

# LA RÉPLIQUE

PRINTEMPS 2022

LA PUBLICATION NATIONALE DU SCFP



## FOCUS

Une grève historique stimulée par le féminisme ouvrier



## Le Canari

Une relance féministe doit se pencher sur la santé mentale des femmes par une approche participative



## Pourparlers

Une relance socio-économique féministe commence par des services éducatifs à la petite enfance universels



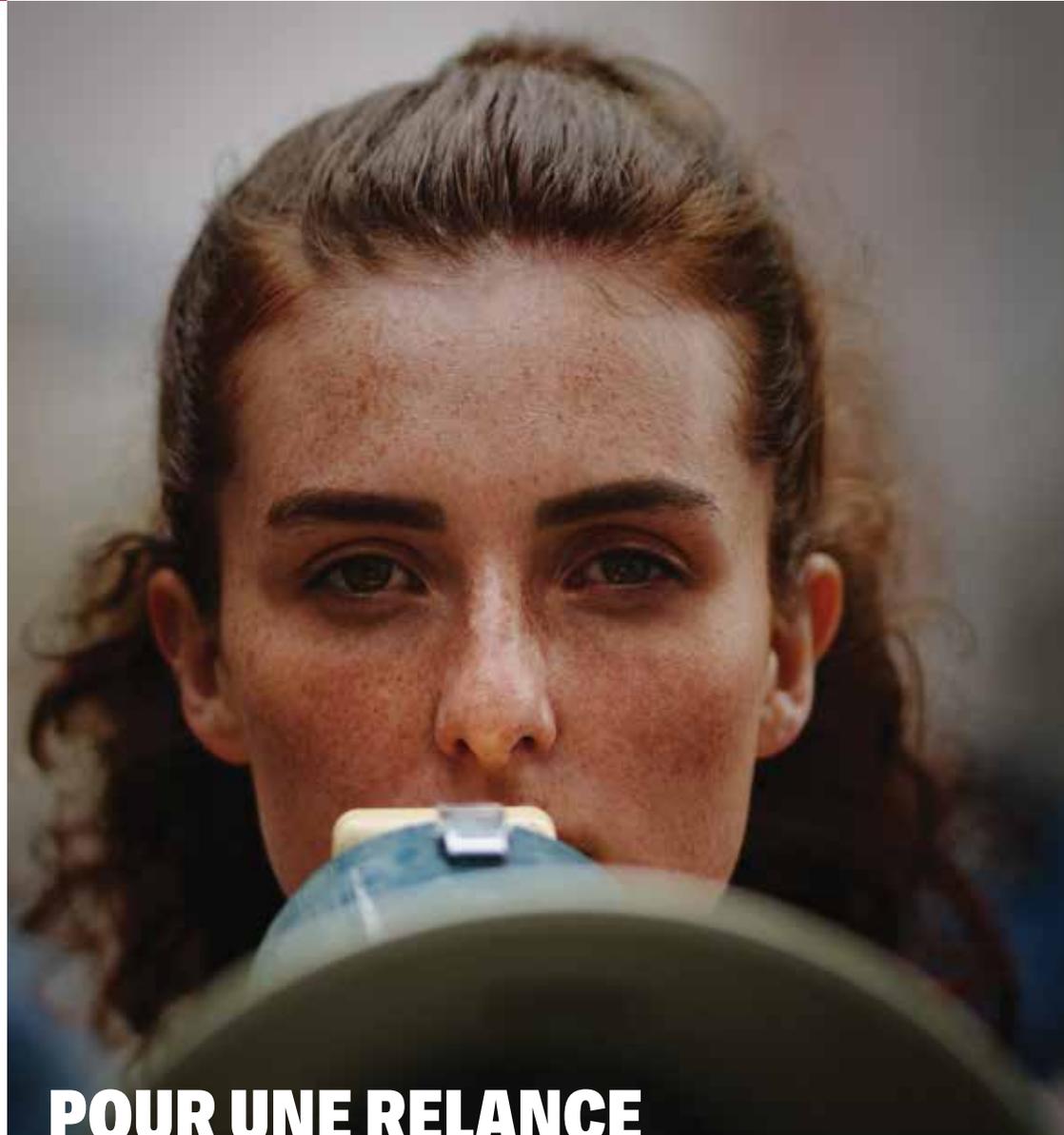
## Profil

CANDACE RENNICK  
Secrétaire-trésorière nationale



## Réconciliation

Un temps pour la vérité, un temps pour la réconciliation : Passer à l'action par la négociation collective



## POUR UNE RELANCE JUSTE ET FÉMINISTE

Entamant la troisième année de COVID-19, les femmes du SCFP ouvrent la voie à un changement durable.



## TABLE DES MATIÈRES

- 3** **Message du président**  
Pour une relance juste et féministe au Canada et ailleurs dans le monde
- 4** **Le Canari**  
Une relance féministe doit se pencher sur la santé mentale des femmes par une approche participative
- 9** **Pourparlers**  
Une relance socio-économique féministe commence par des services éducatifs à la petite enfance universels
- 15** **Équité salariale**  
Assurance-emploi : la pandémie met en évidence l'écart entre les hommes et les femmes
- 18** **Profil**  
CANDACE RENNICK  
Mobiliser et organiser les ressources du SCFP pour réaliser des gains pour les membres
- 24** **Justice mondiale**  
Le Syndicat des femmes tavoyanes : À l'œuvre pour un avenir meilleur en Birmanie
- 28** **FOCUS**  
Une grève historique stimulée par le féminisme ouvrier
- 36** **EnviroAction**  
Des membres du SCFP à pied d'œuvre pour une transition juste
- 39** **Réconciliation**  
Un temps pour la vérité, un temps pour la réconciliation : Passer à l'action par la négociation collective

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

### Graphiste

Jocelyn Renaud

### Adjointes à la rédaction

Manon Lajoie > Valérie Ménard

### Collaborateurs et collaboratrices

Tara Paterson > Paul Whyte > Alia Karim > Chandra Pasma > Aline Patcheva >  
Kelti Cameron > Karin Jordan > Simon Ouellette > Pierre Ducasse >  
Philippe Gagnon > Hugh Pouliot > Tammy Kelly > Clay Suddaby

## 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

## POUR UNE RELANCE JUSTE ET FÉMINISTE AU CANADA ET AILLEURS DANS LE MONDE

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

**E**n raison du variant Omicron de la COVID-19 et de son impact dévastateur sur notre santé, nos emplois et la reprise économique et sociale, 2022 n'a pas commencé comme nous l'aurions souhaité.

Alors que la deuxième année de cette pandémie se termine, beaucoup d'entre nous en ont marre, marre de cette pandémie et marre des gouvernements qui ne se soucient pas des travailleuses, des travailleurs et de leurs familles. En tant que syndiqué(e)s et militant(e)s, nous avons toutes et tous souffert.

Mais il ne faut pas perdre de vue les opportunités et les importantes tâches qui nous attendent. En tant que plus grand et plus puissant syndicat du Canada, notre travail demeure le même.

En 2022, nous allons nous battre pour une relance juste après la pandémie, une relance axée sur le renforcement de notre système de santé et sur l'aide aux travailleuses et travailleurs à statut précaire, aux familles à faible revenu et aux personnes racisées qui ont subi les effets les plus cruels de cette crise.

Nous allons nous battre pour une relance féministe qui s'attaque aux inégalités auxquelles sont confrontées les femmes, au travail comme dans la société. Cette lutte commence par la création d'un programme national de services éducatifs à l'enfance abordables et l'amélioration des salaires, de la sécurité d'emploi et des conditions de travail dans les professions à prédominance féminine, notamment dans les secteurs de la santé, des soins de longue durée et de l'éducation.

Nous allons aussi contrer les appels à l'austérité et à la privatisation. On entend déjà des gouvernements et des tenants de la droite aiguiser leurs couteaux, cherchant à réduire et à vendre les services publics qui ont aidé nos communautés à surmonter cette pandémie.

Et nous allons gagner. Regardez ce que nos membres ont accompli il y a quelques mois au Nouveau-Brunswick. Face à un gouvernement provincial qui voulait continuer à offrir à ses travailleuses et travailleurs essentiels les salaires les plus bas au pays, nos membres et nos sections locales se sont organisés et ont convaincu la population d'appuyer leur mouvement de riposte. Résultat, en plus de freiner le programme conservateur au Nouveau-Brunswick, nous avons décroché des gains substantiels pour nos membres les moins bien rémunérés.

C'est le genre de combat que nous allons mener partout au Canada.

Et nous ne nous limiterons pas au territoire canadien. Faute d'assurer l'équité en matière de vaccins, les pays riches comme le Canada ont contribué à la dévastation des pays moins fortunés et permis à des variants dangereux comme Omicron de muter et de se propager comme une traînée de poudre. Depuis le premier jour, le SCFP demande aux sociétés pharmaceutiques de renoncer à leurs brevets sur les vaccins, afin que les pays moins riches puissent acheter ou produire suffisamment de doses pour leur population. Nous maintiendrons la pression dans ce dossier.

Nous ne sommes pas encore sortis du bois, mais, ensemble, nous allons lutter contre cette pandémie et bâtir un pays et un monde meilleurs.

# UNE RELANCE FÉMINISTE DOIT SE PENCHER SUR LA SANTÉ MENTALE DES FEMMES PAR UNE APPROCHE PARTICIPATIVE

Par Tara Paterson



**A** lors que la pandémie entre dans sa troisième année, il n'est pas surprenant que de nombreux travailleurs et travailleuses vivent des problèmes de santé mentale. Selon un sondage réalisé en janvier par le Centre de toxicomanie et de santé mentale, le quart des personnes interrogées éprouvaient de l'anxiété et 22 pour cent se sentaient déprimées.

Et c'est encore pire chez les femmes. Dans le même sondage, les cas d'anxiété, de solitude et de dépression signalés par les femmes avaient augmenté considérablement depuis six mois. Chez les hommes, l'augmentation était légère. Notons que le questionnaire n'incluait pas d'autres identités de genre.

Les résultats du sondage ne sont pas surprenants puisque, depuis le début de la pandémie, les femmes qui constituent la majorité de la main-d'œuvre en première ligne, s'occupent aussi de la grande majorité des obligations familiales non rémunérées.

**« Après deux ans à travailler en milieu souvent dangereux tout en devant s'occuper des enfants, les femmes sont fatiguées, épuisées, leur santé mentale est au plus bas », a expliqué Susan Gapka, membre du SCFP 2998 et militante en santé mentale.**

La plupart des secteurs jugés essentiels pendant la COVID-19 (santé, petite enfance, soins de longue durée) sont presque entièrement constitués de femmes. « Beaucoup de femmes qui travaillent en première ligne pour assurer notre sécurité à tous et à toutes sont également racisées, autochtones, nouvelles arrivantes ou jeunes », a rappelé Susan Gapka.

Ces travailleuses signalent certaines des pires répercussions sur la santé mentale, ainsi 37 pour cent d'entre elles souffraient d'anxiété modérée à grave au moment de la réalisation du sondage en janvier.

Rosemary Buote, membre du SCFP 6364, remarque que « bon nombre de travailleuses de la santé ont des quarts de travail de 12 heures. Nos quarts peuvent se terminer jusqu'à minuit. Ainsi, à la sortie du travail, nous n'avons pas beaucoup d'ami(e)s ou de proches disponibles avec qui discuter ou "se défouler". Nous passons beaucoup de temps seules à cause de cela. Si on ajoute la fatigue de travailler de longues heures stressantes dans le chaos, il ne nous reste plus rien à donner à notre famille. Même faire la cuisine devient une corvée. »



**« On s'attend à ce que nous allions travailler dans un endroit plein de maladie, de stress et souvent de chaos, puis de rentrer chez nous, dans notre communauté, comme si de rien n'était, pour trouver notre propre chemin à travers la pandémie, et recommencer le lendemain », a poursuivi Rosemary Buote, membre du SCFP 6364.**

Le risque accru d'exposition au virus que courent les travailleuses de première ligne est stressant en soi. Le poids psychologique qu'elles supportent est toutefois évitable.

Malheureusement, les gouvernements et les employeurs n'ont pas pris les mesures nécessaires pour protéger le personnel, en particulier les travailleuses, contre les risques physiques et psychosociaux.

« Les gestionnaires enfermaient les masques N95 dans leurs bureaux. Ils appliquaient des politiques COVID-19 inférieures aux normes, alors que nous étions dangereusement surmenées et en sous-effectif », a souligné Rosemary Buote.

« Le fardeau qui pèse sur les épaules des travailleuses de la santé et des soins de longue durée n'est pas la faute de celles-ci, mais d'un gouvernement et d'employeurs qui placent le profit avant les gens et qui nous ont donné à peine les normes minimales auxquelles on s'attendrait en situation de crise ou de pandémie », a-t-elle ajouté.

Même pour les personnes qui ne sont pas en première ligne, les employeurs doivent reconnaître les difficultés particulières auxquelles sont confrontées de nombreuses femmes qui font du télétravail, en particulier celles qui ont des responsabilités familiales.

Plusieurs provinces ont mis en place divers congés d'urgence pendant la pandémie pour permettre aux gens de prendre le temps de s'occuper des membres de leur famille et d'autres problèmes de santé. Mais la plupart de ces congés ne sont pas payés. Peu de gens peuvent donc se les permettre.

Tous les codes des droits de la personne au Canada incluent la situation familiale à la liste des motifs protégés, sauf celui du Québec. Le Québec protège « l'état matrimonial », ce qui revient essentiellement à la même chose. Cette protection signifie que l'employeur a l'obligation légale d'accommoder les parents et les personnes ayant des responsabilités familiales, jusqu'au point de « contrainte excessive ».

Trop souvent, les employeurs manquent à cette obligation.

## À PROPOS DE ROSEMARY BUOTE

Rosemary Buote est vice-présidente de site pour Oshawa et Whitby au sein du SCFP 6364 du SCFP, qui représente le personnel hospitalier de la Municipalité régionale de Durham, en Ontario. Elle est représentante en santé et sécurité au Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario et elle siège au comité de coordination du personnel de la santé.

Elle est également représentante du secteur de la santé et coprésidente du Comité de santé et de sécurité et des accidents de travail du SCFP-Ontario. Elle siège au Comité national de santé et de sécurité du SCFP.



Les militant(e)s du SCFP réclament des accommodements raisonnables et un accès plus facile à d'autres soutiens en santé mentale. Pourtant, beaucoup font face à des représailles pour s'être exprimés.

Selon Rosemary Buote, « le personnel de la santé est dans une position particulière en matière de vie privée et de confidentialité. On nous apprend l'importance de partager nos sentiments et notre vécu, mais nous sommes limités dans ce que nous sommes autorisés à partager d'un point de vue moral et juridique. »

Ces travailleuses et travailleurs ne sont pas autorisés à partager les interactions et les expériences vécues. « Celles-ci sont trop troublantes pour être répétées et la plupart des gens ne nous croiraient même pas. La peur des représailles semble éclipser le message selon lequel chacun a la responsabilité et le devoir de dénoncer les conditions de travail dangereuses d'un point de vue physique ou psychologique », a-t-elle ajouté.

Certains employeurs utilisent même la pandémie comme excuse.

« Nous avons eu beaucoup de difficulté à négocier de meilleurs avantages sociaux et des soins de santé mentale. L'employeur n'a pas bronché, prétextant l'incertitude entourant la pandémie », a expliqué Susan Gapka.

Pourtant, elle et de nombreuses autres travailleuses sont déterminées à faire le travail sur le terrain.

Elle et ses collègues du secteur des services sociaux ont été témoins des effets des compressions dans les services publics, y compris dans les soins de santé mentale. Elles ont aidé, tout en faisant du télétravail, à fournir de la nourriture aux personnes qui vivent sous une tente dans un parc de Toronto. « Nous avons travaillé dur pour fournir les services dont les gens, en particulier les femmes, ont besoin et que nos gouvernements refusent d'offrir », a-t-elle mentionné.

« **Je sais que c'est vraiment difficile en ce moment pour beaucoup de femmes, en particulier les femmes trans, les femmes de la rue, les femmes qui sont marginalisées** », a souligné Susan Gapka.



Lors de la dernière campagne électorale, les libéraux fédéraux ont promis un transfert de 4,5 milliards de dollars pour la santé mentale. Les fonds seront presque certainement assortis de conditions. Les provinces doivent donc être prêtes à respecter ces normes.

Rosemary Buote reconnaît qu'il existe certains services de crise, mais les listes d'attente sont très longues, parce que la plupart des gouvernements provinciaux n'ont pas fait les investissements nécessaires.

Le financement fédéral devrait aider. Néanmoins, selon elle, « nous devons regarder au-delà de l'immédiat et élaborer un plan à long terme pour les travailleuses et les travailleurs de la santé, ainsi que les membres de leur famille au moment où nous travaillons à la relance postpandémie ».

L'amélioration de la santé mentale des femmes nécessitera plus qu'une injection ponctuelle d'argent. Nous avons besoin que les employeurs et les gouvernements intensifient leurs efforts pour s'attaquer aux risques psychosociaux, à la crise dans les tâches de soins rémunérées et non rémunérées, et qu'ils investissent dans les services que les femmes fournissent et dont elles ont besoin.

## À PROPOS DE SUSAN GAPKA

Susan Gapka est une militante infatigable de l'équité à l'intérieur et à l'extérieur de notre syndicat. Depuis longtemps, elle milite pour les droits des femmes et de la communauté 2LGBTQ+, réclamant plus de logements abordables et de meilleurs soins en santé mentale.

Elle a siégé aux Comités du triangle rose du SCFP-Ontario et du SCFP national, ainsi qu'au Comité des femmes du SCFP-Ontario. Elle est la première femme trans à siéger au Conseil exécutif du SCFP-Ontario.

Au congrès national du SCFP de 2021, Susan Gapka a reçu le prix Grace-Hartman pour son travail exceptionnel.



## UNE RELANCE SOCIO-ÉCONOMIQUE FÉMINISTE COMMENCE PAR DES SERVICES ÉDUCATIFS À LA PETITE ENFANCE UNIVERSELS

Par **Paul Whyte** et **Alia Karim**

**L**e 8 mars 2021, pour la Journée internationale des femmes, le premier ministre Justin Trudeau avait promis un plan de relance qui aiderait les femmes à se remettre des impacts de la COVID-19. Reconnaisant l'actuelle « récession au féminin », il avait déclaré que son gouvernement « assurerait une reprise féministe et intersectionnelle à la crise ».

À l'époque, un autre rapport mettait en lumière les pertes d'emplois considérables subies par les femmes, en particulier celles qui gagnent un faible revenu.





En fait, dès les deux premiers mois de la pandémie, le nombre total d'heures travaillées par les femmes a chuté de 30 pour cent. Les femmes dans le secteur des services ont perdu leur emploi à un taux près de deux fois supérieur à celui des hommes.

Un mois plus tard, le gouvernement fédéral déposait un budget censé mettre l'accent sur les femmes, les familles et la revitalisation de l'économie. Plus de la moitié de ce budget était consacrée à un programme national d'apprentissage et de garde des jeunes enfants qui accorde la priorité à la réduction des frais de garde et à la création d'un grand nombre de places. Mais pourquoi a-t-il fallu si longtemps au Canada pour développer des services éducatifs à l'enfance universels ?

### La petite enfance à un tournant

Le statut social et l'émancipation économique pour lesquels les Canadiennes se sont battues pendant des générations avant la pandémie dépendent fortement de leur capacité d'étudier, d'acquérir de nouvelles compétences et de progresser dans leur carrière. Mais les femmes assument également plus de responsabilités dans l'éducation des enfants, une autre cause de l'exode des femmes du marché du travail pendant la pandémie.

Sans services éducatifs à l'enfance et sans les femmes qui fournissent bon nombre de nos services essentiels, les secteurs nécessaires à la survie de notre pays s'effondreraient.

Pendant la COVID-19, les services de garde d'urgence offerts aux travailleuses et travailleurs de première ligne ont assuré le bon fonctionnement de nos hôpitaux, nos épiceries, nos services d'aqueduc et d'électricité, et tant d'autres services indispensables.

Le besoin pour des services éducatifs à l'enfance n'est pas apparu soudainement à cause de la pandémie, mais la pandémie a accentué l'urgence de ce besoin.

Pendant des décennies, il n'y a tout simplement pas eu assez de places créées en petite enfance. Les frais sont beaucoup trop élevés pour les parents. Le personnel est terriblement sous-valorisé, ce qui explique les problèmes de recrutement et les centaines de départs du secteur.

De nombreux établissements ont dû fermer leurs portes définitivement. Les limites de capacité ont entraîné des licenciements massifs en 2020 où plus de 25 pour cent du personnel s'est retrouvé au chômage. Selon Statistique Canada, l'emploi dans le secteur de la petite enfance a diminué de près de 50 pour cent au cours des deux dernières années.

Il a fallu une crise sanitaire mondiale pour que les décideurs politiques fassent à nouveau des services éducatifs à l'enfance une priorité, en leur accordant enfin l'attention qu'ils méritent à une époque où il était plus que nécessaire de le faire. Or, cette reconnaissance n'a pas été accompagnée des ressources suffisantes permettant d'assurer la sécurité ou la viabilité du secteur.

Des décennies de sous-financement chronique, l'absence de politiques édictant des normes décentes de travail, le manque de protection adéquate contre la COVID-19 et

une vision omniprésente et souvent sexiste du rôle des services de garde éducatifs à l'enfance : voilà les raisons pour lesquelles les provinces doivent maintenant remédier à la pénurie de personnel dans ce secteur en offrant des conditions de travail et des salaires décentes.

Le plan d'apprentissage et de garde des jeunes enfants pancanadien est une occasion de changement à grande échelle dans le secteur, s'il est mené correctement. Ce plan commence à redéfinir ce que doivent être les services offerts, mais il reste encore beaucoup de pain sur la planche pour en faire un système véritablement universel.

Le Canada y investira 27 milliards de dollars sur cinq ans, dont 2,5 milliards pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants autochtones. Ses principaux objectifs sont :

- des places dans des établissements réglementés à 10 dollars ou moins par jour d'ici la fin de 2026 ;
- la création de plus de 30 000 nouvelles places d'ici cinq ans ;
- la diminution des frais de garde de 50 pour cent d'ici la fin de 2022.

Le plafonnement des frais pour les parents est un pas dans la bonne direction et constitue une victoire pour le personnel et les militant(e)s du secteur qui l'exigeaient depuis des décennies.

Il est essentiel d'avoir un système de garde éducatif à l'enfance universel, sans but lucratif, accessible et abordable pour espérer une relance socioéconomique féministe.

Dans le cadre du nouveau plan en petite enfance, les familles de la Colombie-Britannique économiseront en moyenne 6 000 dollars par année, par enfant. En Alberta, les familles profitent déjà d'une économie annuelle similaire de 5 610 dollars.

Il y a aussi de grandes promesses pour le développement d'emplois et de places pour les tout-petits. La Colombie-Britannique et l'Alberta devraient créer 40 000 nouvelles places et près de 10 000 postes d'intervenant(e)s chacune, selon Emploi et Développement social Canada.

L'Ontario est la seule province à ne pas avoir conclu d'entente avec le gouvernement fédéral, au moment de la rédaction du présent article.

Les défenseurs du réseau de la petite enfance soupçonnent le gouvernement progressiste-conservateur d'essayer de protéger les intérêts des entreprises privées. Mais si aucune entente n'est signée en Ontario d'ici le 31 mars, la province pourrait perdre un milliard de dollars de financement cette année.

Carrie Lynn Poole-Cotnam est présidente du secteur des services sociaux du SFCP-Ontario et trésorière du SFCP 503 du SFCP qui représente 19 services de garde éducatifs municipaux. Elle siège au conseil d'administration de la Coalition ontarienne pour de meilleurs services éducatifs à l'enfance et, au cours des 14 dernières années, elle s'est fait la championne des services éducatifs à l'enfance publics et abordables.

« Alors que le reste du Canada va de l'avant avec la réduction des frais de garde, l'ajout de places et l'augmentation de financement fédéral, les familles ontariennes sont toujours affectées par le refus de Doug Ford de signer l'accord national », a-t-elle souligné. « L'Ontario doit conclure un accord incluant une stratégie de main-d'œuvre qui comprend un plancher salarial de 25 dollars, des frais abordables et un frein à l'expansion des services de garde à but lucratif. »



## Vers des services éducatifs à l'enfance universels, publics et sans but lucratif dans toutes les provinces

Le Québec a ouvert la voie vers des services de garde éducatifs à l'enfance universels au pays, avec l'introduction de sa politique familiale en 1997 et un engagement à réduire les frais parentaux, aujourd'hui à 8,70 dollars par jour, bien avant que le gouvernement fédéral ne dévoile son programme à 10 dollars par jour. La participation des Québécoises sur le marché du travail a considérablement augmenté depuis ; elle est maintenant la plus élevée au Canada.

Pourtant, les Québécoises ont aussi souffert d'un réseau de la petite enfance inadéquat pendant la pandémie. Beaucoup ont perdu leur emploi ou ont dû faire d'énormes sacrifices pour concilier famille, travail et autres responsabilités. On estime qu'il manque plus de 51 000 places régies et subventionnées dans le réseau pour répondre à la demande.

La grave pénurie de main-d'œuvre au Québec, où près de 10 000 éducateurs et éducatrices manquent à l'appel, a suscité des arrêts de travail à la grandeur de la province au cours des deux dernières années et une réforme de la loi provinciale est en cours. Un manque de reconnaissance des travailleuses et travailleurs en petite enfance, des conditions de travail et des salaires inadéquats

causent d'importants défis en matière d'attraction et de rétention de personnel.

Au Canada, la main-d'œuvre des services éducatifs à l'enfance est principalement composée de femmes et, à plus du tiers, de personnes immigrantes ou qui ne sont pas résidents permanents, selon le recensement de 2016. Ainsi, il est particulièrement important que les décideurs politiques priorisent l'amélioration des conditions de travail et les enjeux d'équité dans ce secteur historiquement sous-financé.

Des provinces comme la Colombie-Britannique, la Saskatchewan et le Manitoba ont récemment fait des progrès en adoptant une grille salariale provinciale. Mais si ces grilles n'augmentent pas de manière significative la rémunération, surtout par rapport aux emplois de valeur égale à prédominance masculine, les travailleuses de la petite enfance continueront d'être négligées. Elles doivent également avoir accès à des congés de maladie rémunérés, à des avantages sociaux, à un régime de retraite et à du temps rémunéré pour la planification et la formation professionnelle.

« Nous avons encore un long chemin à parcourir en Colombie-Britannique. Le gouvernement a fait du bon boulot pour rendre les services éducatifs à l'enfance plus accessibles, mais ce n'est pas assez. Il reste à améliorer le salaire et les conditions de travail du personnel, particulièrement dans le secteur public. C'est pourquoi il est si important que ces services fassent partie des services publics, financés et fournis par l'État », a indiqué Valeria Mancilla, responsable du programme en petite enfance du Graham Bruce School Age Program et membre du SFCP 1936.



Le gouvernement fédéral doit en faire davantage pour régler les problèmes chroniques du secteur, notamment en obligeant les provinces à adopter une grille salariale commençant à 25 dollars l'heure, en améliorant considérablement les avantages sociaux et les conditions de travail, en allouant des fonds pour de nouvelles places dans des établissements publics et en freinant l'expansion des services de garde à but lucratif. Les provinces doivent rendre des comptes. Puis, cela se traduira par une meilleure qualité d'apprentissage et de soins pour nos tout-petits.

### La recette pour des services éducatifs de haute qualité pour les enfants : soutenir les services publics et leur main-d'œuvre

Les services de garde éducatifs à l'enfance publics et sans but lucratif sont toujours mieux cotés que ceux à but lucratif. Ils sont plus susceptibles d'embaucher davantage de personnel et celui-ci est mieux formé, d'avoir un ratio enfant-intervenant(e) plus bas et de meilleures conditions de travail qui gardent le moral élevé et réduisent le taux de roulement. Ces conditions sont garantes de services de meilleure qualité et d'un environnement plus propice à l'apprentissage des enfants.

Les préoccupations sont élevées concernant les listes d'attente et l'insuffisance de l'offre en services éducatifs à l'enfance réglementés dans plusieurs régions du Canada. La plupart des accords provinciaux promettent d'immenses cibles pour la croissance des services de garde éducatifs à l'enfance, mais la manière d'atteindre ces cibles reste nébuleuse.

Certaines provinces accordent à juste titre la priorité aux services publics et sans but lucratif dans leurs plans de financement à long terme en petite enfance. La Colombie-Britannique, par exemple, subventionnera la création de places dans les établissements sans but lucratif, publics ou autochtones.

Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse s'oriente également vers un modèle sans but lucratif suite au récent accord fédéral. Les parents bénéficieront d'une réduction moyenne de 25 pour cent des frais de garde. Les établissements à but lucratif peuvent adhérer à l'accord s'ils respectent les nouvelles normes provinciales, notamment en adhérant aux grilles salariales provinciales et en facturant aux parents les tarifs provinciaux.

D'autres choisissent de continuer à permettre aux entreprises à but lucratif de tirer profit des services éducatifs à

l'enfance. C'est le cas en Alberta et au Manitoba, où le financement fédéral est utilisé pour accroître l'admissibilité à leurs programmes de subventions, mais l'approche axée sur le marché n'est pas remise en question.

La croissance des services éducatifs à l'enfance publics et sans but lucratif a un avenir incertain. Les entreprises à but lucratif repoussent les nouvelles ententes, et les établissements publics et à but non lucratif auront besoin d'aide pour se remettre des impacts financiers de la pandémie. Les gouvernements fédéral et provinciaux doivent élaborer un plan pour affecter des fonds spécifiquement au développement d'un réseau de la petite enfance public et sans but lucratif. Sinon, l'universalité des services éducatifs à l'enfance ne sera plus qu'un mirage.

L'unique stratégie qui permettrait de créer un système de services éducatifs à l'enfance universels, accessibles et abordables est celle basée sur la participation de la main-d'œuvre du secteur, aidant ainsi les familles à se remettre de la pandémie et stimulant la participation des femmes à notre économie.



Pour répondre à la demande, il faut ajouter des places en services éducatifs à l'enfance.

## Québec : Faites ce que je dis, pas ce que je fais

Il y a un an, des milliers de mères québécoises qui ne pouvaient pas retourner au travail ou aux études se mobilisaient pour fonder *Ma place au travail*, un mouvement provincial créé en réponse à la pénurie de places et de personnel dans le réseau de la petite enfance.

« Le Québec peut être inspirant, mais il manque peut-être un peu d'huile dans la machine pour qu'elle roule bien. On ne peut pas dire que notre système de services éducatifs à l'enfance est accessible. On parle de listes d'attente insurmontables depuis 20 ans et là, plusieurs familles n'ont pas accès aux CPE. Il y a 17 ans, j'ai eu la chance que mon fils entre en CPE, ce qui m'a permis de retourner au travail et de ramener un peu d'argent à la maison. Aujourd'hui, c'est pire. Beaucoup de femmes n'ont pas cette chance », a raconté Isabelle Girard, présidente du SCFP 3280.

Isabelle Girard reçoit en effet des appels de mères membres de sa section locale qui doivent soit mettre fin à leur emploi, soit demander un congé sans traitement, qui est accordé ou non par l'employeur. Elle dit que parfois leur enfant a deux ans ou plus, mais qu'elles attendent toujours une place subventionnée, ne pouvant pas se permettre un service de garde privé.

Selon elle, l'augmentation des salaires fait partie de la solution à la pénurie d'éducatrices et d'éducateurs. Mais pour les attirer et les retenir dans cette profession, ceux-ci doivent s'élever au rang de travailleuses et travailleurs reconnus, professionnels, compétents, qu'on valorise car ils prennent soin de nos enfants et les éduquent durant leurs années les plus formatrices.

## C.-B. : Les services éducatifs à l'enfance ne devraient pas s'arrêter à cinq ans

En Colombie-Britannique, le gouvernement provincial néo-démocrate s'est engagé à offrir des services éducatifs à la petite enfance à 10 dollars par jour, un modèle que le SCFP-Colombie-Britannique appuie fortement. Le gouvernement fédéral fournit des ressources importantes pour soutenir les services éducatifs à l'enfance de la naissance à l'âge de cinq ans. Ce qui manque, ce sont des places pour les enfants d'âge scolaire.



Le meilleur système pour les familles de la Colombie-Britannique serait un système public de services de garde éducatifs à l'enfance universels et abordables, intégré au système scolaire public. Les services de garde avant et après l'école offerts par l'école publique sont pourtant à portée de main dans la province : les places existent déjà et les aides-enseignant(e)s, dont la majorité sont à temps partiel, sont qualifiés pour faire le travail.

Le SCFP-C.-B., en partenariat avec le SCFP national, fait campagne pour réclamer des services de garde parascolaires dans les écoles publiques et gagner la population à cette cause. Et la campagne prend de l'élan. Des milliers de personnes ont déjà demandé à leur conseillère ou conseiller scolaire de travailler à la création de places dans les écoles publiques.

Passez à l'action et soutenez la campagne pour intégrer les services de garde éducatifs à l'enfance aux écoles publiques de la C.-B. : [publicchildcarenow.ca](http://publicchildcarenow.ca)



# ASSURANCE-EMPLOI : LA PANDÉMIE MET EN ÉVIDENCE L'ÉCART ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Par **Chandra Pasma**



Depuis une vingtaine d'années, des organisations syndicales comme le SCFP et le Congrès du travail du Canada font part de leurs préoccupations au sujet de la discrimination fondée sur le genre qui mine le régime de l'assurance-emploi.

Les réformes introduites par le gouvernement libéral de Jean Chrétien au milieu des années 1990 ont compliqué l'accès des femmes aux prestations d'assurance-emploi en discriminant le travail à temps partiel et le travail précaire. En conséquence, l'assurance-emploi, qui ne fonctionne déjà pas particulièrement bien comme filet de sécurité sociale, protège mal les chômeuses.

Il est bien connu que moins de la moitié des personnes sans emploi au Canada ont droit à l'assurance-emploi. Mais les statistiques sont encore plus frappantes pour les femmes. En février 2020, juste avant le début de la pandémie, moins du tiers des chômeuses recevaient des prestations ordinaires d'assurance-emploi, contre 45 pour cent des chômeurs.

Mais tout comme la pandémie a démontré que le gouvernement fédéral dispose d'outils pour rendre les soutiens du revenu plus réactifs et robustes s'il le souhaite, elle a aussi révélé que celui-ci peut faire des choix politiques qui éliminent l'écart entre les hommes et les femmes en matière de soutien du revenu.

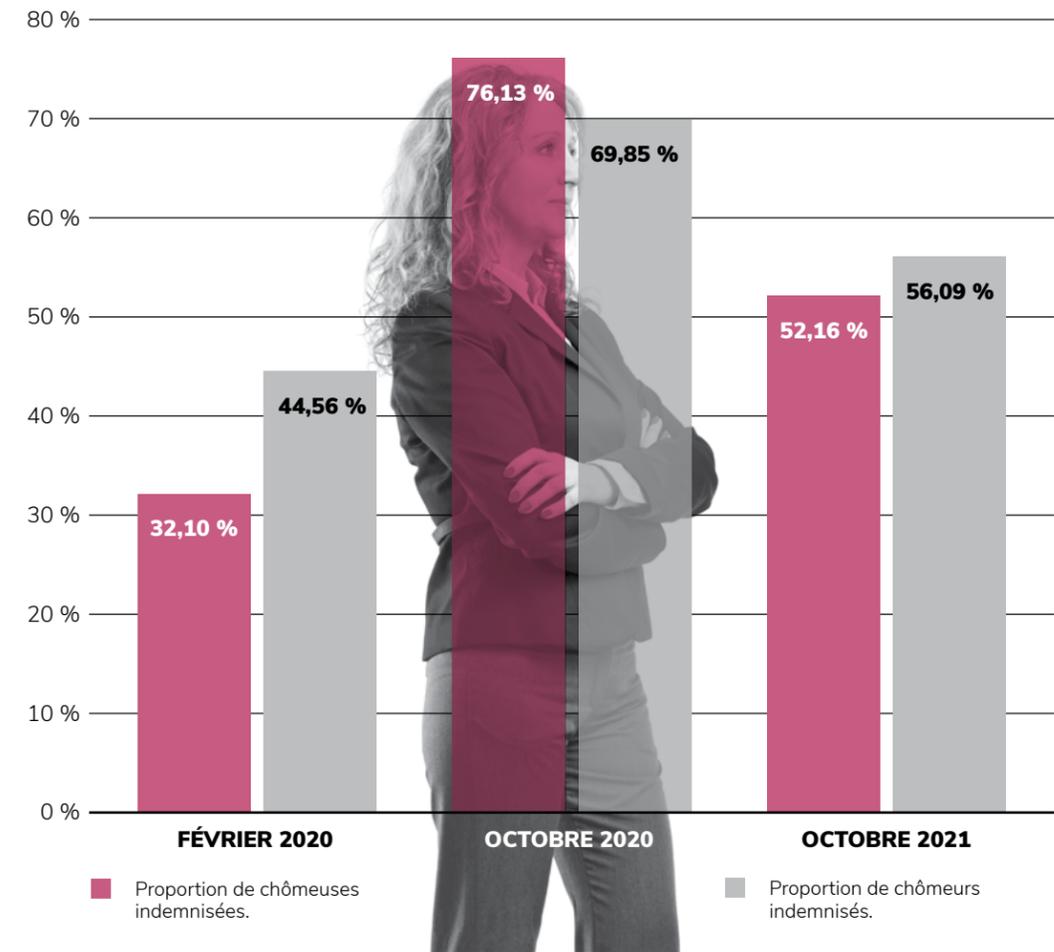
La Prestation canadienne d'urgence (PCU) a été conçue pour être rapide, presque universelle et suffisante pour permettre aux gens de payer leurs factures. Plus de femmes ont vu leurs heures de travail diminuer pendant la pandémie et, par conséquent, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir reçu la PCU. En outre, la prestation était de 500 dollars pour tout le monde, ce qui signifie que les femmes ont reçu exactement le même montant que les hommes, bien qu'elles gagnent un salaire inférieur en moyenne.

Et lorsqu'il a supprimé la PCU, le gouvernement fédéral a modifié les règles de l'assurance-emploi pour la rendre plus accessible aux femmes. Il a diminué le seuil d'admissibilité à 120 heures travaillées, sans égard à la région ou au taux de chômage local, et il a simplifié les règles concernant les cessations d'emploi antérieures d'une manière qui a profité aux personnes à statut précaire. Résultat, en octobre 2020, 76 pour cent des chômeuses recevaient des prestations d'assurance-emploi contre 70 pour cent des chômeurs.

Malheureusement, la précipitation du gouvernement à revenir à la normale est en train de rétablir l'écart entre les hommes et les femmes dans le régime d'assurance-emploi. En octobre 2021, avec un seuil d'admissibilité relevé à 420 heures travaillées, seuls 52 pour cent des chômeuses recevaient des prestations contre 54 pour cent des chômeurs.

La discrimination fondée sur le genre dans les politiques publiques ne se produit pas par hasard. Elle résulte de choix. Parfois, ces choix sont délibérés, mais, parfois, ils sont faits parce qu'on n'a pas envisagé les conséquences sous l'angle du genre.

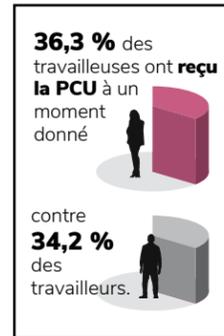
Le gouvernement fédéral s'est engagé à inclure l'analyse comparative entre les sexes (ACS+) dans ses budgets. Comme un examen du programme d'assurance-emploi dans le but de le réformer est en cours, c'est l'occasion d'utiliser l'ACS+ pour éliminer la discrimination fondée sur le genre dans le régime. Ce processus devrait commencer par la mise en place d'un seuil universel d'admissibilité ne dépassant pas 360 heures travaillées et la fixation d'une prestation plancher de 500 dollars par semaine.



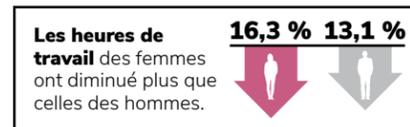
Le tiers des personnes qui ont eu un revenu d'au moins

5000 \$

en 2019 ont reçu la PCU à un moment donné en 2020.



55,3 % des personnes qui se situent dans les 10 % des moins bien rémunérées ont reçu la PCU.



Les personnes dont les heures de travail ont le plus diminué sont parmi les 10 % des personnes les moins bien rémunérées.

# PROFIL CANDACE RENNICK

— Par Aline Patcheva

## MOBILISER ET ORGANISER LES RESSOURCES DU SCFP POUR RÉALISER DES GAINS POUR LES MEMBRES

*Au congrès national de novembre 2021, Candace Rennick est devenue la neuvième secrétaire-trésorière nationale du SCFP. Elle est la première femme en 20 ans à occuper ce poste. Leader dévouée, elle s'est jointe à notre syndicat à un jeune âge et a appris à canaliser le pouvoir de la négociation et de l'action collectives pour réaliser des gains pour les travailleuses et travailleurs.*

Candace Rennick est membre du SCFP depuis qu'elle a 16 ans. C'est à cet âge qu'elle a commencé à travailler dans un établissement de soins de longue durée de Peterborough. Elle s'est impliquée tôt dans son syndicat, la section locale 2280 du SCFP, accédant à sa présidence à 22 ans. Elle est devenue une militante de premier plan pour les personnes âgées et le personnel du secteur des soins de longue durée de l'Ontario. Elle a passé toute sa vie professionnelle à se battre pour améliorer la vie des membres du SCFP.

Après avoir servi quatre mandats à la vice-présidence du Conseil exécutif du SCFP-Ontario, elle est devenue, en 2010, la première femme à se faire élire au poste de secrétaire-trésorière du SCFP-Ontario. Elle a toujours dit que « les travailleuses et les travailleurs ne gagnent jamais rien sans se battre ». Dans l'entrevue qui suit, elle raconte son enthousiasme pour ses nouvelles fonctions et les victoires à venir.

### Question 1

**Quelle importance attachez-vous au fait d'être la première femme en 20 ans à occuper le poste de secrétaire-trésorière nationale du SCFP ?**

J'ai travaillé pendant des décennies pour que notre direction syndicale soit représentative de la diversité de notre base, ce qui inclut l'élection de femmes à tous les échelons de notre organisation. Oui, le fait qu'une femme occupe maintenant l'un des deux postes de direction nationaux du SCFP a beaucoup de poids, mais le plus important est que je ne sois pas la dernière.

Nos membres qui s'identifient comme femme ont généralement un vécu très différent. Nous sommes susceptibles d'avoir un bas salaire, des avantages sociaux insuffisants, pas de régime de retraite et donc très peu de sécurité économique. Beaucoup d'entre nous ont été victimes de violence et de harcèlement. Et en tant que dirigeante féministe, je comprends que toutes les femmes ne vivent pas la discrimination de la même manière. C'est pourquoi il est si important de veiller à ce qu'une diversité de voix soit représentée à tous les échelons de notre syndicat.



## Question 2

**Vous avez été secrétaire-trésorière du SCFP-Ontario pendant 11 ans. Jusqu'à présent, en quoi le poste de secrétaire-trésorière nationale est-il différent ?**

Nos activités nationales sont beaucoup plus vastes, manifestement, mais j'approche ce poste essentiellement de la même manière que mes anciennes fonctions. Je suis guidée par les mêmes principes et convictions, et par le fait que chaque dollar que nous dépensons en tant que syndicat est de l'argent qui appartient aux membres, qui provient de leurs chèques de paie durement gagnés. Chaque dollar doit servir à améliorer les conditions de travail et la qualité de vie de nos membres, et à renforcer les services qu'ils fournissent.

Je veux continuer à faire ce travail pour atteindre l'équité et la justice, soutenir les campagnes et les initiatives de nos membres, améliorer les capacités de la base et apporter les changements nécessaires pour rendre notre milieu syndical plus sécuritaire pour tout le monde.

## Question 3

**À votre avis, en quoi votre leadership a-t-il ouvert la voie à d'autres femmes qui veulent suivre vos traces ?**

Les recherches montrent que notre vécu façonne notre perception et notre pratique du leadership. Chaque femme du SCFP a plusieurs identités. Je suis une femme blanche : bien que je partage certaines choses avec les femmes noires ou racisées ou autochtones, j'ai un privilège qu'elles n'ont pas.

Je peux apporter à mon poste ma propre perspective féministe et mon propre vécu, mais plus important encore, je peux faire en sorte que la voix et le vécu d'autres femmes soient entendus et écoutés.

Le nombre de Canadiennes dans la population active rémunérée a explosé. Les femmes jouissent désormais d'une plus grande indépendance et d'une plus grande sécurité financières. Elles sont plus nombreuses que les hommes dans les syndicats. Au SCFP, elles représentent les deux tiers de notre base. Pourtant, dans des endroits comme un service éducatif à l'enfance ou un établissement de soins de longue durée, les tâches les moins rémunérées et les plus difficiles sont effectuées par des femmes, souvent des femmes racisées.

Alors, oui, c'est important que je sois une femme, mais plus important encore, je veux trouver des façons d'impliquer les autres



femmes et de travailler en collaboration avec des voix et des points de vue diversifiés. Parce qu'une seule personne ne peut pas apporter un changement significatif.

À cet égard, le changement le plus important en matière de leadership qui a découlé de notre dernier congrès national est probablement la place qu'occupent les femmes dans notre Conseil exécutif national et notre Comité exécutif national ; elles y sont plus nombreuses et leurs identités sont diverses. Je suis ravie de siéger au Conseil exécutif national avec tant de femmes extraordinaires qui contribueront certainement à faire bouger les choses pour les femmes et pour l'ensemble des membres. Voir grand et être audacieuses ensemble, c'est la seule façon d'avancer.

## Question 4

**Vous avez travaillé aux côtés de toutes les femmes membres du Conseil exécutif national du SCFP au sein du Groupe de travail national pour un milieu syndical sécuritaire. Quelle est la mission de ce groupe ?**

Le Groupe de travail pour un milieu syndical sécuritaire a été créé il y a un an pour enquêter sur la présence de violence sexiste, de discrimination et de harcèlement fondés sur le genre au sein du SCFP. Il s'agit d'une autre initiative liée à l'équité en matière d'emploi qui vise à rendre notre syndicat plus fort et plus sécuritaire.

Nous avons mené des recherches, identifié des lacunes nécessitant des changements et écouté les membres dans le cadre de groupes de discussion et de sessions d'écoute. Nous avons maintenant besoin d'un effort concerté de la part des membres et du personnel du SCFP pour rendre inacceptables toutes les formes de violence et de harcèlement.

Tout le monde devrait lire notre premier rapport présenté au congrès national, car la résolution du problème ne peut être laissée à nos seules dirigeantes nationales. Pour venir à bout de ce problème, tout le monde au SCFP doit le comprendre, croire en sa réalité et prendre des mesures pour le régler. Mais nous devons aussi avoir le courage de changer la culture profondément enracinée qui permet et perpétue cette discrimination et ce harcèlement.



**« En tant que nouvelle secrétaire-trésorière nationale, militante et féministe, je suis déterminée à faire ma part pour offrir du changement réel et durable aux femmes de notre syndicat et à l'ensemble des travailleuses et travailleurs », a déclaré Candace Rennick lors de la Conférence des femmes du SCFP-Ontario.**

## Question 5

### Quelles sont vos grandes priorités en tant que secrétaire-trésorière nationale ? Et qu'espérez-vous accomplir au cours des prochains mois ?

Je veux accroître la capacité organisationnelle de notre syndicat pour réaliser de véritables gains salariaux pour nos membres, obtenir un bon régime de retraite aux personnes qui n'en ont pas et mettre fin au manque de respect que nous témoignent les employeurs et les gouvernements. Il est crucial d'utiliser toutes les ressources de notre syndicat pour répondre aux besoins immédiats de nos membres et planifier les besoins futurs.

À l'heure actuelle, les membres du SCFP, comme tout le monde, se débattent avec la pandémie de COVID-19, mais aussi avec bon nombre de problèmes de longue date qui compromettent entre autres la santé et la sécurité au travail, la sécurité d'emploi, une rémunération adéquate, l'équilibre travail-famille.

Les femmes sont surreprésentées dans les professions et les secteurs les plus durement touchés par le confinement et les fermetures. De nombreuses femmes ont perdu leur emploi. Les femmes continuent d'être responsables au premier chef des enfants et des autres membres de la famille. Ainsi, les mères de jeunes enfants ont été forcées de quitter le marché du travail en beaucoup plus grand nombre que les pères ; c'était un choix économique pour les familles. Les femmes étaient également plus vulnérables à l'infection, à la maladie et à la mort. Cela m'attriste et me met en colère.

Nous devons trouver de nouvelles façons de remédier aux défaillances économiques, sociales et politiques qui ont rendu l'impact de la pandémie si grave, en particulier pour les membres les plus vulnérables de notre syndicat et de la société.

La pandémie a confirmé beaucoup de choses qui clochent dans notre pays. On aurait pu éviter beaucoup de drames sans toutes ces inégalités, si les femmes avaient de meilleurs emplois et de meilleures protections, si notre système de santé et notre filet social étaient à la hauteur.

Notre syndicat a fait du très bon travail pour aider les membres à traverser la crise de santé publique. Mais il faut identifier ce que notre syndicat national peut faire de plus pour traverser ces temps très difficiles. Ce sera ma priorité immédiate.



## Question 6

### En décembre dernier, le Conseil exécutif national a approuvé le budget 2022 du SCFP. En quoi les finances du SCFP permettront-elles de continuer à bâtir notre syndicat et notre mouvement ?

À titre de secrétaire-trésorière, les finances du SCFP seront toujours ma priorité. Je rendrai compte de chaque dollar qui entre et qui sort. Mais je considère cette partie de mon travail d'une manière très large ; je n'ai pas été élue pour faire seulement de la comptabilité. Je veux m'assurer que toutes nos ressources, toutes nos dépenses et tous nos actifs servent stratégiquement à l'avancement des intérêts de nos membres.

La seule façon de faire des gains durables est d'être un syndicat puissant, uni et militant, et d'agir en conséquence. Un syndicat dont les membres s'impliquent. Un syndicat qui a ce qu'il faut pour aller constamment de l'avant, sans jamais reculer.

Ainsi, côté finances, je travaillerai avec l'ensemble des dirigeant(e)s du SCFP (les exécutifs des sections locales, les directions des divisions et des secteurs, le Conseil exécutif national) et le personnel du SCFP, afin de trouver les meilleures façons d'interpeller les membres et de faire un bon travail syndical.

Je suis également responsable des grandes caisses de défense et de grève du SCFP. Nous continuerons d'utiliser ces puissants outils pour soutenir nos membres.

Nous devons soutenir notre action politique et nos campagnes, renforcer nos coalitions externes et nous assurer que notre syndicat reflète toute la diversité des membres du SCFP et de nos communautés, afin de faire de grands progrès vers la justice économique, sociale et raciale, l'égalité des genres, ainsi que la vérité et la réconciliation.

Oui, nous avons fait des progrès, mais nous avons encore beaucoup de travail à accomplir, notamment en ce qui concerne le recrutement et l'embauche au SCFP. Nous devons également pousser les employeurs à mettre en œuvre davantage de programmes d'équité et de représentativité de la main-d'œuvre.

Trop de membres, mais surtout des femmes, particulièrement des femmes noires, racisées et autochtones, n'ont pas accès à un régime de retraite, à des avantages sociaux ou même à un salaire décent. Nous devons consacrer nos ressources d'abord et avant tout à l'obtention d'augmentations salariales décentes, d'un régime de retraite et d'avantages sociaux pour l'ensemble de nos membres.

Tous ces efforts feront de notre syndicat une organisation où tout le monde – les dirigeant(e)s, les militant(e)s et les membres – est, de par ses gestes, accueillant envers l'ensemble des membres, en plus de favoriser activement l'équité et l'inclusion.

### La base du SCFP s'auto-identifie comme :

	Femme	Homme	Trans	Non binaire/ genderqueer	Bispirituel	Préfère ne pas le dire
Femme : <b>64,3 %</b>						
Homme : <b>34,4 %</b>						
Trans : <b>0,2 %</b>						
Non binaire/ genderqueer : <b>0,4 %</b>						
Bispirituel : <b>0,2 %</b>						
Transport aérien	72,4 %	25,3 %		0,2 %	0,5 %	1,7 %
Santé communautaire et services sociaux	79,5 %	20,5 %				
Hôpitaux	80,2 %	18,9 %		0,3 %		0,7 %
Éducation primaire et secondaire	75,1 %	23,8 %		0,2 %		1,0 %
Soins de longue durée	88,8 %	10,5 %				0,6 %
Services municipaux	52,8 %	45,5 %	0,2 %	0,5 %	0,2 %	1,4 %
Enseignement postsecondaire	55,6 %	41,0 %	0,9 %	1,2 %	0,7 %	1,9 %

# LE SYNDICAT DES FEMMES TAVOYANES : À L'ŒUVRE POUR UN AVENIR MEILLEUR EN BIRMANIE

Par Kelti Cameron



Manifestation en Birmanie contre le coup d'État militaire, le 14 février 2021.  
Photo : MgHla (aka) Htin Linn Aye/CC BY-SA 4.0



**E**n février 2021, l'armée birmane a renversé violemment le gouvernement élu. De nombreuses personnes se sont retrouvées en danger immédiat, notamment des dirigeantes et des membres du Syndicat des femmes tavoyanes (SFT), un partenaire du SCFP.

Notre syndicat a perdu le contact avec le SFT pendant plusieurs mois après la prise du pouvoir par l'armée en Birmanie, un pays également connu sous le nom de Myanmar. Les lignes téléphoniques et Internet étaient coupés, et le pays avait sombré dans le chaos.

Immédiatement, des gestes de protestation ont été posés et des mouvements de résistance inspirants sont nés. Mais les manifestations pacifiques ont été suivies d'une violente répression.

Près d'un an après le coup d'État, le SCFP a finalement pu communiquer avec la secrétaire générale du SFT, NuNu Hlaing, qui s'est réfugiée temporairement à l'étranger pour sa sécurité. La situation dans son pays reste extrêmement dangereuse, l'armée ciblant tous les opposant(e)s.

« Les forces militaires veulent nous opprimer par des arrestations ou des assassinats. Elles tirent encore tous les jours dans la ville. Les gens de la ville ou même des villages ne peuvent pas dormir à cause du bruit des bombes et des coups de feu », a-t-elle partagé via Zoom.



**Néanmoins, NuNu Hlaing espère toujours retourner un jour dans un pays démocratique et équitable.**

## Accroître le pouvoir des Birmanes

Avant le coup d'État de 2021, les femmes étaient sous-représentées à tous les niveaux de gouvernement en Birmanie. Elles étaient peu impliquées dans le processus de paix.

Le SFT se consacre à la promotion des droits des femmes dans la région de Tanintharyi, dans le sud de la Birmanie. Sa mission vise à construire une société pacifique, juste, égalitaire et libre.

NuNu Hlaing a rejoint le SFT en 2007 à l'âge de 15 ans. À l'époque, le syndicat était basé en Thaïlande, parce que le pays était aussi sous régime militaire.

« Je ne savais pas ce qu'étaient les droits de la personne, je ne connaissais aucun dossier relevant des droits ni même de politicien », a-t-elle expliqué, se décrivant comme une jeune fille simple et naïve qui avait abandonné l'école et quitté son pays.

Le programme d'autonomisation politique des femmes du SFT a changé la vie de NuNu Hlaing.

Elle est devenue une militante chevronnée auprès de travailleuses migrantes à la frontière thaïlandaise et de femmes victimes de violence fondée sur le genre. Elle a pris de nombreux risques au service des femmes en situation de précarité et de vulnérabilité.

Jusqu'au coup d'État, le SFT était basé dans la ville de Tavoy, qui est géographiquement isolée du reste de la Birmanie. Le faible développement économique a laissé cette région dans une grande pauvreté. Les filles tavoyanes sont particulièrement vulnérables à la traite des personnes et à la prostitution forcée.



Enseignant(e)s et membres du syndicat étudiant protestent contre le coup d'État militaire devant le bureau du gouvernement de l'État de Kayin, le 9 février 2021.  
Photo : Ninjastrikers/CC BY-SA 4.0

Après que des élections réussies mirent fin à la dictature militaire en 2015, le SFT a quitté la Thaïlande pour revenir en Birmanie, espérant pouvoir travailler publiquement à l'autonomisation des femmes et élargir sa sphère d'activité à l'action politique. Malheureusement, les conditions étaient difficiles avant même la crise politique actuelle, en raison de la crise économique birmane et des effets de la COVID-19 qui sévissaient déjà avant le coup d'État.

## Le coup d'État déclenche une résistance de masse

Le 1<sup>er</sup> février 2021, l'armée a de nouveau pris le pouvoir en Birmanie, annulant l'élection de la Ligue nationale pour la démocratie (LND) trois mois plus tôt.

Le SCFP et d'autres alliés du SFT craignaient que les militaires ne ciblent immédiatement le syndicat en raison de l'intérêt de celui-ci pour la paix et la réconciliation, et sa promotion des droits politiques des communautés marginalisées. Or, au cours des premiers jours, l'armée s'est concentrée sur les responsables gouvernementaux et les membres de la LND. « Nous avons eu beaucoup de chance ce jour-là, avec tous les militaires autour, de ne pas encore être dans leur mire », a raconté NuNu Hlaing.

Elle et d'autres membres du SFT ont disposé de quelques jours pour protéger des informations vitales et préparer la fermeture de leur bureau. Mais lorsque les communautés de la région ont commencé à se mobiliser pour se joindre à la grève nationale du 6 février 2021, elles n'ont pas pu continuer leur travail au bureau ou dans la sphère publique.

La grève nationale a rapidement été surnommée « le mouvement de désobéissance civile », attirant l'attention du monde entier. Les gens ont protesté pacifiquement,

sans violence. Il y a eu des grèves, des manifestations publiques, de la désobéissance civile, des boycottages, un mouvement de casseroles et une campagne du ruban rouge en solidarité avec la LND.

## La répression violente se poursuit

Fait remarquable, au moment de la rédaction du présent article, le peuple birman maintenait sa résistance au coup d'État depuis 11 mois. Les militant(e)s et les organisations de la société civile ont trouvé des moyens ingénieux et courageux d'éviter une répression militaire violente et traumatisante.

Les gens ont résisté en formant des groupes de travail pour empêcher l'identification des organisations par leur nom officiel. Des communautés et des villages ont fonctionné sous une direction collective pour éviter que des dirigeants soient ciblés. Les militant(e)s se sont déplacés fréquemment, dormant sous un nouveau toit tous les quelques jours.

L'armée a mis en place des postes de contrôle et de surveillance à l'intérieur et à l'extérieur des communautés. Elle a détenu des milliers de prisonnières et prisonniers politiques dans des conditions brutales et des lieux surpeuplés. Beaucoup sont des jeunes issus de communautés pauvres. La torture en prison est répandue. À ce jour, plus de 1480 personnes ont été tuées.

En tant que jeune femme qui a passé plus de la moitié de sa vie à essayer d'améliorer le sort de son peuple, en particulier des femmes, NuNu Hlaing s'est dite « très triste que la Birmanie soit un pays semé de conflits ».

Par contre, elle se dit aussi très fière de son peuple qui lutte pour ses droits politiques, même si la plupart des gens sont très pauvres.

Manifestation en Birmanie contre le coup d'État militaire, le 14 février 2021.  
Photo : MgHla (aka) Htin Linn Aye/CC BY-SA 4.0

Elle voit un signe d'espoir dans la vague de jeunes qui résistent résolument au coup d'État : « Je crois que les gens tiennent à leur liberté... un jour, inmanquablement, nous l'obtiendrons. »

La décision de s'exiler temporairement n'a pas été facile. D'ailleurs, elle reconnaît qu'elle se sent parfois coupable. Mais, en vérité, « les militant(e)s luttent beaucoup pour leur survie. Moi, je vis beaucoup de stress... Non, pas du stress, c'est plus comme un traumatisme », a-t-elle avoué.

Le peuple birman continue de pratiquer la désobéissance civile de nombreuses manières créatives. Il a absolument besoin du soutien et de la solidarité de la communauté internationale, dont l'appui du SCFP.

Nunu Hlaing ne sait pas à quoi ressemblera l'avenir du SFT, mais elle est convaincue que les importants programmes de leadership et d'éducation de celui-ci doivent se poursuivre. Face à tant d'incertitude, elle est convaincue qu'à long terme, le SFT poursuivra son travail d'organisation auprès des femmes.

## « Je crois que nous allons gagner », dit NuNu Hlaing.

Merci à Charlene Armstrong, membre du SCFP 2440, membre du Comité national de la justice mondiale du SCFP et travailleuse chez CUSO International, d'avoir organisé l'entrevue du SCFP avec NuNu Hlaing.



Manifestation contre le coup d'État militaire à Tavoy lors de la Journée internationale des femmes, 2021.  
Photo : SFT via Facebook

# LE SYNDICAT DES FEMMES TAVOYANES

Le Syndicat des femmes tavoyanes (SFT) est le partenaire du SCFP en Birmanie. Il est basé dans la région de Tanitharyi, dans le sud du pays. Il concentre ses efforts sur l'élimination des barrières politiques, sociales et économiques des femmes dans une société patriarcale.

Le SFT a pour objectif de construire « une société de paix, de justice, de liberté et d'égalité en Birmanie ». Il aide les femmes à devenir des leaders politiques dans leur communauté et à tisser des liens avec des femmes de différentes régions.

Il s'efforce de promouvoir les droits des femmes dans la société afin d'accroître la participation des femmes formées pour lutter contre la violence et la discrimination fondées sur le genre et pour plaider pour l'égalité des hommes et des femmes.

Le SCFP soutient les initiatives d'organisation syndicale et d'éducation du SFT par le biais d'un partenariat du Fonds pour la justice mondiale avec le SCFP 2440, qui représente le personnel de CUSO International.



# UNE GRÈVE HISTORIQUE STIMULÉE PAR LE FÉMINISME OUVRIER

Par Simon Ouellette



**EN NOVEMBRE 2021, PLUS DE 22 000 MEMBRES DU SCFP ONT PARTICIPÉ À LA PLUS GRANDE GRÈVE GÉNÉRALE LÉGALE DE L'HISTOIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK. LA PROVINCE ENTIÈRE EN A RESENTI LES IMPACTS. ET ON NE SAURAIT PASSER SOUS SILENCE LE RÔLE CRUCIAL JOUÉ PAR LES FEMMES DANS LA GRÈVE.**

Un petit tour sur les piquets de grève ou dans n'importe quel quartier général régional de grève suffisait pour constater l'implication de nombreuses femmes à toutes les étapes de cette action syndicale victorieuse.

Cela n'a rien de surprenant, puisque les femmes constituent les deux tiers de la main-d'œuvre du secteur public du Nouveau-Brunswick. Cette réalité se reflète au sein de la direction du SCFP, à la table de négociation au Nouveau-Brunswick et plus encore dans des secteurs comme la santé, le développement social et l'éducation, où les femmes sont plus nombreuses que les hommes.

Selon les données les plus récentes du SCFP, plus de 64 pour cent des membres s'identifient comme femme. Or, pour comprendre ce qui donne au SCFP son avantage et ce qui nous distingue de nombreuses autres organisations à prédominance féminine, il faut comprendre comment le féminisme ouvrier fonctionne.

### Éduquer et agiter

Vue de l'extérieur, une grève provinciale pourrait sembler comme quelque chose de spontané ou planifié depuis quelques mois seulement. La vérité est toute autre : la préparation de la grève du Nouveau-Brunswick aura demandé plus de trois ans et demi de travail acharné.

En mars 2018, le SCFP-N.-B. a organisé une grande conférence des membres intitulée *Ensemble, négocions vers l'avant*. La conférence, suivie d'une tournée provinciale, a identifié une demande claire des

membres : concentrons-nous sur les salaires, les salaires et encore les salaires.

Pendant plus de dix ans, des compressions et des augmentations salariales inférieures à l'inflation s'étaient succédées, causant des retards salariaux. Selon Statistique Canada, le Nouveau-Brunswick avait le secteur public le moins bien rémunéré au pays. Et cette situation brimait les femmes de manière disproportionnée.

La présidente du SCFP 908, Ellie Michel, a déclaré que ses membres réclamaient une augmentation de salaire décente, puisque les maigres cinq pour cent offerts par le gouvernement ne suffisaient même pas pour acheter un litre de lait et une miche de pain pour la semaine.

Les syndicats devaient donc concentrer leurs efforts sur l'obtention d'augmentations salariales supérieures à l'inflation. Et cela exigeait une action de masse coordonnée et une vaste grève provinciale si nécessaire.

Les années suivant cette conférence ont été essentielles pour renforcer le pouvoir et la détermination des membres et des dirigeant(e)s à se battre. Malgré les élections provinciales et une pandémie mondiale, le SCFP a su garder le dessus des communications avec ses membres et le grand public. Ils sont restés concentrés sur leur message clé, à savoir que le coût de la vie ne cesse d'augmenter tandis que les salaires stagnent. Le leadership du SCFP sur cette question en a fait le champion des personnes surmenées et en sous-effectif du Nouveau-Brunswick, dont la majorité des

du personnel des services essentiels et principalement des femmes. Tout au long de la campagne, cela a permis de gagner progressivement le soutien de la population.

Le plan de la lutte à venir était dessiné et il avait toutes les caractéristiques du féminisme ouvrier axé sur l'action collective de base.



**« ON NE DEVRAIT PAS AVOIR À SE DEMANDER SI ON DOIT ACHETER SES MÉDICAMENTS, PAYER LE LOYER, FAIRE L'ÉPICERIE OU PAYER LA FACTURE D'ÉLECTRICITÉ. NOUS, NÉO-BRUNSWICKOISES, TRAVAILLONS TOUS LES JOURS. NOUS NE DEVRIONS PAS AVOIR À FAIRE CE GENRE DE CHOIX », A DÉCLARÉ ELLIE MICHEL, PRÉSIDENTE DU SCFP 908.**

## Organiser à travers le regard des femmes

De grandes penseuses ont joué un rôle important dans l'élaboration de la grève historique de 2021.

Au fil des ans, le président du SCFP-N.-B., Stephen Drost, s'est appuyé sur les enseignements et les méthodes éprouvées de Jane McAlevey, une organisatrice syndicale, stratège et autrice américaine bien connue.

En plus de promouvoir la négociation coordonnée et les actions de masse, Jane McAlevey insiste sur les communications fréquentes et l'importance d'encourager un maximum de transparence dans le processus de négociation, ouvrant la voie à un engagement plus actif des membres.

C'est un levier essentiel pour l'éducation syndicale et la reconstruction d'une réelle participation ouvrière aux luttes radicales. De cette façon, les membres de la base sont sensibilisés aux actions de leur syndicat et s'approprient véritablement leur mouvement. Et en effet, le comité de négociation centralisé du SCFP-N.-B. a su garder les membres et le grand public mobilisés, grâce à ses communications en continu qui démystifiaient, jour après jour, les pourparlers avec le gouvernement.

En décembre 2020, le premier ministre Blaine Higgs a imposé un « mandat salarial de quatre ans » à l'ensemble du secteur public, soit un gel salarial d'une année suivi de trois années d'augmentations de 1 pour cent.

Il s'agissait du troisième mandat consécutif de restriction salariale pour des gens qui attendaient déjà un nouveau contrat depuis près de quatre ans.

Les membres du SCFP étaient furieux et insultés. Leur réponse a été claire : une forte opposition aux demandes du premier ministre. Ce dernier ne pouvait continuer à imposer des zéros à nos héros en pleine pandémie. Les problèmes de recrutement et de rétention, le manque de ressources dans les services publics, le manque d'attention du gouvernement aux besoins réels des travailleuses et travailleurs n'ont fait qu'empirer pendant la pandémie.

Cette colère a été canalisée dans une action constructive ; la négociation coordonnée privilégiée par Jane McAlevey était la solution.

Au cours des mois suivants, les dirigeant(e)s provinciaux du SCFP ont suivi une formation en ligne sur la grève donnée par Jane McAlevey et la Fondation Rosa Luxemburg, à la base des mouvements ouvriers et féministes et centrée sur la sensibilisation populaire.

Cela a cimenté la volonté des officiers syndicaux de mener des négociations centralisées en vue d'obtenir de vraies augmentations pour toutes les sections locales du SCFP à l'été 2021.



**« LE SCFP FAIT TOUT CE QU'IL PEUT POUR EN ARRIVER À UN RÈGLEMENT SANS MOYENS DE PRESSION, MAIS LE PREMIER MINISTRE HIGGS N'ENTEND TOUT SIMPLEMENT PAS NOTRE APPEL À TRAITER LE PERSONNEL DE PREMIÈRE LIGNE AVEC ÉQUITÉ ET DIGNITÉ. IL POUSSE LES GENS À LA GRÈVE, CE QUI SE PRODUIRA TRÈS BIENTÔT. ÇA SUFFIT », AVAIT ALORS PRÉVENU LE PRÉSIDENT DU SCFP-N.-B., STEPHEN DROST.**

## Sur les piquets de grève

Lorsque dix sections locales provinciales du SCFP représentant du personnel de première ligne de tous les secteurs ont déclaré la grève le 29 octobre 2021, le premier ministre conservateur Blaine Higgs était toujours convaincu de pouvoir faire rentrer les travailleuses et travailleurs dans le rang.

Ensuite, il a essayé toutes les astuces possibles et impossibles pour saper la grève. Les piquets de grève ont toutefois tenu bon, malgré les publicités hostiles, les conférences de presse incessantes, le lock-out du personnel scolaire et l'adoption d'une loi sur les mesures d'urgence pour forcer le personnel de la santé à retourner au travail.

Les membres de la base ont donné d'innombrables entrevues et utilisé les réseaux sociaux pour attirer l'attention sur leur lutte. Leur stratégie de piquetage à haute visibilité consistait à établir d'énormes piquets le long des artères les plus achalandées. Et ils invitaient la population à s'y joindre pour témoigner son soutien.

Tout le monde ou presque avait un ou une gréviste dans sa famille ou dans son cercle d'amis. Les membres du personnel de soutien scolaire en grève étaient des mères, les préposées aux services de soutien à la personne en grève étaient des sœurs et des épouses.

La directrice régionale du SCFP-Maritimes, Sandy Harding, s'est adressée à la foule devant l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick avec son fils.

« Vous voyez ce panneau là-bas ? C'est mon petit Jack qui le tient. Il dit : "M. Higgs, réglez ça pour que maman puisse rentrer à la maison." Tout ce qu'ont les élèves, c'est grâce au SCFP », a lancé Sandy Harding.

Seize jours de grève en pandémie plus tard, une entente de principe était conclue. Le 13 novembre 2021, 10 des 11 sections locales du SCFP ont ratifié une entente qui leur a permis de crier victoire, puisqu'elles ont gagné des ajustements salariaux qui dépassent le

coût de la vie : 15 pour cent et 17 pour cent sur cinq ans avec rétroactivité, ainsi qu'un salaire complet pour le personnel occasionnel. Récemment, la dernière section locale du SCFP signait son contrat de travail.

La lutte n'est pas terminée, mais les travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick ont déjà retenu une leçon syndicale cruciale : grâce à l'action de masse et la solidarité, nous avons le pouvoir de jeter les mandats d'austérité aux oubliettes de l'histoire.



**LE SOUTIEN POPULAIRE AUX GRÉVISTES EST DEMEURÉ ÉLEVÉ, À PLUS DE 80 POUR CENT. CETTE FOIS, TOUT LE MONDE VOYAIT CES « HÉROS ET HÉROÏNES DE PREMIÈRE LIGNE » QUE LE GOUVERNEMENT DÉTESTAIT TANT. TOUT LE MONDE ENTENDAIT LEURS REVENDICATIONS POUR DES SALAIRES ÉQUITABLES.**

### 28 MAI 2021 :

Le SCFP-N.-B. remet au gouvernement un avis de négociation final d'une durée de 100 jours.

### FIN AOÛT :

Le premier ministre Higgs invite les sections locales du SCFP à mener des négociations centralisées. Les travailleuses et les travailleurs acceptent, à condition que les discussions portent sur des augmentations de salaire et non sur des concessions.

### DÉBUT SEPTEMBRE :

Les pourparlers sont rompus, car le premier ministre Higgs et son conseil des ministres insistent pour lier l'octroi de faibles augmentations salariales de 0,25 pour cent à l'acceptation de concessions.

### SEPTEMBRE À DÉBUT OCTOBRE :

Les 10 sections locales organisent des votes de grève et obtiennent des mandats avec des majorités écrasantes, soit une moyenne de 94 pour cent des votes exprimés.

### DÉBUT OCTOBRE :

Le gouvernement déclare une mesure coupe-circuit de 14 jours pour faire face à la quatrième vague de COVID-19. Le SCFP offre de suspendre les grèves en signe de bonne volonté. Le jour même où le SCFP annonce une trêve de 14 jours, le premier ministre poursuit ses attaques contre le SCFP en reclassant plus de 1900 infirmières auxiliaires autorisées de la section locale du SCFP des soins de santé dans un autre syndicat.

### MI-OCTOBRE :

La mise à jour économique provinciale révèle un quatrième excédent budgétaire consécutif en pleine pandémie, avec un surplus de 400 millions de dollars dans le budget de l'année précédente. Le SCFP dénonce la façon dont cet excédent a été réalisé sur le dos des travailleuses et travailleurs et en sous-finançant les services publics.

### 22 OCTOBRE :

Le SCFP propose la médiation pour parvenir à un accord. Le gouvernement accepte, mais refuse de modifier son offre et continue d'insister sur les concessions.

### 29 OCTOBRE :

Les sections locales 1190, 1251, 1252, 1253, 1418, 1840, 1866, 2745, 5017 et 5026 du SCFP sortent en grève. Elles débraient progressivement au cours des deux jours suivants.

### 3 AU 6 NOVEMBRE :

La section locale 963, qui représente le personnel d'Alcool NB Liquor (ANBL) vote massivement en faveur de la grève. La grève sera réglée avant même qu'ils ne puissent ériger leurs lignes de piquetage.

### 13 NOVEMBRE 2021 :

Une entente de principe est conclue entre les 11 sections locales du SCFP participant à la négociation centralisée et le gouvernement du Nouveau-Brunswick.

# DES MEMBRES DU SCFP À PIED D'ŒUVRE POUR UNE TRANSITION JUSTE

Par **Pierre Ducasse**

Les politiques de transition juste sont un élément essentiel de notre réponse à la crise climatique. C'est pourquoi elles sont au cœur des revendications syndicales visant à obtenir les changements nécessaires pour relever les défis environnementaux.

Le débat fait rage sur ce que de tels programmes impliqueraient. Nous avons donc demandé à deux membres du Comité national de l'environnement du SCFP d'expliquer leur point de vue sur l'avenir qui nous attend.

Tiffany Balducci, une membre du SCFP 1281, est impliquée au sein de Green Jobs Oshawa. Après la fermeture de l'usine automobile de GM à Oshawa, la communauté a dû chercher des solutions pour conserver de bons emplois. Après de nombreux efforts, certains de ces emplois sont revenus à Oshawa. Et, étonnamment, c'est en partie grâce à la pandémie de COVID-19, puisqu'on a transformé un secteur de l'usine pour y produire des masques.

Nous avons questionné Tiffany Balducci sur sa perception d'une transition juste comme outil de lutte

contre les changements climatiques et comme moyen de changer les modes de travail et de vie. Sa réponse est allée droit au but.

« Une transition juste est un cadre de changement pour faire face à l'urgence climatique à travers l'optique de la main-d'œuvre. Le rôle des syndicats comme le SCFP est crucial en ce sens. Nous avons aussi besoin d'une optique locale, car ce qui fonctionne dans une communauté peut échouer dans une autre. Nous devons aider les travailleuses et travailleurs à conserver leur emploi tout en réduisant les émissions. Nous devons passer à des méthodes de travail plus vertes », a-t-elle expliqué.

« Nous devons également examiner les politiques environnementales et

« Mais pour être juste, la transition ne doit pas abandonner des travailleuses et travailleurs ou des groupes traditionnellement vulnérables ou opprimés », a souligné Tiffany Balducci, membre du SCFP 1281.

la transition juste dans une optique de genre et dans une perspective féministe. Les femmes occupent déjà, et trop souvent, des emplois précaires et moins sûrs. Et c'est sans compter le travail non reconnu et non rémunéré effectué par les femmes. Il est également clair que la violence à l'égard des femmes augmente en temps de crise, de chômage ou d'incertitude. Il faut donc, tout en rendant l'économie plus verte, rendre la société plus équitable. Une transition juste doit tenir compte des besoins des femmes », a-t-elle poursuivi.

La crise climatique affecte en effet les femmes de manière disproportionnée. Et les femmes sont souvent celles qui portent la charge mentale des responsabilités familiales. Avec la multiplication des catastrophes naturelles, mais aussi avec de nouvelles exigences écologiques pour la cuisine, le ménage ou l'achat de produits frais, dans un contexte où les prix s'envolent, les femmes voient augmenter leur charge de travail et leur niveau de stress, à l'échelle mondiale.

Carina Ebnoether est membre du SCFP 4091 qui représente 1300 agent(e)s de bord à la base d'Air Canada à Montréal. Le secteur de l'aviation a été durement touché par la pandémie ; des milliers d'emplois ont

été perdus. Certains agent(e)s de bord, par exemple, ont trouvé un emploi temporaire dans l'effort de vaccination de leur province sans perdre leurs avantages sociaux du secteur aérien.

« Nous pouvons apprendre de cette expérience, voir ce qui a bien ou moins bien fonctionné comme solution. Certaines leçons apprises durant la pandémie pourraient être appliquées, même indirectement, à la crise environnementale et à la nécessité d'une transition juste », a dit Carina Ebnoether.

Comme Tiffany Balducci, elle croit que nous devons examiner les outils de transition juste à travers une optique de genre.

Elle croit que nous devons agir à tous les niveaux pour faire face aux défis environnementaux et lutter contre les inégalités, en particulier envers les femmes.

Au niveau global, les changements climatiques affectent toute notre planète, exacerbant les inégalités sociales. Elle se dit préoccupée par les catastrophes naturelles, la pauvreté, l'accès à la nourriture et à l'eau, la non-reconnaissance du travail des femmes et de leurs luttes quotidiennes. Les femmes des pays en développement font preuve d'une résilience remarquable, mais elles ont besoin d'un appui mondial. En fait, l'Accord

de Paris sur le climat oblige les parties à promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes face aux aléas des changements climatiques.

Au niveau local, elle reconnaît que ces aléas sont tout aussi importants : perte et déplacement d'emplois, marginalisation des personnes



vulnérables ou déjà en situation de pauvreté, manque de nouvelles infrastructures, ou systèmes mal adaptés aux besoins des femmes.

« Par exemple, l'offre de formation et de requalification doit s'accompagner de flexibilité afin d'accommoder les femmes qui ont des obligations familiales ou d'autres défis. Nous devons également protéger les salaires et les avantages sociaux des femmes, ainsi que l'accès de celles-ci à de bons emplois syndiqués », a-t-elle ajouté.

La pandémie a décimé de nombreuses industries, entraînant des pertes d'emplois et des bouleversements communautaires qui ne peuvent être résolus qu'avec des programmes de transition juste. Le passage à une économie carboneutre entraînera aussi d'importants changements qui affecteront les travailleurs et, surtout, les travailleuses.

« Dans notre réflexion, nous devons faire attention à nos angles morts et tenir compte des besoins des groupes qui souffrent d'inégalités », a insisté Carina Ebnoether, membre du SCFP 4091.

Tiffany Balducci et Carina Ebnoether conviennent toutes deux que l'impact des politiques de transition juste ne se limitera pas au secteur privé. Le secteur public sera fortement touché lui aussi par les changements environnementaux et technologiques. C'est pourquoi le SCFP veillera à ce que nos membres du secteur public fassent partie de la solution.

Visitez le [scfp.ca](https://scfp.ca) et téléchargez la mise à jour de la Politique environnementale du SCFP en réponse à l'aggravation de la crise climatique.



**UN TEMPS POUR LA VÉRITÉ, UN TEMPS POUR LA RÉCONCILIATION...**

# ...PASSER À L'ACTION PAR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Par Aline Patcheva



Les syndicats n'ont pas toujours été des endroits où les personnes autochtones se sont senties les bienvenues ou soutenues dans leurs droits.

« Prenons mon cas, celui d'une femme autochtone qui, il y a des années, a signalé à sa section locale qu'elle subissait du harcèlement. À l'époque, on m'a répondu : "Cela ne fait-il pas partie de ta culture ?" C'est un préjugé inconscient ! C'est du racisme ! Des situations comme celle-là, on les passait sous silence. Les syndicats ne voulaient pas s'en occuper, ils ne savaient pas comment s'y prendre », a raconté Debra Merrier, vice-présidente à la diversité représentant les travailleuses et travailleurs autochtones au sein du Conseil exécutif national du SCFP.

De nombreux membres autochtones du SCFP portent le fardeau du traumatisme colonial, notamment pour avoir survécu au système des pensionnats ou à la rafle des années 60, ou encore comme survivant(e)s intergénérationnels de ces systèmes. En tant que victimes de racisme, de harcèlement ou de jugements, les personnes autochtones étaient rarement entendues et craignaient souvent de perdre leur emploi.

Afin de soutenir les membres autochtones et d'avancer vers la réconciliation, le SCFP vient de lancer un nouveau guide intitulé *Vérité et réconciliation : le SCFP passe à l'action par la négociation collective*. Il est du devoir de tous les syndicats de commencer à rebâtir la relation avec les Autochtones. Ce guide constitue une ressource essentielle



pour les sections locales du SCFP, les comités de négociation, les membres, le personnel du SCFP et les autres militant(e)s.

« Aujourd'hui, il faut bâtir ces relations, parce que notre confiance est brisée à cause du passé », a expliqué Debra Merrier. « En tant qu'Autochtones, nous le vivons encore au quotidien. Donc, ce guide qui documente des pratiques pour l'ensemble du SCFP est un bon début. Nous avons besoin de cette pratique. Celle-ci réussira si tous les syndicats d'un océan à l'autre sont sensibilisés à la vérité et à la réconciliation et s'ils s'impliquent », a-t-elle ajouté.

Nos membres autochtones veulent les mêmes choses que nos autres membres : des salaires et des conditions de travail décentes, et le droit d'être traités équitablement et avec dignité au travail. Le guide du SCFP offre des conseils, avec de nombreux exemples à l'appui, pour la négociation d'articles de convention collective qui intègrent les besoins et la culture des membres autochtones, afin que tout le monde dispose de chances égales au travail.

« Nous devons retourner à nos origines, à notre éducation et à notre culture. L'ensemble des Autochtones ne répondent pas toutes et tous aux critères d'études collégiales ou universitaires, mais nous sommes intelligents, nous avons des compétences et des expériences de vie. Tout le monde n'a pas une mère et un père, mais nous avons des tantes, des oncles et des aîné(e)s qui, dans les faits, sont notre famille. Nous devons faire tomber ces barrières », a souligné Debra Merrier.

« Les Autochtones méritent de réussir dans la vie, d'être ce qu'ils et elles souhaitent être, que ce soit travailleuse ou travailleur social, avocat(e) ou enseignant(e). Nous avons besoin de cette égalité sur le marché du travail. Il est temps de joindre le geste à la parole », a insisté Debra Merrier, vice-présidente nationale du SCFP à la diversité.



Le guide du SCFP encourage également les sections locales à favoriser la présence de membres autochtones dans les postes syndicaux et les comités, y compris les comités de négociation. Selon Debra Merrier, les femmes autochtones, tout particulièrement, négligent souvent la possibilité de s'impliquer dans leur syndicat ou dans les négociations, parce que leur priorité est de prendre soin de leur famille.

« Dans mon district, 90 pour cent des membres sont des femmes. Pourtant, les seuls moments où nous allons voir le syndicat, c'est en cas de harcèlement, puisqu'il le faut, mais

sans vraiment comprendre son rôle. La vérité et la réconciliation consistent à dire la vérité et à s'impliquer, non pas de temps en temps, mais tous les jours. Venez à nous, parlez-nous, demandez-nous de participer », a déclaré Debra Merrier.

Le SCFP recommande à toutes les sections locales de mettre en œuvre des initiatives de réconciliation, même si aucun membre ne s'est identifié comme autochtone. L'établissement de bonnes relations avec les travailleuses et travailleurs autochtones fait partie de la construction d'un syndicat fort.

## À PROPOS DE DEBRA MERRIER

Debra Merrier est Crie, originaire de Grouard, en Alberta. Elle occupe le poste d'intervenante auprès des jeunes Autochtones depuis 1996 et elle est une membre engagée du SCFP 728 à Surrey, en Colombie-Britannique.

Elle a occupé de nombreux postes au sein de sa section locale, elle est vice-présidente à la diversité pour les travailleuses et travailleurs autochtones au SCFP-C.-B. et au Conseil exécutif national du SCFP.

Elle est dévouée à l'autonomisation des peuples autochtones du Canada, elle milite pour la justice pour les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, et se consacre à de nombreuses initiatives, notamment la Commission de vérité et réconciliation.



### Procurez-vous une copie du guide du SCFP

Le SCFP s'est engagé à ce que ses sections locales aient accès à des ressources pour appuyer les efforts en matière de réconciliation.

L'une des façons dont les sections locales du SCFP peuvent appuyer la réconciliation consiste à négocier des clauses de convention collective qui soutiennent les travailleuses et travailleurs autochtones. Cette ressource s'adresse aux personnes qui veulent faire progresser la réconciliation à la table de négociation.

Visitez [scfp.ca](http://scfp.ca) pour télécharger le guide ou commander gratuitement des exemplaires imprimés pour votre section locale.



# COURAGE. COMPASSION. CONTRIBUTION. SCFP.



[scfp.ca](https://scfp.ca)



Les 700 000 membres  
du SCFP sont en  
première ligne  
pour garder votre  
communauté forte.



**SCFP**