

LA RÉPLIQUE

PRINTEMPS 2026

LA PUBLICATION NATIONALE DU SCFP



FOCUS

Syndicalisation : leçons apprises sur le terrain

Pourparlers

Bilan d'une victoire pour un régime de retraite équitable à l'hôpital SickKids de Toronto

Économie

Une coupe ici, plus de frais là : comment les compressions fédérales augmentent vos dettes

Justice mondiale

Le SCFP à la COP30 : « On est débordés » par l'accélération des changements climatiques

Réconciliation

Tour d'horizon : mieux comprendre le 21 juin et le 30 septembre

Équité

Célébrons le Mois de l'histoire des Noirs : Hommage à Carol Wall



SCFP

Un syndicat combatif,
qui grandit et qui gagne.

TABLE DES MATIÈRES

3 Message du président
Renouveler et renforcer
notre mouvement en 2026
et pour les années à venir

**4 Message de la
secrétaire-trésorière**
Le temps presse : agissons
dès maintenant pour
défendre les services
publics

5 Focus
Syndicalisation : leçons
appries sur le terrain

15 Pourparlers
S'ancrer dans la solidarité

19 Pourparlers
Bilan d'une victoire pour un
régime de retraite équitable
à l'hôpital SickKids de
Toronto

24 Économie
Une coupe ici, plus de
frais là : comment les
compressions fédérales
augmentent vos dettes

27 Justice mondiale
Le SCFP à la COP30 :
« On est débordés »
par l'accélération des
changements climatiques

30 Réconciliation
Tour d'horizon : mieux
comprendre le 21 juin
et le 30 septembre

34 Équité
Célébrons le Mois
de l'histoire des Noirs :
Hommage à Carol Wall

36 Santé et sécurité
L'Année de la santé et de
la sécurité au SCFP

SSN imprimé 1920-2857

ISSN en ligne 1920-2865

La Réplique est publiée par le Syndicat canadien de la fonction publique.

Adressez toutes lettres à la rédaction à : comm@scfp.ca

Convention Poste-publications Numéro 40005741

Retournez les envois canadiens non distribués à :

SCFP-Communications

1375, boul. Saint-Laurent

Ottawa, Ont. K1G 0Z7

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

Rédactrice en chef

Aline Patcheva

Directrice des communications

Karine Fortin

Designer graphique

Jocelyn Renaud

Adjointe à la rédaction

Valérie Ménard

Collaborations

Zee Noorsumar > Hugh Pouliot > Marnie Thorp > Christine Croteau > Karin Jordan >
Aline Patcheva > Nairra Tariq > Kelti Cameron > Nathalie Garceau > Pierre Ducasse >
Deea Bailey > Colleen Butler > Zoë Abernathy > Lisa Peldiak

CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Président national

Mark Hancock

Secrétaire-trésorière nationale

Candace Rennick

Vice-présidences générales

Patrick Gloutney > Dawn Bellerose > Sherry Hillier > Gina McKay > Karen Ranalletta

Vice-présidences régionales

Stacey Lucas / Terre-Neuve-et-Labrador > Alan Linkletter / Nouvelle-Écosse >
Iris Lloyd / Nouveau-Brunswick > Ashley Clark / Île-du-Prince-Édouard >
Fanny Demontigny, Hugo Tessier / Québec > Michael Hurley, Yolanda McClean / Ontario >
Marty Larocque / Nord de l'Ontario > André Freynet / Manitoba >
Kent Peterson / Saskatchewan > Raj Uppal / Alberta, Territoires du Nord-Ouest
et Nunavut > Tony Rebelo, Sheryl Burns / Colombie-Britannique et Yukon

Vice-présidences à la diversité

Aubrey Gonsalves > Debra Merrier



RENOUVELER ET RENFORCER NOTRE MOUVEMENT EN 2026 ET POUR LES ANNÉES À VENIR

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

Au cours de la dernière décennie, il m'est apparu clair que les travailleuses et travailleurs veulent un syndicat qui grandit, qui est combatif, et qui gagne. Et partout au pays, leur choix s'arrête sur le SCFP.

Quand j'ai été élu président national en 2015, le SCFP comptait sur la force d'un peu plus de 630 000 membres. Notre syndicat a récemment franchi un cap majeur : plus de 800 000 membres d'un océan à l'autre.

Cette croissance n'est pas le fruit du hasard. C'est le résultat d'un travail de recrutement soutenu, d'un engagement profond des membres et d'un syndicat qui reflète la diversité, le courage et la détermination des travailleuses et travailleurs canadiens.

Ces dernières années, le SCFP a travaillé sans relâche pour syndiquer des dizaines de milliers de personnes qui n'avaient jamais bénéficié de la protection et de la force d'un syndicat : dans le secteur de l'éducation en Alberta, de la santé en Ontario, du transport aérien au Yukon, des services d'incendie au Québec et bien plus. Dans tous les secteurs, nous avons prouvé que lorsque les travailleuses et travailleurs se battent pour renverser la privatisation et la précarité, ou pour obtenir de meilleurs salaires et le respect, le SCFP est là pour les appuyer et mener la lutte à leurs côtés.

La croissance de notre effectif est importante, car elle renforce tout ce que nous faisons. Nous bénéficions d'un plus grand pouvoir de négociation et d'un levier supplémentaire pour revendiquer de meilleurs salaires et conditions de travail, et repousser l'austérité et la sous-traitance. Compter davantage de membres augmente aussi notre influence politique pour obtenir des avancées

comme la loi anti-briseurs de grève, des services éducatifs à la petite enfance abordables, et de nouveaux programmes de santé qui bénéficient à des millions de personnes.

L'influence et le rôle de notre syndicat s'étendent au-delà de nos milieux de travail; soit, jusque dans nos communautés et sur la scène politique également.

Le NPD fédéral est en train de se rebâtir et de se réinventer après une élection difficile. Ce renouvellement est essentiel, et le SCFP se doit d'y participer — non pas en coulisses, mais en première ligne.

Un mouvement syndical fort a besoin d'un parti des travailleuses et travailleurs fort. Et ce nouveau NPD, axé sur l'abordabilité, les services publics et les droits des travailleuses et travailleurs, a besoin d'un mouvement syndical engagé et en pleine ébullition derrière lui.

Ces deux projets sont indissociables. Chaque nouvelle personne que nous syndiquons renforce le SCFP. Et en renforçant nos sections locales et notre syndicat national, nous amplifions notre voix politique. Chacune de nos actions pour rebâtir le NPD, ce parti ancré dans les luttes des travailleuses et travailleurs, améliore notre avenir collectif.

Augmenter le pouvoir du SCFP et donner un nouveau souffle au NPD en tant que parti des travailleuses et travailleurs vont de pair. Ensemble, ils tracent la voie à suivre pour transformer la solidarité en changements durables — pour nos membres, nos communautés et les générations à venir.



LE TEMPS PRESSE : AGISSONS DÈS MAINTENANT POUR DÉFENDRE LES SERVICES PUBLICS

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

Ces derniers mois, le monde semble plongé dans le chaos. Mais il ne faut pas perdre espoir. Aux quatre coins de la planète, des gens se soulèvent pour exiger mieux. J'encourage les membres du SCFP à joindre cette mobilisation.

Ensemble, défendons les bons emplois, le filet de sécurité sociale, les droits de la personne et l'accès à des services publics de qualité. Bâtissons un vaste mouvement qui imposera un changement pour que le Canada devienne le pays auquel nous aspirons et dont nous avons besoin.

Les membres du SCFP savent comment se battre, comment être des leaders. Et c'est exactement ce que nous devons faire. Il n'y a pas d'autre voie possible et, surtout, aucun temps à perdre.

Le gouvernement libéral de Mark Carney prend un virage à droite. Son budget prévoit 82 milliards de dollars supplémentaires en dépenses militaires au cours des cinq prochaines années, et ce, au détriment des services publics et des emplois bien rémunérés. Ce financement proviendra en partie de compressions de 57 milliards de dollars dans les programmes fédéraux et de la suppression de 40 000 emplois dans la fonction publique.

Si on ne mobilise pas nos membres pour s'opposer à ces coupes, celles-ci entraîneront une réduction des services, des temps d'attente plus longs et un relâchement des normes gouvernementales. Ces compressions menacent la sécurité et la santé publiques, nos institutions judiciaires, l'environnement et la protection des droits de la personne.

Le plan de Mark Carney pour renforcer l'économie canadienne repose presque entièrement sur le secteur privé. La majorité des projets, financés à la hauteur de 10 milliards de dollars, sont entre les mains des grandes entreprises. Alors que le

pays a besoin d'un filet social solide, le gouvernement libéral réduit ses investissements essentiels dans nos infrastructures sociales, comme les services éducatifs à la petite enfance, l'assurance médicaments et le régime de soins dentaires. Les transferts canadiens en matière de santé sont en baisse, et des milliards de dollars de financement pour divers programmes de santé arrivent à échéance.

Pour les membres du SCFP qui travaillent dans des secteurs dépendant du financement fédéral, ces coupes se traduiront par des négociations plus difficiles dans les années à venir. Et pour les communautés que nous servons, elles entraîneront un accès limité aux services, des délais plus longs et une détérioration de la qualité de vie.

Mais il y a un autre côté à cette histoire : les membres du SCFP sont sur la ligne de front pour défendre les services publics et les personnes qui en dépendent. Les obstacles ne sont pas synonymes de défaite; ils appellent plutôt à l'action collective.

C'est à nous de bâtir un mouvement fort pour renverser la vapeur. Nous devons mobiliser nos sections locales et rallier nos communautés. Nous devons bâtir un front populaire suffisamment fort pour freiner ces compressions.

Nous devons exiger des politiques fiscales qui obligent les entreprises et les riches à payer leur juste part, ainsi que des investissements fédéraux qui créent des emplois, améliorent les services, augmentent le revenu des travailleuses et travailleurs et s'attaquent aux crises grandissantes de la pauvreté, des changements climatiques et des inégalités.

Certes, nous avons beaucoup de pain sur la planche. Mais nous avons aussi un énorme avantage : notre expérience, notre savoir-faire, nos ressources et 800 000 membres qui refusent de rester les bras croisés.

Syndicalisation : leçons apprises sur le terrain

— par Pierre Ducasse

Tina Rothchild

D'abord membre et bénévole, Tina a obtenu un contrat pour travailler sur une campagne de syndicalisation à l'Université de la Colombie-Britannique. La campagne visait à syndiquer les auxiliaires de recherche aux cycles supérieurs au sein du SCFP 2278, la section locale qui représente les étudiant(e)s à l'emploi de l'Université, dont les auxiliaires d'enseignement. L'Université s'est opposée à leur droit de se syndiquer et a remporté une première décision devant la commission des relations de travail, mais le SCFP entend poursuivre sa lutte.

Trista Sornberger

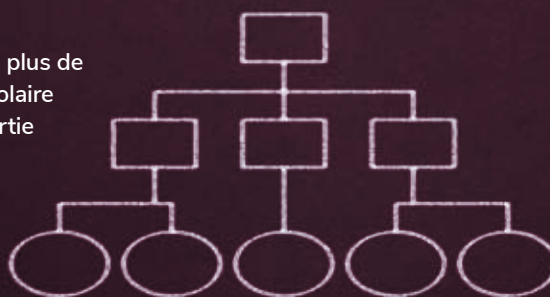
En tant que membre organisatrice, Trista a contribué au recrutement de 1 200 employé(e)s de bureau à Trillium Health Partners, en Ontario. Elle est infirmière auxiliaire autorisée et membre du SCFP 5180. Elle a participé à la campagne de syndicalisation grâce à une libération pour activités syndicales et a aussi prêté main forte sur une base contractuelle. La nouvelle section locale, le SCFP 5596, a récemment ratifié sa première convention collective.

Sarah Seal

Sarah était membre organisatrice pour la campagne chez Porter Airlines. Elle s'est impliquée dans l'équipe à son retour d'un congé de maternité. Cette campagne de syndicalisation, qui a commencé en 2023, n'était pas la première que le SCFP menait chez Porter. Le syndicat des agent(e)s de bord a été accrédité en 2025. Sarah est devenue présidente du SCFP 4061.

Wendy Harman

Wendy a contribué à l'adhésion de plus de 400 employé(e)s de son conseil scolaire au SCFP. Ce groupe faisait déjà partie d'un pseudo-syndicat, la CAAMSE (Central Alberta Association of Municipal and School Employees). Wendy a pris les rênes de la transition vers un grand syndicat et, en janvier 2024, 97 % des travailleuses et travailleurs votaient pour rejoindre le SCFP. Elle est maintenant la présidente du SCFP 5543.

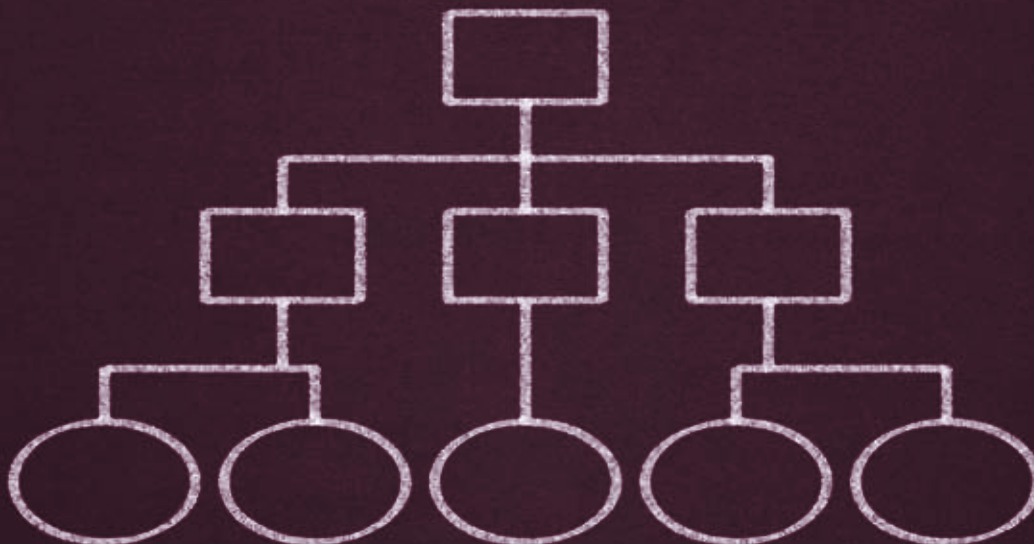


Le SCFP compte maintenant 800 000 membres, et cette croissance est largement attribuable à son travail de syndicalisation. Le recrutement de nouveaux membres est une des fonctions importantes des syndicats. Il est donc essentiel de mener une réflexion constante sur les pratiques et les principes qui guident nos campagnes de syndicalisation.

Au SCFP, nous croyons que l'ensemble des travailleuses et travailleurs devraient bénéficier des avantages que procure un syndicat : de meilleurs salaires et conditions de travail, une protection contre les décisions arbitraires de l'employeur, la défense de leurs droits et la solidarité. L'objectif de la syndicalisation est fort simple : améliorer la vie des travailleuses et travailleurs et faire entendre nos voix. Les syndicats sont des organisations démocratiques qui permettent aux travailleuses et travailleurs d'avoir une réelle influence et de participer aux décisions qui les concernent.

Comment accroître ce pouvoir et que faut-il mettre en place pour y arriver? À quoi ressemble une campagne de syndicalisation efficace de nos jours? Les principes de base ont-ils évolué au fil du temps ou sont-ils sensiblement restés les mêmes? Dans quelle mesure les nouvelles technologies ont-elles transformé nos stratégies? Quels obstacles majeurs persistent?

Nous avons discuté de ces questions avec des syndicalistes ayant participé à de récentes campagnes du SCFP pour connaître leur vision des principes fondamentaux en syndicalisation. Quatre thèmes sont ressortis clairement.





LES PRINCIPES DE BASE DE LA SYNDICALISATION

FAIRE L'ÉTAT DES LIEUX

La première étape d'une campagne de syndicalisation réussie consiste à bien identifier tous les sites de travail et membres potentiel(le)s. Dans certains cas, c'est très facile. Dans d'autres, la tâche est plus complexe. Cette étape de planification est importante, car il faut savoir qui on cherche à joindre et la meilleure façon de le faire.

Trista

« Dans notre cas, il y avait trois lieux de travail principaux, et plusieurs autres plus petits. C'était difficile de joindre certaines personnes, particulièrement dans les bureaux satellites (comme les cliniques spécialisées). Notre travail de recherche nous a appris qu'il y avait beaucoup plus de membres potentiel(le)s qu'on le croyait. Au départ, on estimait ce nombre à environ 500, mais on a réalisé qu'il y avait plutôt près de 1 200 membres potentiel(le)s. C'est pour ça qu'il est si important d'avoir une vue d'ensemble. »

Wendy

« Dans notre cas, nos membres sont des assistant(e)s en éducation, des secrétaires et du personnel de soutien. Notre commission scolaire regroupe 26 écoles. À chaque endroit, il y avait entre 7 et 30 membres potentiel(le)s. »

Tina

« On souhaitait syndiquer plus de 3 000 personnes à l'Université de la Colombie-Britannique. C'est énorme. Mais ce nombre a fluctué pendant la campagne, comme il y a un certain roulement du personnel. On devait donc constamment s'assurer que les cartes reflétaient la liste actuelle d'employé(e)s. »

Sarah

« Nous, les agent(e)s de bord, on vit et on travaille un peu partout. C'est tout un défi. D'autant plus que l'employeur multipliait les embauches – près de 50 nouvelles recrues par mois. C'était difficile de suivre le rythme, car chaque embauche signifiait une nouvelle personne à rencontrer et une carte de plus à faire signer. Mais il faut garder le cap pour réussir à se syndiquer. »

BÂTIR UNE ÉQUIPE

Un autre élément incontournable de la syndicalisation consiste à bâtir une équipe solide, à diviser le travail de manière claire et à maintenir la motivation des organisatrices et organisateurs à long terme.

Trista

« La syndicalisation consiste avant tout à identifier des leaders, qui aideront à recruter plus de membres dans le syndicat. Certaines personnes peuvent parfois être intéressées par le travail de mobilisation, sans réaliser qu'elles peuvent y contribuer. C'est à nous de recruter ces gens-là. »

Tina

« On a divisé le travail par département. Pour ma part, j'étais responsable d'un ou deux services, donc quelques centaines de personnes. Comme chaque département ne reçoit pas le même financement et fonctionne différemment, les conditions de travail varient grandement. Par exemple, il y avait des auxiliaires de recherche qui gagnaient beaucoup plus que d'autres. Pour convaincre les gens d'embarquer, il fallait adapter le message et la stratégie en fonction de ces différences. »

Sarah

« On commence par parler aux personnes autour de nous, puis on trouve d'autres leaders, des gens qui ont un grand réseau de contacts. Lorsqu'on cherche des gens pour participer à la campagne de syndicalisation, il faut surtout miser sur les compétences interpersonnelles. Ce qui est également très important, c'est de maintenir la motivation de l'équipe d'organisation. Les organisatrices et organisateurs doivent écouter leurs collègues pour connaître leurs préoccupations et pouvoir offrir des solutions. C'est beaucoup de travail, notamment en soirée. Garder tout le monde motivé jusqu'au bout peut être difficile, mais c'est indispensable pour réussir. »

COMMUNIQUER ET PRENDRE CONTACT AVEC LES MEMBRES

Les communications efficaces sont une autre constante qui caractérise les campagnes de syndicalisation. Les outils et les tendances évoluent sans cesse : de nouvelles méthodes émergent tandis que de bonnes vieilles formules continuent de faire leurs preuves. Ce qui ne change pas, c'est la nécessité de communiquer. Et la conversation doit être réciproque : pour mener à bien une campagne de syndicalisation, il ne suffit pas de parler, il faut surtout écouter.

Tina

« Le cœur de notre campagne, c'était ces conversations individuelles. On a formé des comités. En général, il y avait un comité par département. Et ces comités ont organisé les conversations individuelles. On a d'abord parlé à nos collègues, aux gens autour de nous. Puis, aux personnes à qui on n'avait pas encore parlé. »

Trista

« On a utilisé des textos et des courriels pour contacter les membres potentiel(le)s et organiser une réunion. Mais c'est grâce aux conversations en personne que la magie opère. On a donc demandé à nos collègues quelle était la condition de travail qu'ils et elles aimeraient le plus changer. Leurs réponses nous ont donné de l'information précieuse sur les changements souhaités au travail. On a ensuite pu les regrouper et les mobiliser autour de ces questions. »

FAIRE UN SUIVI

Il est essentiel de faire un suivi après chaque premier échange. Une campagne bien planifiée doit prévoir du temps et des ressources pour effectuer les suivis, répondre aux questions et garder un rythme soutenu.

Sarah

« Il y a des gens à qui il faut parler plus d'une fois avant qu'ils ne signent leur carte. Certaines personnes ne sont peut-être pas intéressées au départ, mais seront prêtes à signer une carte deux mois plus tard. C'est souvent le cas lorsque l'employeur continue d'imposer des changements négatifs. On sème des graines. »

Tina

« Faire un suivi, c'est très important. C'est une étape que les organisatrices et organisateurs oublient parfois. Lorsqu'on a déjà eu un échange direct avec une personne, faire un suivi peut être aussi simple qu'envoyer un texto ou un courriel. Certains groupes sont plus ouverts à la syndicalisation que d'autres. Et chaque personne a son propre rythme. Il y a des membres qui signent leur carte si rapidement qu'elle expire avant le dépôt de la demande et il faut la leur faire resigner. Pendant une campagne de syndicalisation, il faut accepter que l'échéancier établi ne sera pas toujours suivi. Il faut savoir s'adapter. »

Pour mieux comprendre comment joindre efficacement les gens, nous avons demandé aux membres les outils de communication utilisés pendant leur campagne de syndicalisation : des rencontres en personne aux publications imprimées, en passant par les plateformes numériques. Nous voulions également évaluer dans quelle mesure les nouvelles technologies façonnent désormais le travail de syndicalisation.



LES OUTILS QUI MOBILISENT LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

CONVERSATIONS INDIVIDUELLES

Tout le monde a souligné l'importance des conversations individuelles, soit d'échanger directement avec une personne à la fois.

Wendy

« On a eu beaucoup de conversations individuelles, sans trop faire de bruit, en coulisses. On comptait sur le bouche-à-oreille et on restait disponibles pour répondre aux questions qui émergeaient. »

Trista

« On a commencé par parler aux personnes qu'on connaissait. C'est la clé pour mettre les choses en marche. Puis, ces personnes ont parlé à celles qu'elles connaissaient. Les relations interpersonnelles font toute la différence. Ça fonctionne vraiment. Les personnes conseillères à la syndicalisation du SCFP nous ont offert de la formation et un script pour guider nos conversations avec les membres potentiel(le)s. »

Sarah

« C'est grâce aux conversations individuelles que la magie opère. C'est certain à 100 %! Un site web ou un dépliant ne donnent pas d'aussi bons résultats. Il faut faire preuve d'ouverture, et les gens doivent se sentir à l'aise de venir vers nous. Il faut partir de leur réalité et il ne faut pas se fâcher s'ils ne partagent pas, à ce moment-là, nos idées et nos valeurs. »

Tina

« Les membres responsables de l'organisation et les bénévoles ont fait beaucoup de promotion de manière informelle auprès de leurs connaissances, parfois via Messenger ou Instagram. Mais rien ne peut remplacer les conversations individuelles. On ne change pas une recette gagnante! »

BASES DE DONNÉES

Pendant une campagne de syndicalisation, il faut être méthodique et bien consigner toutes les informations pour garder le fil des membres potentiel(le)s et des apprentissages faits en cours de route. Le meilleur outil dépendra de la campagne. Il peut être simple ou plus complexe; l'important c'est qu'il permette de savoir à qui on a parlé, ce qui a été dit et ce qu'il faut faire ensuite.

Tina

« Évidemment, avec un grand groupe, il faut noter qui a été contacté et qui ne l'a pas encore été. Il faut être méthodique. On a utilisé la plateforme Action Builder, qui était parfaite pour nos besoins. »

Trista

« On a utilisé l'outil en ligne qui s'appelle Action Builder. Il est possible d'ajouter des membres, d'inclure des notes, d'indiquer des relations... »

Sarah

« On a simplement utilisé Excel. Une personne dans l'équipe était très douée avec ce logiciel. »

SIGNATURE DE CARTES

La signature d'une carte d'adhésion au syndicat est une étape clé d'une campagne de syndicalisation. Selon le milieu de travail, il est possible d'utiliser des cartes en papier, un formulaire en ligne, ou un mélange des deux.

Sarah

« Vous pourriez penser qu'en maîtrisant l'envoi de courriels, les réseaux sociaux ou les cartes électroniques, tout sera plus facile. Ce n'est pas nécessairement vrai. La technologie est utile, mais ça reste un outil. Les gens pouvaient signer électroniquement, on avait des codes QR avec nous. Mais on a aussi utilisé la bonne vieille méthode. On ne peut pas voir qui a signé une carte en ligne. Les cartes en papier sont donc utiles pour suivre facilement nos progrès. Ça prend 20 secondes et c'est fait. »

Trista

« On avait des cartes physiques que les gens pouvaient signer. Ça nous permettait d'avoir une conversation en même temps. On avait aussi des cartes en ligne. C'était plus facile pour certaines personnes. »

Tina

« On a utilisé des cartes numériques. C'était super. Ça a facilité notre travail. On avait des cartes imprimées également, mais on ne les a presque pas utilisées comme on avait en tout temps avec nous un code QR qui menait à la carte numérique. Cette stratégie a bien fonctionné pour notre groupe. »

PRÉSENCE SUR LE TERRAIN

C'est grâce à la présence sur le terrain qu'une campagne de syndicalisation prend vie. Elle nous offre l'occasion d'avoir des conversations en personne, de partager notre vécu, de transmettre des informations et de faire des suivis. Il est plus facile de parler du syndicat, de répondre aux questions et de mobiliser les gens en étant sur le terrain.

Trista

« On a installé des tables dans différents lieux de travail, pour pouvoir donner de l'information, promouvoir le syndicat et répondre aux questions des membres potentiel(le)s. On a réussi à convaincre la direction de l'école de nous laisser faire. On était aux principaux sites de travail 12 heures par jour pendant 8 jours consécutifs. »

Sarah

« Les vols étaient parfois une occasion de recruter les agent(e)s de bord avec qui on travaillait. On se retrouve souvent avec des personnes différentes comme les équipes changeant. D'autres fois, on allait tout simplement dans des aéroports pour parler aux gens. »

Wendy

« On voulait aller à la rencontre des gens. Comme on ne pouvait pas faire de recrutement sur le terrain de l'école, notre équipe rencontrait les travailleuses et travailleurs juste à l'extérieur de ses limites. On a eu des "discussions de stationnement" tout près de l'école. On avait des tracts. On avait des cartes à signer. On a d'abord mené notre campagne plus discrètement. Puis, le moment venu, on a maximisé sa visibilité. On a organisé une assemblée en personne pour réunir un plus grand groupe et répondre à toutes les questions. Plus de 200 personnes sont venues. C'était un vrai succès! »

Tina

« On a organisé des "coll-actions", des "collations" en "action" : avec notre chariot à café, on se promenait d'un bâtiment à l'autre pour cogner aux portes des employé(e)s et leur distribuer des collations et du café. On avait ainsi l'occasion de parler du syndicat directement avec les membres potentiel(le)s. Si la direction posait des questions, on disait simplement qu'on faisait une activité de reconnaissance du personnel. »

COURRIELS ET APPLICATIONS MOBILES

Les applications de messagerie et les courriels peuvent faciliter la coordination de l'équipe, le partage d'information et la réactivité, particulièrement lorsque les gens sont dispersés à plusieurs endroits ou qu'il faut faire preuve de discrétion.

Tina

« Les outils numériques peuvent être très utiles. On a organisé des réunions sur des plateformes numériques, ce qui nous permettait de nous rencontrer discrètement. Les réunions en ligne permettaient également aux gens d'un peu partout sur le campus de participer facilement. On a aussi utilisé les courriels, mais c'était moins efficace que les conversations individuelles. C'est utile pour transmettre de l'information, mais ce n'est pas le meilleur outil pour convaincre ou mobiliser les gens. »

Trista

« On a créé des discussions de groupe, surtout via WhatsApp, pour les organisatrices et organisateurs afin de partager de l'information et de répondre aux questions. J'ai beaucoup utilisé les textos pour contacter les membres. Ça fonctionne mieux, selon moi, que les courriels. Avec les textos, je sais que les messages ont été lus. »

Wendy

« On a utilisé les courriels. On avait beaucoup d'adresses courriel provenant d'anciennes listes et d'une pétition. »

Sarah

« Il y avait déjà des discussions de groupe créées par le personnel de cabine pour discuter de certains sujets ou obtenir du soutien. C'était facile de s'y connecter pour répondre aux questions sur la syndicalisation. »

RÉSEAUX SOCIAUX

Les réseaux sociaux font partie de notre quotidien. Et pour un grand nombre de travailleuses et travailleurs, c'est là où les conversations ont lieu. Mais est-ce un outil efficace pour la syndicalisation et la mobilisation?

Wendy

« On avait un groupe Facebook. Il fallait contrôler qui joignait ou non le groupe. On communiquait de l'information et les dates de nos activités, comme notre assemblée. Mais les réseaux sociaux sont une arme à double tranchant. Les informations sur la campagne peuvent s'ébruiter. »

Sarah

« Il y avait un groupe Facebook comptant des centaines de membres. Grâce aux commentaires, on pouvait savoir immédiatement qui était favorable au syndicat. On pouvait publier du contenu et répondre aux questions. On a conçu des règles et des lignes directrices et on a demandé aux gens de faire attention à leurs propos. Il faut toujours faire preuve de prudence et de respect : une saisie d'écran peut facilement être envoyée à l'employeur. »

Tina

« Dans une autre campagne, on a essayé d'utiliser les annonces numériques sur les réseaux sociaux. Cependant, pour être honnête, c'est très difficile de cibler le bon public. »

Chaque campagne de syndicalisation connaît ses obstacles : mésinformation, pression, peur et crainte de représailles lorsqu'on prend position. Une partie du travail consiste à définir ces obstacles et à intégrer des solutions dans notre stratégie. Bien sûr, il faut aussi rappeler aux gens les avantages d'être membres d'un syndicat : des protections, de meilleurs droits et de réels gains qui découlent du pouvoir collectif.



LES AVANTAGES D'UN SYNDICAT

Trista

« L'un des principaux défis d'une campagne de syndicalisation, c'est de contrer la mésinformation. Parfois, les fausses informations se répandent vite. Certains employeurs utilisent des tactiques alarmistes ou mettent leurs employé(e)s en garde contre les syndicats, qu'ils appellent "de tiers partis". Il y a des gens qui craignent de perdre leur emploi s'ils nous parlaient. Alors, on a travaillé fort pour s'assurer qu'autant de personnes que possible sachent que de se syndiquer est un droit protégé par la loi. On leur a rappelé que ce sont les membres qui forment le syndicat. Il ne s'agit pas d'une organisation externe. On a aussi souligné toutes les victoires du SCFP au fil des ans : des hausses salariales, de meilleurs avantages sociaux, des droits d'ancienneté et plus encore. Et surtout, on a insisté sur le pouvoir collectif. »

Tina

« Quand on mène une campagne de syndicalisation, on éduque aussi les gens. On doit leur expliquer leurs droits, notamment en ce qui concerne la confidentialité du processus de signature de cartes. »

Wendy

« Dans notre cas, la campagne de peur a été menée par "l'association", le pseudo-syndicat qui était là avant le SCFP. Elle racontait que l'employeur pourrait imposer des mesures disciplinaires. Et l'employeur n'était pas blanc comme neige dans cette histoire. Mais on a réussi à convaincre les travailleuses et travailleurs qu'aucune mesure disciplinaire ne pouvait leur être imposée pour avoir discuté de former un syndicat. Quand on accepte d'être réduit au silence, on donne aux autres beaucoup de pouvoir. En même temps, c'était une campagne positive. On a pris le temps de tout expliquer. Oui, les cotisations seraient plus élevées, mais on a expliqué les avantages additionnels de joindre le SCFP. Il fallait également renseigner nos collègues sur ce qu'apporte un vrai syndicat, parce que de nombreuses personnes avaient eu de mauvaises expériences par le passé. »

Sarah

« Parfois, les employeurs diront : "Ne formez pas de syndicat. On est une famille!" Mais quand on a une relation employeur-employé(e)s, on n'est pas une famille. Par moment, beaucoup d'entre nous, dont moi, avaient l'impression de se faire surveiller de près, ce qui a engendré de la peur et de la frustration. Ça a été révélateur, et ça a aidé à convaincre des membres potentiel(le)s de se joindre au syndicat pour bénéficier du filet de sécurité qu'il offre. Par exemple, une échelle salariale à deux niveaux était en place depuis 5 ans avant d'être retirée pendant notre campagne. L'employeur souhaitait augmenter la période sur appel de 12 à 24 heures, sans hausser la rémunération prévue pour les heures additionnelles! Il voulait également arrêter de payer pour nos déjeuners quand on dormait à l'hôtel. Quand on gagne l'équivalent du salaire minimum, ça fait une différence. C'est le genre de faits qu'on a utilisés pour mobiliser nos collègues. Et les avantages d'un syndicat sont à la fois collectifs et individuels : certaines personnes sont interpellées par la solidarité et l'action collective, tandis que d'autres souhaitent adhérer au syndicat pour des raisons personnelles ou des griefs. C'est la réalité. »

Une campagne de syndicalisation requiert de la patience et une approche planifiée sur le long terme. C'est ce qui permet de créer l'élan nécessaire à la victoire. Et même lorsqu'une tentative de syndicalisation échoue la première fois, il faut continuer. Il faut faire preuve de patience et de persévérance, parce que l'objectif est plus grand qu'une simple campagne : il s'agit d'améliorer la vie des travailleuses et travailleurs et d'amplifier leurs voix.

Un autre principe essentiel, c'est la capacité de s'adapter. Les réalités sur le terrain varient grandement, et notre approche doit en tenir compte. Il ne faut pas hésiter à innover et à essayer de nouvelles tactiques, tout en tenant compte du milieu de travail et des gens qu'on tente de joindre.

Alors, est-ce que la syndicalisation a radicalement changé au cours des dernières années? En partie seulement. Les principes fondamentaux restent les mêmes : identifier les membres potentiel(le)s, les impliquer et les mobiliser. Ce qui change, ce sont les outils choisis : la technologie et les façons de transmettre l'information. Ce que nous retenons de nos conversations avec Trista, Tina, Wendy et Sarah, c'est qu'une campagne de syndicalisation efficace commence par une approche adaptée à la réalité des travailleuses et travailleurs, et repose sur les conversations individuelles. Tout le reste soutient ce travail.

**Nous remercions les
personnes rencontrées
dans le cadre de cet article
pour leur temps et leur
contribution.**



S'ancrer dans la solidarité

Par **Hugh Pouliot**

Le secteur du transport aérien est en perpétuel mouvement et les membres du SCFP sont en première ligne de ces changements.

Qu'il s'agisse de négociations collectives ardues, de conditions de travail précaires, de sécurité en vol ou d'autres enjeux liés à la santé et à la sécurité au travail, la Division du transport aérien du SCFP demeure mobilisée et solidaire.

De nombreux gains ont récemment été obtenus par le SCFP, mais il reste plusieurs défis à surmonter pour ses 20 000 membres provenant de onze compagnies aériennes canadiennes.

Une nouvelle ère chez Porter Airlines

En août dernier, le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) a approuvé la demande d'accréditation déposée par le SCFP pour représenter les quelque 1200 agent(e)s de bord de Porter Airlines.

Des élections ont ensuite eu lieu, à l'automne, pour élire l'exécutif du SCFP 4061.

« Je suis très fier de mes collègues qui ont travaillé sans relâche pour obtenir cette victoire », a déclaré Sarah Seal, présidente de la section locale qui représente le personnel de cabine de Porter Airlines. « On a hâte d'entamer ce nouveau chapitre et d'améliorer nos conditions de travail et nos salaires, alors que Porter continue de croître et de prospérer. »

Fraîchement élu(e)s, les représentant(e)s ont déjà pris part à différentes formations offertes par le SCFP et se préparent maintenant à franchir une étape historique : amorcer la négociation de leur toute première convention collective.



Un automne occupé chez WestJet

L'automne dernier était bien rempli pour les 5000 membres du SCFP 8125, la section locale représentant les agent(e)s de bord de WestJet. Après avoir participé à une mobilisation marquante sur la Colline du Parlement pour dénoncer le travail non payé, l'exécutif de la section locale a entamé les négociations en vue du renouvellement de la convention collective arrivée à échéance le 31 décembre 2025.

Parallèlement, une toute nouvelle campagne a été lancée pour mettre en lumière les conditions de travail du personnel de cabine chez WestJet. Intitulée *Plus pour moins*, cette initiative invite le public à rappeler à WestJet ce que les membres de la Division du transport aérien du SCFP martèlent depuis des années : le travail non payé est tout simplement inacceptable.

« Les agent(e)s de bord de WestJet jouent un rôle essentiel dans la sécurité et le confort des passagères et passagers, mais ne sont pas payé(e)s équitablement pour leur temps de travail », a affirmé Alia Hussain, présidente du SCFP 8125. « Cette campagne vise à s'assurer que nos membres et notre métier soient traités avec respect, justice et dignité. »

Soutenez la campagne : plus-pour-moins.ca





Grève chez Pascan Aviation

Le 28 octobre dernier, le SCFP 5490 représentant les 21 agent(e)s de bord chez Pascan Aviation a déposé un avis de grève. La convention collective conclue avec la compagnie active au Québec et dans les provinces de l'Est est échue depuis le 18 juillet 2025. Les principaux enjeux portent sur les salaires, l'hébergement hors base, les affectations et la planification des équipages.

Lors de sa deuxième journée de grève, le syndicat a appris que Pascan Aviation n'avait jamais eu l'intention de négocier de bonne foi. Dès avril 2025, la compagnie aérienne aurait approché certaines personnes pour leur proposer de remplacer les agent(e)s de bord en cas de grève.

Depuis le début de la grève, des pilotes et du personnel administratif ont effectué des vols en remplacement du personnel de cabine, après seulement deux jours de formation au lieu de la formation complète d'agent(e) de bord qui s'échelonne sur plusieurs semaines et qui permet de maîtriser les multiples procédures d'urgence complexes. Cette pratique est non seulement dangereuse pour le personnel et les passagères et passagers, mais aussi interdite depuis l'adoption de la loi fédérale anti-briseurs de grève.

« Nous déplorons que l'entreprise ne désire pas donner une chance réelle aux pourparlers. Au moment où nous travaillions sur nos négociations et avant même d'avoir déposé notre cahier de demandes, l'entreprise cherchait déjà des personnes pour nous remplacer », a souligné Jessé Vigneault, président du SCFP 5490.

Licenciements chez Canadian North

En novembre 2025, la direction de Canadian North a annoncé le licenciement de 13 membres du personnel de cabine. Le SCFP 8111, qui représente les 196 agent(e)s de bord de la compagnie, avait pourtant présenté plusieurs solutions, notamment des horaires réduits ou des programmes de retraite bonifiée, pour éviter ces pertes d'emploi à l'approche de la période des fêtes.

Malgré ces propositions constructives, la direction a choisi de faire la sourde oreille, tournant le dos à des options qui auraient permis de protéger les emplois tout en respectant les besoins opérationnels de la compagnie.

Canadian North dessert 24 communautés du Grand Nord, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest, via Ottawa et Edmonton, et offre des vols nolisés dans le nord de l'Alberta et de la Colombie-Britannique.

« Nos membres adorent leur travail, le Nord et la clientèle desservie. La perte des liens sincères que nos membres ont tissés avec les communautés et les voyageuses et voyageurs est une autre conséquence dévastatrice des éventuels licenciements », a déploré la présidente du SCFP 8111, Isabelle Paquette.



Air Canada : une campagne pour la qualité de l'air à bord

Après leur grève historique, les membres de la Composante d'Air Canada ont lancé une campagne en novembre 2025 concernant la qualité de l'air à bord des avions. Les incidents en matière d'émanations toxiques constituent un problème considérable pour les membres d'équipage.

Lorsqu'un avion vole à une altitude supérieure à 8000 pieds (2438 mètres), sa cabine doit être pressurisée afin que les personnes à bord puissent respirer normalement. Dans les avions à réaction (à l'exception des Boeing 787), la pressurisation de la cabine s'effectue par l'injection d'une faible proportion d'air hautement pressurisé qui provient des réacteurs et est acheminé vers le système d'approvisionnement en air de la cabine.

En temps normal, cet air est de l'air frais qui provient du compresseur du réacteur et qui n'a pas été mélangé au carburant ou aux gaz d'échappement. Mais, malheureusement, ce n'est pas toujours le cas.

On sait depuis plus de 60 ans qu'une défectuosité au niveau du moteur peut entraîner l'infiltration de produits chimiques dans la cabine et entraîner une exposition significative à des émanations toxiques à bord.

Le personnel de cabine, de par son travail, est à risque élevé d'être exposé à ce genre d'incident, qui n'est souvent pas pris au sérieux par les transporteurs aériens.

En lançant la campagne Voulez-vous des vapeurs d'huile avec ça?, la Composante d'Air Canada et le SCFP réaffirment leur engagement à prioriser la santé et la sécurité du personnel de cabine et à développer des ressources pour intervenir en cas d'exposition à des vapeurs toxiques.

La dernière année a démontré à quel point la solidarité et la mobilisation demeurent essentielles pour faire avancer les conditions de travail dans le secteur du transport aérien. En unissant leurs voix, les agent(e)s de bord du SCFP poursuivent un même objectif : faire reconnaître leur travail à sa juste valeur et assurer un environnement de vol sécuritaire pour tout le monde à bord. C'est avec cette même détermination que les membres abordent 2026, en se serrant les coudes pour relever les nouveaux défis auxquels fait face l'ensemble du secteur.

Bilan d'une victoire pour un régime de retraite équitable à l'hôpital SickKids de Toronto

Par Zee Noorsumar

En 2025, les membres du SCFP travaillant à l'hôpital SickKids de Toronto ont remporté une victoire importante qui a aussi profité à l'ensemble du personnel de l'hôpital : l'adhésion au même régime de retraite que le reste du personnel hospitalier de la province.

Le SCFP 2816 revendiquait ce changement depuis longtemps. Auparavant, quelques rares hôpitaux de l'Ontario avaient leur propre régime de retraite, mais, en 2024, il ne restait plus que SickKids. Les autres travailleuses et travailleurs du milieu hospitalier participaient déjà au HOOPP (Healthcare of Ontario Pension Plan), qui était plus avantageux

La coalition de syndicats menée par le SCFP a remporté une grande victoire à l'hôpital SickKids où le personnel n'avait pas accès au même régime de retraite que leurs pairs du reste de l'Ontario.

que le maigre régime de retraite de SickKids.

L'insuffisance du régime était en partie attribuable au « congé de cotisation » que l'hôpital s'est accordé chaque année, sauf deux, depuis 1997. En d'autres mots, le personnel était essentiellement le seul cotisant au régime.

Frustré, le syndicat savait que l'unique moyen d'obtenir justice était d'adhérer au HOOPP, dont le conseil d'administration compte des représentant(e)s des principaux syndicats du secteur de la santé, dont le SCFP.

Disparité entre les prestations annuelles de retraite pour une personne gagnant 45 000 \$ et ayant cumulé 30 années de service :

HOOPP : 25 560 \$ (indexé à l'IPC)

Régime de retraite de SickKids : 17 550 \$ (ne couvre que 75 % des hausses annuelles de l'IPC).

L'adhésion au HOOPP figurait parmi les revendications du syndicat depuis plus d'une décennie. Dans ses discussions avec le comité

exécutif du SCFP 2816, la direction de l'hôpital se montrait toujours évasive sur le sujet. En 2019, le SCFP a entamé une campagne, rapidement freinée par la pandémie.

En 2024, le SCFP a réactivé sa campagne, cette fois avec le soutien d'alliés de taille : l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (AIO), le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO) et la Coalition of Black Trade Unionists (CBTU).

Et leurs efforts ont porté fruit : les plus de 9 000 employé(e)s de SickKids, dont les quelque 700 membres du SCFP, participent désormais au HOOPP. Cet article raconte leur périple pour décrocher cette victoire.

Se rassembler pour faire monter la pression

Entre avril et décembre 2024, le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario du SCFP (CSHO-SCFP) a organisé quatre rassemblements animés devant l'hôpital SickKids, sur l'avenue University en plein centre-ville de Toronto.

Leonora Foster, préposée aux soins personnels et présidente du SCFP 2816, était aux rênes de ces rassemblements et s'est révélée une excellente porte-parole. Elle a défendu ses principes sans concession, ne mâchant pas ses mots vis-à-vis de son employeur qu'elle tenait responsable de la précarité dans laquelle elle et les autres membres se trouvaient à l'aube de leur retraite.

Souvent accompagnée de ses collègues lors des entrevues avec les médias, l'employée ayant 37 ans d'ancienneté à SickKids a souligné l'hypocrisie d'une institution qui s'est bâti une réputation de classe mondiale sur le dos de travailleuses et travailleurs en situation de précarité.

En prononçant des discours touchants, en chantant et même en dansant, Leonora Foster et ses collègues, majoritairement des femmes racisées, ont défendu haut et fort leur volonté d'adhérer au HOOPP; et leur message a attiré l'attention des médias. Des leaders syndicaux, dont Fred Hahn à la présidence du SCFP-Ontario, Erin Ariss à la présidence de



Leonora Foster (au centre), présidente du SCFP 2816, a mené avec vigueur la campagne fructueuse à SickKids.

l'AIIO, JP Hornick à la présidence du SEFPO et Michael Hurley à la présidence du CSHO-SCFP, ont participé au spectacle récurrent sur l'avenue University.

SickKids = une retraite dans la pauvreté pour le personnel

En 2024, la fondation de SickKids a dépensé 47,5 millions de dollars en marketing pour bâtir sa réputation et attirer des dons, des fonds qui viennent compléter le financement provincial alloué aux dépenses d'exploitation. Cette somme importante a révélé que l'institution était prête à dépenser massivement pour son image publique et, en contrepartie, à laisser son personnel, qui assure le fonctionnement même de l'hôpital, prendre sa retraite dans la pauvreté.

Mais le SCFP 2816 a mené une campagne astucieuse : disposant d'une fraction de ces ressources, il y est allé de publicités rentables sur les réseaux sociaux, d'annonces sur les écrans des stations de métro à proximité de l'hôpital et d'un grand panneau d'affichage au square Yonge-Dundas dans le



SICKKIDS WORKERS ARE FACING POVERTY IN RETIREMENT.

Other hospitals in Ontario provide a decent pension plan.

SICKKIDS MUST DO THE SAME.

OCU/ CUPE



Des milliers de personnes ont pu voir cette annonce au square Yonge-Dundas dans le centre-ville de Toronto à l'été 2024 : « Le personnel de SickKids vivra dans la pauvreté à la retraite. Les autres hôpitaux de l'Ontario offrent un régime de retraite décent. SickKids doit en faire autant. »

centre-ville de Toronto, pendant quelques semaines durant l'été. Le message associant l'hôpital SickKids « de renommée mondiale » à la « pauvreté » a probablement fait grincer quelques dents dans l'équipe marketing de l'hôpital.

Les rassemblements et la campagne publicitaire ont contribué à garder la question sous les projecteurs, tant pour les membres du SCFP que pour le reste du personnel de SickKids. Au cours de l'année 2024, les travailleuses et travailleurs, syndiqués ou non, ont commencé à se demander : « Pourquoi notre régime de retraite est-il inférieur à celui des autres? »

Réunions du personnel et pressions internes

Au cours de l'été 2024, la direction de l'hôpital a été contrainte

d'aborder la question des régimes de retraite avec le personnel lors d'une réunion organisée dans un auditorium bondé. Toute tentative de l'employeur d'apaiser la colère des employé(e)s a été rapidement balayée par Leonora Foster, la première à se rendre au micro lors de la période de questions.

« Je leur ai dit : “Vous voulez me faire croire que SickKids, l'un des meilleurs hôpitaux au monde, laisse son personnel prendre sa retraite dans la pauvreté? Comment pouvez-vous faire ça?” », raconte-t-elle. « Puis j'ai regardé l'une des personnes à la vice-présidence et j'ai dit : “Vous devriez avoir honte.” »

Il y a eu un tonnerre d'applaudissements.

Peu après, l'hôpital a publié une FAQ sur le régime de retraite pour



Leonora Foster s'est illustrée comme porte-parole tout au long de la campagne par son courage et son franc-parler.

tenter de reprendre le contrôle du discours. Le SCFP a réagi rapidement et a distribué un tract réfutant les arguments de l'hôpital et réitérant sa position : l'insuffisance des prestations de retraite était un choix, car rien n'empêchait SickKids d'améliorer son régime.

« On gelait pendant qu'on distribuait des tracts »

La couverture médiatique des rassemblements, la réunion du personnel et la publicité accrocheuse ont contribué au succès éblouissant de la campagne, mais d'autres aspects ont nécessité de longues heures de travail rigoureux en coulisses.

Leonora Foster et les autres membres du conseil exécutif du SCFP 2816 ont passé beaucoup de temps à contacter leurs collègues pour les mobiliser. Au fur et à mesure que la campagne du SCFP 2816 prenait de l'ampleur, elle a gagné un soutien plus large dans l'hôpital et d'autres syndicats se sont ralliés à la lutte. Une pétition

du syndicat adressée à la direction a ouvert la voie au dialogue, même s'il restait des membres qui hésitaient à la signer, principalement par crainte de représailles de l'employeur.

Les membres de la section locale ont également organisé des activités devant l'hôpital pour diffuser largement leur message : tôt le matin, bravant le froid glacial, les membres ont distribué des tracts à leurs collègues, aux patient(e)s, aux visiteuses et visiteurs, et même aux gestionnaires de l'hôpital.

« Certaines personnes revenaient chercher plus de tracts pour en donner à leurs collègues », se rappelle Gus Giftakopoulos, délégué syndical du SCFP 2816. « J'en oubliais parfois dans les salles de bain », raconte-t-il. « Sans faire exprès », ajoute-t-il en riant.

Les réactions étaient variées : il y avait des travailleuses et travailleurs qui faisaient demi-tour pour prendre un tract en réalisant que leur pension était en jeu, tandis que d'autres continuaient leur chemin en pressant le pas. Mais la tactique a porté ses

fruits. Elle a alimenté les discussions, en plus de nuire à la collecte de fonds de l'hôpital puisque certaines personnes ont refusé de faire un don à SickKids tant que la situation ne serait pas réglée.

Selon Antonella Hall, secrétaire-archiviste du SCFP 2816, la campagne prenait de l'ampleur et s'immisçait dans l'esprit des travailleuses et travailleurs qui commençaient à saisir les réels enjeux pour leur avenir.

Les retombées de la persévérance

La dernière grande activité de la campagne a eu lieu en décembre 2024. Le SCFP, l'AIIO, le SEFPO et la CBTU ont organisé un grand rassemblement devant l'hôpital, avec une carte de Noël géante, signée par le personnel de SickKids, demandant à l'employeur d'exaucer leur seul souhait : adhérer au HOOPP.

On ressentait la détermination des travailleuses et travailleurs qui scandaient « On veut adhérer au HOOPP » devant les caméras de



Erin Ariss, présidente de l'AIIO, mobilise la foule.



Carte de Noël du personnel de SickKids pour l'employeur.

télé, ce qui a certainement donné des maux de tête à la direction. La coalition syndicale était solide et prête à intensifier les moyens de pression après le Nouvel An. Mais à ce stade, SickKids en a eu assez.

Peu après, la direction a avisé le syndicat qu'elle adhérerait au HOOPP. Le tout a été officialisé en juin 2025.

Le succès retentissant de cette campagne revient aux travailleuses et travailleurs, qui ont poursuivi leur lutte sans relâche jusqu'à l'atteinte d'une résolution juste.

« Rien ne pouvait les arrêter », se rappelle Sharon Richer, secrétaire-trésorière du CSHO-SCFP et représentante du SCFP au conseil d'administration du HOOPP. « Les travailleuses et travailleurs, frustrés

vis-à-vis SickKids, cet hôpital pour enfants de renommée mondiale qui leur offrait un régime de retraite injuste comparé à celui des autres hôpitaux de l'Ontario, ont choisi de défendre leurs droits, faisant preuve d'une grande résilience et de beaucoup de courage à de multiples reprises. »

Michael Hurley, président du CSHO-SCFP, attribue la victoire à



Sharon Richer, secrétaire-trésorière du CSHO-SCFP (à gauche), et Michael Hurley, président du CSHO-SCFP (à droite), ont joué un rôle central dans la campagne.

la persévérance du personnel de SickKids, qui a martelé résolument son message jusqu'à faire céder l'employeur.

« Les travailleuses et travailleurs n'ont jamais baissé les bras. Le syndicat a frappé un grand coup en affirmant que les travailleuses et travailleurs, majoritairement des femmes racisées, étaient condamnés par cette institution « de calibre international » à prendre leur retraite dans la pauvreté. Cette campagne est un modèle à suivre pour quiconque souhaite protester », déclare-t-il.

Lorsque Leonora Foster a appris que SickKids avait finalement accepté d'adhérer au HOOPP, après toutes ces années de militantisme, elle a eu du mal à y croire.

« Une partie de moi s'exclamait : "Oui! SickKids a enfin changé d'idée!" Puis, j'ai repensé à ce qu'on venait d'accomplir, car il avait été si difficile de convaincre l'hôpital de faire quelque chose qu'il ne voulait vraiment pas. Je me suis dit : "Qu'est-ce que je viens de faire là? Qu'est-ce qu'on vient de faire?" »



UNE COUPE ICI, PLUS DE FRAIS LÀ : comment les compressions fédérales augmentent vos dettes

Depuis plus de 30 ans, les politicien(ne)s nous disent qu'il faut restreindre les dépenses publiques pour résoudre les difficultés économiques. Qu'il s'agisse d'une récession, d'une forte inflation ou de l'instabilité causée par les droits de douane de Trump, on nous présente toujours « l'équilibre budgétaire » comme la solution — même lorsque le problème n'a rien à voir avec un excédent des dépenses gouvernementales.

— Par Zoë Abernathy



Il n'est donc pas surprenant que le déficit fédéral soit devenu un élément central du budget fédéral de 2025. Voici le plan du premier ministre Mark Carney pour « équilibrer le budget de fonctionnement » d'ici 2029 : réduire la plupart des budgets des ministères de 15 % sur quatre ans et imposer des licenciements massifs dans la fonction publique fédérale.

Après le dépôt du budget au parlement, le chef de l'opposition conservatrice Pierre Poilievre a tiré la sonnette d'alarme quant au déficit annoncé s'élevant à 78 milliards de dollars pour 2025-2026.

Toutefois, la situation alarmante dont les élu(e)s ne parlent pas, c'est la dette colossale que les ménages canadiens ont accumulée au cours de trois décennies de coupes dans le financement fédéral.

À l'automne 2025, il a été rapporté qu'au Canada la dette des ménages s'élevait à **3 200 milliards de dollars**. En moyenne au Canada, les travailleuses et travailleurs ont une dette de 1,76 \$ pour chaque dollar gagné.

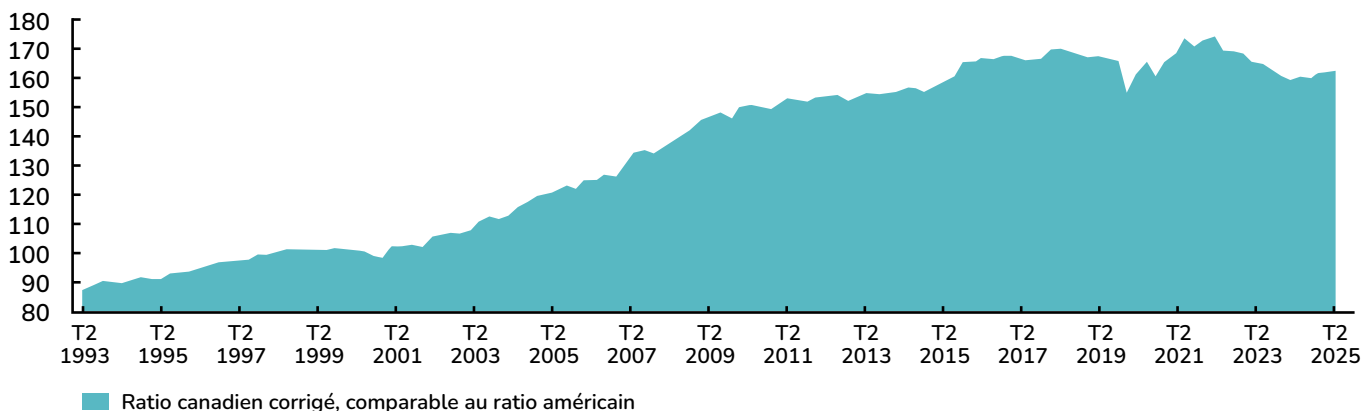
Mark Carney n'a cessé de répéter que, parmi les pays du G7, le Canada affiche l'un des plus faibles ratios de la dette publique au PIB. Mais ce qu'il ne mentionne pas, c'est qu'au Canada, le ratio d'endettement des ménages par rapport au PIB est le plus élevé du G7, tout comme le **ratio d'endettement des ménages par rapport au revenu disponible**, qui était d'environ 176 % à la fin de 2025.

Les discours alarmistes des partis politiques et des médias sur la dette publique trouvent souvent écho chez la population, car beaucoup d'entre nous connaissent la réalité d'avoir des dettes. Le bon sens nous dit que contracter de lourdes dettes, sans stratégie pour les rembourser, n'a rien de judicieux. Pourtant, l'endettement total des Canadien(ne)s ne cesse d'augmenter.

Les dettes constituent une source majeure de stress pour beaucoup d'entre nous et, malheureusement, un nombre croissant de ménages n'a d'autres choix que de recourir à l'emprunt pour joindre les deux bouts. Alors que les personnes aux revenus les plus élevés ont accru considérablement leurs épargnes au cours des dernières années, celles aux revenus les plus faibles se sont endettées de plus en plus sans parvenir à épargner.

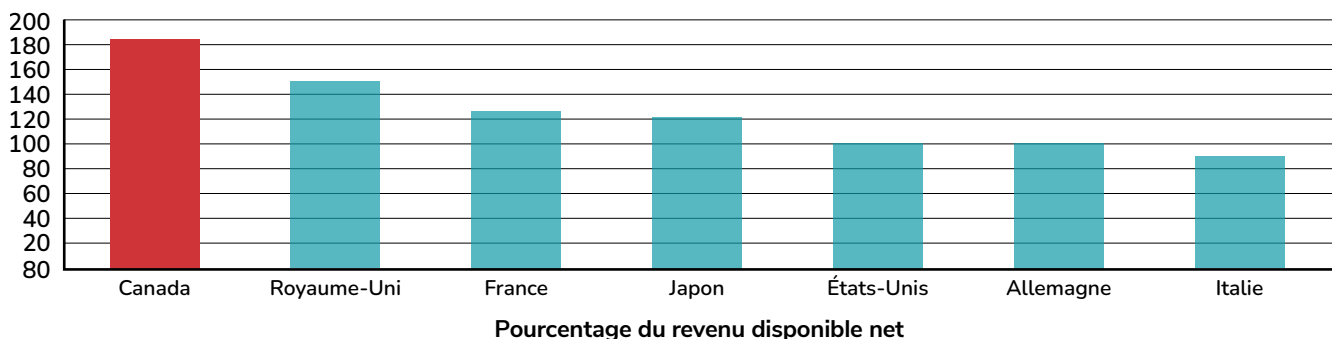
Dette des ménages sur le marché du crédit par rapport au revenu disponible, %

(Source : Statistique Canada)



Dette totale des ménages, pays du G7, 2021

(Source : Organisation de coopération et de développement économiques)



Pour les gens ordinaires, l'endettement est un fardeau stressant qu'il faut souvent assumer pour survivre. Mais pour les gouvernements, il est tout à fait normal d'afficher un déficit budgétaire dans leurs opérations, même s'ils prétendent le contraire.

Il est important de se rappeler qu'on ne peut pas mettre la dette publique et celle des ménages dans le même panier.

Il existe toutefois un lien entre ces deux types de dette, car les efforts visant à réduire la dette publique peuvent entraîner une hausse de la dette des ménages.

Depuis plus de 30 ans, les gouvernements tentent principalement de réduire la dette publique en sabrant les services. En conséquence, beaucoup trop de personnes au Canada ont du mal à joindre les deux bouts. Ce n'est pas parce qu'un gouvernement coupe des services publics que les gens n'en ont soudainement plus besoin. Les coûts de ces programmes sont plutôt refilés à la population, souvent aux personnes qui en ont le plus besoin. Ce n'est pas une coïncidence si les inégalités de revenus atteignent des niveaux records, et si les ménages à faibles revenus accumulent des dettes écrasantes.

Selon une étude nationale menée par Nanos Research en 2025, une personne sur cinq a omis de payer une facture au cours de la dernière année afin de pouvoir acheter de la nourriture. Et en octobre 2025, Statistique Canada rapportait que plus d'une personne sur quatre (27,7 %) a du mal à subvenir à ses besoins essentiels, comme se déplacer, s'alimenter et s'habiller.

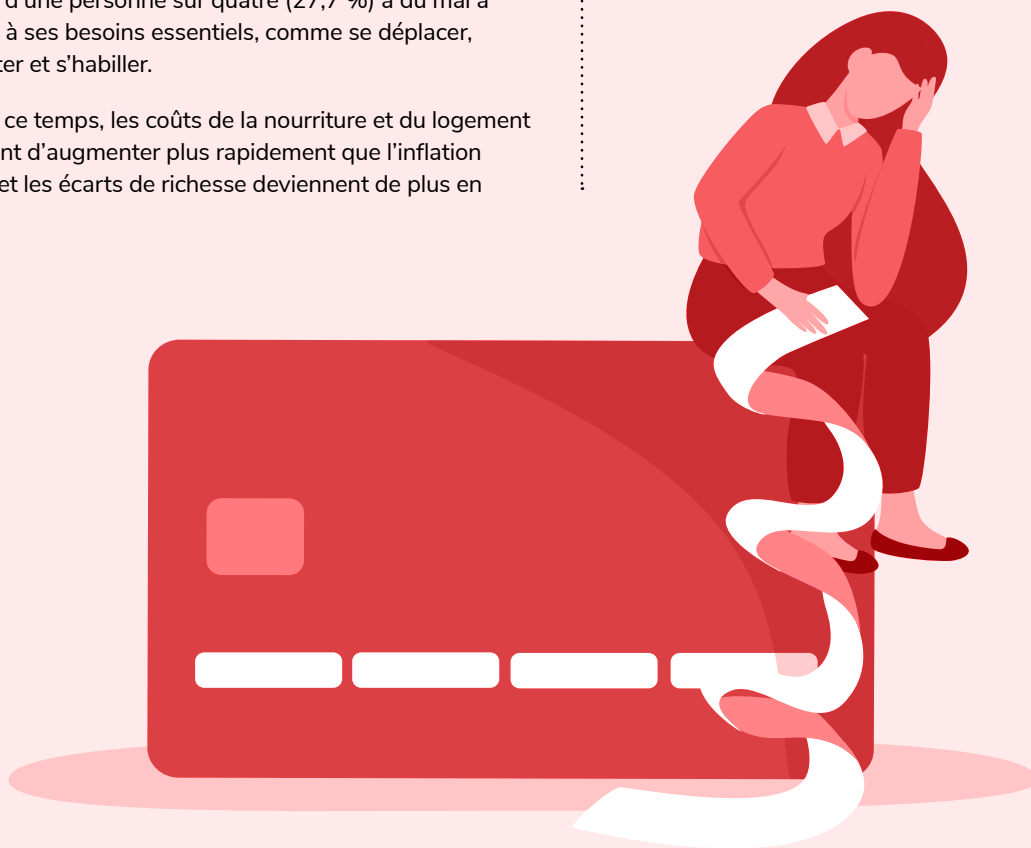
Pendant ce temps, les coûts de la nourriture et du logement continuent d'augmenter plus rapidement que l'inflation globale, et les écarts de richesse deviennent de plus en

plus marqués. Le gouvernement doit agir de toute urgence pour combattre efficacement cette insécurité économique généralisée.

Notre réalité économique de plus en plus difficile résulte de décennies de politiques d'austérité qui privilégient la création et l'accumulation de richesses au détriment du bien-être des travailleuses et travailleurs et de leurs communautés. Mais la trame pourrait être différente.

Les gouvernements peuvent et doivent investir pour créer une société plus égalitaire où les gens vivent dignement et confortablement. En investissant dans les programmes et les services publics, l'État remet de l'argent dans les poches des travailleuses et travailleurs et aide à prévenir le recours accru à l'endettement pour subsister.

Au lieu d'avantager les grandes entreprises, d'accorder des allégements fiscaux et de chercher des moyens de réduire le déficit à court terme, les libéraux devraient élargir des programmes comme l'assurance médicaments, le régime de soins dentaires et le système pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants. Voilà les véritables priorités des ménages canadiens et ce qui fera une réelle différence dans la vie des travailleuses et travailleurs et de leurs familles.



LE SCFP À LA COP30 : « ON EST DÉBORDÉS » PAR L'ACCÉLÉRATION DES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Des militant(e)s autochtones des quatre coins de l'Amazonie manifestent devant la COP30 à Belém, pour demander au président brésilien Luiz Inacio Lula da Silva de protéger leurs territoires des menaces croissantes des grandes entreprises. Photo : Sami Dellah

Lors de la dernière Conférence des Nations Unies sur le climat (COP30) qui s'est tenue au Brésil, Konrad Beston, membre du SCFP 403, a parlé des répercussions des changements climatiques sur son travail en gestion des eaux pluviales pour le canton de Langley, en Colombie-Britannique.

« Mon travail consiste à remplacer les infrastructures qui sont inadéquates aux nouvelles conditions climatiques », a-t-il expliqué. « On est débordés. Il faut plus de travailleuses et travailleurs sur le terrain, et on doit avoir notre mot à dire sur la façon dont les infrastructures sont bâties. »

En novembre 2025, la COP30 a rassemblé des syndicats du monde entier, des communautés autochtones, des féministes et des organisations militant pour la justice climatique qui souhaitent s'attaquer aux répercussions des changements climatiques sur les travailleuses et travailleurs et les communautés vulnérables, et mettre en œuvre une transition juste et équitable qui assurera un avenir durable. Le SCFP a participé à la délégation chapeautée par le Congrès du travail du Canada (CTC).



Des militant(e)s réclament la création du Mécanisme d'action de Belém pour la transition juste (BAM) à la COP30 en novembre 2025. Photo : Sami Dellah

Les sécheresses et les inondations frappent de plus en plus de communautés aux quatre coins du Canada et de la planète. Les feux de forêt se multiplient et sont de plus en plus violents. Dans les pays touchés par des ouragans et des typhons, ces phénomènes sont plus fréquents, beaucoup plus puissants et plus destructeurs qu'avant. Certaines îles craignent même d'être prochainement effacées de la carte.

Les changements climatiques augmentent considérablement les flux migratoires, comme les gens doivent quitter leur communauté à la recherche d'un travail et de sécurité dans un autre pays.

L'abîme entre promesses et réalité

Le Brésil a organisé la Conférence à Belém, une ville dans l'état du Pará qui subit de plein fouet les contradictions des politiques climatiques. Cette conférence annuelle des Nations Unies est censée rassembler des représentant(e)s de gouvernements du monde entier pour discuter et négocier des solutions concrètes à la crise climatique. Mais les résultats de la COP30 sont largement insuffisants pour freiner le réchauffement, s'adapter aux nouvelles conditions climatiques



Des militantes féministes lors d'une manifestation à la COP30 en novembre 2025, à Belém, au Brésil, réclament la justice de genre comme fondement de la justice climatique. Photo : Sami Dellah

et soutenir les communautés qui se remettent des pertes et dommages causés par les catastrophes climatiques. D'autant plus qu'aucun plan clair n'a été établi pour financer ce travail essentiel.

Nous savons que les femmes, particulièrement les femmes autochtones et celles vivant dans l'hémisphère sud, sont les plus durement touchées par les catastrophes, la migration et l'immigration causées par les changements climatiques. Les femmes font face à de multiples formes de discrimination, sont généralement celles qui prennent soin des enfants et ont souvent du mal à accéder aux services médicaux et sociaux dont elles ont besoin après un désastre climatique, en particulier dans les communautés rurales. L'insécurité alimentaire et financière rend les femmes plus vulnérables à la violence fondée sur le genre et les oblige à migrer à la recherche d'un travail.

Mais, personne ne sera épargné si nous ne réparons pas les dégâts déjà causés. Il est essentiel que la voix des communautés les plus touchées soit entendue, mais elle est souvent écartée, y compris lors de la COP30. Le gouvernement brésilien a fait l'objet de critiques lorsqu'il a été rapporté que seulement 14 % (environ 360) des quelque 2 500 représentant(e)s des communautés autochtones du pays qui devaient participer aux négociations officielles avaient reçu l'accréditation nécessaire. Au total, la Zone bleue, l'espace où se déroulent les négociations officielles, a accueilli 42 582 participant(e)s provenant de 195 pays.

Le cœur de l'Amazonie

Belém se situe à l'embouchure de l'Amazone, dans une région connue comme le cœur de la réserve amazonienne. Des centaines de communautés autochtones vivent en Amazonie, qui abrite environ 10 % de toutes les espèces végétales et animales connues sur Terre. L'importance de ce lieu n'échappe à personne. La forêt amazonienne soutient la vie sur notre planète : en emmagasinant le carbone et en libérant de l'eau, elle contribue à réguler les températures et le cycle de l'eau à l'échelle mondiale.

Pour les grandes entreprises avides de profits, la forêt amazonienne offre un territoire lucratif pour l'exploitation forestière illégale, l'élevage bovin et l'extraction minière. Il faut de toute urgence la protéger de la déforestation et des incendies. La lutte contre les changements climatiques est perdue d'avance si l'on ne protège pas l'Amazonie. Les peuples autochtones, qui s'appuient sur des milliers d'années de savoirs et de gestion responsable des territoires, ont fait entendre leur voix à la COP et à l'extérieur de celle-ci, pour défendre cette région de plus en plus menacée.

Vers une solution juste et équitable

La réduction de notre dépendance excessive aux énergies fossiles comme le charbon, le pétrole et le gaz naturel est souvent présentée comme la voie à suivre. Une voie sur laquelle les gouvernements se sont engagés à Paris, en 2015, lorsqu'ils ont promis de réduire leurs émissions de gaz à effet de serre (GES) afin que l'augmentation de la température mondiale ne dépasse pas de plus de 1,5 °C le niveau préindustriel.



À l'échelle mondiale, les syndicats réclament depuis longtemps une transition juste. Celle-ci visait initialement la reconversion de la main-d'œuvre de l'industrie des énergies fossiles, majoritairement masculine, vers d'autres secteurs, notamment celui des énergies renouvelables. Au fil du temps, une vision plus large s'est toutefois imposée : une transition juste devait également considérer la division genrée du travail et reconnaître la valeur du travail des femmes et des secteurs à prédominance féminine comme celui des soins.

Les secteurs de la santé et des services sociaux émettent peu de carbone. On associe souvent la transition juste à la transformation des secteurs à fortes émissions de carbone, comme l'énergie ou les transports, et à l'adoption de solutions moins polluantes. Toutefois, cette transition passe aussi par la création d'emplois respectueux de l'environnement dans le secteur des soins, notamment grâce à un financement public pour élargir les soins de santé et les services sociaux, ainsi que par la garantie d'un accès universel à des services publics de qualité. Les besoins en main-d'œuvre dans le secteur des soins continuent d'augmenter, et ces emplois peuvent jouer un rôle crucial pour l'atténuation des changements climatiques et l'adaptation à leurs effets.

L'appel à une transition juste bénéficie d'un vaste soutien. Il prend désormais la forme d'un appui multisectoriel — de groupes environnementaux et luttant pour la justice climatique, d'organisations de défense des droits des femmes et de la diversité de genre, de jeunes et de peuples autochtones — en faveur du Mécanisme d'action de Belém pour une transition juste à l'échelle mondiale (BAM), présenté à la COP30. Créé par le mouvement syndical, le BAM vise à reconnaître qu'une transition climatique ambitieuse et équitable passe nécessairement par la participation des travailleuses et travailleurs, la défense de leurs droits, des mesures de protection sociale et des emplois décents.

Le SCFP et de nombreuses autres organisations sont sans équivoques : une transition juste doit s'attaquer aux causes



Konrad Beston, membre du SCFP, dans les rues de Belém, au Brésil, avec Antonio Lisboa, président adjoint de la Confédération syndicale internationale (CSI) et secrétaire des relations internationales à la Central Única dos Trabalhadores (CUT-Brazil). Photo : Kelti Cameron

profondes de la crise climatique. Par conséquent, la transition énergétique doit être menée par le secteur public et axée sur la propriété publique, la gestion démocratique et la fin du modèle actuel où l'énergie sert le profit.

Konrad Beston est également membre du Comité autochtone du SCFP-Colombie-Britannique et un ancien membre du Conseil national des Autochtones du SCFP. « Les enseignements des sept générations me tiennent particulièrement à cœur », affirme-t-il, nous rappelant que la lutte de notre syndicat pour une solution juste et équitable à la crise climatique doit considérer ce que nous laisserons derrière nous. Les décisions que nous prenons aujourd'hui pour protéger les travailleuses et travailleurs, renforcer les services publics et préserver des écosystèmes vitaux, comme l'Amazonie, façonneront nos communautés pour les générations à venir.



TOUR D'HORIZON : MIEUX COMPRENDRE LE 21 JUIN ET LE 30 SEPTEMBRE

Il est si facile de confondre le 21 juin et le 30 septembre. Pourtant, ces dates sont loin de se ressembler. Ces deux journées importantes pour les communautés autochtones sont bien plus que des jours de congé, et chacune a sa raison d'être et sa signification. Voici un guide simple pour comprendre pourquoi ces journées sont soulignées – et comment les membres du SCFP peuvent y participer de manière respectueuse et incarner cet engagement tout au long de l'année.

21 juin : une célébration

La Journée nationale des peuples autochtones a lieu le 21 juin. C'est une journée pour célébrer les traditions et cultures des Premières Nations, des Inuit et des Métis, ainsi que leurs précieuses contributions à nos communautés.

C'est aussi l'occasion de reconnaître le militantisme inébranlable des membres autochtones du SCFP et des communautés autochtones de tout le pays. Cette journée nous rappelle notre responsabilité de respecter les droits des peuples autochtones sur les territoires cédés et non cédés, et de protéger leurs cultures et leurs langues.

Pour Debra Merrier, vice-présidente nationale du SCFP à la diversité représentant les membres autochtones, le 21 juin revêt également une signification très personnelle. C'est un moment à partager en famille et avec la communauté, l'occasion d'échanger avec les Aîné(e)s et de célébrer les traditions « en vivant pleinement notre spiritualité et notre culture ».

« Le 21 juin, de nombreux événements sont organisés d'un océan à l'autre. C'est aussi la plus longue journée de l'année, un moment pour renouer entre nous, qui apporte un sentiment de renouveau et marque un nouveau départ », raconte-t-elle, expliquant l'importance du solstice pour de nombreuses communautés.

Une vérité fondamentale est souvent oubliée : il n'y a pas qu'une culture autochtone, ni qu'une façon de célébrer. Les Premières Nations, les Inuit et les Métis comprennent de nombreuses

nations et communautés distinctes à la grandeur du pays, qui parlent différentes langues, transmettent des enseignements distincts, et ont leurs propres histoires et façons de se rassembler. Cette diversité est importante, et elle se manifeste dans les célébrations qui varient selon la région, les personnes qui y participent et les relations qui les unissent.

Il existe de nombreuses façons de reconnaître les peuples autochtones lors des conférences, congrès et autres événements du SCFP, mais on ne devrait pas s'attendre à ce que les membres autochtones organisent des activités ou des performances culturelles pour la Journée nationale des peuples autochtones.

« Je dis toujours que le 21 juin est un moment pour nous », rappelle Debra Merrier. « Ce n'est pas le moment pour nous, en tant qu'Autochtones,

d'organiser de grands événements et d'inviter des gens. C'est notre moment à nous. C'est un moment pour être avec nos familles, pour renouer avec le territoire. Parfois, nous organisons une cérémonie et d'autres fois, nous festoyons. Ce sont les relations, les personnes qui nous entourent, qui sont au cœur de nos événements. C'est tout ça pour nous, le 21 juin. »

Partout au pays, les communautés autochtones organisent de nombreuses cérémonies et divers rassemblements à différentes périodes de l'année, pas seulement le 21 juin. Certains rassemblements, comme les pow-wow, sont plus connus, mais il en existe bien d'autres aussi. Les traditions varient d'une région à l'autre alors que les gens renouent avec leur culture et transmettent leurs enseignements là où leur chemin les mène.

Souligner la journée avec intention

- Renseignez-vous sur les nations autochtones sur le territoire où vous vivez et travaillez.
- Participez aux événements publics auxquels on vous invite et adoptez une attitude ouverte et respectueuse : écoutez, apprenez et partagez.
- Soutenez les initiatives autochtones ainsi que les personnes qui participent à leur création, à leur organisation et à la transmission de savoirs.
- Ne demandez pas à des personnes autochtones, collègues ou membres de la communauté, de créer du contenu ou de planifier un événement pour souligner cette journée au travail.
- Lisez le Rapport de la Commission de vérité et réconciliation du Canada et réfléchissez aux façons dont vous pouvez soutenir les 94 appels à l'action.
- Consultez le guide Vérité et réconciliation : Le SCFP passe à l'action par la négociation collective pour négocier des clauses de convention collective qui soutiennent les travailleuses et travailleurs autochtones.
- Reconnaissez les territoires autochtones lors des réunions avec intention, et non comme une simple formalité.
- Contactez des communautés et organismes autochtones dans votre région afin d'établir des relations et d'amplifier les voix des peuples autochtones.
- Maintenez la pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il mette en œuvre son plan d'action en lien avec les conclusions du Rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, les 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et la Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

30 septembre : une journée de commémoration

Le 30 septembre est la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. Ce n'est pas une journée de célébration. C'est un jour pour se souvenir, faire connaître la vérité et faire notre part. Depuis 2013, des communautés partout au pays, inspirées par l'histoire de Phyllis (Jack) Webstad, survivante des pensionnats et membre de la Première Nation Stswecem'c Xgat'tem, participent à la Journée du chandail orange le 30 septembre : une journée pour apprendre, réfléchir à la vérité sur les pensionnats et transformer ces apprentissages en actions.

À l'âge de six ans, Phyllis a reçu de sa grand-mère un chandail orange tout neuf avant d'être envoyée dans un pensionnat en Colombie-Britannique. Son chandail a été confisqué et détruit dès son premier jour de classe. Ce geste est devenu un symbole de l'objectif colonial des pensionnats : l'assimilation forcée des peuples autochtones.

Debra Merrier souligne que les gestes symboliques, comme porter un chandail orange ce jour-là, ont une portée encore plus grande lorsqu'ils nous ramènent à la vérité. « Les gens doivent connaître la vérité. La Journée du chandail orange porte en grande partie sur les pensionnats. C'est une journée commémorative pour honorer les enfants qui ne sont jamais rentrés à la maison, les survivant(e)s des pensionnats ainsi que leurs familles et leurs communautés qui souffrent encore aujourd'hui », explique-t-elle. « Ce n'est pas un moment pour célébrer, mais pour réfléchir, enseigner la vérité et reconnaître ce que nous avons perdu : des milliers d'années d'histoire. »

Malgré des archives incomplètes ne répertoriant pas tous les pensionnats et une reconnaissance lacunaire taisant certaines expériences, la vérité demeure que les pensionnats ont perduré pendant plus d'un siècle au Canada. Le premier pensionnat, géré par l'Église, a ouvert ses portes en 1831 en Ontario, et le dernier pensionnat, administré par le gouvernement fédéral, a fermé en 1996 en Saskatchewan. Debra Merrier précise que 139 pensionnats sont officiellement reconnus dans la CRRPI et qu'ils étaient gérés par le gouvernement ou l'Église. Elle rappelle toutefois que ce ne sont

pas toutes les « écoles » liées au système des pensionnats canadiens qui ont été documentées ou reconnues.

Plus de 150 000 enfants inuit, métis et des Premières Nations ont fréquenté les pensionnats, et la vérité continue d'être dévoilée. En 2025, lors du Congrès national du SCFP, les délégué(e)s ont

adopté une résolution s'engageant à lutter contre le racisme anti-autochtone et le déni des pensionnats. « La population, chaque communauté, chaque personne doit se rappeler que les pensionnats ont eu des répercussions sur tellement de gens », précise Debra Merrier, en soulignant à quel point

Adoption de la Résolution 108 : l'engagement du SCFP contre le déni des pensionnats

La résolution 108 soumise par le Syndicat des employé(e)s d'hôpitaux (C.-B.), couvrant aussi la résolution 106 soumise par le Conseil régional de l'île de Vancouver (C.-B.) et la section locale 951 (C.-B.), a été adoptée à l'unanimité lors du Congrès national du SCFP de 2025.

LE SCFP DOIT :

1. S'engager à combattre le racisme anti-autochtone et le déni des pensionnats par l'éducation, le plaidoyer et la solidarité avec les communautés autochtones.
2. Créer et promouvoir du matériel pédagogique pour aider les membres à reconnaître et à remettre en question les fausses idées qui nient les réalités des pensionnats.
3. Travailler avec les organisations autochtones et les gardiennes et gardiens du savoir pour soutenir les initiatives visant à dire la vérité et à amplifier les voix autochtones.
4. Plaider en faveur de politiques et d'initiatives d'éducation publique plus fortes qui contrecarrent le négationnisme des pensionnats et qui encouragent les efforts de réconciliation.
5. Veiller à ce que ses communications et ses programmes de formation adoptent un discours fidèle, respectueux et vrai à propos de l'histoire et des droits des Autochtones.

PARCE QUE :

- Les communautés autochtones continuent d'être confrontées à un racisme et à une discrimination systémiques, notamment à la montée de discours qui nient l'existence et l'impact des pensionnats.
- Le déni des pensionnats et de leurs préjudices perpétue des injustices historiques, sape les efforts de réconciliation et favorise le racisme à l'encontre des peuples autochtones.
- La vérité et l'éducation sont essentielles pour lutter contre le racisme et faire en sorte que les injustices historiques et contemporaines soient reconnues et traitées.

cette journée est personnelle pour de nombreuses familles, dont la sienne. « Je suis la fille d'une survivante d'un pensionnat. Ma mère a passé 14 ans dans un pensionnat – autant d'années sans pouvoir rentrer chez elle. »

Debra Merrier repense à l'ampleur du système et à sa cruauté : des écoles avec des centaines d'enfants, une séparation stricte entre les garçons et les filles, et

une éducation conçue pour effacer leur langue, leur culture et leur identité.

Le 30 septembre ne devrait pas être traité comme une simple journée de sensibilisation. La vérité et la réconciliation ne peuvent pas être précipitées, réduites à une déclaration ou limitées au symbolisme. Elles sont également liées à notre lutte contre le racisme environnemental et les injustices

systemiques qui perdurent. Cette journée nous appelle à agir différemment à la lueur de ce que nous comprenons maintenant. C'est ce que Debra Merrier appelle la « réconcili-action » : passer de l'apprentissage aux changements que nous pouvons mettre en œuvre au travail, dans nos sections locales et dans nos communautés.

Souligner la journée avec intention

- Ne traitez pas cette journée comme une célébration. Créez un espace propice à la réflexion.
- Évitez l'approche « prise de conscience générale » et choisissez une ressource fiable pour apprendre quelque chose de précis. Utilisez les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation comme points de départ.
- Liez vos apprentissages à un engagement concret que votre section locale ou votre milieu de travail poursuivront après cette journée.
- Invitez une personne autochtone pour animer une séance d'apprentissage lors de votre prochaine réunion virtuelle ou en personne.
- Approfondissez votre compréhension de la vérité et de la réconciliation en participant à l'atelier de sensibilisation à la réalité autochtone et aux formations sur les droits de la personne offerts par le SCFP.
- Téléchargez le guide du SCFP sur la négociation d'une clause faisant de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation un jour férié pour savoir comment souligner cette journée et soutenir les efforts de réconciliation.
- Passez à l'action avec le guide *Joindre le geste à la parole : un guide pratique sur la réconciliation à l'intention des sections locales du SCFP* pour favoriser l'inclusion des membres autochtones dans notre syndicat.
- Utilisez le guide du SCFP *Vérité et réconciliation : le SCFP passe à l'action par la négociation collective* et négociez des clauses soutenant l'éducation des membres sur des questions autochtones, notamment l'histoire et l'héritage des pensionnats, la *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, la compétence interculturelle et la lutte contre le racisme.
- Revendiquez un accès juste et équitable aux infrastructures et aux services publics pour l'ensemble des communautés autochtones, qu'elles soient situées sur des réserves, hors réserve ou en milieu urbain.
- Commandez un t-shirt de la Journée du chandail orange auprès du fournisseur officiel. Une portion des recettes ira à l'Orange Shirt Society.

Célébrer est important, tout comme reconnaître la vérité. C'est pourquoi le 21 juin et le 30 septembre nous appellent à agir de manière bien différente. Dans le cadre de nos efforts continus pour favoriser la réconciliation au travail et dans nos communautés, nous invitons l'ensemble des membres du SCFP à participer à ces journées avec respect, et à prendre le temps d'apprendre et de réfléchir aux séquelles laissées par le colonialisme et au traitement des peuples autochtones au Canada.

Le message de Debra Merrier est très clair : « **Pourquoi est-ce que ce devrait constamment être à nous, les personnes autochtones, de dire aux autres "Voici ce qu'il faut faire"?** Nous avons toutes et tous la responsabilité d'apprendre, de nous

appuyer sur les ressources existantes et de suivre leurs conseils, et de nous impliquer au-delà d'une seule journée ou d'un geste symbolique. »

Alors, que pouvez-vous faire? Et que peuvent faire votre section locale, votre division et votre conseil régional? Commencez par choisir une mesure concrète et mettez-la entièrement en œuvre. Offrez des ressources éducatives à vos membres. Lisez les 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, et particulièrement les appels 7, 43, 44 et 65. Faites partie de la conversation. Créez un espace pour écouter les témoignages et en tirer des leçons. Puis intégrez ces apprentissages à des décisions concrètes au travail et dans notre syndicat.

Il y a de bonnes raisons de garder espoir.

« **J'espère que chaque division fait quelque chose – pour mobiliser les sections locales du SCFP et consolider nos communautés et nos relations avec les peuples autochtones. Ces démarches prennent du temps, mais elles sont positives** », conclut Debra Merrier.





CÉLÉBRONS LE MOIS DE L'HISTOIRE DES NOIRS

*Hommage à
Carol Wall*

Le Mois de l'histoire des Noirs est l'occasion de souligner et de célébrer l'histoire et la culture noires, et d'honorer les ancêtres et les leaders des communautés noires, leurs réalisations et leur longue lutte pour la libération. Chaque année, le SCFP rend hommage à une personne noire qui a marqué l'histoire ou qui contribue aujourd'hui à la façonner. Au cours des dernières années, nous avons honoré des militant(e)s comme Nell Toussaint, Bromley Armstrong et Marjorie Villefranche. Cette année, nous rendons hommage à Carol Wall.

Carol Wall était une fervente féministe noire, syndicaliste et militante contre le racisme. Son leadership a contribué à transformer le mouvement syndical canadien et a eu un impact profond sur notre syndicat.

De ses débuts au Toronto Star, où elle a passé des années à militer au sein de la Southern Ontario Newspaper Guild, jusqu'à ses fonctions au niveau national, l'engagement de Carol envers l'égalité et les droits des travailleuses et travailleurs n'a jamais fléchi.

Paver la voie à l'équité salariale

Carol a été membre fondatrice de la Coalition of Black Trade Unionists et l'une des premières femmes activistes noires en Ontario à remettre en question la discrimination salariale fondée sur la race.

Elle a montré que nous pouvions exposer le racisme dans les structures salariales simplement en constatant que ce sont souvent des travailleuses et travailleurs noirs ou racisés qui occupent les emplois les moins bien rémunérés dans nos milieux de travail.

Carol a travaillé avec le SFCP et la Fédération du travail de l'Ontario pour transformer les systèmes d'évaluation des emplois. À l'époque, ces systèmes sous-valorisaient le travail habituellement fait par les femmes racisées et expliquaient les bas salaires par les « réalités du marché », masquant ainsi le racisme institutionnel. Ses décennies d'activisme ont mené à la reconnaissance officielle de la discrimination raciale dans un rapport fédéral sur l'équité salariale en 2004.

Laisser sa marque au SFCP

Carol a eu un profond impact sur notre syndicat. Elle a contribué en tant que consultante au Plan d'action organisationnel contre le racisme du SFCP-Ontario qui

visait à éliminer les barrières et bâtir un syndicat plus fort et plus inclusif.

En tant que formatrice chevronnée du milieu syndical, Carol a aussi été grandement impliquée dans la création du programme Développement du leadership des femmes (WILD). Ce programme transformateur soutient les femmes autochtones, noires et racisées au SFCP pour qu'elles puissent être, comme l'a dit Carol, « les leaders créatives et courageuses dont le mouvement a besoin ».

Inspirer la prochaine génération

En tant que première directrice des droits de la personne du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, Carol a travaillé pour rassembler les membres des groupes d'équité et pour renforcer les droits de la personne dans tout le mouvement syndical.

Son leadership a continué au Congrès du travail du Canada (CTC), où elle a fait progresser les droits des femmes et siégé au comité sur les droits de la personne. En 2002, elle a été élue au conseil exécutif du CTC en tant que vice-présidente représentant les travailleuses et travailleurs de couleur.

Sa campagne historique de 2005 pour la présidence du CTC a inspiré une nouvelle génération d'activistes demandant un mouvement syndical audacieux, inclusif et militant.

Plus tard, Carol a travaillé comme négociatrice auprès de l'Alliance de la Fonction publique du Canada avant de se joindre au Service fédéral de médiation et de conciliation, où elle est devenue la première femme noire à occuper le poste de directrice pour l'Ontario.

Hélas, Carol est décédée en avril 2023. Elle a laissé dans le deuil son mari, ses trois enfants et ses petits-enfants, qui l'aimaient beaucoup. L'héritage de Carol continue d'inspirer nos luttes pour la justice.

En tant que membres du SFCP, l'équité en emploi est un élément essentiel de notre travail. Le guide de négociation du SFCP *Équité en emploi : Pour une main-d'œuvre à l'image de nos communautés* s'adresse aux équipes de négociation du SFCP, aux comités exécutifs des sections locales, aux comités d'équité et à chaque membre du SFCP qui œuvre à la promotion des droits de la personne.

Il comprend des renseignements sur la discrimination et l'équité en emploi, des exemples de clauses à négocier dans les conventions collectives et des listes de contrôle pour soutenir la progression de votre travail.

Inscrivez-vous pour recevoir une copie numérique du guide.





L'ANNÉE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU SCFP

Au Congrès national du SCFP en octobre dernier, les membres ont adopté une résolution faisant de 2026 l'Année de la santé et de la sécurité.

L'une des priorités de cette année sera de renforcer les comités de santé et de sécurité. Ces comités jouent un rôle important pour la prévention des blessures et la protection des travailleuses et travailleurs. Leur mission consiste à repérer les dangers, à atténuer les risques et à veiller à ce que tout le monde puisse terminer sa journée de travail en toute sécurité.

Le SCFP a créé une **liste d'autoévaluation des comités de santé et de sécurité** pour soutenir les comités qui viennent d'être formés ou qui en sont encore à leurs débuts. Cette ressource aide les représentant(e)s à passer en revue les principales fonctions du comité et à repérer les points à améliorer. Pour les comités bien établis, le SCFP a aussi élaboré une nouvelle ressource pour réaliser un **audit des comités de santé et de sécurité**, qui permet de mener une évaluation approfondie des programmes de santé et de sécurité au travail.

Le SCFP a également publié un **nouveau dépliant sur les fondements des comités de santé et de sécurité** rédigé dans un langage clair à l'intention de l'ensemble des membres. Le dépliant explique les rôles du comité de santé et de sécurité et du syndicat et les façons dont les membres peuvent participer à ce travail important.

Tout au long de 2026, le SCFP tiendra des **conférences sur la santé et la sécurité au travail dans différentes régions canadiennes**. Nous offrirons également aux militant(e)s en santé et sécurité de **nouvelles façons de créer des liens, d'échanger de l'information et de s'impliquer**.

Découvrez nos nouvelles ressources et apprenez-en plus à scfp.ca



LA RÉPLIQUE

LA PUBLICATION NATIONALE DU SCFP

NOM _____

SECTION LOCALE _____

Nombre de copies en anglais _____

Nombre de copies en français _____

ADRESSE DE LIVRAISON _____

Province _____ Code postal _____

ABONNEMENT GRATUIT

Recevez les
prochaines éditions
du magazine national
du SCFP au travail ou
à la maison.







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

Les **800 000 membres**
du SCFP sont en première
ligne pour garder votre
communauté forte.