

La Réplique



NÉGOCIER VERS L'AVANT QUAND LES GOUVERNEMENTS VEULENT NOUS FAIRE RECULER

PROFIL :
MYLENE HOLMES
SE BAT POUR LES
SOINS DE SANTÉ ET
SA COMMUNAUTÉ

**Une politique
contre la violence
en vigueur dans les
écoles d'Edmonton**

**Une décennie de
compressions en
Saskatchewan**

**Grande victoire pour
les travailleurs de la
santé en C.-B.**

« Mon père a toujours été un ardent défenseur de son syndicat et encore aujourd'hui, il aime ses membres. Peut-être que je tiens ça de lui »

Mylene Holmes, membre des sections locales 204 et 500, p. 3

À Winnipeg, le SCFP a contribué à l'élection du conseil municipal le plus progressiste en 20 ans

La section locale 500 du SCFP qui représente plus de 5000 employés municipaux de Winnipeg, a toutes les raisons de se réjouir des résultats des élections municipales de novembre dernier.

La section locale a d'abord exercé des pressions pour que la ville adopte une politique sur le salaire de subsistance, puis elle a contribué à l'élection d'un conseil municipal qui a la volonté de mettre cette politique en place. Le salaire de subsistance garantit aux travailleurs le revenu minimum leur permettant de répondre à leurs besoins fondamentaux en fonction du coût de la vie dans une communauté donnée.

Avec le soutien financier du SCFP national, la section locale 500 a mené une campagne pour inciter la ville à adopter une politique sur le salaire de subsistance pour tous les travailleurs payés avec de l'argent provenant des fonds municipaux,



Des membres du SCFP faisant campagne pour les candidats progressistes aux élections municipales.

y compris ceux à l'emploi d'entrepreneurs détenant des contrats municipaux. En parallèle, le SCFP a mis en œuvre une stratégie électorale efficace pour défaire les candidats de droite et élire les candidats progressistes.

Par le passé, les entrepreneurs privés pouvaient soumissionner sur des travaux effectués par des membres du SCFP. Les entrepreneurs pouvaient réduire les coûts en payant leurs employés au salaire minimum. Avec l'instauration d'une politique sur le salaire de subsistance, les entreprises privées ne pourront plus améliorer leurs résultats financiers aux dépens des travailleurs de première ligne. De plus, les membres du SCFP ne seront plus désavantagés face aux soumissionnaires privés.

« Lorsque le secteur privé ne peut pas diminuer les salaires des travailleurs et niveller par le bas, le secteur public représente toujours l'option la plus efficace. C'est pourquoi nous nous battons pour conserver notre travail à l'interne », a déclaré le président de la section locale 500, Gord Delbridge.

Avec le soutien de partenaires progressistes de tous les horizons, des syndicats aux organismes communautaires, la section locale 500 a convaincu les candidats

progressistes à la mairie et aux postes de conseillers de se prononcer en faveur d'une politique sur le salaire de subsistance. Cela fait, les membres de la section locale ont soutenu ces candidats en consacrant des milliers d'heures à faire du porte-à-porte, des appels téléphoniques, de la distribution de tracts et de la collecte de fonds. La section locale a eu recours à des sondages ciblés et à la collecte de renseignements sur le terrain pour concentrer ses efforts là où les courses étaient les plus serrées.

Au total, le SCFP a contribué à l'élection de deux nouveaux conseillers progressistes dans des courses difficiles, à la réélection de six alliés comme conseillers ainsi qu'à la défaite du candidat de droite qui affrontait le maire centriste.

La section locale 500 entend maintenant collaborer avec le nouveau conseil municipal afin de rapatrier plusieurs services à l'interne, faire adopter une politique sur le salaire de subsistance qui empêchera les futurs conseils de confier des tâches en sous-traitance et de mettre en œuvre d'autres mesures progressistes tout au long du mandat.

« Nous sommes fiers de travailler avec le conseil municipal le plus progressiste en une génération. Nous ne gaspillerons pas cette occasion de faire avancer nos idéaux », a conclu Gord Delbridge.

■ Dale Edmunds



Des membres de la section locale 4948 dénonçant les bibliothèques sans personnel.

Bibliothèques sans personnel : les employés de bibliothèques de Toronto sonnent l'alarme

Une expérience dangereuse est présentement en cours à la bibliothèque publique de Toronto.

Les heures d'ouverture seront prolongées dans deux succursales, mais elles fonctionneront sans qu'aucun membre du personnel ne soit sur place pendant ces nouvelles plages horaires. Il s'agit d'une proposition risquée, puisqu'il n'y a jamais eu de « bibliothèque sans personnel » dans un grand centre urbain comme Toronto.

La Bibliothèque publique de Toronto n'est pas étrangère à l'innovation. Les bibliothèques sont souvent friandes de nouvelles technologies et la bibliothèque a été l'un des premiers lieux torontois à offrir un accès public à Internet. Malheureusement, dans sa course à l'automatisation, elle met en péril la sécurité de ses usagers et la sécurité d'emploi de ses employés. Les employés de bibliothèques ont donc décidé de contre-attaquer.

La section locale 4948 du SCFP prépare une campagne visant à informer le public des dangers potentiels de ce type de bibliothèque pour la santé et la sécurité. La section locale croit que les bibliothèques sans personnel vont nuire aux services, réduire la sécurité et menacer des emplois. La section locale est d'accord avec le prolongement des heures d'ouverture, mais pas en l'absence de personnel qualifié.

La section locale s'inquiète de la sécurité. « Les mesures de sécurité sont totalement inadéquates. Si une usagère se

LA PUBLICATION NATIONALE DU SCFP PRINTEMPS 2019

La Réplique

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 Emily Turk
Directrice des communications Karine Fortin

Graphiste Jocelyn Renaud

Adjointes à la rédaction Céline Carré • Anny Robert • Valérie Ménard

Collaborateurs Dale Edmunds • Pierre Ducasse • Emily Turk • Angela MacEwen • Tria Donaldson • Lisa Djevahirdjian • SEH • David Robbins • Philippe Gagnon

CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Président national Mark Hancock

Secrétaire-trésorier national Charles Fleury

Vice-présidences générales Daniel Légère • Denis Bolduc • Fred Hahn • Judy Henley • Marle Roberts

Vice-présidences régionales

Sherry Hillier / Terre-Neuve-et-Labrador • Nan McFadgen / Nouvelle-Écosse • Brien Watson / Nouveau-Brunswick • Leonard Crawford / Île-du-Prince-Édouard • Benoît Bouchard, Patrick Gloutney / Québec • Michael Hurley, Candace Rennick / Ontario • Amanda Farrow-Giroux / Nord de l'Ontario • Gord Delbridge / Manitoba • Tom Graham / Saskatchewan • Rory Gill / Alberta • Paul Faoro, Donisa Bernardo / Colombie-Britannique

Vice-présidences de la diversité Gloria Lepine • Yolanda McClean

Imprimé par une entreprise syndiquée sur du papier recyclé à 50 % contenant 30 % de matières recyclées après consommation, et libre de chlore élémentaire, certifié par le Forest Stewardship Council.



Tel père, telle fille

Mylene Holmes connaît le mouvement syndical depuis longtemps. Son père était en effet syndicaliste et militant aux Philippines, où il a travaillé pour la Marcelo Steel Corporation pendant 37 ans.

fait harceler par quelqu'un, comment peut-elle appeler à l'aide? Comment va-t-elle contacter l'unique agent de sécurité qui surveille son moniteur à des kilomètres de là? Nous travaillons parfois avec des personnes en crise qui sont tout sauf prévisibles. Il faut du personnel sur place pour la sécurité de tous », a déclaré le président du Syndicat des travailleurs des bibliothèques publiques de Toronto (section locale 4948), Brendan Haley.

Le président craint aussi pour la qualité du service. Les employés de bibliothèque contribuent au renforcement de la communauté torontoise grâce aux programmes publics et en connectant les usagers à des ressources vitales comme l'ordinateur et l'Internet.

« Ce sont avant tout les plus vulnérables de la société qui ont besoin des services, de l'assistance et des programmes fournis par nos membres. On ne peut pas dire qu'un immeuble vide représente une avancée dans les services publics. D'une part, les progrès technologiques nous ont permis de mieux trouver, organiser et stocker nos informations. De l'autre, ils constituent des obstacles pour les personnes qui ne sont pas au fait des technologies. Seules de vraies personnes peuvent aider ces usagers », a expliqué Brendan Haley.

Enfin, la protection des emplois suscite de vives préoccupations. Pour tenter de réduire les coûts, les bibliothèques comme les autres employeurs pourraient être tentés d'utiliser la technologie pour remplacer du personnel. Cela éliminerait l'aspect humain de l'équation.

La technologie peut être un outil utile. Mais elle ne doit pas remplacer les personnes qui offrent avec cœur nos services publics aux citoyens.

Pour en savoir plus sur les projets de bibliothèque sans personnel, consultez l'édition électronique au scfp.ca/la-replique.

■ Pierre Ducasse

« Lorsque j'avais six ou sept ans, il y avait toujours du monde à la maison et il y avait toujours des manifestations », a-t-elle raconté.

« Aujourd'hui, mon père dit à ses amis qu'il était un militant syndical quand il était jeune et que je marche dans ses traces », a-t-elle poursuivi.

Il y a vingt ans, Mylene Holmes a été une des premières immigrantes à arriver à Winnipeg dans le cadre du Programme des candidats du Manitoba. Ce programme, le premier du genre au Canada, a attiré 130 000 personnes dans la province. Winnipeg compte maintenant l'une des



plus grandes communautés philippines du pays.

À son arrivée au Canada, Mylene Holmes détenait déjà un diplôme en comptabilité. Elle a laissé derrière elle un excellent emploi pour venir aider sa sœur à élever ses deux jeunes filles.

Après avoir occupé plusieurs emplois à temps plein et à temps partiel, Mylene a compris que travailler à l'hôpital local lui permettrait d'améliorer sa sécurité d'emploi. Elle a donc étudié pour devenir commis d'une unité de soins, puis elle a décroché un emploi à l'hôpital Grace. Elle a occupé ce poste pendant trois ans avant qu'une opportunité se présente au service des finances.

Mylene Holmes est maintenant membre du SCFP depuis 16 ans. Elle est membre de deux sections locales, les sections 500 et 204, dont elle est la secrétaire-trésorière. La section locale 204 qui représente plus de 7000 travailleurs de la santé à Winnipeg et au Manitoba, lutte notamment contre les compressions budgétaires en santé, la restructuration, les licenciements et les fermetures de salles d'urgence.

« Je pensais qu'en travaillant pour le gouvernement provincial, mon emploi serait garanti. J'avais tort », a-t-elle souligné.

En mai dernier, le gouvernement Pallister a décidé d'imposer des votes de représentation syndicale aux travailleurs de

la santé. Ces votes causent du stress et bien des soucis au sein d'une main-d'œuvre déjà surmenée.

Selon Mylene Holmes, face aux votes de représentation et aux attaques contre les soins de santé, le SCFP-Manitoba et la section locale 204 travaillent d'arrache-pied pour tisser des liens avec la communauté philippine. Au Manitoba, les Philippines représentent un segment important de la main-d'œuvre en santé. Le SCFP a consulté la communauté, produit du matériel de campagne en tagalog, soutenu des manifestations culturelles et veillé à ce que les membres connaissent les enjeux.

C'est d'ailleurs en partie pour soutenir la communauté philippine que Mylene Holmes s'est d'abord impliquée dans son syndicat. Dans son cas, on peut même dire que l'implication syndicale est une affaire de famille. Cinq membres de sa famille sont membres de la même section locale au Centre des sciences de la santé. « Je veux vraiment qu'ils sachent que le SCFP est une bonne organisation prête à les soutenir quand ils en ont besoin », a-t-elle expliqué.

Son père vit maintenant au Canada. À 92 ans, il lui arrive encore de parler de son implication syndicale. « Il était très fier lorsque je lui ai expliqué le combat que nous menons pour les soins de santé. Mon père a toujours été un ardent défenseur de son syndicat et encore aujourd'hui, il aime ses membres. Peut-être que je tiens ça de lui », a conclu Mylene Holmes.

■ Emily Turk

PRÉSIDENT NATIONAL MARK HANCOCK

Toujours négocier vers l'avant

Ce n'est pas un secret : 2019 sera une année bien remplie pour le SCFP.

Nous affronterons des gouvernements de droite nouvellement élus qui sont déterminés à éliminer les progrès réalisés ces dernières années dans une série de dossiers chers aux travailleurs.

Nous aurons des négociations difficiles à travers le pays, car il faudra contrer les gouvernements et les employeurs qui veulent nous enlever nos régimes de retraite, nos avantages sociaux et notre sécurité d'emploi, tous des gains pour lesquels nous nous sommes battus avec acharnement.

Heureusement, nous sommes en position de relever tous ces défis.

Il y a deux ans, le SCFP a renouvelé sa politique sur la négociation collective.

Nous avons donc un plan. Nous pourrions faire face aux programmes d'austérité et aux attaques contre les droits des travailleurs grâce à notre solidarité. Ce plan est en place pour les sections locales qui vivent des

négociations difficiles. Il réitère notre engagement à soutenir nos membres lorsqu'ils en ont besoin.

La nouvelle politique vise à doter nos sections locales des outils nécessaires pour mieux planifier les négociations et résister aux demandes de concessions et aux clauses de disparité de traitement. Il faut s'unir contre les employeurs et les gouvernements qui cherchent à nous affaiblir. Le plan identifie aussi deux enjeux spécifiques sur lesquels il faut faire des gains : la précarité d'emploi et la violence au travail.

Deux ans après l'adoption de notre politique sur la négociation, les résultats sont impressionnants. Dans toutes les régions et dans tous les secteurs, des sections locales ont négocié de nouvelles clauses pour protéger et améliorer les droits des travailleurs vulnérables. Dans des secteurs comme la santé et l'éducation, nous avons obtenu des engagements fermes à la table de négociations pour prévenir et combattre la violence en milieu de travail. Et partout au pays, nos membres se sont opposés aux concessions et aux clauses de disparité de traitement.

Lors de notre Conférence nationale sur la négociation en mars, nous présenterons de nouvelles mesures, de nouveaux outils et de nouvelles formations pour aider nos membres à faire face aux attaques contre leurs droits durement acquis.

Ensemble, nous pouvons relever les défis posés par les gouvernements de droite obsédés par l'austérité. Nous allons nous battre pour protéger nos acquis. Nous allons négocier vers l'avant et construire pour l'avenir au bénéfice des travailleurs et travailleuses.

MARK HANCOCK EN LIGNE  twitter.com/MarkHancockCUPE





Combattre l'austérité à la table de négociations

La dernière récession au Canada a pris fin il y a près de dix ans. Pourtant, les gouvernements provinciaux continuent de demander aux syndicats du secteur public de se serrer la ceinture.

L'économiste principale du SCFP, Angella MacEwen, explique pourquoi, malgré une meilleure santé économique, le salaire des travailleurs du secteur public a à peine évolué en une décennie. Elle nous démontre aussi pourquoi la bataille contre l'austérité sera gagnée à la table de négociations.

Une décennie de faible croissance économique

La récession de 2008-2009 a été moins grave au Canada qu'aux États-Unis, en grande partie parce que la demande mondiale pour le pétrole et les autres ressources naturelles n'a pas diminué. La vigueur des salaires, de l'emploi et de la croissance économique dans les trois provinces productrices de pétrole a masqué une reprise plus faible dans le reste du pays.

En retour, l'effondrement des prix du pétrole en 2014 s'est fait sentir à l'échelle canadienne. Toutefois, en 2016, la croissance économique s'était stabilisée et, à la fin de 2017, le taux de chômage se dirigeait vers son plus

bas niveau en 40 ans dans presque toutes les régions. Compte tenu de la force de ces indicateurs économiques, les salaires auraient dû augmenter plus rapidement. Or, leur croissance moyenne est bloquée à 2,5 pour cent. De plus, les salaires du secteur public augmentent encore plus lentement que ceux du privé. Dans la plupart des provinces, ils ne suivent même pas l'inflation.

Quand l'austérité s'arrêtera-t-elle ?

La dernière récession au Canada a pris fin il y a près de dix ans. Pourtant, les gouvernements provinciaux demandent toujours aux syndicats du secteur public de réduire les coûts et d'accepter des concessions.

Dans presque tous les cas, ces gouvernements ne parviennent pas à résoudre leur véritable problème, soit la faiblesse de leurs revenus. Certains gouvernements aggravent même la situation en réduisant les impôts.

Voici un aperçu des attaques des gouvernements provinciaux contre les salaires du secteur public.

- En mars 2017, le gouvernement de la Saskatchewan a demandé aux syndicats du secteur public d'accepter une réduction de salaire de 3,5 pour cent. À la fin de 2018, la convention collective de 34 des 39 unités de négociation du secteur public était échue. Comme aucune unité n'a accepté de réduire les

salaires, le ministre des Finances a reculé.

- En 2016, le gouvernement du Manitoba a présenté une loi pour geler les salaires du secteur public pendant deux ans, un gel suivi d'augmentations de 0,75 et 1,0 pour cent lors des troisième et quatrième années. Les syndicats contestent la loi devant les tribunaux, mais le gel salarial pourrait être appliqué en attendant la décision. Le gouvernement a aussi réduit le financement des conseils scolaires en raison des mauvaises conditions économiques. Il s'attend à ce que le manque à gagner soit récupéré au niveau des salaires.

- En Nouvelle-Écosse, le gouvernement provincial a utilisé la *Loi sur la viabilité des services publics* pour limiter la capacité d'un arbitre d'accorder des salaires plus élevés que les seuils fixés par le gouvernement. En 2017, le gouvernement a précisé ces seuils : un gel des salaires pendant les deux premières années, puis des augmentations de 1,5 et 1 pour cent pour les troisième et quatrième années.
- Au Nouveau-Brunswick, les derniers gouvernements ont limité les augmentations annuelles de salaire dans le secteur public à une moyenne d'un pour cent depuis dix ans, ce qui est inférieur à l'inflation. Le gouvernement de coalition récemment élu a promis de reprendre le contrôle sur les dépenses publiques, évoquant des compressions en éducation postsecondaire et en santé. Les risques de privatisation et de réductions de services sont aussi bien réels.
- En Ontario, l'énoncé économique de l'automne 2018 a souligné à gros traits l'ampleur du déficit et de la dette. Au lieu de chercher des moyens pour accroître les revenus, le gouvernement a accordé des réductions d'impôts aux plus riches. De nouvelles privatisations, davantage de compressions, plus de précarité et le dépôt de clauses de disparité de traitement pour les travailleurs du secteur public sont attendus. Les gouvernements préconisaient déjà la privatisation et la réduction des services publics avant la récession de 2008.



Les employeurs du secteur public transformaient aussi de nombreux postes offrant la sécurité d'emploi en postes temporaires et précaires. Depuis 1997, la proportion des travailleurs du secteur public ayant un contrat temporaire a augmenté de plus de 50 pour cent. Le quart des membres du SCFP occupent un emploi précaire.

Dix années d'austérité n'ont fait qu'aggraver les choses.

Négocier vers l'avant

Comment pouvons-nous lutter contre l'austérité et les programmes anti-travailleurs des gouvernements provinciaux ? La réponse est simple : par la négociation collective.

La négociation est un des meilleurs outils à notre disposition pour améliorer les salaires, les conditions de travail et les avantages sociaux des membres du SCFP. En 2017, le Conseil exécutif national a mis à jour la politique de négociation du SCFP en fonction de trois axes principaux : la lutte contre l'austérité, la lutte contre la précarité et la lutte à la privatisation. Cette politique prévoit aussi des stratégies concrètes pour

lutter contre les concessions et les clauses de disparité de traitement. Elle reconnaît que le succès des négociations passe par la mobilisation des travailleurs. Si les travailleurs n'ont pas la capacité de résister à l'austérité, les conditions économiques favorables ne suffiront pas pour améliorer leur sort.

La politique *Aller de l'avant* va au-delà de la stricte négociation collective. Elle souligne la nécessité de susciter des appuis politiques aux investissements publics dans les services offerts par nos membres. Si les communautés bénéficient de la présence de services publics forts, l'augmentation des salaires des travailleurs du secteur public a aussi un effet multiplicateur sur les économies locales.

En fait, lorsque les syndicats réalisent des gains à la table de négociations, ils rehaussent la barre pour tous les travailleurs. La preuve : les avantages sociaux et les salaires dont nous bénéficions tous ont d'abord été revendiqués à la table de négociations.

■ Angella MacEwen

Si les travailleurs n'ont pas la capacité de résister à l'austérité, les conditions économiques favorables ne suffiront pas pour améliorer leur sort.



Notre entretien avec Angella MacEwen



En septembre, le SCFP accueillait sa nouvelle économiste, Angella MacEwen. Au cours des six dernières années, elle a travaillé comme économiste au Congrès du travail du Canada. Économiste progressiste, elle est bien connue dans les médias nationaux pour ses analyses fouillées et sa capacité à démolir les arguments des commentateurs de droite lors d'émissions comme *Power and Politics* au réseau anglais de Radio-Canada.

Pourquoi avez-vous décidé d'étudier l'économie ?

Lors de mes études en développement international, j'ai suivi un cours optionnel en économie. Ce cours intitulé *Les femmes et l'économie* a changé ma perception des sciences économiques. J'ai constaté que cette discipline peut avoir des effets positifs ! J'ai également réalisé que certaines personnes ont plus de pouvoir de négociation économique que d'autres en raison de leurs réseaux, de leur classe sociale, de leur race, de leur sexe ou de leur identité de genre. J'ai aussi appris que notre société valorise certains types de travail plus que d'autres.

Vous avez parlé de l'intersectionnalité lors de la conférence du Conseil national des secteurs. Y a-t-il un lien entre la réflexion sur l'intersectionnalité et la négociation ?

Absolument. On ne peut pas lutter contre un type d'oppression comme la classe ou le genre, tout en ignorant les autres types d'oppression comme la race ou la religion. Cela rend la solidarité entre nos membres et nos communautés plus difficile. Pour revendiquer une économie respectueuse de tous les travailleurs, nous devons comprendre les obstacles auxquels nos membres et nos alliés sont confrontés et nous devons renforcer la solidarité entre les mouvements.

Parmi les objectifs pour lesquels nous nous sommes battus et continuons de nous battre à la table de négociations, mentionnons l'équité salariale et l'équité en emploi. Il ne faut pas oublier non plus notre opposition aux clauses de disparité de traitement. On pourrait ajouter à cette liste les mesures d'accommodement pour les travailleurs ayant des besoins différents, comme la garde d'enfants, l'accessibilité physique des bâtiments ou la traduction de documents importants dans sa langue maternelle. Enfin, on peut inclure les mesures visant à protéger les travailleurs du racisme, de l'islamophobie ou de la transphobie au travail.

Si vous aviez un seul message sur l'économie à transmettre aux membres du SCFP, ce serait quoi ?

Je dis toujours aux gens qu'ils en savent beaucoup plus sur l'économie qu'ils ne le pensent. Ce qui est important dans l'économie, c'est la qualité de ses résultats pour notre société. Si l'économie ne fonctionne pas pour les gens, il faut la changer !

Les politiques économiques de droite tiennent les individus responsables en affirmant que nous devrions « travailler plus fort ». En conséquence, les solutions de droite sont centrées sur l'individu, comme offrir des prêts aux étudiants plutôt que d'instaurer la gratuité scolaire. Il existe un déséquilibre de pouvoir dans les économies capitalistes, mais trop souvent, celui-ci est caché ou ignoré. C'est trop facile de blâmer les individus au lieu de reconnaître que le déséquilibre de pouvoir a créé de vastes défis systémiques auxquels il faut s'attaquer. Grâce à l'analyse intersectionnelle, on peut voir les obstacles, changer l'économie et la faire fonctionner pour tous les travailleurs.

L'austérité frappe dur en Saskatchewan

Les Saskatchewanais subissent les effets de l'austérité depuis plus de dix ans : attaques frontales contre les services publics, pertes d'emplois et mépris des droits des travailleurs. Dans cet article, nous expliquons comment le Parti de la Saskatchewan a rendu la vie plus difficile et plus coûteuse pour les travailleurs et leurs familles.

La Saskatchewan est le berceau de la social-démocratie en Amérique du Nord. La Fédération du Commonwealth coopératif (FCC), l'ancêtre du NPD, y a vu le jour et a mis en place plusieurs innovations sociales que le mouvement syndical doit protéger aujourd'hui : l'assurance-maladie universelle, les sociétés d'État et la législation sur la santé et la sécurité au travail.

Pendant longtemps, la FCC, puis le NPD, ont dominé la politique provinciale, remportant 12 élections sur 19. Cependant, la création du Parti de la Saskatchewan (PS) et l'élection de Brad Wall en 2007 ont modifié le paysage politique de la province.

Depuis, le PS a remporté trois mandats consécutifs avec une forte majorité. Pendant cette période, de nombreux gains réalisés sous

les néo-démocrates ont été éliminés.

Pour commencer, le PS a diminué les impôts de ses alliés du secteur privé et augmenté ceux des travailleurs. Il a haussé la taxe de vente provinciale sur les vêtements pour enfants, les primes d'assurance et les repas au restaurant. Ces modifications à une taxe déjà régressive ont particulièrement touché les femmes et les familles à faible revenu.

Le PS a également poursuivi un programme agressif de privatisation : sous-traitance des services de buanderie des hôpitaux, multiplication des projets en PPP et vente d'actifs gouvernementaux. De plus, il a autorisé l'imposition de frais aux patients par les cliniques privées d'imagerie médicale et de tomodensitométrie, et ce, en violation du

principe d'universalité enchâssé dans la *Loi canadienne sur la santé*. En 2017, le gouvernement a démantelé unilatéralement la Saskatchewan Transportation Company, la société de transport qui desservait les régions rurales. Cette mesure a isolé davantage des personnes âgées et forcé

les personnes à faible revenu à faire du pouce ou à payer de grosses sommes pour se déplacer, en plus d'entraîner la perte de 250 emplois bien rémunérés.

Enfin, des compressions dévastatrices dans les services publics comme la santé, l'éducation et les services sociaux, ont été annoncées dans le budget provincial 2017-2018. Les budgets des établissements d'enseignement postsecondaire ont été réduits de plus de cinq pour cent, entraînant une hausse importante des frais de scolarité. Plus de 50 millions de dollars ont été retranchés en éducation primaire et secondaire, obligeant les divisions scolaires à mettre à pied du personnel de soutien, à réduire les horaires de travail et à accroître la taille des classes. Le gouvernement a cessé d'assurer d'importants services de santé, notamment les prothèses auditives, les services de podologie, les soins pastoraux, les orthèses, le matériel pour l'apnée du sommeil, le mentorat des parents et les cliniques de

vaccination ambulantes. Il a augmenté les frais des soins de longue durée, tout en fermant près de 200 lits en établissement public. Enfin, il a réduit le financement des municipalités, ce qui a entraîné des hausses de taxes, des réductions de services et l'imposition de nouveaux frais d'utilisation.

La majorité des membres du SCFP, ainsi que tous les travailleurs appartenant aux grandes sections locales du secteur public de la province, sont présentement en négociation. Les pourparlers sont longs et difficiles. Plusieurs grandes sections locales du SCFP font même face à des demandes de concessions.

Malgré ce sombre bilan, le PS demeure très populaire auprès de l'électorat. De récents sondages classent Scott Moe au deuxième rang des premiers ministres les plus populaires au pays.

À l'approche des élections provinciales de 2020, les membres du SCFP ont donc de nombreux défis à relever.

■ Tria Donaldson



Nos membres ne baissent pas les bras

Le SCFP se bat pour empêcher de nouvelles compressions dans les services publics. Notre syndicat conscientise les gens et alimente la résistance. Et ça marche ! Nous avons demandé à deux membres du SCFP de nous faire part de leçons apprises durant les dix ans au pouvoir du Parti de la Saskatchewan.



Scott Barrett est président de la section locale 8443 du SCFP qui représente le personnel de soutien de la division des écoles publiques de Saskatoon.



Stacey Landin est présidente de la section locale 9 du SCFP qui représente les travailleurs municipaux de la ville de Moose Jaw et des zones rurales environnantes.

La Réplique : *Après dix ans de gouvernement du PS, quel est, selon vous, le plus gros défi que doit relever le mouvement syndical ?*

Scott Barrett : C'est l'austérité budgétaire. À mon avis, le principal défi a été l'attaque contre la classe ouvrière et la philosophie consistant à donner de l'argent aux entreprises au détriment des services publics.

Stacey Landin : Dès le début, le PS a affirmé qu'il avait un mandat pour s'attaquer aux syndicats. Le premier ministre de l'époque a déclaré publiquement qu'il était en guerre avec la classe ouvrière. Ce gouvernement de droite a adopté de nombreux changements désastreux pour les travailleurs, tout en simplifiant la vie du patronat.

La Réplique : *Qu'est-ce qui vous permet de garder espoir ?*

Scott : Quand je vais dans nos écoles pour parler aux gens, j'ai bon espoir. Aujourd'hui, ils réalisent qu'on leur a menti. Les gens commencent à en avoir assez et ils sont prêts à agir. Ils attendent que leur syndicat les interpelle, qu'il lance un appel à l'action. Les compressions budgétaires en éducation et en santé ont un impact concret sur les familles, mais les gens ont mis du temps à le comprendre. Il faut beaucoup de travail pour leur faire réaliser les mensonges du gouvernement.

Stacey : C'est le militantisme qui me fait garder espoir. Il se manifeste parfois dans des endroits inattendus. Le fait que les gens soient prêts à tenir tête aux employeurs, aux gouvernements et aux idées de droite m'encourage à continuer. Lorsque des milliers de Saskatchewanais arrivent à faire reculer le gouvernement sur les compressions annoncées dans les bibliothèques en assiégeant des bureaux de circonscription, il y a de quoi rester optimiste !

Ces entretiens ont été édités et condensés.

Le gouvernement de la C.-B. annule des lois du travail discriminatoires en santé

Le Syndicat des employés d'hôpitaux (SEH) s'est battu pendant 16 ans afin de faire annuler des lois du travail discriminatoires envers ses membres et il a finalement eu gain de cause.

En novembre dernier, le gouvernement néo-démocrate de la province a annulé les lois 29 et 94 adoptées par l'ancien gouvernement libéral. Ces lois interdisaient de négocier des clauses essentielles à la sécurité d'emploi dans les conventions collectives de la santé et facilitaient

la privatisation dans les hôpitaux et les établissements de soins de longue durée.

Le NPD a profité du congrès biennal du SEH, en novembre, pour déposer sa *Loi d'abrogation des lois dans le secteur de la santé*. Les délégués et les invités ont regardé ce moment historique en direct, l'accueillant par des applaudissements soutenus. Par la suite, ils se sont présentés en grand nombre aux micros pour parler de l'impact négatif que les lois anti-travailleurs des libéraux

avaient eu sur leur vie.

La loi 29 a entraîné le congédiement de milliers de travailleurs, principalement des femmes, parce que les régies de la santé avaient confié en sous-traitance divers services de soutien hospitalier, dont l'entretien ménager, l'alimentation et la blanchisserie. La loi 94 a,

quant à elle, facilité la mise à pied de milliers d'autres personnes qui travaillaient pour des exploitants de maisons de retraite. Ces derniers ont confié les tâches du personnel soignant et de soutien en sous-traitance pour contrôler les salaires et contourner les conventions collectives.



Des délégués au congrès du SEH réagissant à l'annonce en direct de l'annulation d'une loi discriminatoire envers les travailleurs de la santé.

En 2007, la Cour suprême du Canada a déclaré inconstitutionnelles certaines dispositions de la loi 29, notamment celles qui annulaient la protection contre la sous-traitance. Ce faisant, elle a fait de la négociation collective un droit fondamental protégé par la Charte pour tous les travailleurs.

Toutefois, les deux lois ont continué d'exclure les travailleurs de la santé de la protection des principales dispositions du code provincial des relations de travail, notamment celles sur les droits de succession et les déclarations d'employeur unique.

La loi sera mise en œuvre par règlement au début de l'année, après consultation des intervenants du secteur.

Lorsqu'elle entrera en vigueur, les travailleurs de la santé retrouveront la protection relative à la succession, qui assure que la convention collective et l'accréditation syndicale sont protégées lors de la vente ou du transfert d'une entreprise d'un propriétaire à un autre.

Le syndicat s'attend aussi à ce que le NPD présente, ce printemps, une loi qui élargirait le droit de succession aux transferts de contrats dans le secteur de la santé et dans d'autres milieux de travail.

Au moment de mettre sous presse, les membres du SEH se prononçaient sur une entente de principe comprenant des lignes directrices et un processus permettant au gouvernement et aux employeurs d'étudier le potentiel d'un retour à l'interne des services sous-traités.

■ **Syndicat des employés d'hôpitaux (SEH)**

Le SCFP-Québec a tenu sa première conférence sur les droits de la personne

En décembre dernier, le SCFP-Québec a organisé un colloque exceptionnel sur les droits de la personne, une première pour la division.

Les membres du Comité des femmes, du Comité du triangle rose, du Comité des droits de la personne ainsi que du Conseil québécois des

autochtones du SCFP ont été largement applaudis pour la qualité et la diversité des conférences présentées.

« Nous avons appris énormément et avons aussi vécu beaucoup d'émotions. Venir en aide aux personnes marginalisées passe par comprendre leur réalité. Par

exemple, pour comprendre les problèmes que vivent les communautés autochtones, nous avons reçu Natasha Tanguay qui a travaillé sur l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. Ce fut émouvant ! », a déclaré la conseillère syndicale au Service des droits de la personne du SCFP, Josée Aubé.

Le 6 décembre, Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes et anniversaire de l'attaque perpétrée à la Polytechnique, le colloque a accueilli Nathalie Provost, une des survivantes de la tuerie.

Touchante, mais surtout inspirante, cette militante féministe a rappelé à l'auditoire, et ce, de façon magistrale, que l'on survit, que l'on se

relève et qu'il faut se battre pour un monde meilleur.

« Moi, le 6 décembre 1989, je suis devenue féministe ! », a déclaré par la suite une participante qui avait 13 ans lors de ce massacre qui a marqué le pays et le monde entier.

Le colloque s'est conclu avec une discussion captivante sur la façon d'interpeller les communautés en quête d'égalité dans nos rangs syndicaux.

« Leur place est à nos côtés et ensemble nous pourrions améliorer le sort de milliers de travailleuses et travailleurs », a conclu Josée Aubé.

Fait intéressant, c'est la toute première fois qu'un événement du SCFP-Québec attire plus de femmes que d'hommes, soit 60 pour cent.

■ **Lisa Djevahirdjian**



NATIONAL SECRETARY-TREASURER CHARLES FLEURY

Le SCFP national est à l'écoute des sections locales : plus de personnel pour mieux soutenir nos membres

Dans le contexte de négociation et le climat politique actuels, nos sections locales et nos organisations à charte sont confrontées à de nouvelles réalités complexes.

Dans de nombreuses régions, des sections locales fusionnent pour former de grandes entités provinciales. Les tables de négociations centrales et provinciales se multiplient, ce qui nécessite plus de travail d'équipe et de coordination. Il faut aussi mieux appuyer les petites sections locales qui constituent une part importante de notre syndicat.

Pour répondre aux besoins de tous, le Groupe de travail national sur la dotation en personnel a donc été lancé dans la foulée du dernier congrès national.

J'ai eu l'honneur de présider ce groupe de travail composé de membres du conseil exécutif national et de dirigeants de grandes et de petites régions. J'ai également consulté des sections locales de partout au pays. Leur priorité était claire :

il faut augmenter le personnel qui offrent des services directs afin de mieux soutenir nos membres.

Le groupe de travail a bien compris le message. L'amélioration du soutien est en effet au cœur des 25 recommandations approuvées par le Conseil exécutif national en septembre dernier.

Cette priorité était également incontournable lors de l'élaboration du budget 2019 du SCFP l'automne dernier. Grâce à une gestion prudente de nos finances, à une forte croissance du nombre de membres et aux nouveaux revenus qui en découlent, nous disposons de trois millions de dollars pour de nouvelles dépenses. Nous avons consacré la majeure partie de cet argent à l'embauche de personnel offrant des services directs aux membres. Je suis extrêmement fier de dire que notre budget 2019 prévoit 17 nouveaux postes. C'est beaucoup mieux qu'il y a deux ans, où nous n'avions annoncé qu'un nouveau poste à l'échelle du pays.

C'est un début concret et nous mettrons en œuvre les autres recommandations dans les mois et les années à venir. En cette fin de décennie, nous avons l'occasion de réexaminer le soutien que prodigue le SCFP à ses membres et à ses sections locales, afin de faire mieux au cours de la prochaine décennie.

Le rapport du Groupe de travail national sur la dotation en personnel est accessible au scfp.ca/rapport-dotation-personnel.

CHARLES FLEURY EN LIGNE  twitter.com/CUPENatSec



Des membres du SCFP exposent leur expérience aux parlementaires pour illustrer la nécessité d'un réseau universel de garderies

Lee-Ann Lalli se souvient avec fierté du 20 novembre 2018.

« C'était fantastique de partager mon histoire. J'ai pu utiliser ma voix pour faire pression sur le gouvernement afin qu'il soutienne mieux les parents, les enfants et les travailleurs des services de garde », a déclaré cette éducatrice qui est membre de la section locale 1936 du SCFP à Vancouver.

En novembre, elle s'est rendue à Ottawa avec les autres membres du Groupe de travail national de la garde à l'enfance et une centaine de personnes (éducatrices, parents, grands-parents et militants) pour sensibiliser les parlementaires à la



nécessité de mettre en place des services de garde universels abordables et d'offrir des salaires décents.

Ils étaient à la recherche de politiciens fédéraux prêts à appuyer la création d'un réseau de garderies financées et gérées par l'État, ainsi

qu'une hausse du financement fédéral dans le secteur au cours de la prochaine décennie. À l'heure actuelle, le Canada consacre 0,3 pour cent de son PIB à la garde d'enfants, ce qui est inférieur au seuil d'un pour cent généralement en vigueur ailleurs dans le monde.

Cette journée de lobbying a été organisée par le groupe de pression *Un enfant, une place* avec le soutien du SCFP national. Sa planification s'était échelonnée sur plus d'un an. Le jour même, les militants ont rencontré une soixantaine de députés de tous les partis et de sénateurs, ainsi que plusieurs ministres. Ces derniers ont entendu des témoignages de travailleurs de première ligne sur la crise des services de garde qui sévit au Canada.

Pour certains militants, c'était une première expérience de lobbying auprès d'un gouvernement. « J'étais nerveuse de me rendre dans les bureaux des parlementaires », a raconté l'éducatrice de la petite enfance et membre de la section locale 1296 du SCFP, Paule Turgeon.

Elle a toutefois puisé sa détermination dans une motivation bien spéciale : « Les enfants dont je m'occupe sont au centre de tout ce que je fais. Je savais que j'en étais

capable. »

Les participants ont obtenu une réponse mitigée. Certains politiciens ont appuyé certaines de leurs revendications, mais jugé irréaliste l'idée d'un financement fédéral équivalent à un pour cent du PIB. D'autres, comme la députée néo-démocrate Brigitte Sansoucy, se sont faits les porte-paroles de nos membres à la Chambre des communes.

Cette journée a donné le courage à plusieurs militants de continuer à se battre pour des services de garde de qualité, y compris à certains militants actifs depuis des décennies.

« Je travaille comme éducatrice de la petite enfance depuis plus de 20 ans et je milite depuis 35 ans. Je suis honorée d'avoir participé à cette journée », a souligné Shellie Bird de la section locale 1979 du SCFP.

■ **Emily Turk**

Le SCFP est le plus grand syndicat au Canada et il continue de croître

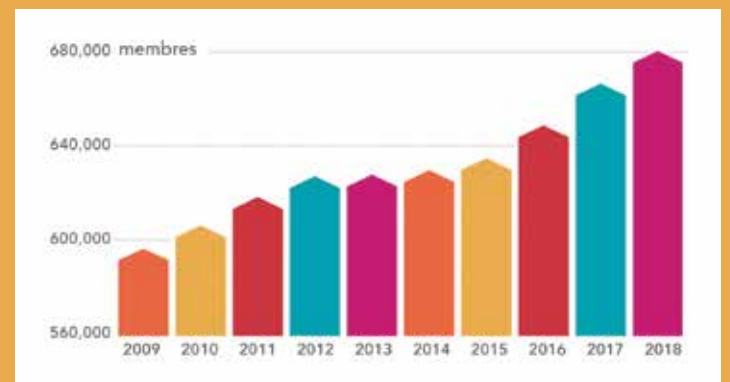
Le Syndicat canadien de la fonction publique continue de croître. En effet, le plus grand syndicat au Canada compte aujourd'hui 680 000 membres à travers le pays.

Ce nouveau total de membres tient compte de nos récents succès en organisation. En 2018,

grâce au travail du personnel, de nos organisateurs et de nos militants, nous avons accueilli dans nos rangs plus de 7800 nouveaux membres provenant de divers secteurs.

Le SCFP représente des travailleurs œuvrant dans divers secteurs comme les bibliothèques, les communications, l'éducation, l'énergie,

l'éducation postsecondaire, les municipalités, la santé, les services de garde à l'enfance, les services d'urgence et de sécurité, les services sociaux et les transports, et ce, dans toutes les provinces. Lors de sa fondation en 1963, le SCFP comptait 57 000 membres.



Les aides-éducatrices ont influencé la politique contre la violence dans les écoles d'Edmonton

« J'ai besoin d'une prime de risque », a-t-elle lancé. Ce commentaire a attiré l'attention de son employeur, le district scolaire Edmonton Public Schools.

Déléguée syndicale principale de la section locale 3550 du SCFP, Gloria Lepine, comme des centaines d'autres aides-éducatrices, avait auparavant commencé à dénoncer ouvertement la violence au travail. En tant que membre du Conseil exécutif national du SCFP, elle a joué un rôle déterminant dans la décision de sa section locale de collaborer avec l'employeur à la rédaction d'une politique pour mettre fin à la violence.

La section locale 3550 représente plus de 3000 employés de soutien (aides-éducatrices, bibliothécaires, employés de bureau, techniciens et employés des services alimentaires) sur qui des

milliers d'élèves d'Edmonton comptent au quotidien.

Ces employés déposaient des rapports d'incident toutes les semaines, parfois tous les jours. Dans une école, la violence de la part d'élèves (morsures, coups de poing et de pied) était devenue si sérieuse que quatre aides-éducatrices ont invoqué leur droit de refuser d'effectuer un travail dangereux.

Selon Gloria Lepine, la commission des accidents du travail a même reçu des réclamations, tant les blessures physiques et psychologiques étant courantes.

« Nous avons dit, ça n'a pas de sens. Nous avons besoin d'une politique contre la violence », a-t-elle rappelé.

La politique « d'intégration complète » dans les écoles publiques instaurée par le ministère provincial de l'Éducation et appliquée par le district scolaire, a

accentué la pression sur le personnel. En effet, tous les enfants ayant des besoins d'apprentissage différents doivent être placés dans des classes régulières. Malheureusement, l'employeur ne fournissait pas toujours le niveau de soutien adéquat pour assurer un environnement d'apprentissage productif pour tous.

Gloria Lepine souligne que les problèmes ne venaient pas toujours des enfants placés en classe régulière en raison de la politique d'inclusion. Selon elle, la grande majorité des enfants aux agissements déplacés étaient des enfants sans besoins particuliers. « Nous sommes préparés à travailler auprès des enfants ayant des besoins différents », a-t-elle souligné.

La section locale 3550, l'employeur et les autres groupes d'employés du district scolaire, soit l'Association des

enseignants albertains, la section locale 474 du SCFP qui représente les concierges et la section locale 784 qui représente les employés d'entretien, ont collaboré à la formation d'un comité mixte chargé de développer une politique sur la violence au travail.

Edmonton Public Schools a eu le mérite de reconnaître l'avantage de rendre les écoles plus sécuritaires et d'élaborer cette politique. Il a fallu attendre trois ans et demi

pour que le processus aboutisse, mais selon Gloria Lepine, les préoccupations des travailleurs sont au cœur de la nouvelle politique.

« Nous sommes satisfaits du résultat. La politique contribue à assurer la sécurité de nos membres », a-t-elle affirmé.

Faute de bonne volonté patronale, cette approche commune ne fonctionne pas dans tous les lieux de travail. Mais lorsque les employeurs sont à l'écoute, les syndicats ont la possibilité de participer à la formulation des politiques.

■ **David Robbins**

La violence au travail constitue un grave danger auquel de nombreux membres du SCFP sont confrontés chaque jour. C'est pourquoi nous avons lancé récemment la réponse nationale du SCFP contre la violence et le harcèlement au travail. Nous fournissons aux sections locales et aux membres les outils dont ils ont besoin pour s'informer de leurs droits et s'attaquer au problème en collaboration avec leur employeur. Pour consulter ces ressources, visitez le scfp.ca/trousse-de-prevention-de-la-violence.