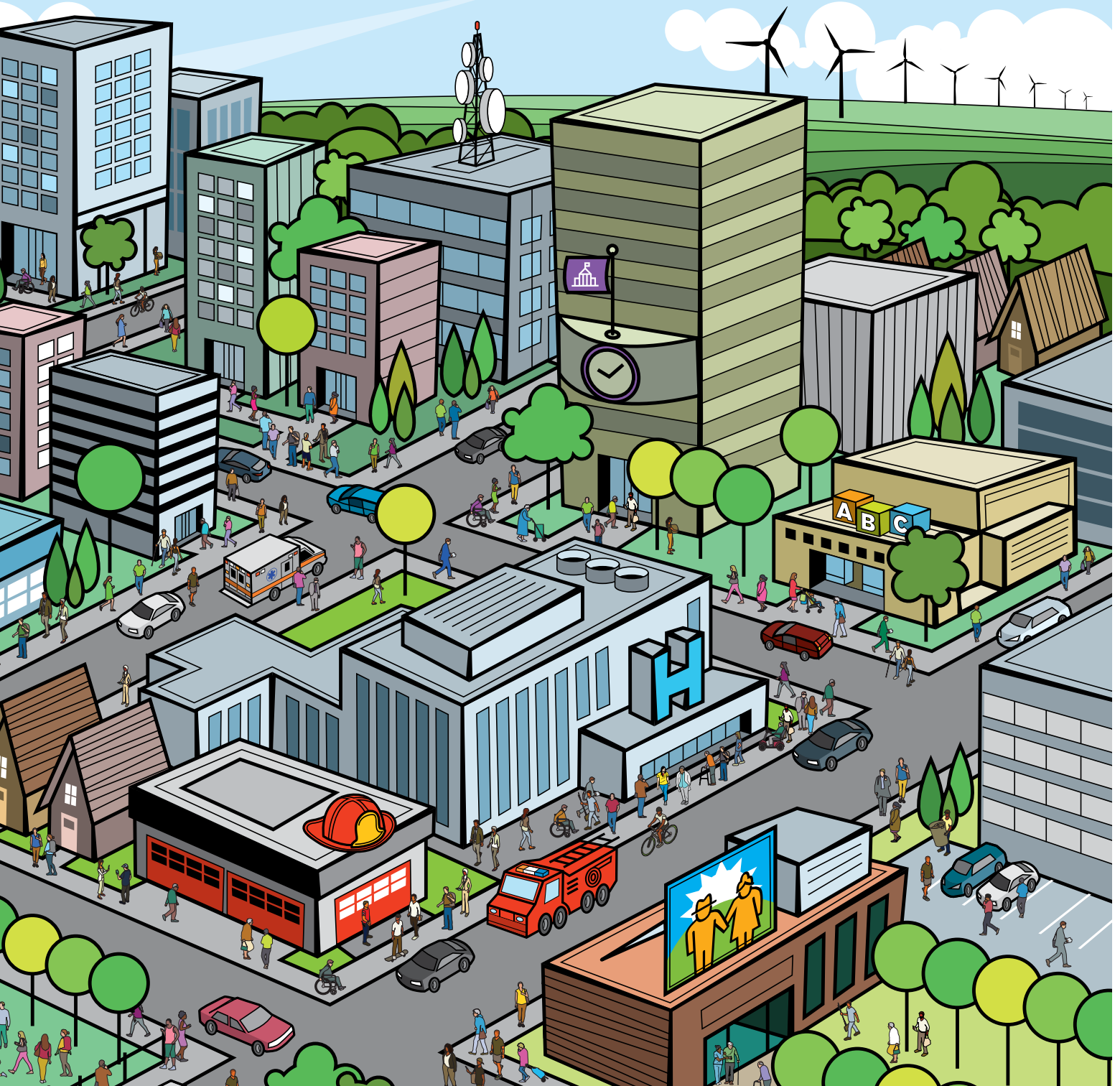
SCFP

**Où sont les
parents?**

Partout! Grâce aux services éducatifs à la petite enfance, les parents contribuent à nos communautés en offrant des services publics essentiels.

TROUVEZ-LES :

LA PETITE ENFANCE DANS NOS COMMUNAUTÉS



COMMUNICATIONS

ÉDUCATION
À LA PETITE
ENFANCESOINS DE
LONGUE
DURÉE

SERVICES D'URGENCE



ÉNERGIE

TRAVAILLEUR
DE LA SANTÉTRAVAILLEUR
DE
BIBLIOTHÈQUE

TRANSPORT



SERVICES MUNICIPAUX

TRAVAILLEUR
DES SERVICES
SOCIAUXTRAVAILLEUR
À L'UNIVERSITÉ

ÉDUCATION



LES MENSTRUATIONS ET LA MÉNOPAUSE, PARLONS-EN AU TRAVAIL

LES MENSTRUATIONS ET LA MÉNOPAUSE FONT PARTIE DE NOS RÉALITÉS. POURTANT, DANS BIEN DES MILIEUX DE TRAVAIL, LES SYMPTÔMES ET LES BESOINS QUI Y SONT ASSOCIÉS DEMEURENT TABOUS, VOIRE COMPLÈTEMENT IGNORÉS. CE MUTISME A DES CONSÉQUENCES BIEN RÉELLES.

Les recherches menées auprès de femmes révèlent que 80 % vivent des symptômes liés à la ménopause, près de 60 % affirment que ces symptômes ont des répercussions négatives sur leur travail, et 30 % disent avoir envisagé de réduire leurs heures de travail ou de quitter leur emploi. Quant aux personnes qui ont des menstruations, chaque mois, elles sont prédisposées à des crampes, des changements d'humeur, de la fatigue, des migraines et d'autres maux, souvent sans soutien ni mesure d'adaptation au travail. Elles sont souvent contraintes à gérer leurs symptômes toutes seules.

La nouvelle fiche d'information du SCFP sur les menstruations, la santé menstruelle et la ménopause au travail propose des mesures concrètes que les sections locales peuvent adopter pour aborder la question, soutenir leurs membres et entraîner des changements au travail.

L'impact des symptômes et les répercussions positives du soutien au travail

Chaque personne vit son cycle menstruel différemment, mais des symptômes tels que les crampes, la fatigue, les maux de tête et les problèmes digestifs sont fréquents, et peuvent rendre la journée de travail bien plus exigeante. Pour les personnes souffrant d'affections chroniques comme l'endométriose, les fibromes ou le trouble dysphorique prémenstruel (TDPM), l'impact est encore plus important.

La périménopause et la ménopause s'accompagnent aussi d'un éventail de symptômes, notamment des règles abondantes ou irrégulières, des bouffées de chaleur, des perturbations du sommeil, des douleurs articulaires ou de l'anxiété. Bien que certaines personnes vivent peu de changements, d'autres doivent composer avec des difficultés qui affectent leur rendement au travail, leur assiduité et leur bien-être général. Dans 25 % des cas, ces symptômes nuisent aux activités quotidiennes.

Quand des symptômes affectent la capacité d'une personne de faire son travail, ce n'est plus une question d'intérêt personnel. C'est une réalité de travail qui appelle un véritable soutien.

Les conditions de travail entrent en ligne de compte

L'environnement de travail peut exacerber les symptômes. L'impossibilité de contrôler la température, un accès restreint aux toilettes, un horaire des pauses trop strict, une charge de travail stressante ou un uniforme inconfortable sont autant de facteurs qui peuvent accentuer la pression sur le personnel.

Même si de plus en plus d'employeurs se soucient de l'équité et du bien-être, les tabous entourant les menstruations et la ménopause persistent. Trop souvent, les gestionnaires ne reconnaissent pas les conséquences de ce que vivent leurs employé(e)s, ou quelles sont les mesures d'adaptation ou de soutien possibles. Plusieurs personnes hésitent à leur parler de leurs symptômes, de peur d'être mal comprises, jugées ou pénalisées. C'est là que le syndicat peut jouer un rôle clé.

Le rôle du syndicat

Les membres du SCFP ne devraient jamais avoir à affronter ces situations sans renfort. Les sections locales peuvent contribuer à amorcer la conversation avec l'employeur, soutenir les membres qui demandent la mise

en place de solutions, et réclamer des changements permanents à la table de négociation.

La fiche d'information du SCFP propose des solutions concrètes qui s'appuient sur les expériences des membres. Les sections locales du SCFP peuvent s'en servir pour négocier des améliorations dans leur convention collective afin de faire reconnaître les menstruations et la ménopause comme des facteurs de santé au travail. En collaboration avec votre personne conseillère ou votre spécialiste en santé et sécurité du SCFP, votre section locale peut élaborer des clauses de convention collective portant notamment sur :

- L'accès à des produits menstruels gratuits et à des toilettes propres;
- Les modalités de travail flexibles pour faciliter la gestion des symptômes;
- Les congés payés et les autres mesures d'adaptation;
- La formation à l'intention des gestionnaires et les ressources pour le personnel;
- La couverture de traitement des symptômes par le régime d'assurance collective.

Il n'existe pas de solution unique, car chaque milieu de travail est différent. Mais ce qui compte, c'est d'amorcer la discussion, de renverser les préjugés et de créer des conditions de travail inclusives où cette réalité naturelle ne soit pas un frein à la pleine participation et à la réussite professionnelle.



Votre milieu de travail en fait-il assez?

Utilisez cette liste pour évaluer les conditions actuelles dans votre milieu de travail, puis apportez-la à votre prochaine réunion syndicale pour discuter des pistes d'amélioration.

VOTRE MILIEU DE TRAVAIL SOUTIENT-IL LA SANTÉ MENSTRUELLE ET MÉNOPAUSIQUE?

Les installations et l'environnement physique

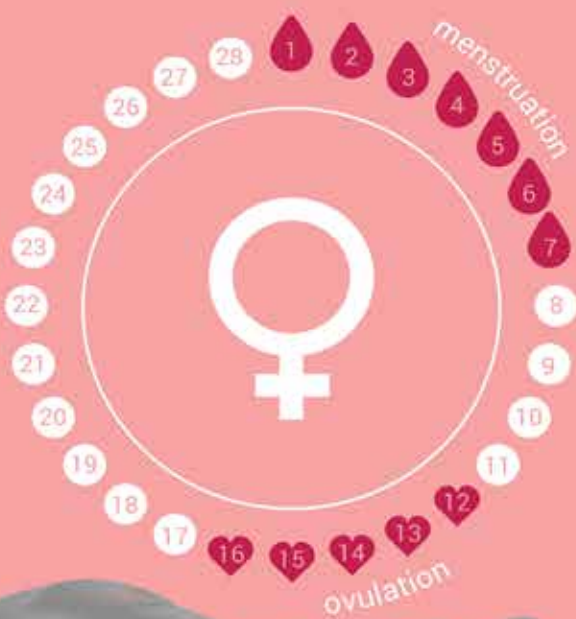
- Toilettes propres, bien approvisionnées en produits menstruels adéquats et gratuits
- Disponibilité de toilettes non genrées
- Possibilité de régler la température avec un thermostat ajustable, un ventilateur, en ouvrant la fenêtre
- Distributeurs d'eau froide et accès à des espaces où se rafraîchir
- Uniformes respirants et ajustables
- Aires de repos privées où gérer ses symptômes

Des modalités de travail flexibles

- Possibilités de télétravail ou horaires adaptés
- Flexibilité pour l'heure d'arrivée et de départ
- Heure de dîner pouvant être fractionnée ou pauses flexibles en cours de journée
- Réduction temporaire du nombre d'heures de travail lorsque les symptômes sont intenses
- Organisation des quarts de travail de manière à faciliter la gestion des symptômes
- Possibilité de partager les tâches
- Soutien pour les rendez-vous médicaux
- Congé menstruel ou congé ménopause payés, ou congés de maladie flexibles

Les politiques et la culture du milieu de travail

- Politiques de santé et sécurité claires qui reconnaissent les menstruations et la ménopause
- Clauses antidiscrimination des conventions collectives qui font mention des menstruations et de la ménopause
- Formation à l'intention des gestionnaires sur les répercussions et les mesures d'adaptation
- Personnes-ressources au sein de la direction
- Accès à des ressources d'autosoins et réseaux de soutien entre collègues
- Culture de travail qui encourage les échanges ouverts, sans idées préconçues
- Renseignements faciles d'accès sur les mesures d'adaptation possibles
- Régime d'assurance collective qui couvre le traitement des symptômes et comprend les méthodes thérapeutiques en médecine douce
- Programmes de bien-être au travail adaptés à la santé menstruelle et ménopausique



Pour en savoir plus

Votre section locale est-elle prête à passer à l'action? Consultez la fiche d'information du SCFP pour découvrir des mesures concrètes et réalistes pour soutenir les membres, négocier des améliorations et éliminer les obstacles auxquels trop de personnes font encore face au travail :

scfp.ca/les-menstruations-la-sante-menstruelle-et-la-menopause-au-travail



LOI ANTI-BRISEURS DE GRÈVE : RETOUR SUR UNE VICTOIRE SYNDICALE

En avril 2024, le Parlement canadien adoptait finalement une loi interdisant le recours aux briseurs de grève dans le cadre des grèves ou des lock-out dans les secteurs de compétence fédérale.

Il s'agit d'une victoire historique pour les travailleuses et travailleurs syndiqués, obtenue à la suite d'une lutte de longue haleine – la preuve que le mouvement syndical peut réellement changer les règles du jeu.

Cette lutte pour interdire le recours aux briseurs de grève était essentielle alors que ces derniers continuaient de nuire aux grévistes, conflit après conflit. Le SCFP, qui est le plus grand syndicat au pays, avait fait de cette cause l'un de ses chevaux de bataille.

En effet, les employeurs sous réglementation fédérale dans les secteurs des télécommunications, des ports, du transport ferroviaire ou aérien n'hésitaient pas à recourir à du personnel de remplacement pendant une grève ou un lock-out, ce qui faisait inévitablement pencher la balance du pouvoir en leur faveur.

Les syndicats réclamaient une loi fédérale interdisant le recours aux briseurs de grève depuis 20 ans déjà. Sous la pression du patronat qui voyait une telle loi d'un mauvais œil, les gouvernements conservateurs et libéraux ont toujours refusé d'agir. En 2016, les deux partis politiques se sont même alliés pour faire échouer un projet de loi déposé par le Nouveau Parti démocratique. Pourtant, une loi anti-briseurs de grève existe depuis 1977 au Québec et depuis 1993 en Colombie-Britannique.

La situation change lors des élections de 2021 : le gouvernement libéral, minoritaire, a besoin de l'appui du NPD pour rester au pouvoir. En mars 2022, le NPD et le Parti libéral négocient une entente de soutien et de confiance qui permet au NPD de faire avancer ses enjeux prioritaires. Et cette fois, l'adoption d'une loi anti-briseurs de grève figure parmi les conditions de l'entente.



Le 15 septembre 2022, le Port de Québec place ses 81 débardeuses et débardeurs en lock-out et fait rapidement appel à des sous-traitants et à des cadres pour reprendre ses activités. Un mois plus tard, des accidents de travail surviennent parmi les briseurs de grève, démontrant les risques à recourir à une main-d'œuvre non qualifiée pour opérer de la machinerie lourde. L'effet sur la négociation est brutal pour les membres du SCFP 2614 et le conflit de travail s'étirera sur plus de deux ans et demi.

Un an plus tard, en octobre 2023, c'est Vidéotron qui met ses 214 employé(e)s de Gatineau en lock-out. Là encore, l'employeur embauche du personnel de remplacement pour continuer ses opérations. Tout comme au Port de Québec, le conflit s'enlise pour les membres du SCFP 2815 et s'étalera sur une année complète.

Ces conflits de travail mettent rapidement en lumière l'importance d'une loi anti-briseurs de grève. Ils alimentent aussi un récit politique percutant : celui d'un rapport de force déséquilibré, où les employeurs peuvent contourner le droit de grève, faisant fi de toute sa pertinence.

Le SCFP mobilise donc ses membres et ses allié(e)s pour mettre de la

pression sur le gouvernement fédéral et poursuit ses efforts de lobbying directement auprès du ministre du Travail. Des manifestations et des conférences de presse ont lieu sur la Colline du Parlement, et le NPD, grâce au leadership de son député Alexandre Boulerice, maintient la pression politique pour que le gouvernement s'attaque enfin à ce problème.

Il faudra attendre le 9 novembre 2023 pour que le gouvernement libéral dépose finalement un projet de loi anti-briseurs de grève.

Pendant son étude en comité parlementaire, le projet de loi fait l'objet de vives attaques de la part du patronat, mais la mobilisation des membres du SCFP en lock-out ne fléchit pas. Des membres du SCFP 2815 travaillant chez Vidéotron à Gatineau assistent à toutes les audiences afin d'illustrer, jour après jour, l'impact humain d'un processus qui penche en faveur de l'employeur. De plus, les débardeuses et débardeurs du SCFP 2614 manifestent à plusieurs reprises sur la Colline parlementaire, accompagné(e)s de plusieurs leaders du SCFP et de groupes alliés.

En avril 2024, c'est officiel : la loi est adoptée. Toutefois, son entrée en vigueur n'est pas immédiate. Ce n'est qu'en juin 2025 que l'utilisation de

personnel de remplacement devient illégale dans les secteurs sous compétence fédérale.

« L'adoption de cette loi marque un tournant historique. Après des décennies de lutte, nous avons enfin mis un terme à une injustice qui minait le droit de grève. C'est la preuve que quand le mouvement syndical est uni, il peut obtenir des victoires concrètes et bâtir un avenir plus équitable », souligne Mark Hancock, président national du SCFP.

Le SCFP et le NPD, appuyés aussi par le Bloc Québécois, ont joué un rôle clé dans ce dossier. Mais ce sont surtout les travailleuses et travailleurs sur le terrain qui ont démontré toute la légitimité et toute l'urgence de cette loi. Dès le début, le SCFP a misé sur une double stratégie : mobiliser ses membres – qui ont répondu à l'appel – et exercer une pression politique constante.

Cette histoire est aussi une leçon de solidarité : à travers les campagnes, les actions symboliques, les témoignages, les vidéos virales et les interventions médiatiques, les membres du SCFP ont tenu le cap et ont refusé de normaliser une pratique qui fragilise les droits fondamentaux de l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

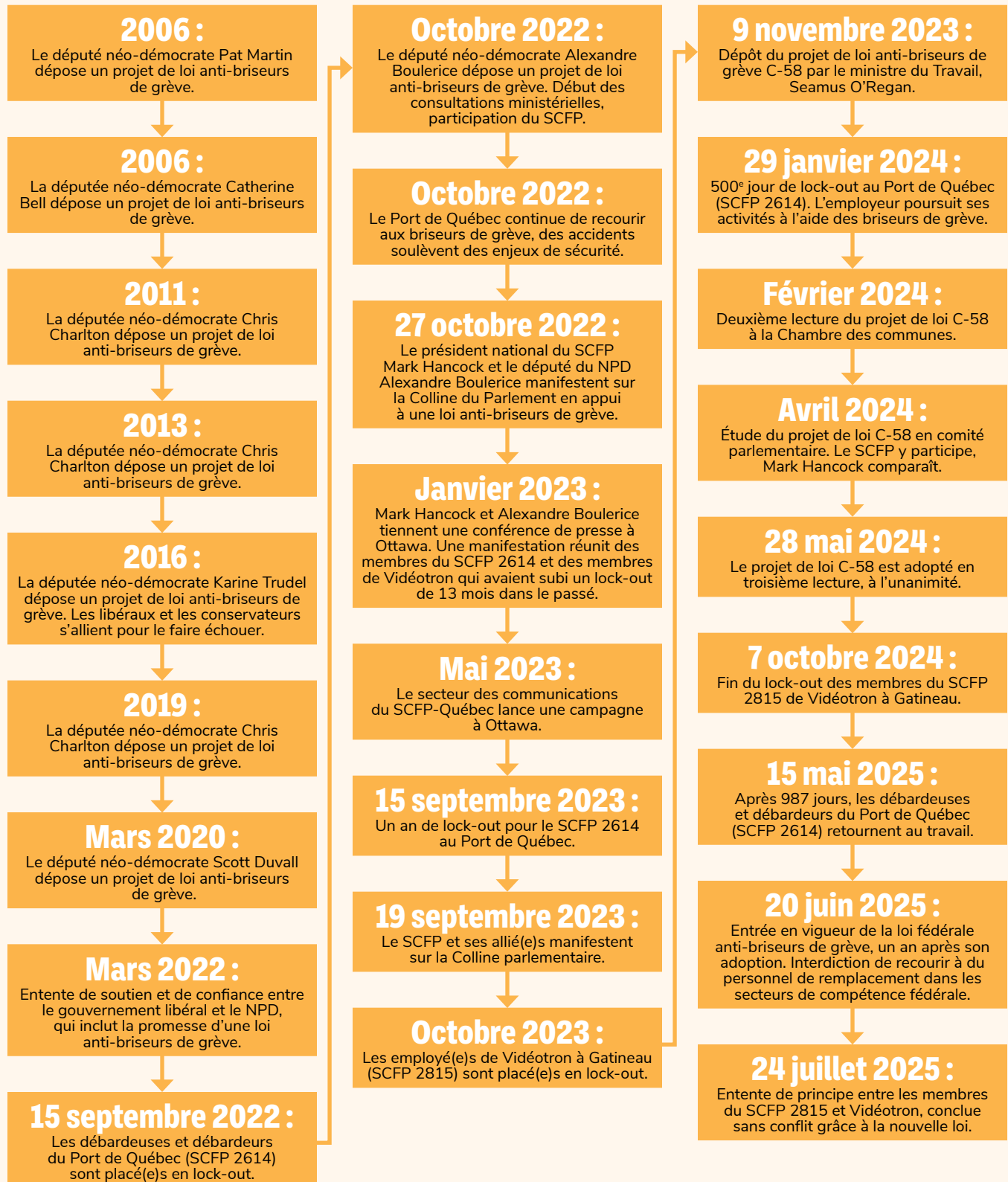
Exemple révélateur des effets de la nouvelle législation : le 24 juillet 2025, une entente de principe a été conclue, sans conflit, entre les membres du SCFP 2815 et Vidéotron. Protégée par les dispositions de la loi anti-briseurs de grève, la section locale a pu négocier sur un pied d'égalité pour sa plus grande unité de négociation, rééquilibrant ainsi le rapport de force entre les parties.

Dans un contexte politique où les gouvernements de droite se succèdent au pouvoir, cette victoire offre une réponse éloquente : l'appui indéfectible du NPD dans le processus parlementaire n'a pas de prix. Et lorsque le mouvement syndical et ses allié(e)s progressistes s'organisent et persistent, ils peuvent réellement changer la donne.

AUJOURD'HUI, C'EST TOUTE UNE GÉNÉRATION DE MILITANT(E)S SYNDICAUX QUI PEUVENT REGARDER EN ARRIÈRE ET AFFIRMER, AVEC FIERTÉ : CE COMBAT, C'EST NOUS QUI L'AVONS GAGNÉ.



LIGNE DU TEMPS



COUPES AUX COURS D'ANGLAIS ET VIRAGE VERS L'IA : LA COMMUNAUTÉ DE L'UNIVERSITÉ SAINT MARY'S EN PAIE LE PRIX

La décision à courte vue de fermer le centre linguistique de l'Université Saint Mary's aura des effets négatifs à long terme sur les membres du SCFP 3912 et la population étudiante internationale desservie. La direction de cette université de Halifax, qui avait multiplié les coupes et faisait preuve de laisser-aller, a brusquement fermé le centre en 2024.

Le centre linguistique offrait un programme d'apprentissage de l'anglais à la population étudiante internationale pour faciliter son intégration dans les programmes d'études de l'université. Des professeur(e)s y proposaient des classes d'anglais de même que des cours sur la communication académique, l'esprit critique et les méthodes et normes de recherche.

Les professeur(e)s de langues hautement qualifié(e)s, cumulant des dizaines d'années d'expérience, aidaient les étudiant(e)s internationaux à s'adapter à une nouvelle culture et à la vie universitaire.

Une application destinée à les remplacer

La direction a mis à pied les 22 professeur(e)s du centre linguistique en plein milieu d'une journée de travail, alors même que la section locale était à la table de négociation. Lauren McKenzie, présidente du SCFP 3912 et elle-même professeure, a plus tard appris que l'Université Saint Mary's utiliserait dorénavant Duolingo, une application d'apprentissage des langues fondée sur l'intelligence artificielle (IA), comme outil central d'apprentissage linguistique et d'examen.

Elle concède que Duolingo peut avoir une place en éducation, mais insiste sur le fait qu'en aucun cas l'application ne peut remplacer un(e) enseignant(e) hautement qualifié(e) qui comprend les relations entre langue et culture et peut répondre aux besoins des apprenant(e)s.



« L'IA est certes épatante, mais elle ne peut remplacer les échanges qui alimentent les liens humains », dit Lauren McKenzie.

Une fermeture qui crée une onde de choc

La fermeture du centre linguistique a de fortes conséquences sur la population étudiante internationale et les membres du SCFP. « On nous a toutes et tous mis à l'écart. On n'a plus l'emploi qui nous liait au SCFP et la fermeture du centre a amené notre dissolution », se désole Lauren McKenzie.

Elle explique que les personnes mises à pied sont désormais sans emploi ou ont dû aller enseigner dans des écoles de langues privées, pour un salaire coupé de moitié, sans avantages sociaux. Le SCFP 3912 a déposé un grief qui a permis d'obtenir une indemnité de départ pour les membres touché(e)s par la situation.

La section locale représente d'ailleurs plus de 5 000 membres répartis parmi cinq unités de négociation dans quatre universités de Halifax. L'enseignement des langues a également fait l'objet de coupes, ou est disparu, à l'Université Dalhousie et à l'Université Mount Saint Vincent. « La précarité nous guette tous et toutes », constate Lauren McKenzie.

Une population étudiante internationale exploitée

Au fil des ans, Lauren McKenzie a vu l'Université Saint Mary's couper d'autres services destinés à la population étudiante internationale, notamment le soutien aux demandes de visa, tout en imposant des droits de scolarité de plus en plus élevés.

Selon Sarom Rho, qui coordonne la section de la population étudiante internationale au sein de la Migrant Workers Alliance for Change : « Les établissements d'enseignement utilisent ces programmes linguistiques pour recruter des étudiant(e)s internationaux, puis les facturent indûment, subventionnant somme toute l'enseignement public sur leur dos. »

« Quand les établissements ont pour objectif de réellement soutenir l'apprentissage linguistique des étudiant(e)s internationaux, un aspect essentiel pour faire naître le sentiment d'appartenance, tisser des liens et s'intégrer, ces programmes sont une très bonne chose, à mon avis », poursuit Sarom Rho.

Malheureusement, les universités affichent une attitude de plus en plus paradoxale depuis quelques années : elles cherchent à soutirer un maximum de profits des étudiant(e)s internationaux tout en sabrant dans les programmes qui les visent.

La population étudiante internationale a toujours été marginalisée sur les campus, selon Lauren McKenzie. Elle a déjà vu des étudiant(e)s se faire refuser des services universitaires, comme un abonnement à la salle d'entraînement ou une carte d'autobus, et ce, malgré leur fréquentation à temps plein du centre linguistique.

« L'université est en passe de se transformer en véritable entreprise : on traite les travailleuses et travailleurs comme des ressources jetables et les étudiant(e)s, comme la source de revenus », déplore-t-elle.

Elle se demande comment la population étudiante internationale pourra étudier à l'Université Saint Mary's après ce dernier coup de ciseau : « On les admet pour ne pas leur donner les moyens de rester? On les prend au piège, somme toute. »

Sarom Rho souligne par ailleurs que la langue est un aspect clé du système d'immigration actuel, basé sur des points. Les étudiant(e)s internationaux doivent obtenir un pointage très élevé pour être admissibles au programme d'immigration canadien. Les programmes linguistiques comme celui de l'Université Saint Mary's aidaient les étudiant(e)s à répondre aux critères.



Des coupes déferlent sur les campus universitaires

L'Université Saint Mary's n'est pas le seul établissement d'enseignement postsecondaire à perdre ses programmes linguistiques destinés à la population étudiante internationale. L'Université de la Saskatchewan, l'Université Simon-Fraser et l'Université de Winnipeg ont elles aussi fermé leurs programmes d'enseignement de l'anglais. Le Collège George Brown a également annoncé qu'il mettrait fin en 2026 au cours *English for Academic Purposes*, offert depuis 1969.

Ces fermetures découlent partiellement de la décision du gouvernement fédéral de réduire drastiquement le nombre de permis d'études accordés aux étudiant(e)s internationaux en réponse aux allégations injustes d'élu(e)s et de lobbyistes de la droite. Plus intéressés à trouver un bouc émissaire qu'à assumer leur entière responsabilité, ces derniers mettent le blâme sur l'immigration et sur les étudiant(e)s internationaux pour la crise du logement.

Les centres linguistiques sont loin d'être la seule victime des coupes qui ont déferlé dans les programmes et services d'éducation postsecondaire : des programmes d'études, des services d'orientation et des programmes combattant la violence fondée sur le genre ont aussi été interrompus.

Rien de bien surprenant, avec le sous-financement gouvernemental de l'enseignement postsecondaire au Canada qui dure depuis des décennies. Dans les années 1980, la contribution des gouvernements fédéral et provinciaux représentait 80 % du budget des collèges et universités. Aujourd'hui, leur contribution atteint à peine 50 %.

Un syndicat prêt à se battre

Les coupes dans les programmes coïncident avec le plus important recul des droits des personnes migrantes de l'histoire du Canada. Plus de 200 000 permis de travail postdiplôme accordés à des étudiant(e)s internationaux expireront d'ici la fin de l'année 2025. D'innombrables diplômé(e)s, qui pour plusieurs sont en attente de leur résidence permanente, se retrouveront alors abandonné(e)s à leur sort. Ces mesures s'ajoutent à des changements plus vastes qui touchent les travailleuses et travailleurs migrants, les étudiant(e)s internationaux et les réfugié(e)s.

Les travailleuses et travailleurs en subissent aussi les conséquences : tout comme les employeurs d'autres secteurs, les employeurs du secteur de l'enseignement postsecondaire profitent des changements en matière d'immigration pour congédier des membres du SCFP qui sont des

personnes migrantes. Le SCFP collabore avec plusieurs allié(e)s pour protéger et défendre ses membres. Notre syndicat a publié l'an dernier un guide pour soutenir ses membres qui sont des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, et il collabore avec la Migrant Workers Alliance for Change pour convaincre le gouvernement fédéral de renouveler les permis de travail postdiplôme.

Sarom Rho fait ressortir les liens qui existent entre ces luttes : « On exploite les personnes migrantes, qui ripostent contre le système tout comme le font les syndicats. »

Le SCFP 3912 a quant à lui remporté récemment une victoire qui permettra aux travailleuses et travailleurs de prendre part aux décisions futures qui touchent les membres et les étudiant(e)s. Les enseignant(e)s à temps partiel demandent depuis des années à siéger au sénat de l'Université Saint Mary's. En mai 2025, le sénat a finalement modifié ses statuts pour permettre à ces employé(e)s de se porter candidat(e)s à un siège et de tenir un vote pour choisir leur représentant(e). Le SCFP 3912 travaille maintenant à provoquer le même changement dans la gouvernance des autres universités où travaillent ses membres. Le syndicat pourra ainsi mieux défendre les travailleuses et travailleurs et les étudiant(e)s dans leurs luttes.

TRAVAILLER EN BIBLIOTHÈQUE, LÀ OÙ LA CONSOMMATION N'EST PAS SUPERVISÉE



On ne peut ignorer qu'il y a une crise des surdoses au Canada. Il est facile de penser que les personnes qui vivent cette crise de première main sont les paramédics, le personnel infirmier et les travailleuses et travailleurs sociaux – dont des dizaines de milliers sont membres du SCLFP.

Mais c'est oublier à quel point les crises sociales et médicales au pays peuvent toucher les bibliothèques publiques. À mesure que les espaces véritablement ouverts au public se font de plus en plus rares, les bibliothèques sont en train de devenir le seul refuge accessible pour bon nombre de personnes vulnérables de nos communautés.

« Pour moi, les bibliothèques appartiennent au public et nous devons pouvoir offrir des services aux personnes qui se retrouvent souvent abandonnées par l'État ou expulsées d'autres espaces publics », affirme Kendra Cowley.

Kendra Cowley travaillait comme bibliothécaire à la bibliothèque publique de Toronto en décembre 2024, lorsque le premier ministre de l'Ontario Doug Ford a présenté une loi forçant la fermeture de la plupart des sites

de consommation supervisée de la province. Une injonction a été déposée, mais les sites ont continué de fermer à cause du retrait du financement gouvernemental qui leur était dédié.

En plus de mettre en danger des milliers de vies, cette décision a poussé un nombre croissant de personnes à consommer de la drogue dans des endroits non sécuritaires et non supervisés, comme les bibliothèques.

Kendra Cowley, qui a récemment démissionné de la bibliothèque publique de Toronto pour accepter un poste dans une bibliothèque universitaire du Wyoming, siégeait à un comité ayant pour mission d'offrir des services aux personnes vulnérables lorsque le projet de loi provincial a été annoncé. Quand les membres du comité ont voulu discuter des conséquences de cette décision, la direction a déclaré que ce problème n'était pas de leur ressort. Kendra Cowley et d'autres membres qui n'étaient pas du même avis, ont rédigé et co-signé une lettre ouverte avec des spécialistes de la sécurité en bibliothèque qui gèrent quotidiennement des cas d'intoxication aux drogues.

Cette lettre a rapidement recueilli des centaines de signatures et un nouveau mouvement populaire est né : le Collectif du personnel de bibliothèque de l'Ontario pour les sites de consommation supervisée (Ontario Library Workers for Supervised Consumption Sites, OLW4SCS).



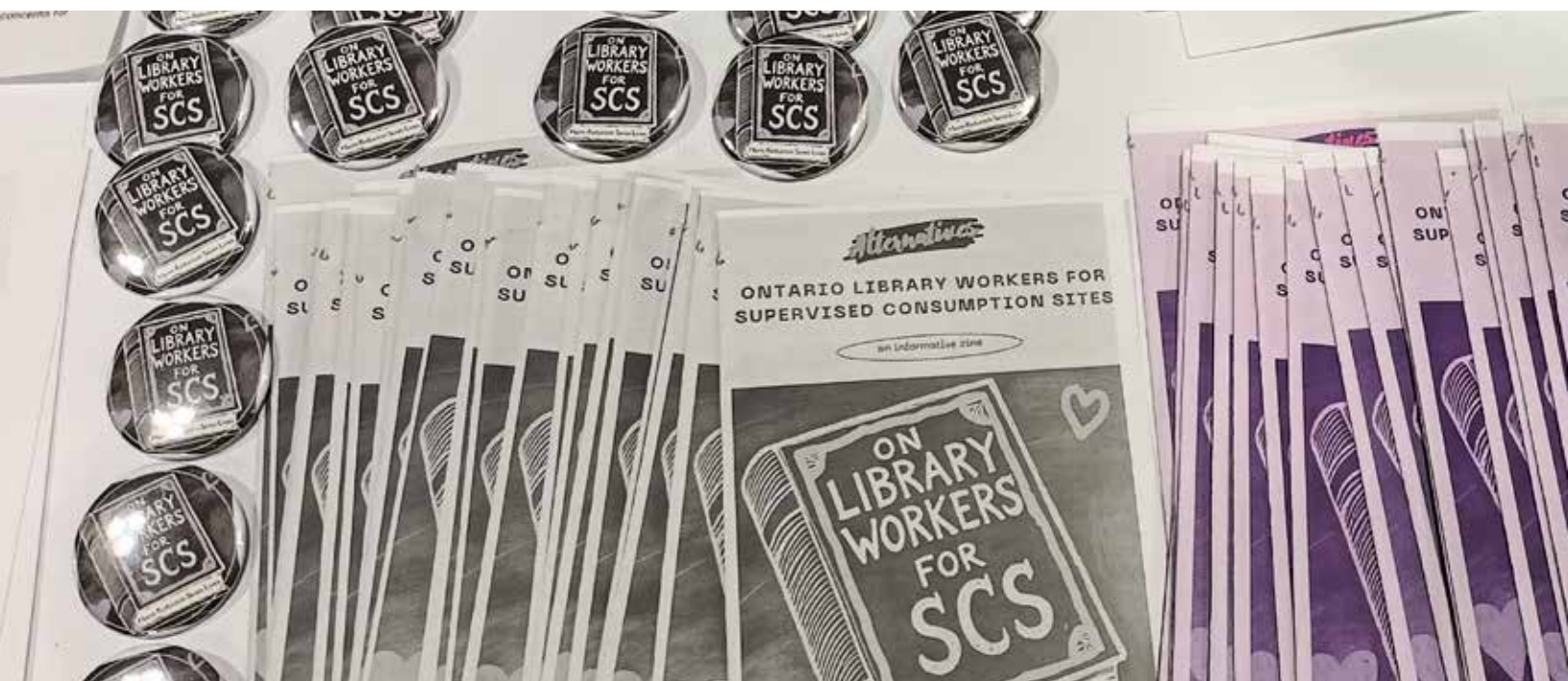
Le collectif, principalement composé de personnel de bibliothèque des grandes villes comme Toronto, Hamilton et London, a lancé un sondage et une campagne de sensibilisation grand public en appui aux sites de consommation qui assurent la sécurité des gens et contribuent à celle des bibliothèques aussi.

Le sondage, auquel ont répondu 133 membres du personnel de bibliothèque de 16 villes, a révélé que plus de 38 % d'entre eux ont eu à gérer un cas de surdose au travail, alors que seulement la moitié sentent avoir reçu une formation suffisante pour administrer de la naloxone – un médicament qui peut renverser une surdose d'opioïdes. Un tiers des répondant(e)s ne savent même pas où se trouve la naloxone sur leur lieu de travail.

Le collectif a milité activement en faisant connaître le contexte particulier des bibliothèques aux journalistes, en intervenant au Caucus du personnel de bibliothèque du SCFP-Ontario et en répondant à la requête de l'Association des bibliothèques de l'Ontario de tenir un kiosque à sa Super Conférence. Le collectif a également créé un magazine et un site de ressources pour aider le personnel de bibliothèque à engager la conversation au travail et dans leur communauté, ce que beaucoup attendaient avec impatience.

« J'ai vu sur Instagram la publication du collectif annonçant sa formation et j'étais très emballée. Je n'ai pas souvent la possibilité d'être dans un environnement où je peux parler de la situation avec d'autres gens. Nos expériences se ressemblent beaucoup d'un bout à l'autre de la province », se rappelle Zoë Hayes, responsable de l'information à la bibliothèque publique d'Hamilton et membre du SCFP 932.

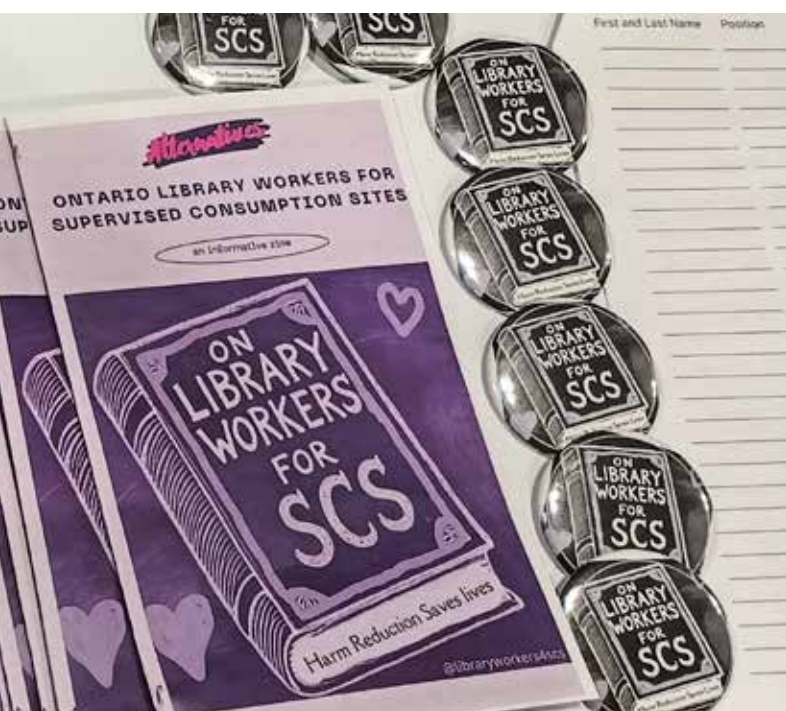
« La création de ce réseau est une belle réussite, car il nous permet de partager et de comparer nos expériences, et d'ainsi éviter de ressentir tellement de solitude. Le sondage nous a été très utile aussi en nous faisant constater qu'il ne s'agit pas d'un problème isolé, mais que tout le monde y fait face à différents endroits. »



Avant de travailler dans une bibliothèque, Zoë Hayes travaillait comme personne intervenante et assistait la clientèle en centre de réduction des méfaits, notamment au South Riverdale Community Health Centre (SRCHC) dans l'est de Toronto. Le SRCHC dispose d'une équipe de pairs aidants qui ont établi le concept de « soins infirmiers de rue ». Le centre s'occupait également d'un site de consommation supervisée dont l'ouverture a été appuyée par une campagne du SCFP-Ontario. Le personnel du SRCHC s'est d'ailleurs syndiqué, en 2018, pour former le SCFP 5399.

Il n'est pas toujours facile pour le personnel de bibliothèque de parler de traitements fondés sur la compassion. Depuis quelques années, devant l'incapacité de tous les paliers de gouvernement à s'attaquer aux trois crises qui se chevauchent – dépendances, santé mentale et logement – le personnel de bibliothèque doit composer avec un nombre croissant d'intoxications aux drogues, d'incidents violents et de comportements perturbateurs.

Ces difficultés ne sont pas nouvelles pour les bibliothèques des grands centres urbains, mais elles sont de plus en plus communes dans les villes de plus petite taille, particulièrement dans des centres régionaux comme Peterborough, Kingston et Thunder Bay.



À la bibliothèque de Thunder Bay, où une personne qui était membre du SCFP a été attaquée violemment au travail en mai dernier, le taux d'incidents a augmenté de 183 % au cours de l'hiver.

La plupart des gens aux prises avec une dépendance ne sont ni violents ni perturbateurs. La hausse du nombre d'incidents reflète plutôt les multiples crises sociales qui se superposent.

Malheureusement, la réponse de nombreuses bibliothèques face aux problèmes de santé et de sécurité a été d'embaucher des gardes de sécurité, ou de ne rien faire du tout.

« Une des discussions qu'on devait avoir consistait à nous poser ensemble la question : si on considère qu'il s'agit d'un problème de santé et de sécurité – et c'en est un – on parle ici de la santé de qui et de la sécurité de qui exactement? Associer systématiquement un incident médical à un acte de violence n'est pas une solution », plaide Kendra Cowley. « Si on parle de sécurité, on devrait prioriser la sécurité de la personne en danger imminent de lésions cérébrales ou de mort. »

Certaines bibliothèques se démarquent par leur approche novatrice. Par exemple, certaines bibliothèques situées dans des centres urbains font appel à des intervenant(e)s sociaux.

La bibliothèque publique de Toronto a une équipe pilote de spécialistes de la sécurité en bibliothèque qui détiennent une formation pour désamorcer les situations de crise et répondre aux cas d'intoxication aux drogues. Mais il n'y en a que 12 parmi la centaine de succursales du réseau de la ville.

La bibliothèque publique d'Hamilton s'est associée au Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH) pour former une équipe de pairs aidants dans son point de service du centre-ville. Habituellement, les pairs aidants ont un vécu similaire à celui des personnes aidées et ont des liens dans la communauté, ce qui leur permet d'établir un niveau de confiance particulier, a-t-on expliqué lors du Caucus du personnel de bibliothèque du SCFP-Ontario en avril dernier.

Mais là aussi, on parle d'un projet isolé, et non d'une stratégie étendue à l'ensemble du réseau. Il n'y a pas d'équipe de pairs aidants à la succursale de Barton, où Zoë Hayes travaille. Or, ce quartier d'Hamilton compte un grand nombre de personnes sans-abri.

« J'apprécie énormément ce projet pilote de pairs aidants au centre-ville et les intervenant(e)s sociaux. J'espère qu'on pourra en avoir ici aussi », dit Zoë Hayes.

Mais ça ne règlera pas tout. Tous les niveaux de gouvernement doivent déployer des efforts concertés pour résoudre les crises : augmenter le nombre de logements abordables et supervisés, élargir le soutien en santé mentale et trouver de vraies solutions à l'épidémie de surdoses, qui a tué plus de 50 000 Canadien(ne)s entre 2016 et 2024 selon les données de Santé Canada.

« J'ai remarqué que la situation s'est vraiment aggravée au fil du temps », poursuit Zoë Hayes. « L'hiver dernier a été pire que jamais et les sites de consommation supervisée n'avaient même pas encore fermé leurs portes. Je m'attends à ce que les conséquences soient terribles. C'est en hiver qu'on vit le plus de problèmes et de crises de santé à notre bibliothèque. » Le SFCF-Ontario, l'un des premiers fervents défenseurs des sites de consommation sécuritaires et de leur personnel, continue de faire campagne contre les fermetures.

En juin dernier, le Collectif du personnel de bibliothèque de l'Ontario pour les sites de consommation supervisée a envoyé des recommandations aux conseils d'administration des bibliothèques d'Hamilton et de Toronto, les exhortant de présenter leurs plans face au projet de loi 233 et à la crise des opioïdes, de demander au personnel de première ligne ce dont il a vraiment besoin – pas forcément plus de formation, mais surtout du temps de récupération après un incident – et de défendre le droit d'accès de la population à des services publics sécuritaires.

Le personnel de bibliothèque fait preuve d'énormément de compassion, mais peu de ses membres s'attendent à gérer des surdoses et des crises de santé mentale en choisissant cette profession.

Ce qui frappe, c'est leur désir d'adopter des approches empathiques, leur envie d'apporter de nouvelles idées et leur profond besoin d'obtenir plus d'aide.

Un niveau d'effectifs adéquat est la clé, tant pour bien répondre aux préoccupations en matière de santé et de sécurité qu'à intervenir efficacement dans les situations d'urgence médicale. Toutefois, à l'heure actuelle, les membres du personnel de bibliothèque travaillent souvent seul(e)s ou dans un contexte d'effectifs réduits, et on s'attend à la fois à leur présence assidue au comptoir d'accueil, à leur aide dévouée à la clientèle et à des activités bien animées.

« La formation ne nous sortira pas de la crise », fait observer Kendra Cowley. « Avec toutes ces autres tâches que je dois faire, je ne peux pas diriger toute mon attention vers une personne en détresse médicale. »

Pour en savoir plus sur les actions du Collectif : [instagram.com/libraryworkers4scs](https://www.instagram.com/libraryworkers4scs)



ON
LIBRARY
WORKERS
FOR
SCS

Harm Reduction Saves Lives

FAIRE UNE PLACE AUX VOIX AUTOCHTONES DANS NOS SYNDICATS



Une étape importante vers la réconciliation est de s'assurer que les membres autochtones soient inclus(e)s dans les instances décisionnelles syndicales. Les sections locales du SCFP peuvent y parvenir notamment en créant un poste de représentant(e) des membres autochtones au sein de leur conseil exécutif.

Ce poste ne consiste pas en un simple geste symbolique. Il permet aux membres autochtones de participer équitablement à tous les aspects du travail syndical, qu'il s'agisse des finances, de la négociation, de la formation syndicale, etc. Il ne s'agit pas de désigner une seule « voix autochtone » pour intervenir sur certains enjeux, mais bien d'apporter une perspective différente à chaque décision qui doit être prise. Ce poste doit donc accorder

au titulaire le même droit de vote et les mêmes responsabilités que celles dont bénéficie tout autre membre de l'exécutif.

Chaque section locale peut trouver la meilleure façon d'intégrer ce poste. Certaines choisiront d'ajouter un nouveau siège à l'exécutif, d'autres d'adapter un poste existant. Si les statuts et règlements n'ont pas encore été modifiés pour pourvoir ce poste, le fait de planifier le changement à l'avance, de préparer une proposition de libellé, et de consulter les membres autochtones ainsi que l'ensemble des membres de la section locale bien avant le vote contribuera à assurer la participation et l'appui de tout le monde.

La création d'un poste de représentant(e) des membres autochtones ne doit pas être perçue comme une contrainte

administrative. C'est une étape parmi tant d'autres dans le processus continu de réconciliation, qui implique aussi de soutenir la participation des membres autochtones au syndicat, de reconnaître les déséquilibres de pouvoir qui découlent du colonialisme, et de tisser des liens avec les communautés et organisations autochtones. Il s'agit de bâtir un climat culturellement sécuritaire, respectueux et exempt de racisme et de discrimination : un espace où les membres autochtones peuvent participer pleinement.

Il est essentiel d'éduquer l'ensemble des membres, mais d'entretenir la conversation l'est tout autant. Les membres autochtones doivent être consultés tout au long du processus, que ce soit sur les responsabilités du poste, le déroulement de l'élection et l'importance d'apporter sa contribution.



En parallèle, les allié(e)s parmi les membres ou sur le conseil exécutif ont la responsabilité d'expliquer l'importance de ce poste et d'aborder les préoccupations.

Dans ce contexte, l'humilité culturelle joue un rôle clé. Pour les allié(e)s non autochtones, cela veut dire reconnaître ses propres biais, écouter, échanger en adoptant une posture d'apprenant(e), et bâtir des relations basées sur la confiance. Cela veut dire aussi être réaliste face aux circonstances actuelles et mettre en place des outils d'apprentissage collectif pour tout le syndicat. Bien qu'un(e) représentant(e) des membres autochtones apporte une perspective unique au travail syndical, son rôle ne doit pas être instrumentalisé en limitant son apport aux questions de réconciliation, aux cérémonies de reconnaissance des territoires ou à

l'éducation des membres. Comme les autres membres de l'exécutif, sa contribution doit être reconnue dans toutes les sphères de leadership syndical en vue d'établir les priorités qui touchent l'ensemble des membres.

La création d'un poste de représentant(e) des membres autochtones n'est pas une fin en soi. C'est un pas en direction

d'un engagement plus large envers la réconciliation, où les sections locales doivent continuer à multiplier les occasions pour les membres autochtones de s'impliquer davantage. Bien menée, cette démarche rend notre syndicat encore plus inclusif, plus représentatif et plus fort pour défendre la justice à laquelle les travailleuses et travailleurs ont droit.

Au congrès du SFCP-Colombie-Britannique de 2021, les délégué(e)s ont adopté une résolution encourageant les sections locales à ajouter un poste de représentant(e) des membres autochtones à leur exécutif, reconnaissant ainsi l'importance de la représentation des membres autochtones dans notre syndicat. Depuis, le SFCP-C.-B. a publié un guide pour accompagner les sections locales dans ce processus. Consultez-le ici (en anglais seulement) :

www.cupe.bc.ca/wp-content/uploads/2022/04/how-to-include-an-indigenous-workers-position-on-local-executives.pdf



COURAGE. COMPASSION. CONTRIBUTION. **SCFP.**

Les **775 000 membres**
du SCFP sont en première
ligne pour garder votre
communauté forte.