

La Réplique



PATRICIA RICHELTO
Aide-éducatrice
à l'école André-Piolat

LA TECHNOLOGIE APPORTE DU BON, DU MAUVAIS ET DE L'INCONNU

Philippines :
le recrutement
en temps de
pandémie

Soins de
longue
durée :
la crise en
temps réel

Kronos :
le Phénix
de la santé

« Avant la pandémie, nous étions déjà aux prises avec un problème de ratio employé-résidents. Maintenant, la pénurie de personnel a aggravé la situation. En quelques semaines, de nombreux employés ont contracté le virus. »

Virginia Monton, présidente de la section locale 2719.
Elle travaille au Maples Personal Care Home à Winnipeg, au Manitoba.

Kronos : le Phénix de la planification des horaires

Phénix, le système d'automatisation de la paye des employés de la fonction publique fédérale, est un fiasco. Au Nouveau-Brunswick, il a un équivalent : le logiciel d'automatisation de la planification des horaires Kronos.

Initialement conçu pour le secteur privé, le logiciel Kronos sert à automatiser les processus administratifs d'un service des ressources humaines. Sur son site Web, l'entreprise affirme que son produit peut accroître la productivité, réduire les coûts, simplifier la paye et renforcer l'application de politiques de gestion.

« La haute direction a affirmé que ce système de pointe était l'avenir en matière de gestion de l'assiduité, des absences, des remplacements et de beaucoup d'autres tâches connexes aux horaires de travail », a expliqué la présidente de la section locale 1252, Norma Robinson.

« Cinq ans et plus de 75 griefs plus tard, ce système est un échec. Et il n'est même pas encore entièrement en fonction! Par rapport à la planification interne dans chaque hôpital qui existait

auparavant, ce n'est pas un euphémisme de dire que Kronos est devenu le Phénix des horaires », a-t-elle ajouté. La section locale 1252 représente plus de 10 000 travailleurs de la santé au Nouveau-Brunswick.

Depuis l'introduction de Kronos, la section locale a été témoin d'un accroissement des iniquités dans les horaires, de la frustration des employés et de l'épuisement du personnel. Il y a eu une augmentation marquée des problèmes concernant les heures supplémentaires qui, à ce jour, génèrent encore des dépassements de coûts pour l'employeur.

« La formation et l'orientation du personnel sur l'utilisation du logiciel ont été précipitées et bâclées. Pourtant, ce fait à lui seul n'explique pas les problèmes persistants créés par Kronos. Le mandat de réduction des coûts, la suppression de postes de préposés aux horaires hospitaliers et la centralisation excessive des décisions sont à l'origine des nouvelles difficultés rencontrées par le personnel », a souligné Norma Robinson.

« Maintenant que les décisions concernant les

horaires sont centralisées à Saint-Jean, les superviseurs d'étage ont perdu leur pouvoir décisionnel. Avant, nous pouvions vraiment tenir compte des réalités du personnel. Le personnel et les cadres intermédiaires travaillaient ensemble pour corriger les pires aspects du manque de personnel grâce à des horaires ajustés et équitables », a-t-elle noté.

« Je pense que la planification automatisée pourrait fonctionner si elle était développée à l'interne pour le bénéfice du secteur public. Au lieu de cela, nous avons un système que la direction utilise pour presser le personnel comme un citron et garder la dotation en personnel à son strict minimum en tout temps », a déploré Norma Robinson.

L'exemple néo-brunswickois devrait servir d'avertissement à tous les employeurs du secteur public qui souhaitent automatiser la planification des horaires. Si la satisfaction des employés et la qualité des soins sont des priorités, réfléchissez à deux fois avant de jeter aux ordures votre service interne de préparation des horaires, et ce, qu'il soit opéré par le personnel ou qu'il fonctionne grâce à un algorithme.

■ Simon Ouellette

COVID-19 : combattre les turbulences dans le secteur du transport aérien

La dernière année a été difficile pour le transport aérien, mais les membres du SCFP de ce secteur gardent espoir et se battent pour garantir un retour des vols en toute sécurité en 2021. En mars, la pandémie a cloué les avions au sol à travers le monde. Environ les deux tiers des 15 000 agents de bord membres du SCFP ont été mis à pied du jour au lendemain.

Depuis mars, l'aide fédérale dont nos membres bénéficieraient tarde à venir. La subvention salariale d'urgence fédérale devait maintenir les travailleurs sur la liste de paye, mais plusieurs compagnies aériennes ont refusé d'y participer. Les travailleurs ont également dû se battre pour recevoir de l'équipement de protection individuelle (EPI) adapté à un environnement de travail restreint où la distanciation est impossible.

Dès le premier jour de la crise, la Division du transport aérien du SCFP a toutefois travaillé d'arrache-pied pour ses membres. Elle a lancé la campagne *En avion, en sécurité* pour réclamer une stratégie fédérale pour accroître la production canadienne d'EPI et le renforcement du droit des travailleurs de refuser d'effectuer un travail dangereux. La Division exerce aussi des pressions sur le gouvernement fédéral pour qu'il mette en œuvre des tests rapides de dépistage de la COVID-19 avant l'embarquement dans les aéroports. Cette mesure permettrait d'assurer la sécurité des travailleurs des compagnies aériennes, des passagers et du grand public.

Selon la Division, un véritable soutien financier du gouvernement fédéral est nécessaire pour protéger le gagne-pain de milliers de travailleurs du secteur. « Nos membres ont répondu à l'appel du gouvernement lorsque la COVID-19 a frappé. Nous vous demandons maintenant de répondre au leur », a souligné le président de la Division du transport aérien, Wesley Lesosky, dans une lettre récente adressée à la ministre fédérale des Finances, Chrystia Freeland.

■ Hugh Pouliot

LA PUBLICATION NATIONALE DU SCFP HIVER 2021

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
Catherine Louli

Directrice des communications
Karine Fortin

Graphiste Jocelyn Renaud

Adjointes à la rédaction
Manon Lajoie • Céline Carré • Valérie Ménard

Collaborateurs Simon Ouellette • Hugh Pouliot • Janet Szliske • Marnie Thorp • Karin Jordan • Pierre Ducasse • Charles Brenchley • Ronald Boisrond • Dan Gawthorp

CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Président national Mark Hancock

Secrétaire-trésorier national
Charles Fleury

Vice-présidences générales
Sherry Hillier • Benoît Bouchard • Fred Hahn • Judy Henley • Paul Faoro

Vice-présidences régionales

Ernest Green / Terre-Neuve-et-Labrador • Nan McFadgen / Nouvelle-Écosse • Brien Watson / Nouveau-Brunswick • Leonard Gallant / Île-du-Prince-Édouard • Carole Neill, Patrick Gloutney / Québec • Michael Hurley, Candace Rennick / Ontario • Bryan Keith / Nord de l'Ontario • Gord Delbridge / Manitoba • Kent Peterson / Saskatchewan • Rory Gill / Alberta • Trevor Davies, Barb Nedderpel / Colombie-Britannique

Vice-présidences de la diversité
Yolanda McClean • Debra Merrier

Imprimée 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.



Tisser des liens : adopter la technologie pendant la pandémie

Patricia Richetto travaille à l'école André-Piolat de Vancouver-Nord depuis 14 ans. « L'école, c'était ma zone de confort. Tout a changé quand la pandémie a frappé. Il y avait beaucoup de stress et de négativité », a-t-elle raconté.



Depuis la pandémie, ses tâches d'aide-éducatrice doivent être effectuées en mode virtuel. Patricia Richetto n'avait même pas d'ordinateur à la maison. L'école lui en a envoyé un. « La seule chose que je savais faire, c'était comment envoyer des courriels. Je me suis mise

au défi d'apprendre l'ordinateur en moins de deux mois et je suis si contente de l'avoir fait ! Ça fait partie de la vie maintenant », a-t-elle expliqué.

Comme aide-éducatrice, Patricia Richetto a l'habitude d'intervenir auprès de 10 élèves ayant des besoins complexes, répartis entre quatre classes. Pour rester positive et aider ses élèves à faire de même, elle s'est tournée vers les arts.

« J'ai commencé à faire une petite histoire en bande dessinée, en dessinant la même petite fille dans différentes situations, comme le premier jour d'école ou une visite chez le dentiste. Maintenant, je travaille avec un ami sur un projet de balado : un livre d'histoires interactif pour enfants », a indiqué Patricia Richetto.

« Bien que le retour à l'école puisse être stressant,

je suis très heureuse de travailler à nouveau avec les élèves », a-t-elle poursuivi.

Elle conseille d'ailleurs à ses élèves de garder espoir et de vivre au jour le jour. « C'est bien de continuer à se soutenir mutuellement. Nous nous entraisons pour avancer ensemble », a-t-elle noté.

Patricia Richetto estime que la technologie a aussi changé sa vie au niveau personnel, en l'aidant à renouer avec sa famille.

« Je suis loin de ma famille depuis de longues années. Maintenant que je sais utiliser l'ordinateur, nous avons commencé à parler en ligne sur Skype. C'était si beau de voir les bébés de ma nièce et de mon neveu. Cela me donne de l'espoir. Je suis très heureuse d'avoir pu tirer quelque chose d'aussi satisfaisant de cette pandémie », a-t-elle conclu.

■ Janet Szliske

PRÉSIDENT NATIONAL MARK HANCOCK

En 2021, saisissons l'occasion de créer un avenir meilleur

À l'aube de 2021, je tiens à remercier chaleureusement les 700 000 membres du SCFP qui ont travaillé si fort pendant la crise de la COVID-19. L'année 2020 a été remplie de défis qu'aucun d'entre nous n'aurait pu imaginer, mais nous avons relevé ceux-ci avec courage, dévouement et compassion. Dans nos communautés, les citoyens peuvent être fiers du travail que nous avons accompli.

Je suis optimiste en vue de 2021. Dans la foulée de la pandémie, ce sera l'année de la reconstruction et des progrès significatifs sur des enjeux qui nous tiennent à cœur, en tant que militants et syndiqués.

D'abord et avant tout, nous allons poursuivre notre combat pour transformer radicalement la façon dont nous prenons soin les uns des autres, particulièrement des plus vulnérables.

D'ailleurs, nos efforts portent déjà leurs fruits. Dans son discours du Trône cet automne, le gouvernement Trudeau a pris des engagements relatifs aux services de garde, à l'assurance-médicaments et à l'établissement de normes nationales pour les soins de longue durée.

Depuis des années, le SCFP est aux premières lignes de la lutte pour l'obtention de ces bonifications essentielles à notre filet social.

Malheureusement, nous savons tous que les libéraux ont la promesse plus facile que l'action. Nous savons aussi qu'on ne peut pas compter sur les conservateurs et leur nouveau chef Erin O'Toole, et ce, même s'il prétend être l'ami des syndicats et des travailleurs. Nous ne tomberons pas dans ce panneau car un conservateur ne peut pas changer sa véritable nature.

C'est pourquoi nous devons continuer de nous battre aux côtés de nos alliés dans la communauté, du mouvement syndical et du NPD pour obtenir ces changements et bien d'autres.

Et notre grande chance d'obtenir les changements que nous méritons pourrait venir plus tôt que nous pensons. Il est en effet de plus en plus probable qu'une campagne électorale fédérale soit déclenchée cette année.

Les prochaines élections, peu importe leur date, seront l'occasion pour nous de tirer les leçons de la pandémie et de convaincre les gens de partout au pays de voter pour l'avenir que nous voulons et que nous méritons tous.

Nous voulons un avenir où personne ne fera faillite parce qu'il n'a pas les moyens de payer pour ses médicaments, où les parents, en particulier les mères, peuvent retourner au travail en sachant qu'on s'occupe bien de leurs enfants et où nos personnes âgées vivront en toute sécurité et dans la dignité.

Nous sommes passés à travers la période la plus difficile de cette pandémie. En 2021, saisissons l'occasion. Ensemble, changeons la façon dont nous prenons soin les uns des autres. Créons un avenir meilleur pour tous.

MARK HANCOCK EN LIGNE  twitter.com/MarkHancockCUPE



La COVID-19, une menace qui plane sur les soins de longue durée cet hiver

Alors que les jours raccourcissent à l'approche de l'hiver, la deuxième vague de la pandémie se poursuit. Des 11 496 décès attribuables à la COVID-19 au Canada, 75 pour cent sont survenus dans des établissements de soins de longue durée (SLD). Partout au pays, les membres du SCFP qui travaillent dans ce secteur ont porté un énorme fardeau pendant cette période de crise.

Une récente étude ontarienne a signalé des niveaux élevés de stress et d'épuisement professionnel chez les membres du SCFP des SLD. « Nous manquons tellement de personnel que nous savons déjà que nos résidents ne sont pas pris en charge adéquatement », a expliqué un membre.

« Peut-être qu'on pense que tout cela est dû à la COVID-19, mais il s'agit de problèmes préexistants de manque de personnel et de financement. C'est la réalité des SLD », a-t-il ajouté.

La présidente de la section locale 2719, Virginia Monton, travaille au Maples Personal Care Home à Winnipeg. Ce foyer de soins a fait les manchettes lorsque des membres du SCFP ont révélé que l'employeur avait caché une éclipse dévastatrice survenue en

novembre. Elle est d'accord avec le constat du membre précité : « La vie au travail dans un établissement de soins de longue durée est très difficile ces jours-ci. Avant la pandémie, nous étions déjà aux prises avec un problème de ratio employé-résidents. Maintenant, la pénurie de personnel a aggravé la situation. En quelques semaines, de nombreux employés ont contracté le virus. On a eu de la difficulté à trouver des remplaçants pour les employés en auto-isolément », a souligné Virginia Monton qui fait elle-même partie du personnel infecté.

Malgré les défis, les membres font de leur mieux. « Je travaille avec une excellente équipe où tout le monde est très solidaire. Quand il y a eu une éclipse dans notre centre, nous

avons vraiment bien travaillé ensemble, en équipe, pour surmonter une situation incroyablement difficile », a raconté l'aide diététique et membre du Syndicat des employés d'hôpitaux en Colombie-Britannique, Gurdeep Parhar.

La lutte à la pandémie est un défi, non seulement pour les travailleurs, mais aussi pour les personnes dont ils s'occupent, au travail et à la maison. « C'était difficile : nos résidents avaient besoin de nous, et nous étions déterminés à nous en occuper. Même si ma famille se faisait du souci pour moi, ma fille de neuf ans a compris. Elle m'a dit : "Maman, tu dois y aller, ils ont besoin de toi." », a-t-elle poursuivi.

Les choses étaient différentes dans la bulle atlantique. Tina Rideout, membre de la section locale 488 à Corner Brook (Terre-Neuve-et-Labrador), travaille dans le domaine des soins de longue durée depuis 30 ans. « Au cours de la première vague de la pandémie, nous nous



Gurdeep Parmar

sommes sentis quelque peu éloignés de la réalité du Canada continental. La COVID-19 ne s'était pas encore manifestée dans notre province. Nous avons eu l'avantage d'apprendre à distance tout en étant à l'abri du virus. Or, à mesure que le nombre de cas actifs augmente en Atlantique, le personnel et les résidents se sentent plus menacés. Quitter la bulle atlantique, c'était la bonne décision prise au bon moment », a affirmé Tina Rideout.

Sandy Wilson, de la section locale 2784 à Halifax, est du même avis : « Nous avons eu de la chance en Nouvelle-Écosse. Mais peut-être que nous sommes devenus complaisants à cause de la bulle. Les nouvelles disaient que c'était l'endroit le plus sécuritaire où vivre, les gens rentraient de l'Ouest. Mais maintenant que nous avons fait cette erreur, je crois vraiment que les gens se comporteront bien et que nous reviendrons à notre niveau de sécurité d'avant », a-t-elle noté.

L'hiver qui s'en vient semble sombre, mais il y a quand même une lueur d'espoir à l'horizon. En effet, après 24 ans de pressions exercées par le SCFP et d'autres syndicats, le gouvernement de l'Ontario s'est finalement engagé à respecter une norme minimale de quatre heures de soins pratiques quotidiens par résident. Et, au Québec, le gouvernement a lancé une ambitieuse campagne de recrutement et de formation en accéléré de près de 7000 candidats préposés aux bénéficiaires.

Mais les avancées réalisées ici et là ne suffisent pas. Le Canada a besoin d'un plan complet pour repenser les soins de longue durée. Les SLD devraient être accessibles, universels et financés par les gouvernements. Le gouvernement fédéral doit établir des normes nationales de soins pour augmenter considérablement le nombre de lits et d'employés dans les SLD. De telles normes permettront d'assurer l'accessibilité et la qualité des soins.

Aidez-nous à effectuer des pressions en ce sens : visitez repenserlessoins.ca pour envoyer un message au premier ministre Justin Trudeau. Dites-lui qu'il est temps de repenser les soins de longue durée, afin que nous n'ayons jamais à faire face à une autre crise comme celle à laquelle nous sommes confrontés depuis neuf mois.

■ Marnie Thorp

Tina Rideout - Travailler en soins de longue durée pendant une pandémie

Pendant la première vague de la pandémie, je crois que mes collègues et les résidents se sentaient un peu loin de la réalité vécue dans les établissements de soins de longue durée du reste du Canada. La COVID-19 ne s'était pas encore manifestée dans notre province, mais les préparatifs étaient en cours pour mieux protéger nos personnes les plus vulnérables. Nous avons l'avantage de pouvoir observer et d'apprendre à distance, tout en étant toujours à l'abri du virus. Je crois que cela nous a donné l'avantage d'avoir plus de temps pour nous préparer. La restriction rapide des visites puis la fermeture de nos portes ont joué un rôle énorme pour protéger nos résidents. Très tôt, les membres du personnel n'ont pas été autorisés à se déplacer d'un établissement de soins de longue durée à un autre, ni même à faire du bénévolat ou à travailler ailleurs.

À l'extérieur des établissements, des milliers de membres des familles des quelques centaines de résidents ont dû nous faire confiance plus que jamais pour garder leurs proches en sécurité et à l'abri du virus. L'interdiction des visites a obligé nos employés, qui avaient déjà une lourde charge, à fournir un soutien émotionnel, physique et social accru aux résidents et à leurs familles. Les tâches et responsabilités supplémentaires, et parfois des changements quotidiens aux règlements, ont contribué à épuiser le personnel à la fois physiquement et mentalement. L'augmentation des heures supplémentaires obligatoires en raison de la pénurie du personnel, l'augmentation des congés de maladie en raison de la pandémie elle-même, et le nombre d'employés qui était déjà minimal ont eu de répercussions importantes sur moi et mes collègues.

Il y a un fort sentiment de respect et de confiance envers nos dirigeants provinciaux de la santé qui assurent la sécurité de nos résidents. Les décisions n'ont certainement pas été prises à la légère et ont été soutenues par nos équipes de santé. Cette période est certainement la plus difficile que j'aie vécue dans mon lieu de travail pendant mes 30 années en tant qu'infirmière auxiliaire autorisée dans le secteur des soins de longue durée. Au fur et à mesure que le nombre de cas actifs augmente dans les provinces de l'Atlantique, le personnel et les résidents se sentent évidemment plus menacés que jamais. Encore une fois, nos dirigeants continuent de travailler encore plus fort pour nous protéger.

Quitter la bulle de l'Atlantique était la bonne chose à faire. Ces restrictions encore plus strictes montrent à quel point nous sommes prêts à travailler fort pour assurer la sécurité de nos personnes les plus vulnérables.

Les personnes qui travaillent dans les soins de longue durée ne choisissent pas de le faire parce que c'est facile. Pendant que les portes se ferment partout dans le monde, et que les gens travaillent pour protéger la sécurité des personnes qui sont dans leur bulle, notre bulle familiale s'est agrandie pour inclure les résidents dont nous prenons soin. Toute décision prise hors de mon lieu de travail aura un effet direct sur le bien-être des centaines de résidents de mon lieu de travail et des membres de leur famille. C'est un fardeau énorme.

Tina Rideout

Infirmière auxiliaire autorisée depuis 30 ans en soins de longue durée (région de Corner Brook, section locale 488)



Virginia Monton La tragédie frappe en pleine crise

Virginia Monton est présidente de la section locale 2719 du SCFP. Elle travaille au Maples Personal Care Home à Winnipeg au Manitoba. Alors qu'une éclosion de COVID-19 faisait rage dans son lieu de travail, nous avons recueilli son témoignage sur les implications du travail en soins de longue durée en temps de pandémie.

Travailler dans les foyers de soins de longue durée est très difficile ces jours-ci. Nous craignons constamment pour notre sécurité et notre santé. Nous avons une responsabilité morale envers nos résidents et nous devons être là pour veiller à répondre à tous leurs besoins.

Avant la pandémie, nous avions déjà un mauvais ratio employé-résidents. Pendant la pandémie, la pénurie de personnel a aggravé la situation.

Malheureusement, en quelques semaines, de nombreux employés ont contracté le virus.

Il a été difficile de trouver des remplaçants pour les employés en quarantaine.

Même si je suis en congé de maladie, je travaille toujours à domicile pour essayer de rejoindre nos membres et leur demander de faire des heures supplémentaires pour combler les lacunes. Je leur dis que je sais que c'est physiquement et mentalement difficile pour tout le monde, mais que nous devons être là pour les résidents.

La seule fois que j'ai cessé de communiquer avec les membres, c'est quand je suis devenue très faible. Avoir la fièvre pendant 10 jours consécutifs n'est pas facile et ne pas savoir si on va survivre est carrément effrayant. La pneumonie et la déshydratation ont nui à ma tension artérielle.

Je me rétablis lentement, et j'attends toujours de passer d'autres tests exigés par mon médecin.

Mon objectif maintenant, en tant que survivante de la COVID, est de continuer à parler à nos membres de l'importance de la distanciation physique et sociale et de l'équipement de protection.

C'est important de respecter les consignes au travail, notamment pendant les pauses et les repas.

Il est important de porter notre équipement de protection et de bien se laver les mains.

S'il vous plaît, restez en sécurité, prenez soin de vous et de votre famille.





Justice mondiale

La pandémie intensifie la répression aux Philippines

La pandémie de COVID-19 a chamboulé la vie des travailleurs du monde entier. Mais pour ceux des Philippines, la situation est carrément extrême. Le gouvernement de droite du président Rodrigo Duterte a en effet utilisé la pandémie comme prétexte pour imposer de nouvelles mesures radicales visant les militants syndicaux et du mouvement pour la justice sociale.

À la fin octobre, le secrétaire général de l'Alliance of Concerned Teachers (ACT), Raymond Basilio, s'est joint aux membres du Comité national de la justice mondiale du SCFP par vidéo pour les informer de la situation aux Philippines, alors que la nouvelle loi antiterroriste visant à faire taire les opposants au régime était mise en œuvre.

Raymond Basilio se cache depuis 2019 à cause du harcèlement et des

menaces de mort dont il fait l'objet, des tactiques largement utilisées dans le but de réduire les militants au silence. Malgré tout, il continue de s'exprimer. Il a expliqué au comité que l'ACT résiste à une répression sans précédent tout en combattant la COVID-19.

L'ACT, un partenaire de longue date du SCFP aux Philippines, compte plus de 220 000 membres.

Le pays est en confinement depuis mars 2020, mais le gouvernement n'a pas réussi à contrôler la COVID-19. Selon Raymond Basilio, la loi antiterroriste et les règles sanitaires servent d'écran à des « violations massives des droits de la personne ».

Les Philippines faisaient déjà face à une crise des droits de la personne avant la pandémie. Malheureusement, c'est encore pire aujourd'hui. Depuis mars, plus de 100 000 personnes ont été arrêtées, selon les estimations de Raymond Basilio. Les gens qui s'organisent pour défendre leurs droits ou critiquer le gouvernement, comme les membres et les dirigeants de l'ACT, sont confrontés à une vague croissante de

harcèlement, de menaces et de violence.

« La loi antiterroriste s'attaque au principe de présomption d'innocence. En vertu de cette loi, une personne est considérée comme coupable à moins que son innocence ne soit démontrée », a expliqué Raymond Basilio.

Les membres de l'ACT se font harceler, en ligne ou dans des tracts, simplement pour avoir posé des gestes comme une publication sur les réseaux sociaux appelant à l'annulation de la loi antiterroriste.

De plus, les membres de l'ACT sont durement touchés par la COVID-19. Plus de 2000 enseignants ont contracté le virus et ne bénéficient d'aucun soutien. « Vous êtes infecté ? À vous de trouver les moyens de payer vos factures médicales et de subvenir à vos besoins. Le gouvernement ne vous donnera rien », a raconté Raymond Basilio. Les enseignants ont du mal à soutenir les élèves pendant la pandémie, les ressources disponibles étant limitées et les réseaux électriques et internet instables.

Le gouvernement s'est servi de la pandémie pour

mettre fin aux négociations collectives, aux campagnes de recrutement et aux autres activités syndicales de l'ACT.

Selon Raymond Basilio, des actions posées par des « membres très actifs et très intelligents » ont forcé le gouvernement à reprendre la négociation collective dans trois régions. L'ACT a aussi obtenu la reconnaissance des demandes d'adhésion acheminées par Internet, ce qui a mené à l'accréditation d'un nouveau syndicat. Selon son secrétaire général, l'ACT effectue maintenant la majorité de son travail en ligne, et ce, même si le service Internet dans le pays est peu fiable.

L'ACT a également organisé des actions de masse ciblant le ministère de l'Éducation. Ces actions lui ont permis d'obtenir plus de fonds pour les fournitures scolaires et une aide pour les enseignants mis à pied lors de la fermeture des écoles privées.

Raymond Basilio a rapporté une intensification de la campagne de répression des défenseurs du territoire des Lumad qui cible les écoles de la communauté. Le gouvernement a fermé

toutes les écoles de l'île de Mindanao, laissant 8000 élèves autochtones sans services éducatifs. L'armée philippine a même détruit trois écoles autochtones à coup de bombes et d'obus. Les membres de l'ACT à Mindanao ont été identifiés comme des terroristes et faussement accusés de crimes.

Malgré les défis et les dangers qui se multiplient, « nous sommes très actifs en ce moment », a affirmé Raymond Basilio aux membres du comité.

« Nous devons poursuivre notre combat pour une société juste et humaine. Nous continuerons à nous battre pour le droit à l'éducation. Nous devons continuer à lutter pour un pays qui prendra vraiment soin de sa population », a-t-il ajouté.

« Le soutien de nos confrères et consœurs de l'étranger est d'un grand secours. Continuez à nous témoigner votre solidarité, continuez à parler en notre nom sur la scène internationale », a conclu Raymond Basilio.

■ Karin Jordan



Relever les défis du télétravail



Lors de la récente conférence du Conseil national des secteurs, qui s'est tenue à l'automne 2020 en mode virtuel, le secteur des communications s'est réuni pour discuter de certaines des

dures vérités du télétravail.

« Nous reconnaissons que le télétravail est devenu une réalité pour beaucoup et que nous devons nous attaquer à certains de ces effets néfastes », a déclaré Daljeet Matharu, coprésident du secteur des communications et membre de la section locale 1000.

La disposition des lieux

L'employeur a le devoir de fournir des outils de travail et de prendre en compte les préoccupations des travailleurs en matière de santé et de sécurité. Il existe de nombreux

problèmes liés à la disposition physique de l'espace de bureau à domicile. Le télétravailleur doit avoir accès à l'équipement dont il a besoin : ordinateur, chaise, appareils de communication, etc. « Les préoccupations ergonomiques doivent être dûment réglées, sans quoi on risque de développer des problèmes physiques, comme des maux de dos », a souligné Brian Leclerc, employé de Telus et membre de la section locale 5144.

Exigences et supervision

Selon de nombreux participants à la conférence, plusieurs employeurs ont fait preuve de flexibilité à propos du télétravail pendant la pandémie.

« Les règles et conditions du télétravail doivent être négociées, et nous devons faire en sorte qu'il y ait une délimitation claire entre la vie professionnelle et la vie privée de nos membres », a expliqué Tulsa Valin-Landry, membre de la section locale 2815 et président par intérim du secteur des communications au SCFP-Québec. « Et nous devons être vigilants vis-à-vis des employeurs susceptibles d'utiliser la surveillance électronique », a-t-il ajouté.

L'isolement des travailleurs et le risque de créer de nouvelles catégories de travailleurs

Les télétravailleurs sont confrontés à un isolement

physique et social. « Il existe un réel danger de créer différentes catégories de travailleurs pour un même emploi, avec des salaires et des conditions de travail différents », a déclaré Éric Pinsonnault de la section locale 3624. « Pour nos syndicats, l'isolement des travailleurs représente un défi : celui d'améliorer le partage de l'information et d'entretenir un sentiment d'appartenance et de solidarité », a ajouté Anne Leclair de la section locale 4502.

Le travail du secteur se poursuit, alors que s'accélérent les changements technologiques et que le télétravail gagne du terrain.

■ Pierre Ducasse

Les changements technologiques peuvent être adoptés dans une perspective juste

Les changements technologiques et l'adoption de nouveaux outils se sont accélérés avec la pandémie. En moins d'un an, la formation à distance, le télétravail et les réunions virtuelles qui étaient l'exception sont devenus la norme. Certaines de ces pratiques perdront sans aucun doute de leur attrait lorsque la COVID-19 sera sous contrôle, mais d'autres auront un effet durable sur nos vies et nos emplois.

L'Internationale des services publics définit la numérisation dans les services publics comme l'ensemble des conséquences découlant de l'interaction des usagers et des travailleurs des services publics avec les nouvelles technologies numériques. Heureusement, le SCFP n'a pas attendu la pandémie pour commencer à réfléchir aux effets de la numérisation et de la

robotique sur le travail et les travailleurs.

Le document d'orientation stratégique adopté par les délégués au congrès national de 2019 souligne en effet que la nature changeante du travail menace des emplois stables et permanents dans le secteur public et que « l'automatisation, les progrès de l'intelligence artificielle et la portée croissante des réseaux numériques menacent le travail et la vie privée de nos membres. »

Le SCFP-Québec a quant à lui mis sur pied un comité sur les nouvelles technologies pour superviser le développement de l'intelligence artificielle et d'autres

technologies comme la 5G, la virtualisation des serveurs et l'automatisation. « En tant que syndiqués, nous serons tous confrontés à ces avancées technologiques d'une manière ou d'une autre, à moyen ou à long terme. Il faut les connaître pour influencer les instances gouvernementales, prévenir les licenciements et négocier des conditions de travail adaptées à ce nouveau contexte », a expliqué le président par intérim du secteur des communications au Québec, Tulsa Valin-Landry.

Pour qu'au net la numérisation ait des effets positifs, nous devons veiller à ce que la promesse d'y recourir pour améliorer la qualité, l'efficacité et l'accessibilité des services publics pour les usagers soit respectée, et ce, en améliorant aussi les conditions de travail et en créant de bonnes possibilités d'emploi.

C'est ce qui est arrivé aux travailleurs municipaux de la Ville de Conception Bay South (Terre-Neuve-et-Labrador), membres de la section locale 3034. La section locale a exercé des pressions pour que ses membres chargés de

la collecte des déchets municipaux bénéficient de l'automatisation. Ses efforts ont été récompensés. Les accommodements mis en place grâce à l'automatisation ont en effet permis de régler des problèmes de santé et de sécurité.

« Ramasser les ordures est un travail sale et dangereux. L'automatisation le rend beaucoup plus sécuritaire », a souligné Corey Mitchell, qui travaillait pour un entrepreneur avant que la ville ne ramène les services de gestion des déchets solides à l'interne en 2012, et ce, après 30 ans de services peu fiables et coûteux offerts par le secteur privé.

L'automatisation a été acceptée plus facilement, parce qu'elle a été implantée à l'interne, sans recours à un partenariat public-privé. Le projet a permis aux travailleurs de s'approprier ces changements technologiques qui permettent d'accroître la fréquence des collectes des matières recyclables pour le bénéfice des citoyens.

L'exemple de la section locale 3034 illustre parfaitement les objectifs que nous visons, comme syndiqués, face aux changements technologiques : un meilleur service, aucune perte d'emplois, une meilleure santé-sécurité et plus de transparence.

■ Charles Brenchley et Ronald Boisrond



SECRÉTAIRE-TRÉSORIER NATIONAL CHARLES FLEURY

Le SCFP possède la technologie pour soutenir ses membres et son personnel

Lors de notre dernier congrès national, les délégués ont donné au SCFP le mandat de surveiller les nouvelles technologies et leurs impacts sur les services publics et les emplois du secteur public afin de défendre ses membres et les services qu'ils fournissent. Malheureusement, il arrive que les employeurs se servent des technologies et de l'automatisation des tâches pour supprimer des emplois et accroître la surveillance de leurs employés. Et ça n'arrive pas seulement dans le secteur privé. L'automatisation, le développement de l'intelligence artificielle et les réseaux électroniques de plus en plus puissants peuvent menacer nos membres et leurs emplois s'ils ne sont pas utilisés à bon escient. Ces changements risquent aussi d'affecter les personnes qui dépendent des services qu'offrent nos membres. La nature du travail se transforme en accéléré et nous devons être extrêmement vigilants.

Le SCFP continuera de se battre pour de bons emplois. Nous veillerons à ce que la technologie et l'automatisation ne soient utilisées que pour effectuer des travaux dangereux pour les humains et nous nous assurons qu'aucun membre ne perde son emploi à cause d'elles.

Cela dit, la technologie a le potentiel d'améliorer nos emplois et nos conditions de travail. C'est l'approche que nous avons adoptée au sein du SCFP. Au cours des dernières années, nous avons fait de gros investissements dans la technologie et nous avons collaboré avec notre personnel pour mettre les changements en œuvre. Grâce à la technologie, nous travaillons maintenant plus efficacement pour le bénéfice de nos membres.

La technologie s'est d'ailleurs avérée très utile pour notre syndicat pendant la pandémie actuelle. Au début de la crise, nous nous sommes concentrés sur la fermeture de nos bureaux et le passage au travail à distance. Heureusement, nos améliorations technologiques étaient déjà en place lorsque la COVID-19 a frappé. Nous avons donc pu nous adapter très rapidement et continuer à fournir des services de qualité aux membres, à distance ou à partir de nos 68 bureaux à travers le pays, au cours des neuf derniers mois.

En terminant, je tiens à remercier toutes nos sections locales pour leur coopération et leur engagement à adopter les nouveaux processus et les nouvelles technologies, et ce, parallèlement à tout le travail indispensable qu'elles abattent afin de bien soutenir nos membres.

CHARLES FLEURY EN LIGNE  twitter.com/CUPENatSec





Le nouveau comité de négociation de la section locale 1004 pour le CBA, de gauche à droite : le conseiller national du SCFP Bill Pegler, Andy Healey, Tuesday Andrich, le président de la section locale 1004 Andrew Ledger, Alex Braidek et Peter Hewlett.

Signe de respect, des travailleurs luttant en première ligne contre les crises des opioïdes et du logement sont transférés dans le secteur de la santé communautaire

Une entente conclue entre la Portland Housing Society (PHS) Community Services Society, l'Association des employeurs de la santé de la Colombie-Britannique et la section locale 1004 a permis à environ 600 employés de la PHS fournissant des services de santé de passer de la protection offerte par la convention collective de leur section locale à celle de la convention collective

couvrant tout le secteur de la santé communautaire.

Depuis octobre, ces travailleurs sont maintenant protégés par la convention collective de l'Association des agents négociateurs du sous-secteur communautaire (CBA). Les membres de la section locale 204 travaillant chez PHS ont par conséquent eu droit aux rajustements salariaux et aux augmentations générales prévues à la

convention collective de la CBA, rétroactivement à avril 2019. Ainsi, chaque classe d'emploi voit son salaire protégé ou augmenté.

« Cette fusion de notre convention avec celle de la CBA constitue une avancée majeure pour notre section locale. Nos membres chez PHS ont réalisé des gains importants », a expliqué le président de la section locale 1004, Andrew Ledger.

PHS gère 19 refuges et

édifices à logements offrant des services de soutien, en plus d'exploiter plusieurs sites de consommation supervisée de drogues à Vancouver et à Victoria. Ces membres du SCFP (travailleurs en santé mentale, en travail social et en soutien à domicile, assistants médicaux et dentaires, travailleurs en services alimentaires) luttent en première ligne contre les crises des opioïdes, du logement et de l'itinérance. Et, cette année, la COVID-19 est venue compliquer leurs tâches quotidiennes encore davantage.

« Ce transfert ne pouvait vraiment pas tomber à un meilleur moment, étant

donné les défis auxquels tant de nos membres sont confrontés pendant la pandémie. Les intégrer à la convention collective de la CBA témoigne d'un respect pour leur apport crucial aux services de santé de première ligne », a souligné Andrew Ledger.

En plus d'offrir une augmentation générale annuelle de deux pour cent, l'échelle salariale de la CBA vient d'être ajustée afin de réduire l'écart entre les bas salaires du sous-secteur communautaire et ceux en vigueur dans les établissements. L'objectif recherché est d'atteindre la parité.

■ Dan Gawthorp

Les négociations du secteur public au Québec

Au Québec, les quelque 400 000 personnes salariées du secteur public sont en négociation pour le renouvellement de leurs conventions collectives échues depuis le 31 mars 2020.

Ces négociations, dont le SCFP assure la coordination, ont débuté à l'automne 2019 et sont menées sous le parapluie de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), de concert avec trois importants affiliés présents dans le secteur public, soit le Syndicat québécois des employées et employés de service, la section locale 298 (SQEES-298), le Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau (SEPB) et l'Union des employés et employées de service, la section locale 800 (UES 800).

Jusqu'à ce jour, les offres du gouvernement du Québec

sont insatisfaisantes. Sur le plan salarial, celui-ci ne propose que de maigres augmentations, soit 1,75 % en 2020, 1,75 % en 2021 et 1,5 % en 2022.

Les principaux enjeux sont l'implantation d'une nouvelle structure salariale en 2022, une amélioration significative de la contribution de l'employeur aux assurances collectives, l'augmentation du ratio de postes à temps complet pour lutter contre la précarisation des emplois et une meilleure conciliation travail-vie personnelle par la réduction des horaires atypiques.

Il faut rappeler que les pourparlers se déroulent dans un contexte de pandémie qui a durement frappé le réseau de la santé lors de la première vague. À l'échelle de la province, on compte près de 7000 décès,

particulièrement dans les résidences pour personnes âgées (CHSLD). Chez le personnel de la santé, ce sont plus de 18 000 personnes qui ont été contaminées par la COVID-19, dont 12 en sont mortes.

« Le gouvernement injecte 14 milliards de dollars dans les infrastructures, dans le béton. Il est temps qu'il investisse dans les services publics, dans les personnes qui, entre autres, éduquent nos enfants, prennent soin de nos malades et de nos aînés. Les services publics doivent être une priorité pour ce gouvernement.

Il doit agir maintenant et améliorer les conditions de travail de nos membres », a affirmé Benoît Bouchard, président du SCFP-Québec.

Au mois de septembre dernier, deux ententes de principe sont intervenues

avec l'équipe de négociation représentant les préposés aux bénéficiaires (PAB) et les auxiliaires aux services de santé et sociaux : la première concerne la dotation en personnel à temps complet permanent, et ce, partout à travers la province, tandis que la seconde vise à favoriser l'intégration de milliers de PAB dans le réseau de la santé. Nous avons des solutions et il est possible de s'entendre.

Autre donnée encourageante, selon un sondage CROP commandé par la FTQ et ses syndicats affiliés du secteur public, la forte majorité de la population québécoise (75 %) considère qu'un accord sur le renouvellement des conventions collectives des employés de l'État contribuerait à lutter contre la COVID-19.

Cet automne, le SCFP et la FTQ ont fait appel à la mobilisation de leurs membres et de la population afin de forcer le gouvernement à négocier des conventions collectives qui amélioreront significativement les conditions de travail et, par le fait même, atténueront les problématiques de recrutement et de rétention du personnel qui font beaucoup de tort au réseau actuellement.

C'est ainsi qu'en novembre dernier, les travailleuses et travailleurs de tous les milieux ont été invités à poser un geste de solidarité en prenant une pause de 15 minutes, à 10 heures. Ce geste visait à saluer les hommes et les femmes des secteurs de la santé et de l'éducation qui œuvrent en première ligne au quotidien pour prendre soin de nos malades, de nos personnes âgées et de nos enfants.

■ Ronald Boisrond