

LA RÉPLIQUE

HIVER 2023

LA PUBLICATION NATIONALE DU SCFP



FOCUS

Les membres du SCFP se mobilisent pour un régime universel d'assurance médicaments au Canada

Santé et sécurité

Une femme ou une fille est tuée tous les deux jours au Canada : Agissons en leur mémoire

Profil

AUBREY GONSALVES
Vice-président national à la diversité

Justice mondiale

La Colombie tourne à gauche après la victoire historique de Petro et Márquez

Économie

Ce n'est pas le temps de ralentir : 50 ans plus tard, les prestations de retraite canadiennes ne suffisent toujours pas aux besoins des personnes âgées

INVINCIBLES ENSEMBLE

Dans le besoin, notre famille syndicale sera toujours là pour nous



LA RÉPLIQUE

HIVER 2023

LA PUBLICATION NATIONALE DU SCFP

TABLE DES MATIÈRES

- 3 Message du président**
Notre droit à la négociation est fragile, mais nous le défendrons toujours
- 4 Message de la secrétaire-trésorière**
Le pouvoir de la solidarité
- 5 Santé et sécurité**
Une femme ou une fille est tuée tous les deux jours au Canada : Agissons en leur mémoire
- 13 Réconciliation**
L'eau, c'est la vie : La lutte pour l'eau potable se poursuit
- 17 FOCUS**
Les membres du SCFP se mobilisent pour un régime universel d'assurance médicaments au Canada
- 22 Économie**
Ce n'est pas le temps de ralentir : 50 ans plus tard, les prestations de retraite canadiennes ne suffisent toujours pas aux besoins des personnes âgées
- 25 Pourparlers**
Partout au Canada, travailleuses et travailleurs universitaires demandent mieux
- 30 Justice mondiale**
La Colombie tourne à gauche après la victoire historique de Petro et Márquez
- 32 Profil**
AUBREY GONSALVES
Solidarité, alliance et représentation pour un SCFP antiraciste

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

Adjoint(e)s à la rédaction

Manon Lajoie > Valérie Ménard

Collaborateurs et collaboratrices

Rebecca Benson > Colleen Butler > Kelti Cameron > Julie Girard-Lemay > Caroline Ishii > Karin Jordan > Tammy Kelly > Emily Niles > Aline Patcheva > Tara Paterson > Hugh Pouliot > Sarah Ryan > Marnie Thorp > Paul Whyte

CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Président national

Mark Hancock

Secrétaire-trésorière nationale

Candace Rennick

Vice-présidences générales

Patrick Gloutney > Fred Hahn > Judy Henley > Sherry Hillier > Lee-Ann Kalen

Vice-présidences régionales

Ernest Green / Terre-Neuve-et-Labrador > Nan McFadgen / Nouvelle-Écosse > Stephen Drost / Nouveau-Brunswick > Leonard Gallant / Île-du-Prince-Édouard > Frédéric Brisson, Richard Delisle / Québec > Michael Hurley, Yolanda McClean / Ontario > Bryan Keith / Nord de l'Ontario > Gina McKay / Manitoba > Kent Peterson / Saskatchewan > Rory Gill / Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut > Barb Nederpel, Karen Ranalletta / Colombie-Britannique et Yukon

Vice-présidences à la diversité

Aubrey Gonsalves > Debra Merrier



NOTRE DROIT À LA NÉGOCIATION EST FRAGILE, MAIS NOUS LE DÉFENDRONS TOUJOURS

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

Depuis les premiers jours de la pandémie, nous savions que les gouvernements de droite, malgré leurs louanges à l'endroit des héros de la fonction publique, finiraient par s'en prendre à nos emplois et aux services que nous fournissons. Nous savions qu'ils utiliseraient les dépenses liées à la pandémie comme excuse pour procéder à de nouvelles coupures une fois la crise passée. Et c'est exactement là où nous en sommes. Presque partout, les gouvernements passent à l'attaque.

De Terre-Neuve-et-Labrador jusqu'en Alberta, ils ne cherchent pas seulement à rogner nos services publics, mais à les démanteler. Qu'il s'agisse de santé ou d'éducation, les gouvernements de droite invoquent le manque de personnel et de financement pour présenter le secteur privé comme seule solution.

C'est cette lutte que notre syndicat a menée récemment en Ontario, contre le gouvernement conservateur de Doug Ford. Nos 55 000 membres du secteur de l'éducation étaient déterminés à se battre pour obtenir leur première augmentation salariale significative depuis de nombreuses années, mais le gouvernement Ford a refusé de négocier une entente équitable. Lorsque ces membres ont signifié qu'ils allaient exercer leur droit de grève, Doug Ford a répliqué avec la loi 28, qui imposait un nouveau contrat de quatre ans avec des concessions et des salaires inadéquats, en plus de rendre toute grève illégale et d'imposer une amende pouvant aller jusqu'à 4000 dollars par contrevenant(e), par jour. C'était la mesure législative antiouvrière la plus draconienne jamais vue.

Mais dès le lendemain, nos membres ont courageusement quitté le travail pour mener une protestation politique, pour exiger le respect de leurs droits fondamentaux et constitutionnels. C'était un véritable combat de David contre Goliath.

Et, au moment où nous en avons le plus besoin, notre famille syndicale était là pour nous soutenir. Dans une incroyable démonstration de solidarité, des membres de syndicats des secteurs public et privé se sont joints à nos manifestations dans les communautés ontariennes. Des messages de soutien ont afflué de partout au pays et dans le monde. Et sous la direction du Congrès du travail du Canada, nous avons planifié une escalade des moyens de pression dans tous les secteurs de l'économie, y compris un engagement en faveur d'une grève générale.

Nous entamions une descente aux enfers et Doug Ford le savait.

La loi 28 a été adoptée un jeudi soir ; le lundi matin à la première heure, Doug Ford annonçait son retrait. Aucun gouvernement n'a jamais abandonné sa propre loi aussi rapidement que Doug Ford.

Cette histoire prouve à quel point nos droits sont fragiles. Elle prouve aussi à quel point nous sommes puissants lorsque nous luttons ensemble, et à quel point il est vital de défendre notre droit à la négociation.

Parce que notre pouvoir collectif de négocier de meilleurs emplois et une vie meilleure pour les travailleurs et travailleuses ne s'applique pas qu'à nous ; il contribue aussi à préserver les piliers à la base de notre société, comme les systèmes publics de santé et d'éducation.

Nos membres et notre mouvement ont envoyé un avertissement à Doug Ford et à tous les autres premiers ministres du Canada qui pourraient être tentés de saper nos droits : nous sommes organisés et nous sommes prêts à nous battre.



LE POUVOIR DE LA SOLIDARITÉ

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

Rassembler les membres pour élever notre niveau de vie est l'une des choses les plus importantes que fait notre syndicat. Nous le faisons pour négocier avec les employeurs ou pour faire pression sur les gouvernements afin d'obtenir de meilleures protections sociales.

Les programmes gouvernementaux comme les régimes de retraite universels, les soins dentaires gratuits, l'assurance médicaments accessible et abordable, l'assurance emploi, les congés de maladie et les congés parentaux payés, sont essentiels à notre bien-être et à celui de nos proches. C'est pourquoi on les appelle parfois des salaires sociaux et les syndicats doivent se battre pour eux autant que pour une bonne rémunération.

Le SCFP milite depuis longtemps pour des programmes sociaux universels et des services publics complets. Cet effort revêt une importance renouvelée devant l'imminence d'une récession et des gouvernements qui parlent d'importantes réductions de dépenses.

Prenons, par exemple, les services éducatifs à la petite enfance, qui ont souffert de sous-financement chronique pendant des décennies, d'une pénurie de main-d'œuvre causée par une perception systémique et souvent sexiste de son personnel, et de conditions salariales et de travail peu reluisantes.

En 2021, nous avons fait une percée lorsque le gouvernement fédéral a accepté de bâtir un système pancanadien d'apprentissage et de garde des jeunes enfants. Il s'agit de la première nouvelle initiative sociale à grande échelle depuis l'assurance maladie. Elle aura de profondes répercussions pour tout le monde, pas seulement pour les parents.

Les mères qui ont accès à des services éducatifs à la petite enfance abordables peuvent participer pleinement au marché du travail et gagner plus d'argent. Cela rend les familles plus solides financièrement. Et des services à la petite enfance de qualité offrent à tous les enfants, surtout aux plus vulnérables, des opportunités d'apprentissage équitables.

De plus, les services éducatifs à la petite enfance présentent des avantages économiques considérables. Le coût des services éducatifs universels pour l'État est plus que remboursé par les recettes fiscales plus élevées qui accompagnent l'augmentation du nombre de personnes qui travaillent.

Une étude économique conclut qu'un programme universel de services de garde éducatifs à l'enfance créerait plus de 200 000 emplois dans ce secteur et 80 000 autres dans les secteurs qui l'approvisionnent. L'étude estime que jusqu'à 725 000 Canadiennes intégreraient le marché du travail. Cela représente une création d'emplois massive dans toutes les collectivités canadiennes. Ce programme ferait aussi augmenter le PIB annuel et les recettes de l'État, ce qui aiderait à combattre la récession qui se dessine en raison des hausses de taux d'intérêt et des compressions financières.

Bien sûr, promettre un programme de services éducatifs à la petite enfance, c'est une chose. Le bâtir correctement, de manière à augmenter le salaire des personnes qui y travaillent, en est une autre.

En 50 ans à plaider pour de bons services éducatifs à la petite enfance, nous avons appris ce qu'il faut faire pour obtenir de meilleurs programmes sociaux. Nous devons consacrer des ressources à ce défi. Nous devons renforcer le soutien des membres comme nous le faisons lorsque nous négocions un contrat. Nous devons convaincre les sceptiques. Nous devons mobiliser toute la puissance de notre syndicat, en travaillant main dans la main avec les autres qui désirent un changement.

Nous avons démontré à maintes reprises que notre mouvement syndical est fort lorsqu'on s'en prend à nos droits. Nous nous défendrons les uns les autres, comme une grande famille. Et après chaque victoire, nous continuerons à nous battre pour que personne ne nous enlève les précieux gains que nous avons réalisés.

UNE FEMME OU UNE FILLE EST TUÉE TOUS LES DEUX JOURS AU CANADA : AGISSONS EN LEUR MÉMOIRE

— Par Julie Girard-Lemay





Le 6 décembre 2022, le SCFP-Québec a inauguré son Colloque des droits de la personne avec un événement de commémoration des femmes victimes de la tuerie de Polytechnique Montréal. En clôture des 12 jours de campagne provinciale contre les violences faites aux femmes, les membres du SCFP ont pu assister à des conférences portant sur le racisme systémique, la discrimination des personnes autochtones et la violence faite aux femmes, et ont identifié des solutions concrètes contre les différents types de violences auxquels les femmes sont confrontées.

Le 6 décembre 1989, un homme armé est entré et a assassiné 14 femmes alors qu'elles étaient à l'École polytechnique de Montréal, en blessant 10 autres. Parmi les victimes se trouvait Maryse Laganière, membre du SCFP âgée de 25 ans qui travaillait au service des finances de l'école, tuée alors qu'elle partait à la fin de son quart de travail. L'homme mettait le blâme sur les femmes pour ne pas avoir été admis au programme de génie. Ce massacre est un féminicide, c'est-à-dire la forme la plus extrême de discrimination et de violence contre les femmes et les filles. Ces femmes sont mortes juste parce qu'elles étaient des femmes.

En 2021, au Canada, 173 femmes et filles ont été tuées. Cela représente une augmentation de 26 % des meurtres violents de femmes et de filles par rapport à 2019, avant la pandémie. Cette augmentation n'est pas surprenante, puisque la majorité des cas de violence conjugale ont lieu en privé, à la maison, exacerbés par les vagues de confinement durant la pandémie.

Il faut savoir qu'il existe plusieurs formes de féminicide. Par exemple, à l'échelle mondiale, les femmes sont beaucoup plus susceptibles que les hommes d'être agressées, violées ou tuées par un partenaire actuel ou ancien. Il s'agit là de féminicide intime ou familial, qu'on appelle aussi homicide conjugal.

Il existe aussi le féminicide non intime, c'est-à-dire le meurtre d'une femme par un étranger, parce qu'elle est une femme, comme lors de la tuerie de Polytechnique Montréal en 1989.

Il y a aussi les types de féminicide croisé ancré dans la violence raciale sexiste, comme l'assassinat de femmes et de filles autochtones. Dans ce cas, le féminicide souligne l'identité combinée d'être une femme autochtone comme risque accru de féminicide. Plusieurs autres types de féminicide surviennent, dont ceux en situation de conflits armés ou lesbophobe.



Quoi qu'il en soit, le féminicide prouve que la discrimination, la violence et les inégalités dont sont victimes les femmes se perpétuent de manière fulgurante dans notre société.

Les milieux de travail, des alliés contre les violences faites aux femmes

Les milieux de travail sont souvent le dernier refuge de liberté pour les femmes victimes de violence conjugale et une échappatoire vers l'extérieur. Pour ces femmes qui se sentent isolées et sans contrôle sur leur vie, le travail peut devenir un espace sécuritaire propice au dévoilement de leur situation. Malheureusement, la violence conjugale se poursuit souvent au travail pour les victimes, qui peuvent être traquées dans leurs déplacements, harcelées, contactées de manière abusive ou même être visées par des contacts abusifs avec d'autres employé(e)s. C'est pourquoi leurs collègues et leur syndicat sont essentiels pour leur permettre de trouver des points d'ancrage, de l'aide et de l'information.

Il y a différents signes décelés au travail qui peuvent laisser croire qu'une femme est victime de violence conjugale, tels que des retards au travail, de l'absentéisme, le fait qu'elle s'isole ou encore qu'elle réponde rapidement au téléphone ou à ses textos en apparaissant stressée et fatiguée. La violence conjugale peut être physique, mais aussi psychologique, financière ou prendre une autre forme.

Ensemble, nous avons le devoir d'être à l'écoute et d'offrir de l'aide à une collègue qui dénonce une situation de violence conjugale. Mais en faisons-nous assez ?



Les employeurs doivent assurer la sécurité des salariées exposées à une situation de violence sur les lieux de travail. Pour ce faire, ils devraient être proactifs et adopter une politique en matière de violence conjugale, laquelle devrait :

- Identifier les risques de violence domestique au travail ou à proximité et prévoir des mesures de sécurité telles que la sécurisation des accès aux bâtiments ;
- Prévenir les féminicides familiaux sur les lieux de travail en interdisant aux membres de la famille d'y flâner ;
- Mettre en œuvre un plan de formation pour l'ensemble du personnel sur le dépistage de la violence conjugale, les manières appropriées d'intervenir et la diffusion d'information sur les ressources d'aide pour les femmes victimes de violence ;
- Établir une procédure à suivre en cas de signalement de violence conjugale par une salariée, qui doit garantir son droit à la vie privée et à la confidentialité, et qui prévoit la mise sur pied d'un plan de sécurité individuel (modification de son horaire, de son numéro de téléphone ou son courriel, etc.).

Les syndicats jouent aussi un rôle essentiel dans la lutte contre la violence conjugale. Ils peuvent implanter des démarches paritaires avec les employeurs pour établir un plan de prévention des risques, définir des mécanismes d'intervention en cas de signalement ou élaborer une politique en matière de violence basée sur le genre.

Par la négociation collective, nous pouvons nous assurer que chaque convention collective prévoit les congés rémunérés cruciaux pour les dates de cour ou les rendez-vous dont les victimes de violence auraient besoin. Les conventions collectives devraient aussi inclure des congés spéciaux en cas de violence conjugale et protéger les femmes contre des sanctions disciplinaires et des suivis administratifs, garantir leur lien d'emploi en cas d'absence et assurer la protection de leur vie privée.

Pour vous aider à négocier des congés payés et d'autres mesures de protection pour les travailleuses confrontées à la violence conjugale, référez-vous au guide du SCFP La violence conjugale dans le milieu de travail. Vous pouvez aussi consulter le Centre de ressources sur la violence conjugale au travail du CTC, qui offre notamment une carte du Canada comparant les différentes lois qui ont trait à la violence conjugale au pays.

Tous les syndicats devraient d'ailleurs identifier des personnes pivots spécialement formées pour être à l'écoute des femmes victimes de violence et aptes à les

accompagner. Nous devons veiller à ce que nos sections locales soient des milieux sécuritaires qui offrent un accueil sans jugement à toute personne victime de harcèlement ou de violence sous toutes ses formes. Cela est d'autant plus important dans les milieux de travail où les femmes sont souvent confrontées à des niveaux disproportionnés de harcèlement et de violence, en particulier dans les secteurs des services publics.

Maintenant, 33 ans après la tragédie de Polytechnique Montréal, nous avons toujours grand besoin de milieux de travail, d'écoles et de maisons plus sécuritaires. Ainsi, la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes, soulignée chaque 6 décembre à la mémoire des 14 jeunes victimes de Polytechnique Montréal, nous invite à nous engager à en faire plus.

Nous devons continuer à exiger de nos gouvernements d'en faire plus. Ils doivent prendre des mesures concrètes pour dresser et mettre en œuvre un plan d'action complet, intersectoriel et national pour agir contre la violence basée sur le genre. Une collaboration a été annoncée entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux le 9 novembre 2022, mais elle n'est qu'une liste de souhaits d'actions possibles.

De plus, toutes les provinces devraient suivre l'exemple du Québec, de l'Ontario, de l'Alberta et de la Saskatchewan qui ont pris un pas dans la bonne direction en ajoutant des mesures de lutte contre la violence conjugale à leur législation en matière de santé et de sécurité. Or, même dans ces quatre provinces, la situation reste critique et les militant(e)s demandent aux autorités d'en faire davantage pour protéger les femmes des violences et des tentatives de meurtre.

Le Canada doit investir dans les services publics qui assurent la sécurité des victimes et des personnes survivantes, s'attaquer de manière significative à la violence et au harcèlement au travail et disposer de solides mécanismes de surveillance et d'application.

Jours d'action contre les violences faites aux femmes

Chaque année, au Québec, du 25 novembre au 6 décembre, on souligne 12 jours d'action contre les violences faites aux femmes. Au Canada et partout dans le monde, les militant(e)s se mobilisent contre la violence fondée sur le genre pour 16 jours, jusqu'au 10 décembre, Journée internationale des droits de la personne. Ces campagnes sont le moment pour

tout le monde de réfléchir sur les types de violence dont sont victimes les femmes de tous les milieux et pour élaborer des actions afin d'enrayer ce fléau.

Chaque année, le SCFP souligne la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes, le 6 décembre, joignant sa voix à toutes les personnes qui, partout au pays, réclament un changement.

En 2023, vous aussi pouvez planifier ou participer à une activité commémorative du 6 décembre dans votre milieu de travail ou votre communauté. Vous pouvez aussi en profiter pour exiger des engagements concrets aux gouvernements provinciaux et fédéral afin d'éliminer ces violences systémiques qui continuent d'exister et protéger les femmes au travail et à la maison.

Consultez le guide du SCFP intitulé **Non à la violence sexuelle en milieu de travail** pour sensibiliser votre entourage, soutenir les survivant(e)s et lutter contre la violence basée sur le genre. Ou téléchargez et partagez la **Trousse de prévention de la violence du SCFP**.



« Il est temps d'enlever nos lunettes roses », ont soutenu les membres du SCFP au Colloque des droits de la personne du SCFP-Québec, décembre 2022.

LE NOUVEAU PLAN FÉDÉRAL CONTRE LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE N'OFFRE QU'UNE SÉRIE D'OPTIONS ET DE SUGGESTIONS

Par **Tara Paterson**

Le SCFP, ses allié(e)s et les organisations féministes réclament depuis longtemps un plan solide, à long terme et accompagné d'un financement dédié pour mettre fin à la violence fondée sur le genre. Or, le récent Plan d'action fédéral pour mettre fin à la violence fondée sur le sexe, appuyé par les gouvernements provinciaux et territoriaux le 9 novembre 2022, ne va pas assez loin pour contrer la violence au travail et mesurer les résultats.

Le plan suggère différentes actions, somme toute positives, que les provinces et les territoires peuvent prendre dans cinq domaines : le soutien aux personnes survivantes et à leurs proches, la prévention de la violence, les améliorations au système judiciaire, les initiatives menées par les Autochtones pour mettre fin à la violence et la prestation de services. Le plan reconnaît aussi que la violence et le harcèlement fondés sur le genre se produisent souvent au travail et souligne l'importance des campagnes de sensibilisation.

Malheureusement, le plan n'inclut aucun mécanisme pour obliger les gouvernements provinciaux et territoriaux à mettre en œuvre les actions proposées. Il n'inclut pas d'exigences claires ni d'indications concernant l'échéancier ou les priorités. Il ne mentionne pas non plus la mise en œuvre de C-190 par le Canada – la convention no 190 de l'Organisation internationale du travail, le premier traité mondial sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Pire encore, pendant que le SCFP et ses allié(e)s réclamaient des augmentations considérables du financement des services sociaux s'adressant aux personnes touchées par la violence, aucune des pistes d'action recommandées dans le plan n'est accompagnée d'une nouvelle enveloppe financière. Un financement supplémentaire contribuerait à ce que le personnel des maisons de transition et les autres prestataires de services sociaux aient un salaire équitable et de bonnes conditions de travail pour améliorer l'attraction et la rétention de personnel dans ce secteur essentiel.

Enfin, le plan ne définit pas de cadre solide de suivi, d'évaluation, de responsabilisation et d'apprentissage (SERA), tandis que l'investissement précoce qui mesure les progrès et exige des gouvernements, des employeurs et des institutions de rendre des comptes est crucial pour la réussite de tout plan d'action contre la violence fondée sur le genre.

La violence fondée sur le genre est une situation de crise au Canada. Nous avons désespérément besoin d'une action gouvernementale musclée pour prévenir la violence et assurer la sécurité des femmes, des filles, des personnes non binaires et des personnes bispirituelles. Ce que le gouvernement fédéral a annoncé est une première étape, mais ce n'est pas un plan marquant et complet.



LE DÉPLOIEMENT DES INITIATIVES DU GROUPE DE TRAVAIL POUR UN MILIEU SYNDICAL SÉCURITAIRE

— Par Colleen Butler



En mars 2021, le Conseil exécutif national (CEN) du SCFP mettait sur pied le Groupe de travail national pour un milieu syndical sécuritaire (GTNMSS), en réponse à des inconduites graves au sein de notre syndicat. Ce groupe de travail est composé des femmes membres du CEN.

Depuis la publication de son premier rapport d'étape, au printemps dernier, le GTNMSS a poursuivi ses travaux visant à transformer la façon dont le SCFP aborde la violence sexuelle et sexiste et les autres formes de harcèlement et de discrimination dans le milieu syndical.

Le rapport d'étape s'appuyait sur les résultats de sondages auprès des membres, de groupes de discussion et de sessions d'écoute. Il concluait qu'il y a des membres du SCFP qui ne participent pas au sein du syndicat parce qu'ils ne s'y sentent pas en sécurité.

« Ce que nous avons entendu, c'est que les membres — en particulier les femmes et en particulier les membres de groupes en quête d'équité — ressentent et subissent du harcèlement et de la discrimination au SCFP », explique Karen Ranalletta, vice-présidente régionale du SCFP pour la Colombie-Britannique et le Yukon et membre du groupe de travail. « Pour beaucoup d'entre nous, ce n'était pas une surprise. Mais c'était quand même accablant. Et culturellement, dans notre syndicat, nous ne parlons pas tant de ça. Il faut que ça change. »

« Lorsque nos membres les plus touchés par la discrimination approchent leurs consœurs, confrères et ami(e)s au syndicat et ont besoin de soutien et de solutions, nous devons nous mobiliser et réagir », ajoute Gina McKay, vice-présidente régionale du SCFP pour le Manitoba et membre du groupe de travail. « C'est ainsi que nous bâtissons un mouvement qui unit les membres du SCFP à travers le pays. »

Afin de créer ce changement de culture, le rapport a identifié plusieurs étapes pour prévenir et répondre à la violence, au harcèlement et à la discrimination au SCFP. Ces étapes incluent des changements aux formations, l'ajout d'une formation sur l'intervention des témoins et la lutte contre l'oppression, et l'examen des processus de plainte, de la procédure régissant les procès et du programme d'ombudspersonne du SCFP, entre autres.

Le groupe de travail a commencé à déployer ces initiatives aux événements du SCFP tenus cet automne et a présenté une table ronde à la conférence du Conseil national des secteurs à Ottawa, en octobre, pour informer les membres

de son travail. Les personnes déléguées à la conférence ont aussi participé à une formation sur l'intervention des témoins qui faisait partie du plan pour un milieu syndical sécuritaire. La séance, dirigée par le Service de l'éducation syndicale du SCFP, a enseigné aux membres comment repérer les comportements harcelants et se sentir capables d'intervenir pour y mettre fin.

Puis, à la Réunion des comités de novembre, à Vancouver, le travail pour un milieu syndical sécuritaire s'est poursuivi, offrant aux participant(e)s une formation sur les pratiques de justice réparatrice. Les membres des comités nationaux ont appris l'utilité des processus réparateurs pour renforcer les capacités d'action syndicale, en plus de parfaire leurs compétences en écoute réflexive. Le GTNMSS cherche maintenant des façons d'intégrer les pratiques réparatrices et la médiation aux processus de règlement des plaintes du SCFP.

Avec l'intensification des attaques de la droite contre le mouvement syndical, l'ensemble des membres du SCFP doivent se sentir en sécurité, bienvenus et aptes à participer au travail du syndicat. Comme le souligne la secrétaire-trésorière nationale et coprésidente du groupe de travail, Candace Rennick, chaque membre du SCFP a un rôle à jouer pour que cela se produise : « Changer notre culture, rendre notre syndicat sécuritaire pour tout le monde, c'est une responsabilité collective. Nous devons tous et toutes y travailler. Nous sommes un syndicat progressiste et fort. Mais nous pouvons faire mieux. »

Le GTNMSS encourage tous les membres du SCFP à se renseigner et à agir contre la violence et le harcèlement dans le milieu syndical. Le groupe de travail invite aussi les sections locales à participer aux projets pilotes pour un milieu syndical sécuritaire qui seront lancés sous peu.





L'EAU, C'EST LA VIE : LA LUTTE POUR L'EAU POTABLE SE POURSUIT

Par **Rebecca Benson** et **Karin Jordan**
Œuvre d'**Aaron Paquette**

L'eau, c'est la vie. Mais depuis trop longtemps, les peuples autochtones au Canada ont dû se battre pour protéger cette précieuse ressource et ce service vital. Aujourd'hui, plusieurs d'entre eux n'ont toujours pas accès à de l'eau saine et potable, pendant que l'inaction des gouvernements et la pollution causée par les entreprises menacent les sources d'eau et les processus de traitement sur les réserves, les terres visées par les traités et les territoires traditionnels non cédés.

Le SCFP s'est engagé à œuvrer en faveur de la vérité et de la réconciliation, et notre campagne L'eau, c'est la vie reconnaît la force et la dignité des peuples autochtones qui ont subi l'injustice de l'eau et qui ont lutté pour le changement. Nous sommes engagés à les soutenir dans leur lutte.

Depuis combien de temps les peuples autochtones luttent-ils pour avoir accès à de l'eau potable ?

Cela fait des siècles que plusieurs communautés autochtones, métisses et inuites ont un accès difficile à l'eau potable et à d'autres nécessités, comme une nourriture de qualité et un logement sécuritaire. Les impacts de la colonisation et du colonialisme que subissent encore les peuples autochtones du Canada incluent un manque d'accès et de respect des besoins et des droits fondamentaux en matière de logement, d'accès à l'eau potable, à l'éducation et aux opportunités d'emploi, notamment.

Le gouvernement fédéral actuel s'est concentré sur la levée des avis d'ébullition qui étaient en vigueur depuis très longtemps dans certaines communautés autochtones. Mais ce n'est que le début de ce qui est nécessaire de faire pour mettre fin

une fois pour toutes à des décennies d'injustice et de discrimination en lien avec l'eau.

En 1876, le gouvernement fédéral a déposé la *Loi sur les Indiens*. En vertu de cette loi, le gouvernement canadien est responsable de la construction et de l'entretien des infrastructures dans les réserves autochtones, notamment les stations de traitement de l'eau potable et les conduites d'aqueduc des maisons et des bâtiments.

Depuis, le gouvernement fédéral a toujours sous-financé les réserves, notamment pour les infrastructures d'aqueduc et d'égout. Les gouvernements successifs ont nui à l'accès à l'eau potable des peuples autochtones de bien d'autres façons. Mentionnons, par exemple, la relocalisation forcée de peuples autochtones dans des réserves parfois très éloignées de leurs territoires traditionnels. L'inaction du gouvernement fédéral face à la pollution et aux accidents industriels causés par les entreprises a également nui aux sources d'eau.

Aujourd'hui, de nombreux peuples autochtones n'ont toujours pas accès à de l'eau potable. Cela viole le droit à l'eau reconnu internationalement. En 2015, Justin Trudeau s'est engagé à mettre fin aux avis d'ébullition d'ici 2021. Ce délai est passé et, bien que de nombreux avis d'ébullition d'eau soient terminés, le gouvernement libéral affirme que de nombreuses communautés n'auront pas de solutions à long terme avant 2026.

Comment cela a pu durer si longtemps ?

De nombreux peuples autochtones et leurs allié(e)s se sont posés la même question! Pendant des décennies, les gouvernements qui se sont succédé à Ottawa se sont engagés à fournir de l'eau potable aux peuples autochtones. Mais aucun n'a fourni un financement

adéquat pour construire et entretenir des stations de traitement de l'eau potable et des eaux usées, des systèmes de canalisations appropriés pour relier les stations aux maisons ou suffisamment de personnel formé et rémunéré équitablement pour faire fonctionner les systèmes.

Quelles sont les communautés autochtones touchées ?

La question de savoir quelles communautés ou combien de communautés n'ont pas d'eau potable n'est pas simple, mais une chose est claire : au cours des derniers siècles, l'eau potable de la plupart des communautés et des nations autochtones a été menacée.

Le gouvernement fédéral impose des limites aux peuples autochtones envers lesquels il a des responsabilités financières et juridiques en matière d'eau potable. L'engagement du gouvernement libéral de mettre fin aux avis d'ébullition ne couvre que les avis à long terme concernant les réseaux d'eau desservant cinq foyers ou plus dans les réserves autochtones, ce que le gouvernement appelle des « réseaux

publics ». L'amélioration de la tuyauterie dans les maisons ou son installation pour les maisons qui en sont privées et qui dépendent de grands réservoirs d'eau appelés citernes, ainsi que le soutien des systèmes de traitement des eaux usées, qui sont essentiels pour protéger l'eau potable, ne font pas partie des priorités fédérales.

De nombreux peuples et communautés autochtones ne profitent pas des efforts ciblés du fédéral. De plus, les statistiques fédérales sur le suivi ne racontent pas toute l'histoire, car elles ne tiennent pas compte des communautés autochtones qui vivent sous un avis d'ébullition à court terme, de la plupart des Métis, des Inuits, de l'ensemble des communautés situées au nord du 60e parallèle, des sept Premières Nations membres du Conseil tribal de Saskatoon, des Premières Nations qui utilisent des puits et des systèmes d'aqueduc privés et des réserves des Premières Nations en Colombie-Britannique.

Les communautés inuites et certaines autres communautés reçoivent un financement fédéral distinct, mais il est important de souligner le grand nombre de peuples autochtones qui n'ont pas d'eau potable et qui sont exclus de la campagne fédérale visant à mettre fin aux avis d'ébullition.

Qu'est-ce que ça fait de vivre sous un avis d'ébullition d'eau à long terme ?

Certaines Premières Nations font bouillir leur eau depuis des décennies. Les membres de la Première Nation Shoal Lake 40 ont vécu sous un avis d'ébullition d'eau pendant 24 ans, de 1997 à 2021, lorsque la construction de routes efficaces a rendu possible la construction et l'entretien d'une nouvelle station de traitement de l'eau.

En juin 2022, la Première Nation Neskantaga a franchi la barre symbolique des 10 000 jours sous un avis d'ébullition. Depuis 1995, leur eau du robinet a parfois été dangereuse même pour le bain ou la lessive, ce qu'on appelle un « avis de non-utilisation » de l'eau.

Les communautés sans eau potable doivent dépenser de grosses sommes d'argent pour approvisionner leurs membres en eau embouteillée, ce qui entraîne l'accumulation de montagnes de déchets plastiques. Les familles doivent souvent rationner l'eau potable et l'eau pour le bain et le nettoyage. L'eau impropre à la consommation, mais jugée suffisamment sécuritaire pour le bain, peut provoquer des affections cutanées comme l'eczéma et des infections.





VOCABULAIRE UTILE POUR COMPRENDRE CE À QUOI LES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES SONT CONFRONTÉES :

Avis d'ébullition de l'eau (AEE) : les ménages doivent porter l'eau du robinet à ébullition pendant au moins une minute avant de la boire ou de l'utiliser pour cuisiner, nourrir les animaux domestiques, se brosser les dents, laver les fruits et légumes, etc.

AEE à long terme : un avis d'ébullition de l'eau qui est en place depuis plus d'un an.

AEE à court terme : un avis d'ébullition de l'eau qui est en place depuis moins d'un an.

Systèmes publics d'approvisionnement en eau : Services aux Autochtones Canada fait référence aux systèmes d'aqueduc dans les réserves desservant cinq ménages ou plus, ou desservant des écoles, des centres communautaires et d'autres installations publiques, comme des systèmes publics d'approvisionnement en eau.

Les communautés dont l'eau est totalement inutilisable ont du mal à avoir des vêtements propres et à trouver des endroits sécuritaires pour prendre un bain. Les membres de la communauté doivent tenir compte du moment, des coûts et de la logistique de la collecte d'eau dans leur vie quotidienne.

La pandémie de COVID-19 a touché plus fortement les communautés autochtones que les communautés non autochtones, notamment à cause de l'accès insuffisant à l'eau potable pour boire ou effectuer des tâches de lavage et d'hygiène supplémentaires afin d'empêcher la propagation du virus. Une étude récente a révélé que les communautés autochtones qui ont des citernes d'eau avaient deux fois plus de cas de COVID-19 que les communautés avec de l'eau courante à la maison.

Qu'en est-il des avis d'ébullition à court terme ?

Les avis d'ébullition à court terme sont un gros problème! En mai 2022, il y avait 30 avis de ce type dans les communautés des Premières Nations au sud du 60e parallèle (à l'exclusion des communautés de la Colombie-Britannique et de celles qui sont membres du Conseil tribal de Saskatoon). Souvent, un avis est levé pour être réappliqué quelques semaines ou mois plus tard.

Écouter, apprendre et agir

Les peuples autochtones combattent les menaces qui pèsent sur leur eau potable depuis des générations. Il est essentiel de reconnaître la force et la dignité des peuples autochtones qui ont été touchés par ces conditions et qui se sont battus pour du changement. Les efforts des militant(e)s autochtones et de leurs allié(e)s ont poussé les gouvernements à s'engager à faire avancer les travaux pour assurer l'accès à l'eau potable aux peuples autochtones.

La campagne *L'eau, c'est la vie* du SCFP fournit des outils pédagogiques pour en savoir plus sur les problèmes d'eau dans les communautés autochtones et se mobiliser afin de soutenir les peuples autochtones et leurs allié(e)s dans le but de protéger l'eau et de régler ces enjeux. Vous trouverez une liste de moyens de soutenir les communautés autochtones qui luttent pour l'eau potable dans *L'eau, c'est la vie* : écouter, apprendre, agir à scfp.ca/eau-egale-vie

LES MEMBRES DU SCFP SE MOBILISENT POUR UN RÉGIME UNIVERSEL D'ASSURANCE MÉDICAMENTS AU CANADA

Près de trois millions de personnes au Canada ne font pas remplir leurs ordonnances parce qu'elles n'en ont pas les moyens.

— Par **Caroline Ishii**, **Sarah Ryan** et **Aline Patcheva**

Le SCFP reconnaît que c'est inacceptable. Notre assurance médicaments ne devrait pas dépendre de notre emploi, de nos heures de travail ou de notre employeur. Elle devrait être un droit universel dans le cadre de notre système de santé public.

Un régime d'assurance privé peut exclure les personnes travaillant à temps partiel et à faible salaire, qui sont plus susceptibles d'être noires, autochtones ou racisées, perpétuant ainsi les inégalités. Et même les personnes qui ont une assurance au travail peuvent devoir s'acquitter d'une franchise ou d'une coassurance assez élevée qui rendent leurs médicaments inabordables.

Le régime universel d'assurance médicaments que le SCFP réclame depuis longtemps permettrait à tout le monde de se procurer les médicaments dont ils ont besoin pour rester en santé.



Le Canada est le seul pays développé au monde dont l'assurance maladie universelle n'inclut pas une couverture universelle pour les médicaments.

Le 12 septembre 2022, le SCFP organisait un webinaire national intitulé « Assurance médicaments universelle : des profits ou des soins plus justes ? ». C'était une occasion pour les membres et leurs allié(e)s d'en apprendre plus sur la nécessité d'avoir un régime public accessible et équitable. Les participant(e)s ont pu entendre Elizabeth Kwan, chercheuse principale au Congrès du travail du Canada (CTC) ; Colleen Fuller, chercheuse, écrivaine, militante et présidente du Centre de santé communautaire REACH à Vancouver ; Frédéric Brisson, vice-président régional du SCFP pour le Québec ; et Don Davies, député de Vancouver-Kingsway et porte-parole du NPD en matière de santé.

Pourquoi se soucier de l'assurance médicaments ?

Selon Elizabeth Kwan, la couverture publique actuelle des médicaments sur ordonnance est très inégale à travers le pays. Elle dépend de l'endroit où l'on vit, du lieu de travail et du revenu, plutôt que de dépendre des besoins de chacun. Cela donne un système injuste et inéquitable.

« Cette couverture inadéquate des médicaments affecte tout le monde, dans toutes les provinces, à tous les niveaux de revenu », a-t-elle expliqué.

« Mais c'est pire pour les familles à revenu faible à moyen, les jeunes, les femmes, les nouveaux arrivants et les personnes racisées. Avec l'assurance privée, "on a ce pour quoi on paie". Grâce à l'assurance médicaments publique universelle, tout le monde bénéficiera d'une couverture accessible, abordable et équitable. »

Elizabeth Kwan a rappelé que le Canada est quatrième au classement des pays qui paient les prix les plus élevés pour les médicaments, ce qui a de graves conséquences pour la population :

- 1 ménage sur 4 n'a pas les moyens d'acheter ses médicaments sur ordonnance ;
- 7,5 millions de Canadien(ne)s n'ont pas les moyens d'acheter des médicaments parce qu'ils ne sont pas assurés ou que leur assurance ne couvre pas leurs médicaments ;
- 1 million de personnes réduisent leur consommation de nourriture et de chauffage pour payer leurs médicaments.

Les arguments en faveur d'un régime universel d'assurance médicaments sont clairs et bénéficient d'un large soutien. Depuis les années 1960, cinq commissions nationales ont recommandé l'inclusion des médicaments sur ordonnance dans le système de santé universel du Canada. Dans un sondage de 2020, 9 personnes sur 10 appuyaient l'idée d'un régime national d'assurance médicaments.



L'importance des politiques publiques de recherche, de développement et de production de médicaments et vaccins

Comme Elizabeth Kwan, Colleen Fuller estime que la solution nécessite des investissements publics dans la recherche, le développement, la fabrication et la distribution publiques de médicaments et de vaccins.

Elle a donné en exemple le rôle essentiel qu'ont joué les laboratoires Connaught de l'Université de Toronto dans les efforts de santé publique canadiens pour rendre un vaccin contre la diphtérie disponible et abordable pour tout le monde. À la fin du 19^e siècle, la diphtérie représentait une menace mortelle pour la population. Il s'agissait de la première cause de décès chez les enfants de moins de 14 ans.

On a ouvert les laboratoires Connaught en 1914 pour produire un vaccin contre la diphtérie et d'autres produits de santé publique essentiels, notamment des vaccins contre la rage et la variole. Ils ont produit le vaccin

contre la diphtérie à titre de service public pour une distribution gratuite par le biais de programmes provinciaux d'immunisation sanitaire, jetant ainsi les bases de nos programmes d'immunisation en santé publique. En 1940, Toronto et Hamilton sont devenues les premières villes au monde exemptes de diphtérie.

De son côté, le gouvernement canadien a économisé de l'argent parce que le vaccin était fabriqué par une compagnie pharmaceutique publique à de faibles coûts de production, sans être obligé de l'acheter sur le marché international concurrentiel. Et les ventes mondiales ultérieures ont contribué à compenser les coûts.

En 1921, le docteur Frederick Banting, un chirurgien canadien, et Charles Best, un étudiant en médecine, ont aussi découvert l'insuline aux laboratoires Connaught. Grâce à cette découverte, le Canada a contribué au monde de la médecine en autorisant des fabricants du monde entier à produire de l'insuline et en utilisant les redevances pour financer la recherche scientifique au Canada.

Colleen Fuller déplore que les conservateurs aient privatisé les laboratoires Connaught en 1984. À l'époque, on importait seulement 20 % des médicaments et des vaccins utilisés par la population canadienne ; aujourd'hui, cela représente 85 %. « Nous payons un prix très élevé pour l'absence d'une infrastructure qui permettrait à cet investissement public que nous faisons déjà de profiter à la population canadienne », a-t-elle dit. « En ce moment, nous payons deux fois pour les médicaments que nous utilisons : une fois à l'étape du développement et une fois à la caisse enregistreuse. »

Elle recommande que nous utilisions nos investissements publics pour la recherche publique ici, au Canada, ainsi que pour la fabrication et la distribution. « À cause de l'horrible expérience avec le vaccin contre la COVID-19 et des difficultés de l'obtenir, les discussions entourant la création d'un fabricant public sont revenues sur la table », a-t-elle précisé.



« Le ralentissement de l'économie entraînera des pertes d'emplois, les gens perdront leur assurance médicaments privée et les salaires continueront de prendre du retard sur l'inflation. Ce n'est pas un bon scénario », a ajouté Elizabeth Kwan, chercheuse principale au CTC.

Où en sommes-nous avec l'assurance médicaments ?

Elizabeth Kwan a souligné que nous vivons une période de volatilité sociale et économique sans précédent, au Canada comme dans le monde. La baisse des salaires et la montée en flèche du taux d'inflation font de l'abordabilité la solution numéro un pour garder nos familles en santé.

Elle a décrit à quel point l'état actuel de notre système de santé public résulte de nombreuses années de sous-financement gouvernemental et de pénurie de personnel, et de l'inaction des provinces et territoires.

« Les problèmes d'inflation et d'abordabilité nous empêchent de dormir la nuit, car nous voulons protéger notre santé et celle de notre famille », a dit Elizabeth Kwan.

Le porte-parole du NPD en matière de santé, Don Davies, est d'accord. Il a expliqué que le Canada a été en mesure de créer des programmes sociaux substantiels sous deux gouvernements libéraux minoritaires consécutifs. « Nous sommes à un moment unique dans l'histoire pour nous battre afin d'obtenir un régime d'assurance médicaments universel avec le NPD qui mène la charge », a-t-il dit en se référant à l'entente de soutien et de confiance signée avec le gouvernement libéral en mars 2022.

Et même si le projet de loi sur l'assurance médicaments universelle présenté par le NPD a été rejeté en février 2021, le NPD continue de miser sur toute son influence sur le gouvernement minoritaire pour défendre le système de santé canadien. Le nouvel accord exige l'adoption d'une loi sur l'assurance médicaments d'ici la fin de 2023, la création d'un formulaire national des médicaments essentiels et un programme d'achat en gros d'ici

juin 2025. Ces mesures ouvriront la voie à la fourniture de médicaments abordables pour tout le monde.

Des profits ou des soins plus justes ?

Les spécialistes ajoutent une mise en garde : n'importe quel système d'assurance médicaments ne fera pas l'affaire. Un régime qui ne fait que combler les lacunes ou un régime hybride comme celui du Québec maintiendrait le coût des médicaments inabordable pour plusieurs personnes. En effet, en conservant la mosaïque actuelle d'assurances privées et publiques, on protège les profits exorbitants des compagnies d'assurance et des grandes entreprises pharmaceutiques.

Un régime hybride consoliderait aussi la mosaïque déroutante d'une centaine de programmes d'assurance médicaments gérés par l'État et des quelque 100 000 régimes privés d'assurance médicaments.

Frédéric Brisson est très sensible à ces enjeux, lui qui a œuvré dans le système de santé québécois pendant plus de 15 ans. Entre 2017 et 2021, il a négocié le régime d'assurances collectives de près de 40 000 travailleuses et travailleurs de la santé à titre de président du Conseil provincial des affaires sociales du SCFP-Québec. Selon lui, le modèle hybride québécois ne fonctionne pas, notamment parce qu'il ne tient pas compte de la capacité de payer de chacun.

Durant le webinaire, il a proposé l'exemple d'une éducatrice à la petite enfance : « La grande majorité fait moins de 20 heures par semaine et un salaire horaire qui se situe entre 22 et 26 dollars, ce qui représente environ 1450 dollars par mois clair dans leurs poches. Une prime d'assurance familiale pour une personne monoparentale peut coûter 280 dollars par mois. Il lui reste environ 1200 dollars dans ses poches pour payer son loyer, son essence, sa nourriture, le 20 % des médicaments qu'on doit payer directement à la pharmacie... il n'en reste pas beaucoup », a-t-il déploré.

Dans un récent sondage du SCFP, 77 % de la population québécoise a dit souhaiter que le gouvernement du Québec collabore avec le gouvernement canadien sur un régime universel d'assurance médicaments, et 80 % croient qu'un tel régime améliorerait la santé de tout le monde. De plus, 43 % des personnes interrogées affirment que l'achat de médicaments a un impact sur le budget de leur ménage. Pour toutes ces raisons, les travailleuses et travailleurs se mobilisent en faveur d'un régime d'assurance médicaments qui fait passer les gens avant les profits.

Pendant ce temps, les tenants de la droite et les lobbyistes corporatifs se mobilisent contre la création d'un régime d'assurance médicaments réellement universel. Les géants pharmaceutiques et les compagnies d'assurance se mobilisent pour protéger leurs profits.

Avec le régime hybride actuel, le coût des médicaments au Québec est parmi les plus élevés au monde.

Comment riposter ?

Le mouvement syndical canadien travaille depuis quelques années avec ses allié(e)s sur une campagne nationale pour l'assurance médicaments. Elizabeth Kwan exhorte les membres et militant(e)s du SCFP à garder l'élan et envoyer un message à leur député(e) pour réclamer son soutien à un régime universel pour les médicaments d'ordonnance.

Pour Colleen Fuller et Frédéric Brisson aussi, la mobilisation sur cette question est essentielle. Les syndicats jouent un rôle énorme dans la discussion, tout comme les coalitions nationales et provinciales de la santé. Colleen Fuller ajoute que nous devons encourager les organisations, telles que les centres de santé communautaires, et les travailleuses et travailleurs pigistes, à s'exprimer, et nous devons amplifier leurs voix.

Nous devons unir nos forces dans la solidarité et agir comme une grande famille pour résister à l'avarice des grandes entreprises et protéger ce qui est en jeu : la sécurité et le bien-être de nos proches et de nos communautés. Ensemble, nous sommes plus forts que jamais, et le moment est venu de riposter.

[Apprenez de nos spécialistes, regardez la rediffusion du webinaire, sur la chaîne YouTube du SCFP.](#)



CE N'EST PAS LE TEMPS DE RALENTIR : 50 ANS PLUS TARD, LES PRESTATIONS DE RETRAITE CANADIENNES NE SUFFISENT TOUJOURS PAS AUX BESOINS DES PERSONNES ÂGÉES

— Par Emily Niles et Marnie Thorp

La plupart des travailleuses et travailleurs rêvent d'une longue et heureuse retraite. Mais est-ce réaliste pour la plupart des Canadien(ne)s ?

Le modèle canadien de sécurité de la retraite ressemble à un « tabouret à trois pattes », l'idée étant qu'on a besoin des trois pattes pour qu'il soit stable. Deux de ces pattes sont publiques : la Sécurité de la vieillesse (SV) et le Régime de pensions du Canada (RPC). Mais le système a été conçu pour que ces deux régimes publics soient à eux seuls insuffisants.

Le gouvernement du Canada compte sur le fait que les gens aient un régime de retraite au travail pour atteindre un niveau de vie décent à la retraite. Or, 60 % des travailleuses et travailleurs n'ont pas accès à un régime de retraite au travail.



Dans les faits, jamais dans l'histoire on n'a vu une majorité de gens avoir accès à une prestation de retraite supérieure aux modestes programmes publics.

La pension de la Sécurité de la vieillesse (SV) est le programme de pension public universel de base pour les citoyen(ne)s et les résident(e)s canadiens. Il est financé par nos impôts ; on peut donc dire que tout le monde y cotise. Les personnes âgées à faible revenu peuvent également recevoir un complément à la SV : le Supplément de revenu garanti (SRG). Mais, à elle seule, la prestation de la SV-SRG ne suffit pas à protéger les gens de la pauvreté.

Le Régime de pensions du Canada (RPC) offre une pension à vie aux personnes retraitées qui ont travaillé au Canada et qui ont cotisé au RPC. Il est financé à parts égales par les cotisations des employeurs et celles des travailleurs et travailleuses, sous forme de retenues sur la paie. La valeur de notre RPC à la retraite dépend de nos revenus tout au long de notre vie active.

Un couple moyen, avec une prestation moyenne du RPC plus la SV-SRG, aurait un revenu annuel maximal provenant des programmes publics fédéraux d'un peu moins de 35 000 dollars par année à partir de 65 ans. C'est plus de 2600 dollars de moins que ce que Statistique Canada considère comme la mesure de faible revenu pour un ménage de deux personnes.

Linda Clayborne, membre retraitée du SCFP 786, a travaillé comme infirmière auxiliaire autorisée de 1975 à 2016 dans le système de santé de l'Ontario. Elle est bien consciente des lacunes des régimes publics : « Si on regarde ce qu'on reçoit de la Sécurité de la vieillesse et du Régime de pensions du Canada, comment peut-on survivre avec ça ? Surtout aujourd'hui, avec l'inflation ? C'est impossible. »

Les régimes de retraite au travail sont donc nécessaires pour combler les manques causés par les pensions de la SV et du RPC. Mais même si le système de retraite public canadien est insuffisant de nature, il n'y a aucune obligation légale pour les employeurs de fournir un régime de retraite à leur main-d'œuvre. Et il existe de multiples types de régimes de retraite, allant de régimes à prestations déterminées plus sûrs à des régimes à cotisations déterminées moins adéquats.

Linda Clayborne, qui reçoit une pension du régime de retraite Healthcare of Ontario Pension Plan (HOOPP), reconnaît l'importance de celui-ci : « Franchement, je remercie Dieu constamment d'avoir un régime de retraite. J'ai travaillé pendant 42 ans et je reçois une rente d'environ 2600 dollars par mois, plus les prestations publiques. C'est beaucoup plus que les 1253 dollars que je toucherais si je n'avais pas la rente du HOOPP ! »

Si certains employeurs offrent un régime de retraite comme le HOOPP, c'est parce que les syndicats se sont battus pour les obtenir et les protéger. Environ 76 % des personnes syndiquées sont membres d'un régime de retraite offert par l'employeur, comparativement à seulement 28 % des travailleuses et travailleurs non syndiqués. On trouve plus de régimes de retraite au travail dans le secteur public, qui est plus densément syndiqué. Au privé, la couverture a diminué parallèlement à la baisse de la syndicalisation. Sans les syndicats, il n'y aurait tout simplement pas de régimes de retraite au travail.

Et n'oublions pas que les travailleuses et travailleurs temporaires, à temps partiel et à faible revenu sont beaucoup moins susceptibles d'avoir un régime de retraite. Ces personnes sont également, de manière disproportionnée, des personnes racisées, autochtones et en situation de handicap. L'adhésion volontaire aux régimes de retraite au travail prolonge les inégalités sur le marché du travail en perpétuant la précarité à l'âge de la retraite.

De nombreux membres du SCFP et leurs proches sont membres de leur régime de retraite offert par l'employeur depuis longtemps, parfois pendant près de 70 ans, si l'on tient compte des années de cotisation et des années de retraite. Souvent, leur régime est le plus gros actif financier de leur vie ; il est parfois plus précieux que leur maison.

Le système de revenu de retraite du Canada s'appuie sur les régimes de retraite d'employeur et l'épargne personnelle ; il s'attend à ce que ces deux sources comblerent les besoins que le système public, insuffisant, ne comble pas. Depuis plus d'une décennie, les sections locales du SCFP se battent pour conserver leurs prestations de retraite et les protéger contre les coupures et les conversions. Le SCFP poursuit également ses efforts pour étendre la couverture des régimes de retraite au travail par la négociation collective.

Le mouvement syndical est le meilleur moteur pour assurer que tous et toutes jouissent d'une retraite digne et sûre.

Nous devons maintenir notre détermination à améliorer la couverture des retraites publiques afin de rehausser le niveau de vie de tout le monde. La Sécurité de la vieillesse, financée collectivement par les impôts et quasi universelle, est l'un des seuls programmes publics à incarner une approche progressiste et syndicale de la sécurité de la retraite. Mais elle ne suffit pas pour joindre les deux bouts, même avec sa récente augmentation de 10 % à partir de 75 ans, ce qui arrive trop tard pour bien des retraité(e)s de la classe ouvrière qui ont besoin d'un soutien immédiat.

Nous avons la responsabilité collective et publique de prendre soin de nos aîné(e)s en leur assurant un niveau de vie décent. Après une vie consacrée au travail dans ce pays, on devrait pouvoir prendre sa retraite dans la sécurité et la dignité, au lieu de sombrer dans la pauvreté.

« Je pense qu'il faut faire de l'éducation sur l'importance des régimes de retraite », fait remarquer Linda Clayborne. « Si peu de gens en ont un de nos jours que je ne sais pas si nos membres qui en ont un savent à quel point ils sont chanceux. La pension, c'est tout ce qu'on a. C'est l'avantage le plus important de toute notre vie professionnelle. »



PARTOUT AU CANADA, TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS UNIVERSITAIRES DEMANDENT MIEUX

— Par Paul Whyte

Partout au pays, les membres du SCFP des établissements d'enseignement postsecondaire se battent contre l'exploitation du personnel enseignant.

Les conditions de travail des assistant(e)s de recherche (AR) et d'enseignement (AE), des correcteurs et correctrices, et des appariteurs et apparitrices, s'effritent constamment. Bas salaires, heures de travail trompeuses et manque de transparence dans l'affichage des postes trahissent l'hypocrisie des universités qui ne pratiquent pas ce qu'elles enseignent, entachant ainsi leur réputation.

DES VIDES JURIDIQUES PERMETTENT AUX UNIVERSITÉS DE REMPLACER DE BONS EMPLOIS PAR DES POSTES PRÉCAIRES ET MAL RÉMUNÉRÉS.

« À l'Université Dalhousie, l'employeur prend parfois des descriptions de poste et des tâches effectuées au taux horaire plus élevé des AE pour les ajouter à la description d'un poste de correcteur ou correctrice, ou un poste d'appariteur ou apparitrice, à un taux horaire inférieur », explique le président du SCFP 3912, Cameron Ells. « Notre grève de 2022 a permis de rapprocher ces taux. Le taux horaire pour les postes en correction est passé de 66 % à 80 % du salaire des AE. »

De nombreux programmes d'études supérieures exigent que les étudiant(e)s occupent un poste académique. Ceux-ci sont donc obligés d'accepter un emploi mal rémunéré, précaire et très prédateur afin de terminer leurs études. Mais ces travailleuses et travailleurs sont en train de renverser la tendance à la table de négociation comme ailleurs.

Grève de trois semaines pour des salaires équitables

Plus de 1500 membres du SCFP 3912 de l'Université Dalhousie à Halifax, en Nouvelle-Écosse, ont fait du piquetage pendant trois semaines en octobre 2022 pour protester contre des salaires qui n'ont pas suivi ceux de leurs pairs d'autres universités et le coût de la vie. Ils étaient en négociation collective depuis novembre 2020, mais l'employeur

refusait toujours de corriger une grande disparité entre les salaires à Dalhousie et ceux des autres grandes universités canadiennes.

« Partout au pays, les travailleuses et travailleurs universitaires se battent pour l'équité », soutient Cameron Ells. « Les ressources collectives et les expériences mises à notre disposition par l'entremise du syndicalisme, comme en témoignent les grèves en Ontario, à l'Université Dalhousie et ailleurs, sont la preuve que nous pouvons apporter des améliorations significatives à nos conditions de travail. »

La méthode de mobilisation qui s'est avérée la plus efficace pour réaliser des gains collectifs consiste à nourrir les liens entre membres, l'autonomisation et la confiance.

« Les membres de la section locale se sont rapprochés, comme une famille syndicale.





Le SCFP mène la charge pour rééquilibrer le pouvoir dans les grands établissements d'enseignement postsecondaire, notamment l'Université McMaster, l'Université de Toronto et l'Université Dalhousie.

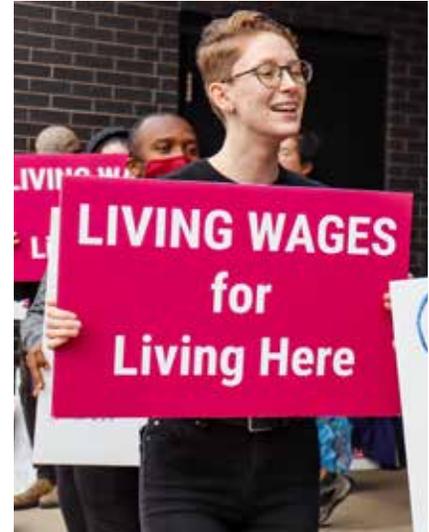
Nous nous sommes appuyés sur nos allié(e)s du SCFP à travers le pays pour gagner le soutien massif et l'élan nécessaires pour décrocher une convention collective considérablement améliorée », explique Jean-Philippe Bourgeois, vice-président du SCFP 3912, représentant les chargé(e)s de cours de l'Université Dalhousie. « Quand on a affaire à une énorme et riche entité corporative comme Dalhousie, il faut rester soudés pour exiger les changements nécessaires. Nous avons bénéficié du soutien des 715 000 membres du SCFP, du personnel du SCFP et d'allié(e)s syndicaux nationaux qui se sont battus pour la justice à nos côtés. »

Devant la mobilisation des membres, l'employeur a été contraint de bonifier considérablement son offre pour ces travailleuses et travailleurs qui comptent parmi les moins bien rémunérés des 15 grandes universités de recherche au Canada. La nouvelle convention collective de quatre ans augmente le salaire de base des chargé(e)s de cours de 23 %, celui des AE de 23 % et celui du personnel de correction, des appariteurs et des apparitrices d'un pas de géant de 44 %.

Quand syndicats et associations étudiantes se rejoignent

Dans le monde syndical, les alliances sont cruciales à l'obtention de changements concrets qui ont des répercussions positives sur la main-d'œuvre et l'ensemble de la société.

À L'UNIVERSITÉ DALHOUSIE, LE SCFP 3912 A TROUVÉ UN PUISSANT ALLIÉ DANS LE MOUVEMENT ÉTUDIANT, À SAVOIR L'ASSOCIATION ÉTUDIANTE DE DALHOUSIE.



Pendant la grève historique à l'université, l'association étudiante de Dalhousie (Dalhousie Student Union, ou DSU) a agi en solidarité avec le SCFP. Elle a sensibilisé les étudiant(e)s sur les raisons de la grève, les a encouragés à soutenir les grévistes qui sont aussi souvent des étudiant(e)s, et a même organisé des manifestations politiques pour maintenir la pression sur l'employeur et exiger qu'il négocie en toute équité.

« En collaboration avec l'association étudiante, l'association des enseignant(e)s et d'autres, nous avons rassemblé le corps étudiant et le personnel pour exiger que Dalhousie fasse mieux », dit Cameron Ells. « L'employeur a été influencé par la voix des gens qui paient des frais de scolarité aujourd'hui et qui verseront peut-être des dons plus tard. Nos voix unies ont eu un impact au niveau local et à l'échelle du pays. Notre syndicat et nos actions ont réussi à remettre en question le statu quo. »

Cette solidarité a été encore plus galvanisée par la COVID-19, pendant laquelle les droits du travail et d'autres droits fondamentaux, en particulier

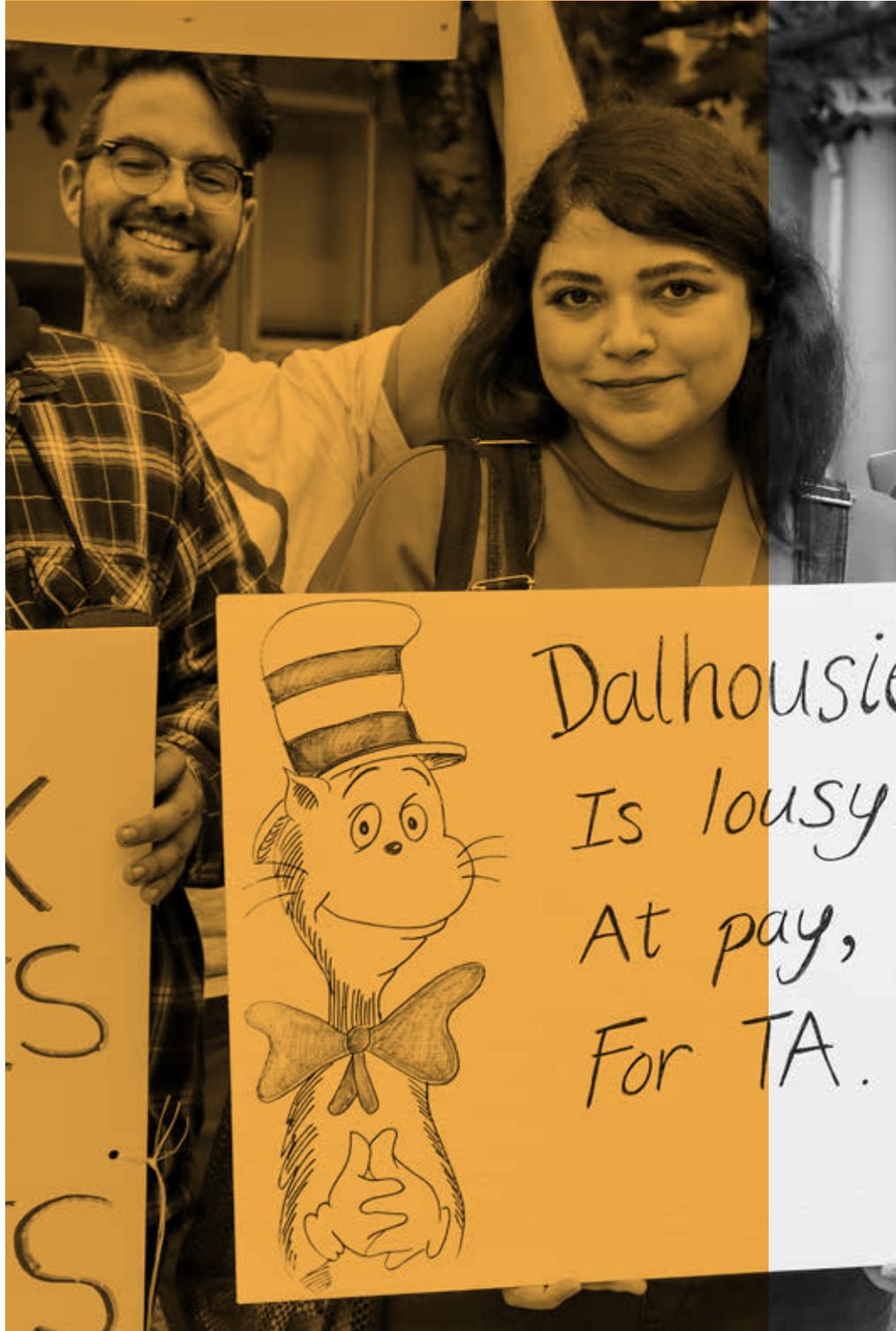


ceux concernant la santé et la sécurité, ont été ardemment mis à l'épreuve. Bien que l'expertise sectorielle et les objectifs des syndicats puissent différer, le bien public demeure un intérêt primordial qui les unit.

« Nous sommes tous et toutes dans le même bateau ; lorsque nos droits sont menacés, il est impératif de nous unir pour nous défendre les uns les autres », souligne Jean-Philippe Bourgeois.

À travers le pays, les tensions ouvrières atteignent leur paroxysme : les gens réclament non seulement un meilleur salaire pour faire face à l'inflation, mais aussi de meilleures conditions de travail en général. La dotation en personnel et les niveaux de service, la qualité de vie et l'accès aux congés payés, les horaires et la flexibilité en matière de télétravail sont au cœur des préoccupations des travailleurs et travailleuses, surtout de ceux et celles qui ont persévéré en première ligne pendant la pandémie. Les jeunes en particulier, notamment du secteur postsecondaire, sont à la recherche d'un lien d'emploi significatif et décent.

Ainsi, ce n'est pas surprenant qu'en cette période d'inflation record, de stagnation salariale dans le secteur public et d'envolée des profits corporatifs, les travailleuses et travailleurs s'unissent à la population derrière des causes communes, à la poursuite du bien public. Les chances sont peut-être contre eux, mais le pouvoir collectif des travailleuses et travailleurs et leur capacité à se mobiliser règnent en maîtres.



LA COLOMBIE TOURNE À GAUCHE APRÈS LA VICTOIRE HISTORIQUE DE PETRO ET MÁRQUEZ

Par **Kelti Cameron**



Art de rue à Bogotá, en Colombie, du nouveau président Gustavo Petro et de la nouvelle vice-présidente Francia Márquez, juillet 2022.



Des leaders syndicaux canadiens se sont rendus en Colombie pour démontrer leur solidarité avec les travailleuses, travailleurs et militant(e)s pour les droits de la personne colombiens, tels que le Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes de Colombie (STPC) à Bogotá, juillet 2022.

En 2022, pour la première fois en 214 ans d'histoire, la Colombie a élu un gouvernement progressiste de gauche. L'élection de Gustavo Petro à la présidence et de Francia Márquez à la vice-présidence est historique. C'est un moment d'espoir pour la classe ouvrière, la classe militante, les personnes marginalisées et celles vivant dans la pauvreté.

Leur coalition, le Pacte historique, est un front commun de partis progressistes et de mouvements sociaux représentant les syndicats, les jeunes, les femmes et les minorités ethniques. Sa fondation le 11 février 2021 a eu lieu après plusieurs années d'organisation et de coordination menée par des mouvements et des communautés qui ont enduré des décennies de violence et de pauvreté.

Petro et Márquez se sont engagés à mettre de l'avant un programme politique qui promet l'élargissement de l'éducation et des services éducatifs à la petite enfance publics gratuits, la création d'emplois, des régimes de retraite publics, la protection de l'environnement et de l'eau, des réformes agricoles et la souveraineté alimentaire. Plusieurs sont optimistes quant à l'abandon de la dépendance au pétrole et au gaz, ainsi qu'à l'arrêt des projets d'expansion actuels et futurs des combustibles fossiles. Dans un pays qui a principalement servi les intérêts d'investisseurs étrangers et des partisans du néolibéralisme, ce programme est considéré par certains comme une tournure radicale des événements. Sa mise en œuvre sera difficile et ne manquera pas de susciter beaucoup d'inquiétude de la part des grands investisseurs canadiens.

Márquez est également la première femme afro-colombienne à occuper la vice-présidence. Cette militante écologiste aux racines ouvrières a longtemps combattu pour les droits fonciers

ancestraux de sa communauté, dans la région de Cauca, en Colombie, et a été membre du mouvement de la résistance contre l'exploitation et l'extraction de l'or dès son adolescence. Elle a choisi de se présenter à cette élection « parce que nos gouvernements ont tourné le dos au peuple, à la justice et à la paix ». Sa victoire est une source d'inspiration pour de nombreux jeunes de sa communauté.

L'histoire en devenir

La victoire de Petro et de Márquez s'inscrit dans un vent de changement politique qui souffle à travers l'Amérique du Sud et l'Amérique centrale, où des gouvernements de gauche ont été élus sur des plateformes qui contestent, directement ou indirectement, l'emprise de la politique étrangère américaine et les pratiques qui nuisent à la classe ouvrière et aux peuples de leurs pays.

En Colombie, ces dernières années ont été marquées par des mobilisations massives et des répressions violentes. Par exemple, en avril 2021, un projet de réforme fiscale a déclenché une grève nationale (Paro Nacional) qui a duré plus de quatre mois. Le projet de loi imposait, entre autres, une taxe sur la valeur ajoutée (TVA) sur les biens et services de base. La réponse est venue rapidement de tous les secteurs de la société aux prises avec la hausse du prix des aliments et les répercussions de la pandémie de COVID-19.

Les jeunes de moins de 24 ans ont été les plus durement touchés par la crise économique : le quart d'entre eux sont au chômage, quel que soit leur niveau de scolarité. Par conséquent, les manifestations de 2021 ont embrasé encore plus la



mobilisation des jeunes qui ont non seulement contesté les politiques gouvernementales régressives, mais ont également confronté la violente répression d'État qui a suivi.

Entre avril et juin 2021, les forces de l'État, la police et les troupes antiémeute ont commis de graves violations des droits humains. Des dizaines de personnes ont été tuées par balles, des centaines ont été blessées.

Mais le Pacte historique a gagné en popularité à mesure que les protestations se répandaient dans l'ensemble du pays. De nombreuses organisations membres de la coalition ont démontré qu'elles détiennent la confiance des gens qui militaient dans les rues et la capacité d'atteindre les communautés les plus isolées et marginalisées du pays. C'est ce qui lui a assuré la victoire aux élections nationales de 2022.

L'espoir d'une vague de changement colombienne

Les militant(e)s de la gauche vivent une période passionnante, mais vulnérable. Ils sont très conscients que cette phase de transition sera truffée de défis politiques et de contradictions.

Plus de 500 militant(e)s des droits de la personne ont été tués en Colombie depuis 2016, un des chiffres les plus élevés au monde. Selon l'Indice des droits mondiaux 2022 de la Confédération syndicale internationale, la Colombie est toujours l'un des 10 pays les plus dangereux au monde pour les syndicalistes. Tous et toutes savent que ces conditions ne changeront pas du jour au lendemain ou simplement en élisant un nouveau gouvernement.

En juillet 2022, le SCFP s'est joint à la Délégation syndicale de première ligne en Colombie avec des leaders syndicaux du CTC, de l'AFPC, du SNEGSP et du STTP pour recueillir des témoignages sur l'importance de l'élection du Pacte historique et pour en savoir plus sur la violence qui l'a précédée en 2021.

Nous sommes arrivés sur place au moment où la Commission de la vérité créée en 2018 présentait son rapport final, faisant la lumière sur cinq décennies d'atrocités et de violations des droits de la personne commises pendant les conflits armés au pays.

Les 10 chapitres du rapport abordent des thèmes comme les violations des droits humains et la violence sexuelle, l'impact de celles-ci sur la santé mentale et physique, le rôle des groupes armés et l'exil forcé de milliers de gens. Toutes les personnes à qui nous avons parlé étaient prudemment optimistes quant au fait que le nouveau gouvernement puisse maintenant commencer à réparer les torts causés par les gouvernements de droite du passé, considérant que plusieurs conservateurs détiennent toujours des fonctions importantes au cabinet, et à laisser les mouvements sociaux poursuivre la mobilisation pour plus de justice.

Néanmoins, les appels à la justice des familles qui ont perdu des êtres chers à cause de la brutalité policière de 2021 demeurent prioritaires pour plusieurs leaders locaux et constituent un rappel dévastateur de l'énorme tâche qui attend le nouveau gouvernement. Quelqu'un qui a perdu son fils a confié à la délégation : « Nous ne voulons pas marcher vers la justice en empruntant le chemin de l'impunité. »

À travers le pays, des communautés se rassemblent et s'unissent autour de revendications qu'elles souhaitent voir traitées par le nouveau gouvernement de Petro et Márquez. Le mouvement syndical a préparé un programme de réforme du travail intitulé *Du changement pour la vie* (Cambio por la vida) qui met de l'avant des emplois décents, l'équité du travail, l'amélioration des conditions de travail et le respect des normes internationales du travail, y compris la liberté d'association et la négociation collective.

Petro et Márquez sont également confrontés à des défis majeurs, soit un congrès fragmenté et le fait de devoir travailler aux côtés de l'élite corporative. Mais le nouveau président s'est engagé à gouverner avec le peuple et à le consulter en permanence dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques gouvernementales, sans exception ni exclusion.

Lors d'une réunion avec des chefs religieux à Cali, on a dit à la délégation que « seul le peuple sauve le peuple. Pour progresser en tant que pays et renforcer nos organisations politiques et la société civile, nous devons continuer à nous unir en tant que force populaire. Les nouveaux dirigeants nationaux devront s'unir à nous, car nous avons déjà un programme politique qu'ils peuvent suivre. »

Pour en savoir plus, consultez l'album photo de la délégation sur la page Facebook du SCFP.



Depuis près de 20 ans, la Délégation syndicale de première ligne organise des échanges de solidarité entre travailleuses et travailleurs avec des syndicats, des mouvements sociaux et des organisations de défense des droits de la personne du Canada et de la Colombie pour soutenir le processus de paix, exposer les impacts négatifs des investissements et des politiques économiques néfastes, et renforcer la solidarité mutuelle entre les travailleuses et travailleurs du secteur public. En tant que membres de la communauté internationale et en tant que syndicats luttant dans nos pays respectifs, nous avons une contribution importante à apporter à cette lutte mondiale. Nous poursuivrons ce travail et serons solidaires avec les travailleurs et travailleuses, les militant(e)s des droits de la personne et des droits fonciers, et les leaders des mouvements sociaux dans leur quête de paix et de justice.



PROFIL AUBREY GONSALVES

— Par Tammy Kelly

SOLIDARITÉ, ALLIANCE ET REPRÉSENTATION POUR UN SCFP ANTIRACISTE

Aubrey Gonsalves est président du SCFP 2316 depuis 2008, représentant le personnel de la Société d'aide à l'enfance de Toronto. Aubrey est aussi président du Comité de coordination des travailleuses et travailleurs des services sociaux du SCFP-Ontario, qui défend le travail crucial des membres et des sections locales de tout l'Ontario et préconise des services sociaux publics de haute qualité accessibles à tous et toutes.

Il a été élu vice-président du SCFP à la diversité représentant les membres noir(e)s et racisé(e)s au Congrès national de 2021. Il participe à de nombreuses initiatives de lutte contre le racisme. C'est un défenseur acharné et passionné du « travailler ensemble », peu importe les différences, pour en accomplir davantage en tant que société. Il partage ici ses expériences qui aideront chaque membre du SCFP à voir le rôle qu'il ou elle peut jouer dans la construction d'un mouvement syndical équitable, inclusif et antiraciste.

Question 1

À l'été 2022, vous avez participé à la Délégation syndicale de première ligne Canada-Colombie qui est allée à la rencontre de militant(e)s pour les droits de la personne et du travail en Colombie. Quels ont été les effets de cette expérience sur vous et comment peut-on continuer à soutenir nos camarades colombiens ?

Je n'oublierai jamais ce voyage de la délégation en Colombie. Il m'a beaucoup appris et m'a fait grandir en tant que personne. Nous sommes arrivés à un moment charnière où les mouvements sociaux progressistes et les communautés les plus opprimées avaient uni leurs forces. Les populations autochtones, afro-colombiennes et marginalisées se sont coordonnées avec les groupes étudiants, les organismes de défense des droits de la personne et le mouvement syndical. Ensemble, ils ont bâti une coalition solide qui a réussi à faire élire un gouvernement pour le peuple, quelques semaines avant notre arrivée. Ce moment historique s'est avéré l'un des points les plus inspirants du voyage.

Au cours de notre visite, nous avons rencontré plusieurs syndicats et organisations, qui défendent notamment les droits de la personne et du travail, ainsi que des familles qui ont perdu des êtres chers pendant la résistance menée par les jeunes en 2021. Je me souviens avoir demandé ce que le SCFP pouvait faire pour continuer à les soutenir à la suite de ce voyage. Pour être honnête, je pensais à des choses typiques, comme de l'argent ou des campagnes, mais leur réponse m'a déçu. Chaque groupe a répondu que nous pouvions les soutenir en continuant à défendre nos services publics, les droits de la personne et les populations marginalisées, car le peuple colombien utilise ces exemples pour renforcer ses services publics et ses droits humains. C'est pourquoi nous, les membres du SCFP, devons continuer à lutter pour nos droits et pour les services publics au Canada.

Chaque victoire, aussi minime soit-elle, fait une différence tant au Canada que dans d'autres pays.

Question 2

Qu'est-ce que cela signifie pour vous d'être le vice-président national du SCFP à la diversité représentant les membres noir(e)s et racisé(e)s ?

Ce rôle est un honneur et un privilège pour moi, et je tiens à rendre hommage à mes prédécesseurs. Ce titre s'accompagne du devoir de faire progresser le travail et les priorités par et pour les membres noir(e)s et racisé(e)s, et leurs identités croisées. Je ne parle pas uniquement au nom des membres actuels du SCFP. J'essaie aussi de porter l'héritage des leaders et des membres du passé. J'y réfléchis constamment pour me guider, m'inspirer et m'encourager à continuer.

Au fur et à mesure que j'avance, reconnaissant de faire ce travail, je ressens un certain malaise. Pendant que je suis ici, à représenter les membres noir(e)s et racisé(e)s, à soulever leurs problèmes, d'autres groupes en quête d'équité n'ont pas une voix aussi forte. Même si je les représente dans ces enjeux, c'est différent, parce que j'en parle en tant qu'allié, acolyte et complice, sans expérience vécue. C'est pourquoi je soutiens et je milite en faveur d'augmenter la représentativité des vice-présidences à la diversité au Conseil exécutif national du SCFP.

Question 3

On voit un engagement croissant de la part des gouvernements et des organisations en faveur de l'équité raciale. Pourtant, on constate une absence alarmante de progrès dans le quotidien des personnes noires et racisées. Selon vous, quelle est la voie à suivre ?

Je ne suis pas sûr que je définirais cela comme un engagement croissant. Je dirais plutôt que les milieux de travail commencent à se concentrer sur la diversité, l'équité et l'inclusion. La réalité, c'est que cet effort prendra beaucoup de temps, et qu'il faudra le pousser et le soutenir constamment.

Un premier pas dans la bonne direction consiste à donner à nos membres noir(e)s et racisé(e)s la possibilité de tisser des liens, de partager leur vécu et d'apprendre les uns des autres. Un autre consiste à intégrer des stratégies et des politiques d'équité en matière d'emploi dans nos milieux de travail et notre syndicat. Nous devons continuer à faire respecter la lutte contre la discrimination, y compris les articles de lutte contre le racisme et le harcèlement au sein de nos sections locales et de nos conventions collectives. Cela est en phase avec l'objectif de la Stratégie du SCFP de lutte contre le racisme qui vise à « administrer et faire respecter la convention collective dans

une perspective antiraciste ». Et nos leaders et nos allié(e)s peuvent offrir différents types de soutien, comme s'assurer que tout le monde fait des reconnaissances territoriales et lit la déclaration du SCFP à l'occasion de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine des Nations Unies.

Tant que ces choses ne se produiront pas, nous ne verrons pas de changement significatif dans le quotidien des travailleuses et travailleurs noirs et racisés.

Question 4

Comment le SCFP peut-il contribuer à mettre fin au racisme, aux préjugés multiples et aux formes multiples de discrimination et de violence ?

Le SCFP a une longue histoire de lutte contre le racisme, mais il faut admettre qu'il y a du racisme au sein du SCFP, tout comme dans plusieurs autres organisations. La différence est que le SCFP l'admet et reconnaît son rôle dans les questions de racisme, de discrimination et de violence. L'admettre est la première étape vers l'élimination du racisme et de la discrimination. L'étape suivante consiste à passer à l'action.

Je travaille avec Debra Merrier, la vice-présidente du SCFP à la diversité représentant les membres autochtones, à la mise en œuvre de la Stratégie du SCFP de lutte contre le racisme avec la participation de membres noir(e)s, autochtones, racisé(e)s ou allié(e)s. Nous organisons des réunions au niveau régional et national pour atteindre le deuxième objectif clé de la stratégie : « Accroître la représentation des membres noir(e)s, autochtones et racisé(e)s au sein du syndicat ».

C'est ainsi que nous arriverons à mettre fin à ce problème systémique au sein du SCFP, puis du mouvement syndical, de nos milieux de travail et de l'ensemble de la société.

Question 5

Comment peut-on stimuler la participation et la représentation des membres noir(e)s, autochtones et racisé(e)s au sein du leadership syndical, et mieux aborder leurs besoins et leurs points de vue essentiels ?

En Colombie, j'ai été inspiré tout particulièrement par la lutte et les réalisations des personnes afro-colombiennes et des femmes. Permettez-moi de vous raconter une histoire qui m'a fait monter les larmes aux yeux. Pendant notre voyage, nous avons rencontré Dora Lilia Gomez, la première femme présidente du Syndicat des travailleuses et travailleurs des postes de Colombie (STPC). En 2004, alors que le SCFP et d'autres syndicats commençaient à s'impliquer auprès des syndicalistes colombiens, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) du Canada a donné

l'occasion à une délégation syndicale colombienne de visiter notre pays. La seule condition était que l'une des deux personnes soit une femme. C'est ainsi que Dora Lilia Gomez a pu visiter le Canada.

C'était la première fois qu'elle quittait son pays, la première fois qu'elle voyait des femmes être traitées sur un pied d'égalité avec les hommes et la première fois qu'elle rencontrait des femmes à des postes de direction. Elle nous a dit que « son féminisme a commencé au Canada ». De retour en Colombie, elle a été inspirée de se présenter à la présidence de son syndicat, contre le président sortant, un homme, et elle a gagné ; c'était du jamais vu. Aujourd'hui, elle encourage d'autres femmes à aller de l'avant, pour maintenir le mouvement.

Voilà pourquoi le deuxième objectif de notre stratégie contre le racisme me tient le plus à cœur : il met en valeur l'expérience vécue et la représentation. L'effet sur les membres est à son maximum lorsqu'ils ou elles peuvent se voir sur scène. C'est le plus habilitant des sentiments.

Permettez-moi de défier respectueusement les dirigeant(e)s des sections locales avec cette question : Que faisons-nous pour tendre la main aux groupes marginalisés afin qu'ils s'impliquent, qu'ils fassent partie de nos exécutifs ? En cas de doute, je vous encourage fortement à lire les points d'action sous les 10 grands objectifs de la Stratégie du SCFP de lutte contre le racisme.

Question 6

Notre syndicat se porte à la défense des services publics et des droits des travailleuses et travailleurs, il lutte contre la privatisation et l'oppression. Que pouvons-nous faire de plus ? Pourquoi devrions-nous passer du stade non raciste à l'étape suivante : être antiraciste ?

Je vois beaucoup de similitudes entre l'antiracisme et l'anti-privatisation. Premièrement, quelqu'un qui n'est pas raciste ressemble à quelqu'un qui soutient les services publics ; c'est un bon début. Mais nous devons aller plus loin, et c'est ce que signifient l'antiracisme et l'anti-privatisation. L'antiracisme et l'anti-privatisation, c'est être proactif.

Il y a une différence entre dire « je ne suis pas raciste » et dire « je vois le racisme et je vais faire quelque chose pour y remédier ».

En d'autres termes, nous devons être proactifs et passer à l'action quand c'est nécessaire, et constamment, contre le racisme et contre la privatisation des services publics. C'est important de lier la privatisation au racisme, parce que cela aide les gens à comprendre que dire « je soutiens les services publics » ou « je ne suis pas raciste » ne suffit pas pour éliminer la privatisation et le racisme. La question est : que faisons-nous et qu'allons-nous faire de plus pour démanteler le racisme ?

Nous participons à des manifestations de sensibilisation sur les impacts de la privatisation. Nous luttons contre la privatisation à coups de campagnes et d'appels à l'action. La solidarité anti-privatisation est claire et, même s'il y a des milieux de travail et des sections locales qui ne sont pas victimes de la privatisation, nous sommes tous et toutes solidaires face à cet enjeu.

Cette solidarité est si importante à plusieurs niveaux. Elle permet aux gens victimes de la privatisation de savoir qu'ils ne sont pas seuls, qu'ils ont le soutien des autres. Cela envoie aussi un message aux gouvernements et aux entreprises que le SCFP, les syndicats, les travailleurs, les travailleuses et les communautés ne toléreront pas la privatisation. Or, bien que de nombreuses provinces aient un comité anti-privatisation qui organise des actions anti-privatisation, toutes les provinces ne luttent pas contre le racisme au même niveau.

Ce même type de solidarité, d'alliance et de militantisme est nécessaire lorsque nous parlons de gestes racistes et d'expériences de racisme. Nous devons avoir la même passion, la même vigueur, dans la lutte contre le racisme. Nous devons mettre en œuvre ce même genre d'initiatives face au racisme.

Les membres noir(e)s, autochtones et racisé(e)s ont besoin que nous priorisions leurs enjeux. Ils ne devraient jamais être laissés pour compte ou seuls. Il est important de bâtir une solidarité autour de ces enjeux, mais la question est de savoir ce que nous faisons. Nous devons passer à l'action.

Écoutez Aubrey Gonsalves s'adresser aux délégué(e)s du 58^e congrès du SCFP-Nouvelle-Écosse :

tinyurl.com/2s4evtcs

Au congrès national du SCFP en 2021, les congressistes ont adopté la Stratégie du SCFP de lutte contre le racisme. Lisez cette stratégie et aidez-nous à réaliser ses dix objectifs et actions clés..

COURAGE. COMPASSION. CONTRIBUTION. SCFP.

LES 715 000
MEMBRES
DU SCFP SONT
EN PREMIÈRE
LIGNE POUR
GARDER VOTRE
COMMUNAUTÉ
FORTE.



[SCFP.CA](https://www.scfp.ca)

