

# LA RÉPLIQUE

PRINTEMPS 2025

LA PUBLICATION NATIONALE DU SCFP



## FOCUS

Bataille historique du SCFP pour les services de soutien scolaire et l'éducation publique en Alberta



## Économie

L'avenir de notre syndicat nous appartient : Perspectives des jeunes travailleuses et travailleurs du SCFP



## Justice mondiale

Colombie : Un long parcours de solidarité



## Réconciliation

Former de véritables partenariats en Saskatchewan : Le projet pilote d'engagement du SCFP avec les communautés autochtones et nordiques



## Profil

**WESLEY LESOSKY**  
Président de la composante Air Canada et de la Division du transport aérien du SCFP



# EN MOUVEMENT

Des syndicats forts, moteurs de changement

# LA RÉPLIQUE

PRINTEMPS 2025

LA PUBLICATION NATIONALE DU SCFP

## TABLE DES MATIÈRES

- 3 Message du président**  
Aux élections, choisissons l'espoir et le NPD, et non le capitalisme du désastre de Pierre Poilievre
- 4 Message de la secrétaire-trésorière**  
Le budget 2025 du SCFP : Tourné vers l'avenir, ancré dans l'action
- 5 Le SCFP vote**  
Pour un Canada plus juste
- 7 Focus**  
Bataille historique du SCFP pour les services de soutien scolaire et l'éducation publique en Alberta
- 10 Économie**  
L'avenir de notre syndicat nous appartient : Perspectives des jeunes travailleuses et travailleurs du SCFP
- 15 Pourparlers**  
Rehausser la valeur du travail dans le secteur de la petite enfance
- 21 Santé et sécurité**  
Prévenir les risques avec le guide du SCFP sur le contrôle des infections au travail
- 23 Équité**  
De l'hostilité à l'unité : Des travailleuses et travailleurs philippins prennent racine au Nouveau-Brunswick
- 28 Réconciliation**  
Former de véritables partenariats en Saskatchewan : Le projet pilote d'engagement du SCFP avec les communautés autochtones et nordiques
- 32 Justice mondiale**  
Colombie : Un long parcours de solidarité
- 42 Profil**  
WESLEY LESOSKY  
Figure de proue dans la défense des droits des agent(e)s de bord

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](mailto: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](http://scfp.ca) ou communiquez avec nous à [lareplique@scfp.ca](mailto: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 > Debbie Ramaglia > Shanel Lauv

### Collaborateurs et collaboratrices

Hugh Pouliot > Marnie Thorp > Aline Patcheva > Jocelyn Johnson > William Chalupiak > Monique Ménard-Kilrane > Jesse Mintz > Robert Ramsay > Troy Winters > Simon Ouellette > Matthew Stella > Katherine Norton > Tria Donaldson > Drahomira Aujeska Lewis > Colleen Butler > Kelti Cameron > Karin Jordan > Christine Croteau

## 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

Mike Tobin / Terre-Neuve-et-Labrador > Nan McFadgen / Nouvelle-Écosse > Stephen Drost / Nouveau-Brunswick > Ashley Clark / Île-du-Prince-Édouard > Fanny Demontigny, Richard Delisle / Québec > Michael Hurley, Yolanda McClean / Ontario > Bryan Keith / Nord de l'Ontario > Carmen Prefontaine / Manitoba > Kent Peterson / Saskatchewan > Rory Gill / Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut > Tony Rebelo, Barb Nederpel / Colombie-Britannique et Yukon

### Vice-présidences à la diversité

Aubrey Gonsalves > Debra Merrier



# AUX ÉLECTIONS, CHOISSISSONS L'ESPOIR ET LE NPD, ET NON LE CAPITALISME DU DÉSASTRE DE PIERRE POILIEVRE

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

**À** l'approche des élections fédérales, les membres du SCFP se mobilisent d'un bout à l'autre du Canada pour faire entendre leurs voix, que ce soit sur les réseaux sociaux, dans leur foyer, dans les médias ou aux urnes. Justin Trudeau aurait dû partir il y a belle lurette et la population canadienne aura enfin son mot à dire après une décennie de gouvernement libéral.

Cette élection nous offre à nouveau l'occasion de définir le pays que nous voulons être, mais cette fois, les enjeux sont sans précédent.

Les sondages sont unanimes : les gens veulent du changement et les libéraux ont fait leur temps, peu importe qu'ils soient dirigés par Justin Trudeau ou par une autre personne. Les libéraux ont prouvé à plusieurs reprises que sans le NPD pour les encadrer, ils gouverneront toujours dans l'intérêt de l'élite économique, malgré leurs campagnes positionnées à gauche.

Par ailleurs, l'élection de Pierre Poilievre et des conservateurs auraient des effets désastreux sur les droits du travail et les services publics. Pierre est au service des banques, des milliardaires et des grands pollueurs, il n'est pas au service de notre cause. Il est à la solde des riches promoteurs immobiliers, des lobbyistes d'entreprise, des agitateurs antisindicalistes, des grandes pétrolières et des géants de l'alimentation. Pierre n'a jamais manqué une occasion d'exploiter les gens – en particulier les personnes vulnérables – pour enrichir ses proches qui roulent sur l'or et les lobbyistes au bras long qui les appuient.

Depuis deux décennies, que ce soit en matière de santé, de logement, de chômage, de récession économique ou face à toute autre crise, Pierre n'a pour seule solution que de donner plus d'argent aux riches. Cette approche n'a jamais fonctionné et ne fonctionnera pas davantage s'il devenait premier ministre par malheur.

Nous n'avons pas besoin d'un autre politicien de carrière comme Pierre Poilievre qui n'en a que pour ses camarades milliardaires. Ce dont nous avons besoin, c'est d'un gouvernement qui défend les intérêts des travailleuses et travailleurs, et qui représente le type de changement qui fera du Canada un endroit où il fait bon vivre sans se ruiner.

Un seul parti nous offre une lueur d'espoir dans ces élections. Le NPD, dirigé par Jagmeet Singh, est le seul parti à avoir protégé les travailleuses et travailleurs et les services publics. C'est le seul parti qui s'emploiera à renforcer les droits du travail et à construire un avenir meilleur pour tout le monde, en particulier pour les jeunes qui s'inquiètent de la situation climatique et de leurs chances de trouver un jour un logement abordable ou un emploi décent avec un régime de retraite.

Pour ces élections, nous n'encourageons pas seulement nos membres à voter pour leur candidat(e) du NPD, nous encourageons aussi tout le monde à s'impliquer davantage. Contactez votre entourage par téléphone ou en personne pour discuter de ce que nous pouvons réaliser **ensemble** lors de ces élections, et de ce que nous pouvons perdre si les conservateurs remportent la victoire.

Consultez le [scfp.ca/le-scfp-vote](https://scfp.ca/le-scfp-vote) pour obtenir plus d'information et vous impliquer dans ces élections décisives pour l'avenir du Canada tel qu'on le connaît.





# LE BUDGET 2025 DU SCFP : TOURNÉ VERS L'AVENIR, ANCRÉ DANS L'ACTION

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

**L**orsque Justin Trudeau a annoncé son départ au début de l'année, le Canada est entré dans une nouvelle ère politique. Aux prochaines élections fédérales, les Canadien(ne)s devront faire un choix déterminant.

Avec le soutien des syndicats et des groupes communautaires, le NPD a réalisé des gains sans précédent sous l'ère libérale : la loi anti-briseurs de grève, l'assurance médicaments, le régime de soins dentaires.

Or, nous risquons de perdre ces acquis si les conservateurs sont portés au pouvoir. Des soins de santé aux services éducatifs à la petite enfance en passant par les logements sociaux, Pierre Poilievre s'est attaqué à **tous** les programmes fédéraux qui visent à améliorer la qualité de vie des travailleuses et travailleurs, des enfants, des familles et des personnes retraitées. Pierre Poilievre est hostile aux travailleuses et travailleurs et aux syndicats.

Cela dit, l'élection d'un gouvernement conservateur n'est pas inévitable. Nous devons faire front commun avant, pendant et après les élections, et joindre nos forces afin de former une puissante coalition de résistance, et refuser de céder du terrain.

Le SCFP est prêt à relever ce défi. Notre organisation est forte de ses 750 000 membres, d'une incroyable diversité, d'innombrables appuis communautaires et de notre détermination à changer les choses, un gain progressiste à la fois. Nos rangs ne cessent de croître. Jamais notre syndicat n'a été aussi puissant qu'aujourd'hui.

Le SCFP est financé presque entièrement par les cotisations des membres, et nous nous faisons un devoir de mettre chaque sou de ces cotisations au service des membres. Le budget du SCFP pour l'année 2025 vise à rendre notre syndicat plus inclusif, plus efficace et plus puissant.

Nous nous attendons à une forte augmentation de nos revenus cette année. Cet argent frais servira à intensifier des initiatives en cours et à déployer de nouveaux programmes, de même

qu'à embaucher un nombre record de nouvelles recrues au SCFP.

Nous comptons également puiser dans l'excédent de la Caisse nationale de défense du SCFP pour financer des initiatives qui défendront les intérêts de nos membres et garantiront aux sections locales davantage de soutien et de services.

Nous augmentons le budget dédié aux campagnes menées par des sections locales afin que ces dernières aient les outils nécessaires pour défendre les gains réalisés par nos membres en 60 ans de lutte.

Nous allouons des fonds pour consolider le pouvoir de négociation du SCFP, renforcer les conseils de négociation existants et en créer de nouveaux.

Du financement a également été affecté à la création d'un nouveau programme intensif de leadership pour les membres, ainsi qu'au maintien et à l'élargissement de nos initiatives visant à créer un milieu syndical sécuritaire pour les membres, les dirigeant(e)s et l'ensemble du personnel.

Le budget du SCFP a pour but non seulement de protéger les intérêts de nos membres, mais aussi de réaliser de nouveaux gains. La tâche ne sera pas de tout repos dans le contexte politique actuel. Des fonds sont donc prévus pour l'action politique, notamment pour l'embauche de personnel partout au pays afin d'accroître la portée de nos actions en période électorale.

Nous allons dépenser beaucoup d'argent cette année. Je suis fière de ce budget, car je crois fermement que les cotisations des membres doivent servir les intérêts des membres, au lieu de dormir dans un compte bancaire et accumuler des intérêts.

L'année s'annonce difficile, mais nous surmonterons les épreuves qu'elle nous réserve. Nous allons nous serrer les coudes et refuser de nous laisser paralyser par la peur, la colère ou le désespoir. Nous continuerons à avancer.



# LE SCFP VOTE POUR UN CANADA PLUS JUSTE

## LE CANADA EST À LA CROISÉE DES CHEMINS.

D'une part, nous subissons l'explosion du coût de la vie, la crise du logement, les menaces croissantes pour les services publics et l'environnement. D'autre part, des leaders de la droite comme Pierre Poilievre promettent de soutenir les travailleuses et travailleurs, mais finissent toujours par se ranger du côté des banques, des milliardaires et des grands pollueurs lorsqu'il est temps d'agir.

**Nous pouvons faire mieux en optant pour un leadership progressiste qui donne la priorité aux travailleuses et travailleurs, aux familles et aux communautés.**

Le Canada a hors de tout doute besoin d'un nouveau leadership, et après une décennie au pouvoir, les libéraux ont perdu toute influence. Combien de fois ont-ils promis des changements transformateurs sans tenir leurs promesses? Même si leurs campagnes électorales se positionnent à gauche, une fois qu'ils sont élus, ils font souvent des compromis ou retardent des projets essentiels comme le régime universel d'assurance médicaments, les soins dentaires et l'action climatique, malgré les efforts du NPD pour les pousser à aller de l'avant. La population canadienne a besoin d'un gouvernement au service des gens ordinaires, et non des élites du milieu des affaires.



Nous avons besoin d'un gouvernement qui nous fera avancer avec détermination tout en sachant faire preuve d'équité et de justice envers tout le monde. C'est le moment de prioriser véritablement la qualité de vie de l'ensemble de la population canadienne.

Il est facile de prétendre qu'on se bat pour le peuple, mais les actes parlent plus fort que les slogans. Pierre Poilievre et les conservateurs représentent peut-être le changement, mais un changement pour le pire. Ils se targuent de soutenir les travailleuses et travailleurs, mais leur bilan – coupes dans les services publics, assouplissement des mesures de protection de l'environnement, attaques contre les droits du travail – dit toute autre chose.

Nous n'avons pas besoin d'un autre politicien de carrière au service des riches, comme Pierre Poilievre. Les politiques conservatrices sont l'expression même de la cupidité des entreprises. Elles sont la cause – et non la solution – d'un grand nombre de problèmes auxquels la population est maintenant confrontée. Les conservateurs privilégient les grandes entreprises au détriment des familles de la classe moyenne, qui doivent payer plus cher les produits de première nécessité et tolérer des salaires toujours plus bas et des emplois toujours plus précaires. Leurs coupes dans les services publics et le filet de sécurité sociale auraient des effets catastrophiques et réduiraient à néant des années de progrès.

Le Canada a besoin d'un nouveau leadership progressiste. Devant la crise du logement, la hausse constante du coût de la vie et l'escalade de phénomènes climatiques extrêmes qui touchent notre pays, nous ne pouvons pas nous contenter de demi-mesures et de complaisance à l'égard des entreprises. Nous avons besoin d'un gouvernement qui aura le courage d'apporter de vraies solutions, de prendre des mesures efficaces dans le dossier du logement, d'améliorer les salaires et de renforcer les services publics. Le Canada a besoin d'un gouvernement audacieux et progressiste qui protégera nos droits et s'opposera aux puissants lobbys et groupes d'intérêt.

Ce leadership compte non seulement en théorie, mais aussi en pratique, car les gouvernements emploient de



milliers de membres du SCFP, influencent leurs conditions de travail, la qualité des services publics fournis, ainsi que les lois et règlements qui régissent l'emploi et les relations de travail.

C'est pourquoi le SCFP est fier de soutenir Jagmeet Singh et le Nouveau Parti démocratique, qui ont constamment défendu les droits des travailleuses et travailleurs, milité pour des services publics de qualité et fait pression pour trouver des solutions concrètes et durables à la hausse du coût de la vie. Que ce soit en forçant le gouvernement libéral à adopter une loi anti-briseurs de grève ou en défendant des programmes auxquels tout le monde peut se fier, comme l'assurance médicaments, les soins dentaires et les services éducatifs à la petite enfance, le NPD a prouvé qu'il était solidaire des syndicats et des gens ordinaires. Ensemble, nous pouvons capitaliser sur ces réussites pour construire un avenir meilleur.

Pierre Poilievre espère que nous aurons oublié les dégâts causés par les attaques de Stephen Harper sur les services publics, mais nous ne laisserons pas l'histoire se reproduire. Nos meilleures chances résident dans l'élection d'un plus grand nombre de néodémocrates à la Chambre des communes, des leaders qui comprennent ce que c'est que d'avoir des difficultés à payer le loyer, face à des prix exorbitants à l'épicerie ou s'inquiéter de la privatisation des services essentiels. En soutenant nos candidat(e)s du NPD, nous pouvons défendre les droits des travailleuses et travailleurs, renforcer les programmes sociaux et renverser le rapport de force à Ottawa afin de construire un Canada plus juste, le Canada que nous méritons.

Lors de cette élection, nous encourageons chaque membre du SCFP à s'impliquer et à faire entendre sa voix. Visitez le [scfp.ca/le-scfp-vote](https://scfp.ca/le-scfp-vote) pour savoir comment vous impliquer.



# **BATAILLE HISTORIQUE DU SCFP POUR LES SERVICES DE SOUTIEN SCOLAIRE ET L'ÉDUCATION PUBLIQUE EN ALBERTA**

## **EN APPUI AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE L'ÉDUCATION**



**D**es parents et des groupes de défense crient haut et fort depuis des années leur mécontentement face aux dommages causés par le sous-financement et le manque de reconnaissance des services de soutien scolaire de l'éducation publique. Pour bon nombre d'enfants et de familles, il est presque impossible d'obtenir les ressources nécessaires pour favoriser l'apprentissage dans le système scolaire public de l'Alberta.

Le surmenage, les salaires insuffisants et la réduction des heures de travail aggravent depuis des années la pénurie de personnel de soutien dans les écoles primaires et secondaires, entraînant des conséquences dévastatrices dans un contexte de hausse du coût de la vie. « Jour après jour, des centaines de postes essentiels demeurent vacants dans nos écoles », a affirmé Mandy Lamoureux, présidente du SCFP 3550.

Le SCFP représente 41 sections locales du secteur du soutien scolaire en Alberta, notamment des assistant(e)s en éducation, des bibliothécaire(n)e(s), des concierges, des adjoint(e)s en administration, des assistant(e)s en thérapie, des interprètes et plusieurs autres membres du personnel. Sans augmentation de salaire depuis plus de dix ans, ces travailleuses et travailleurs voient la valeur de leurs salaires diminuer d'année en année sans pouvoir espérer mieux en raison du plafond établi par le Parti conservateur uni (PCU) à la table de négociation.

En effet, la province exige que toutes les divisions scolaires en négociation respectent le plafond salarial imposé par le Provincial Bargaining and Compensation Office (PBCO), un organisme relevant du gouvernement provincial, dont une personne désignée assiste à la plupart des négociations en y exerçant un contrôle. Malgré des preuves évidentes du contraire, les ministres conservateurs affirment ne pas prendre part aux négociations entre les divisions scolaires et le SCFP, si bien que le président du SCFP-Alberta, Rory Gill, a adressé une lettre ouverte au gouvernement albertain dénonçant les actions et les déclarations qui minent l'intégrité du processus de négociation collective et exigeant que le gouvernement soit honnête quant à son rôle – en admettant qu'il travaille à l'encontre des intérêts des membres du SCFP, ou en les laissant négocier de bonne foi.

En plus de nier ouvertement son rôle dans le gel des salaires, le PCU nie également son incapacité à répondre à la croissance des inscriptions dans les écoles, ce qui a pour conséquence de creuser encore plus le déficit en

éducation. « Le gouvernement du PCU accorde des fonds publics aux écoles privées à un rythme alarmant, et la négligence intentionnelle dont il fait preuve envers notre système scolaire public aura, à long terme, de graves conséquences sur les élèves, les familles et, inévitablement, les communautés », a déclaré Rory Gill.

Durant les élections provinciales de 2023, la première ministre et cheffe du PCU, Danielle Smith, promettait de créer 3 000 postes de soutien scolaire supplémentaires en Alberta. Or, aucun de ces postes ne peut exister si les divisions scolaires n'offrent que des miettes au personnel chargé de répondre aux besoins complexes des élèves dans des classes de plus en plus nombreuses. Non seulement les salaires ne suivent pas l'inflation fulgurante, mais après plus d'une décennie sans augmentations et en proie au gel salarial, il est devenu extrêmement difficile d'attirer et de retenir du personnel qualifié. « On parle d'emplois qualifiés », a souligné Kelly Salisbury, présidente du SCFP 4625. « On veut le mieux pour nos élèves, mais quand on n'arrive pas à répondre aux besoins de notre propre famille, on finit par se demander si c'est possible de continuer comme ça. »

Le droit de grève est protégé constitutionnellement et représente la dernière ligne de défense du personnel de l'éducation du SCFP pour mettre fin à l'érosion des salaires et à l'effondrement de l'éducation publique en Alberta. « Dans le fond, cette lutte concerne l'avenir de l'éducation publique de qualité. On ne saurait trop insister sur le rôle crucial qu'on joue au quotidien. C'est désolant de laisser tomber les élèves dont les besoins ne sont pas comblés, c'est déchirant : d'un côté, on veut rester pour nos élèves, mais d'un autre, il faut bien gagner notre vie », a déclaré Michelle Bilodeau, membre du SCFP 3550.

Le 17 septembre 2024, le SCFP 2559 et le SCFP 2545, les deux sections locales du secteur de l'éducation à Fort McMurray, étaient sur le point de déclencher une grève lorsque la province est intervenue en nommant une commission d'enquête sur les différends, les obligeant ainsi à entrer dans un nouveau cycle de médiation. Le 24 octobre 2024, la province a usé de la même tactique pour freiner le SCFP 3550, la plus grande section locale du SCFP du secteur de l'éducation à Edmonton. Ce jour-là, les membres du SCFP ont organisé une manifestation politique devant l'Assemblée législative à laquelle ont participé des milliers d'allié(e)s du mouvement syndical, de parents et de membres du public sympathiques à leur cause, démontrant généreusement leur solidarité. Voyant



ce qui l'attendait, le SCFP 4625 du comté de Sturgeon, en périphérie d'Edmonton, a décidé de reporter le dépôt de son avis de grève, le temps que les procédures de la commission d'enquête avec les autres sections locales prennent fin.

Parmi les 36 autres sections locales du secteur de l'éducation en Alberta, presque toutes se sont concertées aussi vite que possible pour s'aligner sur les actions des quatre sections locales en grève. Les mandats de grève forts à majorité absolue, comme ceux que les membres du SCFP-Alberta ont donnés à leurs comités de négociation, sont plutôt rares dans la province et témoignent de l'importance de cette lutte.

**« On vit un moment historique », a affirmé Lynn Fleet, présidente du SCFP 2545 à Fort McMurray. « Ça fait des années que je fais partie de cette section locale et jamais je n'aurais imaginé me retrouver dehors, jour après jour par -30 degrés, à faire monter la pression, à me battre bec et ongles pour obtenir ne serait-ce qu'un peu de justice pour nos membres, mais aussi pour les élèves et les familles qui comptent sur nous au quotidien. La situation nous a ouvert les yeux sur le genre de député(e)s qu'on a élus dans notre communauté, et qui ont tourné si facilement le dos aux travailleuses et travailleurs. »**

Les négociations individuelles entre les sections locales et les divisions scolaires se sont ainsi transformées en prise de position unanime du secteur de l'éducation du SCFP en Alberta contre l'imposition d'un plafond salarial par le gouvernement provincial et l'érosion de l'éducation publique. L'élan de solidarité à l'endroit du personnel de soutien scolaire dans toute la province et partout au pays est incroyable. Des sections locales du SCFP de toute taille, des allié(e)s du mouvement syndical, des parents, des militant(e)s pour les droits des personnes en situation

de handicap, des organismes locaux et des petites entreprises s'unissent pour prouver qu'au-delà de la négociation, cette lutte concerne l'intégrité et la valorisation de notre système d'éducation public et des gens qui le portent à bout de bras. Il s'agit de l'une des plus grandes batailles du SCFP dans l'histoire récente de l'Alberta.

Pour découvrir comment vous pouvez soutenir les travailleuses et travailleurs de l'éducation en Alberta, rendez-vous à **SupportEducationWorkers.ca**

Mark Hancock, Rory Gill, Mandy Lamoureux et des milliers de membres du SCFP se dirigent vers l'Assemblée législative, où des milliers d'autres syndicalistes, parents et allié(e)s du public les rejoindront pour une manifestation politique, le 24 octobre 2024, premier jour prévu de la grève du SCFP 3550, avant que la province n'impose une commission d'enquête sur les différends.



De gauche à droite, les présidentes Mandy Lamoureux (SCFP 3550), Kelly Salisbury (SCFP 4625), Danielle Danis (SCFP 2559) et Lynn Fleet (SCFP 2545).

# L'AVENIR DE NOTRE SYNDICAT NOUS APPARTIENT : PERSPECTIVES DES JEUNES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU SCFP

**En** cette période d'incertitude où les droits des travailleuses et travailleurs sont menacés par les conservateurs et les intérêts corporatistes, les gains durement acquis durant le dernier siècle sont en jeu. Une nouvelle génération de travailleuses et travailleurs s'engage dans cette lutte, affrontant les dures réalités économiques et les pressions sociales, tout en conciliant vie personnelle et professionnelle.

Avec un air déterminé face à ces défis, cinq jeunes membres du SCFP livrent leur perspective sur l'importance de l'engagement des jeunes travailleuses et travailleurs de tout le pays, et sur le rôle du syndicalisme comme moyen de s'épanouir. Leurs idées résonnent alors que le SCFP tient sa toute première Conférence nationale des jeunes, un rassemblement de futurs leaders et de militant(e)s en devenir pour se mobiliser, militer, échanger et développer leurs compétences et leurs talents. La conférence propose des ateliers et des discussions qui visent à favoriser les échanges entre les militant(e)s de longue date et la nouvelle génération, renforcer les compétences syndicales afin de bâtir des sections locales plus fortes, dynamiques et résilientes, et amplifier la voix des jeunes travailleuses et travailleurs.

# À la rencontre des jeunes



**TREVOR CARSON (30 ANS)**  
EST PRÉPOSÉ DANS UN ÉTABLISSEMENT DE SOINS DE LONGUE DURÉE D'UNE PETITE VILLE DE TERRE-NEUVE. IL AVAIT 25 ANS QUAND IL S'EST IMPLIQUÉ POUR LA PREMIÈRE FOIS AU SCFP 4935.



**MIKAYLA GALLANT (29 ANS)**  
EST CUISINIÈRE DANS UN ÉTABLISSEMENT DE SOINS DE SANTÉ À L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD. ELLE EST REPRÉSENTANTE DES JEUNES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AU SEIN DU SCFP 805.



**MAXIME LEROUX (28 ANS)**  
EST CHAUFFEUR D'AUTOBUS À SHERBROOKE, AU QUÉBEC. IL A ACTIVEMENT CONTRIBUÉ À LA LUTTE DU SCFP 3434 CONTRE LES TENTATIVES DE PRIVATISATION DES TRANSPORTS EN COMMUN DANS LA MUNICIPALITÉ.



**ALYSSA MCGREE (27 ANS)**  
EST EMPLOYÉE DE SOUTIEN SCOLAIRE ET MEMBRE DU SCFP 2486 EN ONTARIO. ELLE A GRANDI DANS UNE FAMILLE DE SYNDICALISTES, INITIÉE AU MILITANTISME SYNDICAL PAR SES PARENTS DÈS SON PLUS JEUNE ÂGE.



**BRITTANY AUBE (31 ANS)**  
TRAVAILLE DANS UN CENTRE DE SERVICES ÉDUCATIFS À LA PETITE ENFANCE AU MANITOBA. ELLE EST PRÉSIDENTE DU SCFP 3060 ET MILITE POUR UNE PLUS GRANDE RECONNAISSANCE DU PERSONNEL EN PETITE ENFANCE.



## POURQUOI LES JEUNES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DEVRAIENT S'IMPLIQUER DANS LEUR SYNDICAT?

### Mikayla :

« En tant que jeunes, on doit apprendre à naviguer dans les procédures syndicales et à développer les compétences syndicales essentielles qui vont nous préparer à assumer des rôles de leadership dans l'avenir. »

### Maxime :

« C'est de notre avenir qu'il est question. On veut contribuer à le façonner et laisser une marque profonde. L'union fait la force, c'est important de s'en rappeler. »

### Alyssa :

« Je me suis impliquée quand ma section locale se préparait à faire la grève en 2021, parce que je voulais en savoir plus sur le travail qu'on accomplissait. Cette curiosité s'est transformée en action lorsque j'ai compris à quel point le programme de ressources humaines que j'ai suivi à l'école se recoupait avec le syndicalisme. C'est essentiel que les jeunes connaissent leurs droits – notamment le droit de refuser un travail dangereux – et leur convention collective. En s'impliquant dès le départ, on peut apprendre des activistes de longue date et cultiver la force du mouvement syndical malgré leur départ à la retraite. »

### Trevor :

« Les droits des travailleuses et travailleurs n'existent que grâce à notre syndicat. C'est important de s'impliquer le plus tôt possible. »

### Brittany :

« Les jeunes travailleuses et travailleurs représentent l'avenir de nos milieux de travail et de notre syndicat. Les problèmes qu'on rencontre aujourd'hui sont très différents de ceux auxquels les anciennes générations ont été confrontées. Quand on s'implique, on comprend qu'on a le pouvoir de faire bouger les choses. Puisque nos voix sont souvent sous-représentées dans les rôles, les événements et les comités syndicaux, on doit s'affirmer et approfondir notre compréhension de ce qu'est un syndicat. »

## QUELS SONT LES DÉFIS AUXQUELS FONT FACE LES JEUNES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS?

### Alyssa :

« L'augmentation des coûts du logement, de la nourriture et des produits essentiels crée beaucoup d'incertitude face à notre avenir. La violence en milieu de travail est pratique courante, et les emplois occasionnels, mal rémunérés et sans avantages sociaux ne font qu'aggraver la situation. Les gouvernements conservateurs, comme celui de Doug Ford, ont diminué l'indexation des prestations de retraite et brandissent la menace d'autres coupes. Ces politiques nuisent particulièrement aux jeunes travailleuses et travailleurs parce qu'on est en début de carrière. »

### Trevor :

« On fait face à des défis à la fois externes et internes. Le manque de personnel fait fuir beaucoup de jeunes travailleuses et travailleurs et nuit à la rétention. Le coût de la vie est devenu insoutenable. Les parents qui travaillent n'arrivent plus à trouver de services éducatifs à la petite enfance abordables. De plus, dans l'ouest de l'île de Terre-Neuve, le sentiment d'isolement est palpable – il faut améliorer l'accessibilité pour favoriser l'engagement des membres des syndicats en région rurale. »

### Brittany :

« Dans les services éducatifs à la petite enfance, beaucoup de jeunes ont plus d'un emploi pour arriver à joindre les deux bouts. Pour les jeunes qui ont des enfants, vivre d'un chèque de paie à l'autre est toute une épreuve, car il est impossible de prendre le contrôle de ses finances. Ceci génère une énorme pression sociale et un sentiment d'échec par rapport aux générations précédentes. Notre génération est touchée par une détresse financière et de graves problèmes de santé mentale. J'ai presque 32 ans et j'ai cumulé trois emplois (un à temps plein, deux à temps partiel) pendant 10 ans. J'ai fait faillite, je vis avec ma mère et je n'arrive pas à imaginer comment je pourrais me permettre d'avoir une famille. Quand ma mère avait 32 ans, elle était propriétaire d'une maison et avait déjà deux enfants. Un virage majeur s'est opéré et l'économie ne nous permet plus d'atteindre les mêmes objectifs de vie. »



## COMMENT NOTRE SYNDICAT PEUT AIDER LES JEUNES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS À CULTIVER LEUR MILITANTISME?

### Mikayla :

« La vague de départs à la retraite des travailleuses et travailleurs plus âgés de l'Île-du-Prince-Édouard depuis la pandémie a entraîné des pénuries de personnel et un manque de formation au travail. Le pire, c'est que les jeunes travailleuses et travailleurs reçoivent des incitatifs financiers pour rester dans des postes précaires, mais en subissent les conséquences en ce qui concerne le régime de retraite, les congés et les assurances collectives. Ici aussi, le coût de la vie est tellement élevé que beaucoup de gens ne peuvent pas se permettre de quitter la maison de leurs parents, n'ayant d'autre choix que de dépendre de ce soutien financier. De plus, la grande majorité des membres du SCFP à l'Île-du-Prince-Édouard n'ont pas le droit de grève. Il devient donc difficile de discuter avec un gouvernement qui refuse de négocier. On a du mal à convaincre les gens qui travaillent en première ligne de s'impliquer quand ils ont l'impression de n'avoir aucun pouvoir, surtout avec la menace constante de privatisation. »

### Maxime :

« La privatisation est un gros problème. À Sherbrooke, la moitié des services de transport collectif sont privatisés et offrent des salaires, des régimes de retraite et des avantages sociaux moins généreux. Le secteur privé exerce une pression sur nos bons emplois syndiqués et sur le financement des services publics. La ville cite les salaires décents comme raison de l'augmentation des coûts des transports collectifs, puis réduit le financement. Ainsi, le trafic automobile augmente et on ne protège plus l'environnement. Les jeunes travailleuses et travailleurs se préoccupent vivement de notre planète. Comment peut-on la protéger si les gouvernements ne nous aident pas? »

### Trevor :

« C'est souvent difficile de mobiliser les jeunes travailleuses et travailleurs. Les espaces créés spécialement pour les jeunes par le SCFP nous permettent de nous sentir à notre place. Il nous faut plus d'ateliers conçus pour les jeunes et des formations syndicales de base au sein de nos sections locales. Il faut aussi combler le fossé entre les militant(e)s d'expérience et la nouvelle génération pour encourager l'échange de connaissances. »

### Maxime :

« C'est important qu'on puisse voir les actions concrètes du syndicat sur le terrain. Le financement des grèves et le soutien démontré du syndicat aux jeunes travailleuses et travailleurs renforcent notre implication. Je milite parce que je vois de près comment les employeurs et les gouvernements tentent de nous écraser, et parce que je suis témoin de notre résistance. La transparence et la visibilité sont indispensables. »

### Mikayla :


« Nommer une personne pour représenter les jeunes travailleuses et travailleurs est un excellent premier pas pour les sections locales, mais beaucoup d'entre nous ont des emplois précaires avec des horaires irréguliers, et le travail syndical n'est souvent pas rémunéré. Notre syndicat devrait trouver des moyens de prendre soin des jeunes travailleuses et travailleurs, leur apporter une aide financière et une certaine flexibilité pour assurer leur véritable participation. Une communication claire et de la patience permettront aussi à la nouvelle génération de militant(e)s de se sentir bien accueillie. »

### Alyssa :

« Il est essentiel d'offrir des milieux sécuritaires et inclusifs aux jeunes travailleuses et travailleurs pour favoriser notre apprentissage, tout en offrant des occasions qui nous permettent de participer davantage. Si on démontre de l'intérêt, confiez-nous une tâche. Dans ma section locale, on essaie de mettre sur pied un comité des jeunes pour se soutenir mutuellement. L'organisation d'événements sociaux destinés aux jeunes membres peut également susciter de l'intérêt. »

### Brittany :

« Il faut tendre la main à l'ensemble des membres du SCFP et trouver des intérêts communs, en particulier avec les plus jeunes qui peuvent ressentir des restrictions ou de l'exclusion. Les réalités économiques ont changé. Beaucoup d'entre nous consacrent plusieurs années aux études, changent de carrière pour trouver le travail idéal, ou prennent le temps de s'établir dans un milieu professionnel avant de vouloir s'impliquer dans le syndicat. C'est pourquoi il faut reconnaître que les problèmes des "jeunes travailleuses et travailleurs" peuvent facilement s'étirer au-delà du groupe démographique des "30 ans et moins". Une mise à jour de nos statuts et de notre structure prendrait en considération notre point de vue. »



**SI TU POUVAIS DONNER  
UN CONSEIL À LA PROCHAINE  
GÉNÉRATION DE JEUNES  
TRAVAILLEUSES ET  
TRAVAILLEURS,  
QUEL SERAIT-IL?**

**Brittany :**

« Porte attention à ce qui déclenche des émotions fortes, comme la colère, la tristesse ou l'empathie. Ces émotions sont des indicateurs de ce qui te passionne réellement et elles peuvent être transformées en actions positives. Sors de ta zone de confort et deviens la voix des personnes qui n'ont pas la possibilité de s'exprimer. Tu changeras d'avis mille fois, alors ne t'inquiète pas de ton manque d'expérience : l'expérience vient avec de nouvelles idées, de nouveaux rêves et objectifs. »

**Mikayla :**

« Quand on regarde autour de nous, on a parfois l'impression que les choses s'aggravent de jour en jour. C'est difficile de garder espoir et de se mettre de la partie, mais il ne faut pas désespérer. S'impliquer peut s'avérer une expérience amusante. Faire du bruit et provoquer un changement positif, c'est valorisant. »

**Trevor :**


« Participe aux assemblées générales. En vingt minutes, tu verras qu'il y a tant de choses à apprendre. Et lis ta convention collective! »

**Maxime :**

« N'aie pas peur de te lancer. Fais ce que tu estimes être le mieux. Si tu ne te bats pas pour défendre tes droits, personne ne le fera à ta place. »

**Alyssa :**

« J'ai trouvé ma voix en m'impliquant dans mon syndicat. J'étais timide, mais en passant à l'action, j'ai réussi à briser ma carapace. Même si ça peut être intimidant, il existe de nombreuses occasions de formation et du soutien pour t'aider à évoluer et te permettre de prendre la place que tu mérites. »



# REHAUSSER LA VALEUR DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE LA PETITE ENFANCE



## Prologue : Un contrat de travail historique

**F**in juillet, quelques heures après minuit. Malgré l'entrée en grève prévue, les pourparlers se poursuivent et le SCFP 2484 conclut une entente marquante pour les travailleuses et travailleurs de la petite enfance avec Ideal Child Services Group.

Après avoir mobilisé les parents, organisé des piquets d'information devant chacun des cinq centres, distribué de la crème glacée et des tracts, déposé une pétition signée par un grand nombre de personnes au siège social de l'employeur, le personnel de l'éducation à la petite enfance obtient enfin presque tout ce qu'il réclamait, dont une augmentation salariale de 11,25 % sur trois ans.

Cette victoire vient complètement changer la donne et valider deux années de lutte. Et ce n'est que la première étape de la stratégie du SCFP 2484 visant à changer les façons de s'organiser, de défendre ses revendications et de gagner dans le secteur de la petite enfance.



## Des services à 10 \$ par jour?

En 2021, après des décennies de revendications, le gouvernement fédéral a mis en place un nouveau programme national d'éducation à la petite enfance. De la même manière que la Loi canadienne sur la santé a révolutionné le système de santé canadien, le plan d'apprentissage et de garde des jeunes enfants pancanadien a marqué un nouveau tournant en proposant d'instaurer des services éducatifs à la petite enfance abordables et de qualité partout au pays.

## Que fait ce programme?

Dans le cadre d'accords de financement, le gouvernement fédéral verse des fonds aux provinces et territoires pour que ceux-ci :

- 1) réduisent le coût des services éducatifs à la petite enfance pour les parents;
- 2) créent de nouvelles places dans des établissements publics et sans but lucratif;
- 3) améliorent les conditions de travail dans le secteur;
- 4) offrent une programmation de qualité, inclusive et culturellement adaptée.

L'éducation à la petite enfance est aujourd'hui reconnue comme un élément essentiel du développement des enfants. Ces services, ayant longtemps relevé du secteur privé, doivent être financés et gérés par l'État.

Des services plus accessibles et plus abordables permettent à plus de parents de travailler, d'étudier ou de faire du bénévolat. L'amélioration des conditions de travail d'une main-d'œuvre composée à 96 % de femmes, dont beaucoup sont racisées, favorise l'équité sociale. Enfin, des services éducatifs à la petite enfance inclusifs et de qualité permettent aux enfants de s'épanouir et de s'outiller pour l'avenir. Bien que ce plan et sa mise en œuvre continuent d'évoluer, l'ensemble des provinces et des territoires ont réalisé des progrès impressionnants en rendant les services éducatifs à la petite enfance plus abordables pour près d'un million de familles.

La syndicalisation renforce ces acquis en préservant le pouvoir des travailleuses et travailleurs et en maintenant la pression sur les gouvernements pour qu'ils atteignent et élargissent les objectifs du plan, qu'ils améliorent les conventions collectives et qu'ils valorisent ce secteur qui a toujours été peu reconnu. Accroître la solidarité est autant à l'avantage des travailleuses et travailleurs que des parents, des enfants et de toute la société.



Jess Tomas à une manifestation à Queen's Park avec des représentantes du secteur de la petite enfance du SCFP-Ontario et Christina Gilligan, coordonnatrice du secteur.





## Chapitre un : Une occasion à saisir

**E**n 2022, les services d'éducation à la petite enfance avaient été profondément transformés. Le secteur avait été dévasté par la COVID-19. Certains établissements fermaient leurs portes, d'autres étaient utilisés pour fournir des services d'urgence. Les déserts de services de garde se sont multipliés en Saskatchewan, l'incertitude a poussé les membres du personnel à quitter leur emploi en Ontario, et les places sont devenues de plus en plus rares en Colombie-Britannique. La pandémie a modifié fondamentalement la nature du travail en petite enfance tout en rappelant à la classe politique le rôle essentiel de ce secteur pour la prospérité économique et l'égalité des genres.

Par conséquent, le gouvernement fédéral a annoncé un plan d'apprentissage et de garde des jeunes enfants pancanadien, promettant de nouveaux fonds aux provinces et territoires, et des services accessibles et abordables.

« On a eu une intuition, comme un pressentiment de ce qui s'en venait. Notre travail avait déjà subi de profonds changements : il fallait tout désinfecter et respecter les bulles

sociales et familiales. La pandémie a complètement changé notre travail », explique Jess Tomas qui travaille en éducation à la petite enfance et occupe la présidence du SCFP 2484. « On a vu ce nouveau plan fédéral comme un nouveau départ, une occasion à ne pas rater. Il était entièrement conçu pour les parents, mais on pouvait s'en servir comme tremplin. »

## Chapitre deux : Des négociations coordonnées

**L**e SCFP 2484 est l'une des plus grandes sections locales mixtes du secteur et représente entre autres plus de 600 éducatrices et éducateurs à la petite enfance, préposé(e)s, responsables de l'alimentation et de l'entretien du Grand Toronto. Le syndicat savait que de véritables améliorations s'imposaient du point de vue des salaires, des avantages sociaux et des conditions de travail. Il avait tout en main pour tirer parti de l'occasion qui se présentait à lui.

« On savait qu'il fallait prendre des mesures audacieuses, faire les choses différemment, sinon on resterait en position défensive. Notre travail avait changé, alors on devait exiger que notre

rémunération change aussi », raconte Jess Tomas.

En plus de la vingtaine d'unités qui s'apprêtaient à entrer en négociation en 2022, le SCFP 2484 comptait également des membres de la Coalition ontarienne pour de meilleurs services éducatifs à l'enfance (OCBCC), un important groupe de revendication du milieu de la petite enfance.

En collaboration avec les leaders du SCFP 2484, l'OCBCC a alors mis sur pied *Raising the Floor*, une campagne de négociation coordonnée. En plus de demandes pour une nette amélioration des salaires, la campagne était structurée autour de cinq piliers pour un travail décent : temps de préparation rémunéré, congés de maladie payés, temps de perfectionnement professionnel rémunéré, couverture des accidents du travail et accès à des communautés de pratique.

Le SCFP 2484 a ensuite invité toutes les unités sur le point d'entrer en négociation à rassembler et à présenter leurs propositions dans une *Lettre d'unité*. Signée par plus de 86 % des membres, cette lettre témoignait de leur engagement en faveur d'un travail décent pour tout le monde et de leur soutien aux piliers de la négociation

coordonnée. La lettre allait aussi aider les membres à tenir bon lorsque les négociations deviendraient difficiles.

## Chapitre trois : Une confiance à bâtir

Le premier défi de la campagne, et le plus urgent, n'était pas de convaincre les employeurs ou le gouvernement : il fallait d'abord modifier la perception qu'avait le personnel en petite enfance de sa propre valeur.

« Il y a quelques années, on n'aurait jamais osé demander de gros changements. On ne savait même pas qu'on pouvait le faire. Notre travail, c'est de prendre soin des enfants. On a l'impression de faire partie de leur famille. Une grande proximité et une grande confiance s'installent, et quand on travaille en petite enfance, on ne veut surtout pas briser cette relation », explique Jess Tomas.

C'est pour cette raison que tant d'éducatrices et d'éducateurs achètent du matériel éducatif pour leur groupe à même leurs économies ou préfèrent marcher plutôt que prendre les transports en commun pour offrir à leurs frais des occasions d'apprentissage aux enfants qu'on leur confie.

Le dévouement de ces travailleuses et travailleurs a été instrumentalisé par les employeurs et les gouvernements, ce qui a paralysé la capacité de mobilisation du secteur. Pour aider les membres à défendre leurs intérêts, il était donc essentiel de les aider à gagner en assurance.

« Nos premières réunions tenaient à la fois de la stratégie de mobilisation et du groupe de soutien, afin de créer un sentiment de communauté et de confiance », se souvient Jess Tomas. « Ces conversations nous ont servi d'appui tout au long de la campagne.

Elles ont littéralement changé la perception d'une foule de personnes, en les aidant à comprendre qu'elles méritaient mieux. »

## Chapitre quatre : Un adversaire loin d'être idéal

Ideal Child Services Group a été parmi les derniers de cette première cohorte à engager les négociations. Si certains employeurs ont compris l'intérêt de *Raising the Floor* – plusieurs propositions visaient à améliorer la qualité des services et à stabiliser le secteur perturbé par la pandémie – la direction d'Ideal s'est montrée intransigeante dès le départ.

À ces négociations déjà difficiles s'ajoutaient des défis logistiques. D'une part, les cinq centres d'Ideal sont dispersés dans la région du Grand Toronto, et chacun est doté de sa propre structure de gestion opaque. D'autre part, un grand nombre de membres du personnel ont immigré au Canada récemment et leur statut d'immigration est relié à leur emploi.

« La direction a essayé de désolidariser le personnel, de le diviser, de lui laisser un sentiment d'impuissance », explique Jess Tomas.

C'est alors que le SCFP 2484 est revenu à la base, à la *Lettre d'unité* et à la solidarité. Des membres d'autres établissements lui envoyaient d'ailleurs des photos pour démontrer leur soutien. « On voulait que les travailleuses et travailleurs prennent conscience de leur pouvoir et sentent que la communauté était derrière eux. Je les ai vus se transformer, passer de la frustration à l'espoir, puis finalement reprendre confiance. »

Cette confiance regagnée a conduit à un vote en faveur de la grève à 100 %, à de grands rassemblements pour se

préparer à la grève, à des conversations avec les parents pour gagner leur soutien et, finalement, à la ratification d'une convention collective dont le personnel d'Ideal est fier.

## Chapitre cinq : Les membres d'abord

La nouvelle convention collective avec Ideal a galvanisé le SCFP 2484 et lui a donné l'assurance nécessaire pour passer à la deuxième étape de sa stratégie.

Au départ, ce sont surtout les membres de l'exécutif et les militant(e)s qui avaient soumis des propositions pour les négociations coordonnées. Mais à présent, grâce à cette assurance que le SCFP 2484 leur a inspirée, les membres formulent leurs propres propositions pour la toute première fois.

En octobre et novembre, des dizaines de personnes se sont réunies pour mettre en commun leurs priorités et rédiger des propositions pour les 12 unités qui entreront en négociation en 2025. Cette nouvelle expérience de négociation, pilotée par les membres, est pour Jess Tomas la preuve que la campagne a fondamentalement changé le regard des membres sur leur pouvoir d'action.

Les membres se mobilisent autour de nombreux enjeux. Parmi eux, la nécessité d'une connexion Wi-Fi fiable dans leurs établissements, une priorité exprimée par une personne membre du SCFP. À première vue, cette demande peut sembler insignifiante par rapport aux salaires ou à la couverture des accidents du travail, mais elle illustre l'étendue des difficultés auxquelles le personnel en éducation à la petite enfance est confronté.

Les travailleuses et travailleurs doivent présenter aux familles un bilan quotidien et assurer le suivi

des activités, mais sans accès fiable à Internet au travail, il faut se servir d'appareils personnels. Les unités de négociation sont donc déterminées à faire du Wi-Fi une priorité à la table de négociation, en plus d'autres améliorations nécessaires étant donné l'évolution continue de ce travail.

« C'était une grande fierté pour moi de voir que cette personne puisse exprimer clairement ses besoins. Ça n'aurait pas été possible il y a deux ans », insiste Jess Tomas. « Notre plus grand ennemi, c'est le fait qu'on pense être sans ressources, mais plus on combat l'isolement, plus on gagne en puissance. »

## Chapitre six : Prélude en Atlantique

Cette victoire remportée en Ontario fait écho à une réussite similaire en Nouvelle-Écosse, où la présidente du SCFP 4745, Margot Nickerson, a contribué à réaliser des gains historiques après des années de militantisme.

Depuis la pandémie, les éducatrices et éducateurs à la petite enfance en Nouvelle-Écosse sont épuisé(e)s en raison des conditions de travail difficiles et des bas salaires. Bon nombre ont déserté la profession et les personnes qui ont choisi de rester jonglent avec plusieurs emplois pour joindre les deux bouts. Tout comme le SCFP 2484, le SCFP 4745 a su tirer parti du plan d'apprentissage et de garde des jeunes enfants pancanadien, et a estimé que le moment était bien choisi pour réclamer une meilleure rémunération.

Des conversations informelles lancées sur les réseaux sociaux se sont transformées en un mouvement qui s'est propagé dans tout le secteur. Margot Nickerson se souvient



avec fierté qu'un jour ouvrable de septembre, plus de 200 personnes se sont rassemblées pour exiger de meilleures conditions de travail pour le personnel en éducation à la petite enfance. « Je pense que tout le monde pouvait se reconnaître dans nos revendications. Notre message n'était pas menaçant, mais il était fort. On a clairement exprimé nos demandes », affirme-t-elle.

Le SCFP 4745 a organisé des rassemblements et des séances d'information qui lui ont valu un vaste soutien des travailleuses et travailleurs et des parents. La section locale a réclamé l'instauration d'une échelle salariale provinciale, d'un régime de retraite et d'avantages sociaux. « Ce qui me rend le plus fière, c'est d'avoir insisté pour obtenir un régime de

retraite à prestations déterminées », se souvient Margot Nickerson, qui explique que les membres ont participé à des séances d'information sur les différents régimes de retraite, organisées par la section locale.

Face à la pression croissante, le gouvernement provincial a fini par céder. Le personnel en petite enfance a obtenu son échelle salariale, son régime d'assurance maladie complémentaire et son régime de retraite à prestations déterminées. Selon Margot Nickerson, la clé de ce succès réside dans l'inclusion de tout le personnel – syndiqué ou non – dans la campagne afin que l'ensemble du secteur puisse s'unir, gagner en pouvoir et imposer des changements concrets.



# Épilogue

Le personnel en éducation à la petite enfance fait bien plus que s'occuper des enfants. Il les aide à développer des aptitudes sociales et cognitives essentielles, tout en permettant aux parents de participer pleinement à leur communauté. Pourtant, les conditions de travail dans le secteur sont rarement à la hauteur de l'expertise requise et de la valeur réelle du travail effectué.

Les victoires remportées par le SCFP 2484 en Ontario et le SCFP 4745 en Nouvelle-Écosse ont instigué un vaste mouvement national en faveur d'une meilleure rémunération, de milieux de travail plus sûrs et d'un plus grand respect pour le travail en petite enfance. Les membres du SCFP ont prouvé une fois de plus qu'en unissant leurs forces, les travailleuses et travailleurs peuvent opérer de profonds changements dans leur secteur. En sachant tirer parti des nouvelles sources de financement fédéral, en démontrant publiquement la valeur de l'éducation à la petite enfance et en réclamant un emploi décent pour tout le monde, les membres ont créé un important précédent pour les travailleuses et travailleurs en petite enfance de tout le pays.

Il est maintenant temps de faire rayonner l'éducation à la petite enfance et de remédier à la pénurie de main-d'œuvre qui mine le secteur. Explorez la série de bandes dessinées du SCFP pour découvrir les réalités du travail d'éducation à la petite enfance et joignez-vous au nombre croissant de personnes qui réclament un changement.

Vous pouvez aussi participer à la campagne du SCFP pour demander au gouvernement fédéral de financer une stratégie nationale de la main-d'œuvre et de collaborer avec les provinces et territoires afin de garantir des salaires justes, de meilleurs avantages sociaux, un régime de retraite, des possibilités de développement professionnel et du temps de préparation rémunéré.

Chaque nouvelle signature contribue à accroître le pouvoir du personnel en éducation à la petite enfance partout au pays et l'aide à obtenir le respect, la stabilité et le soutien qu'il mérite.

[scfp.ca/pleins-feux-sur-leducation-la-petite-enfance](http://scfp.ca/pleins-feux-sur-leducation-la-petite-enfance)



Jess Tomas dépose la Lettre d'unité au siège social d'Ideal Child Services Group, en compagnie des présidences du CCTSS du SCFP-Ontario et du comité des employé(e)s municipaux.



# PRÉVENIR LES RISQUES AVEC LE GUIDE DU SCFP SUR LE CONTRÔLE DES INFECTIONS AU TRAVAIL

LE SCFP EST FIER DE PRÉSENTER SES  
DIRECTIVES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ :  
CONTRÔLER LES AGENTS INFECTIEUX  
AU TRAVAIL, UNE NOUVELLE  
RESSOURCE POUR LES SECTIONS  
LOCALES ET LEURS MEMBRES.

**C**e guide décrit les risques que présentent les agents infectieux dans les milieux de travail représentés par le SCFP, leurs modes de transmission et, surtout, les mesures à suivre pour atténuer les risques. Il contient également de l'information sur la manière de reconnaître et de gérer efficacement les risques.

Plusieurs règles de santé publique instaurées pendant la pandémie de COVID-19 ont été supprimées ou assouplies. Toutefois, les maladies infectieuses continuent d'être une préoccupation dans de nombreux milieux de travail représentés par le SCFP, notamment lorsque nos membres y sont exposés en travaillant auprès de personnes infectées ou dans des milieux contaminés par des pathogènes, y compris à l'extérieur.

Les exigences en matière de programmes de prévention et de contrôle des infections et de politiques connexes varient selon la législation applicable. Indépendamment des lois en vigueur, les comités mixtes de santé et de sécurité ainsi que les personnes représentantes en santé et en sécurité devraient élaborer des stratégies pour aider les employeurs à établir des programmes et des politiques qui s'appliquent à leur milieu travail. Ces initiatives sont essentielles pour prévenir l'exposition à des agents infectieux et pour contrôler les maladies au travail.

En 2002-2003, l'épidémie de SRAS a révélé les lacunes importantes des systèmes de santé publics au Canada et le manque de préparation pour contrôler les maladies infectieuses, ce qui a mené à une enquête publique en Ontario présidée par le juge

Archie Campbell. L'enquête du juge Campbell a mis en évidence le manque de mesures proactives pour protéger le personnel de la santé pendant l'épidémie.

Le juge Campbell a terminé son rapport final présentant ses observations et recommandations en décembre 2006. Il a fortement fait valoir le principe de précaution en insistant sur l'importance de prendre des mesures raisonnables pour réduire les risques même sans certitude scientifique. En d'autres mots, la prudence et la prévention sont de mise pour protéger le personnel, même si le risque n'a pas encore été prouvé concrètement.

Le SCFP reconnaît depuis longtemps l'importance du principe de précaution en matière de santé et de sécurité au travail.

Presque 15 ans plus tard, la pandémie de COVID-19 a montré qu'on n'a pas tiré de leçons des épidémies de maladies infectieuses antérieures telles que le SRAS. Ainsi, faute d'avoir mis en place des mesures de protection adéquates, conformes au principe de précaution, les travailleuses et travailleurs ont été exposés à des risques.

Par exemple, selon l'Institut canadien d'information sur la santé, plus de 150 000 travailleuses et travailleurs de la santé ont été infectés à la suite d'une exposition à la COVID-19 pendant la pandémie. La plupart de ces cas auraient pu être évités si des procédures rigoureuses et proactives

de contrôle des infections, fondées sur le principe de précaution, avaient été mises en place.

Le guide du SCFP sur le contrôle des agents infectieux au travail met l'accent sur la nécessité d'adopter le principe de précaution et de fournir des conseils pratiques pour protéger les travailleuses et travailleurs des maladies infectieuses. Une seule approche ne peut régler le problème des agents infectieux au travail. Les comités de santé et de sécurité ainsi que les personnes représentantes en santé et en sécurité devraient consulter les recommandations formulées dans le guide et déterminer lesquelles sont appropriées à leur situation.

L'application de ces directives donnera aux membres du SCFP les moyens de mieux se préparer à contrôler ces risques et d'assurer leur sécurité.

Visitez le [scfp.ca](https://www.scfp.ca) pour consulter les Directives de santé et de sécurité : *Contrôler les agents infectieux au travail*, ainsi qu'une grande variété de ressources en santé et en sécurité portant sur des sujets connexes.



# DE L'HOSTILITÉ À L'UNITÉ : DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS PHILIPPINS PRENNENT RACINE AU NOUVEAU- BRUNSWICK





**À** Campbellton, une petite ville tissée serrée du nord du Nouveau-Brunswick, où tout le monde se connaît, le changement peut être déstabilisant. À l'instar de nombreuses autres régions rurales, Campbellton a connu l'exode et le déclin de sa population. Mais à l'automne 2023, la ville a été le théâtre d'un grand changement qui a inspiré autant de méfiance que d'espoir parmi la population.

Un groupe de travailleuses et travailleurs philippins a été embauché à Campbellton pour pourvoir des postes dans un foyer de soins pour aîné(e)s de la région. Leur arrivée a suscité la curiosité et l'appréhension du personnel de l'établissement, représenté par le SCFP 2354.

**« Ça a été un gros changement quand je suis arrivée à Campbellton », affirme Rhea Marie Gayares, préposée aux soins, qui a atterri dans la ville sans y connaître personne et a dû se débrouiller avec certains besoins essentiels avant de commencer son nouvel emploi.**

**« Je devais aller à la banque. Je devais obtenir mon NAS. Alors, j'ai pris mon courage à deux mains, j'ai abordé d'autres personnes d'origine philippine que j'avais rencontrées dans le couloir de mon immeuble et je leur ai demandé où je devais aller. »**

L'employeur a fourni un logement aux recrues et a supervisé leur déménagement au Canada. Ces démarches ont mis en évidence la grande vulnérabilité que vivent souvent les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires au pays. Les recrues étaient à l'étroit dans leur domicile, les logements abordables se faisant rares à Campbellton. Beaucoup de personnes se trouvaient dans une situation financière précaire et certaines ont même été forcées de faire appel aux banques alimentaires.

Par-dessus tout, l'employeur a tenté de provoquer une division au travail. Des mois avant l'arrivée des recrues, l'employeur a suscité la peur chez les employé(e)s en poste,



les avertissant que leurs emplois étaient menacés et qu'il n'hésiterait pas à les remplacer par des travailleuses et travailleurs étrangers. Nancy Adams, présidente du SCFP 2354 et infirmière auxiliaire autorisée avec plus de 21 ans d'expérience, n'allait pas faire comme si de rien n'était. Ce n'était pas tout simplement une question de gestion du changement, c'était son leadership qui était mis à l'épreuve. Elle a dû plonger dans le défi de préserver l'unité au sein de sa section locale. Elle savait que la réaction du syndicat serait déterminante pour les membres, car elle pouvait leur inspirer confiance, renforcer leur solidarité ou les diviser.

Alors, elle a pris une décision d'importance cruciale : elle a demandé de l'aide à Marie-Gabrielle Gagnon, conseillère en droits de la personne du SCFP, et à June Savoie, conseillère du SCFP 2354. Ensemble, elles ont élaboré une stratégie avec les membres de la section locale, non seulement pour préparer l'arrivée des travailleuses et travailleurs philippins et répondre à leurs besoins immédiats, mais aussi pour aborder les préoccupations. Nancy Adams a mis l'accent sur l'expérience humaine et leurs objectifs communs, insistant sur l'importance de défendre les droits des membres dans ce contexte.

Nancy Adams a personnellement accueilli chaque membre avec une lettre sincère écrite à la main, et la section locale a préparé une trousse de bienvenue pour chaque personne contenant, entre autres, de l'information importante et la convention collective. Les membres du syndicat ont aidé en offrant de la nourriture et d'autres denrées, des couches pour les enfants, des uniformes et des vêtements. Le syndicat a également tenu des réunions privées pour offrir aux recrues un lieu sûr pour parler de leurs craintes. Les efforts de la section locale sont allés bien au-delà de l'accueil des nouveaux membres au syndicat. Il fallait défendre leur bien-être, comme l'avaient fait d'autres sections locales du SCFP dans des situations similaires.

L'exécutif de la section locale a insisté que les travailleuses et travailleurs philippins n'étaient pas des adversaires, mais des allié(e)s en quête d'une vie meilleure au Canada. « On nous encourageait à participer aux réunions syndicales »,



se rappelle Mary Annabelle Elumba, une préposée aux bénéficiaires qui a déménagé à Campbellton avec trois autres collègues. « On nous a promis qu'on nous aiderait si on avait des problèmes. »

Par exemple, une des priorités du SCFP 2354 était de s'assurer que l'ensemble des travailleuses et travailleurs soient traité(e)s équitablement, peu importe leur statut d'emploi ou leur parcours. Lorsque les recrues ont commencé à travailler et que plusieurs postes à temps plein devenaient vacants à cause du taux de roulement élevé dans le secteur, l'employeur a tenté d'empêcher le personnel philippin de postuler. « Notre syndicat nous a vraiment beaucoup aidé(e)s », raconte Rhea Marie Gayares. « Quand plusieurs postes à temps plein se sont libérés, c'est la présidente de notre syndicat qui s'est impliquée pour s'assurer qu'on puisse poser notre candidature. » En défendant le droit des travailleuses et travailleurs temporaires d'être traité(e)s comme les autres et de postuler pour les postes permanents disponibles, Nancy Adams et son équipe ont empêché l'employeur de pourvoir les postes vacants par un flot continu de nouvelle main-d'œuvre temporaire et d'entretenir ainsi la précarité et les inégalités.

Au fil des mois, de plus en plus de travailleuses et travailleurs philippins ont participé aux assemblées syndicales. Le SCFP 2354 s'est assuré que les réunions avaient lieu dans des endroits neutres et chaleureux pour faire en sorte que tout le monde se sente inclus. En avril 2024, la participation des nouveaux membres était en hausse, et les assemblées syndicales sont devenues un cadre propice à la solidarité.

Nancy Adams et son équipe se mettaient souvent en retrait, après les séances officielles, pour aborder certaines difficultés particulières que vivaient les recrues dans le but de favoriser la confiance et le sentiment de sécurité. Au cours des mois suivants, leur stratégie a porté ses fruits : de plus en plus de travailleuses et travailleurs ont commencé à participer aux activités syndicales et à reconnaître la valeur de la force collective.

L'approche inclusive adoptée par le syndicat a non seulement renforcé la solidarité entre les travailleuses et travailleurs étrangers et locaux, mais elle a également insufflé une nouvelle énergie au sein de la section locale. Cette approche s'avère cruciale pour mobiliser toute section locale : elle crée un syndicat beaucoup plus puissant avec des membres qui s'impliquent et qui freinent les tentatives de l'employeur de provoquer une division dans le groupe. Aujourd'hui, avec les travailleuses et travailleurs philippins



qui composent près de la moitié de la main-d'œuvre, le SCFP 2354 est plus fort et uni que jamais.

« Nos membres ont compris que ces personnes, comme tant d'autres ailleurs au pays, étaient à la recherche de meilleures opportunités pour elles et leur famille », explique Nancy Adams. Elle voit cette expérience comme un vecteur de croissance pour le syndicat dans son ensemble, qui reconnaît de plus en plus la nécessité d'améliorer la représentation au sein du conseil exécutif de la section locale pour refléter la diversité des membres.

Malgré les défis qui restent à relever, Nancy Adams et son équipe s'engagent à lutter pour les droits et le bien-être de l'ensemble des membres. Le SCFP 2354 va continuer à

renforcer les relations établies et à maintenir des liens étroits avec chaque nouvelle recrue qui se joint au syndicat afin de lui offrir le même soutien et les mêmes possibilités qu'aux autres membres.

Grâce au soutien de leur syndicat, des membres comme Rhea Marie Gayares et Mary Annabelle Elumba sentent qu'elles font partie de l'équipe au travail et qu'elles sont néobrunswickoises. Rhea Marie Gayares a déjà obtenu un poste à temps plein grâce à la mobilisation du SCFP 2354. De son côté, Mary Annabelle Elumba dit que « tout le monde est si gentil » au Nouveau-Brunswick : « Je pense rester et peut-être poursuivre ma carrière en soins infirmiers au Canada. »

Le document *Les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires dans notre syndicat : un guide pour agir en solidarité* est une ressource essentielle pour aider les équipes de négociation et les comités exécutifs des sections locales du SCFP à soutenir les membres qui sont des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires. Le guide explore les difficultés légales et professionnelles uniques auxquelles font face ces travailleuses et travailleurs et renforce l'engagement du SCFP à créer des milieux de travail inclusifs et solidaires pour tout le monde.







## Négociations vers l'avant : L'histoire d'une grève qui continue d'inspirer à l'échelle globale

En 2021, 22 000 travailleuses et travailleurs des services publics, membres du SCFP-Nouveau-Brunswick, ont déclenché une grève qui a résonné dans toutes les régions du pays. Les travailleuses et travailleurs de plusieurs secteurs ont uni leurs forces pour exiger des salaires équitables après avoir subi plusieurs années sous le poids de l'austérité provinciale. Leur détermination a mené à des victoires importantes, notamment des augmentations salariales de 15 à 17 % et une rémunération complète pour le personnel occasionnel.

Leur histoire est racontée dans le documentaire bilingue *Négociations vers l'avant*, qui a été projeté au Festival international du film syndical canadien et au festival de films Workers Unite! à New York.

Le documentaire, qui comprend des entrevues avec des membres et des employé(e)s du SCFP, explore comment la stratégie de négociation coordonnée au Nouveau-Brunswick a mené à la victoire et a inspiré d'autres grands syndicats canadiens à se mobiliser.

La projection à New York en octobre 2024 a réuni des membres du SCFP-Nouveau-Brunswick et des syndicalistes du monde entier. Lors d'un échange après la projection, le public a applaudi ardemment la délégation du SCFP quand elle a annoncé que le gouvernement conservateur antisynical avait été battu lors des récentes élections provinciales au Nouveau-Brunswick, et lorsqu'elle a fait le point sur les efforts de négociation coordonnée qui se poursuivent.

*Négociations vers l'avant* sera également diffusé en mai 2025 durant la 20<sup>e</sup> édition du Festival international du film syndical en Turquie, emblématique dans la lutte pour les droits de la personne.

Le profond impact de la grève au Nouveau-Brunswick illustre comment le courage d'un groupe de travailleuses et travailleurs peut en inspirer d'autres. Ces projections continueront de partager l'histoire des membres du SCFP avec un public plus large et de s'appuyer sur la force de notre solidarité pour nourrir les mouvements de défense des droits des travailleuses et travailleurs du monde entier.

Regardez le documentaire : [scfp.ca/negociations-avant](https://scfp.ca/negociations-avant)  
Lisez le livre : [scfp.ca/lisez-le-livre-negociations-vers-lavant](https://scfp.ca/lisez-le-livre-negociations-vers-lavant)



# FORMER DE VÉRITABLES PARTENARIATS EN SASKATCHEWAN : LE PROJET PILOTE D'ENGAGEMENT DU SCFP AVEC LES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES ET NORDIQUES

**L**e nord de la Saskatchewan, une région remarquable pour sa beauté naturelle et sa culture foisonnante, se démarque par ses petites communautés tissées serrées et la grande richesse de leurs traditions, de leurs langues et de leurs modes de vie. De nombreuses personnes y parlent mitchif, cri ou déné et vivent selon des traditions ancrées dans le partage, le don, la pêche, la chasse et la cueillette. Or, malgré la richesse de son patrimoine, cette région nordique est aux prises avec un sous-investissement chronique et une grande pauvreté.

À cet égard, le SCFP s'est lancé dans une nouvelle initiative ciblée : un projet pilote d'engagement avec les communautés autochtones et nordiques afin d'aborder ces défis dans le respect des modes de vie locaux, de manière à instaurer un lien de confiance mutuelle et à faire entendre la voix des populations du nord de la Saskatchewan.

Ce projet pilote est né d'un constat : les communautés nordiques sont celles qui connaissent la plus forte croissance démographique de la province. Toutefois, dans ces communautés, autochtones pour la plupart, les modes de vie et les cultures ont évolué loin des centres urbains de la province. En 2022, l'Université de la Saskatchewan a publié les résultats d'un projet de recherche mené en coopération avec sept communautés nordiques. Il en ressort que les gens du Nord veulent des emplois bien rémunérés, des services éducatifs pour leurs enfants dans leur communauté, davantage de ressources dans leur région, et la possibilité d'y vivre toute leur vie.

Le SCFP est le syndicat par excellence de l'action communautaire. Plutôt que de reproduire les modèles syndicaux urbains existants, nous voulons adapter notre approche aux réalités locales et offrir aux communautés nordiques

des outils pouvant être utilisés dans leurs revendications pour de meilleures ressources, une meilleure qualité de vie et de meilleurs emplois. Notre objectif est d'établir des relations constructives, de mobiliser les membres autochtones du SCFP et de devenir un partenaire inclusif et digne de confiance dans cette région où l'éloignement et les barrières culturelles entretiennent la méfiance historique à l'égard des institutions coloniales.

### **Des gestes sincères**

Trop souvent, les organisations font des efforts de rapprochement qui se limitent à des journées de commémoration, à des reconnaissances territoriales ou à des activités ponctuelles. Le projet pilote d'engagement avec les communautés autochtones et nordiques cherche à aller beaucoup plus loin. Soucieux de comprendre les besoins réels des communautés, que ce soit dans le cadre de négociations en milieu de travail ou de conditions de vie, en passant par les difficultés de tous les jours, nous nous engageons à écouter véritablement les travailleuses et travailleurs autochtones et à devenir un allié fiable qui se dresse contre l'injustice.

Nous serons près d'eux pour entendre leurs préoccupations en lien avec la précarité d'emploi, faire le point sur les conditions de travail abusives et comprendre les immenses défis liés au coût de la vie. Ces enjeux ont des répercussions disproportionnées sur les populations des régions isolées – et en particulier les femmes – où les produits de première nécessité sont chers, les salaires souvent dérisoires et les services essentiels parfois limités.

Cette manière d'œuvrer sur le terrain est en phase avec notre engagement national en faveur de la réconciliation. En effet, l'Orientation stratégique du SCFP nous invite à revendiquer

des changements politiques pour corriger les injustices historiques. Elle vise également à améliorer la représentation des membres autochtones dans notre syndicat, à soutenir le leadership au sein de nos sections locales, à consolider nos relations avec les organismes autochtones progressistes et à améliorer la qualité de vie des peuples autochtones.

Le projet pilote d'engagement avec les communautés autochtones et nordiques constitue notre feuille de route pour réaliser ces objectifs par l'action communautaire en Saskatchewan, en plaçant l'aspect relationnel au cœur de chaque stratégie.

### **Des réalités bien différentes**

La vie dans le nord de la Saskatchewan est bien différente de celle dans les régions au sud. L'économie y repose sur de petits milieux de travail disséminés et les emplois s'y font rares, ce qui confère aux employeurs une autorité considérable sur leur personnel. Ajoutons à cela le coût élevé des articles de première nécessité comme les aliments et le logement, et ce déséquilibre de pouvoir rend les travailleuses et travailleurs encore plus vulnérables.

Or, une étude récente du Centre for Future Work a démontré que les conventions collectives que les syndicats négocient contribuent à combler les écarts salariaux, à obtenir des avantages sociaux et à stabiliser les emplois pour les groupes d'équité. Ces constatations, qui légitiment nos efforts pour renforcer les négociations collectives et procurer des améliorations tangibles sur le terrain, touchent directement les communautés autochtones du nord de la Saskatchewan, qui doivent



composer avec le haut coût de la vie, une pénurie d'emplois bien rémunérés et des obstacles de taille pour contester les pratiques déloyales des employeurs.

L'adhésion à un syndicat permet aux travailleuses et travailleurs de s'impliquer activement pour améliorer leurs milieux de travail, les rendant plus représentatifs et mieux adaptés à leurs réalités culturelles et en assurant la transparence des cheminements de carrière. De plus, en sensibilisant leurs membres aux pratiques antidiscriminatoires, les syndicats favorisent la sécurité et l'équité dans les milieux de travail et les communautés. À long terme, un engagement communautaire sincère et la négociation collective peuvent produire des améliorations concrètes, tant du point de vue des moyens de subsistance individuels que sur le plan du bien-être collectif.

Bien que la syndicalisation constitue un outil puissant, notre démarche initiale n'a pas pour objectif de gagner de nouvelles adhésions. Au SCFP, nous chercherons plutôt à tendre l'oreille pour comprendre les réalités de ces communautés, à apprendre de leurs leaders, à être un allié lors des rassemblements communautaires et à raconter des histoires qui illustrent les avantages pour tous et toutes d'unir nos forces.

## Des divisions scolaires unies

L'une de nos priorités est de soutenir le personnel de l'éducation dans l'ensemble de la Saskatchewan, en particulier dans les divisions scolaires du nord de la province. À l'heure actuelle, chacune de ces 16 divisions scolaires mène des négociations individuelles. Si les grandes divisions scolaires des centres urbains sont relativement bien dotées en ressources, les petites divisions

scolaires des régions éloignées ont, quant à elles, du mal à atteindre la parité. Cette fragmentation des négociations affaiblit le pouvoir de négociation des travailleuses et travailleurs et se traduit par des écarts en matière de salaires, d'avantages sociaux et de sécurité d'emploi.

En encourageant les divisions scolaires à se concerter et à mettre en place une stratégie commune, nous pouvons les aider à obtenir une rémunération juste, une répartition plus équitable des ressources et plus de stabilité.

Notre syndicat est déjà présent à certains endroits comme la communauté métisse d'Île-à-la-Crosse, où le personnel de soutien de la division scolaire locale est affilié au SCFP. Nous tablons sur ces relations pour en tirer des enseignements, identifier des personnes pour représenter les communautés et partager de l'information sur l'évolution de leurs conditions de travail grâce aux conventions collectives. Ces témoignages pourraient inciter d'autres personnes, dans les localités voisines, à envisager de se syndiquer pour défendre l'équité au travail.

## Éduquer et mettre en commun nos apprentissages

Notre projet pilote a également pour but de sensibiliser les membres et le personnel du SCFP aux droits des peuples autochtones, aux réalités culturelles et au paysage social du Nord. Beaucoup d'entre nous vivent et travaillent dans de grandes villes et ne comprennent pas nécessairement les obstacles auxquels les communautés nordiques sont confrontées. En multipliant les occasions d'apprendre des communautés du Nord – par des visites sur place, des séances de formation, la présence aux activités culturelles ou la prise de contact

avec les groupes locaux – nous approfondirons notre compréhension et le respect mutuel afin d'établir une véritable collaboration.

D'ici là, nous établirons le dialogue avec les travailleuses et travailleurs non syndiqué(e)s en leur transmettant des documents culturellement adaptés en anglais, mitchif, cri et déné pour expliquer qui nous sommes et de quelles façons nous pouvons travailler à leurs côtés. Notre objectif est de démystifier les syndicats, d'apaiser la méfiance envers les procédures complexes et de créer un espace bienveillant propice au dialogue et au suivi.

## Joindre le geste à la parole

Le projet pilote d'engagement avec les communautés autochtones et nordiques encourage le parrainage d'activités communautaires autochtones (festivals, rassemblements, célébrations), la participation à ces activités ainsi que la prise de contact préalable avec les leaders des communautés afin de leur apporter notre soutien. Nous installerons des kiosques et susciterons des conversations individuelles pour renseigner les gens sur les actions et les campagnes du SCFP, telles que *L'eau, c'est la vie*. Une fois les tentes démontées, nous resterons également en contact afin de maintenir les liens que nous aurons alors tissés. Notre engagement se veut cohérent et durable : nous voulons établir de véritables partenariats qui peuvent durer dans le temps.

Notre approche tient compte des torts du passé, que nous nous engageons à aborder en collaborant avec les communautés, plutôt qu'en leur imposant des solutions. Cette approche préparera le terrain pour de futures démarches de syndicalisation

plus tangibles, adaptées aux cultures autochtones, où les politiques en milieu de travail seront déterminées par les valeurs locales. Le travail de longue haleine que mène le SCFP en faveur de la réconciliation témoigne de nos efforts sincères pour nous rapprocher des peuples autochtones et travailler à leurs côtés pour défendre les questions qui leur importent le plus. Notre stratégie se veut une invitation au respect mutuel et au dialogue ouvert afin de démontrer que les membres du SCFP se soucient réellement des priorités du Nord.

### Un modèle pour l'avenir

Bien que ce projet pilote vise les communautés autochtones et éloignées de la Saskatchewan, qui ont trop souvent été négligées, les leçons que nous en tirerons pourront être transposées à nos efforts de rapprochement avec les peuples autochtones ailleurs au Canada. Au fur et à mesure que nous obtiendrons des résultats concrets – comme de meilleures conditions de vie et de travail – nous pourrions adapter ce modèle à d'autres provinces et territoires. En effet, de nombreuses communautés autochtones sont confrontées à des problèmes similaires : éloignement, coût de la vie exorbitant, vieilles habitudes de mise à l'écart des décisions importantes.

L'établissement de relations solides dans les régions éloignées ne se fera pas du jour au lendemain. Ce travail demandera du temps, de la patience et un dialogue sincère. Nous devons être présents, faire preuve de constance et d'écoute pour apprendre des expériences vécues dans les communautés, et nous engager sur le long terme pour obtenir des résultats qui améliorent la vie des travailleuses et travailleurs. Les communautés nordiques méritent d'être entendues.



Elles méritent que l'on respecte leur réalité locale. Ce faisant, nous espérons bâtir un mouvement syndical plus inclusif, qui permet aux voix autochtones de se faire entendre, de définir elles-mêmes leurs pratiques syndicales et d'aborder de front leurs besoins.

Ce travail de réconciliation, c'est l'affaire de tout le monde. Nous sommes le plus grand syndicat canadien et nous avons un rôle majeur à jouer à cet égard. S'il est couronné de succès, ce projet pilote marquera une étape importante vers une véritable réconciliation et des communautés plus fortes et plus en

santé. Nous entrevoyons un avenir où les travailleuses et travailleurs des communautés autochtones et nordiques auront conscience de leur pouvoir au travail et dans leur communauté. Plus que des efforts éphémères, nous mettrons en place des partenariats durables dans notre lutte commune pour ce qui compte le plus. Nous avons la conviction que cette approche peut apporter un changement durable, non seulement dans le nord de la Saskatchewan, mais aussi dans l'ensemble du pays.



# COLOMBIE : UN LONG PARCOURS DE SOLIDARITÉ

**E**n novembre 2024, le président national du SCFP, Mark Hancock, a dirigé une délégation du SCFP dans la région de la Valle del Cauca, dans le sud-ouest de la Colombie, pour rencontrer nos partenaires de l'Association pour la recherche et l'action sociale (Nomadesc). Fondée en 1999 et basée à Cali, Nomadesc est une organisation de défense des droits de la personne qui soutient et accompagne les mouvements sociaux, les syndicats, les groupes de femmes et les communautés autochtones, afro-descendantes et rurales dans leur lutte pour la justice et un monde meilleur.





LE NOM  
**NOMADESC**  
VIENT DE **NOMADE**  
(QUI SE DÉPLACE  
CONSTAMMENT)  
ET **DESC**  
(ACRONYME DE  
« DÉVELOPPEMENT  
ÉCONOMIQUE,  
SOCIAL ET  
CULTUREL »).



URAL

Nomadesc a organisé des réunions inspirantes avec des défenseurs des droits de la personne et de jeunes leaders, qui ont expliqué les impacts des conflits armés, de la violence d'État ou criminelle, et des déplacements causés par des mégaprojets d'infrastructure sur leurs communautés.

Nous avons eu une rencontre particulièrement émouvante avec la mère de Nicolás García Guerrero, qui a été abattu par la police lors d'une vague de manifestations en 2021. Nicolás était graffiteur et père d'un jeune enfant.

Un très grand nombre de jeunes ont pris la rue lors de ces manifestations, déclenchées par les hausses d'impôts, la corruption et les réformes de la santé menées par le président de l'époque, Iván Duque. Plusieurs estimaient que leurs conditions sociales et économiques étaient si mauvaises qu'ils n'avaient plus rien à perdre. Les forces armées ont tué 84 personnes au pays lors de ces manifestations et les familles des victimes cherchent encore à obtenir justice.





La plupart des personnes que nous avons rencontrées étaient des étudiant(e)s ou des diplômé(e)s de l'Université interculturelle des peuples de Nomadesc. Plutôt que d'offrir ses cours dans des salles de classe conventionnelles, cette université mobile les dispense directement là où les agriculteurs et les populations autochtones vivent. Elle valorise la sagesse et les traditions locales, tout en aidant les étudiant(e)s à transmettre leurs apprentissages à leur communauté.

**« Nous avons rencontré un jeune homme qui nous a particulièrement marqués; c'était un artiste, un rappeur et un activiste. L'année avant la manifestation, il a perdu un œil à cause de tirs de balles en caoutchouc. Et même si on dit que la Colombie a présentement un président et une vice-présidente progressistes, il y a encore beaucoup de danger, beaucoup d'oppression. Nous avons entendu des témoignages horribles sur la façon dont les gens sont traités », indique Mark Hancock.**



**N**otre délégation s'est rendue dans la ville de Buenaventura pour rencontrer des leaders afro-colombien(ne)s du Processus des communautés noires (PCN). Le PCN regroupe plus de 140 organismes communautaires qui luttent pour faire reconnaître et respecter les droits collectifs des communautés afro-descendantes, grâce à des efforts politiques et juridiques, à la sensibilisation à la lutte contre le racisme et à des alliances avec des mouvements populaires nationaux et internationaux.

Buenaventura est le plus grand port de Colombie et sa situation stratégique en fait une ville cruciale pour l'économie du pays. Le port a été agrandi grâce à des fonds étrangers après que la Colombie a signé plusieurs accords de libre-échange, notamment avec le Canada. C'est aujourd'hui le plus grand port commercial en eau profonde d'Amérique du Sud et l'un des dix principaux ports d'Amérique latine. Il traite 75 % des exportations colombiennes, notamment du sucre et du café, ce qui génère d'importants bénéfices pour les entreprises et contribue de façon significative aux recettes fiscales de la Colombie.

Même si beaucoup de richesses y circulent, Buenaventura est l'une des villes les plus pauvres du pays. « Il y a très peu de services publics et l'approvisionnement en eau pose toujours problème. En même temps, des navires de guerre américains sont stationnés juste à l'extérieur du port, et l'argent coule à flots dans les poches des quelques riches et des cartels », déplore Mark Hancock.

Des milliers de personnes ont été déplacées lors de l'expansion du port et la plupart vivent dans la pauvreté. Plus de 95 % de la population de la ville est noire et les leaders locaux nous ont parlé du racisme systémique et de la violence qui y règnent. La communauté se bat courageusement pour l'équité économique et l'accès à des services de base, notamment l'eau, les soins de santé et l'éducation.

Ce combat sans relâche a donné lieu à une remarquable grève en 2017, qui a entraîné la fermeture du port pendant 22 jours et forcé les autorités à négocier des solutions aux conditions de vie précaires des communautés noires. Bien que ces négociations aient attiré l'attention sur des problèmes cruciaux, la lutte pour des changements concrets se poursuit.







Nous avons aussi rencontré Victor Vidal, l'un des porte-parole du comité de la grève de 2017, qui est ensuite devenu maire de Buenaventura.

« J'ai rencontré Victor Vidal il y a plusieurs années, alors qu'il faisait partie d'une délégation qui visitait des syndicats canadiens », se souvient **Mark Hancock**. « Puis, j'étais en Colombie en 2019, lorsqu'il a été élu maire de Buenaventura. Je me souviens d'avoir passé du temps avec lui dans son bureau de campagne et, à mesure que la soirée avançait, il est devenu évident que Victor allait gagner. C'était excitant, parce que c'était une belle occasion, mais cette

occasion avait aussi un prix, puisque sa vie serait désormais en danger.

Lors de notre visite en novembre dernier, Victor venait de terminer son mandat de maire, mais il avait encore des gardes du corps, puisque sa sécurité était toujours menacée en tant que dirigeant progressiste. Il a réalisé des percées, mais malgré ses projets d'envergure, il était déçu de n'avoir pu accomplir que moins de 10 % de ce qu'il voulait faire. »

L'expérience de Victor Vidal confirme qu'il existe des obstacles structurels au changement progressiste, qui ne peuvent être levés automatiquement avec une seule victoire électorale.









**N**otre délégation a aussi rencontré des membres de Sinaltrainal (le syndicat national des travailleuses et travailleurs de l'alimentation) dans la ville de Bugalagrande. Le syndicat est en conflit de travail avec Nestlé de Colombia S.A. depuis que l'entreprise a interdit aux représentant(e)s du syndicat d'entrer en contact avec les travailleuses et travailleurs. En avril 2024, les syndiqué(e)s ont installé un campement devant les portes de l'usine Nestlé et ont tenu bon malgré les tentatives de démantèlement du camp.

**« Les travailleuses et travailleurs étaient dans leurs tentes avec leurs familles, avec leurs enfants. Ils pensaient que la présence de leurs familles rendrait une fusillade ou une attaque contre eux moins probable. Mais il y a eu une fusillade cinq jours avant notre arrivée », raconte Mark Hancock.**







« Pendant que nous étions là, les autorités ont convoqué une réunion et le syndicat nous a demandé d'y assister comme observateurs internationaux. Nous avons évidemment accepté, mais je me suis rendu compte que je ne suis pas un bon observateur international silencieux », se souvient Mark Hancock. « C'était surréaliste de voir deux dirigeants syndicaux se présenter sans leurs collègues pour ne pas mettre davantage de vies en danger, dans une salle remplie de gens qui représentent le gouvernement et l'employeur, et quatre policiers. Plus tard, ils nous ont confié que notre présence avait changé positivement le déroulement de la réunion. Nous avons fait la différence et c'est quelque chose que je n'oublierai jamais ».





La délégation du SCFP est retournée au Canada plus convaincue que jamais du pouvoir et de la nécessité de la solidarité internationale dans le monde syndical et envers les communautés opprimées et marginalisées qui luttent pour le changement.











# PROFIL WESLEY LESOSKY

## FIGURE DE PROUE DANS LA DÉFENSE DES DROITS DES AGENT(E)S DE BORD

Défenseur inébranlable des droits des agent(e)s de bord, Wesley Lesosky en est à son troisième mandat comme président de la composante Air Canada du SCFP. Également président de la Division du transport aérien du SCFP qui représente plus de 18 500 agent(e)s de bord de dix compagnies aériennes, Wesley se bat pour garantir un traitement équitable et des conditions de travail plus sécuritaires pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs du secteur.

Pendant la pandémie de COVID-19, Wesley a mené la lutte pour une reprise sécuritaire des vols, alors que les deux tiers des agent(e)s de bord du SCFP ont été licenciés presque du jour au lendemain et que d'autres ont dû travailler dans des conditions dangereuses. Sa priorité : mobiliser les membres. Il croit fermement que les agent(e)s de bord peuvent obtenir de meilleures conventions collectives et répondre aux besoins et aux défis du secteur du transport aérien en se faisant entendre, reconnaître et respecter par le grand public.

Alors que le transport aérien a retrouvé son élan d'avant la pandémie, Wesley appuie sans réserve la campagne du SCFP *Le travail non payé, c'est du vol*, qui dénonce le fait que les agent(e)s de bord ne sont pas rémunéré(e)s pour plusieurs heures de travail à effectuer des tâches essentielles à la sécurité des passagers. Puisque les agent(e)s de bord sont en général uniquement rémunéré(e)s lorsque l'avion est en mouvement, une multitude de tâches essentielles à la sécurité des passagers ne sont pas rémunérées.

**« Chaque heure travaillée devrait être une heure payée. L'époque des heures non rémunérées au sol pour les agent(e)s de bord touche à sa fin. »**

### Question 1

***Pourquoi avez-vous choisi la carrière d'agent de bord et comment êtes-vous devenu président de la composante Air Canada et de la Division du transport aérien du SCFP?***

Je me suis intéressé au transport aérien alors que je travaillais dans une épicerie Safeway. À cette époque, les employé(e)s de Safeway en Colombie-Britannique étaient sur le point de faire la grève. Ma transition vers le transport aérien et le mouvement syndical a donc eu lieu en même temps.

J'ai été embauché comme agent de bord chez Canada 3000, une compagnie de vols nolisés à rabais, et je me suis impliqué dans le mouvement syndical quand nous avons commencé à y syndiquer les agent(e)s de bord avec le SCFP. Quand Canada 3000 a fait faillite, j'ai rejoint Zip chez Air Canada et je suis devenu le tout premier délégué syndical de Zip. J'ai aussi occupé plusieurs autres fonctions au sein de mon syndicat avant de devenir président.



## Question 2

**Qui sont les personnes qui vous ont inspiré à devenir le leader que vous êtes aujourd'hui?**

La présidente de ma première section locale, Denise Callahan, m'a grandement inspiré et aidé à assumer un rôle de leader. Au SCFP, Nathalie Stringer m'a beaucoup poussé à jouer un rôle plus important. Ensemble, nous avons eu des conversations difficiles, mais vraiment importantes.

J'adore être un militant syndical pour différentes raisons. J'aime le processus de syndicalisation, comme ce qu'on voit présentement chez Porter, où le personnel de cabine est ravi à l'idée de faire entendre sa voix et d'améliorer ses conditions de travail en adhérant au SCFP. J'aime la Division du transport aérien, parce qu'elle nous aide à comprendre ce qui se passe dans notre secteur au-delà de nos compagnies aériennes et de nos sections locales. Ça nous permet de cerner les défis, de les relever et d'améliorer la vie de nos membres. L'idée est de constamment apprendre, et j'apprécie beaucoup cet aspect-là.

## Question 3

**Qu'est-ce que vous aimez le plus dans votre travail d'agent de bord?**

Mes collègues, l'incroyable diversité de leurs parcours, et bien sûr, les passagers. Je suis une personne qui accueille les cultures, les gens et les expériences à bras ouverts, et mon métier me permet vraiment d'avoir une multitude de conversations variées sur chaque vol.

## Question 4

**Quels sont les aspects du métier d'agent de bord que le public ignore probablement, mais qu'il devrait connaître?**

La plupart des gens ignorent que nous travaillons un grand nombre d'heures chaque semaine sans être payé(e)s – mais nous travaillons fort pour changer ça.



Au Canada, que vous soyez pompier ou pompière, commis à la caisse d'une banque, électricien ou électricienne ou que vous pratiquiez presque n'importe quelle autre profession, vous êtes rémunéré dès que vous êtes au travail et que vous effectuez des tâches professionnelles. Mais ce n'est pas le cas des agent(e)s de bord au Canada. Nous sommes au travail, en uniforme, et nous effectuons plusieurs tâches liées à notre travail bien avant de commencer à être payé(e)s et longtemps après qu'on cesse de l'être. C'est le cas lors de la préparation de l'avion, de l'embarquement et du débarquement des passagers, lorsque nous travaillons à la porte d'embarquement, passons des contrôles de sécurité et suivons des formations. En moyenne, les agent(e)s de bord effectuent 35 heures de travail non payé chaque mois, tout en veillant à la sécurité de centaines de personnes.

Un autre aspect que la plupart des gens oublie concerne tout le temps que nous passons loin de la maison. Nous sommes constamment loin de nos proches et nos relations en souffrent. Nous manquons la plupart des fêtes avec nos proches, parce que ce sont souvent les périodes les plus occupées de notre travail. Cette réalité peut être très difficile à vivre et elle peut nuire à la santé mentale.





## Question 5

*Vous avez déjà perdu votre emploi en raison de votre orientation sexuelle. Est-ce que c'est quelque chose qui vous motive aujourd'hui à épauler les membres et à lutter pour plus de justice?*

C'est certain que j'y pense, mais l'un des éléments qui m'ont attiré dans le secteur est le haut degré d'acceptation qui a généralement caractérisé cette profession. Si on compare la situation de l'époque à celle d'aujourd'hui, on constate le chemin parcouru. Le militantisme syndical a joué un rôle crucial pour défendre ces droits, on a vraiment fait beaucoup de progrès.

## Question 6

*Quel est votre plus grand espoir pour l'avenir de votre métier?*

Présentement, je travaille très fort pour négocier une convention collective juste pour nos membres d'Air Canada et d'Air Canada Rouge avant l'expiration de la convention actuelle en mars 2025. Notre convention collective est vieille de 10 ans et nos membres ont pris beaucoup de retard. Mon ambition est donc de négocier un contrat qui améliore de façon substantielle les salaires, les avantages sociaux et le régime de retraite des agent(e)s de bord, et qui abolit le travail non payé une fois pour toutes dans le secteur.

Visitez le site [travailnonpaye.ca](http://travailnonpaye.ca) pour en savoir plus sur la campagne, les événements et le travail que les agent(e)s de bord effectuent chaque jour.



**Un sondage mené par le SCFP en 2022 a révélé que les agent(e)s de bord travaillent en moyenne 34,86 heures non rémunérées par mois, ce qui représente presque une semaine complète à chaque mois.**







- Les agent(e)s de bord ne sont pas payé(e)s pendant l'embarquement, qui peut durer jusqu'à une heure.
- Les agent(e)s de bord ne sont pas payé(e)s pour la préparation du vol et les contrôles de sécurité.
- 99,5 % des agent(e)s de bord ne sont pas payé(e)s lors des contrôles de sécurité, même s'ils et elles sont au travail et en uniforme.
- 98,6 % des agent(e)s de bord ne sont pas payé(e)s pendant le débarquement des passagers après un vol, même s'ils et elles les aident à débarquer.
- 75 % des agent(e)s de bord ne reçoivent qu'une fraction de leur salaire pour suivre la formation réglementaire obligatoire, même si les compagnies aériennes et le gouvernement fédéral exigent plusieurs jours de formation par année.
- 98,4 % des agent(e)s de bord ne sont pas payé(e)s lorsque l'avion est immobilisé à la porte de débarquement après l'atterrissage, même s'ils et elles continuent à aider les passagers, souvent à des températures élevées.

Le SCFP est le syndicat des agent(e)s de bord du Canada. Il représente environ 18 500 agent(e)s de bord au sein de dix compagnies aériennes : Air Canada, WestJet, Air Transat, Sunwing, Calm Air, PAL Airlines, Flair Airlines, Canadian North, Pascan et Pivot Airlines.



SCFP.CA

**SCFP**

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

Les 750 000 membres  
du SCFP sont en première  
ligne pour garder votre  
communauté forte.