



Les Délibérations
du vingt-neuvième
congrès biennal



PRÉSIDENTE ET PRÉSIDENTS ÉMÉRITES

PAUL MOIST
Président sortant

JUDY DARCY
1991-2003

JEFF ROSE
1982-1991

ANCIENS SECRÉTAIRES-TRÉSORIERES NATIONAUX

CLAUDE GÉNÉREUX
2001-2011

JEAN-CLAUDE LANIER
1985-1989

INVITÉES ET INVITÉS

STÉPHANE AUBRY
Vice-président, L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada

RAYMOND BASILIO
Secrétaire général, Alliance of Concerned Teachers, Philippines

NANCY BÉDARD
4^e vice-présidente, Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ)

JOSH BIZJAK
Directeur du développement, Institut Broadbent

JEAN BONALD GOLINSKI FATAL
Président, Confédération des travailleurs et travailleuses des secteurs public et privé (CTSP), Haïti

ALEXANDRE BOULERICE
Député fédéral du NPD, Rosemont – La Petite-Patrie

DANIEL BOURCIER
Agent de développement, Fonds de solidarité – FTQ

GUILLAUME BOUVRETTE
3^e vice-président, Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)

LARRY BROWN
Président national, SNEGSP

DANNY CAVANAGH
Président, Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse

PIERRIK CHARRETTE

Fond de solidarité – FTQ

MARIE CLARKE WALKER

Secrétaire-trésorière, Congrès du travail du Canada

ALISON COFFIN

Chef, NPD de Terre-Neuve-et-Labrador

CHRISTIAN DAIGLE

Président, Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ)

CHO SUNG-DEOK

Vice-président, Korean Public Service and Transport Workers' Union (KPTU)

CAROLLE DUBÉ

Présidente, Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux

SONIA ÉTHIER

Présidente, Centrale des syndicats du Québec

DAVID FORBES

Porte-parole de l'opposition en matière de travail – NDP de la Saskatchewan

HENRI GIROUX

Ancien membre du Conseil exécutif national du SFCP

ALAN HARRINGTON

Aîné autochtone

MARC-ÉDOUARD JOUBERT

Fond de solidarité – FTQ

ADRIENNE KING

Chef d'équipe – NPD de la Saskatchewan

VINCENT LECLAIR

Secrétaire-générale, FTQ Montréal-Métropolitain

MARGARITA LOPEZ

Présidente, Water Workers Union, Sintracuavalle, Colombia

MARIA LUISA REGALADO

CODEMUH – Honduras

LYDIA MARTEL

1^{ère} Vice-présidente, Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)

RYAN MEILI

Chef, NPD de la Saskatchewan

PAUL MEINEMA

Président national, TUAC

ANNE MINH-THU QUACH

Ancienne députée fédérale du NPD, Salaberry-Suroît

RACHEL NOTLEY

Chef, NPD de l'Alberta

MARJOLAINE PERREULT

Directrice générale, Central des syndicats du Québec (CSQ)

STEVEN PORTER

Internationale des Services Publics (ISP)

DANY RICHARD

Président, Association canadienne des agents financiers (ACAF)

LARRY ROUSSEAU

Vice-président, Congrès du travail du Canada

PATRICK (SYD) RYAN

Ancien vice-président général du SFCP

MARY SHORTALL

Présidente, Fédération du travail de Terre-Neuve-et-Labrador

LINDA SILAS

Présidente, Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII)

RICK SMITH

Directeur exécutif, Institut Broadbent

RICK TELFER

Directeur des opérations et du développement, Centre canadien de politiques alternatives

JEAN THIFAUT

Directeur, Service des relations avec les travailleurs
Fond de solidarité – FTQ

CONFÉRENCIÈRES ET CONFÉRENCIERS

GEICI MALARA BRIG

Directrice de l'éducation, Sintraseb Blumenau Public Service Workers Union

SARA NELSON

Présidente international, Association des agent(e)s de bord

THE HONOURABLE JAGMEET SINGH

Chef, Nouveau Parti démocratique

COLLEEN THORPE

Directrice générale, Equiterre

TABLE DES MATIÈRES

LE LUNDI 7 OCTOBRE 2019

SESSION DE LA MATINÉE

Ouverture du congrès	1
Présentation des invites spéciaux et internationaux	1
Présentation des membres du Conseil exécutif national	2
Énoncé sur l'égalité.....	2
Code de conduite.....	3
Règles de procédure	3
Rapport du Comité des lettres de créance	4
Convocation au congrès.....	5
Rapport du président national.....	6

SESSION DE L'APRÈS-MIDI

Présentation du Prix national de santé et de sécurité	12
Rapport du secrétaire-trésorier national	12
Rapports des syndicats nationaux.....	17
Présentation de Sara Nelson, conférencière invitée.....	22
Rapport du Comité des résolutions	22
Rapport du Comité des statuts	24
Rapport du Comité des résolutions	24
Résolution 141	24
Rapport du Comité des statuts	25
Amendement statutaire C-8.....	25
Rapport du Comité des résolutions	25
Résolution 65	25

LE MARDI 8 OCTOBRE 2019

SESSION DE LA MATINÉE

Présentation de Colleen Thorpe, conférencière invitée	26
Rapport du Comité national de l'environnement	26
Rapport du Conseil national des Autochtones.....	28
Rapport du Comité national de santé et de sécurité	30
Rapport du Groupe de travail national sur l'éducation postsecondaire	32
Rapport du Comité des résolutions	35
Résolution 34	35
Résolution 40	35
Résolution 103	36
Résolution 102, couvrant 98, 99, 100 et 101.....	36
Rapport du Comité des statuts	36
Amendement statutaire C-20.....	36
Amendement statutaire C-37.....	37

LE MARDI 8 OCTOBRE 2019

SESSION DE L'APRÈS-MIDI

Présentation du Prix Ed-Blackman.....	38
Rapport du Comité des lettres de créance	38
Rapport du Comité des statuts	39
Amendement statutaire C-15.....	39
Rapport du Comité spécial du CEN sur l'orientation stratégique	40
Rapport du Comité national sur le racisme, la discrimination et l'équité en matière d'emploi (Comité national arc-en-ciel).....	40
Rapport du Groupe de travail national de la garde à l'enfance	44
Rapport du Comité national des transports.....	46
Rapport du Comité des résolutions	47
Résolution 47	47
Résolution 54	47
Résolution 229	48
Résolution 226, couvrant 225, 227 et 228	48
Résolution 4	48
Rapport du Comité des statuts	49
Amendement statutaire C-23.....	49
Amendement statutaire C-9.....	50
Amendement statutaire C-13.....	50
Rapport du Comité des résolutions	51
Résolution 130	51

LE MERCREDI 9 OCTOBRE 2019

SESSION DE LA MATINÉE

Présentation du Prix Grace-Hartman.....	51
Rapport du Comité consultatif national sur les régimes de retraite	52
Rapport du Comité national d'action politique	54
Rapport du Comité des résolutions	55
Résolutions 159, couvrant 160.....	55
Présentation de Jagmeet Singh, conférencier invité	56
Rapport du Comité des lettres de créance	56
Élections au poste de président national.....	57
Rapport du Comité des statuts	57
Amendement statutaire C-23.....	57

LE MERCREDI 9 OCTOBRE 2019

SESSION DE L'APRÈS-MIDI

Résultats des élections au poste de président national.....	58
Élections au poste de secrétaire-trésorier national.....	58
Présentation de Ryan Meili, conférencier invité.....	58
Rapport du Comité spécial du CEN sur l'orientation stratégique	58
Rapport du Comité des statuts	58
Amendement statutaire C-22.....	58

Présentation du Prix des communications	59
Élections aux postes de vice-présidences générales.....	59
Rapport du Comité des résolutions	59
Résolution 216	59

LE JEUDI 10 OCTOBRE 2019

SESSION DE LA MATINÉE

Présentation du prix national pour le militantisme en faveur des droits des personnes ayant un handicap.....	60
Rapport du Comité des résolutions	60
Résolution 216	60
Rapport du Comité des statuts	61
Amendement statutaire C-25.....	61
Amendement statutaire C-41.....	62
Élections aux postes de vice-présidences régionales et de la diversité, et syndic national	67
Rapport du Comité des femmes	67
Rapport du Comité national des jeunes travailleurs.....	71
Rapport du Comité national sur les bibliothèques	72
Rapport du Comité des résolutions	75
Résolution 6, couvrant 5	75

SESSION DE L'APRÈS-MIDI

Résultats des élections au poste de syndic national – terme de six ans.....	75
Élections au poste de syndic national – terme de deux ans	75
Rapport du Comité national sur les questions de santé	76
Rapport du Comité national des personnes ayant un handicap	78
Rapport du Groupe de travail national sur l’alphabétisation	81
Rapport du Comité des résolutions	83
Résolution 223	83
Résolution 53, couvrant 51 et 52	83
Résolution 28	83
Résultats des élections au poste de syndic national – terme de deux ans	84
Assermentation des dirigeants nationaux, des membres du Conseil exécutif national et des syndicats nationaux	84
Présentation de Geici Maiara Brig, conférencière invitée	84
Rapport du Comité des statuts	84
Amendement statutaire C-14.....	84
Amendement statutaire C-35.....	85
Amendement statutaire C-32.....	86
Amendement statutaire C-4.....	86
Rapport du Comité des résolutions	87
Résolution 151	87
Résolution 73, couvrant 74 et 76	87
Résolution 30	88
Résolution 157, couvrant 153, 154, 155 et 156.....	88
Rapport du Comité national de la justice mondiale.....	88
Rapport du Comité national du triangle rose	91
Rapport du Comité national de coordination sur la sous-traitance et la privatisation	95
Rapport du Comité des résolutions	97
Résolution 115, couvrant 121	97
Résolution 143, couvrant 142, 144, 147, 148 and 149	97

VENDREDI 11 OCTOBRE 2019

SESSION DE LA MATINÉE

Présentation du Prix national d’alphabétisation.....	98
Rapport du Conseil des jeunes.....	99
Rapport du Comité spécial du CEN sur l’orientation stratégique	99
Rapport du Comité des résolutions	106
Résolution substitut 903, couvrant 216	106
Résolution 249	106
Résolution 27	107
Résolution 248	107
Résolution 77	108
Rapport du Comité des statuts	108
Amendement statutaire C-47.....	108
Amendement statutaire C-40.....	108
Allocation de clôture.....	109
Annexe au rapport du 29 ^e congrès national	110
Liste finale List des personnes déléguées présentes au 29 ^e congrès national	172
Membres des comités au 29 ^e congrès national	220

LE LUNDI 7 OCTOBRE 2019

SESSION DE LA MATINÉE

OUVERTURE DU CONGRÈS

Le congrès national du SCFP de 2019 est ouvert à 10 h par le confrère Denis Bolduc, président du SCFP-Québec, à la présidence de l'assemblée.

DENIS BOLDUC (président, SCFP-Québec) : Bonjour à tous. Bonjour confrères et consœurs. Bonjour mes amis. Je suis Denis Bolduc, président du SCFP-Québec, et je suis très heureux de vous accueillir à Montréal cette semaine.

« présentation vidéo »

Nous avons le plaisir d'accueillir notre vice-présidente de la diversité, la consœur Gloria Lepine, qui reconnaîtra le territoire autochtone sur lequel nous nous trouvons aujourd'hui.

GLORIA LEPINE (présidente de la diversité): Merci. Le SCFP reconnaît que nous nous rassemblons en ce moment sur le territoire non cédé des Kanien'keha;ka (Mohawk). Merci.

DENIS BOLDUC (président, SCFP-Québec) : Bienvenue au Québec. Nous sommes très heureux de vous retrouver ici à Montréal! Montréal a une population de 1,7 million de personnes. Mais si on inclut les banlieues, ce sont quatre millions de personnes qui y vivent. C'est la plus grande ville francophone d'Amérique du Nord et la deuxième au monde, après Paris.

La dernière fois que vous êtes venus à Montréal pour un congrès national, c'était pour celui de 2009. Et il y a une dizaine de jours, j'ai eu la fierté (je suis toujours fier de notre ville), j'ai eu le bonheur et la fierté, le 27 septembre, que Montréal ait accueilli la Journée nationale d'action pour le climat. Nous avons eu d'importants visiteurs, dont Greta Thunberg, et 25 000 personnes ont défilé dans les rues de Montréal avec elle pour exiger de nos gouvernements qu'ils agissent immédiatement pour contrer les changements climatiques.

Et cette même semaine, à l'ONU, Montréal a fait un grand pas pour l'environnement en fixant à 55 % sa cible de réduction des gaz à effet de serre d'ici 2030. Félicitations, Montréal!

Nous avons un autre important rendez-vous pour les membres du SCFP, ici au Québec, dans les secteurs de la santé et de l'éducation. Ce mois-ci, nous commencerons officiellement les négociations dans le secteur public. C'est un moment décisif pour 35 000 membres, dont beaucoup sont avec nous aujourd'hui, et je tiens à les saluer.

Je vous invite toutes et tous à participer activement aux diverses activités qui se tiendront tout au long de la semaine du congrès. Mais si vous voulez faire quelque chose d'un peu différent, voici mes suggestions.

Montréal est une ville très dynamique qui offre toutes sortes d'activités. Pour celles et ceux qui aiment le jazz, il y a le Festival de jazz de Montréal tous les soirs, ici, au centre-ville, jusqu'au 12 octobre. Et jusqu'au 14 octobre, il y a une exposition : Boudro, 360 degrés. Boudro, c'est notre Andy Warhol à nous, et il n'est pas venu exposer au Québec depuis environ 10 ans, alors c'est un grand événement.

Et pour tous les sportifs il y a, bien entendu, les Canadiens de Montréal qui joueront leur premier match jeudi au Centre Bell. Mais il ne reste que peu de billets, alors vous devrez peut-être aller voir la partie dans un bar. Vous pouvez voir tous les matches des Canadiens dans les bars et, bien sûr, il y règne une ambiance formidable.

Et, enfin, dans le nord de la ville, jusqu'au 12 octobre, le Cirque Alfonse présente son spectacle, qui s'intitule Tabarnak – un vrai titre bien de chez nous. Il y a aussi beaucoup d'excellents restaurants dans le coin, alors profitez au maximum de votre séjour et, encore une fois, bienvenue à Montréal. Bienvenue au Québec.

Le confrère Bolduc a remis le maillet au président national, le confrère Mark Hancock.

PRÉSENTATION DES INVITÉES ET INVITÉS SPÉCIAUX ET INTERNATIONAUX

LE PRÉSIDENT MARK HANCOCK : Bonjour, SCFP.

Mes amis, c'est pour moi un immense honneur d'être ici, dans cette magnifique ville, avec vous. Nous allons avoir une semaine formidable! Je suis privilégié de présider ce congrès. Je promets d'être juste et j'espère que vous n'hésitez pas à me rappeler à l'ordre si je ne le suis pas. Je dois vous avertir que je serai aussi très ferme.

Mon travail, comme président d'assemblée, c'est de vous donner l'espace voulu pour tenir un débat sain, honnête et ouvert. C'est de veiller à ce que tout le monde soit respecté et respectueux et ait la chance de se faire entendre. C'est aussi de faciliter le débat et le processus décisionnel d'une façon efficace et efficiente, et je ferai de mon mieux pour que cela arrive.

J'ai l'honneur de présenter un extraordinaire groupe d'invités qui sont avec nous aujourd'hui. De notre famille du SCFP, nous avons, premièrement, mon bon ami Jeff Rose, président émérite, qui a été président national du SCFP de 1983 à 1991. Le président émérite Paul Moist, qui a été président national de 2003 à 2015. Jean-Claude Laniel, secrétaire-trésorier national du SCFP de 1985 à 1989. Et notre secrétaire-trésorier national de 2001 à 2011, le confrère Claude Généreux. Le confrère Henri Giroux, ancien vice-président régional de notre Conseil exécutif national. Le confrère Danny Cavanagh, président de la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse, ancien vice-président régional de notre Conseil exécutif national.

Nous avons aussi de bons amis de notre famille syndicale canadienne. Le confrère Larry Rousseau, vice-président exécutif du Congrès du travail du Canada, qui sera notre directeur des élections pour le congrès. La consœur Marie Clark Walker, une consœur du SCFP, maintenant secrétaire-trésorière du Congrès du travail du Canada. De la merveilleuse province de Terre-Neuve-et-Labrador, la présidente de la Fédération du travail, la consœur Mary Shortall.

Le confrère Dany Richard, président de l'Association canadienne des agents financiers. Le confrère Stéphane Aubry, vice-président de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Le confrère Christian Daigle, président du Syndicat de la Fonction Publique et Parapublique du Québec, le SFPQ. La consœur Carolle Dubé, présidente de l'Association des services professionnels et techniques. Le confrère Guillaume Bouvrette, troisième vice-président du Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec, le SPGQ. Le confrère Jean Thifault, directeur des relations avec les travailleurs pour la FTQ. Le confrère Vincent Leclair, secrétaire général de la FTQ, région du Montréal métropolitain. Le confrère Daniel Bourcier, agent de développement du Fonds de solidarité de la FTQ. Et la cheffe du NPD-Terre-Neuve-et-Labrador, la consœur Alison Coffin.

Nous avons aussi des amis syndicalistes de partout dans le monde avec nous aujourd'hui. J'ai le plaisir de vous les présenter. La consœur Margarita Lopez, présidente, Syndicat des travailleuses et travailleurs des eaux, Sintracuavalle, Colombie. La consœur Geici Maiara Brig, de la fonction publique de Blumenau, Syndicat des travailleuses et travailleurs du secteur public du Brésil, qui prendra la parole plus tard cette semaine. La consœur Sara Nelson, présidente internationale, Association of Flight Attendants des États-Unis. Le confrère Raymond Basilio, secrétaire général, Alliance of Concerned Teachers, Philippines. Le Confrère Jean Bonald Golinski Fatal, président, Confédération des travailleuses et travailleurs des secteurs public et privé, CTPS, Haïti. Enfin, le confrère Steven Porter, de l'Internationale des services publics de Washington DC, une organisation dont nous sommes très près.

Bienvenue, consœurs, confrères et ami(e)s.

PRÉSENTATION DES MEMBRES DU CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL

Les membres du Conseil exécutif national sont : Charles Fleury, secrétaire-trésorier national ; et les cinq vice-présidents généraux sont : Daniel Légère, Atlantique et Maritimes ; Denis Bolduc, Québec ; Fred Hahn, Ontario ; Judy Henley, Manitoba et Saskatchewan ; et Paul Faoro, Alberta et Colombie-Britannique.

Les deux vice-présidentes de la diversité sont : Yolanda McClean et Gloria Lepine ; et les vice-présidents régionaux sont : Sherry Hillier, Terre-Neuve-et-Labrador ; Nan McFadgen, Nouvelle-Écosse ; Leonard Crawford, Île-du-Prince-Édouard ; Brien Watson, Nouveau-Brunswick ; Benoit Bouchard et Patrick Gloutney, Québec ; Candace Rennick, Michael Hurley et Amanda Farrow-Giroux, Ontario ; Gord Delbridge, Manitoba ; Tom Graham, Saskatchewan ; Rory Gill ; Trevor Davies et Barb Nederpel, Colombie-Britannique.

ÉNONCÉ SUR L'ÉGALITÉ

« La solidarité syndicale est fondée sur le principe voulant que les femmes et les hommes syndiqués sont égaux et qu'ils et elles méritent le respect à tous les niveaux. Tout comportement qui crée un conflit nous empêche de travailler ensemble pour renforcer notre syndicat.

En tant que syndicalistes, nos objectifs sont le respect mutuel, la coopération et la compréhension. Nous ne devrions ni excuser ni tolérer un comportement qui mine la dignité ou l'amour-propre de quelque personne que ce soit ou qui crée un climat intimidant, hostile ou offensant.

Un discours discriminatoire ou un comportement raciste, sexiste, transphobique ou homophobe fait mal et, par conséquent, nous divise. C'est aussi le cas pour la discrimination fondée sur la capacité, l'âge, la classe, la religion ou l'origine ethnique.

La discrimination revêt parfois la forme du harcèlement. Le harcèlement consiste à utiliser un pouvoir réel ou apparent pour abuser d'une personne, pour la dévaloriser ou l'humilier. Le harcèlement ne devrait pas être traité à la légère. La gêne ou le ressentiment qu'il crée ne sont pas des sentiments qui nous permettent de grandir en tant que syndicat.

La discrimination et le harcèlement mettent l'accent sur les caractéristiques qui nous distinguent; de plus, ils nuisent à notre capacité de travailler ensemble sur des questions communes comme les salaires décents, les conditions de travail sécuritaires et la justice au travail, dans la société et dans notre syndicat.

Les politiques et pratiques du SCFP doivent refléter notre engagement en faveur de l'égalité. Les membres, le personnel et les dirigeantes et dirigeants élus ne doivent pas oublier que toutes les personnes méritent d'être traitées avec dignité, égalité et respect. »

CODE DE CONDUITE

LE PRÉSIDENT MARK HANCOCK : Nous voulons tous nous sentir inclus et respectés aux activités du SCFP. C'est ce qui rend notre syndicat plus fort. Notre Énoncé sur l'égalité donne le ton au congrès et est appuyé par le Code de conduite du SCFP. À chaque congrès national, une équipe d'ombudspersonnes est prête à entendre les plaintes sur des comportements qui ne respectent pas l'Énoncé sur l'égalité ou le Code de conduite. Une nouvelle vidéo explique le fonctionnement du programme des ombudspersonnes au congrès national. Jetons-y un coup d'œil.

« présentation vidéo »

Si vous devez communiquer avec une ombudspersonne pendant le congrès, vous trouverez le numéro de téléphone dans votre programme.

Mes amis, depuis notre dernière rencontre à Toronto, en 2017, notre famille du SCFP a subi de nombreuses pertes. Nous faisons de notre mieux pour savoir qui sont les membres, employés et retraités qui sont décédés afin de leur rendre hommage à chaque réunion du Conseil exécutif national.

Je suis toujours frappé par les hommages rendus à nos camarades disparus aux congrès des divisions. Mais je sais que si nous affichions une liste de noms, il nous en manquerait. Et je sais aussi que si nous faisons ici ce que vous faites à vos congrès de division et que nous les lisions à voix haute, nous manquerions tout simplement de temps. Il y a tant de membres de notre famille du SCFP qui me manquent aujourd'hui, et je sais que c'est la même chose pour vous. De bons amis que nous avons perdus depuis deux ans. Levons-nous et observons une minute de silence pour nos consœurs, confrères et amis disparus.

« moment de silence »

RÈGLES DE PROCÉDURE

LE PRÉSIDENT MARK HANCOCK : Nous allons maintenant passer aux règles de procédure du congrès. Ce sont les règles permanentes du SCFP, énoncées dans les statuts nationaux du SCFP, et qui en font partie intégrante. Vous avez les règles de procédure dans vos trousseaux. Si nous nous embourbons dans les statuts ou que nous avons des problèmes d'ordre parlementaire, j'aurai la chance de pouvoir compter sur les connaissances et l'expérience de quatre très sages conseillers en matière de statuts : la consœur Leanne MacMillan et les confrères Gary Day, Justin Schmid et Bill McKinnon. Je vous remercie de votre appui.

Le congrès se déroule conformément aux règles de procédure établies dans les statuts mais, comme délégués, votre rôle est de faire avancer les travaux de manière à ce que nous puissions aborder les importantes questions que nous avons à régler. Je n'abuserai pas de mon rôle de président. J'essaierai toujours d'être équitable, d'être démocratique et de respecter les règles de procédure, en plus d'être cohérent et juste dans leur application. Je dis cela en sachant fort bien que si vous croyez que je m'éloigne de cet objectif, vous me rappellerez à l'ordre. À

l'occasion, je demanderai aux vice-présidents généraux de m'aider dans cette tâche et je sais qu'ils feront preuve du même respect à votre égard.

Lorsque vous souhaitez prendre la parole, veuillez vous approcher d'un microphone. Vous remarquerez qu'ils sont identifiés « pour » et « contre ». Utilisez le micro « pour » si vous êtes en faveur du rapport, de la motion ou de la résolution et utilisez le micro « contre » si vous y êtes opposé. Chaque fois que vous prenez la parole, identifiez-vous en donnant votre nom et en nommant la section locale, le conseil ou la division que vous représentez ici. Le temps de parole des délégués est limité à trois minutes. Cette règle, en place depuis 1993, permet d'entendre le plus grand nombre possible de délégués. Nous aurons des chronométreurs qui font le décompte des trois minutes, ainsi que des voyants lumineux qui vous avertissent. Un voyant jaune s'allume lorsqu'il vous reste 30 secondes et, lorsque le voyant rouge s'allume, votre intervention est terminée. Je fermerai votre microphone au besoin. J'aimerais aussi parler des rappels au règlement, des questions de renseignement, des questions d'intérêt et d'autres arguments que tentent d'aborder les délégués, soit pendant un débat ou entre les débats. Je ferai de mon mieux pour limiter ces questions à celles qui sont légitimes en vertu des règles de procédure. Sinon, nous nous embourberons et nous n'arriverons pas à faire notre travail.

Selon nos règles, seules deux questions sont permises. Les délégués peuvent faire un rappel au règlement ou soulever une question de privilège. Un rappel au règlement est fait lorsqu'un délégué croit qu'il s'est passé quelque chose qui est contraire aux règles de procédure. Un rappel au règlement doit être fait au moment où se produit la prétendue irrégularité. On ne peut pas le faire plus tard. En cas de rappel au règlement, j'examinerai l'objection et je rendrai une décision. Une question de privilège ne peut être soulevée que si un délégué croit nécessaire de corriger une inexactitude qui pourrait lui nuire ou nuire au SCFP. Je dois décider s'il s'agit vraiment d'une question de privilège et je n'ai pas l'intention d'être exagérément souple sur ce point.

En vertu des règles de procédure, il n'existe pas vraiment de questions de renseignement et je sais que nous avons tous des opinions, mais celles-ci ne sont pas permises non plus. Je ne permettrai pas aux délégués de venir aux micros, peu importe la créativité dont ils font preuve. Si vous souhaitez

partager de l'information avec les délégués ou faire une annonce, ne venez pas au microphone pour le faire. Rendez-vous plutôt au bureau du congrès, au 520C. Le personnel qui s'y trouve vous aidera à rédiger l'annonce et je présenterai les annonces pertinentes à la fin de chaque séance.

Conseurs et confrères, nous avons beaucoup de pain sur la planche cette semaine et mon rôle est de voir à ce que nous utilisions le congrès pour régler des questions de congrès. Je compte sur votre coopération.

RAPPORT DU COMITÉ DES LETTRES DE CRÉANCE

Les membres du comité sont : Debra Merrier, coprésidente, section locale 728, Colombie-Britannique ; Gabriel St-Amand, coprésident, section locale 2815, Québec ; Tiffany Balducci, section locale 1281, Ontario ; Dylan Breland, section locale 456, Saskatchewan ; Tracy Carmichael, section locale 1870, Île-du-Prince-Édouard ; Ernest Green, section locale 488, Terre-Neuve et Labrador ; Alan Linkletter, section locale 8920, Nouvelle-Écosse ; Steve Magian, section locale 744, Manitoba ; Christy McGregor, section locale 4078, Division du transport aérien ; Bill McMullan, SEH, Colombie-Britannique ; Dianna Miller, section locale 3210, Nouveau-Brunswick ; Mabel Ong, section locale 3550, Alberta ; Sherry Hillier, Agente de liaison du CEN ; Caroline Bédard, Rob Limongelli et Michelle Miller, membres du personnel.

Ceci est le premier rapport du comité.

De Terre-Neuve-et-Labrador : 37 personnes déléguées représentant 19 sections locales ; 2 personnes déléguées représentant 1 division provinciale ; pour un total de 39 personnes déléguées et 14 personnes déléguées suppléantes.

De la Nouvelle-Écosse : 57 personnes déléguées représentant 29 sections locales ; 1 personne déléguée représentant 1 division provinciale ; pour un total de 58 personnes déléguées et 13 personnes déléguées suppléantes.

Du Nouveau-Brunswick : 80 personnes déléguées représentant 34 sections locales ; 1 personne déléguée représentant 1 conseil de syndicat ; 1 personne déléguée représentant 1 division provinciale ; pour un total de 82 personnes déléguées et 16 personnes déléguées suppléantes.

De l'Île-du-Prince-Édouard : 26 personnes déléguées représentant 11 sections locales ; 1 personne déléguée représentant 1 conseil de syndicat ; 2 personnes déléguées représentant 1 division provinciale ; pour un total de 29 personnes déléguées et 3 personnes déléguées suppléantes.

Du Québec : 144 personnes déléguées représentant 56 sections locales ; 3 personnes déléguées représentant 3 conseils de syndicat ; 1 personne déléguée représentant 1 composante de la Division du transport aérien ; 2 personnes déléguées représentant 1 division provinciale ; 2 personnes déléguées représentant 1 contrat de service ; pour un total de 152 personnes déléguées et 3 personnes déléguées suppléantes.

De l'Ontario : 421 personnes déléguées représentant 147 sections locales ; 1 personne déléguée représentant 1 conseil de syndicat ; 3 personnes déléguées représentant 3 conseils régionaux ; 1 personne déléguée représentant 1 division de service ; 1 personne déléguée représentant 1 composante de la Division du transport aérien ; 2 personnes déléguées représentant 1 division provinciale ; pour un total de 429 personnes déléguées et 38 personnes déléguées suppléantes.

Du Manitoba : 53 personnes déléguées représentant 16 sections locales ; 2 personnes déléguées représentant 1 division provinciale ; pour un total de 55 personnes déléguées et 4 personnes déléguées suppléantes.

De la Saskatchewan : 68 personnes déléguées représentant 20 sections locales ; 2 personnes déléguées représentant 1 division provinciale ; pour un total de 70 personnes déléguées et 1 personne déléguée suppléante.

De l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest : 78 personnes déléguées représentant 30 sections locales ; 2 personnes déléguées représentant 2 conseils régionaux ; 1 personne déléguée représentant 1 division provinciale ; pour un total de 81 personnes déléguées et 7 personnes déléguées suppléantes.

De la Colombie-Britannique : 208 personnes déléguées représentant 102 sections locales ; 4 personnes déléguées représentant 4 conseils régionaux ; 1 personne déléguée représentant 1 division provinciale ; 1 personne déléguée

représentant 1 division de service ; pour un total de 214 personnes déléguées et 6 personnes déléguées suppléantes.

Présentement, il y a un total de 1 209 personnes déléguées et 105 personnes déléguées suppléantes représentant 464 sections locales, 6 conseils de syndicat, 9 conseils régionaux, 2 divisions de service ; 2 composantes de la Division du transport aérien, 10 divisions provinciales, 2 dirigeants nationaux et 5 vice-présidents généraux pour un total de 1 216.

En vertu de l'article 6.4 des statuts nationaux, il y a aussi 5 personnes déléguées représentant les comités nationaux de l'égalité avec plein droit de parole mais sans droit de vote.

Au nom du comité, j'en recommande l'adoption.

(P/A S. Hillier, membre du comité – Adoptée)

Il y a 5 sections locales qui ont obtenu leur charte après la fin de l'année précédente. Ce sont les sections locales 5386 et 5415 du Nouveau-Brunswick ; la section locale 4070 en Alberta ; la section locale 5400 du Québec et la section locale 5331 de l'Île-du-Prince-Édouard.

Les membres de ces sections locales demandent de recevoir le statut de personne déléguée. Le Conseil exécutif national a adopté une motion recommandant au Comité des lettres de créance de leur accorder ce statut.

Au nom du comité, j'en recommande l'adoption.

(P/A S. Hillier, membre du comité – Adoptée)

CONVOCATION AU CONGRÈS

CHARLES FLEURY (secrétaire-trésorier national) : En avril de cette année, un avis de convocation au Congrès national du SCFP a été envoyé à toutes les sections locales et aux organismes détenant une charte. Tous les amendements statutaires et les résolutions présentés conformément à l'article 6.11(a) des statuts du SCFP, ainsi que toutes les modifications, ont été incluses dans le cahier des résolutions et des amendements statutaires. Une copie de ce document a été publiée sur le site Internet du SCFP, à l'intention de toutes les organisations à charte, trente (30) jours avant l'ouverture du congrès aujourd'hui.

Conformément à l'article 6.3, la convocation officielle au 29^e Congrès national biennal du SFCP a été envoyée le 5 juillet 2019 à toutes les sections locales et aux organismes détenant une charte qui étaient en règle à ce moment. La représentation au congrès pour toutes les sections locales admissibles à y assister a été calculée conformément aux articles 6.4 et 6.5 des statuts du SFCP. Nous prévoyons que d'ici la diffusion du dernier rapport du Comité des lettres de créance, il y aura plus de 2 600 personnes déléguées, invitées et membres du personnel au congrès. Je vous y souhaite la bienvenue et j'aimerais proposer l'adoption des dispositions relatives au 29^e congrès biennal du SFCP.

(P/A C. Fleury, membre du comité – Adoptée)

« *présentation vidéo* »

RAPPORT DU PRÉSIDENT NATIONAL

MARK HANCOCK (président national) : Bonjour et bienvenue à Montréal.

Bienvenue au 29^e congrès national du SFCP. Merci à vous tous et toutes d'avoir pris le temps d'être avec nous cette semaine. Merci beaucoup de participer à notre exercice démocratique et de faire entendre votre voix pour que nous puissions décider de l'orientation de notre syndicat et de notre société pour les deux prochaines années.

Le congrès du SFCP est notre parlement. Mais le fait d'être ici ensemble cette semaine, avec nos amis et nos alliés, c'est aussi comme si notre congrès était une grande réunion familiale.

Et pour moi, c'est particulièrement vrai en ce qui a trait aux membres du Conseil exécutif national, qui vous représentent si extraordinairement bien. J'ai vraiment de la chance de travailler avec des militantes et des militants aussi dévoués. Je les remercie pour leur travail et pour leur leadership. Au nom du Conseil exécutif national, je vous souhaite la bienvenue, encore une fois, dans la magnifique Ville de Montréal.

Mes amis, les deux dernières années ont passé très vite. Nous en avons fait du chemin depuis notre dernier congrès à Toronto. Nous avons signé de nouvelles conventions collectives avec notre extraordinaire personnel national. Et nous avons réglé la question controversée de l'indexation des prestations de retraite, ce dont je suis

particulièrement heureux. C'est une excellente nouvelle pour tout le monde.

Notre personnel est vraiment le plus talentueux et le plus dévoué qui soit et nous respecterons toujours les engagements que nous avons pris à leur égard. Nous avons aussi entrepris un examen approfondi de notre procédure régissant les procès et je suis très fier des changements innovateurs et progressistes que nous proposons pour créer une procédure plus équitable, plus souple et plus compatible avec la dynamique d'un syndicat du XXI^e siècle comme le nôtre.

Le SFCP est toujours un solide partenaire de ses syndicats affiliés sur la scène mondiale et un membre actif de l'Internationale des services publics. Et nous continuons à renforcer nos liens avec les syndicats et les travailleurs du secteur public de la planète. Nous avons été solidaires de nos amis qui, après une longue bataille menée jusqu'à la Cour suprême des États-Unis, sont désormais devant la possibilité que l'ensemble du secteur public devienne une zone de « droit au travail ».

C'est un rappel puissant que les attaques lancées contre les travailleurs d'autres régions du monde peuvent nous toucher ici aussi et qu'il faut demeurer vigilants. Je crois que l'ère Trump nous a fait prendre conscience que les frontières internationales n'arrêtent pas les injustices. Et ce qui touche les travailleurs aux États-Unis, aux Philippines ou au Brésil peut nous toucher aussi. Je suis impatient d'entendre une jeune travailleuse brésilienne qui nous parlera plus tard cette semaine. Et, à la fin du mois, je me rendrai en Colombie pour y rencontrer nos alliés.

Mes amis, dans certains pays, le fait de jouer un rôle actif dans votre syndicat peut vous coûter la vie, et les expériences vécues par d'autres syndicalistes, ailleurs dans le monde montre à quel point il est risqué de devenir leader syndical. Je souligne la chance que nous avons, toutes proportions gardées, de vivre ici, au Canada. Et il est important pour nous, en tant que Canadiens, de résister à l'injustice, que ce soit ici ou ailleurs dans le monde.

À la fin de notre dernier congrès, les délégués nous ont donné le mandat de former un groupe de travail national sur la gouvernance et une équipe de leaders et de militants de chaque secteur et région du Canada a été créée. Nous avons étudié longuement et en détail la structure de notre syndicat et les moyens à

prendre pour mieux représenter nos membres dans toute leur diversité. Le résultat de ce travail est un solide ensemble de recommandations dont nous pourrions débattre cette semaine. Des recommandations qui reconnaissent que le SCFP n'est pas le même syndicat qu'il était à son tout premier congrès, il y a 56 ans. Des recommandations qui reconnaissent qu'à mesure que nous grandissons en nombre et en force, nous devons aussi refléter le changement dans la composition de notre effectif.

Tout comme notre pays, le SCFP est dynamique et diversifié. Nous célébrons les choses qui font de nous ce que nous sommes. Nous représentons des travailleurs dans des centaines d'occupations différentes. Nous sommes répartis sur plusieurs milliers de kilomètres dans des régions qui ont leurs propres différences de culture et de langue. Certaines de nos sections locales comptent une douzaine de membres et d'autres en ont des dizaines de milliers. Et bien que nos régions soient très bien représentées aux plus hautes instances du SCFP, le groupe de travail a reconnu que la façon dont nous représentons les luttes de nos membres, en particulier ceux qui appartiennent à des groupes en quête d'égalité, doit changer.

Nous devons faire de la place aux femmes, aux membres LGBTQ2+, aux travailleurs ayant un handicap, et nous devons donner du pouvoir aux jeunes travailleurs. J'ai hâte de discuter, cette semaine, des meilleurs moyens à prendre pour nous acquitter de cette tâche.

Depuis quelques années, nous avons fait du bon travail dans la lutte contre la violence et le harcèlement dans nos milieux de travail. Nous avons fait en sorte que notre syndicat soit aussi un espace sûr. Mes amis, ce n'est un secret pour personne que la haine et l'intolérance augmentent au Canada et dans le monde, mais il n'y a pas de place pour cette haine et cette intolérance dans notre syndicat.

Et, il est maintenant plus important que jamais de prendre position. Lorsque nous sommes témoins de sexisme ou de misogynie, d'homophobie ou de transphobie, de racisme ou d'intolérance ou de capacitisme, lorsque nous voyons de la discrimination sous quelque forme que ce soit, nous avons la responsabilité de le dire, de le dénoncer et de le contester.

Mes amis, il n'y a pas de place dans notre syndicat pour ce qui nous divise, peu importe ce que c'est. C'est à cela qu'on reconnaît la véritable solidarité : nous défendre les uns les autres dans notre syndicat, dans nos milieux de travail, dans nos collectivités, parce que nous avons tant de travail important à faire. Et nous ne pouvons pas le faire, nous ne gagnerons pas, tant que nous ne serons pas unis parce que le pouvoir des gens qui se serrent les coudes est l'outil le plus important de notre trousse.

La solidarité entre membres et sections locales du SCFP, entre secteurs et régions, nous a permis de relever quelques énormes défis au fil des ans. Depuis deux ans, nous avons montré notre force aux piquets de grève en repoussant les concessions et nous avons gagné. Comme nos membres de la section locale 2424, de l'Université Carleton, à qui l'employeur a imposé des concessions et qui ont déclenché la grève en plein hiver à Ottawa pendant 31 jours. Ils ont non seulement réussi à garder intact leur régime de retraite, ils ont aussi obtenu une meilleure convention qui établira un précédent en matière de sécurité à la retraite pour les travailleurs d'université partout au pays. Félicitations pour cette grande victoire, mes amis.

Il y a aussi nos travailleurs municipaux de Cornwall, en Ontario, qui ont fait preuve d'une grande force devant les demandes de concessions et de gel salarial. Ils ont tenu bon jusqu'à ce qu'ils obtiennent une entente, sans concession et avec de vraies hausses salariales. C'est comme ça qu'on gagne.

Et nos membres de la section locale 15, de la Vancouver Art Gallery, qui ont encore dû riposter à d'importantes concessions exigées par leur employeur. Ils se sont relevés les manches et ont réussi à obtenir l'appui de la collectivité, en plus d'avoir fabriqué des pancartes parmi les plus créatives que j'aie jamais vues. Ils ont passé sept jours aux piquets de grève et ont fini par décrocher une convention sans concession, avec des hausses salariales bien méritées.

Et je pense à nos membres de la section locale 1505, du Wood Buffalo Housing à Fort McMurray. Ils sont en lock-out depuis le mois de mai. L'employeur tente d'éliminer la clause qui protège leurs emplois contre la sous-traitance pour pouvoir mettre à pied la moitié de nos membres et privatiser leur travail. La lutte contre la sous-traitance est importante pour chacune

et chacun d'entre nous mes amis. Ils sont à la table aujourd'hui. Montrons-leur notre appui.

Nous avons aussi réalisé d'importants gains dans des enjeux fondamentaux pour nos membres. Comme ceux de la section locale 458, de Harrison Hot Springs, qui ont fait la grève pendant neuf jours pour obtenir les augmentations de salaire et les avantages sociaux qu'ils méritaient. Et nos membres de la section locale 1761, de la Ville de Placentia, qui ont érigé des piquets de grève pour gagner de vraies hausses salariales longtemps attendues.

Puis il y a nos membres de la section locale 4764, travailleuses et travailleurs de la justice réparatrice en Nouvelle-Écosse, qui ont fait la grève pendant 36 jours pour exiger l'équité salariale. Et vous savez ce qu'ils ont gagné? Une hausse de 19,8 % mes amis.

Ou nos membres de la section locale 1282, à Bathurst, qui ont été mis en lock-out par la ville. Ils ont reçu la visite de centaines de membres du SCFP de toute la province du Nouveau-Brunswick qui les ont appuyés en organisant une grande manifestation en août. Et c'est grâce à cette démonstration de solidarité que nos membres ont pu obtenir des gains et mettre fin au lock-out tout en gardant la tête haute.

Ou nos membres de la section locale 6317, ici à Montréal, qui ont été lockoutés pendant 230 jours. C'est long mais, en fin de compte, ils ont pu négocier des hausses de salaire et un meilleur régime de retraite, en plus de bonifier leurs clauses de santé et de sécurité.

Prendre la décision de faire la grève n'est jamais facile. Nos membres des conseils scolaires sont à l'avant-garde de ces luttes aussi. En Saskatchewan, en ce moment, trois de nos sections locales ont tenu de solides votes de grève pour résister aux concessions au chapitre des avantages sociaux et des indemnités de retraite, mais aussi pour obtenir de vraies augmentations de salaire.

Et bien sûr, nos travailleuses et travailleurs de l'éducation en Ontario, 55 000 membres du SCFP regroupés dans un Conseil de syndicats des conseils scolaires de l'Ontario, qui ont refusé les concessions, qui n'ont pas reculé, qui ont affronté Doug Ford. Mes amis, nous avons riposté. Nos membres ont fait la grève, ils ont tenu des votes. Ils ont bâti un appui dans toute la province et ils ont gagné !

Vous savez, ça n'a pas été facile et ça n'a pas été rapide, nous le reconnaissons tous et toutes. Le processus a commencé il y a des mois et nos dirigeants et notre personnel de l'Ontario ont travaillé très fort. Il y a une semaine, ils ont entamé une grève du zèle et ils ont averti le gouvernement que s'ils n'obtenaient pas d'entente avant la fin de la semaine, les 55 000 membres déclencheraient un arrêt de travail.

Et je dois vous dire que nous étions prêts. Le bureau du secrétaire-trésorier national était prêt à verser à chacun de ces membres ses indemnités de grève dès le premier jour. Nos militants, nos leaders et nos membres du personnel en Ontario se préparaient à déclencher cette grève aujourd'hui.

Et hier seulement, littéralement à la 11^{ième} heure, le CSCSO a décroché une convention. Une convention sans concession! Pas de concession au chapitre des congés de maladie! Les membres ont obtenu des augmentations salariales et 20 millions de dollars seront investis dans les services que nos membres fournissent aux élèves de l'Ontario. C'est comme ça que nous gagnons mes amis. C'est comme ça que nous gagnerons!

Mes amis, prendre la décision de faire la grève n'est jamais facile. Et être lockouté, bien sûr, n'est pas plus facile. Mais nous savons que nos sections locales mènent ces luttes au nom des membres du SCFP de tout le pays. Et nous vous remercions et vous félicitons pour votre courage et votre détermination. Votre dévouement à l'égard de la lutte pour un avenir meilleur est une inspiration pour nous tous.

Et je parle de la présence aux piquets de grève, ou sur le terrain d'une campagne à Terre-Neuve-et-Labrador, ou dans la campagne « Brisons le mandat » au Nouveau-Brunswick, ou dans la campagne « Les collectivités, par les compressions » en Ontario.

Une chose est sûre mes amis, le SCFP est là. Nous ripostons et nous gagnons, au moins en partie, grâce à notre politique nationale sur les négociations qui a bien servi nos membres depuis sa mise en œuvre, il y a deux ans. Pendant cette période, les sections locales du SCFP ont fortement résisté aux concessions et aux propositions de clauses de disparité aux tables de négociation de tout le Canada. Nous avons lutté pour des milieux de travail plus sûrs, et nous avons lutté pour la sécurité d'emploi, et c'est parce que, au SCFP, nous comprenons la situation. Nous comprenons que

pour faire de vrais progrès pour les travailleurs, nous devons exiger davantage. Et surtout, nous devons être fermes lorsque les employeurs et les gouvernements tentent de nous faire revenir en arrière et de nous priver de droits que nous avons durement acquis.

Nous savons que si nous acceptons des concessions et des clauses de disparité à une table de négociation dans une collectivité, ce n'est qu'une question de temps avant que les mêmes demandes n'arrivent dans la municipalité voisine. Et nous savons que lorsque nous faisons de vrais gains pour nous-mêmes, d'autres en profitent aussi. Nous savons que si nous entreprenons la lutte pour protéger nos droits, pour rendre nos vies meilleures, pour préparer la table pour les travailleurs de la ville voisine, tout le monde en ressentira les effets positifs. Nous ne nous limitons pas à protéger ce que nous avons déjà. Nous savons que nous ne pouvons jamais accepter des concessions pour les générations futures, des concessions que nous n'accepterions pas pour nous-mêmes, mes amis.

C'est notre politique sur les négociations qui nous permet de faire de vrais gains. Les sections locales, petites et grandes, négocient de nouvelles dispositions et de nouveaux engagements. Elles élaborent des stratégies pour la prochaine ronde de négociation dès qu'elles ont fini de négocier la dernière.

Et elles veillent à ce que nos membres soient formés et mobilisés à chaque étape afin d'être prêts à défendre leurs positions et à participer le moment venu. D'un bout à l'autre du pays, le SCFP est mieux préparé que jamais pour riposter et pour obtenir de solides conventions collectives qui nous font avancer.

Nous donnons à nos membres les outils et l'information dont ils ont besoin pour lutter contre la violence en milieu de travail. Que ce soit dans les hôpitaux ontariens, ou pour les travailleurs de la maternelle à la 12^e année en Colombie-Britannique, le SCFP fait des percées majeures dans la sécurité au travail. Nous veillons à ce que nos membres sachent qu'ils n'ont pas à accepter la violence comme si c'était un élément normal de l'emploi.

Et nous veillons à ce que les gouvernements et les patrons de tous les coins du pays le sachent aussi.

Entre-temps, les sections locales du SCFP de tout le Canada montent au front. Elles s'en prennent directement à la hausse du travail précaire. Nous mobilisons nos membres dans cette lutte. Aux tables de négociations, nous trouvons de nouvelles façons de protéger les membres qui occupent des emplois précaires en obtenant des gains comme des congés de maladie, les droits d'ancienneté et des avantages sociaux pour le nombre croissant de travailleurs précaires dans nos rangs. Et nous convertissons des emplois occasionnels en emplois permanents, des emplois à temps partiel en emplois à plein temps, parce que la nature du travail est en train de changer et que les pouvoirs en place veulent faire disparaître les bons emplois stables qui soutiennent la famille pour les remplacer par du travail précaire, par l'automatisation. Mais, mes amis, nous devons leur tenir tête lorsqu'ils tentent de nous enlever nos droits durement acquis et nous ne devons pas abandonner l'idée d'un avenir meilleur.

En négociant vers l'avant, le SCFP s'acquitte de la difficile tâche d'exiger mieux pour nos membres maintenant. Nous travaillons fort pour créer des conditions gagnantes pour nos membres pour plus tard. Nous nous acquittons de la difficile tâche de tracer la voie d'une vie meilleure pour tous les travailleurs du Canada. Et, mes amis, nous sommes vraiment bons dans ce que nous faisons.

Grâce à l'excellent travail que nous accomplissons dans les collectivités, petites et grandes, de tout le pays, nous faisons des gains et nous grandissons. Bien sûr, une partie de notre croissance est venue de nos accréditations. Et, à mesure que les collectivités croissent et ont besoin de plus de services publics, nous gagnons plus de membres. Mais une bonne partie de cette croissance est aussi due à nos extraordinaires militants et membres du personnel qui entreprennent la tâche longue et ardue de recruter de nouveaux travailleurs qui n'ont jamais été syndiqués, une conversation et une carte à la fois. Et grâce à ce travail dévoué et patient, le SCFP grandit deux fois plus vite que n'importe quel autre syndicat au Canada. En fait, nous accueillons dans nos rangs 1 000 nouveaux membres par mois.

Seulement cet été, grâce au travail incessant de nos membres, de nos leaders et de notre personnel au Manitoba, nous avons accueilli plus de 8 700 travailleuses et travailleurs de la santé au SCFP. Nous sommes maintenant le plus grand syndicat de cette province.

Maintenant, beaucoup d'entre vous savez que mon ami Charles et moi, utilisons les chiffres différemment. Vous le savez, Charles aime les chiffres – ces beaux chiffres arrondis que nous utilisons lorsque nous parlons de la taille de notre effectif. Les membres de son personnel lui demandent d'utiliser ces chiffres. Moi, je préfère utiliser les vrais chiffres. Et nous avons connu quelques victoires de syndicalisation dernièrement, alors regardons à quoi ressemblent ces chiffres aujourd'hui. Ouais. Mes amis, le SCFP compte maintenant 700 000 membres d'un bout à l'autre du pays. Nous sommes le plus grand syndicat que ce pays n'ait jamais vu! C'est un grand jour, mes amis, 700 000 membres au Syndicat canadien de la fonction publique.

Nous sommes non seulement le plus grand, mais le plus fort aussi. Et nous sommes forts parce que nous avançons sans cesse et que nous défendons les droits des travailleurs et les droits de la personne.

Nous sommes forts parce que nous assurons toujours la promotion et la protection des services publics. Et nous sommes forts parce que nous savons comment répondre aux gouvernements et aux employeurs lorsqu'ils tentent d'éliminer ces droits et ces services.

Depuis notre dernier congrès, il y a deux ans, 50 000 nouveaux membres se sont joints au SCFP. Ces membres savent qu'ils peuvent nous faire confiance pour les aider à s'adapter aux changements qui s'annoncent et ils savent qu'ils peuvent nous faire confiance pour les aider à lutter contre les concessions et les emplois avec clauses de disparité.

Ils savent qu'ils peuvent nous faire confiance pour les aider à rendre leurs milieux de travail plus sûrs et à améliorer leurs conditions de travail. Et ils savent qu'ils peuvent nous faire confiance pour faire entendre leur voix au travail, parce qu'ils savent que nous serons avec eux à leurs côtés, et ils savent qu'ils peuvent nous faire confiance pour lutter en leur nom lorsque les gouvernements s'attaquent à nous pour affaiblir nos droits, et lorsque les employeurs veulent s'en prendre à ce que nous avons.

Plus que jamais, les membres ont besoin de nous. Et le SCFP lutte pour de bons emplois et pour des collectivités plus solides. Et, chers amis, je suis extrêmement fier de cela.

Maintenant, vous avez sans doute remarqué que nous sommes en pleine campagne électorale

fédérale. J'aimerais vous parler un peu de cela, parce que, mis à part les négociations, les élections représentent notre meilleure chance de faire vraiment changer les choses dans nos milieux de travail et dans nos collectivités. Et, mes amis, les bulletins de vote nous offrent des possibilités différentes cette fois-ci. Nous avons le Parti conservateur, dirigé par Andrew Scheer, Stephen Harper avec un sourire, dont le parti utilise la peur de nos voisins et des nouveaux arrivants pour nous distraire de ses plans pour éliminer nos services publics et nous monter les uns contre les autres au lieu de lutter contre des gars comme lui. Scheer est beaucoup comme ses copains conservateurs Jason Kenney et Doug Ford. Vous savez, ils parlent beaucoup d'aider les travailleurs, mais lorsque vous regardez des provinces comme l'Alberta, où Jason Kenney s'apprête à lancer une guerre sans merci contre les services publics et les protections accordées aux personnes les plus vulnérables, ou encore l'Ontario, avec Doug Ford, où cette guerre bat déjà son plein, il est facile de constater que les conservateurs disent n'importe quoi quand ils ont besoin de nos votes. Mais, en vérité, ils ne connaissent rien à nos enjeux et ils ne comprennent certainement rien à nos valeurs. Et franchement, mes amis, ils s'en fichent parce qu'ils ne sont pas présents pour nous. Ils sont là pour eux-mêmes et pour leurs petits amis des conseils d'administration.

Honnêtement, après l'affaire SNC-Lavalin qui a montré jusqu'où est prêt à aller le bureau de Justin Trudeau pour blanchir les grandes entreprises d'accusations de corruption internationale, il n'est pas difficile d'en arriver à la même conclusion pour notre premier ministre actuel. Comprenez-moi bien, je ne dis pas qu'il n'a pas eu de bonnes idées, et il fait de belles promesses mais, malheureusement, il est encore meilleur pour les briser.

Qu'il s'agisse de réforme électorale ou de réconciliation avec les peuples autochtones, ou de laisser les grandes entreprises choisir les lois auxquelles elles souhaitent obéir, ou de conserver les cibles risibles de Stephen Harper en matière de changements climatiques et ses échappatoires fiscales pour les entreprises et les PDG, ou de nous dire qu'il respectera les droits des travailleurs, nous savons ce qu'il a fait : il a forcé le retour au travail des travailleuses et travailleurs des postes par une loi, l'hiver dernier, avant même qu'ils puissent faire la grève, comme Stephen Harper l'avait fait. Vous savez, Justin Trudeau nous avait promis qu'il serait différent

et il a menti. Il a brisé notre lien de confiance et nous ne pouvons pas lui pardonner.

Mais la bonne nouvelle, mes amis, parce qu'il y en a une, c'est que Jagmeet Singh et le NPD présentent une équipe immensément dynamique et diversifiée aux élections et que leur plateforme est la plus progressiste que j'aie vue au fédéral.

Le Canada que nous voulons est sur les bulletins de vote avec Jagmeet et le NPD. La vision des soins de santé de Tommy Douglas pour le Canada, un système qui nous prend en charge des pieds à la tête, est sur les bulletins de vote, et cela inclut les médicaments d'ordonnance, la santé mentale, le traitement de la toxicomanie et les soins dentaires. Un demi-million de nouvelles unités de logement sont sur les bulletins de vote, mes amis. Et un plan pour obliger les super riches, les « 1 % », à enfin commencer à payer leur juste part, est sur les bulletins de vote.

Et, vous savez, je comprends que ce sont de grandes promesses. Et nous nous méfions pas mal de tous ces politiciens qui font de grandes promesses pendant la saison électorale, mais lorsque je regarde les immenses progrès en cours dans ma province natale de la Colombie-Britannique avec le gouvernement néo-démocrate de John Horgan, mes amis, je peux vous dire ceci : lorsque le NPD fait des promesses, il les tient, contrairement à Justin Trudeau.

Cette fois-ci, un Canada où nous prenons soin des plus vulnérables est sur les bulletins de vote. Un Canada où nous prenons des engagements et où nous les respectons à l'égard des Premières Nations, un Canada où nous prenons au sérieux les changements climatiques, est sur les bulletins de vote. Un Canada où nous défendons et renforçons nos services publics est sur les bulletins de vote. Nous sommes le plus grand syndicat au Canada. Nous sommes forts de 700 000 membres d'un bout à l'autre du pays. Notre militantisme, nos votes, peuvent changer la donne dans ces élections. Qu'en dites-vous mes amis, allons-nous le faire? L'avenir est entre vos mains le 21 octobre. Allons-y. Mettons-nous au travail. Faisons élire Jagmeet Singh et le NPD partout au pays.

Faisons-le!!

Aujourd'hui, à notre congrès national, nous déciderons de l'avenir de notre syndicat et de celui de notre mouvement, dans très peu de temps, les enjeux comme les inégalités et les changements climatiques,

les grands défis de notre époque, atteindront des niveaux de crise.

Il semble que nos gouvernements et les pouvoirs en place nous envoient dans la direction opposée à celle où nous devrions aller. Ils tournent le dos aux changements climatiques, facilitent la vie aux grandes entreprises et rendent plus difficile celle des autres. La haine et l'intolérance augmentent et les politiciens comme Jason Kenney, Doug Ford et Andrew Scheer non seulement ne font rien pour changer la situation, mais en plus ils se nourrissent de ces discours haineux. Ils les utilisent pour nous éloigner de nos voisins et pour nous distraire des vrais problèmes qu'eux-mêmes ont créés.

Mes amis, nous sommes à la croisée des chemins. Les travailleurs ont l'impression que le système n'est pas là pour les aider. En fait, nous savons qu'il fonctionne contre nous et nous savons que les politiciens qui occupent le centre un peu mou n'ont rien fait pour nous aider à traverser les moments économiques difficiles. Nous sommes frustrés et nous en avons assez de regarder les gouvernements déplacer des montagnes pour répondre aux besoins de leurs amis des grandes sociétés, mais ne jamais lever le petit doigt pour aider les gens comme nous. Les Doug Ford et Jason Kenney de ce monde se nourrissent de cette frustration. Ils se nourrissent des inégalités et de la méfiance créées par des générations de gouvernements qui ne se sont jamais occupés des travailleuses et des travailleurs, et ils se nourrissent de l'incapacité des libéraux qui, comme toujours, n'offrent aucune véritable solution. Et bien que ce soit un outil puissant pour remporter des élections, la réalité, c'est que la droite n'a rien à offrir, aucune vision, si ce n'est de couper dans les services publics, aucun plan, si ce n'est de blâmer les nouveaux arrivants ou les travailleurs à salaire minimum, ou n'importe quel autre bouc émissaire en vogue ce jour-là.

Mes amis, nous sommes à la croisée des chemins et ne rien faire n'est pas une option. Nous ne pouvons pas rester silencieux, nous ne pouvons pas accepter le statu quo et un mouvement conservateur rétrograde qui veut nous faire reculer encore plus loin dans le temps. Mes amis, lorsque ces dirigeants ne respecteront pas leurs promesses, nous prendrons les choses en mains et nous lutterons pour le changement dont nos collectivités ont besoin. Lorsque nos gouvernements n'assumeront pas leurs responsabilités dans la réduction des inégalités, nous

lutterons pour un pays plus équitable. Lorsque nos gouvernements briseront leurs promesses dans le dossier de la réconciliation avec les peuples autochtones et dans celui des changements climatiques, nous serons là, et nous lutterons pour que les erreurs du passé ne se répètent pas. Lorsque nos gouvernements ne seront pas capables de diriger, nous montrerons aux gens une vision de ce peut être notre pays, parce que c'est maintenant que notre mouvement est le plus nécessaire. Nous sommes le syndicat le plus fort au Canada et nous savons à quoi ressemble un avenir meilleur. Nous savons comment entrer dans la mêlée et comment lutter.

Alors, mes amis, êtes-vous prêts? Êtes-vous prêts à lutter pour l'assurance-médicaments et pour les services publics? Êtes-vous prêts à lutter pour mettre fin aux privilèges octroyés aux grandes entreprises et aux super riches? Êtes-vous prêts à lutter pour un pays où personne n'est laissé pour compte?

Mes amis, êtes-vous avec moi?

Prenons notre place. Agissons. Merci et bon congrès.

(P/A M. Hancock, personne déléguée non identifiée – Adoptée)

LE LUNDI 7 OCTOBRE, 2019

SESSION DE L'APRÈS-MIDI

PRÉSENTATION DU PRIX NATIONAL DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

MARK HANCOCK (président national) : Le Prix national de santé et de sécurité rend hommage à une ou un leader et militante ou militant en santé-sécurité. Quelqu'un qui a réglé des problèmes, qui a remporté d'importantes victoires, qui a établi des précédents, ou qui a amélioré les conditions de travail. La récipiendaire de cette année, je suis très heureux de l'annoncer, est Gina Puntil, de la section locale 474 du SCFP.

Gina est directrice artistique et coordonnatrice de programmes scolaires en milieu de travail offerts par le Centre de santé des travailleuses et travailleurs de l'Alberta (Alberta Workers' Health Care Centre). Le Centre a recours à du théâtre professionnel en personne pour sensibiliser les jeunes travailleurs à la santé-sécurité au travail et leur donner les outils nécessaires pour agir.

Gina supervise les programmes.

Elle crée et dirige des pièces de théâtre, informe les acteurs sur les droits des travailleurs et les principes en santé-sécurité et anime des discussions avec les élèves et les enseignants après les spectacles. Le programme a touché plus de 150 000 jeunes des écoles de toute l'Alberta.

C'est extraordinaire!

Gina sait aussi que les travailleurs marginalisés se butent à plus de barrières pour faire valoir leurs droits en santé-sécurité. En réponse, elle s'est assurée que le programme aborde les enjeux de santé-sécurité à travers une grille d'équité, de diversité et d'inclusion

Félicitations, Gina.

RAPPORT DU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER NATIONAL

CHARLES FLEURY (secrétaire-trésorier national) : Bon après-midi, confrères, consœurs et amis. Aujourd'hui, nous sommes rassemblés sur les territoires non cédés de Kanien'keha;ka, ou de la nation Mohawk.

C'est un véritable honneur pour nous d'être ici. Au SCFP, nous sommes déterminés à défendre la terre, l'eau et l'air. Et à tout faire pour mettre fin à la crise climatique mondiale. Au SCFP, la planète nous tient à cœur, tout comme nos collectivités. Nous prenons soin les uns des autres.

Nous devons aussi nous occuper des travailleurs du reste du monde. La solidarité internationale est extrêmement importante et nous avons l'honneur d'accueillir des confrères et des consœurs du monde entier ici cette semaine : Brésil, Colombie, Haïti, Honduras, Philippines, Corée du Sud et États-Unis. Nous luttons à vos côtés depuis de nombreuses années pour protéger les droits des travailleurs et les services publics, tant au Canada qu'ailleurs dans le monde. Bienvenue dans la belle province de Québec et la magnifique Ville de Montréal.

Chers délégués, je suis très fier d'être ici avec vous aujourd'hui à titre de secrétaire-trésorier national. Je termine mon quatrième mandat et je vous remercie pour votre confiance et votre appui. Ensemble, nous en avons beaucoup fait.

Mais tout cela ne serait pas possible si le SCFP ne travaillait pas ensemble, en équipe.

D'abord, le capitaine de notre équipe, mon confrère Mark Hancock. Chaque jour, Mark travaille très fort pour les membres du SCFP de toutes les régions du pays. Nous voyageons souvent ensemble, mais quand nous sommes chacun de notre côté, je lis les nouvelles et Mark est partout!

Un jour, il prend la parole à une ligne de piquetage à Terre-Neuve. Le lendemain, il est à une manifestation contre un gouvernement de droite ou en train de participer à un défilé de la Fierté, ou invité à des BBQ communautaires ou à des conférences. Souvent, nous voyons Mark collaborer à des dossiers syndicaux nationaux ou internationaux avec d'autres syndicats.

Jour après jour – Mark lutte pour les membres du SCFP et pour tous les travailleurs.

Merci, Mark, pour tout ce que tu fais.

Je salue aussi les membres du Conseil exécutif national du SCFP. Ils m'appuient, me conseillent et m'offrent leur solidarité, et ils sont là chaque fois que j'ai besoin d'eux. Ils viennent de différentes régions et de différents horizons, et ils travaillent très fort. Je les remercie pour tout ce qu'ils font pour les membres du SCFP.

Je tiens à souligner la présence de chaque leader et militant des sections locales ici aujourd'hui. Et aussi celle des délégués syndicaux, qu'ils soient dans la salle ou qu'ils suivent le congrès de la maison. Vous faites un travail extrêmement important pour notre syndicat. Vous êtes en contact direct avec nos membres chaque jour. Vous défendez des droits, vous mobilisez, vous écoutez et vous appuyez nos membres. Je vous dis merci pour votre excellent travail!

Je tiens à remercier tout spécialement chacun de nos membres du personnel national ici aujourd'hui, ainsi que tous ceux et celles qui sont dans nos bureaux d'un bout à l'autre du pays. Vous faites un travail extraordinaire et vous êtes appréciés.

Et, enfin, je remercie les joueurs les plus importants de notre équipe : nos 700 000 membres qui, jour après jour, offrent les services sur lesquels comptent les Canadiens.

Ensemble, mes amis, nous formons le syndicat le plus grand et le plus fort au Canada.

Nous sommes une équipe puissante, mais nous devons prendre nos adversaires très au sérieux. Les gouvernements de droite se multiplient au Canada et leur objectif est de détruire les services publics, les mouvements sociaux et les syndicats.

Malgré ces attaques, le SCFP gagne toujours en force. Mes amis, c'est lorsque nous affrontons notre plus grande opposition que nous sommes le plus unis. Ensemble, comme équipe, nous résistons, nous faisons des gains.

Lorsque les travailleurs non syndiqués nous voient résister aux forces qui s'opposent aux travailleurs et qu'ils voient tout ce que nous représentons et tout ce que nous défendons, ils veulent faire partie de notre syndicat, ils veulent faire partie de notre équipe.

Nous avons remporté de nombreuses victoires depuis le dernier congrès et nous continuerons à faire des gains. Nous avançons et nous avons les ressources humaines et financières voulues.

Au cours des deux dernières années, les finances du SCFP sont restées saines et nous avons continué à les gérer avec prudence. Grâce à une économie plus forte dans certaines régions du pays et aux 50 000 nouveaux membres que nous avons accueillis dans nos rangs depuis le dernier congrès, nos revenus ont augmenté.

Le résultat, c'est qu'il y a plus d'argent dans les trois caisses nationales du SCFP.

D'abord, notre Caisse de grève. Elle est plus garnie que jamais. Oui, mes amis, notre Caisse de grève contient maintenant plus d'un million de dollars! Et elle produit d'excellents rendements qui l'aident à grandir encore.

Nos sections locales peuvent donc faire face aux concessions avec confiance à la table de négociation.

Les gouvernements et les employeurs savent aussi que s'ils s'en prennent à une section locale du SCFP, celle-ci peut compter sur la plus importante caisse de grève au Canada pour l'appuyer.

Et c'est exactement ce qui s'est passé en Ontario, où nos membres du secteur de l'éducation étaient sur le point de faire la grève pour dire « non » aux compressions qui touchent leur milieu de travail et l'apprentissage des élèves. Grâce à leur

détermination et au soutien de nos 700 000 membres de tout le pays, nos travailleuses et travailleurs de l'éducation en Ontario ont obtenu l'entente équitable qu'ils méritaient.

Félicitations pour votre excellent travail!

La Caisse de grève paie entièrement les arbitrages de différend et les importantes campagnes pour éviter la grève de toutes les sections locales du pays. Comme vous le savez, les grévistes touchent maintenant des indemnités de grève et des avantages sociaux dès le premier jour de la grève. Et nous offrons une paie de grève pour la présence aux piquets de grève des membres travailleurs à temps partiel ou occasionne qui ne peuvent pas faire de piquetage pendant les cinq jours ou les 20 heures par semaine.

Nous soutenons nos membres quand ils luttent, et nous gagnons!

Ensuite vient notre Caisse nationale de défense. Elle couvre le coût de nos campagnes à frais partagés locales, de nos campagnes nationales, du recrutement et de l'aide financière accordée à un large éventail de mouvements sociaux, d'organisations et de coalitions partout au pays.

Nous avons considérablement accru nos budgets destinés aux campagnes internes et à frais partagés. Depuis deux ans, nous avons consacré plus de 10 millions de dollars aux campagnes à frais partagés, un montant apparié par nos sections locales et nos conseils. C'est donc plus de 20 millions de dollars!

Nous avons aussi alloué 10 millions de dollars à des projets de recrutement et un peu plus de huit millions de dollars à des campagnes nationales et régionales.

Je sais que je parle au nom de tout le Conseil exécutif national lorsque je dis que le SCFP est très fier d'appuyer vos campagnes.

Nous soutenons aussi celles et ceux qui sont à nos côtés pour défendre les services publics et bâtir un monde meilleur.

Chaque année, nous accordons des centaines de milliers de dollars à celles et ceux qui luttent pour la justice environnementale, pour les droits des étudiants et ceux des personnes handicapées et des migrants, pour les enjeux autochtones et contre la

violence à l'égard des femmes, le racisme et bien d'autres encore.

Nous célébrons la décennie de l'ONU pour les personnes d'ascendance africaine et nous nous sommes engagés à lutter contre le racisme anti-Noirs et toutes les formes d'oppression, parce que personne n'est libre tant que nous ne sommes pas tous libres.

Grâce à l'appui du SCFP, les voix progressistes sont plus fortes dans nos collectivités, dans nos régions et partout dans le monde. Je remercie tous ceux et celles d'entre vous qui consacrez du temps à ce travail de coalition et de défense des droits. Vous montrez à la collectivité que le SCFP sera toujours là pour la soutenir.

Le SCFP consacre des ressources à la lutte contre l'urgence climatique. Les sections locales utilisent notre nouvelle documentation à leurs assemblées des membres et certaines créent même des postes de « délégué syndical vert » au travail. Et cela aide à changer les choses.

Nous continuons la lutte à tous les niveaux ici au Canada et ailleurs dans le monde pour faire tout ce que nous pouvons pour contrer la crise urgente qui domine notre époque.

Le SCFP national entreprend tellement de projets que je ne peux pas les mentionner tous.

Mais n'oubliez pas que s'il y a une grande lutte pour les régimes de retraite, ou pour la santé et la sécurité, ou contre la privatisation, le SCFP national est là.

Si une voix forte doit dire « non » aux messages anti-immigration ou au racisme, le SCFP est là.

Si quelqu'un s'en prend à nos milieux de travail, à nos salaires ou à nos droits, l'équipe du SCFP est là avec toute sa force pour riposter.

Depuis notre dernier congrès, nous avons consacré 1,5 million de dollars à des conférences nationales comme celles du Conseil des secteurs, des négociations et des droits de la personne.

Je suis très fier de souligner que, depuis le dernier congrès, plus de 150 membres ont bénéficié de l'aide la Caisse de participation aux événements nationaux pour venir à nos diverses activités nationales.

Aujourd'hui, plus de cent membres sont ici grâce au soutien financier du SCFP national. Ainsi, le SCFP est plus inclusif. Cette aide est particulièrement bénéfique pour les petites et nouvelles sections locales.

Et, enfin, il y a notre Caisse générale. Vous constaterez, à la lecture de mon rapport écrit, que nous avons augmenté le financement dans tous les domaines de nos activités et programmes. Notre Caisse générale sert à financer les activités quotidiennes du syndicat et prévoit aussi de l'argent pour les divisions, les conseils régionaux, les luttes contre la privatisation ou la justice dans le monde, entre autres.

Et c'est grâce à cette Caisse générale que nous pouvons soutenir quelques-unes des plus importantes luttes juridiques au pays, dont beaucoup se retrouvent même devant la Cour suprême. Par exemple, les ressources du SCFP national ont appuyé des causes au Manitoba et en Nouvelle-Écosse, où des gouvernements de droite se sont attaqués à notre droit à la libre négociation collective.

Le SCFP s'est engagé dans d'importantes causes sur l'équité salariale et sur les droits des personnes vivant avec un handicap au Québec.

Nous avons aussi appuyé d'autres syndicats qui défendaient les droits des travailleurs, comme celle du STTP, qui s'est rendu en Cour suprême, pour défendre le droit à la santé et à la sécurité des travailleuses et travailleurs du transport aérien, ainsi que ceux d'autres secteurs qui ne font pas partie des industries traditionnelles.

Nous avons aussi notre Fonds de riposte, qui sert à résister à ceux qui nous attaquent. Par exemple, au Nouveau-Brunswick, nous appuyons la lutte contre une loi sur les services essentiels qui affaiblit notre droit de négocier dans le secteur de la santé. Chaque fois que les droits des travailleurs sont menacés, nous sommes là pour riposter.

Nous travaillons aussi à faire élire des gouvernements progressistes qui adopteront les bonnes lois. Et nous soutenons des milliers de militantes et militants, ainsi que des membres et du personnel du SCFP qui participent à des campagnes électorales partout au pays et qui, dans certains cas, sont aussi candidates et candidats.

Les leaders des sections locales mobilisent leurs membres et les invitent à voter. Dans beaucoup de ces campagnes électorales, nous avons réussi à faire élire des candidates et des candidats progressistes.

Et nous recommencerons aux prochaines élections fédérales du 21 octobre en contribuant, en tant qu'équipe, à faire élire de nombreux députés et députées néo-démocrates.

Comme beaucoup d'entre vous le savez, le SCFP national a amorcé un très important projet en 2002. Nous avons mis de côté de l'argent pour le coût des prestations de retraite de notre personnel, la « feuille de route des avantages sociaux futurs ».

Je félicite les anciens dirigeants pour leur engagement à l'égard de ce projet, car ce peut être une décision difficile, en particulier quand tout le monde vous dit que nous avons besoin de tant d'autres choses.

Mais malgré les pressions, nous gardons le cap. Et je suis très heureux d'annoncer que d'ici quatre ans nous devrions avoir terminé ces paiements additionnels spéciaux. Les futures générations du SCFP profiteront de ces bonnes décisions.

Le régime de retraite du SCFP a aussi connu d'importants changements au cours du dernier mandat. Les règles gouvernementales ont changé, ce qui nous permet de diminuer notre taux de cotisation. Nous avons ainsi pu offrir une indexation et des hausses rétroactives à nos retraités. Les revenus plus importants nous ont donné plus d'argent pour couvrir les soins de santé des retraités. Je suis très fier que nous ayons fait ces changements.

Nous avons aussi investi plus d'argent dans le recrutement et la formation du personnel.

L'une des priorités qui est ressortie de notre dernier congrès était l'augmentation du nombre de postes permanents pour aider à réduire le roulement de personnel.

Et nous avons apporté de grandes améliorations.

En 2017, nous avons rendu 11 postes permanents, nous avons créé un nouveau poste et quelques postes de soutien administratif ont été rendus postes temps plein.

Puis, nous avons pu avoir notre première importante augmentation du personnel depuis très longtemps. Je suis très heureux de souligner que dans notre budget de 2018, nous avons créé 17 nouveaux postes pour soutenir chaque secteur de notre grand syndicat, dans chaque direction et dans chaque région du pays.

Je tiens à ce que vous sachiez que ma priorité est toujours de consacrer la majeure partie de nos revenus aux services directs afin que nos sections locales obtiennent le meilleur soutien possible. Au congrès national du SCFP de 2017, nous avons créé le Groupe de travail national du SCFP sur la dotation en personnel.

Le Groupe de travail n'a pas chômé depuis sa création.

Avions-nous un gros mandat? Certainement. Mais au SCFP, les défis ne nous font pas peur.

Nous avons examiné les nouvelles réalités du SCFP, dont les structures de négociation sont plus importantes et qui mène plus de négociations coordonnées partout au pays.

Nous avons étudié les allocations de dotation en personnel par région. Les chiffres ne sont pas la seule considération lorsque nous examinons les affectations de service. Nous devons aussi tenir compte des données géographiques, des demandes de négociation, des secteurs multiples, des besoins en matière de langue, des besoins des sections locales, entre autres.

Nous avons revu notre approche de service pour mieux répondre aux besoins de nos sections locales.

Nous avons examiné ce que nous pouvions faire pour réduire le niveau élevé de roulement de personnel, au moment où beaucoup de membres du personnel s'apprêtent à prendre une retraite bien méritée.

Et nous avons regardé les nouveaux défis que doivent relever nos sections locales.

Par exemple, nous avons examiné ce que nous pouvions faire pour mieux soutenir les petites sections locales. Presque 40 % de nos sections locales comptent moins de 50 membres. C'est bien cela : plus de 800 sections locales du SCFP ont moins de 50 membres. C'est un gros défi, car certaines petites sections locales peuvent avoir quelques problèmes

financiers et de la difficulté à consolider leur pouvoir à la table de négociation, ce qui entraîne des problèmes de service. Alors nous devons trouver de meilleures solutions pour nos méthodes de travail.

Notre rapport final, qui compte 25 recommandations, a été envoyé à toutes les sections locales et vous pouvez le voir sur notre site Web.

Nous avons déterminé les enjeux clés qui doivent être abordés, comme les soutiens dont notre personnel a besoin pour relever les défis que nous réserve la nouvelle décennie.

Le Groupe de travail a été le point de départ d'un grand chantier. Et les solutions ne seront pas les mêmes partout au pays.

Une partie du travail est déjà commencé. Nous sommes en train de produire de nouvelles troupes d'orientation et nous avons amélioré la formation des leaders des sections locales.

Nous avons changé la façon dont nous accueillons les nouveaux membres du personnel. Nous offrons maintenant un programme de stage et nous nous sommes engagés à recruter un nombre élevé de membres de groupes en quête d'égalité afin que notre personnel reflète mieux notre effectif.

Nous continuerons à travailler ensemble pour arriver à des solutions et trouver de meilleurs moyens pour appuyer nos petites sections locales.

Nous espérons que le rapport suscitera la discussion et favorisera la collaboration partout au pays pour la mise en œuvre les recommandations.

Pendant ce mandat, nous avons aussi travaillé à l'équité en emploi au sein de notre personnel du SCFP. Avec nos syndicats du personnel, nous travaillons à l'élaboration du plan.

Et nous venons tout juste de terminer la mise à jour de notre sondage. Beaucoup de membres du personnel y ont répondu. Nous constatons que nous avons fait de grands progrès dans la représentation plus fidèle de nos membres et de nos collectivités au sein de la main-d'œuvre du SCFP. Mais il nous reste du pain sur la planche à plusieurs égards, dont l'augmentation du nombre de membres du personnel racisés que nous embauchons.

Mais avec votre aide, nous continuerons à accroître la diversité du personnel. À mesure que les membres acquièrent de l'expérience, ils peuvent faire partie de notre personnel.

Et pour accroître le pouvoir de nos membres, nous continuons à mettre à jour et à élargir nos exceptionnels programmes d'éducation syndicale dans les deux langues officielles. Nous investissons non seulement dans les personnes, mais aussi dans leurs milieux de travail.

Nous continuons à gérer nos 68 bureaux au pays. Et nous augmentons le nombre de locaux consacrés à l'éducation et aux réunions pour nos sections locales.

Une autre priorité a été la mise à niveau de notre technologie, notamment nos systèmes de comptabilité. Nos sections locales et notre personnel en ont besoin.

Nous pouvons désormais vous payer électroniquement et nous acceptons les paiements de capitation électroniques des sections locales qui utilisent le système de versement direct. Vous pouvez vous inscrire au système à notre stand au Village, où vous pourrez aussi voir notre grand livre électronique, mis à jour pour les trésoriers. Et n'oubliez pas de consulter notre site Web pour en savoir plus.

Je suis très heureux de pouvoir dire que de plus en plus de sections locales m'envoient leurs rapports des syndicats. Cela signifie qu'un plus grand nombre de sections locales rendent des comptes à leurs membres et c'est un grand pas en avant. Mais ce n'est pas assez. Chaque organisme à charte du SCFP doit présenter son rapport des syndicats aux membres et le faire parvenir au SCFP national. Nos statuts l'exigent et il faut le faire.

Chaque instance du SCFP doit rendre des comptes et doit faire preuve de transparence quant à ses dépenses. Nos membres s'y attendent et ils le méritent.

En terminant, je tiens à remercier nos syndicats nationaux pour tout ce qu'ils font pour nos membres. Je remercie les milliers de leaders partout au pays qui en font tant pour assurer la santé financière, la reddition de comptes et la transparence de nos finances. Et merci à mon équipe du BSTN et à tous les membres du personnel au pays pour le dévouement,

l'engagement et la force dont vous faites preuve chaque jour dans tout ce que vous entreprenez.

Mais surtout, je remercie chacune et chacun d'entre vous ici, et tous ceux et celles qui regardent le congrès d'où qu'ils soient au pays. Merci pour tout ce que vous faites pour nos membres. C'est un honneur pour moi de vous représenter à titre de secrétaire-trésorier national.

Avec une base financière et administrative solide, le SCFP continuera à lutter, à grandir, à améliorer la vie de nos membres et de nos collectivités, à rester uni et à bâtir un avenir meilleur pour tous.

Merci beaucoup amis, confrères et consœurs.

Je propose l'adoption de mon rapport.

(P/A C. Fleury, personne déléguée non identifiée – Adoptée)

RAPPORT DES SYNDICS NATIONAUX

Les syndicats nationaux sont Christian Trudeau, Karen Ranalletta (2015-2019), Shireen Clark (2019) et Luc Cyr.

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017

Cette année, notre réunion de vérification a eu lieu au bureau national du SCFP à Ottawa, du 4 au 8 juin 2018. Nous avons eu l'occasion de rencontrer le président national Mark Hancock et le secrétaire-trésorier national Charles Fleury afin d'examiner le rapport des syndicats de l'an dernier et d'en discuter. Nous avons aussi rencontré le personnel de la haute direction du SCFP, ainsi que des vérificateurs et des comptables externes.

Pour notre vérification, nous avons eu accès aux procès-verbaux des réunions du Comité exécutif national et du Conseil exécutif national et à la version préliminaire des états financiers au 31 décembre 2017 de la Caisse générale, de la Caisse nationale de défense et de la Caisse nationale de grève.

Nous avons aussi examiné les dossiers des paiements et des retards de capitation, les caisses de grève et de défense, les dépenses de la Caisse de défense, les évaluations actuarielles du Régime de retraite des employés du SCFP (RRES) et des avantages postérieurs à l'emploi pour 2017 et tout autre

document jugé nécessaire à notre vérification. Nous avons eu une rencontre avec le cabinet comptable Deloitte qui nous a soumis une version préliminaire des états financiers et le rapport des résultats de l'audit. Nous avons aussi rencontré un représentant de la firme d'experts-conseils et d'actuariat Eckler qui nous a renseignés sur l'évaluation présente du régime de retraite du personnel du SCFP. De plus, nous avons discuté avec un actuaire de Morneau Shepell qui nous a expliqué l'évaluation actuarielle aux fins de la comptabilité du régime et des avantages postérieurs à l'emploi et postérieurs au départ à la retraite.

Caisse générale et capitation

Les syndicats ont examiné les écritures de la Caisse générale et les ont jugées satisfaisantes. L'actif total de la Caisse générale s'élève à 279 473 554 \$ au 31 décembre 2017.

Capitation à recevoir et retards dans les paiements de capitation

La capitation à recevoir au 31 décembre 2017 s'élevait à 29 468 533 \$. Seule une petite partie de cette somme (5,6 %) est due aux paiements en retard (plus de 90 jours en retard).

Caisse nationale de défense

Les syndicats ont examiné les écritures de la Caisse nationale de défense et les ont jugées conformes aux règlements de la Caisse nationale de défense. L'actif total de la Caisse nationale de défense s'élève à 13 910 964 \$.

Caisse nationale de grève

Les syndicats ont examiné les écritures de la Caisse nationale de grève et les ont jugées conformes aux règlements de la Caisse nationale de grève. L'actif total de la Caisse nationale de grève s'élève à 99 286 030 \$.

Recommandations

- Partage de fichiers
Puisque le SCFP est passé à un système de partage de fichiers basé sur l'infonuagique, nous recommandons de créer un groupe Outlook 365 pour les syndicats nationaux afin de permettre un accès plus rapide et moins lourd aux fichiers et

documents de référence dont nous avons besoin pour mener notre vérification.

- Manuel des politiques

En 2016, les syndicats ont recommandé que tout changement apporté au manuel des politiques soit imprimé en caractères gras pour montrer les modifications. Cela n'a pas été fait. Pendant la vérification de cette année, nous avons constaté que bon nombre des politiques étaient désuètes et il était difficile de savoir clairement à quand remontait la dernière révision de beaucoup d'entre elles.

Nous recommandons de plus que le manuel des politiques soit révisé et que toute nouvelle politique ou révision soit datée.

- Mises à jour pour 2017

Les sections locales doivent soumettre certains documents pour recevoir du financement (campagnes à frais partagés ou indemnités de grève). Dans notre rapport de 2015, nous recommandions au SCFP d'indiquer la manière dont les documents sont reçus, c'est-à-dire sous forme papier ou électronique. Dans notre rapport de 2016, nous avons réitéré cette recommandation et nous constatons avec plaisir qu'elle a été mise en œuvre pour 2017.

Passif au titre des prestations constituées

En 2017, la portion non capitalisée de ce passif s'élevait à 192 472 740 \$, somme de laquelle le SCFP avait reporté 140 078 402 \$ sur le bilan. La sous-évaluation du passif des prestations constituées est donc de 52 394 338 \$. Cette information se trouve dans les états financiers de la Caisse générale de 2017 (voir la Note 7).

Les actuaires utilisent un taux d'actualisation pour exprimer le passif futur en dollars d'aujourd'hui. Les nouvelles normes leur permettent d'utiliser un taux d'actualisation compatible avec le taux de rendement des actifs de l'organisation.

Le SCFP continue à reconnaître le passif au titre des avantages sociaux futurs et à y faire face conformément à la feuille de route approuvée par le Conseil exécutif national en augmentant sa capitalisation. D'autres mesures ont été prises, notamment le transfert d'une portion du surplus de 2017 de la Caisse générale vers le passif des avantages

sociaux futurs, ce qui a donné lieu à une cotisation additionnelle de 2 850 000 \$.

En outre, les pratiques comptables ont été modifiées au cours de l'année de manière à ce que tous les gains et pertes non matérialisés soient ajoutés ou déduits du passif au titre des avantages sociaux futurs inscrit. Les détails de la nouvelle pratique comptable se trouvent à la Note 3 des états financiers de la Caisse générale (voir ci-dessous) :

« Au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2017, le Syndicat a adopté un changement dans ses pratiques comptables en ce qui a trait au traitement des gains et pertes non matérialisés. Le changement a été appliqué de façon rétrospective à l'année de création du compte de placement pour les avantages sociaux futurs. Puisque les gains (ou pertes) sont générés entièrement par le compte de placement détenant les fonds pour payer les avantages sociaux futurs, les gains (ou pertes) seront désormais ajoutés au passif à titre de prestations constituées (ou déduits de celui-là) au lieu de faire partie du solde de clôture du fonds. » (Page 10 des états financiers de la Caisse générale)

Normes comptables

Le SCFP respecte les normes comptables du Canada pour les organisations sans but lucratif, avec une réserve quant à la reconnaissance et à la mesure des avantages sociaux futurs mentionnés ci-dessus et une restriction sur le fonds interne inscrite dans le relevé des résultats d'exploitation (veuillez consulter les Notes 2 et 7 des états financiers de la Caisse générale de 2017).

Campagne à frais partagés

Les syndicats ont examiné les campagnes à frais partagés et ont trouvé les dossiers très bien tenus et conformes aux règlements des différentes caisses.

Formulaires de demande de remboursement des frais

Les syndicats ont examiné les formulaires de demande de remboursement des frais des membres du Conseil exécutif national, des adjointes et adjoints exécutifs et de membres du personnel choisis au hasard. Nous les avons trouvés satisfaisants.

Actuaires

Les syndicats ont discuté du passif au titre des futurs avantages sociaux avec Morneau Shepell et du Régime de retraite des employés du SCFP avec les experts-conseils d'Eckler, qui ont expliqué en détail les conclusions de leurs examens actuariels.

Eckler - Régime de retraite des employés du SCFP (RRES)

- L'évaluation à long terme montre un RRES sain qui affiche un surplus de financement. Nous avons aussi discuté de l'évaluation de solvabilité. Dans notre rapport de 2016, nous soulignons une insuffisance de capitalisation de 8,8 %. Nous avons constaté que cet écart de financement avait baissé à 7 % de capitalisation à la fin de 2017.

Morneau Shepell – Avantages sociaux

- Nous avons examiné l'évaluation actuarielle des régimes d'avantages postérieurs à l'emploi et postérieurs au départ à la retraite de 2017. En plus de passer en revue l'évaluation, les actuaires nous ont expliqué leurs méthodologies et les hypothèses utilisées dans leur rapport.

Observations finales

Les syndicats ont trouvé la tenue de livres excellente. Nous félicitons les confrères Charles et Mark pour les efforts faits au cours de la dernière année. Nous tenons également à remercier les membres du personnel du SCFP des services de la comptabilité et des communications qui ont répondu à nos questions rapidement et avec exactitude. Un merci tout spécial aux consœurs Danielle Jennings, Tammy Greaves et Linda Marcoux, ainsi qu'au confrère David Robbins.

(P/A S. Clark, personne déléguée non identifiée – Adoptée)

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018

Introduction

Cette année, notre réunion de vérification a eu lieu au bureau national du SCFP à Ottawa, du 3 au 7 juin 2019. Nous avons eu l'occasion de rencontrer le président national Mark Hancock et le secrétaire-trésorier national Charles Fleury afin d'examiner le

rapport des syndicats de l'an dernier et d'en discuter. Nous avons aussi rencontré le personnel de la haute direction du SFCP, ainsi que des vérificateurs et des comptables externes.

Pour notre vérification, nous avons eu accès aux procès-verbaux des réunions du Comité exécutif national et du Conseil exécutif national et à la version préliminaire des états financiers au 31 décembre 2018 de la Caisse générale, de la Caisse nationale de défense et de la Caisse nationale de grève. Nous avons aussi examiné les dossiers des paiements et des retards de capitation, les caisses de grève et de défense, les dépenses de la Caisse de défense, les évaluations actuarielles du Régime de retraite des employés du SFCP (RRES) et des avantages postérieurs à l'emploi pour 2018 et tout autre document jugé nécessaire à notre vérification. Nous avons eu une rencontre avec le cabinet comptable Deloitte qui nous a soumis une version préliminaire des états financiers et le rapport des résultats de l'audit. Nous avons aussi rencontré des représentants de la firme d'experts-conseils et d'actuariat Eckler qui ont passé en revue l'évaluation la plus à jour du RRES, ainsi que l'évaluation actuarielle des avantages postérieurs à l'emploi et postérieurs au départ à la retraite.

Caisse générale et capitation

Les syndicats ont examiné les écritures de la Caisse générale et les ont jugées satisfaisantes. L'actif total de la Caisse générale s'élève à 278 968 817 \$.

Capitation à recevoir et retards dans les paiements de capitation

La capitation à recevoir au 31 décembre 2018 s'élève à 31 840 157 \$. Seule une petite partie de cette somme (8,3 %) est due aux paiements en retard (plus de 90 jours en retard).

Caisse nationale de défense

Les syndicats ont examiné les écritures de la Caisse nationale de défense et les ont jugées conformes aux règlements de la Caisse nationale de défense. L'actif total de la Caisse nationale de défense s'élève à 14 408 769 \$.

Caisse nationale de grève

Les syndicats ont examiné les écritures de la Caisse nationale de grève et les ont jugées conformes aux règlements de la Caisse nationale de grève. L'actif total de la Caisse nationale de grève s'élève à 99 893 775 \$.

Formulaires de demande de remboursement des frais

Les syndicats ont examiné les formulaires de demande de remboursement des frais des membres du Conseil exécutif national, des adjointes et adjoints exécutifs, et de membres du personnel choisis au hasard. Nous les avons trouvés satisfaisants.

Campagnes à frais partagés

Les syndicats ont examiné les campagnes à frais partagés et ont trouvé les dossiers très bien tenus et conformes aux règlements des différentes caisses.

Passif au titre des prestations constituées

En 2018, la portion non capitalisée de ce passif s'élève à 205 115 744 \$, somme de laquelle le SFCP avait reporté 150 691 295 \$ sur le bilan. La sous-évaluation du passif des prestations constituées est donc de 54 424 449 \$. Cette information se trouve dans les états financiers de la Caisse générale de 2018 (voir la Note 7).

Les actuaires utilisent un taux d'actualisation pour exprimer le passif futur en dollars d'aujourd'hui. Les nouvelles normes leur permettent d'utiliser un taux d'actualisation compatible avec le taux de rendement des actifs de l'organisation.

Le SFCP continue à reconnaître le passif au titre des avantages sociaux futurs et à y faire face conformément à la feuille de route approuvée par le Conseil exécutif national en augmentant sa capitalisation. En 2018, le SFCP a transféré une portion du surplus de la Caisse générale vers le passif des avantages sociaux futurs, ce qui a donné lieu à une cotisation additionnelle de 1 200 000 \$.

La firme Smith Pension & Actuarial Consultants (SPAC) prévoit que les avantages sociaux futurs du SFCP seront entièrement pris en compte dans les états financiers d'ici 2023 si la feuille de route est respectée.

Normes comptables

Le SCFP respecte les normes comptables du Canada pour les organisations sans but lucratif, avec une réserve quant à la reconnaissance et à la mesure des avantages sociaux futurs mentionnés ci-dessus. La réserve de l'opinion de vérification en 2017 relative à la restriction sur le fonds interne dans l'état des résultats a été retirée étant donné le reformatage de l'état des résultats (veuillez consulter la page 6 des états financiers de 2018 de la Caisse générale).

Actuaires

Les syndicats ont discuté des régimes d'avantages sociaux postérieurs à la retraite et postérieurs à l'emploi et du Régime de retraite des employé(e)s du SCFP avec les experts-conseils d'Eckler. Nous avons également passé en revue la capitalisation des avantages postérieurs à l'emploi avec Don Smith de la firme Smith Pension & Actuarial Consultants (SPAC). Les deux actuaires ont fourni des explications détaillées de leurs évaluations actuarielles.

Eckler – Régime de retraite des employés du SCFP (RRES)

- L'évaluation à long terme montrait que le RRES est sain, avec un déclin à la fin de 2018. Nous avons aussi discuté de l'évaluation de solvabilité du Régime. Dans notre rapport de 2017, nous soulignons que l'écart de capitalisation de 2016 avait baissé à 7%. Le manque à gagner a augmenté à 15% à la fin de 2018 à cause d'une baisse du rendement des placements à l'automne 2018.

Eckler – Avantages sociaux

- Nous avons examiné l'évaluation actuarielle des régimes d'avantages postérieurs à l'emploi et postérieurs au départ à la retraite de 2018. En plus de passer l'évaluation en revue, les actuaires nous ont expliqué leurs méthodologies et les hypothèses utilisées dans leur rapport.

Smith Pension & Actuarial Consultants – Capitalisation des avantages postérieurs à l'emploi

- La capitalisation des avantages postérieurs à l'emploi a été présentée et examinée. La stratégie

qui sous-tend la feuille de route a été discutée et le passif non pris en compte au titre des services passés a été souligné.

Recommandations

Les syndicats n'ont pas de recommandations à formuler.

Mises à jour pour 2017

Dans notre rapport de 2017, nous avons recommandé de créer un groupe Outlook 365 pour les syndicats nationaux afin de permettre un accès plus rapide et moins lourd aux fichiers et documents de référence dont nous avons besoin pour mener notre vérification. Nous sommes heureux que cette mesure ait été prise en 2018.

En 2016, nous avons recommandé que les politiques mises à jour soient montrées en caractères gras dans la Table des matières. Cela n'a pas été fait. Pendant la vérification de 2017, nous avons constaté que bon nombre des politiques étaient désuètes et il était difficile de savoir clairement à quand remontait la dernière révision de beaucoup d'entre elles. Nous avons donc recommandé que le manuel des politiques soit révisé et que toute nouvelle politique ou révision soit datée. Nous avons été informés que ces mises à jour seront achevées pour le congrès national de 2019.

Observations finales

Les syndicats ont trouvé la tenue de livres excellente. Nous félicitons les confrères Charles et Mark pour les efforts faits au cours de la dernière année. Nous tenons également à remercier les membres du personnel du SCFP des services de la comptabilité, des communications et de la TI qui ont répondu à nos questions rapidement et avec exactitude. Un merci tout spécial aux consœurs Danielle Jennings, Tammy Greaves et Marie-Ève Dubois, ainsi qu'aux confrères Michael Butler, David Robbins et Sean Healey.

(P/A S. Clark, personne déléguée non identifiée – Adoptée)

Plan d'audit interne pour 2017-2018

Processus à auditer	Évaluation du risque relatif	Nature du travail	Domaine de vérification principal	Durée	Responsabilités
Capitation à recevoir Retard de plus de 3 mois	2016 : Moyen 2017 : Moyen 2018 : Moyen 2016 : Faible 2017 : Faible 2018 : Faible	Examen financier	Statistiques sur les membres	3 ans	Conseil exécutif national Comité exécutif national Personnel Conseillers Sections locales Syndics
Passif au titre du régime de retraite	Sur une base de continuité : 2014 : Faible 2015 : Faible 2016 : Faible 2017 : Faible 2018 : Faible	Examen financier	Examen des politiques de placement	5 ans	Conseil exécutif national Comité exécutif national Syndics
	Rapport de solvabilité 2016 : Moyen 2017 : Moyen 2018 : Moyen	L'écart de solvabilité s'est réduit à 7 %	Évaluation actuarielle 2016 : Rencontre avec les actuaires	Janvier 2020	Conseil exécutif national Syndics
Avantages sociaux	2014 : Élevé 2015 : Élevé 2016 : Élevé 2017 : Élevé 2018 : Moyen	Examen financier Voir le rapport des syndics	Examen de la politique de placement 2018 : Rencontre avec les actuaires	5 ans	Conseil exécutif national Comité exécutif national Syndics

PRÉSENTATION DE LA CONFÉRENCIÈRE INVITÉE

LE PRÉSIDENT MARK HANCOCK : J'ai une invitée très spéciale à vous présenter. Plus tôt cette année, le *New York Times* l'a qualifiée d'« agente de bord la plus puissante des États-Unis » (et je connais certains agents et agentes de bord très puissants) à la suite du rôle qu'elle a joué pour mettre fin à la fermeture de 35 jours du gouvernement américain. La revue *Style* l'a incluse dans sa liste des 50 femmes les plus redoutables.

Elle est devenue membre de son syndicat en 1996, lorsqu'elle est entrée au service de la United Airlines comme agente de bord. Aujourd'hui, elle en est à son deuxième mandat comme présidente internationale de l'Association des agents de bord, qui représente 50 000 des premiers intervenants en transport aérien de 20 compagnies aériennes.

Elle est une voix majeure dans les enjeux propres aux femmes en milieu de travail partout au pays et elle incite les femmes à devenir membre d'un syndicat, et même à diriger un syndicat. Elle a exercé une immense influence dans l'ensemble du mouvement syndical aux États-Unis et sur la scène internationale.

Elle a reçu plusieurs prix prestigieux, dont le Prix Eleanor-Roosevelt pour les droits de la personne décerné par Jobs with Justice.

Membres du SCFP, je vous demande d'offrir un accueil typiquement canadien à la consœur Sara Nelson!

Après le discours de la consœur Sara Nelson, le confrère Mark Hancock la remercie et lui offre un cadeau.

RAPPORT DU COMITÉ DES RÉOLUTIONS

Les membres du comité sont : Karen Tsitinas, coprésidente, section locale 1770, île-du-Prince-Édouard ; Rebecca Reynard, coprésidente, section locale 5430, Saskatchewan ; Kevin Beath, section locale 4058, Division du transport aérien ; Janice Folk-Dawson, section locale 1334, Ontario ; Heather Holland, section locale 1190, Nouveau-Brunswick ; Kim Jaedicke, section locale 38, Alberta ; Rose Jurkic, section locale 1123, Colombie-Britannique ; Annick Landry, section locale 4250, Québec ; Sara Mann, SEH, Colombie-Britannique ; Patricia Perry, section locale 4459, Nouvelle-Écosse ; Margaret Schroeder, section locale 5362, Manitoba ; Mike Tobin, section locale

879, Terre-Neuve-et-Labrador ; Nan McFadgen, Agente de liaison du CEN ; Graham Cox, Matt McLean et Gabrielle Ross-Marquette, membres du personnel.

Le Comité des résolutions a été nommé en vertu de l'article 6.10 des statuts du SCFP. Il fonctionne indépendamment du Conseil exécutif national, de nos divisions provinciales et de nos sections locales. Nos délibérations au cours de la dernière semaine ont été menées en gardant toujours à l'esprit que nous n'avons de comptes à rendre qu'aux délégués du congrès. Nous avons travaillé avec diligence et consciencieusement au nom des délégués et des membres.

Nous avons étudié chaque résolution présentée au congrès. Le comité des résolutions tient à remercier les sections locales, les conseils et les divisions pour tout ce qu'ils ont fait au nom de leurs membres, notamment en présentant plus de 293 résolutions bien pensées sur les défis que doivent relever chaque jour les membres, nos collectivités et l'ensemble de la société.

Le congrès de 2009 a adopté l'amendement statutaire C-26 qui change la manière dont les résolutions sont traitées au congrès. Depuis notre congrès de 2011, le Comité des résolutions ne présente plus de résolutions d'acceptation ou de rejet. Il présente plutôt les résolutions aux délégués pour discussion et ceux-ci votent en faveur de leur adoption ou de leur rejet.

Il incombe toujours au Comité des résolutions d'examiner et d'étudier chacune des résolutions présentées. Même si nous ne présentons plus de recommandations aux délégués, nous avons la responsabilité de veiller à ce que les résolutions soient claires et conformes aux statuts du SCFP.

Renvoi des résolutions

L'article 9.3d des statuts stipule que le secrétaire-trésorier national est responsable de la préparation et de la présentation du budget annuel au Conseil exécutif national. Le Comité des résolutions présente les résolutions qui ont une incidence financière aux délégués dans la mesure où elles sont suffisamment générales pour permettre au secrétaire-trésorier national et au Conseil exécutif national d'élaborer le budget. Les résolutions qui suivent sont contraires aux responsabilités budgétaires établies dans les statuts :

- les résolutions qui lient le syndicat national à un niveau particulier de dépenses,
- les résolutions qui demandent au syndicat national de consacrer des fonds ou d'accroître le financement destiné à des projets nouveaux ou existants;
- les résolutions qui demandent au syndicat national d'ajouter du personnel ou d'en affecter.

Nous avons placé les résolutions de ce type dans une résolution substitut que nous présenterons au Conseil exécutif national pour étude.

Les résolutions qui exigent des changements aux statuts du SCFP seront renvoyées au comité des statuts et seront traitées comme des amendements statutaires.

Des résolutions substituts ont été rédigées pour corriger des erreurs de formatage et des problèmes de traduction.

Résolutions d'urgences

Il est possible de présenter des résolutions d'urgence au congrès, conformément à l'article 6.11 (b) des statuts du SCFP, si elles ont trait à des enjeux survenus dans les 90 jours précédant le congrès. Elles sont présentées d'abord au Conseil exécutif national (CEN) pour une décision sur l'urgence de la résolution. Si le CEN juge qu'il s'agit bien d'une résolution d'urgence, elle est formatée et distribuée dans la salle du congrès. Quatre heures plus tard, le président national demande leur consentement aux délégués. Si la majorité des délégués consentent, la résolution est transmise au Comité des résolutions pour étude. Le Comité des résolutions décide alors s'il faut soumettre la résolution au débat.

Présentation des résolutions au congrès

Lorsque nous présentons des résolutions, nous ne lisons que la partie qui commence par « LE SCFP NATIONAL DOIT ». Toutefois, nous invitons les délégués à lire l'ensemble de la résolution pour connaître le contexte.

Nous comprenons que les délégués au congrès national souhaitent traiter du plus grand nombre possible de résolutions. Nous avons essayé de regrouper les résolutions aux intentions similaires afin qu'un plus grand nombre de résolutions puissent être présentées aux délégués au congrès.

Nous reconnaissons que le nombre de résolutions dont nous débattons dépend des autres enjeux de nature pressante dont nous devons discuter. Il est aussi important que les délégués abordent ces autres enjeux.

Le projet du Document d'orientation stratégique de 2019-2021, « Bâtir notre rapport de force », parle de nombreux sujets et enjeux qui sont aussi abordés dans les résolutions. Mais le processus d'étude du document d'orientation stratégique permet un large débat et nous incitons les délégués à s'exprimer à ce moment.

Chaque matin, la liste des résolutions sera distribuée, en indiquant l'ordre dans lequel elles seront présentées lorsque le Comité des résolutions sera appelé sur le podium. Les délégués pourront ainsi savoir à l'avance quelles résolutions leur seront présentées ce jour-là. Nous présenterons les résolutions ayant trait à l'ordre du jour de chaque journée. Par exemple, celles qui appuient les conférenciers invités, les rapports et d'autres. À cause de contraintes de temps, les résolutions qui sont sur la liste une journée mais qui n'ont pas été traitées pourraient ou non revenir le lendemain ou un autre jour.

Toutes les résolutions non traitées par le congrès seront renvoyées au Conseil exécutif national pour décision.

Le CEN distribuera un rapport de ses décisions aux sections locales avant le prochain congrès.

RAPPORT DU COMITÉ DES STATUTS

Les membres du comité sont : Phil Dembicki, coprésident, section locale 500, Manitoba ; Dawn Lahey, coprésidente, section locale 2329, Terre-Neuve et Labrador ; Danielle Danis, section locale 2559, Alberta ; Brenda Doucette, section locale 3260, l'Île-du-Prince-Édouard ; Veriline Howe, section locale 2191, Ontario ; Andrew Ledger, section locale 1004, Colombie-Britannique ; Iris Lloyd, section locale 380, Nouveau-Brunswick ; Céline Picard, section locale 1017, Québec ; Marcia Ray, section locale 8443, Saskatchewan ; Bev Strachan, section locale 8920, Nouvelle-Écosse ; Paul Faoro, Agent de liaison du CEN ; Martina Boyd, Laura Delhenty, Gavin Leeb et Karine Rainville, membres du personnel.

Quarante-huit (48) résolutions ont été présentées 90 jours ou plus avant le congrès. Conformément à l'article 6.11 (a) des statuts, les résolutions ont été

affichées sur le site Web du SCFP. Elles étaient aussi offertes en format papier à l'intention de toutes les organisations à charte qui en faisait la demande.

Quinze (15) des quarante-huit (48) résolutions ont été présentées par le Conseil exécutif national, et un certain nombre portent sur le mandat du Groupe de travail sur la gouvernance et l'examen de la procédure régissant les procès du SCFP. Les autres ont été présentées par des sections locales, des divisions ou des conseils.

Le comité des résolutions a aussi renvoyé cinq (5) résolutions au Comité des statuts pour étude.

Le Comité des statuts a commencé à se réunir le 2 octobre 2019 avant l'ouverture du congrès et a étudié toutes les résolutions statutaires présentées, ainsi que les résolutions qui ont été renvoyées par le Comité des résolutions.

Pendant le congrès, le comité préparera une liste de résolutions pour étude par les délégués. Cette liste sera distribuée chaque jour.

Chaque résolution a été examinée sous différents angles, dont sa conformité aux statuts et sa faisabilité. Dans tous les cas, les membres du comité se sont efforcés d'examiner les enjeux soulevés dans les modifications en tenant compte de ce qui est préférable pour l'ensemble du SCFP.

Le comité a consulté des personnes de l'extérieur au besoin. Toutes les résolutions ont été discutées en détail par le comité.

Mais avant tout, le rôle du comité est de veiller à ce que toutes les questions soient présentées à l'ensemble des délégués pour discussion, débat et décision.

RAPPORT DU COMITÉ DES RÉOLUTIONS

Résolution 141 présentée par Conseil régional de l'Île de Vancouver (C.-B.) et la section locale 951 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

- élaborer et adopter une politique sur l'utilisation d'un langage sexoneutre qui évite les préjugés envers un sexe ou un genre social particulier;
- qui utilise des pronoms appropriés pour les personnes transgenres, non binaires, non conformes au genre et toutes les personnes qui

ne sont pas en accord avec la binarité sexuelle et qui ne s'identifient pas comme masculines ou féminines;

- la politique devrait inclure l'utilisation de noms qui ne sont pas sexospécifiques pour désigner des rôles ou des professions, ainsi que l'omission des pronoms il/elle, lui/elle, son/sa en référence à des gens de sexe inconnu ou indéterminé;
- la politique devrait identifier le meilleur terme sexoneutre pour s'adresser aux délégués dans les congrès et conférences du SCFP au lieu des termes « confrère » et « consœur ».

PARCE QUE :

- alors que nous prenons de plus en plus conscience des identités de genre qui ne correspondent pas strictement à « homme » ou à « femme », on développe des termes sexoneutres qui peuvent servir à désigner des personnes non binaires ou à parler de personnes sans spécifier leur genre;
- les modifications apportées récemment à la *Loi fédérale sur les droits de la personne* interdisent la discrimination fondée sur l'identité de genre et l'expression de genre;
- les personnes transgenres ont toujours été protégées sur la base du sexe, mais cette protection explicite rend encore plus manifeste notre obligation en tant que collègues et syndiqués;
- l'utilisation d'un langage sexoneutre est largement reconnue comme un élément extrêmement important dans la lutte pour l'égalité des sexes;
- le SCFP et ses sections locales doivent pouvoir s'adresser aux groupes de manière à ce que chacun se sente inclus, que son sexe soit évident ou non.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

RAPPORT DU COMITÉ DES STATUTS

Amendement statutaire C-8 présenté par le Conseil exécutif national

LE SCFP NATIONAL DOIT :

Remplacer les mots « division aérienne » dans les articles 6.4 et 6.8 par les mots « division du transport aérien ».

PARCE QUE :

- la version française des statuts nationaux n'a pas été traduite correctement;
- le nom en français de « airline division » n'est pas « division aérienne » mais « division du transport aérien ».

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

RAPPORT DU COMITÉ DES RÉOLUTIONS

Résolution 65 présentée par le Conseil exécutif national

LE SCFP NATIONAL DOIT :

- faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il bonifie l'assurance-maladie afin d'inclure une couverture pour les médicaments d'ordonnance, les soins dentaires, les soins de la vue, les soins de longue durée, la santé mentale, les dépendances et les soins à domicile;
- exiger que tous les nouveaux services couverts par l'assurance-maladie soient complets, universels, accessibles, transférables et administrés par l'État.

PARCE QUE :

- trop de services médicalement nécessaires ne sont pas couverts par l'assurance-maladie;
- nous devons concrétiser l'assurance-maladie envisagée par Tommy Douglas, de sorte que nous soyons entièrement couverts de la tête aux pieds;
- au Canada, les soins de santé forment un système hétérogène de couvertures publiques et privées, où l'accès aux soins en dehors des médecins et des hôpitaux dépend du revenu, du statut professionnel et du lieu de résidence de la personne;
- trop de gens, même ceux qui bénéficient d'un régime d'assurance privé, n'ont pas accès aux soins dont ils ont besoin et paient d'énormes frais pour les services nécessaires;

- il faut réorganiser notre système de santé pour mettre l'accent sur la prévention des maladies, la promotion de la santé et les déterminants sociaux de la santé;
- la privatisation n'est pas la solution. Un système de santé public à payeur unique est efficace sur le plan administratif et économiquement viable; il permet de contrôler les coûts et d'améliorer la santé des citoyens.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

LE MARDI 8 OCTOBRE 2019

SESSION DE LA MATINÉE

PRÉSENTATION DE LA CONFÉRENCIÈRE INVITÉE

LE PRÉSIDENT MARK HANCOCK : J'ai le très grand plaisir de vous présenter notre conférencière invitée, une personne que j'ai très hâte d'entendre, notre amie Colleen Thorpe.

Colleen est directrice générale d'Équiterre, un groupe environnemental basé ici à Montréal et qui se spécialise dans la responsabilité sociale des entreprises et la consommation responsable. Colleen a aussi coordonné des projets relatifs aux transports durables, au compostage en milieu scolaire et en approvisionnement alimentaire responsable.

Avant de se joindre à Équiterre, elle a travaillé en tant que journaliste sur d'importants dossiers tant locaux qu'internationaux pour Global TV, CTV et CBC. Elle a vécu et étudié à Berlin où elle a été témoin de la chute du mur.

Colleen incarne les idéaux dont elle fait la promotion dans sa vie professionnelle. Cycliste quatre saisons, ce qui peut être un défi ici à Montréal, je n'en doute pas, elle s'efforce de transmettre ses valeurs à ses quatre adolescents. Elle parle de nombreuses langues. Elle s'adressera au congrès en français.

Accueillons ensemble Colleen Thorpe.

Après le discours de la consœur Colleen Thorpe, le confrère Mark Hancock la remercie et lui offre un cadeau.

RAPPORT DU COMITÉ NATIONAL DE L'ENVIRONNEMENT

Les membres du comité sont : Derek Benson, coprésident, Alberta; Carina Ebnoether, coprésidente, Québec; Lisa McDonald, Terre-Neuve-et-Labrador; Donna Van Kroonenburg, Nouvelle-Écosse; Serge Plourde, Nouveau-Brunswick; Donna Gormley, Île-du-Prince-Édouard; Brian Leclerc, Québec; Joanne Azevedo, Ontario; Bob Walker, Section locale 1000; Tristan Dreilich, Manitoba; Laura Moffat, Saskatchewan; Ken Vaughan-Evans, Colombie-Britannique; Ken Robinson, SEH, Colombie-Britannique; Benoît Bouchard, Agent de liaison du CEN; Matthew Firth et Leonor Cedillo, membres du personnel.

« présentation vidéo »

Le Comité national de l'environnement du SCFP conseille et recommande des actions aux membres du SCFP dans les dossiers environnementaux. Depuis le 28^e congrès national, notre comité a poursuivi ses travaux sur la promotion de la sensibilisation et de l'éducation en matière d'environnement au moyen d'outils et de matériel ciblés. Les sujets principaux sont les changements climatiques, les emplois verts et l'écologisation du lieu de travail en proposant et en mettant en œuvre des pratiques durables.

Le comité établit des alliances environnementales. Ses membres participent aux célébrations du Jour de la Terre et aux autres journées environnementales dans leur région et leur section locale. Le comité se réunit une fois par an et communique régulièrement par le biais des capacités du SCFP en vidéoconférence.

Promotion de la sensibilisation et de l'éducation à l'environnement

L'éducation environnementale constitue le fondement de l'action des membres du SCFP. Le comité a aidé au développement et à la mise à jour d'outils de sensibilisation et d'éducation pour les membres.

Le document *Parlons-en : discussions du SCFP sur les changements climatiques* est la pièce maîtresse de l'éducation environnementale du SCFP. Cet outil a été mis à jour en 2018-2019, pour être plus accessible et présenter les informations les plus récentes et mobiliser les membres et nos alliés syndicaux aux changements climatiques à plusieurs niveaux. Les

changements climatiques y sont abordés du point de vue des travailleurs. Les priorités du SCFP sont intégrées à l'éducation, comme la promotion de l'énergie publique renouvelable et le développement d'initiatives écologiques en milieu de travail. Il a été utilisé lors d'assemblées de sections locales, de comités de divisions et des conseils régionaux du travail. Il a été partagé avec des alliés syndicaux de tout le pays. Le document est disponible en ligne.

Le module *Pensez Vert* a récemment été développé. Il explique comment négocier ou mettre en place un écodélégué bénévole dans les lieux de travail du SCFP. Il décrit également les problèmes que ces personnes doivent aborder dans leur lieu de travail et les outils à utiliser (vérifications environnementales des lieux de travail, inspections, éducation) pour aider à réduire l'impact écologique des travaux du SCFP. En avril 2019, quatre ateliers ont été offerts à travers le pays et trois autres sont déjà programmés d'ici la fin de l'année. Cet outil contribuera davantage au développement d'un réseau de leaders écologiques au sein du SCFP.

L'écovérification est l'un des outils pratiques mis au point pour identifier les opportunités d'aménagement écologique. Cet outil a été utilisé en 2019 trois fois plus qu'en 2017, probablement à cause des ateliers d'écodélégués. Le comité surveillera ces réponses et continuera d'élaborer et de mettre à jour les outils pour mieux répondre aux besoins du militantisme écologique au sein du SCFP.

Changements climatiques

Les changements climatiques constituent le problème environnemental le plus urgent auquel sont confrontés tous les travailleurs et l'une des préoccupations les plus pressantes du monde. Depuis le dernier congrès, il y a eu des nouvelles importantes dans ce dossier. Le comité a discuté de son travail pour être plus ciblé et efficace. Premièrement, en 2018, le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) a appelé tous les secteurs de la société à intensifier leurs efforts pour réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) afin que le réchauffement planétaire ne dépasse 1,5 °C. En outre, le rapport du GIEC indique qu'il faut réduire les GES de 45 pour cent d'ici 2030 par rapport aux niveaux de 2010. La 24^e Conférence des parties (COP24), d'où vient la récente *Déclaration de Silésie sur la solidarité et la transition juste* reconnaît la nécessité d'un virage économique vers de faibles

émissions de GES assurant une transition juste de la main-d'œuvre vers un travail décent et des emplois verts de qualité. En 2015, une délégation du SCFP et des membres du comité ont collaboré avec des partenaires syndicaux internationaux pour ajouter une clause de *transition juste* à l'Accord de Paris.

Le comité a mis à jour son plan d'action, notamment pour le mettre en phase avec le dernier rapport du GIEC. Il a examiné les moyens de mettre en œuvre des stratégies de transition juste dans les lieux de travail du SCFP. En ce moment, il étudie des mesures pour promouvoir l'électrification des transports au Canada afin de réduire les gaz à effet de serre.

Le comité devrait continuer à axer une grande partie de ses travaux sur les changements climatiques selon trois voies d'action : 1) promouvoir et diffuser les outils pédagogiques déjà développés pour plaider en faveur de la réduction des émissions de gaz à effet de serre dans les lieux de travail et au sein de l'organisation du SCFP; 2) élargir nos travaux dans nos communautés pour ralentir les changements climatiques; encourager les actions au travail et communautaires visant à s'adapter aux impacts des changements climatiques et assurer la résilience des communautés; et 3) renforcer nos alliances environnementales et exhorter le gouvernement fédéral à adopter des politiques progressistes et mettre en œuvre des actions qui contribueront à pousser le Canada vers une économie à faible émission de carbone équitable et prospère où les emplois verts du secteur public sont essentiels à la création d'une économie véritablement durable.

Bâtir des alliances environnementales

Le comité travaille avec des alliés au sein des syndicats et des groupes écologiques et de justice sociale pour renforcer les mesures prises en matière d'environnement. Certains membres du comité siègent au Comité de l'environnement du Congrès du travail du Canada. Le comité collabore également avec la Confédération syndicale internationale, le Réseau pour une économie verte (RÉV), le Réseau d'action pour le climat du Canada (RAC-Canada), etc.

Les membres du comité ont contribué à la croissance du RÉV, qui compte maintenant des sections en Alberta, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Nouveau-Brunswick, et qui prévoit en créer une quatrième en Nouvelle-Écosse. Les membres du comité du SCFP siègent aux comités directeurs de ces groupes

provinciaux et participent conjointement à la campagne « Un million d'emplois verts ».

Le comité s'emploie à promouvoir les emplois verts qui contribuent directement à la réduction des gaz à effet de serre grâce à son travail avec le RÉV, principalement au niveau national et dans les sections albertaine et prince-édouardienne.

Travaux en cours

Les membres du comité continuent à travailler pour mettre en place des comités d'environnement à tous les échelons de l'organisation, incluant la résolution soumise au SCFP-Québec en vue de la création d'un comité provincial de l'environnement.

RAPPORT DU CONSEIL NATIONAL DES AUTOCHTONES

Les membres du conseil sont : ; Larry Giffin, coprésident, Ontario; Tricia Merritt, coprésidente, Manitoba; Brandice Blancard, Terre-Neuve-et-Labrador; Paula Gerrior, Nouvelle-Écosse; Leo Cheverie, Île-du-Prince-Édouard; Doris Nason, Nouveau-Brunswick; Nathalie Claveau, Québec; Dawn Bellerose, Ontario; Lorenzo Dufrane, Manitoba; Joe-Ann Gosselin et David Miller, Saskatchewan; Don Monroe et Sherry Elliot, Alberta; Debra Merrier et Mike Lupo, Colombie-Britannique; Lynn Serhan, SEH, Colombie-Britannique; Gloria Lepine, Agente de liaison du CEN; Greg Taylor, membre du personnel.

« présentation vidéo »

Mandat

Le mandat du Conseil national des Autochtones (CNA), créé au congrès national du SCFP de 2005 à Winnipeg, est de promouvoir et de défendre les droits des peuples autochtones dans notre syndicat et dans la société aux niveaux local, national et international. Les priorités ci-dessous ont été établies à la première réunion du conseil et elles demeurent pertinentes aujourd'hui :

- Syndicalisation des travailleurs autochtones
- Meilleure représentation des peuples autochtones au travail et au SCFP
- Sensibilisation aux cultures autochtones

Le conseil est formé de personnes autochtones élues de régions où sont établis des conseils provinciaux ou régionaux. Les représentants des Maritimes et de l'Atlantique au conseil sont nommés, car il n'existe présentement aucune structure officielle dans ces régions. La composition du conseil reflète les principes de la gouvernance traditionnelle pour ce qui est de la parité des genres, de la participation des aînés et des prises de décisions par consensus.

Aînés

Le CNA rend hommage à l'aîné décédé John Shingoose, qui a ouvert notre première réunion à Saskatoon en 2006, et à l'aîné Thomas Louttit, qui continue de guider nos délibérations.

Vice-présidente de la diversité (VPD)

La vice-présidente de la diversité (VPD) représentant les Autochtones agit à titre de liaison entre le Conseil exécutif national et le CNA. La VPD a élaboré un plan d'action inspiré du travail en cours et des recommandations du CNA. Ce plan d'action porte sur la création de relations avec des militants et leaders communautaires et sur la promotion du rôle que peut jouer notre syndicat dans le soutien des efforts des peuples autochtones qui défendent des enjeux d'importance pour leurs communautés. En collaboration avec le SCFP-Nouvelle-Écosse, le SCFP-Î.-P.-É., le SCFP-Nouveau-Brunswick et le SCFP-Terre-Neuve-et-Labrador, la VPD a aidé à coordonner le tout premier rassemblement des membres autochtones des régions de l'Atlantique et des Maritimes. La rencontre a jeté les bases d'un conseil autochtone régional qui améliorera considérablement l'inclusion et la participation des membres autochtones à notre syndicat.

Travail avec le Congrès du travail du Canada

Il est vital que notre syndicat poursuive son travail avec le CTC et d'autres affiliés pour promouvoir l'intérêt des peuples autochtones. Nous devons veiller à ce que les enjeux qui touchent les personnes autochtones au travail et dans la société soient prioritaires pour notre mouvement syndical.

Les membres du Conseil ont été fiers de prendre part à la toute première Journée de lobbying du CTC pour les Autochtones. Plus de 130 membres autochtones du syndicat et leurs alliés ont rencontré près de 100 parlementaires pendant la campagne de lobbying

du 2 avril 2019. Avec des collègues syndicalistes autochtones, notre Conseil a soulevé d'importantes questions, comme la reconnaissance des souffrances des élèves des pensionnats autochtones morts dans ces écoles, un financement adéquat pour les services publics dans les communautés autochtones, dont l'éducation et les systèmes d'eau potable, et la promotion de l'augmentation des ressources destinées à combattre la violence contre les femmes, les filles et les personnes bispirituelles autochtones.

Création d'alliances avec des communautés et organisations autochtones

Il est vital que notre syndicat continue à bâtir et à renforcer ses relations avec des organisations et communautés autochtones. Nous avons beaucoup à offrir à nos alliés autochtones et encore plus à apprendre d'eux. Il incombe à notre syndicat de défendre tous les travailleurs autochtones et leur droit à un salaire viable, à des régimes de retraite équitables et à des milieux de travail sans danger. Nous devons aussi appuyer les communautés autochtones dans leurs luttes pour la justice, le respect, un environnement sain et d'excellents services publics.

Justice pour les peuples autochtones

À cause des effets historiques et actuels du colonialisme, les peuples autochtones du Canada sont constamment à la traîne dans presque tous les indicateurs de bien-être.

Les peuples autochtones sont surreprésentés dans le système judiciaire et sont victimes de discrimination systémique. Notre syndicat est déterminé à collaborer avec les peuples autochtones pour lutter contre ces injustices subies chaque jour. Nous avons appuyé la campagne « Journée Ayez un cœur » de la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada qui défend l'accès aux services sociaux pour les enfants des Premières Nations habitant une réserve, nous avons dénoncé les mesures policières agressives prises contre des manifestations légales et pacifiques organisées par des Autochtones et nous avons continué à appuyer la mise en œuvre de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

Violence contre les femmes, les filles et les personnes bispirituelles autochtones

Le CNA continue à soutenir les familles des femmes et des filles autochtones disparues et assassinées. Notre syndicat a commandité les veillées des familles des Sœurs par l'esprit du 4 octobre. Les membres du Conseil ont participé à la veillée tenue sur la colline du Parlement pour rendre hommage à plus de 1 200 femmes et filles autochtones disparues et assassinées et pour écouter les témoignages des familles qui réclament justice pour les êtres chers qu'elles ont perdus. Les membres du Conseil national arc-en-ciel et du Comité national des personnes ayant un handicap ont accompagné ceux du Conseil national des Autochtones à la veillée de 2018 organisée sur la colline du Parlement.

Pour veiller à ce que l'Enquête nationale en cours sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées réponde adéquatement aux besoins des familles, notre syndicat se joint à d'autres organisations du mouvement syndical pour financer un projet de suivi avec l'Association des femmes autochtones du Canada (AFAC). Avec notre appui, l'AFAC pourra, de façon indépendante, obliger l'enquête et le gouvernement fédéral à rendre des comptes aux peuples et aux communautés autochtones.

Défense de la terre et de l'environnement

De nombreux peuples autochtones se définissent en relation avec la terre et considèrent que leur bien-être est intrinsèquement lié à celui de l'environnement. Nous devons continuer à faire pression sur les gouvernements du pays et sur les industries d'extraction des ressources pour qu'ils reconnaissent le droit des peuples autochtones de protéger leurs territoires traditionnels. Le SCFP doit poursuivre ses efforts pour s'associer à des peuples, communautés, organisations et alliés autochtones dans la protection de l'environnement et de l'eau. Les peuples autochtones sont les intendants et les protecteurs des eaux de leurs territoires traditionnels non cédés. Le CNA travaillera avec les peuples autochtones, le mouvement syndical et d'autres alliés à protéger notre eau contre tout développement nuisible.

Vérité et réconciliation

Il y a plus de quatre ans maintenant que la Commission de vérité et réconciliation a publié son rapport final et ses appels à l'action. Ce rapport historique insistait sur le fait qu'une véritable réconciliation ne se limite pas à présenter des excuses; nous sommes tous responsables de bâtir des relations respectueuses avec les peuples autochtones – les gouvernements, notre syndicat et l'ensemble du mouvement syndical et tous les Canadiens. Les gouvernements canadiens, en particulier le gouvernement libéral de Justin Trudeau, ne concrétisent pas leur promesse de réconciliation en total partenariat avec les peuples autochtones. La réconciliation exige une action immédiate et concrète. Le SFCP doit obliger nos gouvernements à respecter les promesses faites aux peuples autochtones en matière de justice et de réconciliation. Le CNA s'efforce de convaincre notre syndicat d'assumer ses responsabilités à l'égard des peuples autochtones et de sensibiliser les membres à ce qui peut être fait pour favoriser la réconciliation dans nos milieux de travail et nos collectivités.

Promotion de services publics équitables pour les peuples et les communautés autochtones

Le Canada a un passé bien documenté de sous-financement des services et des structures destinés aux peuples autochtones, ce qui entraîne injustice et crises dans les communautés. Les peuples autochtones méritent la même qualité de services publics et d'infrastructure que le reste du Canada. Les communautés autochtones, tant dans les réserves que hors de celles-ci, ainsi que dans les centres urbains, ont le droit de contrôler les services sur lesquels comptent leurs membres. Notre syndicat doit utiliser ses connaissances pour mettre en lumière les effets négatifs de la privatisation des services et de l'infrastructure publics sur les peuples autochtones. Nous devons faire pression sur tous les niveaux de gouvernement pour assurer la protection d'une infrastructure contrôlée par la communauté – incluant les systèmes d'eaux potables et usées – et des services sociaux dans les communautés autochtones, et veiller à ce que toutes les personnes autochtones aient un accès équitable et égal aux services publics, peu importe où elles vivent. Le CNA collaborera avec les peuples autochtones, le mouvement syndical et les alliés pour protéger l'eau contre tout développement nuisible.

Journée nationale de réconciliation

Nous avons collaboré avec des organisations et des militants autochtones pour faire la promotion d'un congé férié en l'honneur des cultures et de l'héritage des peuples autochtones. Nous appuyons les mesures visant à faire du 30 septembre la Journée nationale pour la réconciliation en l'honneur des élèves et des survivants des pensionnats autochtones. Nous devons lutter pour que cette journée porte sur la guérison du mal profond causé par les pensionnats autochtones et d'autres formes de colonialisme. Le CNA sensibilisera les membres du SFCP à l'importance de cette journée de commémoration et nous devons mobiliser notre effectif pour faire reconnaître la Journée nationale de la réconciliation comme un congé férié dans les provinces et territoires.

Le CNA remercie les dirigeants nationaux, le Conseil exécutif national, le personnel et les délégués au congrès national pour leur appui et leur engagement à soutenir les efforts des peuples autochtones pour obtenir justice et égalité.

Meegwetch, Marsee, merci.

RAPPORT DU COMITÉ NATIONAL DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Les membres du comité sont : Minerva Porelle, coprésidente, Nouveau-Brunswick; Jason Woodbury, coprésident, Île-du-Prince-Édouard; Theresa Antle, Terre-Neuve-et-Labrador; Tracey Sullivan, Nouvelle-Écosse; Diane Côté, Québec; Tom Nicholls, Ontario, section locale 1000; Erin Bockstael, Manitoba; Perry Turton, Saskatchewan; Jared Matsunaga-Turnbull, Alberta; John Gibson, Colombie-Britannique; John Fraser, SEH, Colombie-Britannique; Judy Henley, Agente de liaison du CEN; Troy Winters, membre du personnel.

« présentation vidéo »

Le Comité national de santé et de sécurité est heureux de présenter le rapport suivant au 29^e Congrès national biennal du SFCP. Depuis la tenue du dernier congrès, le comité continue de surveiller et de défendre les droits à la santé et à la sécurité au travail des membres du SFCP.

Notre priorité demeure de fournir aux membres les outils, l'information et la formation nécessaires pour riposter aux attaques concertées qu'un grand nombre

de nos employeurs et certains gouvernements mènent contre nos droits et nos conditions de travail.

Le comité s'est réuni quatre fois à Ottawa depuis le dernier congrès, à savoir en mars 2018, août 2018, janvier 2019 et juin 2019. Au cours de cette période, le comité a entrepris plusieurs activités, notamment :

- Promouvoir la santé et la sécurité comme grande priorité à tous les niveaux du syndicat.
- Soutenir les activités de la Journée nationale de deuil du 28 avril.
- Participer à la promotion, au processus de sélection et à la présentation du Prix national en santé et sécurité.
- Encourager les sections locales à surveiller tous les décès liés au travail et les inciter à les signaler au SFCP.
- Fournir des commentaires en ce qui a trait à la préparation de la nouvelle trousse de prévention de la violence au travail du SFCP.

Tout comme dans nos rapports précédents avant la tenue du congrès, c'est avec une immense tristesse que le comité signale les décès liés au travail de membres du SFCP. Au moment de préparer le présent rapport, nous avons été informés que neuf membres sont morts en raison de leur travail depuis le dernier congrès. Nous pleurons la perte des membres suivants:

- Wayne Hornquist, section locale 2093, Colombie-Britannique
- Lloyd Smith, section locale 873, Colombie-Britannique
- Robert Boulet, section locale 301, Québec
- James Baragar, section locale 1000, Ontario
- Xiaochun Luo, section locale 500, Manitoba
- Rémy Brault, section locale 4400, Ontario
- Sheldon Hackl, section locale 1000, Ontario
- Jocelyne Chery, section locale 3691, Ontario
- Cole Timlin, section locale 1000, Ontario

Chaque décès doit nous rappeler que la prévention des maladies et des blessures liées au travail conjugée à une application rigoureuse des lois par les gouvernements et à de lourdes sanctions imposées au moment opportun aux employeurs sont les clés pour mettre fin au nombre de victimes dans nos milieux de travail.

Activités du Comité national – ces deux dernières années

Ci-dessous se trouve une description générale des activités auxquelles le Comité national de santé et de sécurité a participé cette année.

Hausse du taux de signalement des incidents

Le comité a déterminé que le faible taux de signalements aux comités de santé et de sécurité constitue l'un des grands obstacles à l'amélioration des milieux de travail. Le comité a donc proposé une nouvelle affiche qui sera mise à la disposition des sections locales pour souligner l'importance de signaler les incidents, et un message de comment et où le faire.

Prévention de la violence

Le comité a conseillé le SFCP quant à diverses facettes de la violence au travail, dont le signalement des incidents à l'employeur et au comité en milieu de travail. Il a proposé au Service de la santé-sécurité quelques ressources à ajouter à la trousse de prévention. Le comité souhaite rappeler aux membres la devise du SFCP : la violence « Ça ne fait pas partie du travail ! »

Interdiction nationale de l'amiante

Depuis des années, le comité participe à diverses activités et fournit de l'information en vue de l'interdiction du terrible fléau que représente l'amiante pour les travailleurs canadiens. Il y a encore beaucoup de travail à faire, parce qu'il reste une quantité phénoménale d'amiante dans les bâtiments où les membres du SFCP travaillent, ce qui les expose aux effets négatifs de l'amiante. Le comité demande à tous les membres du SFCP de demeurer vigilants et de s'assurer de savoir s'il y a ou non présence d'amiante dans leurs lieux de travail.

Prix national en santé et sécurité

Depuis la création du Prix national en santé et sécurité en 1992, le Comité national de santé et de sécurité a choisi et recommandé les récipiendaires de tous les prix. Un sous-comité du comité sélectionne les candidats. Nous offrons nos plus sincères félicitations au récipiendaire de cette année.

Journée nationale de deuil le 28 avril

Cette année, cela fait 35 ans que le Comité national de santé et de sécurité du SCFP a proposé d'instaurer la Journée nationale de deuil à la mémoire des travailleurs morts ou blessés en raison de leur travail. Le comité a été le premier à recommander la création d'un jour du Souvenir pour les travailleurs décédés ou blessés au travail en 1984. La journée a été proclamée par le président de l'époque du SCFP, le confrère Jeff Rose, lors d'un congrès sur la santé et la sécurité de 1985, et au cours de la même année, le Congrès du travail du Canada et les syndicats affiliés ont rapidement adopté la journée partout au pays. La Journée nationale de deuil honore la mémoire des travailleurs morts et blessés au travail dans nos collectivités.

Chaque jour, des travailleurs canadiens meurent à leur poste. Ces décès sont évitables. Il est difficile de croire qu'en 2019, nous acceptons encore la perte d'au moins un millier de travailleurs chaque année. Or, un rapport publié cette année, *Work-Related Death in Canada*, tente de quantifier les décès exclus des statistiques. Ces travailleurs n'ont pas de dossier d'indemnisation, ils sont travailleurs autonomes ou travaillent au noir dans un emploi précaire. Ou encore, leurs décès ont été classés comme étant de cause « naturelle ». Ou elles sont décédées en déplacement, ou le lien n'a jamais été fait entre leurs conditions de travail et la maladie professionnelle ou le cancer qui les ont emportées.

Les chercheurs avancent l'idée qu'en tenant compte de ces personnes, le nombre de décès au travail au Canada pourrait être dix à treize fois supérieur aux chiffres officiels du système d'indemnisation des accidents de travail. Or, même si les proches survivants ne touchent pas de prestations d'assurance, ils ont tout de même perdu un être cher.

De plus, le comité participe à la promotion du matériel pour la Journée nationale de deuil du SCFP tenue le 28 avril, à savoir les signets, une déclaration des travailleurs, des affiches et des listes de vérification des activités, qui est distribué à toutes les sections locales par envoi postal.

Conclusion

Nos réussites des deux dernières années sont encourageantes et montrent que le SCFP continuera d'être un leader en ce qui concerne la défense des

droits à la santé et la sécurité des travailleurs d'un océan à l'autre. Nous demeurons confiants que notre syndicat jouera encore un rôle de premier plan en matière de santé et sécurité au travail, tant au sein de notre organisation qu'au sein du mouvement syndical.

GRUPE DE TRAVAIL NATIONAL SUR L'ÉDUCATION POSTSECONDAIRE

Les membres du groupe de travail sont : Tracy Carmichael, coprésidente, Île-du-Prince-Édouard; Lois Rugg, coprésidente, Colombie-Britannique; Steven Smith, Terre-Neuve-et-Labrador; Carmel Forde, Nouvelle-Écosse; Pierre Bourgeois, Nouveau-Brunswick; Janice Folk-Dawson, Ontario; Joanie Crandall, Saskatchewan; Vanee Narayanan, Alberta; Deborah Hopper, Colombie-Britannique; Marle Roberts, Agente de liaison du CEN; Chandra Pasma, membre du personnel.

« *présentation vidéo* »

Introduction

Plus de 70 000 membres du SCFP travaillent dans le secteur de l'enseignement postsecondaire. Nous sommes des chargés de cours, des chercheurs, des assistants à l'enseignement et des employés de soutien qui s'occupent des terrains et des édifices, des opérations, des bibliothèques, des services alimentaires, de l'entretien, de l'informatique et de l'administration. Le Groupe de travail national sur l'éducation postsecondaire du SCFP a été créé en 2011 afin d'offrir des conseils au Conseil exécutif national sur des enjeux comme la promotion d'un enseignement postsecondaire public et accessible, la protection des travailleurs dans le secteur de l'enseignement postsecondaire et la lutte contre la privatisation et la corporatisation de l'enseignement supérieur. Le groupe de travail est heureux de présenter ce rapport au congrès national.

Au cours des deux dernières années, nous avons traité trois principales priorités :

- une campagne nationale pour faire de l'enseignement postsecondaire un enjeu lors des élections fédérales;
- la violence et le harcèlement sexuels;
- le travail précaire.

Faire de l'enseignement postsecondaire une priorité nationale

L'enseignement postsecondaire contribue grandement au bien-être social, économique et culturel des gens, des collectivités et de notre pays. Toutefois, depuis des décennies, notre gouvernement fédéral n'a pas réussi à faire de l'enseignement postsecondaire une priorité. Les frais de scolarité ont augmenté, la dette étudiante a monté en flèche et les étudiants vulnérables – dont les étudiants autochtones – ont passé à travers les mailles du filet d'un système d'aide financière mal conçu. À la suite de ce manque de financement constant, l'influence des sociétés dans le secteur de l'enseignement postsecondaire s'accroît et les travailleurs sont de plus en plus précaires. Le SCFP a longtemps demandé au gouvernement de renverser cette tendance et de faire en sorte que tous les Canadiens aient accès à un enseignement postsecondaire de grande qualité et accessible, de limiter l'influence des sociétés dans l'enseignement postsecondaire et d'assurer une plus grande équité et une plus grande sécurité pour les travailleurs.

Au dernier congrès, les membres avaient demandé que l'on fasse de l'enseignement postsecondaire une priorité lors des élections fédérales, entre autres avec des ressources pour aider les membres du SCFP à promouvoir une loi nationale sur l'enseignement postsecondaire, un enseignement postsecondaire sans frais de scolarité et un financement pluriannuel prévisible pour l'enseignement supérieur.

Depuis, le groupe de travail a développé de multiples ressources pour utilisation par les membres afin de préconiser que l'enseignement postsecondaire devienne une priorité nationale avant les élections fédérales de 2019. Ces ressources incluent :

- une carte format poche de messages clés pour que les membres du SCFP puissent discuter de l'enseignement postsecondaire avec leur famille, leurs amis et leurs collègues;
- une brochure que les membres du SCFP peuvent utiliser lors d'événements locaux ou partager avec des politiciens locaux, qui explique pourquoi nous avons besoin d'une action urgente dans l'enseignement postsecondaire;
- une trousse d'action politique qui fournit des instructions, étape par étape, afin d'aider les membres du SCFP à exercer des pressions de manière efficace sur leurs politiciens locaux;
- un guide de conversation structuré pour aider les membres du SCFP à organiser une « assemblée de cuisine » ou un atelier à la maison ou au travail;
- une carte postale à l'intention du premier ministre demandant des investissements immédiats dans l'enseignement postsecondaire;
- des documents d'information et des dépliants *Rétablissons les faits* sur des thèmes comme le financement fédéral, l'endettement étudiant, la précarité d'emploi, la corporatisation, les frais de scolarité et une loi sur l'enseignement postsecondaire;
- une série de vidéos soulignant les enjeux dans l'enseignement postsecondaire, vidéos que les membres peuvent diffuser largement sur les médias sociaux.

Tout ce matériel est disponible sur le site Web du SCFP à : scfp.ca/il-est-temps-d'agir.

Harcèlement et violence sexuels

Il y a eu quelques incidents de violence et de harcèlement sexuels dans des universités et collèges canadiens au cours des dernières années qui ont été très médiatisés. De nombreux établissements n'ont pas très bien géré ces incidents. Ils ont géré les plaintes de manière informelle, blâmé les victimes, protégé les auteurs et omis de prendre les mesures nécessaires pour empêcher la violence sexuelle avant qu'elle ne se produise. Par conséquent, et comme le prévoit la loi dans plusieurs provinces, de nombreux collèges et universités élaborent et mettent en œuvre des politiques institutionnelles afin d'empêcher tout incident de violence et de harcèlement sexuels et y répondre.

Le gouvernement fédéral a également annoncé qu'il créera un Comité consultatif établissant les critères de base pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaires. Après l'annonce, le président national du SCFP, Mark Hancock, a envoyé une lettre au nom des membres du SCFP à Maryam Monsef, ministre des Femmes et de l'Égalité des genres, afin de l'exhorter à inclure les travailleurs dans le

processus qui consiste à élaborer ces critères et afin de souligner le besoin urgent pour des politiques sur la violence et le harcèlement sexuels qui couvrent tous les membres de la communauté des établissements postsecondaires, pas seulement les étudiants. Depuis, le membre du personnel du SCFP affectée au groupe de travail, a été nommée au sein du Comité consultatif établissant les critères de base du ministère fédéral des Femmes et de l'Égalité des genres, et les membres ont participé à de nombreuses consultations relativement au développement de ces critères de base.

Le groupe de travail a également rencontré des membres du personnel du Service des droits de la personne du SCFP national afin de fournir des commentaires sur l'élaboration d'un guide pour les sections locales du SCFP afin de les aider à gérer les incidents de violence sexuelle au travail et à les prévenir. Les membres du groupe ont été très satisfaits de voir le lancement du guide *Non à la violence sexuelle en milieu de travail* à la fin de 2018. Il est disponible sur le site Web du SCFP.

Travail précaire

Le travail précaire est un travail à temps partiel, temporaire ou basé sur des contrats à court terme, avec un salaire peu élevé, peu ou pas d'avantages sociaux et aucune stabilité d'emploi. Un nombre croissant de personnes travaillant dans le secteur postsecondaire occupent maintenant des emplois précaires.

La précarité est difficile à vivre pour les travailleurs, tant personnellement que professionnellement. Les travailleurs universitaires et le personnel de soutien sont passionnément déterminés à offrir un enseignement et des services de grande qualité aux étudiants, mais ils ont besoin de conditions de travail justes et décentes pour que cela soit possible. Le travail précaire nuit de deux façons à l'enseignement postsecondaire : il nuit aux travailleurs et il diminue la qualité de l'enseignement offerte aux étudiants parce les conditions de travail du personnel et des enseignants affectent les conditions de vie et d'apprentissage des étudiants.

Cependant, bien que nous en sachions beaucoup au sujet des conséquences de la précarité dans le secteur de l'enseignement postsecondaire, très peu de données sont disponibles au sujet de l'étendue de la précarité. Pour aider à combler le manque, le SCFP a

fait la demande de données aux 78 universités financées avec des fonds publics au Canada, en vertu des lois sur l'accès à l'information, sur dix ans au sujet des emplois d'enseignants, permanent ou contractuel. À ce jour, le SCFP a reçu de l'information de 72 universités.

Cette information a été compilée dans une base de données publiques qui permet aux sections locales, aux organisateurs et aux chercheurs d'examiner les tendances en ce qui a trait aux enseignants contractuels d'après l'université, la région et la spécialisation. Cette base de données est disponible à : scfp.ca/nominations-des-postes-contractuels-denseignement-au-canada-base-de-donnees-du-scfp.

D'après l'information recueillie, le SCFP a également publié un important rapport de recherche en collaboration avec le Centre canadien de politiques alternatives qui analysait les tendances en ce qui a trait aux nominations d'enseignants contractuels partout au pays. En raison de sa conclusion que plus de la moitié des nominations d'enseignants sont sur une base contractuelle, plutôt que sur une base permanente. Chaque chaîne de journaux importante du pays a publié des articles sur le rapport; il y a également eu plus de 30 entrevues à la radio.

Le SCFP examine présentement des façons de mettre à profit l'expertise qui a été développée grâce à ce projet afin de recueillir plus d'information sur la précarité dans le secteur.

Le SCFP a également publié un guide intitulé *Des emplois de qualité : s'attaquer à la précarité d'emploi dans l'enseignement postsecondaire à la table de négociations*, afin d'aider les sections locales à lutter contre la précarité. Ce guide est disponible sur le site Web du SCFP.

Autres enjeux

Pensions : de plus en plus de sections locales du SCFP sont attaquées quant à leurs prestations de retraite. À la toute première réunion de son mandat, le groupe de travail a été fier de défiler sur la ligne de piquetage avec les membres de la section locale 2424 du SCFP de l'Université Carleton afin de défendre leur régime de retraite. Peu après, la section locale a remporté une victoire écrasante en ce qui a trait à la défense de leur pension pour des décennies à venir. Le groupe de travail a également organisé une conférence

téléphonique de solidarité avec la section locale 1975 du SCFP à l'Université de la Saskatchewan, dont les membres sont confrontés à une attaque soutenue contre leur régime de retraite. Les membres du groupe de travail ont partagé la pétition du SCFP en soutien à la section locale 1975 dans leurs régions et ont envoyé des messages de soutien à la section locale des quatre coins du pays. Le groupe de travail a également rencontré les chercheurs aux pensions du SCFP afin de discuter des préoccupations relatives aux pensions et afin de partager des idées sur la façon de résister aux demandes de concessions des employeurs dans le secteur de l'enseignement postsecondaire.

Indigénisation : le groupe de travail a également travaillé fort pour améliorer sa compréhension de la façon dont la réconciliation avec les peuples autochtones peut avoir lieu dans le secteur de l'enseignement postsecondaire. Nous avons été heureux d'accueillir, Greg Taylor, agent principal aux droits de la personne du SCFP, à une de nos réunions, avec Coty Zachariah, président national de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants, afin de parler de l'indigénisation de l'enseignement postsecondaire. Par la suite, le groupe de travail a eu une discussion très tangible sur les mesures que les sections locales du SCFP peuvent prendre pour encourager la réconciliation.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

RAPPORT DU COMITÉ DES RÉOLUTIONS

Résolution 34 présentée par le Syndicat des employés d'hôpitaux (C.-B.) et les sections locales 8920 (N.-É.) et 2348 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

soutenir les divisions et les sections locales du SCFP dans leurs efforts pour réduire leur empreinte écologique et faire progresser leur milieu de travail vers une économie sobre en carbone. Ces efforts se traduisent, entre autres, par les actions suivantes :

- promouvoir l'utilisation de divers types de véhicules électriques (voitures, camions, surfaceuses de glace, autobus, etc.);
- développer des programmes de transition juste pour les membres du SCFP dont l'emploi et la communauté pourraient être affectés par le passage à une économie sobre en carbone;

- encourager les sections locales à se doter d'un comité mixte sur l'environnement avec leur employeur;
- encourager les sections locales à inclure des clauses écologiques dans la négociation de leur convention collective.

PARCE QUE :

- la politique environnementale du SCFP national appuie l'objectif international de limiter le réchauffement global moyen à 1,5 degré;
- le passage aux véhicules électriques est l'un des moyens les plus directs de réduire les gaz à effet de serre (GES) responsables du changement climatique;
- les transports sont la deuxième source d'émissions de GES au Canada;
- le SCFP représente des travailleurs dans le secteur de la production d'électricité;
- dans plusieurs secteurs, on pourrait créer de nouveaux emplois avec une économie sobre en carbone. Ces emplois doivent être décents, équitables et syndiqués;
- un programme de transition juste peut aider les travailleurs à s'adapter, à développer de nouvelles compétences et à prospérer dans une nouvelle économie sobre en carbone;
- un comité sur l'environnement peut permettre aux membres du SCFP de renforcer la démocratie en milieu de travail.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

Résolution 40 présentée par le SCFP-Québec

LE SCFP NATIONAL DOIT :

ajouter sa voix à celles des citoyens, des associations et des entreprises qui demandent aux différents paliers de gouvernement de bannir l'utilisation des plastiques à usage unique.

PARCE QUE :

- le plastique est partout et utilisé pour de nombreux produits à usage unique;
- la pollution par le plastique est une crise qui frappe toute la planète;
- la situation est telle que des entreprises importantes changent leur habitude et que les

groupes environnementaux accentuent leurs campagnes sur cet enjeu;

- les grands changements de comportement passent généralement par des lois contraignantes.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

Résolution 103 présentée par les sections locales 2348 (Man.) et 3550 (Alb.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. fournir à tous les membres du Conseil exécutif national, une fois par mandat, une formation obligatoire sur l'histoire des peuples autochtones, l'histoire et les séquelles des pensionnats indiens, la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, les droits conférés par les traités et les droits des peuples autochtones;
2. en consultation avec les syndicats du personnel, offrir une formation similaire à l'ensemble du personnel du SCFP;
3. encourager les membres des conseils exécutifs des divisions, des sections locales, des affiliés et des organisations détenant une charte à suivre une formation similaire.

PARCE QUE :

- l'éducation est essentielle à la concrétisation de l'engagement du SCFP envers la vérité et la réconciliation avec les peuples autochtones;
- les mythes et les idées fausses sur les peuples autochtones, ainsi que sur leur histoire et leur culture, persistent dans notre syndicat et dans le grand public; ils alimentent le racisme et la discrimination à l'égard des peuples autochtones;
- les peuples autochtones n'ont pas la responsabilité exclusive d'éduquer les Canadiens sur les enjeux, l'histoire et les cultures autochtones;
- les dirigeants du SCFP doivent donner l'exemple aux membres du SCFP en prenant la responsabilité d'en apprendre davantage sur les vérités auxquelles sont confrontés les peuples autochtones.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

Résolution 102 couvrant les résolutions 98, 99, 100 et 101 présentée par la section locale 3550 (Alb.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

- reconnaître que « l'eau c'est la vie » et un droit fondamental pour tous;
- renouveler son engagement envers la réconciliation en soutenant le rôle des peuples autochtones comme intendants et protecteurs des eaux de leurs terres visées par un traité et de leurs territoires traditionnels non cédés;
- élaborer une campagne visant à éduquer et à mobiliser ses sections locales et ses membres afin d'aider les peuples autochtones et les alliés de l'environnement à protéger et à réparer les eaux, nécessaires à la santé de l'écosystème.

PARCE QUE :

- les peuples autochtones ont droit au consentement préalable libre et éclairé pour toute exploitation des ressources de leur territoire susceptible de les affecter, comme le reconnaît la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones;
- les dommages développementaux et environnementaux subis par les communautés autochtones de Wet'suwet'en, Shubenacadie, Grassy Narrows, Barriere Lake, Shoal Lake et Site C (entre autres) sont ravageurs et menacent l'eau, la communauté et le mode de vie de ces populations.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

RAPPORT DU COMITÉ DES STATUTS

Amendement statutaire C-20 présenté par le Conseil exécutif national

LE SCFP NATIONAL DOIT :

ajouter la formulation suivante aux articles 7.2 et 11.1 des statuts nationaux dans le but de définir la représentation géographique et l'éligibilité aux postes de vice-président général, et d'assurer la

cohérence avec l'éligibilité aux postes de vice-président régional :

Ajouter un nouvel article 7.2 (c)

(c) Les vice-présidents généraux sont élus à partir des zones géographiques suivantes :

L'Est (Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve-et-Labrador, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard).....	1
Le Québec	1
L'Ontario (y compris le Nord de l'Ontario)	1
Les Prairies (Manitoba et Saskatchewan)	1
L'Ouest (Colombie-Britannique, Alberta et les territoires).....	1

Modifier l'article 11.1 (b)

b) ~~Seuls les membres qui résident dans la région et qui sont membres en règle d'une section locale travaillent~~ dans la région **et qui répondent aux exigences de l'article 6.8** sont éligibles au poste de vice-président régional. Un vice-président régional qui cesse de satisfaire à ces exigences ne peut pas rester en fonction.

Modifier l'article 11.1 (c)

(c) Seuls les membres qui travaillent dans la zone géographique et qui répondent aux exigences de l'article 6.8 sont éligibles au poste de vice-président général. Un vice-président général qui cesse de satisfaire à ces exigences ne peut pas rester en fonction.

PARCE QUE :

- il est important d'assurer une représentation géographique au sein du comité exécutif national;
- les vice-présidents généraux sont toujours provenus de zones géographiques différentes;
- l'incorporation de cette pratique à nos statuts améliore la transparence, composante essentielle d'une bonne gouvernance;
- ces modifications clarifieront et harmoniseront les critères d'éligibilité aux postes de vice-président régional et général.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

Amendement statutaire C-37 présenté par le Conseil exécutif national et le SFCP-Colombie-Britannique

LE SFCP NATIONAL DOIT :

modifier l'ordre du jour standard des assemblées des membres, à l'Annexe B.VI des statuts nationaux, comme suit pour y inclure une reconnaissance territoriale:

B.6.1 Ordre du jour de l'assemblée

Le président préside l'assemblée et suit l'ordre du jour suivant :

1. **Reconnaissance du territoire autochtone**
2. Appel nominal des dirigeants
3. Lecture de l'énoncé sur l'égalité
4. Vote sur l'admission de nouveaux membres
5. Lecture du procès-verbal
6. Affaires découlant du procès-verbal
7. Rapport du secrétaire-trésorier
8. Communications et factures
9. Rapport du comité exécutif
10. Rapports des comités et des délégués
11. Mises en candidature, élections ou installations
12. Affaires en suspens
13. Nouvelles affaires
14. Bien du syndicat
15. Levée de la séance

PARCE QUE :

- le SFCP est déterminé à travailler à la réconciliation avec les nations, les communautés et les organisations autochtones;
- le SFCP respecte les droits des peuples autochtones sur leurs territoires, et nous devons reconnaître leur longue histoire et leur existence sur ces terres non cédées;
- reconnaître le territoire autochtone sur lequel nous nous réunissons constitue une marque de respect, en plus de contribuer à sensibiliser nos membres à notre histoire commune et aux effets persistants du colonialisme; c'est un petit pas en avant vers la réconciliation.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

LE MARDI 8 OCTOBRE 2019

SESSION DE L'APRÈS-MIDI

PRÉSENTATION DU PRIX ED-BLACKMAN

LE PRÉSIDENT MARK HANCOCK : Le SCFP a créé le Prix Ed-Blackman pour souligner un leadership exceptionnel dans la poursuite de la justice raciale et d'une solide diversité dans le mouvement syndical.

Ed Blackman était un fier travailleur racisé et un leader tant local que national au SCFP. Il a éliminé des barrières et ouvert la voie pour d'autres qui subissaient du racisme, de la discrimination et de l'injustice au syndicat, dans les milieux de travail et dans la société. Pendant de nombreuses années, il a été président de la section locale 500 du SCFP, qui représente les employés municipaux de Winnipeg. Il a été membre du Conseil exécutif national du SCFP et a été l'un des membres fondateurs du Comité national arc-en-ciel du SCFP.

J'ai le plaisir de décerner le Prix Ed-Blackman à la consœur Veriline Howe.

Veriline est une militante passionnée, travaillante et dévouée en faveur de la justice raciale. Fière femme noire, elle défend les droits des autres. Elle s'efforce de contester le *statu quo* afin que les voix des Noirs et d'autres personnes racisées soient entendues et comprises de manière à inspirer l'avènement d'un changement positif. Elle défend l'égalité, la diversité et l'inclusion dans tout ce qu'elle fait.

Pendant six ans, Veriline a été vice-présidente de la section locale 2191, à Toronto, et elle siège depuis dix ans au conseil exécutif du SCFP-Ontario comme représentante des membres racisés. Elle est coprésidente du Comité national arc-en-ciel et coprésidente du Comité pour la justice raciale de l'Ontario. Mais ce n'est pas tout. Depuis 20 ans, Veriline agit comme mentor pour les membres racisés dans leur lutte contre la précarité, la discrimination et le racisme, incluant le racisme contre les Noirs.

Un de ses buts, c'est que personne ne soit laissé pour compte et que les membres marginalisés reçoivent le soutien dont ils ont besoin.

Félicitez Veriline Howe avec moi.

RAPPORT DU COMITÉ DES LETTRES DE CRÉANCE

Ceci est le deuxième rapport du comité.

De la Nouvelle-Écosse : 77 personnes déléguées représentant 39 sections locales ; 1 personne déléguée représentant 1 division provinciale ; pour un total de 78 personnes déléguées et 17 personnes déléguées suppléantes.

De Terre-Neuve-et-Labrador : 40 personnes déléguées représentant 20 sections locales ; 2 personnes déléguées représentant 1 division provinciale ; pour un total de 42 personnes déléguées et 15 personnes déléguées suppléantes.

Du Nouveau-Brunswick : 109 personnes déléguées représentant 52 sections locales ; 1 personne déléguée représentant 1 conseil de syndicat ; 1 personne déléguée représentant 1 division provinciale ; pour un total de 111 personnes déléguées et 27 personnes déléguées suppléantes.

De l'Île-du-Prince-Édouard : 30 personnes déléguées représentant 14 sections locales ; 1 personne déléguée représentant 1 conseil de syndicat ; 2 personnes déléguées représentant 1 division provinciale ; pour un total de 33 personnes déléguées et 5 personnes déléguées suppléantes.

Du Québec : 300 personnes déléguées représentant 100 sections locales ; 3 personnes déléguées représentant 3 conseils de syndicat ; 1 personne déléguée représentant 1 composante de la Division du transport aérien ; 2 personnes déléguées représentant 1 contrat de service ; 2 personnes déléguées représentant 1 division provinciale ; pour un total de 308 personnes déléguées et 10 personnes déléguées suppléantes.

De l'Ontario : 762 personnes déléguées représentant 246 sections locales ; 1 personne déléguée représentant 1 conseil de syndicat ; 8 personnes déléguées représentant 8 conseils régionaux ; 1 personne déléguée représentant 1 division de service ; 1 personne déléguée représentant 1 composante de la Division du transport aérien ; 2 personnes déléguées représentant 1 division provinciale ; pour un total de 775 personnes déléguées et 86 personnes déléguées suppléantes.

Du Manitoba : 69 personnes déléguées représentant 20 sections locales ; 2 personnes déléguées représentant 1 division provinciale ; pour un total de 71 personnes déléguées et 7 personnes déléguées suppléantes.

De la Saskatchewan : 90 personnes déléguées représentant 31 sections locales ; 2 personnes déléguées représentant 1 division provinciale ; pour un total de 92 personnes déléguées et 4 personnes déléguées suppléantes.

De l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest : 143 personnes déléguées représentant 50 sections locales ; 2 personnes déléguées représentant 2 conseils régionaux ; 1 personne déléguée représentant 1 division provinciale pour un total de 146 personnes déléguées et 14 personnes déléguées suppléantes.

De la Colombie-Britannique : 368 personnes déléguées représentant 141 sections locales ; 1 personne déléguée représentant 1 conseil de syndicat ; 5 personnes déléguées représentant 5 conseils régionaux ; 1 personne déléguée représentant 1 division de service ; 1 personne déléguée représentant 1 division provinciale ; pour un total de 376 personnes déléguées et 15 personnes déléguées suppléantes.

Présentement, il y a un total de 2 032 personnes déléguées et 200 personnes déléguées suppléantes représentant 713 sections locales, 7 conseils de syndicat, 15 conseils régionaux, 2 divisions de service, 2 composantes de la Division du transport aérien, 1 contrat de service, 10 divisions provinciales, 2 dirigeants nationaux et 5 vice-présidents généraux pour un total de 2 039.

En vertu de l'article 6.4 des statuts nationaux, il y a aussi 5 personnes déléguées représentant les comités nationaux de l'égalité avec plein droit de parole mais sans droit de vote.

Au nom du comité, j'en recommande l'adoption.

(P/A membre du comité; membre du comité – Adoptée)

RAPPORT DU COMITÉ DES STATUTS

Amendement statutaire C-15 présenté par le Conseil exécutif national

LE SCFP NATIONAL DOIT :

modifier les statuts nationaux comme suit pour ajouter trois autres postes de vice-président à la diversité au Conseil exécutif national :

Modifier l'article 7.2 (a)

(a) Les membres du Conseil exécutif national sont élus par un vote majoritaire au congrès. Les membres du Conseil sont : le président national, le secrétaire-trésorier national, cinq vice-présidents généraux, quatorze vice-présidents régionaux et ~~deux~~ **cinq** vice-présidents à la diversité.

Ajouter un nouvel article 7.2 (d)

(d) Les vice-présidents à la diversité représentent les membres suivants :

travailleurs autochtones	1
travailleurs LGBTQ2+	1
travailleurs racisés	1
femmes	1
travailleurs handicapés	1

Ajouter un nouvel article 11.1 (d)

(d) Seuls les membres qui s'identifient comme appartenant à la communauté représentée et qui répondent aux exigences de l'Article 6.8 sont éligibles au poste de vice-président à la diversité. Un vice-président à la diversité qui cesse de satisfaire à ces exigences ne peut pas rester en fonction.

Modifier l'article 11.9 (c)

11.9 Vacance au Conseil exécutif national

(c) ~~Deux~~ **Cinq** vice-présidents à la diversité suppléants sont élus au congrès. Si un poste de vice-président à la diversité devient vacant en permanence, le vice-président à la diversité suppléant occupe le poste pour le reste du mandat.

PARCE QUE :

- le leadership du SCFP devrait refléter la diversité de nos membres;
- notre syndicat sera plus fort et plus efficace si nous incluons la perspective des groupes en quête d'équité dans la prise de décision à son plus haut niveau;
- dans la structure actuelle, il manque des voix et des points de vue autour de la table;
- l'engagement du SCFP envers la diversité et l'égalité doit être apparent dans ses structures.

(P/A personne déléguée non identifiée, personne déléguée non identifiée – Rejetée)

RAPPORT DU COMITÉ SPÉCIAL DU CEN SUR L'ORIENTATION STRATÉGIQUE

Les membres du comité sont : Daniel Légère, vice-président général, Nouveau-Brunswick; Denis Bolduc, vice-président général, Québec; Yolanda McClean, vice-présidente de la diversité; Candace Rennick, vice-présidente régionale, Ontario; Judy Henley, vice-présidente régionale, Saskatchewan; Rory Gill, vice-président régional, Alberta; Robert Lamoureux et Archana Rampure, membres du personnel.

À chaque congrès depuis 2003, les personnes déléguées adoptent un document d'orientation stratégique qui se combine aux résolutions adoptées. Le document établit les priorités de notre syndicat national, ainsi que celles de nos comités nationaux, divisions, conseils et sections locales.

Le document d'orientation stratégique est rédigé par un sous-comité du Conseil exécutif national et approuvé par le Conseil avant d'être présenté au congrès. Il fournit un cadre qui nous permet d'étudier les défis qui nous attendent et nous dote d'une base à partir de laquelle nous pouvons aborder chaque nouveau défi et chaque nouvelle lutte. Ensemble, les résolutions que nous adopterons cette semaine et le document d'orientation stratégique détermineront les objectifs futurs à atteindre pour bâtir notre force comme syndicat et comme mouvement.

Nous discuterons d'orientation stratégique aujourd'hui et demain. Pendant ce débat, nous vous demanderons vos commentaires et vos suggestions spécifiques pour modifier le document. Le comité d'orientation stratégique du Conseil exécutif national

écouterà les débats et prendra note de vos suggestions, et présentera un document final pour adoption vendredi matin.

Pour le débat d'aujourd'hui et de demain, il n'y aura pas de microphones pour et contre.

Aujourd'hui, nous examinerons les deux premières sections, qui sont les pages d'ouverture, et nous préciserons le contexte actuel et notre travail en cours. La section intitulée « Augmenter notre force pour relever les défis qui nous attendent » porte sur le travail que nous devons accomplir pour mobiliser nos membres, habiliter nos sections locales, accroître notre pouvoir de négociation, poursuivre la croissance de notre syndicat et lutter pour ce qui nous tient le plus à cœur en tant que syndicat.

Demain, nous débattons du reste du rapport, intitulé « Bâtir un pouvoir de classe ».

Les discussions ont lieu sur le Document d'orientation stratégique 2019-2021, Section 11 « Bâtir notre rapport de force » et Section 2 « Augmenter notre force pour relever les défis qui nous attendent ».

(P/A membre du comité, membre du comité – Renvoyée au comité)

RAPPORT DU COMITÉ NATIONAL SUR LE RACISME, LA DISCRIMINATION ET L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI (COMITÉ NATIONAL ARC-EN-CIEL)

Les membres du comité sont : Veriline Howe, coprésidente, Ontario; Joseph Theriault, coprésident, Nouveau-Brunswick; Mona Yammine, Île-du-Prince-Édouard; Nadia Aristyl, Québec; Sharon Stanley, Ontario; Debra Mason, Manitoba; Jasmine Calix, Saskatchewan; Bukola Abiona, Alberta; Michele Alexander, Colombie-Britannique; Cora Mojica, SEH, Colombie-Britannique; Yolanda McClean, Agente de liaison du CEN; Tammy Kelly, membre du personnel.

« présentation vidéo »

Introduction

Le comité promeut et défend les droits des personnes racisées au sein de nos sections locales et aux niveaux local, national et international. Les membres du comité sont aussi des alliés des peuples autochtones et d'autres membres de groupes en quête d'égalité. Le Comité national arc-en-ciel tient le Conseil exécutif national (CEN) au courant de tous les enjeux relatifs à la discrimination raciale, incluant la montée de la

haine dans le monde et ses effets sur nos membres, leurs familles et leurs communautés.

Le comité reconnaît et apprécie le soutien et l'engagement constants de nos dirigeants nationaux et des membres du CEN dans notre lutte pour l'élimination du racisme et de la montée de la haine. Nous continuons à recevoir l'appui et l'assistance du personnel et des membres du SCFP pour rester à l'avant-garde de notre lutte contre le racisme, y compris le racisme anti-noir et l'islamophobie.

Le contexte de notre travail

Depuis des décennies, les travailleurs racisés s'organisent pour nommer et stopper les formes systémiques et individuelles de discrimination comme le racisme, le sexisme, la xénophobie, le capacitisme, l'homophobie et la transphobie. Même si, au Canada, les travailleurs racisés ont réalisé des gains au fil du temps, depuis quelques années nous constatons une hausse disproportionnée de crimes haineux, d'islamophobie et de racisme anti-noir. Le racisme systémique, le harcèlement et la discrimination dans nos milieux de travail, nos syndicats et nos collectivités sont toujours des obstacles importants à l'atteinte de la justice et de l'égalité raciales.

Le Canada a une longue histoire de colonialisme et d'esclavage dans ses interactions avec les Premières Nations et les personnes d'ascendance africaine. La grande pauvreté, la ségrégation environnementale, le chômage, la violence, les interventions policières excessives et les taux d'incarcération que subissent ces communautés et nations nous le rappellent constamment. Les mauvais traitements et la violence infligés aux peuples autochtones avec la bénédiction de l'État par des politiques d'assimilation et par le système de pensionnat et les « rafles des années 60 » continuent à peser sur leur vie et sur leurs communautés et sont la cause de taux de suicide élevés et de traumatismes intergénérationnels.

L'histoire de l'immigration et de l'exploitation au Canada a aussi eu des effets sur d'autres communautés racisées. On n'a qu'à penser à la « taxe d'entrée » imposée aux Chinois et à leur utilisation « à contrat » pour construire le chemin de fer du Canadian Pacific, à l'internement des Canadiens d'origine japonaise et au refus de l'État canadien d'accueillir les passagers majoritairement sikhs du Komagata Maru.

Le profilage racial et le cartage existent toujours et sont devenus beaucoup plus problématiques, car ils touchent des membres marginalisés de la société. Les fusillades policières et la violence à l'égard des personnes d'ascendance africaine à Toronto, en Nouvelle-Écosse, à Ottawa, à Montréal et partout aux États-Unis et ailleurs entraînent traumatismes, douleur, frustration et colère dans ces communautés et minent leur foi et leur confiance dans le système de justice. En mars 2019, la Fondation canadienne des relations raciales a organisé un webinaire intitulé « Un impact collectif : Rapport provisoire relatif à l'enquête sur le profilage racial et la discrimination envers les personnes noires au sein du service de police de Toronto ». Les conclusions du rapport provisoire montrent que les personnes racisées sont clairement traitées différemment par la police. Sous prétexte d'assurer la sécurité nationale, les agents des services frontaliers font toujours preuve de discrimination à l'endroit des personnes en provenance du Moyen-Orient et du Sud en pratiquant un profilage racial systématique.

Cette année, le massacre de 50 membres de la communauté musulmane dans une mosquée de la Nouvelle-Zélande et, en 2017, la fusillade survenue à un centre culturel islamique de Québec sont des attaques dévastatrices qui montrent clairement que nous devons rester vigilants dans notre refus de la haine et solidaires des communautés musulmanes.

Maintenant que le discours et les actions de la droite et de la suprématie blanche sont décomplexés au Canada, aux États-Unis et ailleurs, nous demandons au gouvernement fédéral de suspendre l'Entente sur les tiers pays sûrs entre le Canada et les États-Unis qui pourrait interdire aux demandeurs d'asile de réclamer le statut de réfugiés au Canada.

L'actuel gouvernement fédéral a été élu avec le mandat de protéger les droits de la personne afin d'égaliser les chances et de renforcer les droits des communautés les plus vulnérables, opprimées et mal servies du Canada. L'une des promesses du gouvernement était l'amélioration du système d'immigration du Canada. Cette année marque un moment historique. Le SCFP et d'autres organisations de défense des droits des migrants luttent depuis de nombreuses années pour que les travailleurs migrants soient traités de façon équitable en ayant droit à des salaires acceptables, à des mesures de santé et de sécurité et au respect de leurs droits

fondamentaux. En novembre 2019, le gouvernement compte remplacer l'inefficace programme pilote pour les aides familiaux par deux programmes pilotes de cinq ans. Ces programmes permettront aux aides familiaux migrants d'obtenir la résidence permanente après deux ans de travail et de changer d'emploi plus rapidement. Les femmes aides familiales, surtout, pourront plus facilement échapper à des situations de violence sans crainte de subir des mesures de représailles et d'être déportées. Malheureusement, ces programmes pilotes sont limités aux aides familiaux. Avec la hausse du travail précaire et l'incapacité du gouvernement à améliorer le système d'immigration et les codes du travail, les travailleurs migrants continueront à être laissés pour compte. Chaque année, des milliers de personnes racisées entrent au Canada avec des permis de travail obtenus en vertu du programme des travailleurs étrangers temporaires. Pourtant, les travailleurs agricoles temporaires, entre autres, n'ont pas accès aux normes du travail de base, aux règlements en santé-sécurité et aux droits de citoyenneté, et sont dressés contre d'autres travailleurs canadiens par une stratégie de droite raciste qui consiste à « diviser pour mieux régner ». Comme syndicalistes, nous devons être solidaires des travailleurs migrants.

Au cours des années qui viennent, les travailleurs racisés continueront à s'intégrer de plus en plus à la main-d'œuvre canadienne. On prévoit que d'ici 2025, 20 pour cent de la population sera racisée et qu'un bon nombre habitera dans nos régions urbaines. Pourtant, la loi fédérale sur l'équité en emploi est stagnante. Le dernier examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a eu lieu en 2002. Le SCFP a demandé au gouvernement fédéral d'examiner et de modifier la loi afin d'assurer la justice en emploi pour les travailleurs racisés et d'autres membres de groupes en quête d'équité.

Une politique d'immigration raciste, une loi sur l'emploi qui ne tient pas compte des besoins des travailleurs, une stratégie de marché de l'emploi à faible salaire et la non-reconnaissance des équivalences étrangères demeureront des barrières importantes à l'intégration des nouveaux arrivants et des travailleurs racisés qui peineront à obtenir et à conserver un emploi de qualité. Il est crucial que le mouvement syndical accorde la priorité à l'élimination de ces barrières.

Les résultats du sondage auprès des membres du SCFP de 2014 nous montrent ce que signifie la discrimination systémique dans nos marchés du travail, nos collectivités et l'économie pour notre syndicat. L'enquête a confirmé que les travailleurs racisés sont moins susceptibles d'obtenir de bons emplois de qualité dans la fonction publique. Seul 15 pour cent de nos membres sont racisés, alors que les personnes racisées comptent pour 19 pour cent de la population du Canada. Seul 54 pour cent des membres racisés du SCFP occupent un emploi à plein temps et ils sont deux fois plus susceptibles que la moyenne des membres du SCFP d'avoir un emploi occasionnel. Les conditions de travail précaires sont un obstacle majeur à la participation aux activités de notre syndicat.

Nos activités et nos progrès

Pendant ce mandat, nous avons élaboré et mis en œuvre un plan de travail fondé sur le document d'orientation stratégique de 2017-2019 du SCFP, la Déclaration de Vancouver, les résolutions adoptées au congrès et les nouveaux enjeux. Nous avons aussi collaboré étroitement avec la vice-présidente de la diversité représentant les membres racisés.

Voici nos priorités :

Équité en emploi

- Nous avons offert des conseils sur les ressources d'équité en emploi du SCFP;
- Nous avons tenu des discussions sur l'équité en emploi aux réunions du comité;
- Nous avons fait la promotion de l'équité en emploi dans les régions de nos membres.

Travailleurs migrants

- Nous avons présenté un exposé sur les travailleurs migrants et intégré à nos travaux les enjeux de l'immigration et des travailleurs migrants;
- Nous avons signé et diffusé des pétitions conçues par des organisations de défense des droits des travailleurs migrants;
- Avec des organisations de travailleurs migrants, nous avons appris à mieux connaître les enjeux et les actions de solidarité;
- Nous avons organisé un visionnement du film *Migrant Dreams* de Min Sook Lee – un documentaire qui suit la vie de travailleurs

migrants en Ontario pour montrer le côté sombre du Programme des travailleurs étrangers temporaires qui place les travailleurs migrants dans des situations précaires et les laisse travailler dans des conditions dangereuses et malsaines, au gré de leur employeur.

Profilage racial et cartage

- Nous avons organisé un exposé sur le profilage racial et le cartage présenté par l'agente principale des droits de la personne (lutte au racisme);
- Nous avons participé aux consultations tenues dans l'ensemble de l'Ontario sur la Direction générale de l'action contre le racisme, ainsi qu'à l'Examen indépendant des organismes de surveillance de la police de l'Ontario;
- Nous avons participé à des manifestations, à des rassemblements et à des rencontres communautaires sur le profilage racial, les vérifications ciblées et la violence policière;
- Nous avons fourni des conseils sur la lettre adressée par le SCFP au gouvernement fédéral pour qu'il intervienne auprès de tous les paliers de gouvernements afin de mettre fin au profilage racial et au cartage.

Stratégie de lutte contre le racisme du gouvernement fédéral

- Nous avons fait la promotion de la participation du SCFP aux consultations du gouvernement fédéral sur une stratégie nationale de lutte contre le racisme;
- Nous avons pris connaissance du mémoire et des recommandations du SCFP sur une stratégie nationale de lutte contre le racisme et avons offert des conseils.

Racisme environnemental

- Nous avons organisé une séance de formation sur le racisme environnemental présentée par la Coalition des syndicalistes noirs.

Notre vote compte

- Nous avons organisé une séance de formation sur l'importance du vote des personnes racisées présentée par l'agente principale (lutte contre le

racisme) et des militants et un chercheur à l'externe du SCFP;

- Nous avons partagé de l'information avec nos régions et nos sections locales.

Mois de l'histoire des Noirs

- Nous avons animé une célébration du Mois de l'histoire des Noirs au bureau national du SCFP;
- Nous avons dédié et présenté un billet de 10 \$ à l'effigie de Viola Desmond au SCFP national;
- Nous avons exploré l'histoire et l'art du *spoken word*;
- Nous avons fait part de nos commentaires sur le nouveau signet du Mois de l'histoire des Noirs qui met en vedette Rosemary Brown;
- Nous avons distribué les signets dans différentes régions;
- Nous avons participé à plusieurs activités du Mois de l'histoire des Noirs dans diverses régions.

Renforcement du travail du comité

- Nous avons créé des liens avec de nouveaux militants en participant à diverses activités communautaires;
- Nous avons rendu hommage à Yolanda McClean, deuxième récipiendaire du Prix Ed-Blackman du SCFP.

Modifications aux statuts – Gouvernance

- Nous avons participé à une réunion conjointe avec d'autres comités de l'égalité afin de faire part de nos commentaires sur les travaux du Groupe de travail national sur la gouvernance et sur la nécessité d'apporter des changements à la composition de notre Conseil exécutif national;
- Nous avons incité les membres de nos régions et de nos sections locales à répondre au sondage sur la gouvernance parce que le point de vue des membres compte.

Une bonne partie du travail du comité dans les régions implique la création de liens avec des communautés racisées et leurs organisations. Comme syndicat du secteur public, le SCFP doit ancrer son soutien dans les collectivités. Nous renforçons nos liens et notre collaboration avec diverses communautés racisées non seulement par les services que nous offrons comme travailleurs, mais

aussi par l'intégration de notre travail comme militants du SCFP à d'importantes activités de ces communautés.

Les membres de notre comité de tout le pays jouent un rôle clé dans les activités commémoratives comme le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le Mois du patrimoine asiatique et la Journée nationale des Autochtones. Voici quelques-unes des activités auxquelles nous avons participé :

- Nous avons organisé des activités pendant le Mois de l'histoire des Noirs et y avons participé;
- Nous avons participé aux défilés de la Fierté;
- Nous avons planifié et organisé la participation du SCFP au carnaval caribéen de Toronto, aussi connu sous le nom de Caribana;
- Nous continuons à créer des liens entre le SCFP et des organisations communautaires comme PRUDE Internationale au Nouveau-Brunswick, Black Lives Matter-Toronto, CNMC-Ottawa, le Conseil canadien pour les réfugiés (CCR), etc.

RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL DE LA GARDE À L'ENFANCE

Les membres du groupe de travail sont : Carolyn Ferns, coprésidente, Ontario; Michelle Lohnes, coprésidente, Nouvelle-Écosse, Gail Brinston, Terre-Neuve-et-Labrador; Erin McAllister, Nouveau-Brunswick; Katie Morrissey, Île-du-Prince-Édouard; Paule Turgeon, Québec; Shellie Bird, Ontario; Peggy Robichaud, Manitoba; Jessica Herman, Saskatchewan; Elizabeth Bonk-Richards, Alberta; Lee-Ann Lalli, Colombie-Britannique; Louella Vincent, SEH, Colombie-Britannique; Nan McFadgen, Agente de liaison du CEN; Preethy Sivakumar, membre du personnel.

« présentation vidéo »

Depuis le dernier congrès, le Groupe de travail national de la garde à l'enfance a continué de travailler en collaboration avec son partenaire, Un enfant Une place.

Les membres du groupe de travail ont travaillé ensemble pour partager une analyse des politiques et soutenir des efforts de sensibilisation communautaires sur les services de garde dans leurs propres régions. Les services de garde ont vu

d'importants changements depuis le dernier congrès. Bien que nous ayons fait quelques gains en Colombie-Britannique, les gouvernements de droite d'autres provinces soutiennent les services de garde privés à but lucratif.

Les parents ne peuvent pas trouver des services de garde accrédités et, même s'ils en trouvent, ils sont inabondables, les frais facturés aux parents sont la principale source de revenus pour la plupart des garderies, les salaires des travailleurs restent faibles.

Les membres du groupe de travail se sont engagés à communiquer avec tous les niveaux et structures du SCFP afin qu'ils appuient un système public abordable qui peut offrir des services de garde éducatifs pour tous, des salaires et des conditions de travail décentes aux travailleurs en garderie.

Journée nationale de lobbying sur les services de garde

Le 20 novembre, Journée nationale de l'enfant, le groupe de travail a planifié sa réunion afin qu'elle coïncide avec une journée nationale de lobbying, sur la Colline du Parlement. Nous avons demandé une stratégie fédérale pour les services de garde.

Nous avons travaillé avec notre partenaire Un enfant Une place, qui a coordonné le lobbying avec plus de 100 participants de plusieurs syndicats et organisations communautaires. Le Comité national d'action politique s'est joint à notre groupe de travail et des membres du SCFP ont rencontré des députés, dont des ministres, ainsi que des sénateurs. C'était un lobbying non partisan spécifique à un enjeu et dont l'objectif était d'éduquer des décideurs au sujet de l'importance d'offrir des services éducatifs pour tous.

Ce fut une journée de mobilisation réussie pour les services de garde et elle a permis de réunir des défenseurs, des parents et des travailleurs. Les membres du groupe de travail ont profité de cette mobilisation et fait un suivi avec les décideurs de tous les paliers de gouvernement dans leurs régions.

Une stratégie fédérale est nécessaire

Sans leadership et stratégie au niveau fédéral, le risque de marchandisation et d'instabilité dans les services de garde dans toutes les provinces et tous les territoires est beaucoup trop grand. Les dépenses en matière de garde d'enfants au Canada sont

présentement trop basses. Le budget fédéral de 2019 a, malheureusement, oublié les services de garde.

Un accès aux programmes et services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants abordables et de grande qualité à toutes les familles permettra de stimuler une économie verte fondée sur les soins, de promouvoir l'égalité des genres, de combler l'écart de rémunération entre les sexes, d'augmenter la participation des femmes à la vie économique et d'améliorer le bien-être des enfants.

Les défenseurs des services de garde et le SCFP demandent un plan pour des services de garde pour tous stable et universel, et le Canada peut le créer d'ici 2030 avec un leadership fédéral adéquat :

- hausser les dépenses publiques en augmentant le budget du Canada pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants de 1 milliard de dollars par année sur 10 ans afin de satisfaire aux critères internationaux et atteindre l'objectif de services de garde éducatifs abordables, de grande qualité et inclusifs pour tous;
- négocier des ententes en matière des services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants avec les provinces et les territoires qui lient les transferts fédéraux au respect des critères de la politique fondée sur les données probantes :
 - l'offre d'un financement public direct pour développer les services de garde publics sans but lucratif, pas des pièces justificatives, des crédits d'impôt ou des places de garde subventionnées;
 - l'offre d'un financement et de directives prédéfinies sur les frais pour rendre les services de garde abordables pour les parents;
 - l'amélioration de la qualité des soins et de la stabilité au sein de la main-d'œuvre avec des dépenses publiques sur des salaires fixes et des conditions de travail équitables;
- continuer de travailler avec des leaders et des communautés autochtones afin d'opérationnaliser, de mettre en œuvre et de développer le cadre d'apprentissage et de garde des jeunes enfants autochtones pour atteindre les objectifs des Autochtones et réaliser leurs ambitions.

Soutenir la recherche sur les services de garde à but lucratif

Avec le soutien du SCFP national, la Childcare Resource and Research Unit (CRRU) travaille présentement à la production d'un rapport sur le développement des services de garde à but lucratif dans toutes les provinces et territoires. Ce rapport fournira une analyse de la qualité des soins, des conditions de travail dans le secteur et des questions de parité dans les services de garde, en plus de recommandations pour action. Il servira de base utile pour faire campagne pour un changement politique qui peut soutenir la création « Des services de garde pour tous ».

Solidarité avec les travailleurs migrants qui sont des aides familiaux

Le groupe de travail a appuyé la campagne « Landed Status Now » (Statut de résident permanent dès maintenant) organisée par les travailleurs migrants qui sont des aides familiaux. Les femmes migrantes racisées dans ce secteur sont confrontées à l'exploitation structurelle parce qu'elles ont moins de droits. Un travail dangereux et qui relève de l'exploitation pour les travailleurs migrants qui sont des aides familiaux est inacceptable et dévalorise encore plus leur travail. Sans le travail des aides familiaux, l'économie ne fonctionne pas.

La campagne « Landed Status Now » demande que les travailleurs migrants reçoivent le statut de résident permanent dès leur arrivée afin de leur assurer les mêmes protections au travail et dans la collectivité.

Étapes à venir

- Travailler en étroite collaboration avec notre partenaire national Un enfant Une place et encourager les divisions et les sections locales du SCFP à participer à leur campagne publique et à la soutenir.
- Exercer des pressions sur le terrain, sur les décideurs de tous les paliers de gouvernement et recruter plus de militants pour se joindre à la campagne « Des services de garde pour tous ».

- Promouvoir la campagne « Des services de garde pour tous » lors d'événements, de conférences et de congrès organisés par le SCFP.
- Miser sur le succès du travail avec le Comité national d'action politique et resserrer les liens avec d'autres structures du SCFP, incluant les comités.

RAPPORT DU COMITÉ NATIONAL DES TRANSPORTS

Les membres du comité sont : Steve Joy, coprésident, Nouvelle-Écosse; Tanya Paterson, coprésidente, Division du transport aérien; Phil Collins, Terre-Neuve-et-Labrador; Donna Keizer, Île-du-Prince-Édouard; Troy Killam, Alberta; Maureen Hummel, Colombie-Britannique; Brien Watson, Agent de liaison du CEN; Janet Dassinger, membre du personnel.

« présentation vidéo »

Le comité est composé de représentants de l'ensemble du secteur des transports : compagnies aériennes, aéroports, transport maritime, ports, chemins de fer, transport en commun (y compris le transport adapté), construction et entretien des routes. Les membres qui travaillent dans le secteur occupent un large éventail de postes dans des domaines de compétence fédérale, provinciale et municipale. Ils sont, entre autres, agents de bord, chauffeurs d'autobus scolaires et urbains, ouvriers d'entretien des routes et débardeurs. Bien que ces membres appartiennent également à des secteurs plus établis du SCFP (éducation, transport aérien, ports, municipalités), ils partagent le même engagement à travailler ensemble sur des dossiers d'intérêt commun :

- la sous-traitance et la privatisation des transports;
- la santé et la sécurité au travail;
- la violence et le harcèlement au travail (collègues, gestionnaires et passagers);
- la promotion de services de transport sûrs, abordables et fournis par l'État pour le transport des personnes et des marchandises;
- le maintien d'une norme syndicale élevée pour les compagnies aériennes privées dans lesquelles travaillent les membres du SCFP.

Le comité s'est concentré sur une série de priorités, ainsi qu'un engagement permanent à travailler ensemble sur les priorités suivantes :

Définir et établir une approche commune pour atténuer la fatigue liée au travail

Le comité s'inquiète grandement de la fatigue accrue au travail qu'entraînent les suppressions de postes, les horaires de travail excessivement longs en haute saison et l'encadrement médiocre, voire inexistant, qu'offrent les organismes de réglementation fédéraux et provinciaux. Le comité est d'avis que la fatigue est la principale cause de facultés affaiblies au travail, devant la toxicomanie. Il ne soutiendrait que les mesures qui reconnaissent cette réalité.

Le comité encourage l'élaboration d'un outil de gestion de la fatigue. Un tel outil refléterait une approche syndicale d'identification et de réduction de la fatigue qui ne se concentrerait pas sur la toxicomanie ni sur « la responsabilité du travailleur ». Un tel outil pourrait également servir de modèle à d'autres secteurs.

Stopper ou inverser la sous-traitance et la privatisation dans l'entretien et la construction des routes et autoroutes, le transport en commun urbain, le transport ferroviaire et les aéroports

Le comité a discuté de diverses campagnes locales et provinciales visant à stopper ou inverser la sous-traitance et la privatisation, ainsi que de la « meilleure ligne de défense » du SCFP. Le partage d'informations et l'échange d'idées demeureront un objectif important de ces discussions, tout en permettant d'identifier des moyens de participer à d'autres campagnes du SCFP.

Répondre aux problèmes de sécurité des travailleurs et du public dans les transports

Le comité continuera de donner son avis sur les problèmes de sécurité dans les transports. En guise d'exemple, mentionnons le nombre croissant d'automobilistes qui ne s'arrêtent pas aux feux des autobus scolaires qui ramassent ou déposent des élèves. En plus de sensibiliser davantage le public, le comité préconise les peines les plus sévères possible pour décourager les automobilistes de cette pratique mortelle. Un autre exemple est la déréglementation en cours dans la sécurité aérienne. Le comité comprend clairement les implications d'une telle déréglementation et plaidera en faveur des

travailleurs et des passagers pour que le profit ne soit jamais placé avant la sécurité.

Cartographier le secteur

Le comité souhaite poursuivre l'élaboration d'une représentation ou « carte » plus complète du secteur des transports du SCFP. Bien que le secteur du transport aérien soit vaste et distinct, il existe de nombreuses professions liées aux transports dans des juridictions moins reconnaissables. Les réunions en comité ou aux conférences sectorielles sont des moyens importants d'identifier les stratégies et les problèmes communs. Cependant, le comité croit fermement qu'une carte plus détaillée permettrait de

créer un secteur des transports plus représentatif et inclusif, en plus de mieux outiller le comité pour s'acquitter de son mandat.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

RAPPORT DU COMITÉ DES RÉOLUTIONS

Résolution 47 présentée par les sections locales 4041, 4091 (Qc.) et 4070 (Alb.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. créer un programme de formation d'intervenants ou de pairs, pour aider ses membres à prodiguer du soutien et des conseils « au travail » à leurs collègues exposés à la violence et au harcèlement, notamment à la violence familiale;
2. créer un modèle d'article de convention collective à négocier pour obtenir que l'employeur reconnaisse et soutienne financièrement ces programmes.

PARCE QUE :

- les victimes ou survivants ont besoin du soutien d'un intervenant au travail pour bien gérer la violence et le harcèlement;
- les victimes ou survivants qui cherchent de l'aide sont cinq fois plus susceptibles de parler à une personne qu'ils connaissent déjà qu'à leur directeur ou aux ressources humaines; ces personnes ne veulent pas devoir d'abord se tourner vers l'employeur;

- les membres du SCFP qui s'identifient comme femmes, LGBTQ+ ou membres d'autres groupes souvent marginalisés courent un risque accru de violence et de harcèlement;
- les récents changements législatifs dans le secteur fédéral empêchent de signaler les cas de violence et de harcèlement au Comité mixte de santé et de sécurité au travail;
- de nombreux autres syndicats ont ce type de programme de soutien; le SCFP accuse un retard dans l'adoption de l'un des outils les plus puissants pour prévenir la violence et le harcèlement au travail.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

Résolution 54 présentée par le Conseil régional de Peel (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

Élaborer, financer et mettre en œuvre, par l'intermédiaire de son service de l'éducation syndicale, de la formation accessible à tous les membres sur la Loi sur la santé et la sécurité au travail et la Loi sur les normes d'emploi, en mettant l'accent sur la violence au travail, la violence sexuelle, le harcèlement et le congé pour violence familiale.

PARCE QUE :

- notre syndicat a connu des cas de violence et de harcèlement sexuels; il faut remédier à cette situation;
- les sections locales ne peuvent pas toutes se permettre d'envoyer des membres aux congrès, conférences et universités qui se déroulent dans les grands centres;
- le tort fait à l'un est un tort fait à tous;
- notre énoncé sur l'égalité se lit comme suit : « la violence et le harcèlement sexuels ne devraient pas être traités à la légère; ils nous divisent et nous empêchent de travailler ensemble comme syndicat »;
- le silence sur ce sujet affaiblit notre syndicat et sape l'engagement du SCFP en faveur de l'équité entre tous ses membres.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

Résolution 229 présentée par le Conseil régional du Grand-Vancouver (C.-B.) et les sections locales 1334, 3902 (Ont.), 1858 et 4879 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. en collaboration avec le Groupe de travail national sur l'éducation postsecondaire, œuvrer avec ses sections locales pour faire de la sensibilisation sur la précarité des conditions d'emploi des travailleurs de l'enseignement postsecondaire par le biais de l'intéressement de la base, de l'éducation et de discussions directes avec les membres;
2. élaborer des outils appropriés et assurer une formation adéquate que pourront utiliser ses sections locales pour lutter contre la précarité dans le secteur de l'enseignement postsecondaire;
3. rédiger un article pour aider les sections locales à lutter contre le travail précaire à la table des négociations.

PARCE QUE :

- la précarité est un phénomène mondial qui s'aggrave rapidement et qui représente une menace importante pour la main-d'œuvre dans l'enseignement postsecondaire, plus de 50 pour cent des travailleurs vivant de la précarité;
- les formes de précarité semblent prendre de l'ampleur, les employeurs découvrant constamment de nouveaux moyens de contourner la réglementation ou y trouvant des failles leur permettant d'accroître la rentabilité de leur entreprise ou de leur organisation aux dépens de leurs employés;
- les sections locales du SCFP sont conscientes des problèmes découlant de la précarité d'emploi, mais elles ne disposent ni des ressources ni de la formation nécessaires pour lutter contre la précarité ou pour atténuer les effets de celle-ci.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

Résolution 226 couvrant les résolutions 225, 227 et 228 présentée par la section locale 1334 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

- endosser la campagne nationale « Il est temps d'agir » et faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il rétablisse les transferts fédéraux afin de favoriser l'accès à une éducation postsecondaire de grande qualité au Canada, par l'adoption d'une loi sur l'éducation postsecondaire assortie de conditions et de mesures de responsabilisation claires pour le financement fédéral;
- créer un transfert postsecondaire dédié;
- augmenter le financement des transferts de 40 pour cent pour revenir au niveau de financement par étudiant de 1993;
- œuvrer avec les provinces et les territoires pour réduire et éventuellement éliminer les frais de scolarité dans l'éducation postsecondaire.

PARCE QUE :

- les transferts fédéraux pour l'éducation postsecondaire sont maintenant près de 40 pour cent moins élevés par étudiant qu'il y a 25 ans;
- il y a 30 ans, les universités recevaient plus de 80 pour cent de leur budget d'exploitation de l'État. Aujourd'hui, ce financement atteint à peine 50 pour cent;
- depuis 1990, les frais de scolarité dans les universités canadiennes ont augmenté de trois fois le taux d'inflation; pendant la même période, la dette moyenne de l'étudiant a augmenté de 40 pour cent alors que le salaire réel moyen a stagné.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

Résolution 4 présentée par le Conseil régional de Toronto (Ont.) et les sections locales 3260 (Î.-P.-É.), 2191 (Ont.), 2348 (Man.), 4828 (Sask.), et 15 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. créer et mettre en œuvre une stratégie de lutte contre le racisme, y compris contre le racisme

envers les personnes noires pour le lieu de travail et le syndicat, qui s'appuie sur l'énoncé de politique de 1999 du SCFP sur le racisme au travail;

2. présenter cette stratégie au congrès national du SCFP de 2021 pour que les délégués l'adoptent.

PARCE QUE :

- la montée de la haine et de la suprématie blanche affecte les travailleurs précaires et marginalisés du Canada, dont beaucoup sont racisés, y compris les travailleurs migrants et les réfugiés;
- nous avons besoin de nouvelles initiatives, de nouveaux outils et de nouvelles ressources pour lutter contre le racisme, la xénophobie et l'islamophobie dans nos lieux de travail, nos syndicats et nos communautés;
- il faut entendre la voix des personnes qui, dans tout le pays, ont une expérience et une perspective vécues sur les grands enjeux de la lutte contre le racisme, et l'inclure dans l'élaboration de cette stratégie;
- cette action est conforme à la Décennie internationale des Nations Unies pour « les personnes d'ascendance africaine : reconnaissance, justice et développement » et aux recommandations des groupes de travail visant à éliminer toutes les formes de racisme, de discrimination raciale et de xénophobie;
- les membres noirs et les autres membres racisés, ainsi que les membres des autres groupes en quête d'équité, ont besoin de soutien et d'espaces sûrs pour guérir;
- la politique antiraciste du SCFP de 1999 n'a pas été révisée ni modifiée depuis 20 ans;
- la stratégie unifiera les sections locales et renforcera notre position à la table des négociations.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

RAPPORT DU COMITÉ DES STATUTS

Amendement statutaire C-23 présenté par le Conseil exécutif national

LE SCFP NATIONAL DOIT :

modifier les statuts nationaux comme suit afin d'ajouter deux postes de syndic supplémentaires, de réduire la durée du mandat, de définir la représentation géographique et de clarifier les conditions d'éligibilité des postes :

Modifier l'article 10.1

10.1 Devoirs des syndic

Cinq ~~Trois~~ syndic examinent les pratiques financières de contrôle du syndicat national. Ils surveillent de façon générale les propriétés et les finances du syndicat national pour assurer :

(a) la responsabilité comptable des politiques et pratiques du syndicat national et son contrôle financier; et

(b) la protection des biens du syndicat national.

Remplacer l'article 10.3 par ce qui suit :

10.3 Élection des syndic

(a) Les syndic sont élus à partir des régions suivantes :

L'Est (Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve-et-Labrador, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard).....1
Le Québec.....1
L'Ontario (y compris le Nord de l'Ontario).....1
Les Prairies (Manitoba et Saskatchewan)1
L'Ouest (Colombie-Britannique, Alberta et les territoires).....1

(b) Seuls les membres qui travaillent dans la région et qui répondent aux exigences de l'article 6.8 sont éligibles au poste de syndic. Un syndic qui cesse de satisfaire à ces exigences ne peut pas rester en fonction.

(c) Les syndic sont élus au congrès national pour un mandat de quatre ans.

(d) Au congrès national de 2021, les syndic de l'Ouest et de l'Est sont élus pour un mandat de quatre ans, ainsi que le syndic des Prairies pour un mandat de deux ans.

PARCE QUE :

- les syndics ont toujours été élus de seulement trois provinces;
- il est important que les délégués de toutes les provinces aient la possibilité de siéger en tant que syndic;
- les conditions d'éligibilité au poste de syndic doivent être claires et compatibles avec les autres postes élus.

Motion de reporter le débat au mercredi matin

(P/A personne déléguée non identifiée, personne déléguée non identifiée – Adoptée)

Amendement statutaire C-9 présenté par le Conseil exécutif national

LE SCFP NATIONAL DOIT :

modifier l'article 6.5 des statuts nationaux comme suit pour permettre aux grandes sections locales d'envoyer plus d'un délégué suppléant au congrès :

6.5 Délégués suppléants

Une section locale qui a droit à une représentation au congrès a aussi droit à des délégués suppléants :

500 membres et moins..... 1
Entre 501 et à 2500 membres 2
Plus de 2500 membres 3

~~Un~~ **Les autres** organismes à charte qui ~~a~~ **ont** droit à une représentation au congrès ~~a~~ **ont** aussi droit à un délégué suppléant.

Un délégué suppléant peut prendre la parole et voter au congrès uniquement lorsqu'il remplace un délégué du même organisme à charte et qu'il est en possession du porteur de ce délégué.

PARCE QUE :

- en ce moment, chaque organisation à charte n'a droit qu'à un seul délégué suppléant;
- si plus d'un membre d'une délégation tombe malade ou est dans l'impossibilité d'assister au

congrès, une grande section locale peut se retrouver sans représentation;

- certaines sections locales utilisent les postes de délégué suppléant pour exposer les nouveaux militants au syndicat national.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

Amendement statutaire C-13 présenté par le Conseil exécutif national

LE SCFP NATIONAL DOIT :

modifier les statuts nationaux comme suit afin de redistribuer la représentation régionale des membres dans les trois territoires canadiens :

7,2

- (b) Les vice-présidents régionaux représentent les régions suivantes :

Nouvelle-Écosse.....	1
Terre-Neuve-et-Labrador.....	1
Nouveau-Brunswick.....	1
Île-du-Prince-Édouard.....	1
Québec.....	2
Ontario.....	2
Nord de l'Ontario.....	1
Manitoba.....	1
Saskatchewan.....	1
Alberta, et Territoires du Nord-Ouest et Nunavut.....	1
Colombie-Britannique et Yukon.....	2

Le Nord de l'Ontario est la région située au nord de la rivière French.

PARCE QUE :

- le nombre de membres du SCFP au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut a augmenté depuis le dernier congrès national;
- cette nouvelle distribution refléterait celle d'autres organisations syndicales et communautaires.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

RAPPORT DU COMITÉ DES RÉSOLUTIONS

Résolution 130 présentée par la section locale 2348 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. devenir membre du Migrant Justice Network et soutenir ses efforts en participant aux appels à l'action, aux formations et aux échanges dans les réseaux sociaux;
2. faire pression sur le gouvernement pour qu'il réponde aux besoins et aux droits fondamentaux des travailleurs migrants et des réfugiés.

PARCE QUE :

- il existe des mythes sur les travailleurs migrants et les réfugiés qui alimentent le racisme qui influence nos lieux de travail, nos syndicats et nos communautés;
- les travailleurs migrants et les réfugiés paient des impôts et des cotisations à l'assurance-emploi et au RPC, mais ils n'ont pas accès aux services publics ni aux droits fondamentaux de la personne;
- les travailleurs migrants et les réfugiés sont nos collègues de travail, nos pairs et nos voisins;
- les travailleurs migrants et les réfugiés sont traités comme des produits jetables sans voix;
- les femmes migrantes et les autres travailleurs racisés sont les personnes les plus à risque d'être victimes d'abus, de harcèlement et d'exploitation par les employeurs, de voir leurs droits bafoués et leur travail dévalorisé;
- des groupes nationalistes anti-immigrants, islamophobes ou autrement racistes s'organisent dans nos communautés et répandent la haine et la peur contre les Noirs et les autres personnes racisées;
- nous sommes le plus grand syndicat du Canada; nous avons le pouvoir de faire une différence;
- cela s'inscrit dans notre engagement envers l'équité et la justice pour tous les travailleurs du Canada.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

LE MERCREDI 9 OCTOBRE 2019

SESSION DE LA MATINÉE

PRÉSENTATION DU PRIX GRACE-HARTMAN

LE PRÉSIDENT MARK HANCOCK : Le Prix Grace-Hartman est décerné aux membres qui se démarquent en tant que leaders féministes dans notre syndicat. Et il est particulièrement mémorable puisqu'il a été créé en l'honneur de l'une de nos premières et plus grandes leaders féministes, notre ancienne présidente nationale.

En 1967, Grace Hartman est devenue la première femme en Amérique du Nord à occuper un poste de direction à un syndicat national, tous syndicats confondus. Pendant les 16 années au cours desquelles elle a été dirigeante nationale, elle a mené le SCFP à travers d'importantes grèves et luttes pour la justice sociale, que ce soit au Canada ou ailleurs dans le monde.

Mes amis, j'ai l'honneur de remettre le Prix Grace-Hartman de cette année à une autre grande pionnière. Vous savez, l'une de mes tâches préférées, c'est d'appeler des membres pour leur annoncer de bonnes nouvelles, surtout lorsqu'elles sont inattendues. Et la personne que je vais vous présenter ce matin ne s'attendait pas à recevoir un appel de ma part, et s'attendait encore moins à ce que cet appel lui apprenne qu'elle était la gagnante, la récipiendaire du Prix Grace-Hartman. C'est parce qu'elle est une leader humble, une personne qui comprend profondément, dans son cœur, le concept de solidarité.

Je suis très fier d'annoncer que Sharon Hubley, de la section locale 1867, en Nouvelle-Écosse, est la récipiendaire du Prix Grace-Hartman.

Vous savez, lorsque j'ai téléphoné à Sharon pour lui apprendre, elle est restée sans mot, et je sais pourquoi. Sharon est une organisatrice naturelle et une militante infatigable, mais elle recherche rarement, sinon jamais, la lumière des projecteurs. Elle parle lorsqu'il faut dire quelque chose. Sinon, elle écoute et elle appuie les autres.

Son militantisme lui a appris que nous avons besoin à la fois de pain et de roses. Sharon apporte de la nourriture aux réunions, achète le cadeau de groupe attentionné et écrit la carte gentille.

Vous avez peut-être l'impression que Sharon est une douce. Les gens qui la connaissent sourient probablement, parce qu'ils savent qu'en fait, elle est une véritable guerrière. Si vous avez un grief, ou que vous avez été harcelé et que vous ne savez pas vers qui vous tourner, si votre patron vous refuse une mesure d'accommodement, vous voulez que Sharon soit à vos côtés.

Sharon dit aussi la vérité aux dirigeants syndicaux. Elle reconnaît, tout comme moi, que des espaces plus sûrs et le respect des droits de la personne sont essentiels à notre mouvement. Sharon a été membre-formatrice, ombudspersonne et dirigeante de comités des femmes dans notre syndicat.

Et Sharon est en plus le genre à défoncer les barrières. Il y a 25 ans, elle a été la première femme présidente d'unité à la section locale 1967. Il y a 20 ans, elle a été la première femme membre de l'exécutif provincial de sa section locale. Et, plus tôt cette année, elle est devenue la première femme secrétaire-trésorière provinciale. Tout cela dans une section locale qui, sur quelque 1 000 travailleuses et travailleurs de la voirie, compte peut-être une consœur pour 40 confrères.

Sharon, c'est un immense honneur de vous présenter ce prix aujourd'hui. Et je sais que Grace Hartman serait très heureuse qu'il vous revienne.

Félicitations mon amie.

RAPPORT DU COMITÉ CONSULTATIF NATIONAL SUR LES RÉGIMES DE RETRAITE

Les membres du comité sont : Kim Jaedicke, coprésidente, Alberta; Bob Ripley, coprésident, Manitoba; George Lloy, Nouvelle-Écosse; Leonard Gallant, île-du-Prince-Édouard; Roland Cormier, Nouveau-Brunswick; Jocelyn Bourbon, Québec; Sharon Richer et Tim Maguire, Ontario; Janice Wolfmueller, Saskatchewan; Sarah Bjorknas, Colombie-Britannique; Tatitha Dekker, SEH, Colombie-Britannique; Rory Gill, Agent de liaison du CEN; Mark Janson et Kevin Skerrett, membres du personnel

« présentation vidéo »

Les pensions gouvernementales continuent d'être inadéquates

Notre dernier rapport au Congrès soulignait l'entente fédérale-provinciale historique conclue en 2016 afin de bonifier le Régime de pensions du Canada (RPC). C'était la première véritable bonification des niveaux de prestations du RPC depuis le début du programme il y a plus de 50 ans. Nous considérerons encore l'entente relative à la bonification comme étant une très bonne première étape, mais une étape qui est, jusqu'à maintenant, trop modeste pour véritablement régler les problèmes actuels quant au revenu de retraite au Canada. À notre avis, il est important que le mouvement syndical continue de lutter pour des pensions gouvernementales plus importantes. Pendant plus de 50 ans, le mouvement syndical canadien a clairement exprimé la nécessité d'une bonification importante de notre régime public de pensions, nous ne devrions donc pas nous satisfaire de la modeste augmentation que nous avons récemment obtenue. Le SCFP devrait songer à attirer l'attention sur une bonification possible du régime de Sécurité de la vieillesse (SV). La bonification de la SV pourrait s'avérer une option plus réaliste du point de vue politique, étant donné que le Régime de pensions du Canada vient tout juste de subir une réforme historique. Les dispositions d'indexation de la SV ne sont pas adéquates et contribueront, en fait, à la diminution des coûts de la SV (lorsque comparés à l'économie canadienne) à long terme. Le SCFP doit continuer de s'engager dans la cause de la bonification des pensions gouvernementales, tant publiquement qu'au sein du Conseil canadien du CTC. Nous ne devrions pas non plus hésiter à rappeler aux Canadiens le fait que le SCFP et le mouvement syndical ont été les éléments clés de l'obtention de meilleures pensions pour tous les travailleurs canadiens et leurs familles.

Nous constatons également qu'il continue d'y avoir des lacunes quant aux dispositions d'« exclusion » du RPC bonifié. Les travailleurs canadiens souhaitent que les années de bas salaires (en raison de responsabilités parentales ou d'un handicap) soient exclues de leurs calculs du RPC, afin de ne pas diminuer leurs prestations du RPC. Ils sont présentement pénalisés en vertu des dispositions du RPC bonifié. Le SCFP a soulevé cette question auprès du gouvernement fédéral lorsque la loi sur la bonification du RPC a été déposée. Nous avons exercé des pressions, avec succès, sur le gouvernement afin qu'il prenne des mesures en réponse à cette question

en améliorant la loi à la fin de 2017. Mais il continue d'y avoir des lacunes dans le nouveau mécanisme et le SFCP devrait continuer de lutter pour que les travailleurs canadiens handicapés ou ayant des responsabilités parentales ne voient pas leurs droits au RPC en souffrir.

Projet de loi C-27 et menace pour l'objectif de prestations

Le comité continue de considérer le projet de loi C-27 du gouvernement fédéral comme étant une menace importante. Cette loi permettrait aux employeurs de juridiction fédérale de convertir rétroactivement les promesses de régimes de retraite à prestations déterminées en régimes de retraite à prestations-cibles réductibles et instables. Le comité a été particulièrement troublé d'entendre des rapports à l'effet que le projet de loi C-27 semble se propager alors que la Nouvelle-Écosse et le Manitoba ont tous deux amorcé des consultations sur des changements semblables aux lois provinciales en matière de pensions. Nous encourageons le SFCP à continuer de respecter la politique adoptée lors de notre dernier congrès et de lutter contre ce genre de loi avec toutes les ressources nécessaires lorsqu'une telle loi est déposée. Le SFCP devrait exercer des pressions sur tous les partis politiques, dans toutes les régions, contre ce genre de loi et devrait s'efforcer d'assurer une opposition politique de principe aux conversions rétroactives des pensions avant que les cycles électoraux débutent.

Pensions et privatisation

Le SFCP s'oppose vivement à l'investissement des fonds de ses membres dans la privatisation et pour soutenir la privatisation. Notre syndicat s'oppose à la propriété et au contrôle privés à but lucratif de l'infrastructure publique – même lorsque les fonds de pension de nos membres pourraient en profiter. Nous voulons que nos fonds de pension réalisent des rendements du capital investi décents, mais pas au détriment de la population canadienne, ni des travailleurs et des résidents d'autres pays. Notre dernier rapport au congrès recommandait que le SFCP prenne des mesures sévères contre la tendance grandissante de fonds de pension des travailleurs du secteur public qui sont utilisés de cette façon.

Nous sommes heureux d'apprendre que le SFCP national a produit une trousse d'information sur cette question conçue pour tous les membres, les

fiduciaires du régime de retraite et d'autres conseillers en matière de pensions. La trousse couvre les risques que représentent les investissements dans la privatisation, informe au sujet de l'obligation fiduciaire et donne des idées de mesures. Nous sommes de fervents défenseurs de ce projet et demandons au SFCP national de distribuer largement cette trousse.

Protéger les pensions pendant une restructuration ou une faillite

La faillite de Sears et les coupures aux droits des retraités qui en ont découlé a été une nouvelle chargée d'émotion tout au long de cette réunion du Comité consultatif national sur les régimes de retraite. Nous soutenons fermement le point de vue de longue date du mouvement syndical à l'effet que les pensions sont une promesse et qu'aucun travailleur ou retraité ne devrait voir la pension qui lui a été promise être réduite. Le CTC a fait de cette question une priorité pour la campagne fédérale, ce qui est une bonne stratégie étant donné les réformes tièdes que le gouvernement fédéral a proposées dans le budget de 2019. Le gouvernement n'a rien fait sur les trois demandes centrales du CTC sur cette question : 1) changer les lois régissant les faillites afin que les travailleurs et les retraités soient les premiers en ligne, pas les derniers, lorsque vient le temps de payer les créanciers; 2) travailler avec les provinces et les territoires afin de créer un système national d'assurance retraite obligatoire; et 3) changer les règles afin que lorsque des entreprises peuvent financer leurs régimes de retraite, qu'elles soient dans l'obligation de le faire. Nous soutenons ces demandes et nous suggérons que le SFCP continue d'exercer des pressions afin de voir à ce que les retraités ne subissent pas une autre situation inacceptable comme celle avec Sears.

Offrir davantage de formation sur les pensions au sein du SFCP

Au cours des dernières décennies, les régimes de retraite sont devenus de plus en plus complexes et la négociation sur les pensions plus technique. Les employeurs et les gouvernements ont cherché à promouvoir leur programme en faisant de la désinformation au sujet des pensions, souvent au détriment des travailleurs. Nous croyons fermement que les membres lutteront avec plus de vigueur pour protéger leurs pensions lorsqu'ils comprendront l'importance de leurs prestations de retraite.

Le SCFP offre une formation de base sur les pensions dans le cadre de ses ateliers de formation, mais ces cours ne sont pas souvent offerts. Le résultat est que de nombreux membres ne comprennent pas leurs régimes et qu'on ne trouve pas de leaders ou de défenseurs potentiels locaux en matière de pensions ou encore qu'on n'en développe pas.

Le SCFP donne également un cours avancé d'une semaine pour les fiduciaires des régimes de retraite et les membres du comité, mais il est rarement offert. La dernière fois que ce cours a été offert, il y a eu un nombre record de membres qui souhaitent en apprendre davantage au sujet des pensions, des menaces auxquelles elles sont confrontées et comment les protéger.

Nous recommandons que la formation de base sur les pensions devienne une obligation dans la série de cours pour les délégués syndicaux et nous souhaitons la bonification de la formation avancée actuelle pour les fiduciaires et les membres du comité. Cette formation devrait être offerte de façon plus régulière et être complétée avec des occasions de formation constantes. Présentement, le SCFP offre une formation aux nouveaux fiduciaires et aux membres du comité, avec peu de formation continue.

Le SCFP a un bilan solide de sensibilisation en matière de pensions, et il en est fier; on devrait s'en servir pour mieux desservir nos membres.

Luttes actuelles sur les pensions

Les membres du SCFP aux tables de négociation continuent de subir d'importantes attaques contre les pensions, dans tous les secteurs, dans toutes les provinces et dans toutes les juridictions. Le Comité consultatif national sur les régimes de retraite a été inspiré d'entendre parler de trois victoires importantes en matière de pensions au cours de ce cycle du congrès. Les membres du SCFP 2424 ont eu gain de cause dans le cadre d'une grève qui a duré un mois à l'Université Carleton, alors que l'employeur souhaitait éliminer des protections importantes en matière de pensions de la convention collective. Cette tentative a été repoussée par un grand nombre de membres et le régime de retraite à prestations déterminées est protégé en vertu de la nouvelle entente. Nous avons également été heureux d'apprendre que la tentative d'éliminer l'indexation garantie d'OMERS, l'important régime de retraite du secteur municipal de l'Ontario, a été bloquée par le

conseil d'administration de ce régime. Les membres du SCFP ont joué un rôle majeur dans la sensibilisation des membres au sujet de ce que cette proposition aurait signifié et pourquoi elle était inutile. Finalement, nous avons été ravis d'apprendre que des membres du Local Authorities Pension Plan (Régime de retraite des administrations locales) en Alberta ont enfin obtenu la gouvernance conjointe du régime après des décennies à exercer des pressions pour un tel changement.

Bien entendu, les attaques incessantes des employeurs contre les régimes de retraite à prestations déterminées se poursuivront. Nous sommes particulièrement préoccupés par une menace importante de la part de l'employeur à l'Université de la Saskatchewan, et nous demandons au SCFP de soutenir cette lutte de toutes les manières possibles. Malgré ces attaques, nous sommes inspirés par ces victoires importantes du SCFP en matière de pensions, ce qui ajoute à une liste de plus en plus impressionnante. Elles devraient servir d'exemples à tous les membres du SCFP qui doivent lutter pour leurs pensions.

Conclusion

Les membres du comité remercient le CEN et les membres du SCFP de partout pour cette occasion de servir notre syndicat sur ce sujet important.

Nous aimerions également saluer notre coprésident, Bob Ripley, qui prend sa retraite après 40 ans de service, dont 17 en tant que membre de ce comité et 15 à titre de coprésident, ainsi que Kim Jaedicke, l'autre coprésidente qui prend sa retraite après 30 ans de services dont quatre ans comme membre du comité et deux ans à titre de coprésidente.

RAPPORT DU COMITÉ NATIONAL D'ACTION POLITIQUE

Les membres du comité sont : Barbara Nederpal, coprésidente, SEH, Colombie-Britannique; Fred Shilson, coprésident, Ontario; Ernest Green, Terre-Neuve-et-Labrador; Jennifer Cox, Nouvelle-Écosse; Tena Creamer, Île-du-Prince-Édouard; Tammy Nadeau, Nouveau-Brunswick; Stephen Doucet, Québec; Tiffany Balducci, Ontario; Daniel Richards, Manitoba; Marcia Ray, Saskatchewan; Michael Taylor, Alberta; Michelle Waite, Colombie-Britannique; Gord Delbridge, Agent de liaison du CEN; Danika Brisson, membre du personnel.

« présentation vidéo »

Le Comité national d'action politique (CNAP) a été créé en 2003 pour formuler des recommandations au Conseil exécutif national du SCFP en matière d'action politique. Les membres du comité travaillent en collaboration avec le personnel et les dirigeants nationaux pour accroître la capacité d'action politique au sein du SCFP.

Les membres du comité ont défilé, protesté, fait pression et combattu des politiciens fédéraux, provinciaux et municipaux dans des dossiers allant de l'accès aux soins de santé publics au soutien à un programme national de garde à l'enfance, en passant par le régime national d'assurance-médicaments à payeur unique et la protection des retraites.

Les membres ont continué de travailler au renforcement du militantisme des membres et du personnel du SCFP au sein du NPD. Ils ont informé le SCFP de son plan pour les prochaines élections fédérales à l'automne 2019. Puis, ses membres ont ramené ces stratégies dans leurs régions respectives.

Les membres du comité ont participé à des groupes de pression organisés par le SCFP, le CTC et nos alliés, comme la campagne « Un enfant, Une place » ou les campagnes sur la sécurité de la retraite, les droits des travailleurs et la lutte à la privatisation.

Les membres du comité ont étudié et élaboré des stratégies autour de questions importantes pour les travailleurs, telles que l'avenir des retraites, les projets de loi C-27 et C-26, le nombre croissant de travailleurs précaires et leur situation particulière, les mesures d'austérité et la représentation proportionnelle.

En plus de participer aux travaux du SCFP en vue des élections fédérales, les membres du comité ont assisté à une période de questions et ont bénéficié d'une visite des coulisses du Parlement organisée par les députés du NPD.

Depuis 2017, les membres participent aux élections provinciales, font du porte-à-porte, discutent avec les membres, assistent aux débats et organisent des campagnes au Nouveau-Brunswick, au Québec, en Ontario, en Alberta, à l'Île-du-Prince-Édouard et à Terre-Neuve-et-Labrador.

Les membres du comité ont également participé aux élections municipales et scolaires en Alberta, en Colombie-Britannique, au Manitoba, en Ontario, au Québec et à l'Île-du-Prince-Édouard, ainsi qu'aux élections partielles fédérales et provinciales

Les membres du comité sont également engagés politiquement dans leurs structures et dossiers régionaux, prenant des positions de leader dans des luttes (comme la lutte pour un salaire et des conditions de travail décentes dans les foyers de soins du Nouveau-Brunswick), au sein de leurs conseils de travail, luttant pour le logement abordable, contre les PPP et la privatisation, dans les scrutins de représentation au Manitoba et contre les lois antisyndicales (comme les lois 15 et 24 au Québec).

Les membres du comité ont examiné les résolutions adoptées lors du dernier congrès national du SCFP qui touchaient à l'action politique. Ils ont discuté de la stratégie à suivre pour intégrer ces positions aux travaux politiques du SCFP et des échos à donner à ces dossiers dans les régions.

(P/A personne déléguée non identifiée, personne déléguée non identifiée – Adoptée)

RAPPORT DU COMITÉ DES RÉSOLUTIONS

Résolution 159 couvrant la résolution 160 présentée par le Conseil régional de Calgary (Alb.), Conseil régional du Grand-Vancouver (C.-B.), le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario (Ont.) et les sections locales 4134 (QC.), 500 (Man.), 38, 417 (Alb.), et 23 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

créer un module de formation sur les régimes de retraite intégré à la formation de base des nouveaux délégués syndicaux.

PARCE QUE :

- tous les délégués syndicaux doivent comprendre les fondements des régimes de retraite et leur contexte actuel;
- les cours actuels sur les régimes de retraite ne sont pas offerts assez régulièrement;
- le SCFP doit développer la prochaine génération d'expert des régimes de retraite au sein de notre syndicat;

- les régimes de retraite sont complexes et les membres se battront plus fort pour défendre leur régime de retraite s'ils comprennent clairement celui-ci. Notre syndicat a besoin d'experts locaux des régimes de retraite pour faciliter cette éducation.

(P/A membre du comité; membre du comité – Adoptée)

PRÉSENTATION DU CONFÉRENCIER INVITÉ

LE PRÉSIDENT MARK HANCOCK : Mes amis, un invité très spécial se joint à nous cet avant-midi. Vous l'avez peut-être vu au débat des leaders lundi soir, ou vous avez peut-être remarqué son gigantesque autobus orange stationné à l'extérieur du palais des congrès.

Bien sûr, je parle de notre leader, le chef du NPD, Jagmeet Singh.

Mes amis, Jagmeet a été élu chef il y a à peine deux ans. Vous vous souviendrez peut-être que son premier discours comme leader du NPD, il l'a prononcé à notre congrès de 2017, à Toronto. Depuis, il a travaillé sans relâche à mettre au haut de sa liste de priorités nationales des enjeux comme l'assurance-maladie universelle, une réelle action pour le climat et une vraie réconciliation.

Vous savez, j'ai eu l'occasion de passer un peu de temps avec Jagmeet à Burnaby pour faire du porte à porte lorsqu'il était candidat à l'élection partielle qui, bien sûr, lui a permis d'entrer au Parlement pour la première fois. Et porte, après porte, après porte, son incroyable capacité à créer des liens avec les gens et sa sincère préoccupation pour les luttes des personnes qu'il rencontre m'ont stupéfié.

Et, bien entendu, j'ai été frappé par son engagement à améliorer la vie des gens ordinaires. Nous avons beaucoup de chance d'avoir un battant comme Jagmeet de notre côté et je suis heureux qu'il ait pu venir nous voir pendant le dernier droit de sa campagne électorale.

C'est un immense privilège pour moi d'accueillir un de mes bons amis, et un ami du SCFP et de tous les travailleurs et travailleuses au Canada.

Mes amis du SCFP, accueillons chaleureusement le prochain premier ministre du Canada, le chef du NPD du Canada, applaudissons Jagmeet Singh.

Après le discours du confrère Jagmeet Singh, le confrère Mark Hancock le remercie et lui remet un cadeau.

RAPPORT DU COMITÉ DES LETTRES DE CRÉANCE

Ceci est le troisième rapport du comité.

De la Nouvelle-Écosse : 77 personnes déléguées représentant 39 sections locales ; 1 personne déléguée représentant 1 division provinciale ; pour un total de 78 personnes déléguées et 17 personnes déléguées suppléantes.

De Terre-Neuve-et-Labrador : 40 personnes déléguées représentant 20 sections locales ; 2 personnes déléguées représentant 1 division provinciale ; pour un total de 42 personnes déléguées et 15 personnes déléguées suppléantes.

Du Nouveau-Brunswick : 109 personnes déléguées représentant 52 sections locales ; 1 personne déléguée représentant 1 conseil de syndicat ; 1 personne déléguée représentant 1 division provinciale ; pour un total de 111 personnes déléguées et 27 personnes déléguées suppléantes.

De l'Île-du-Prince-Édouard : 30 personnes déléguées représentant 14 sections locales ; 1 personne déléguée représentant 1 conseil de syndicat ; 2 personnes déléguées représentant 1 division provinciale ; pour un total de 33 personnes déléguées et 5 personnes déléguées suppléantes.

Du Québec : 314 personnes déléguées représentant 101 sections locales ; 3 personnes déléguées représentant 3 conseils de syndicat ; 1 personne déléguée représentant 1 composante de la division du transport aérien ; 2 personnes déléguées représentant 1 contrat de service ; 2 personnes déléguées représentant 1 division provinciale ; pour un total de 322 personnes déléguées et 12 personnes déléguées suppléantes.

De l'Ontario : 800 personnes déléguées représentant 258 sections locales ; 1 personne déléguée représentant 1 conseil de syndicat ; 8 personnes déléguées représentant 8 conseils régionaux ; 1 personne déléguée représentant 1 division de service ; 1 personne déléguée représentant 1 composante de la division du transport aérien ; 2 personnes déléguées représentant 1 division

provinciale ; pour un total de 813 personnes déléguées et 94 personnes déléguées suppléantes.

Du Manitoba : 69 personnes déléguées représentant 20 sections locales ; 2 personnes déléguées représentant 1 division provinciale ; pour un total de 71 personnes déléguées et 7 personnes déléguées suppléantes.

De la Saskatchewan : 90 personnes déléguées représentant 31 sections locales ; 2 personnes déléguées représentant 1 division provinciale ; pour un total de 92 personnes déléguées et 4 personnes déléguées suppléantes.

De l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest : 143 personnes déléguées représentant 50 sections locales ; 2 personnes déléguées représentant 2 conseils régionaux ; 1 personne déléguée représentant 1 division provinciale pour un total de 146 personnes déléguées et 14 personnes déléguées suppléantes.

De la Colombie-Britannique : 369 personnes déléguées représentant 141 sections locales ; 1 personne déléguée représentant 1 conseil de syndicat ; 5 personnes déléguées représentant 5 conseils régionaux ; 1 personne déléguée représentant 1 division de service ; 2 personnes déléguées représentant 1 division provinciale ; pour un total de 378 personnes déléguées et 14 personnes déléguées suppléantes.

Présentement, il y a un total de 2 086 personnes déléguées et 209 personnes déléguées suppléantes représentant 726 sections locales, 7 conseils de syndicat, 15 conseils régionaux, 2 divisions de service, 2 composantes de la Division du transport aérien, 1 contrat de service, 10 divisions provinciales, 2 dirigeants nationaux et 5 vice-présidents généraux.

En vertu de l'article 6.4 des statuts nationaux, il y a aussi 5 personnes déléguées représentant les comités nationaux de l'égalité avec plein droit de parole mais sans droit de vote.

Au nom du comité, j'en recommande l'adoption.

(P/A membre du comité; membre du comité – Adoptée)

ÉLECTIONS AU POSTE DE PRÉSIDENT NATIONAL

Le confrère Larry Rousseau, Directeur général des élections, annonce l'ouverture de la période de mises en candidatures au poste de président national, conformément à l'article 11 des statuts du SFCP.

Les confrères Mark Hancock et Francisco Ortiz sont proposés.

RAPPORT DU COMITÉ DES STATUTS

Amendement statutaire C-23 présenté par le Conseil exécutif national

LE SFCP NATIONAL DOIT :

modifier les statuts nationaux comme suit afin d'ajouter deux postes de syndic supplémentaires, de réduire la durée du mandat, de définir la représentation géographique et de clarifier les conditions d'éligibilité des postes :

Modifier l'article 10.1

10.1 Devoirs des syndics

Cinq ~~Trois~~ syndics examinent les pratiques financières de contrôle du syndicat national. Ils surveillent de façon générale les propriétés et les finances du syndicat national pour assurer :

(a) la responsabilité comptable des politiques et pratiques du syndicat national et son contrôle financier; et

(b) la protection des biens du syndicat national.

Remplacer l'article 10.3 par ce qui suit :

10.3 Élection des syndics

(a) Les syndics sont élus à partir des régions suivantes :

L'Est (Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve-et-Labrador, Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard)1
Le Québec1
L'Ontario (y compris le Nord de l'Ontario)1
Les Prairies (Manitoba et Saskatchewan)1
L'Ouest (Colombie-Britannique, Alberta et les territoires)1

- (b) Seuls les membres qui travaillent dans la région et qui répondent aux exigences de l'article 6.8 sont éligibles au poste de syndic. Un syndic qui cesse de satisfaire à ces exigences ne peut pas rester en fonction.**
- (c) Les syndicats sont élus au congrès national pour un mandat de quatre ans.**
- (d) Au congrès national de 2021, les syndicats de l'Ouest et de l'Est sont élus pour un mandat de quatre ans, ainsi que le syndic des Prairies pour un mandat de deux ans.**

PARCE QUE :

- les syndicats ont toujours été élus de seulement trois provinces;
- il est important que les délégués de toutes les provinces aient la possibilité de siéger en tant que syndic;
- les conditions d'éligibilité au poste de syndic doivent être claires et compatibles avec les autres postes élus.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

LE MERCREDI 9 OCTOBRE 2019

SESSION DE L'APRÈS-MIDI

RÉSULTATS DES ÉLECTIONS AU POSTE DE PRÉSIDENT NATIONAL

Le confrère Larry Rousseau, Directeur général des élections, annonce que le confrère Mark Hancock est élu à titre de président national.

ÉLECTIONS AU POSTE DE SECRÉTAIRE-TRÉSORIER NATIONAL

Le confrère Larry Rousseau, Directeur général des élections, annonce l'ouverture de la période de mises en candidatures au poste de secrétaire-trésorier, conformément à l'article 11 des statuts du SFCP.

PRÉSENTATION DU CONFÉRENCIER INVITÉ

LE PRÉSIDENT MARK HANCOCK : J'aimerais vous présenter une personne de la terre aux cioux vivants, aussi connue sous le nom de Riderville. Je ne peux pas croire que vous m'avez obligé à dire cela, moi qui suis

un admirateur des Lions, mais c'est bon. Ryan Meili est chef du NPD-Saskatchewan et député de Saskatoon-Meewasin.

Avant son élection, il s'est mérité une réputation de médecin de famille qui croit qu'il est possible de bâtir des collectivités équitables et en santé si nous faisons des choix fondés sur l'amélioration de la vie de tous.

Nous avons parlé du nombre de gouvernements conservateurs provinciaux qui se sont installés partout au pays. Eh bien, il y aura des élections en Saskatchewan l'année prochaine et le NPD-Saskatchewan connaît une montée dans les sondages.

Accueillez avec moi le confrère Ryan Meili qui nous dira quelques mots.

Après le discours de Ryan Meili, le confrère Mark Hancock le remercie et lui remet un cadeau.

RAPPORT DU COMITÉ SPÉCIAL DU CEN SUR L'ORIENTATION STRATÉGIQUE

Les délégués discutent du document orientation stratégique, 2019-2021, "Bâtir un pouvoir de classe". Le document final sera présenté vendredi.

(P/A membre du comité, membre du comité – Renvoyée au comité)

RAPPORT DU COMITÉ DES STATUTS

Amendement statutaire C-22 présenté par le Conseil exécutif national

LE SFCP NATIONAL DOIT :

ajouter la formulation suivante aux articles 7.2 et 11.1 des statuts nationaux dans le but de définir la représentation et l'éligibilité aux postes de vice-président à la diversité :

Ajouter un nouvel article 7.2 (d)

7.2

(d) Les vice-présidents à la diversité représentent les membres suivants :

travailleurs autochtones	1
travailleurs racisés	1

Ajouter un nouvel article 11.1 (d)

11.1

(d) Seuls les membres qui s'identifient comme appartenant à la communauté représentée et qui répondent aux exigences de l'article 6.8 sont éligibles au poste de vice-président à la diversité. Un vice-président à la diversité qui cesse de satisfaire à ces exigences ne peut pas rester en fonction.

PARCE QUE :

- nos deux vice-présidents à la diversité ont toujours représenté les travailleurs autochtones et racisés;
- l'incorporation de cette pratique à nos statuts améliore la transparence, composante essentielle d'une bonne gouvernance.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

PRÉSENTATION DU PRIX DES COMMUNICATIONS

LE PRÉSIDENT MARK HANCOCK: Nous vivons dans un monde de rapides changements technologiques. Aujourd'hui, il est plus important que jamais de communiquer avec les membres et avec le public pour partager nos récits et nos points de vue.

Nos sections locales, nos conseils et nos divisions comptent tous des membres et des militants qui font un travail de communication extraordinaire, que ce soit sur papier, en ligne ou en personne. Ces personnes aident à bâtir des sections locales plus fortes en incitant nos membres à participer et en les informant. C'est pour cette raison que nous prenons le temps, à chaque congrès, de souligner l'excellent travail réalisé par nos membres.

Ces prix sont remis au petit-déjeuner. Il y a eu beaucoup, beaucoup de formidables nominations et je sais que nos juges ont eu bien de la difficulté à se décider. Je remercie tout spécialement les concurrents et je félicite les gagnants.

Meilleure campagne, section locale 500, Manitoba

Meilleure vidéo, section locale 1244, Québec

Meilleur contenu écrit, SCFP-Colombie-Britannique

Meilleure utilisation des outils numériques, section locale 1000, Ontario

Meilleure photo, section locale 1506, Nouveau-Brunswick

ÉLECTIONS AUX POSTES DE VICE-PRÉSIDENTS GÉNÉRALES

Le confrère Larry Rousseau, Directeur général des élections, annonce l'ouverture de la période de mises en candidature aux cinq vice-présidences générales. Les membres qui suivent ont été élus par acclamation.

Denis Bolduc, Québec

Fred Hahn, Ontario

Sherry Hillier – Atlantique et Maritimes

Paul Faoro – Colombie-Britannique et Alberta

Judy Henley – Saskatchewan et Manitoba

RAPPORT DU COMITÉ DES RÉOLUTIONS

Résolution 216 présentée par la section locale 79 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. poursuivre son engagement envers le Nouveau Parti démocratique et exprimer clairement ce soutien aux autres syndicats;
2. encourager le CTC à renouveler son engagement et son soutien habituels au Nouveau Parti démocratique du Canada;
3. soutenir le Nouveau Parti démocratique aux niveaux provincial et fédéral et tous les candidats néo-démocrates aux prochaines élections provinciales et fédérales, en accordant un soutien particulier aux candidats issus du monde syndical.

PARCE QUE :

- le gouvernement libéral fédéral n'a pas tenu ses engagements envers les Canadiens. Au lieu de cela, il a mis en œuvre les coupures des conservateurs dans les services publics et, au fédéral, il a intensifié ses attaques contre les régimes de retraite;
- il a encouragé la privatisation des infrastructures provinciales et nationales;

- le Nouveau Parti démocratique est le seul parti national et provincial à soutenir de manière constante les travailleurs, notamment en déposant un projet de loi anti-briseurs de grève et en soutenant le financement public des services et des infrastructures;
- le SCFP est un partenaire du Nouveau Parti démocratique et doit le demeurer avant et pendant toutes les élections provinciales et fédérales à venir.

Le débat cesse à cause de difficultés techniques avec les écouteurs. Les travaux reprendront jeudi avant-midi.

Le congrès est ajourné.

LE JEUDI 10 OCTOBRE 2019

SESSION DE LA MATINÉE

PRÉSENTATION DU PRIX NATIONAL POUR LE MILITANTISME EN FAVEUR DES DROITS DES PERSONNES AYANT UN HANDICAP

LE PRÉSIDENT MARK HANCOCK : Mes amis, j'ai le plaisir de remettre notre Prix national pour le militantisme en faveur des droits des personnes ayant un handicap à une leader remarquable du SCFP. Ce prix a été créé au congrès de 2007 pour souligner les réalisations et le militantisme d'un membre ou d'un retraité du SCFP ayant un handicap, ou d'un organisme à charte du SCFP qui a fait progresser les droits des personnes ayant un handicap dans nos milieux de travail, nos collectivités et notre syndicat. La gagnante du Prix pour le militantisme en faveur des droits des personnes ayant un handicap de cette année est Susan Kearsey.

Susan a travaillé sans relâche à défendre la cause des droits des personnes ayant un handicap sur les scènes locale, régionale et nationale. Susan, qui est originaire de la magnifique région de Terre-Neuve-et-Labrador, est membre du SCFP depuis 1986. Elle milite dans son syndicat, en particulier à la section locale 1615 de l'Université Memorial, depuis huit ans, au sein de son comité des personnes handicapées. Susan siège aussi à notre Comité national des personnes ayant un handicap depuis 2014.

Susan est une solide défenseure des travailleuses et travailleurs de première ligne ayant un handicap et

croit en la nécessité d'éliminer la discrimination fondée sur le handicap. Elle accorde la priorité à la santé et à la sécurité des personnes ayant un handicap dans son milieu de travail. Elle a activement participé au repérage et à l'élimination des barrières à l'emploi, à la mise en place de mesures d'accommodement au travail et à une meilleure accessibilité à l'information, aux réunions et à la formation. Susan a aussi réussi à obtenir des mesures d'accommodement pour les personnes souffrant de problèmes de santé mentale.

Il y a plusieurs années, Susan a écrit un texte intitulé « Living in A Black Hole » (Vivre dans un trou noir), qui a été publié sur notre site Web et lu partout au pays. Dans cet article très personnel, Susan décrit sa vie avec la maladie mentale. Le texte, qui propose une voix très nécessaire sur cet enjeu, a permis à d'autres personnes de savoir qu'elles ne sont pas seules.

Susan prendra sa retraite en janvier. Bravo! Vous nous manquerez. Votre dévouement et votre engagement à l'égard du SCFP et en faveur de l'amélioration des conditions de travail quotidiennes des personnes ayant un handicap nous manqueront énormément.

J'ai le plaisir de rendre hommage à votre militantisme et à votre contribution exceptionnelle à l'avancement des droits des personnes ayant un handicap dans nos collectivités, dans nos milieux de travail et dans notre mouvement.

Félicitations, Susan, et merci beaucoup.

Nous vous souhaitons de très, très nombreuses et heureuses années de retraite.

RAPPORT DU COMITÉ DES RÉOLUTIONS

Reprise du débat de la résolution 216 interrompu mercredi après-midi en raison de difficultés techniques.

Résolution 216 présentée par la section locale 79 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. poursuivre son engagement envers le Nouveau Parti démocratique et exprimer clairement ce soutien aux autres syndicats;

2. encourager le CTC à renouveler son engagement et son soutien habituels au Nouveau Parti démocratique du Canada;
3. soutenir le Nouveau Parti démocratique aux niveaux provincial et fédéral et tous les candidats néo-démocrates aux prochaines élections provinciales et fédérales, en accordant un soutien particulier aux candidats issus du monde syndical.

PARCE QUE :

- le gouvernement libéral fédéral n'a pas tenu ses engagements envers les Canadiens. Au lieu de cela, il a mis en œuvre les coupures des conservateurs dans les services publics et, au fédéral, il a intensifié ses attaques contre les régimes de retraite;
- il a encouragé la privatisation des infrastructures provinciales et nationales;
- le Nouveau Parti démocratique est le seul parti national et provincial à soutenir de manière constante les travailleurs, notamment en déposant un projet de loi anti-briseurs de grève et en soutenant le financement public des services et des infrastructures;
- le SFCP est un partenaire du Nouveau Parti démocratique et doit le demeurer avant et pendant toutes les élections provinciales et fédérales à venir.

(P/A personne déléguée non identifiée, personne déléguée non identifiée – Renvoyée au comité)

RAPPORT DU COMITÉ DES STATUTS

Amendement statutaire^oC-25 présenté par le Conseil exécutif national

LE SFCP NATIONAL DOIT :

modifier les statuts nationaux comme suit pour permettre le vote électronique :

Modifier l'article 11.3

11.3 Tenue des élections

- (a) Toutes les élections ont lieu par ~~scrutin~~ **vote secret**. Chaque délégué n'a qu'une voix. Pour être élu, un candidat doit recevoir une majorité des voix exprimées.

- (b) Si aucun candidat ne reçoit la majorité des voix exprimées, on procède à un deuxième ~~tour de scrutin~~ **vote**. Le candidat qui reçoit le moins de voix au premier ~~tour de scrutin~~ **vote** est éliminé du deuxième ~~scrutin~~ **vote**. Le processus se poursuit jusqu'à ce qu'un candidat soit élu par une majorité des voix exprimées.
- (c) Après chaque ~~tour de scrutin~~ **vote**, le président déclare les candidats élus et celui qui doit se retirer. Dans un ~~scrutin~~ **vote** où il y a plusieurs postes à pourvoir, le président déclare aussi le nombre de postes à pourvoir au ~~scrutin~~ **vote** suivant.
- (d) **Toutes les élections au congrès se tiennent par vote électronique.**

Modifier l'article 11.4

11.4 Postes multiples

Dans un ~~scrutin~~ **vote** où il y a plus d'un poste à pourvoir, chaque délégué doit voter pour le nombre complet de postes, à défaut de quoi son ~~bulletin~~ **vote** est annulé.

Modifier l'annexe « A » Règles de procédure

- A.11 Les votes peuvent être pris à main levée ou par vote assis et levé. **Lorsque le vote à main levée n'est pas clair, un vote électronique peut être pris à la discrétion du président ou sur décision de la majorité des délégués.** Un vote par appel n'a lieu que s'il est exigé par les deux tiers des délégués présents. Dans tous les votes, chaque délégué votant a une voix.

PARCE QUE :

- le vote électronique est rapide, précis et protège l'anonymat des électeurs;
- le vote électronique permettra aux délégués de consacrer plus de temps aux travaux du congrès;
- de nombreux organismes à charte du SFCP ont adopté le vote électronique pour leurs élections.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

Amendement statutaire C-41 présenté par le Conseil exécutif national

LE SCFP NATIONAL DOIT :

À compter du 1^{er} juin 2020, modifier l'article B.11.1 comme suit :

1. La procédure régissant les procès se trouve à l'Annexe « F » des présents statuts et s'applique aux sections locales et aux composantes de la Division du transport aérien. Aux fins de la procédure régissant les procès, les mots « section locale » incluront les composantes de la Division du transport aérien.
2. Supprimer l'article B.11.2.
3. Supprimer l'article B.11.3.
4. Supprimer l'article B.11.4.
5. Supprimer l'article B.11.5.

PARCE QUE :

- Le congrès national biennal du SCFP de 2017 a confié au bureau du président national le mandat de mener un examen exhaustif de la procédure régissant les procès;
- Les délégués au congrès national biennal du SCFP de 2017 qui sont intervenus sur la résolution 89 ont clairement plaidé en faveur de la modification de l'actuelle procédure régissant les procès;
- Les sections locales et les membres jugent que la procédure actuelle régissant les procès est lourde, longue, difficile à comprendre et source de division dans les sections locales;
- Les organismes à charte et les membres participant aux consultations ont demandé que les statuts prévoient un processus visant à déterminer si une plaignante ou un plaignant a une cause probable d'action avant la sélection d'un conseil de discipline;
- La plupart des organismes à charte et des membres participant aux consultations ont demandé que la procédure régissant les procès ne soit plus du ressort de la section locale et que l'accusation soit entendue par un conseil de discipline externe.

Annexe F PROCÉDURE RÉGISSANT LES PROCÈS

But

Le but de la procédure régissant les procès est d'offrir aux membres en règle un processus interne pour traiter les plaintes portées contre d'autres membres de manière équitable et impartiale. La procédure régissant les procès ne doit pas servir à réaliser des gains politiques, ni à résoudre des conflits interpersonnels qui ne sont pas fondés sur les infractions énumérées à l'article F.1.

Les membres sont invités à tenter de trouver une solution aux problèmes avant de déposer une plainte. Les problèmes se règlent plus facilement lorsque les membres discutent entre eux et en arrivent à des solutions mutuellement acceptables, soit par des conversations personnelles, soit par de la conciliation ou avec médiation.

On peut recourir à la médiation en tout temps après le dépôt d'une plainte, y compris pendant un procès.

F.1 Infractions

Un membre qui pose l'un ou l'autre des gestes suivants est coupable d'une infraction aux statuts :

- a) contrevient à une disposition des présents statuts ou des règlements **approuvés** d'un organisme à charte
- b) devient membre par des moyens malhonnêtes ou par de fausses déclarations
- c) tente, ou incite un autre membre à tenter une poursuite devant les tribunaux contre le syndicat national, le Conseil exécutif national, un dirigeant du syndicat national, une section locale ou un membre d'une section locale en rapport avec une question relative au syndicat national ou un organisme à charte sans avoir d'abord épuisé tous les recours prévus par les présents statuts
- d) tente ou appuie une tentative pour exclure un membre, un groupe de membres ou une section locale du syndicat

- e) produit ou distribue un faux rapport sur un membre du syndicat au sujet d'une question relative au syndicat national ou à un organisme à charte, verbalement ou de toute autre façon
- f) aide une organisation rivale du syndicat d'une manière qui nuit au syndicat
- g) vole ou reçoit de manière malhonnête des biens du syndicat national ou d'un organisme à charte
- h) utilise le nom du syndicat ou d'un organisme à charte pour demander de l'argent ou faire de la publicité sans y être dûment autorisé
- i) sans y être dûment autorisé, fournit une liste complète ou partielle des membres du syndicat ou d'une section locale à une personne qui n'a pas officiellement droit à ces renseignements
- j) s'ingère illégalement dans l'exécution des fonctions d'un dirigeant ou d'un employé du syndicat national
- k) diffuse de l'information dans le but de nuire au syndicat ou de l'affaiblir
- l) ne respecte pas les piquets de grève de la section locale, travaille pour l'employeur pendant une grève légale ou un conflit de travail ou participe à une activité comme briseur de grève
- m) agit d'une manière qui constitue du harcèlement ou de la **discrimination** fondés sur le sexe, l'orientation sexuelle, **l'identité de genre, l'expression de genre**, la langue, **l'âge**, la race, l'origine ethnique, **l'ascendance, la couleur de la peau, le lieu d'origine, les croyances, un handicap, la situation familiale, la situation matrimoniale ou l'existence d'un casier judiciaire.**

F.2 Dépôt d'une plainte

- a) Un membre en règle du syndicat (~~l'accusateur le~~ **plaignant**) peut accuser un membre ou un dirigeant de la section locale (~~l'accusé l'intimé~~) d'une infraction en faisant parvenir par écrit une plainte au secrétaire archiviste de la section locale. La plainte **écrite comprend** :
 - i. ~~le geste ou la conduite faisant l'objet de la plainte; les accusations doivent être~~

~~suffisamment spécifiques pour permettre à l'accusé de préparer une défense; la date et le lieu de la conduite présumée et les détails de la plainte, en décrivant précisément la nature de la plainte, les membres impliqués, la date et les circonstances de l'infraction présumée, une liste des témoins confirmés et les documents sur lesquels le plaignant compte s'appuyer;~~

- ii. les parties de l'article B.11.1 qui ont été enfreintes **et le geste ou le défaut d'agir spécifiques qui constituent la violation présumée;**
 - iii. la plainte est envoyée dans les ~~90~~ **60** jours de la **connaissance** de l'infraction par le **plaignant.**
- b) Le secrétaire archiviste contresigne la plainte et en remet une copie contresignée ou l'envoie à ~~l'accusé l'intimé~~ par courrier recommandé ou par courriel dans les dix jours de sa réception.
 - c) Le secrétaire archiviste, ~~dans les cinq jours de la remise de la plainte à l'accusé, offrir par écrit à l'accusé et à l'accusateur un processus de médiation volontaire. L'accusé et l'accusateur doivent, dans les cinq jours de la présentation par écrit de l'offre de médiation volontaire, répondre par écrit au secrétaire archiviste. S'il y a entente écrite entre l'accusé et l'accusateur acceptant de participer à un processus de médiation, les délais sont suspendus pendant une période de 60 jours. La médiation se fait conformément aux lignes directrices nationales~~ **fait parvenir la plainte et les documents au président national.**

F.3 Détermination de la suffisance de la preuve

- a) Le président national nomme un enquêteur pour examiner la plainte et déterminer s'il y a suffisamment de preuve pour démontrer une infraction. L'enquêteur rend compte de ses conclusions et recommandations au président national, au plaignant et à l'intimé dans les **30** jours de sa nomination.
- b) L'enquêteur rencontre le plaignant et l'intimé, soit en personne, soit par téléconférence.
- c) Le plaignant peut en appeler de la décision selon laquelle il n'y a pas suffisamment de preuve pour démontrer une infraction et ce, dans les **14** jours de sa réception. Le président national,

dans les 14 jours de la réception d'un appel, nomme trois membres du Conseil exécutif national pour entendre l'appel et rendre une décision dès que possible.

F.4 Choix d'un jury et d'un conseil de discipline

~~a) Au moins dix jours et au plus 120 jours après que la plainte ait été remise ou envoyée à l'accusé, la section locale élit un jury de 11 membres en règle et choisit un conseil de discipline. Les élections ont lieu à la prochaine assemblée des membres prévue ou à une assemblée correctement constituée de la section locale. Si la section locale est une section locale provinciale, l'élection d'un jury et d'un conseil de discipline peut avoir lieu à une assemblée de sous-unité. Le secrétaire archiviste remet l'avis de l'assemblée à l'accusé et à l'accusateur ou l'expédie par courrier recommandé ou par courriel.~~

~~Aux fins du présent article, le mot « sous-unité » peut signifier une sous-section locale, une unité ou une région d'une section locale provinciale.~~

~~b) Le président de l'assemblée dirige les élections. Un membre ne peut pas refuser d'être nommé au jury, sauf s'il est témoin au procès. Les 11 membres qui reçoivent le plus grand nombre de votes sont élus au jury.~~

~~c) Le secrétaire archiviste place les noms des 11 membres du jury dans une boîte de scrutin.~~

~~Le vice-président retire un à un des noms de la boîte de scrutin et les lit. Le vice-président demande à l'accusé, puis à l'accusateur, s'ils s'objectent à ce que ce membre siège au conseil de discipline. Si ni l'accusé, ni l'accusateur n'ont d'objection, le membre devient membre du conseil de discipline. Si l'accusé ou l'accusateur s'objecte, le membre ne devient pas membre du conseil de discipline.~~

~~d) L'accusé et l'accusateur peuvent chacun s'objecter à ce que trois membres au plus du jury deviennent membres du conseil de discipline. S'il y a plus d'un accusé, ils ont ensemble le droit de s'objecter à trois membres au plus. S'il y a plus d'un accusateur, ils ont ensemble le droit de s'objecter à trois membres au plus.~~

~~e) Le conseil de discipline est formé des cinq premiers membres dont les noms ont été tirés de la boîte et qui n'ont pas fait l'objet d'une~~

~~objection de la part de l'accusé ou de l'accusateur. Le conseil choisit un de ses membres pour agir comme président.~~

a) Le Conseil exécutif national, sur recommandation du président national, nomme des membres de chaque région pour agir à titre de membres du jury pour leur région respective.

b) Lorsqu'il y a suffisamment de preuve pour démontrer une infraction et que la question n'a pas été réglée par la médiation, le président national nomme trois membres du jury régional au conseil de discipline. Si le plaignant ou l'intimé s'objectent, pour des raisons valables, à la nomination d'un membre au conseil de discipline, le président national peut nommer un autre membre.

c) Les membres qui veulent déposer une plainte alléguant une violation de l'article F.1(m) peuvent choisir de recourir à un autre processus adopté par le Conseil exécutif national.

d) Si une ou des plaintes accusent deux membres ou plus d'une infraction ou de plusieurs infractions basées sur des faits, des questions ou des circonstances qui sont semblables ou connexes, selon le président national, un seul conseil de discipline peut être est choisi pour entendre la ou les plaintes et rendre une décision.

e) Le président national affecte un conseiller syndical pour guider le conseil de discipline et lui offrir du soutien et des conseils sur les questions de procédure.

~~g) Si une section locale compte 13 membres ou moins, tous les membres sauf l'accusé, l'accusateur et les membres nommés par eux pour les représenter forment le jury. Le conseil de discipline est formé du jury conformément à cet article.~~

~~h) Le président remplit les fonctions du secrétaire archiviste si ce dernier est l'accusateur ou l'accusé. Le président remplit les fonctions du vice-président si celui-ci est l'accusateur ou l'accusé. Le vice-président préside la réunion si le président est l'accusateur ou l'accusé.~~

~~i) Le président national nomme un membre ou des membres du syndicat pour remplir les~~

~~responsabilités du président, du vice-président et du secrétaire archiviste en vertu de la procédure régissant les procès si la plainte les vise tous.~~

F.5 Conseil de discipline

- a) **Avant le début de l'audience privée, le conseil de discipline convoque une conférence téléphonique avec le plaignant et l'intimé et leurs représentants respectifs pour discuter des sujets préliminaires relatifs au procès, incluant les questions de procédure.**
- b) Le conseil de discipline tient une audience privée de la plainte ou des plaintes dans les ~~60~~ **30** jours de sa nomination. Le conseil donne un avis écrit d'au moins 14 jours à ~~l'accusateur~~ **au plaignant** et à ~~l'accusé l'intimé~~ les informant de la date et du lieu de l'audience. L'avis est remis en personne ou envoyé par courrier recommandé ou par courriel.
- c) Le conseil de discipline établit sa propre procédure conformément aux ~~lignes directrices nationales~~ **règles de justice naturelle**. Le conseil peut accepter des preuves orales ou écrites qu'il juge appropriées, dans la mesure où chaque membre a droit à un procès juste et impartial. Le conseil de discipline peut statuer sur toute objection préliminaire à la plainte et peut rejeter la plainte. **Le conseil de discipline prend les dispositions nécessaires pour préparer un compte-rendu de l'audience.** ~~Au besoin, le conseil de discipline peut agir avec quatre membres seulement~~ **doit agir avec tous les trois membres.**
- d) **Les coûts de la tenue d'un procès incluent les salaires perdus et des frais raisonnables pour les membres du conseil de discipline, le coût d'une salle d'audience et le coût d'un compte-rendu du procès. Les coûts du procès sont assumés par la section locale qui a déposé la plainte.**
- e) **La section locale n'a pas à assumer les frais du plaignant ni ceux de l'intimé. Toutefois, si la section locale accepte de payer les frais d'une des parties à la plainte, elle doit payer ceux du plaignant et de l'intimé.**
- f) ~~L'accusateur~~ **Le plaignant** doit prouver que ~~l'accusé l'intimé~~ a commis une ou des infractions.
- g) ~~L'accusé l'intimé et l'accusateur~~ **le plaignant** ont le droit d'être présents au procès, de citer des témoins et de contre-interroger les témoins cités par la partie adverse. Ils peuvent choisir quelqu'un pour les représenter au procès **ou en tout autre temps, depuis le dépôt de la plainte jusqu'à sa résolution.** Le représentant doit être un membre en règle d'un syndicat affilié au Congrès du travail du Canada, sauf si la loi interdit cette restriction.
- h) Si ~~l'accusé l'intimé ou l'accusateur~~ **le plaignant** n'assistent pas au procès, le conseil de discipline peut rejeter la plainte, remettre l'audience à plus tard ou tenir une audience et rendre une décision en leur absence. Le conseil peut établir les conditions qu'il juge appropriées pour remettre l'audience à plus tard. **Le conseil doit tenir compte de l'obligation d'accommodement en cas de demande de report.**
- i) Le conseil de discipline décide si ~~l'accusé l'intimé~~ est coupable de l'infraction ou des infractions par scrutin secret. ~~L'accusé l'intimé~~ n'est coupable que si au moins ~~quatre~~ **deux** membres du conseil votent en faveur d'un verdict de culpabilité.
- j) Si ~~l'accusé l'intimé~~ est trouvé coupable, le conseil de discipline décide de la sanction et de ce que doit faire ou ne pas faire ~~l'accusé l'intimé~~, s'il y a lieu. La décision peut être :
- i. une réprimande
 - ii. une amende **là où la loi le permet**
 - iii. la suspension ou l'expulsion du membre **sauf lorsque la suspension ou l'expulsion du membre entraîneraient la cessation de son emploi**
 - iv. l'interdiction d'être membre ou d'occuper un poste
 - v. un ordre de cesser de poser le geste ou les gestes faisant l'objet de la plainte
 - vi. un ordre visant à corriger le geste ou les gestes faisant l'objet de la plainte
 - vii. tout autre ordre que le conseil de discipline juge approprié **dans les circonstances.**
- k) Le président du conseil de discipline rend compte de la décision du conseil à ~~l'accusé l'intimé et à l'accusateur~~ **au plaignant**, puis à ~~l'assemblée suivante des membres de la section locale~~ **au**

président national. Le président du conseil de discipline, lorsqu'il rend compte de la décision au président national, transmet aussi le compte-rendu de l'audience. Le président national rend compte de la décision au secrétaire archiviste de la section locale. La décision du conseil est consignée au procès-verbal de l'assemblée la prochaine assemblée générale des membres.

F.6 Appel

- a) ~~L'accusé~~ **L'intimé** peut en appeler du verdict de culpabilité et de toute sanction et tout ordre en faisant parvenir par écrit un appel au président national. L'appel doit être fait dans les 30 jours de la communication de la décision du conseil de discipline à l'accusé. ~~L'accusateur~~ **Le plaignant** ne peut pas en appeler de la décision du conseil de discipline.
- b) L'appel écrit de ~~l'accusé~~ **l'intimé** établit :
- i. la partie ou les parties de la décision faisant l'objet de l'appel ;
 - ii. la date à laquelle la décision a été communiquée à ~~l'accusé~~ **l'intimé** ;
 - iii. les raisons de l'appel ;
 - iv. si ~~l'accusé~~ **l'intimé** veut une audience ou s'il veut présenter des arguments écrits ;
 - v. le lieu souhaité, si une audience est demandée ;
 - vi. le ~~recours~~ **redressement** demandé par ~~l'accusé~~ **l'intimé**.

~~L'accusé~~ **L'intimé** fait parvenir l'appel au président national par courrier recommandé ou par courriel et en envoie une copie à ~~l'accusateur~~ **au plaignant** et au secrétaire archiviste de la section locale.

- c) Sur réception de l'appel, le ~~secrétaire archiviste~~ **président national** fait parvenir une copie du dossier du conseil de discipline à l'accusateur, à l'accusé et au président national au plaignant et à l'intimé.
- d) Sur réception de l'appel, le président national nomme trois membres du Conseil exécutif national pour former le tribunal d'appel. **Le tribunal d'appel ne peut pas inclure un membre du Conseil exécutif national qui a entendu un appel dans le dossier en vertu de l'article F.3 d).** Le tribunal d'appel entend l'appel et rend une

décision. Le tribunal d'appel détermine sa propre procédure et accorde aux parties la possibilité de présenter leur cause et de soumettre des arguments sur les questions faisant l'objet de l'appel.

- e) Si ~~l'accusé~~ **l'intimé** demande une audience, le tribunal d'appel fait parvenir un avis à ~~l'accusé~~ **au plaignant** et à ~~l'accusateur~~ **à l'intimé** les informant de la date et de l'endroit de l'audience. L'avis est envoyé par courrier recommandé ou par courriel au moins un mois avant la tenue de l'audience.
- f) ~~L'accusé~~ **L'intimé** et ~~l'accusateur~~ **le plaignant** ont le droit d'être représentés à l'audience de l'appel. Le représentant doit être un membre en règle d'un syndicat affilié au Congrès du travail du Canada, sauf si la loi interdit cette restriction.
- g) Le tribunal d'appel peut confirmer ou casser le verdict de culpabilité et peut confirmer, modifier ou annuler toute peine ou tout ordre imposés par le conseil de discipline. Le tribunal d'appel rend sa décision dans les 90 jours de la fin de l'audience ou de la présentation des arguments écrits. La décision du tribunal d'appel est sans appel et exécutoire.
- h) La peine ou l'ordre imposé par le conseil de discipline n'est pas appliquée tant que :
- i. le tribunal d'appel n'a pas rendu sa décision ;
 - ii. ~~l'accusé~~ **l'intimé** n'a pas renoncé à son droit d'aller en appel ; ou
 - iii. ~~l'accusé~~ **l'intimé** n'en appelle pas de la décision du conseil de discipline conformément à l'article **F.6 a) et b).**
- i) Si l'appel est maintenu en tout ou en partie, la section locale assume les frais de déplacement et d'hébergement engagés par ~~l'accusé~~ **l'intimé** pour assister à l'audience du tribunal d'appel. Les frais de déplacement et d'hébergement sont payés au taux indiqué dans les règlements de la section locale. Si l'appel est rejeté, ~~l'accusé~~ **l'intimé** assume ses propres frais.
- j) Le tribunal d'appel communique sa décision à ~~l'accusé~~ **l'intimé**, à ~~l'accusateur~~ **au plaignant**, au **président national** et au secrétaire archiviste de la section locale. La décision du tribunal d'appel

est communiquée à la prochaine assemblée régulière des membres et inscrite au procès-verbal de l'assemblée.

(P/A personne déléguée non identifiée, personne déléguée non identifiée – Adoptée)

ÉLECTIONS AUX POSTES DE VICE-PRÉSIDENTES RÉGIONALES ET DE LA DIVERSITÉ ET SYNDIC NATIONAL

Le confrère Larry Rousseau, directeur général des élections, annonce l'ouverture de la période de mises en candidature aux postes de vice-présidences régionales, conformément à l'article 7.2 des statuts du SCFP et les personnes suivantes ont été élues et ont été assermentées.

Nouvelle-Écosse
Nan McFadgen

Terre-Neuve et Labrador
Ernerst Green

Nouveau-Brunswick
Brien Watson

Île-du-Prince-Édouard
Leonard Gallant

Québec
Benoît Bouchard et Patrick Gloutney

Ontario
Candace Rennick et Michael Hurley

Nord de l'Ontario
Bryan Keith

Manitoba
Gord Delbridge

Saskatchewan
Tom Graham

Alberta
Rory Gill

Colombie-Britannique
Barb Nederpel et Trevor Davies

Le confrère Larry Rousseau, annonce ensuite l'ouverture de la période de mises en candidature aux postes de vice-présidences de la diversité. Les consœurs Yolanda McClean et Debra Merrier sont élues.

Le confrère Larry Rousseau, annonce ensuite l'ouverture de la période de mises en candidature aux postes de syndic national – terme de six ans, conformément à l'article 11.1 des statuts du SCFP. Les confrères Rick Ewashko et Christian Trudeau ont été mis en nomination.

RAPPORT DU COMITÉ DES FEMMES

Les membres du comité sont : Yasmeen Mirza, coprésidente, Ontario ; Valerie Sailer, coprésidente, SEH, Colombie-Britannique ; Debbie Turner, Terre-Neuve-et-Labrador ; Sharon Hubley, Nouvelle-Écosse ; Donna Dingwell, Île-du-Prince-Édouard ; Irish Lloyd, Nouveau-Brunswick ; Joëlle Ravary, Québec ; Mylene Holmes, Manitoba ; Melody Stark, Saskatchewan ; Amber Leonard, Colombie-Britannique ; Sheryl Burns, représentante des personnes ayant un handicap ; Sherry Hillier, Agente de liaison du CEN ; Irene Jansen, membre du personnel.

« présentation vidéo »

Nous sommes fortes. Nous sommes résilientes. Nous sommes les femmes du SCFP.

Les deux dernières années ont été difficiles pour les femmes du SCFP. Nous tirons notre force de notre militantisme et de l'appui de nos consœurs. Nous puisons dans notre sagesse, notre courage et notre détermination. Nous puisons dans nos réseaux. Avec d'autres femmes et personnes s'identifiant comme femmes, et avec nos alliés, nous créons des espaces plus sûrs et plus justes – dans nos milieux de travail, dans nos collectivités et dans notre syndicat.

Nous menons sans cesse les mêmes luttes et nous sommes fatiguées. Le harcèlement et la violence sexuels dans nos milieux de travail et dans notre propre syndicat – tout cela continue, peu importe ce que nous faisons. En fait, les témoignages se multiplient. Lorsqu'une femme courageuse fait part de son expérience, d'autres femmes sortent de l'ombre. Nous avons toutes des histoires et nous connaissons toutes des femmes qui ont survécu à du

harcèlement ou à une agression. Cela devient écrasant.

Il nous arrive de vouloir baisser les bras, mais nous aimons notre syndicat et nous luttons pour nos collègues. Nous voulons rendre nos milieux de travail, nos espaces communautaires et notre syndicat plus sûrs – nous voulons des endroits où nous pouvons nous épanouir.

Les femmes qui siègent sur le comité ne représentent qu'une fraction des femmes de notre syndicat. Beaucoup d'entre nous avons dû, pendant des années, surmonter des barrières et subir l'exclusion et le harcèlement parce que nous sommes des femmes. Celles parmi nous qui sont autochtones, racisées, LGBTQ2+, mal payées, handicapées ou autrement marginalisées se butent à des obstacles additionnels. Certaines travaillent dans des milieux à prédominance masculine. D'autres sont dans des secteurs qualifiés de « travail de femmes ». Nous sommes aux prises avec la discrimination salariale, le travail non rémunéré, le harcèlement, la violence et d'innombrables autres problèmes. Nous persévérons et nous nous organisons.

Nous avons décidé de jouer un rôle actif au SCFP parce que nous voulons améliorer les conditions d'autres membres et nous travaillons à ce comité parce que nous y apportons des expériences et des points de vue uniques en tant que femmes. Ce n'est pas un travail facile, mais nous nous soutenons. Nous espérons que chaque femme à ce congrès et dans l'ensemble du syndicat pourra trouver ce type de soutien. Sans cet appui, nous ne pourrions pas continuer, ni apporter les changements que nous savons nécessaires.

Contexte

Les progrès dans l'atteinte de l'égalité des genres et de la sécurité des femmes – tant au Canada que dans le reste du monde – demeurent lents. Les femmes autochtones, racisées et immigrantes, LGBTQ2+ et les femmes handicapées continuent à supporter un fardeau disproportionné du travail non payé ou mal payé, du stress, de la discrimination et de la violence. Dans certaines provinces, les gains que nous avons obtenus au fil de décennies – services de garde à l'enfance, soins de santé, équité salariale, congés payés et d'autres droits – sont menacés.

Le vernis « féministe » du gouvernement libéral de Justin Trudeau s'effrite, surtout en ce qui a trait aux femmes autochtones et racisées. Le gouvernement a conservé le modèle de colonialisme de ses prédécesseurs et il n'a agi que faiblement contre l'islamophobie et le racisme à l'endroit des noirs, et en faveur de l'équité en emploi, les droits des travailleuses et travailleurs migrants et bien d'autres priorités pour les femmes racisées et autochtones. Même dans le dossier de l'équité salariale, le gouvernement fédéral se traîne les pieds dans la mise en œuvre des mesures. Sa promesse de programme national de garde à l'enfance a été abandonnée et le nouveau congé parental est arrivé sans argent neuf. Nous sommes heureuses des congés payés pour violence familiale et de la restauration du financement pour les organisations de défense des femmes, mais les lacunes dépassent de loin ces mesures positives.

Ce sont majoritairement les femmes qui fournissent et utilisent les services publics et, à ce titre, elles subissent les effets négatifs des compressions, de la restructuration et de la commercialisation de ces services. Ce sont les femmes, surtout les femmes marginalisées par la classe, le racisme, le capacitisme, l'homophobie et la transphobie, qui ont été les plus durement touchées par l'austérité des gouvernements.

Les femmes sont toujours sous-représentées aux postes de direction, y compris dans leur syndicat, et se butent à de nombreuses barrières à leur participation. C'est ce qu'ont démontré le Groupe de travail national sur la participation des femmes il y a 12 ans, le sondage national auprès des membres il y a cinq ans et d'innombrables témoignages de femmes, année après année.

Activités du Comité national des femmes

En tant que cheffes de file à l'échelle locale, provinciale, nationale, dans notre syndicat et nos communautés, nous avons lutté contre ces reculs, ces lacunes et ces violations.

En 19 mois, le comité s'est réuni quatre fois en personne et plusieurs fois par conférence téléphonique. Nous communiquons régulièrement par courriel et par un groupe Facebook pour partager des ressources et des événements importants et nous encourager mutuellement.

Nous avons eu la chance d'être le premier comité à recevoir une formation en narration numérique. Pendant plusieurs mois, nous avons travaillé à nos récits : écrire un scénario, créer une voix hors champ et ajouter des photos et d'autres éléments de contenu pour produire une courte vidéo. Nous sommes fières d'avoir réalisé 12 vidéos qui offrent un point de vue personnel sur des expériences qui nous ont façonnées comme femmes du SCFP. Les récits portent sur un éventail d'enjeux : leadership des femmes, discrimination, harcèlement, violence contre les femmes, femmes autochtones disparues et assassinées, racisme, colonialisme, capacitisme, privilège blanc, bien-être personnel, résilience, maternité et mentorat. Le processus a été intense et difficile, mais il nous a rapprochées, renforcées et mieux outillées. Nous avons perfectionné nos compétences en écriture, en prise de parole et en production de récits courts et puissants. Nous nous sommes appuyées mutuellement et nous avons mieux compris certaines expériences qui ont profondément changé des vies. Nous sommes impatientes de partager ce que nous avons appris avec d'autres et d'utiliser l'atelier et nos vidéos pour sensibiliser, mentorer et mobiliser d'autres femmes et alliés.

Nous avons participé à la veillée du 4 octobre sur la colline du Parlement pour les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. Nous avons planifié notre réunion pour nous joindre au Conseil national des Autochtones du SCFP présent à cet événement. Dans les mots d'une membre du Comité national des femmes : « Pour moi, c'était un honneur d'être là avec les membres des familles et les amis de tous les âges des FFDA, sur les marches du Parlement, en tenant la pièce murale, et j'ai été profondément émue. Je me suis demandé : qu'est-ce que je peux faire de plus pour aider à trouver des réponses, aider les familles à faire leur deuil, obliger ce gouvernement à respecter ses promesses sur l'Enquête? » Nous continuerons à sensibiliser et à faire pression sur les gouvernements, la police et d'autres institutions coloniales pour mettre fin à la violence et soutenir les Sœurs par l'esprit, l'Association des femmes autochtones du Canada et d'autres organisations de femmes autochtones qui demandent justice pour leurs sœurs volées et leurs familles.

Nous avons basé notre plan de travail sur les décisions prises au congrès national de 2017, en nous arrimant, dans la mesure du possible, aux campagnes dans nos provinces respectives. Ce qui suit est un compte

rendu de nos principales activités. La plupart des tâches ont été accomplies sans rémunération, à titre de travail bénévole pour le syndicat. Nous sommes heureuses d'offrir notre contribution. Mais nous tenons à reconnaître le travail non payé des femmes : s'occuper de la famille et faire du bénévolat dans les écoles, les groupes religieux et d'autres espaces communautaires, et ici, dans notre syndicat.

Violence contre les femmes

- Nous avons pris notre défense et celles de femmes victimes de harcèlement et de violence sexuels au travail et au syndicat.
- Nous avons utilisé le nouveau guide du SCFP sur la violence sexuelle au travail, ainsi que les affiches et les collants de la campagne « Ça ne fait pas partie du travail », pour sensibiliser et organiser, et pour prendre la défense des survivantes.
- Nous avons participé à des négociations locales et provinciales, à des griefs et à des campagnes d'action politique pour prendre de front l'enjeu de la violence et du harcèlement en milieu de travail.
- Nous avons lutté pour des lois et des clauses de convention collective sur les congés payés pour les survivantes de violence familiale et nous avons sensibilisé les gens à la violence familiale en tant qu'enjeu syndical en organisant des ateliers, des exposés et des rencontres personnelles.
- Nous avons participé à des conférences provinciales et nationales sur la violence sexuelle et nous avons fourni du soutien et organisé des activités de financement pour les agences et les refuges locaux pour les femmes.
- Nous avons fourni des conseils sur les politiques et mesures sur le harcèlement et la violence internes au syndicat.
- Nous avons organisé et participé à des activités pour commémorer le 6 décembre, en plus d'appuyer d'autres moyens d'action entrepris pendant les 16 jours de militantisme contre la violence genrée.
- Nous avons organisé et participé aux veillées du 4 octobre et à d'autres activités de commémoration, rassemblements et événements pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles autochtones.
- Nous avons suivi une formation d'autodéfense dans le cadre d'une initiative du comité des femmes d'une fédération du travail provinciale.

Discrimination salariale

- Par la négociation et l'action politique, nous avons lutté pour l'équité salariale et des gains salariaux pour les femmes mal payées et aux emplois précaires.
- Nous avons participé à des coalitions et à des campagnes provinciales sur l'équité salariale en faveur d'un salaire de subsistance et d'un salaire minimum plus élevé.
- Nous avons fait du travail d'organisation, participé à des piquets de grève et autrement appuyé des campagnes locales et provinciales contre les restrictions salariales, les concessions et la négociation de clauses avec disparité de traitement.

Profilage racial

- Nous avons participé à deux sessions de sensibilisation au profilage racial comme comité et nous avons rapporté l'information reçue à nos provinces en présentant des exposés et en parlant avec les membres et les représentants des employés du profilage racial et de ce que nous pouvons faire pour y mettre fin.

Services publics de qualité

- Nous avons fait campagne en faveur de soins de santé et de services de garde à l'enfance publics partout au pays en utilisant des pétitions, les médias sociaux, le lobbying auprès de députés, des rassemblements, des exposés présentés à des conférences et d'autres moyens d'action.
- Nous avons participé à des campagnes locales et régionales contre l'austérité, la privatisation et la sous-traitance.
- Nous avons aidé à mobiliser les membres dans des secteurs à précarité élevée et à prédominance féminine, comme les services sociaux, les soins à domicile et les établissements de soins de longue durée à but lucratif.
- Nous avons lutté pour le droit à la libre négociation collective dans des secteurs où la très grande majorité de la main-d'œuvre est féminine.

Droits de la personne

- Par l'entremise de nos comités de division, nous avons aidé à organiser des conférences, des petits déjeuners de travail, des rassemblements et

d'autres activités sur les femmes, l'équité et les droits de la personne.

- Nous avons incité les sections locales et les divisions à jouer un rôle actif au sein des coalitions syndicales-communautaires sur les droits des personnes handicapées, les droits des migrants, la lutte à l'islamophobie et d'autres campagnes.
- Nous avons continué à jouer un rôle de leadership dans les conseils et comités sur la diversité et les droits de la personne dans les sections locales, les milieux de travail et d'autres instances.
- Nous avons appuyé les moyens d'action entrepris par les défenseurs autochtones de l'eau et de la terre et nous avons participé à des activités de sensibilisation au racisme environnemental exercé contre les communautés autochtones et noires.

Journée internationale des droits des femmes (JIDF) et Marche des femmes

- Nous avons organisé des activités pour la JIDF le 8 mars dans nos milieux de travail et nos espaces communautaires et demandé à des entreprises locales de faire de la promotion et de donner des produits.
- Bravant le froid, nous avons participé à la troisième marche annuelle des femmes le 19 janvier dans les villes et villages de tout le pays.

Éducation

- Nous avons fait la promotion d'une analyse anti-oppression pour toutes les activités éducatives et syndicales et sensibilisé les gens aux effets du capacitisme, du racisme, du colonialisme et de l'homophobie sur les femmes.
- Nous avons animé des ateliers comme membres-formatrices, ainsi que des conférences-midi et d'autres séances de sensibilisation sur l'équité dans le cadre de nos différents rôles d'éducatrices.
- Nous avons participé au Collège syndical, à la formation sur l'exercice des couvertures de Kairos, à la Prairie School pour femmes syndicalistes, à l'Institut d'été pour femmes syndicalistes et à d'autres activités d'éducation syndicale.
- Nous avons fait part de nos commentaires au Service de l'éducation syndicale sur les ateliers portant sur le harcèlement et la violence sexuelle, la violence familiale et le leadership des femmes.

Leadership des femmes

- Nous avons fourni des conseils au Groupe de travail sur la gouvernance du SCFP national, fait part de nos commentaires sur le sondage et participé à la consultation des dirigeants nationaux auprès des comités des droits de la personne.
- Nous avons appuyé les candidates à des postes aux niveaux locaux, provinciaux et nationaux.
- Nous avons appuyé les candidates et candidats néo-démocrates et travaillé aux campagnes électorales municipales, provinciales et fédérales.
- Nous avons participé au cours sur le leadership des femmes du CTC, élaboré des plans d'action et assuré la coordination avec d'autres participantes pour la mise en œuvre de ces plans.

Santé des femmes

- Nous avons organisé des activités de financement et des séances de sensibilisation sur la santé mentale en proposant une grille genrée et en liant la santé mentale à des facteurs structurels comme la misogynie, le colonialisme, l'islamophobie, les charges de travail dangereuses, la dépendance du capitalisme à l'égard du travail non payé des femmes et d'autres problèmes reliés et systémiques.
- Nous avons appuyé des campagnes en faveur de l'éducation sexuelle et la justice reproductive, y compris l'accès à l'avortement.

Solidarité mondiale

- Nous avons appuyé des organisations et des activités liées aux lois et aux politiques sur les droits de la personne internationaux, comme la Commission des Nations Unies sur la condition de la femme (CNUCF), l'Alliance féministe pour l'action internationale (AFAI) et le Fonds d'action et d'éducation juridique (FEAJ) des femmes.
- Nous avons participé à des campagnes de défense des droits des travailleuses et travailleurs migrants.

Congrès national

- Nous avons rédigé des résolutions sur des enjeux qui touchent les femmes, et celles-ci seront présentées au congrès national par nos sections locales et nos divisions.

- Nous avons coordonné avec d'autres comités nationaux sur des résolutions d'intérêt commun.

RAPPORT DU COMITÉ NATIONAL DES JEUNES TRAVAILLEURS

Les membres du comité sont : Kayla Mulley, coprésidente, Nouvelle-Écosse ; Dustin Withers, coprésident, Alberta ; Samantha Mackey, Terre-Neuve-et-Labrador ; Erika Arseneau, Nouveau-Brunswick ; Kelsey Pollard, Île-du-Prince-Édouard ; Christian Bisson, Québec ; Laura Aversa et Curtis Rosborough, Ontario ; Mau Bae, Manitoba ; Andrew Ngo, Saskatchewan ; Karen Sunner, Colombie-Britannique ; Marie-Hélène Nadeau, Division du transport aérien ; Michael Wright, SEH, Colombie-Britannique ; Patrick Gloutney, Agent de liaison du CEN ; Simon Ouellette, membre du personnel.

« présentation vidéo »

Le Comité national des jeunes travailleurs du SCFP est heureux de présenter ce rapport au congrès national. Nous avons tenu quatre réunions depuis le dernier congrès national. Le comité n'a pas perdu de temps pendant cette période. Nous avons formulé de nombreuses recommandations qui avaient pour but d'intéresser les jeunes travailleurs, de les autonomiser et de promouvoir le militantisme et la solidarité dans le mouvement ouvrier.

Les ordres du jour de nos réunions ont principalement consisté en l'identification d'obstacles internes et externes à l'intéressement des jeunes travailleurs et en la recherche de solutions pour les surmonter. Ces discussions ont été guidées par le document d'orientation stratégique du congrès de 2017-2019.

Article de convention collective sur les « nouveaux employés »

Les membres du comité ont travaillé d'arrache-pied pour attirer l'attention sur les problèmes communs des jeunes et nouveaux travailleurs. La plupart du temps, les nouveaux employés sont de jeunes travailleurs et, en grande majorité, il y a un manque considérable d'introduction au syndicat lors de leur embauche.

Ce type « d'introduction au syndicat » donné par les délégués syndicaux représente un moment crucial dans le militantisme des jeunes travailleurs. Les

premières impressions sont importantes lorsqu'il s'agit d'autonomiser les membres à la base.

Il est essentiel que davantage de sections locales négocient une bonne clause sur les « nouvelles embauches ». Il est encore plus important que celles qui en ont déjà une, l'appliquent et la fassent respecter.

Précarité

Le comité souhaite réaffirmer qu'il est important de lutter pour un salaire viable, ce qui suppose une nette amélioration du salaire minimum dans toutes les provinces. Non seulement un salaire plus décent aide les plus vulnérables, les jeunes et les autres travailleurs précaires, mais il a aussi comme effet de hausser les attentes et l'activisme des syndiqués qui se mobilisent pour obtenir de meilleurs salaires dans leur lieu de travail.

Planification de la relève et intégration aux structures élues

La planification de la relève, les systèmes de jumelage et d'autres tactiques de mentorat doivent être encouragés dans l'ensemble de notre syndicat afin de former de jeunes travailleurs et de dynamiser ceux qui sont déjà actifs au sein du SFCP. Cependant, le militantisme ne devrait pas se limiter à un simple renouvellement des postes élus; il doit aussi viser la mobilisation générale des membres.

C'est pourquoi le comité est fier d'avoir formulé de nombreuses recommandations au CEN afin de surmonter les défis internes et externes auxquels font face les jeunes travailleurs participant au mouvement syndical :

- améliorer et simplifier la participation des jeunes et nouveaux travailleurs aux congrès nationaux;
- accroître les possibilités de participation des nouveaux membres aux séances d'éducation syndicale, de sorte que les membres plus anciens ne soient pas les seuls à suivre des cours de formation;
- augmenter la participation des jeunes travailleurs aux comités et aux postes de direction en encourageant tous les niveaux décisionnels et de consultation à inclure un poste de jeune travailleur. Cela améliorera la

compréhension intergénérationnelle, la mobilisation et la participation à la vie syndicale;

- renforcer les liens avec les jeunes des mouvements sociaux et des organisations non gouvernementales partageant les objectifs du syndicat.

Conclusion

Le Comité national des jeunes travailleurs a consacré beaucoup de temps et d'énergie à apporter son point de vue sur les obstacles et les opportunités des jeunes membres qui souhaitent participer à la vie de leur syndicat. Notre comité est également convaincu que notre syndicat comprend les multiples changements structurels et culturels nécessaires dans nos lieux de travail pour favoriser le leadership des jeunes travailleurs.

Le comité apprécie le soutien constant du président Mark Hancock, du secrétaire-trésorier Charles Fleury et du Conseil exécutif national du SFCP. Il poursuivra ses efforts pour inciter les jeunes travailleurs à devenir actifs au sein de leur syndicat et de leur communauté.

COMITÉ NATIONAL SUR LES BIBLIOTHÈQUES

Les membres du comité sont : Karen Ranalletta, coprésidente, Colombie-Britannique ; Stéphane Simard, coprésident, Québec ; Dawn Lahey, Terre-Neuve-et-Labrador ; Suzanne Nelson, Nouvelle-Écosse ; Dorothy Peters, Île-du-Prince-Édouard ; Élise Richard, Nouveau-Brunswick ; Brandon Haynes, Ontario ; Alice Klumper, Manitoba; Terrill Budd, Alberta ; Michael Hurley, Agent de liaison du CEN ; Joseph Leonard-Boland, Membre du personnel.

« présentation vidéo »

Le Comité national sur les bibliothèques est heureux de présenter le rapport suivant au vingt-neuvième congrès biennal du SFCP. Le comité a pour mandat de conseiller le SFCP sur ce qu'il peut faire pour venir en aide aux bibliothèques et aux travailleurs œuvrant dans les bibliothèques publiques, spécialisées et scolaires (écoles primaires et secondaires, collèges et universités) du Canada.

Les 22 300 employés de bibliothèque membres du SFCP fournissent des services à la population dans l'ensemble du pays. De ce nombre, 12 760 travaillent pour un conseil de bibliothèque publique; les autres œuvrent dans une bibliothèque universitaire,

collégiale ou scolaire. Ce sont des femmes dans 80 pour cent des cas. Les travailleurs racisés représentent 12 pour cent des membres du SCFP dans les bibliothèques.

De nombreux employés de bibliothèque occupent un poste occasionnel ou à temps partiel. Le SCFP représente 80 pour cent de tous les employés de bibliothèque syndiqués au Canada. Ils sont surtout regroupés en Ontario et en Colombie-Britannique, mais nous avons aussi des membres dans la plupart des autres provinces.

Le comité avait identifié trois priorités pour la période 2017-2019 : lutte contre l'austérité, y compris la précarité d'emploi, les bibliothèques sans personnel et la lutte à la privatisation; la santé-sécurité au travail, y compris la violence au travail et la crise des opioïdes; et la santé mentale.

Priorité stratégique : lutte contre l'austérité (précarité, bibliothèques sans personnel, privatisation)

La précarité de l'emploi

En 2017, le SCFP a mené sa toute première enquête nationale sur la précarité dans le secteur des bibliothèques, en réponse à une résolution du congrès de 2015. L'une des principales conclusions de cette enquête est que la précarité (qu'il s'agisse d'un travail à temps partiel, temporaire, occasionnel ou contractuel) est extrêmement répandue. En effet, plus de 50 pour cent des répondants ont déclaré occuper un poste précaire ou y être à risque.

Les résultats montrent également que les employés à statut précaire travaillent généralement moins qu'un horaire à plein temps, gagnent moins de 40 000 dollars par an et ont plus d'un emploi pour joindre les deux bouts. Les employés précaires sont souvent exclus des régimes de retraite au travail ou doivent respecter des normes élevées pour en bénéficier.

Autre conclusion majeure : la précarité est une question de droits de la personne, puisque les employés précaires sont généralement des femmes, des membres de la communauté LGBTQ2+, des handicapés ou des personnes autochtones ou racisées.

Les résultats de l'enquête soulignent la nécessité de négocier pour lutter contre la précarité dans le

secteur des bibliothèques. La précarité conduit à un avenir incertain, autant pour le travailleur que pour sa famille. Le SCFP est déterminé à inverser cette tendance par la négociation collective et le lobbying auprès des bailleurs de fonds.

Bibliothèques sans personnel et privatisation

Les employeurs utilisent les nouvelles technologies sous forme d'automatisation pour réduire les coûts dans le secteur des bibliothèques, ce qui soulève des préoccupations concernant la sécurité d'emploi et la santé et la sécurité au travail. La tendance aux postes d'enregistrement et de retour des livres et autres documents en libre-service en est un exemple manifeste. Une technologie beaucoup plus récente, le modèle de bibliothèque sans personnel, réduit le nombre de postes et a un impact néfaste sur la précieuse culture des services de première ligne.

La bibliothèque publique de Toronto compte parmi les premiers réseaux canadiens à avoir ouvert deux succursales sans personnel sur des plages horaires prolongées. Ces deux succursales sont surveillées par vidéosurveillance. Si nécessaire, les clients peuvent interagir avec le personnel par vidéo. La section locale 4948 (le Syndicat des travailleurs des bibliothèques publiques de Toronto) a lancé une campagne destinée à informer le public des inconvénients potentiels du modèle sans personnel. Visitez le <http://ourpubliclibrary.to/> pour en savoir plus sur cette campagne.

Les bibliothèques sans personnel nuisent aux services, réduisent la santé et la sécurité et menacent les emplois. Le prolongement des heures d'ouverture est une bonne chose, mais pas sans personnel dûment formé, compétent et professionnel. Il est vrai que, dans certains cas, le modèle sans personnel a entraîné un enrichissement des horaires de travail. Mais, avec la pression croissante exercée sur les bibliothèques pour réduire leurs coûts, il serait naïf de penser que les employeurs n'utiliseront pas ce modèle pour réduire leur personnel.

Les bibliothèques sans personnel mettent en péril la sécurité publique. Un bâtiment muni de caméras de sécurité ne peut pas se substituer au personnel sur le plancher capable de réagir aux incidents beaucoup plus rapidement. Le nombre d'incidents violents survenus dans le réseau des bibliothèques publiques de Toronto a augmenté de près de 30 pour cent ces dernières années. Simultanément, les effectifs ont

diminué de 20 pour cent et on a sabré le budget alloué à la sécurité.

Les bibliothèques sans personnel font leur apparition dans d'autres villes canadiennes. Le réseau de Hamilton a ouvert une succursale sans personnel. Le personnel est présent pendant quelques heures; à d'autres moments, on offre un soutien à distance. Ces travailleurs sont représentés par la section locale 932 du SCFP. Le modèle sans personnel sera étendu à d'autres succursales rurales à Hamilton.

La bibliothèque publique de Calgary a ouvert une bibliothèque sans personnel dans sa succursale de Rocky Ridge. Plusieurs heures par jour, sa dotation en personnel est incomplète. Les travailleurs sont représentés par la section locale 1169 du SCFP. Enfin, la bibliothèque régionale d'Okanagan a ouvert une bibliothèque sans personnel à l'Université de la Colombie-Britannique à Kelowna. Ces travailleurs sont représentés par la section locale 1123 du SCFP.

Le sous-financement ouvre la voie aux bibliothèques sans personnel, particulièrement dans les petites bibliothèques rurales, de même qu'à la privatisation. Le comité surveille toutes les formes de tentatives de privatisation tout en prônant de bons services bibliothécaires. De nombreuses bibliothèques publiques ont sous-traité les services informatiques et bibliographiques, notamment la commande, le traitement et le catalogage. Les entrepreneurs privés ont l'habitude de prendre des raccourcis et de licencier du personnel ou d'en engager moins pour maximiser leurs profits.

Les partenariats public-privé (PPP) constituent une menace récente. La Ville d'Ottawa a envisagé un PPP pour la nouvelle succursale principale de sa bibliothèque publique, projet qu'elle a fini par abandonner. Les membres du SCFP et des militants communautaires ont fait campagne pour s'y opposer publiquement.

Priorité stratégique : santé et sécurité au travail (violence en milieu de travail, crise des opioïdes)

La santé et la sécurité au travail, y compris la violence au travail, est une préoccupation constante. Les employés de bibliothèque courent des risques de blessures au dos et de microtraumatismes répétés à force de soulever des livres, des boîtes et des sacs. De plus, plusieurs bibliothèques sont situées dans des bâtiments âgés ou mal entretenus. L'air y est souvent

de mauvaise qualité. On y trouve des moisissures, de l'amiante et des gaz dégagés par la décomposition des microfilms et des films.

Les employés font parfois l'objet de harcèlement, de violences verbales et de menaces; ils sont particulièrement exposés lorsqu'ils travaillent seuls. En réponse à ces problématiques, les membres du comité ont fait la promotion de la nouvelle *Trousse de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail* du SCFP et du document *Non au harcèlement : Guide à l'intention des sections locales du SCFP*.

La crise des opioïdes

Les employés de bibliothèque travaillent avec le public, dans des espaces publics. Par conséquent, ils peuvent être confrontés à des problèmes liés aux opioïdes sur leur lieu de travail, comme des aiguilles jetées à la poubelle, la consommation de drogues, des surdoses et des décès. Les membres du comité ont participé activement à l'enquête nationale du SCFP sur la crise des opioïdes et en ont fait la promotion. Les résultats de ce sondage aideront le SCFP à élaborer une réponse à cette crise croissante de santé publique.

L'employeur peut autoriser les travailleurs à réagir à une suspicion de surdose en administrant le médicament salvateur naloxone (également appelé Narcan) pour contrer les effets d'une surdose d'opioïdes. Parfois, il s'attend même à ce que ses employés le fassent. Dans de tels cas, l'employeur devrait fournir au personnel une formation complète sur les symptômes de surdose, l'administration du naloxone et l'équipement de protection individuelle à utiliser, sans oublier les premiers soins et la réanimation cardio-respiratoire.

Priorité stratégique : Santé mentale

Les bibliothèques publiques comptent parmi les derniers lieux publics sécuritaires à être ouverts à tous. Elles servent de lieu paisible aux personnes souffrant de maladie mentale, aux toxicomanes et aux sans-abris. Les employés doivent intervenir quotidiennement auprès de personnes vulnérables et marginalisées. Ils doivent accomplir des tâches plus communément associées au travail social ou aux premiers répondants, souvent avec peu ou pas de formation. Le comité a participé à une session de formation d'une journée pour en apprendre

davantage sur la santé mentale du point de vue des travailleurs. Il estime que les employeurs devraient dispenser une formation en santé mentale à tous les travailleurs.

Le Mois des bibliothèques au Canada

Au cours du mois d'octobre, les membres du SCFP de tout le pays soulignent le Mois des bibliothèques du Canada, une célébration annuelle des bibliothèques, de leurs employés et des services publics que ceux-ci fournissent. Le comité a travaillé avec le personnel pour lancer la campagne « Entrez, nous sommes ouverts » dans les réseaux sociaux. Trois affiches ont été conçues pour être partagées sur Facebook et Twitter, chacune présentant un message différent : *les bibliothèques fonctionnent grâce à nous; le personnel de bibliothèque fait fonctionner les bibliothèques; une bibliothèque ouverte ouvre les esprits*. Nous avons encouragé tous les membres à prendre leur photo avec les affiches pour les partager dans les réseaux sociaux et à mettre ces affiches en évidence dans les bureaux de leur section locale et les événements publics.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

RAPPORT DU COMITÉ DES RÉSOLUTIONS

Résolution 6 couvrant la résolution 5 présentée par la section locale 2204 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

- soutenir activement ses travaux auprès d'Un Enfant Une Place, du Congrès du travail du Canada, des autres syndicats et des coalitions nationales et provinciales pour la garde d'enfants afin de maintenir la garde d'enfants à l'ordre du jour fédéral en prévision des prochaines élections fédérales et après;
- soutenir et promouvoir la pétition servicesdegardeeducatifspourtous.ca d'Un Enfant Une Place qui demande au gouvernement fédéral de :
 - mettre en place un système de garde d'enfants universel et de haute qualité, sans but lucratif, accessible et abordable pour toutes les familles canadiennes;

- exiger que tous les paliers de gouvernement fassent des investissements majeurs dans les services de garde, dès 2019 et en augmentant chaque année, jusqu'à ce que le Canada y consacre un pour cent de son PIB, soit la norme internationale;

- promouvoir la pétition servicesdegardeeducatifspourtous.ca en communiquant régulièrement avec nos sections locales et nos membres;
- encourager les sections locales et les membres à faire une contribution financière ou à devenir membres d'Un Enfant Une Place - <https://timeforchildcare.ca/become-a-member-today/?lang=fr>

PARCE QUE :

- nous devons continuer à travailler ensemble pour faire en sorte que le Cadre multilatéral de garde d'enfants récemment négocié et les accords bilatéraux sur la garde d'enfants entre le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires offrent le genre de système de garde d'enfants que nous réclamons et qui est bon pour les parents qui travaillent, les enfants et la main-d'œuvre des services de garde.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

LE JEUDI 10 OCTOBRE 2019

SESSION DE L'APRÈS-MIDI

RÉSULTATS DES ÉLECTIONS AU POSTE DE SYNDIC NATIONAL – TERME DE SIX ANS

Le confrère Larry Rousseau, directeur général des élections, a annoncé que le confrère Christian Trudeau a été élu pour un terme de six ans.

ÉLECTIONS AU POSTE DE SYNDIC NATIONAL – TERME DE DEUX ANS

Le confrère Larry Rousseau annonce ensuite l'ouverture de la période de mises en candidature au poste de syndic national – terme de deux ans, conformément à l'article 11.1 des statuts du SCFP. La

consœur Shireen Clark et le confrère Rick Ewashko ont été mis en nomination.

RAPPORT DU COMITÉ NATIONAL SUR LES QUESTIONS DE SANTÉ

Les membres du comité sont : Monica Thiessen, coprésidente, SEH, Colombie-Britannique ; Heather Duff, coprésidente, Ontario ; Theresa Gillam, Terre-Neuve-et-Labrador ; Dianne Frittenburg, Nouvelle-Écosse ; Rhonda Mills, Île-du-Prince-Édouard ; Wayne Brown et Norma Robinson, Nouveau-Brunswick ; Frédéric Brisson, Québec ; Pam Parks, Ontario ; Debbie Boissonneault, Manitoba ; Sandra Seitz, Saskatchewan ; Brenda Reid, Alberta ; Michael McKinley, Colombie-Britannique ; Jim Calvin, SEH, Colombie-Britannique ; Sherry Hillier, Agent de liaison du CEN ; Amanda Vyce, membre du personnel.

« présentation vidéo »

Le SCFP compte 158 000 membres qui travaillent dans les hôpitaux, les établissements de soins de longue durée, la santé communautaire, les soins à domicile, ainsi qu'à la Société canadienne du sang. Ils se battent au quotidien pour protéger leurs droits au travail et le droit des Canadiens à des soins de santé de haute qualité, financés et dispensés par l'État. Ces luttes se sont intensifiées au cours des deux dernières années en raison de deux grands facteurs : 1) l'élection et la montée en puissance de gouvernements de droite dans la plupart des provinces du pays; et 2) l'échec du gouvernement Trudeau à négocier un nouvel accord sur la santé assorti d'un financement stable et de normes nationales de soins.

À l'automne 2018, le Dr. Brian Day, fondateur et président des cliniques chirurgicales privées à but lucratif, Cambie Surgery, a repris sa contestation en vertu de la *Charte* devant la Cour suprême de la Colombie-Britannique. Ce médecin affirme que les dispositions relatives à la surfacturation dans la loi sur l'assurance-maladie (*Medicare Protection Act*) violent les articles 7 et 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* et que les patients seraient mieux traités s'ils avaient la possibilité de payer pour des services médicaux privés. Cette affaire représente une menace fondamentale pour le système de santé canadien financé et administré par le secteur public. Elle pourrait ouvrir la porte à un système qui permet aux personnes qui ont les moyens de payer de passer les premiers, ce qui allongera les listes d'attente pour la majorité de la population.

Le SCFP est d'avis que les soins de santé devraient être fournis en fonction des besoins et non de la capacité de payer. Nous continuons à soutenir les frais de recherche et les frais juridiques que la Coalition britanno-colombienne de la santé (BC Health Coalition) engage dans ses efforts pour contrer Dr. Day et défendre notre système de santé public à payeur unique. Peu de temps après la reprise du procès, Dr. Day a obtenu une injonction distincte contre la Colombie-Britannique. Cela empêche le gouvernement d'appliquer les articles de la loi provinciale sur les soins de santé qui interdisent la facturation supplémentaire et la vente d'une assurance-maladie privée pour des services assurés par l'État. L'offensive du Dr. Day contre l'assurance-maladie et la récente décision d'injonction illustrent la nécessité de poursuivre nos efforts pour protéger et défendre les soins de santé publics.

Au cours des deux dernières années, le SCFP a été à l'avant-garde dans la lutte contre la violence envers les travailleurs de la santé. Il réclame un régime d'assurance-médicaments national, public, universel, à payeur unique et complet. Il se bat contre la privatisation de notre système public d'approvisionnement en sang. Enfin, il demande qu'on modifie la loi pour augmenter le nombre d'heures de soins pratiques quotidiens pour les résidents des foyers de soins de longue durée. Nous avons repoussé les programmes d'austérité des gouvernements de droite, les déplacements arbitraires de travailleurs entre syndicats, la soustraction et la construction d'hôpitaux et d'établissement de soins de longue durée en PPP.

Depuis 17 ans, le comité sert le Conseil exécutif national et les membres du SCFP en formulant des recommandations, en synthétisant l'information, en renforçant les capacités des membres du SCFP et en soutenant les campagnes qui visent à améliorer les conditions de travail et la qualité des soins dans le secteur de la santé.

Activités du Comité sur les questions de santé

Au cours des deux dernières années, le comité a entrepris les activités suivantes :

- examen et promotion des brochures de la campagne « Solutions publiques dans les soins de santé » du SCFP national sur le paiement du plasma, l'assurance-médicaments, les soins de

longue durée, les hôpitaux, les cliniques privées et le financement fédéral;

- collaboration avec le Comité national de santé et de sécurité au travail pour lutter contre la violence au travail;
- lutter contre les cliniques de plasma privées à but lucratif et soutenir notre système public d'approvisionnement en sang;
- participation à l'élaboration de la réponse du SCFP à la crise des opioïdes au Canada;
- lutte contre les menaces de PPP et de privatisation des soins de santé;
- acquisition des connaissances nécessaires pour protéger les droits des travailleurs avec la légalisation du cannabis;
- participation à la journée annuelle de lobbying de la Coalition canadienne de la santé en faveur d'un régime d'assurance-médicaments national, public, universel, à payeur unique et complet.

Négociation collective et enjeux locaux

Dans plusieurs provinces, le climat politique a rendu difficile la négociation d'améliorations importantes à la compensation pécuniaire. Or, bien que de nombreux employeurs aient exigé des concessions de la part de leurs membres, les sections locales ont su riposter et réaliser des gains importants, comme les heures supplémentaires à tarif double et une bonne clause sur la réaffectation en Nouvelle-Écosse, ou le paiement des heures supplémentaires et des congés familiaux payés au Québec.

Le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario (CSHO) et la section locale 5430 en Saskatchewan ont réussi des négociations coordonnées avec d'autres syndicats provinciaux du secteur de la santé. La solidarité intersyndicale à la table de négociation a permis à tous les syndicats participants de faire pression sur leur gouvernement afin d'obtenir de meilleurs contrats et de rejeter les demandes de concession. La section locale 5430 s'attend à ce que le gouvernement de la Saskatchewan l'oblige à participer à un vote de représentation. Cependant, un moratoire a été accordé dans les négociations en échange de l'accord des syndicats pour négocier une convention collective unique pour tous les fournisseurs de soins de santé.

Au Manitoba, les dirigeants du secteur de la santé participent activement à un vote de représentation. Le projet de loi 29, *Loi sur la restructuration des unités*

de négociation dans le secteur de la santé, réduit de 183 à sept le nombre d'unités de négociation. Le vote devait commencer en septembre 2018, mais il a été reporté au mois d'août. Les dirigeants du SCFP au Manitoba militent activement pour renforcer la solidarité et montrer aux travailleurs de la santé de la province que le SCFP constitue leur meilleure option pour l'avenir.

Parmi les autres problématiques qui affectent les membres à l'échelle nationale, citons : la violence au travail; la pénurie de personnel; les lourdes charges de travail; une incapacité à recruter et à retenir des travailleurs, en particulier dans le secteur des soins de longue durée; la privatisation et la sous-traitance; la réorganisation du système de santé; et l'utilisation de programmes de gestion des présences pour pénaliser les travailleurs.

L'assurance-médicaments nationale

Le SCFP travaille en étroite collaboration avec ses alliés, dont la Coalition canadienne de la santé, pour faire pression en faveur d'un régime public national universel offrant un accès sans obstacle à des médicaments sur ordonnance sûrs et efficaces, sans frais d'utilisation ni coassurance. Le Canada est le seul pays développé au monde dont l'assurance-maladie universelle ne couvre pas les médicaments d'ordonnance. En outre, le Canada se classe au troisième rang des pays développés pour ce qui est du prix des médicaments.

Le SCFP a participé aux tables rondes du Conseil consultatif sur la mise en œuvre d'un régime national d'assurance-médicaments. Un régime national, public, universel, à payeur unique et complet assurerait à tout le monde l'accès aux médicaments dont ils ont besoin au moment où ils en ont besoin. Si un seul organisme achète des médicaments pour l'ensemble du pays, le Canada disposera du pouvoir de négociation nécessaire pour réduire considérablement le prix des médicaments sur lesquels nous comptons. Cela soulagera aussi les régimes d'assurances collectives des employeurs qui souffrent de la hausse du coût des médicaments.

La crise des opioïdes et les membres du SCFP

Le SCFP a lancé une enquête nationale auprès de ses membres sur la crise des opioïdes et les recoupements entre celle-ci et leur travail. Les données recueillies indiquent que les exigences et les

pressions exercées sur les membres du SCFP par cette crise les affectent considérablement, tout particulièrement les travailleurs de première ligne.

Dans un mémoire adressé à la Consultation de Santé Canada sur la Stratégie canadienne sur les drogues et autres substances, le SCFP a recommandé au gouvernement fédéral d'augmenter son financement afin d'élargir les services publics de réduction des méfaits. Pour lever les obstacles qui empêchent souvent les personnes d'accéder aux services, ces derniers doivent être fournis dans un environnement exempt de stigmatisation et de jugement. Le niveau de financement doit aussi garantir une dotation en personnel adéquate pour ces services. Cela permettra aux communautés d'établir de nouveaux services là où il n'en existe pas, de raccourcir les temps d'attente et de réduire le stress et l'épuisement professionnel des travailleurs de première ligne en raison de la charge de travail élevée.

Protéger et développer notre système public d'approvisionnement en sang

En ce moment, il y a des cliniques privées de collecte de plasma en Saskatchewan et au Nouveau-Brunswick. Or, le don de plasma rémunéré contrevient directement aux recommandations de la Commission Krever, érode notre base de donneurs de sang volontaires et n'améliore en rien la sécurité de l'approvisionnement en plasma du Canada. La Colombie-Britannique, l'Alberta, l'Ontario et le Québec interdisent de payer des personnes pour leur sang et leur plasma. Le Sénat a présenté une loi fédérale sur le don de sang volontaire (projet de loi S-252), qui interdira, si elle est adoptée, le paiement du plasma à l'échelle nationale.

Le SCFP a participé à une journée de lobbying parlementaire en faveur de ce projet de loi; elle était organisée conjointement par BloodWatch et la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers. Le SCFP a également présenté un mémoire et témoigné devant le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie pour l'appuyer.

Pour terminer, le comité souhaite remercier le Conseil exécutif national pour son soutien aux questions de soins de santé au cours des deux dernières années, ainsi que les membres et le personnel qui travaillent d'arrache-pied pour

défendre les conditions de travail dans les soins de santé et protéger notre système de santé public.

RAPPORT DU COMITÉ NATIONAL DES PERSONNES AYANT UN HANDICAP

Les membres du comité sont : Ann Ramsay, coprésidente, Île-du-Prince-Édouard ; Laurie Hughes, coprésidente, Saskatchewan ; Susan Kearsy, Terre-Neuve-et-Labrador ; Amanda Trites, Nouvelle-Écosse ; Abby Bourque-Coyle, Nouveau-Brunswick ; Sylvain Le May, Québec ; Kimberly Goode, Ontario ; Dawn Sabeski, Manitoba ; Lottie Freijer-Poulsen, Alberta ; Frank Lee, Colombie-Britannique ; Susan Horner, SEH, Colombie-Britannique ; Nan McFadgen, Agente de liaison du CEN ; Cheryl Colborne, membre du personnel.

« présentation vidéo »

Introduction

Le Comité national des personnes ayant un handicap (CNPAH) assure la promotion et la défense des droits des personnes handicapées, et l'amélioration de leurs conditions de travail et de leur accessibilité dans le milieu de travail, dans notre syndicat et dans la société. Le comité veut accroître la visibilité des membres du SCFP vivant avec un handicap grâce à l'éducation et la sensibilisation. Il s'associe avec d'autres organisations syndicales, nationales et communautaires pour faire pression en faveur des changements sociaux, économiques et politiques.

Conférence

En décembre 2018, Frank Lee, membre du comité, et un membre du personnel, ont assisté à la Conférence pancanadienne – Invalidité et travail au Canada une stratégie de partenariat pour aller de l'avant. L'objectif de cette conférence était de fournir un cadre stratégique aux principaux intervenants communautaires, personnes handicapées, employeurs, syndicats et à tous les niveaux de gouvernement sur des projets collaboratifs destinés à accroître l'emploi des personnes handicapées au Canada.

Personnes handicapées et équité en emploi

Pendant notre mandat, nous avons trois grandes priorités du plan de travail. La première priorité était l'élaboration d'une trousse d'outils pour accroître la

sensibilisation, éliminer les barrières et réduire la résistance à l'embauche de personnes vivant avec des déficiences développementales et intellectuelles et modifier les pratiques d'emploi subséquentes.

Nous poursuivrons notre travail par des discussions avec les autres comités nationaux et collaborerons avec le bureau national, le CEN et les services de l'éducation syndicale, des communications et des droits de la personne pour produire et diffuser des ressources visant à promouvoir les plans d'équité en emploi pour les personnes handicapées et les comités mixtes d'équité en emploi au niveau local, peut-être par des propositions syndicales-patronales ou par les négociations collectives. Il s'agit d'un travail de base et de longue durée.

Éducation et développement

Notre deuxième priorité a été de faire la promotion de l'atelier de neuf heures sur l'obligation d'accommodement (OA) et les cours connexes sur les handicaps, la possibilité d'un cours sur l'habilitation des personnes handicapées, disponible aux membres de chaque région. Nous avons cherché des solutions afin que les membres aient accès aux formations sur les handicaps et que les personnes handicapées les co-animent et qu'elles proposent différentes façons afin de faciliter l'accès aux cours.

Le Service de la formation syndicale a donné deux ateliers d'une demi-journée. L'un sur la compréhension de la santé mentale et l'autre sur des lieux de travail psychologiquement sûrs. Les membres du comité qui ont déjà suivi ces ateliers ont également reçu la « formation pour les formateurs » et ont pu donner ces ateliers.

Le comité a aussi discuté de santé mentale et toxicomanie, de mauvaise conduite liée au handicap et de mesures disciplinaires et d'accommodement. Il continuera d'offrir des conseils sur la production de fiches d'info et peut-être un atelier pour éduquer et former les membres et les sections locales. Il espère inviter le personnel des services de la formation syndicale, des communications, de la santé-sécurité et des droits de la personne à une future réunion afin d'explorer les moyens à prendre pour faire avancer cette initiative.

Le comité s'est entretenu avec le Service de la formation syndicale afin d'offrir ce cours et d'autres, par exemple par des webinaires ou des

baladodiffusions. Il croit que, pour les personnes handicapées, ces moyens élimineraient considérablement les barrières à la formation et à l'éducation.

La formation et les mesures prises pour faire avancer cet important travail ont été les grands faits saillants du travail du comité.

Vérification de l'accessibilité des lieux

Notre troisième priorité a été de faire la promotion de vérifications de l'accessibilité des lieux à toutes les rencontres et activités régionales et locales du SCFP pour que les organisateurs de l'aménagement sur place reçoivent nos recommandations et l'aide-mémoire sur l'accessibilité approuvé par le SCFP national.

Le comité a conseillé sur la production de la trousse, portant sur la vérification de l'accessibilité, à utiliser pour les activités nationales : une page de couverture sur l'accès et les services pour les personnes handicapées expliquant le processus, l'importance du travail et sa raison d'être; un formulaire de demande d'aide personnelle pour les personnes handicapées; un aide-mémoire sur la vérification de l'accessibilité (comportant quatre sections à clé et à code couleur – violet pour les hôtels – rouge pour les chambres – vert pour les activités et réunions et bleu pour les généralités et autres) et des registres de handicaps (comportant quatre sections importantes catégorisées par couleur).

Le comité est fier du travail qu'il a consacré à cette documentation et la considère comme l'une de ses grandes réalisations pendant son mandat.

À la fin d'octobre 2018, Laurie Hughes et Dawn Sabeski, membres du comité, ont fait la vérification des lieux pour la Conférence nationale sur les négociations à Saskatoon et ont utilisé la version provisoire de ces formulaires comme projet pilote. Le département du Tourisme de Saskatoon a demandé qu'on lui fasse part des commentaires et ces documents lui ont été remis. Ann Ramsay et Frank Lee, effectueront la vérification des lieux au congrès national de 2019, en utilisant la version finale. Les commentaires serviront à apporter les derniers ajustements aux formulaires. Le Congrès du travail du Canada et d'autres organisations ont demandé la permission d'utiliser ces documents à leurs activités.

Le comité a discuté de sa participation à ce travail aux niveaux régional et local. Les membres ont souligné que les comités des personnes handicapées du SFCP-Ontario et du SFCP-Colombie-Britannique ont entrepris des projets visant à promouvoir les vérifications des lieux des réunions et activités locales afin de repérer et d'éliminer les barrières et assurer une meilleure accessibilité et une plus grande participation des personnes handicapées. Le SFCP-Nouvelle-Écosse a adopté une résolution visant à effectuer des vérifications des lieux à toutes les activités de la division. Il est à espérer que les sections locales trouveront plus facile d'emboîter le pas et que ces vérifications seront obligatoires pour les activités de toute la province.

Mobilisation des membres des sections locales et engagement des membres

Une partie de notre plan de travail a été de convaincre toutes les sections locales du SFCP d'inclure des personnes handicapées à leurs comités exécutifs et de négociations et de promouvoir la création d'un comité des droits de la personne comme comité permanent.

Les membres du comité ont discuté de ce plan avec des sections locales de leurs régions, et demandé d'« accorder la priorité aux délégués qui s'auto-identifient comme membres d'un groupe en quête d'égalité » aux congrès et autres activités syndicales. Le comité des personnes handicapées du SFCP-Colombie-Britannique a collaboré avec la division à l'envoi d'une note de service aux sections locales de la province, les invitant à modifier leurs règlements pour favoriser la délégation de membres de groupes en quête d'égalité aux congrès du SFCP.

Articles promotionnels

À la Rencontre de tous les comités à Ottawa, tenue en mars 2018, le nouveau comité a revu son mandat et apporté le changement suivant : « Reconnaître que son travail porte sur les handicaps visibles et non visibles ». Il a été déterminé qu'il fallait rédiger des fiches d'info sur les handicaps épisodiques et invisibles/non visibles et les inclure dans la documentation du SFCP sur les droits des personnes handicapées. Le comité conseille le personnel du Service des droits de la personne sur la production de ce qui est nécessaire.

Problèmes des voyages en avion

En décembre 2018, un incident sérieux s'est produit. Une membre du CNPAH en fauteuil roulant a dû être portée sur la rampe pour monter à bord de l'avion. C'était la seule façon pour elle d'embarquer parce que la compagnie aérienne n'avait pas de rampe d'accès utilisable. Pendant qu'on la portait pour monter les marches, l'un des agents au sol a glissé et les autres l'ont presque échappée. Le SFCP national a offert son appui au comité et à cette membre pour traiter le dossier. Toutefois, il y a encore des problèmes entourant les voyages en avion puisque les membres ont été informés qu'ils devaient appeler à l'avance et que s'il était possible d'emprunter la rampe d'une autre compagnie aérienne, cette personne pouvait voyager. Mais sans rampe, le membre ne peut pas voyager avec la compagnie aérienne. Ce n'est pas acceptable. Le problème ne touche pas seulement les membres du SFCP qui ne sont pas ambulatoires, mais aussi toutes les personnes qui veulent ou qui doivent voyager et qui ont besoin d'une rampe d'accès. Ce n'est pas uniquement une question de santé et de sécurité, mais aussi de dignité et de respect. Le comité a collaboré avec le bureau national dans ce dossier et il continuera à le suivre de près, car il s'agit d'un enjeu sérieux de santé et de sécurité et de droits de la personne.

Partenariats avec les syndicats et présence dans la collectivité

Au cours des deux dernières années, la coprésidente du comité Ann Ramsay, et la personne-ressource ont représenté le SFCP au Groupe de travail sur les droits des personnes ayant un handicap (GTDPH) du Congrès du travail du Canada (CTC), qui se réunit deux fois par année, à Ottawa. Ce forum permet de partager l'information et d'élaborer des stratégies sur des enjeux relatifs aux personnes handicapées avec les membres du personnel et les militants de syndicats des secteurs public et privé de tout le pays. Le CTC utilise toutes les ressources de l'atelier d'une semaine du SFCP sur les droits de la personne comme modèle pour produire ses ateliers. Les membres du comité défendent les droits des personnes handicapées dans leurs divisions et leurs sections locales et collaborent avec différentes organisations communautaires de tout le pays, comme le Conseil des Canadiens avec des déficiences et le Réseau d'action des femmes handicapées Canada.

Loi fédérale sur l'accessibilité – la Loi canadienne sur l'accessibilité – Faire du Canada un pays exempt d'obstacles

Le comité a examiné et discuté d'une mise à jour du projet de loi C-81, loi visant à faire du Canada un pays exempt d'obstacles. Les organisations de défense des droits des personnes handicapées ont exigé d'importants amendements au projet de loi, soulignant le manque d'échéances et la faiblesse des mécanismes d'application. En octobre 2018, le SCFP a présenté un mémoire au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées afin d'insister sur la nécessité de mettre en place des normes d'emploi plus solides pour les personnes handicapées.

Bâtir un Canada inclusif : Un sommet national pour les personnes en situation de handicap

En mai 2019, le SCFP a participé à ce sommet animé par l'honorable Carla Qualtrough, ministre des Services publics et de l'Approvisionnement et de l'Accessibilité. Les participants ayant une expérience concrète de vie avec un handicap, les membres de la communauté des personnes handicapées, les syndicats, les employeurs, les représentants du milieu des affaires, les défenseurs des droits, les universitaires et les fonctionnaires fédéraux, provinciaux et municipaux y ont discuté de récents changements dans les politiques et ont défini des objectifs communs pour bâtir un Canada inclusif.

Groupe de travail national sur la gouvernance – Guide de discussion et sondage

En octobre 2018, le comité s'est joint au Conseil national des Autochtones, au Comité national arc-en-ciel et au Comité national des femmes pour participer à une séance de questions et réponses avec le président national et le secrétaire-trésorier national et discuter des travaux du groupe. Le comité a rempli et présenté le sondage sur la gouvernance en ligne.

Salle tranquille au congrès national

Étant donné qu'il y a eu des problèmes d'utilisation de la salle tranquille au dernier congrès, le comité a produit des affiches qui seront installées à l'extérieur et à l'intérieur de la salle.

Formulaires d'assistance personnelle

Le SCFP fournit aux personnes handicapées des formulaires visant à indiquer la nécessité d'accommodement pour l'accessibilité aux activités nationales. Pour donner suite à nos recommandations, des modifications ont été apportées. La confidentialité absolue serait ainsi assurée et l'information exacte serait transmise pour assurer une participation pleine et entière.

Dans la documentation sur la vérification de l'accessibilité des lieux, le comité a recommandé de modifier le formulaire de demande d'aide personnelle pour les personnes handicapées. Ce formulaire doit être rempli et soumis par les délégués qui assistent aux activités du SCFP.

RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL NATIONAL SUR L'ALPHABÉTISATION

Les membres du groupe de travail sont : Alistair Maduray, coprésident, Colombie-Britannique ; Dianne Martin, coprésidente, Terre-Neuve-et-Labrador ; Jim Laverie, Nouvelle-Écosse ; Karyn Noble, Île-du-Prince-Édouard ; Parise St-Onge, Nouveau-Brunswick ; Carole Martin, Québec ; Philip Dembicki, Manitoba ; Patricia Gausman, Saskatchewan ; Cyril Wilson, Alberta ; Shelley Bridge, SEH, Colombie-Britannique ; Leonard Crawford, Agent de liaison du CEN ; Corina Crawley, membre du personnel.

« présentation vidéo »

L'alphabetisation, dans le sens où le SCFP l'entend, englobe les compétences essentielles pour participer à la vie du milieu de travail, du syndicat et de la collectivité. Notre syndicat est plus fort lorsque ses membres ont la capacité de s'interpeler les uns les autres, d'enseigner et d'acquérir les compétences suivantes : le militantisme, la mobilisation, le leadership syndical, la gestion financière et l'organisation communautaire, en plus de la lecture et de l'écriture de base. Tout cela forme l'alphabetisation. Le Groupe de travail national sur l'alphabetisation du SCFP reconnaît que l'alphabetisation est un facteur déterminant de la santé. C'est la seule chose qui peut aider les gens à comprendre et à surmonter les cycles de la pauvreté et de l'inégalité.

Des milieux de travail en évolution

L'économie canadienne est en train de changer : les inégalités, la précarité, le changement climatique, l'automatisation et l'intelligence artificielle ont tous un impact considérable. Les compétences dont nous avons besoin pour décrocher et conserver un bon emploi évoluent elles aussi.

Devant tous ces changements, les travailleurs ont besoin de soutien. Une transition juste doit inclure une formation centrée sur le travailleur, pas simplement une formation qui répond aux besoins de l'employeur.

Migration

Un nombre croissant de nos membres ont migré dans le but d'améliorer leur emploi et leur sort, qu'ils aient changé de province, de milieu (passant de la campagne à la ville) ou de pays. La langue et la culture varient d'une communauté et d'une région à l'autre, mais certaines expériences de migration pour une vie meilleure sont communes à bon nombre de gens.

L'alphabetisation favorise les transitions en douceur, ainsi que l'intégration à un nouveau lieu de travail et à une nouvelle communauté d'accueil. Elle favorise la compréhension et la création de liens au-delà des différences culturelles ; elle aide à surmonter les stéréotypes et favorise l'inclusion.

Développer nos liens dans les régions et avec la collectivité

Les membres du groupe de travail tendent la main aux organismes communautaires d'alphabetisation. L'établissement de ces relations aidera les apprenants de nos syndicats et de nos communautés. Nous participerons à la promotion des services offerts par les organismes de première ligne tout en augmentant la visibilité du SCFP dans la communauté.

En langage clair

L'utilisation d'un langage clair, à l'écrit comme à l'oral, permet d'interpeler et d'inclure tous les membres. Ceux-ci doivent tous comprendre leur convention collective.

Au cours de ce dernier mandat, le groupe a reçu une formation à la rédaction et la communication en langage clair. Ces compétences aideront nos sections locales à inclure tous leurs membres dans leurs

communications. Nous transmettrons les principes que nous avons appris aux autres et nous ferons la promotion, dans nos régions, de l'atelier du SCFP sur le langage clair.

Le gouvernement fédéral, acteur dans l'alphabetisation et les compétences essentielles

La résolution 219 engageait le SCFP à militer en faveur d'une conversation pancanadienne visant à créer une vision nationale et une stratégie à long terme en matière d'alphabetisation, à œuvrer avec le gouvernement fédéral et les organismes d'alphabetisation à la promotion de l'alphabetisation et à s'assurer d'avoir une voix efficace.

L'actuel gouvernement libéral a promis de réinvestir dans l'alphabetisation et les compétences essentielles après que le gouvernement Harper a sabré les programmes d'alphabetisation à travers le pays. Bien que certaines dépenses aient eu lieu, il n'y a pas de transparence quant à l'attribution et à l'utilisation des fonds. Les fonds fédéraux pour l'alphabetisation et les compétences essentielles seront probablement utilisés pour financer les besoins en formation en milieu de travail des employeurs.

Le fédéral devrait tenir compte des besoins et des opinions des travailleurs dans les décisions concernant ses dépenses en formation.

L'alphabetisation est un outil de changement

L'alphabetisation, c'est plus que de savoir lire et écrire. Cela inclut aussi les compétences dont nous avons besoin pour comprendre le monde qui nous entoure et y participer : la collectivité, la politique, notre emploi et notre syndicat. Nous savons que les travailleurs analphabètes sont moins susceptibles de participer à la vie syndicale.

Les compétences syndicales sont des compétences en alphabetisation : lecture du matériel syndical, compréhension de la manière de s'impliquer et de faire la différence, rouages de la politique, gestion des finances syndicales, tenue de registres et communication avec les membres.

Nous poursuivons nos efforts pour réduire la stigmatisation et sensibiliser les gens aux problèmes d'alphabetisation dans nos régions. Nous travaillons pour encourager les membres du SCFP et leurs

proches à se prévaloir des occasions de formation qui s'offrent à eux. Nous faisons cela parce que l'alphabétisation est une partie essentielle de la solidarité entre travailleurs, de la défense de leurs droits, de leur participation à la vie syndicale et de l'élimination des inégalités systémiques.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

RAPPORT DU COMITÉ DES RÉOLUTIONS

Résolution 223 présentée par les sections locales 5120 (T.-N.-L.) et 4653 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il exhorte les ministères provinciaux des transports à sensibiliser davantage les automobilistes qui dépassent illégalement les autobus scolaires et à augmenter les pénalités à cet égard.

PARCE QUE :

- les automobilistes qui ne s'arrêtent pas aux feux ou aux panneaux d'arrêt des autobus scolaires représentent un grave danger pour les enfants qui entrent dans les autobus ou en sortent;
- l'impact psychologique potentiel des accidents peut être grave et durable pour les travailleurs, les enfants, leurs familles et leur communauté.

(P/A personne déléguée non identifiée, personne déléguée non identifiée – Adoptée)

Résolution 53 couvrant les résolutions 51 et 52 présentée par la section locale 1936 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. établir une politique et une procédure pour traiter les plaintes et les incidents de harcèlement sexuel et de violence au sein du syndicat, en y incluant des enquêtes par des tiers indépendants;
2. faire participer des spécialistes de la violence intersectionnelle fondée sur le sexe qui ont mis en place des systèmes similaires dans d'autres organisations;
3. déterminer les recours appropriés en cas de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle, en veillant à la sécurité au sein du SCFP;

4. donner la priorité aux compétences en matière de droits de la personne dans le recrutement, l'embauche et la formation du personnel, et faire des droits de la personne, du harcèlement et de la violence un élément central du programme de formation des conseillers syndicaux et de la formation annuelle de l'ensemble du personnel;
5. fournir des informations sur les numéros de téléphone de crise et les services communautaires liés à la violence sexiste dans toutes ses activités.

PARCE QUE :

- malgré le Code de conduite, l'éducation sur l'égalité et d'autres mesures, les femmes et les membres du SCFP qui s'identifient comme femmes vivent des taux élevés de harcèlement sexuel et de violence sexuelle au sein du syndicat;
- ce manque de sécurité fait en sorte que les femmes (qui composent 68 pour cent de nos membres) ne peuvent pas participer pleinement au syndicat, ce qui affaiblit ce dernier;
- le programme d'ombudspersonnes n'a pas le rôle ni la portée nécessaire pour jouer ce rôle, et la procédure de procès n'est pas appropriée aux cas de harcèlement et de violence sexuelle;
- le harcèlement sexuel et la violence sexuelle peuvent constituer des violations des droits de la personne ou des actes criminels;
- les femmes ayant un handicap et les femmes LGBTQ2+, racisées et autochtones sont victimes de harcèlement et de violence supplémentaires.

(P/A personne déléguée non identifiée, personne déléguée non identifiée – Adoptée)

Résolution 28 présentée par le SCFP-Québec

LE SCFP NATIONAL DOIT :

s'engager à inviter, à une rencontre du Conseil exécutif national, au moins une fois par année, des représentants de chacun des comités suivants: (Femmes, Jeunes, LGBTQ2+, Personnes ayant un handicap) pour leur permettre d'avoir un long et véritable échange de qualité avec les membres du CEN sur leurs enjeux spécifiques et leurs priorités.

PARCE QUE:

- les délégués au congrès du SCFP de 2015 et 2017 ont rejeté clairement les propositions d'ajouter

des postes à la diversité au sein du Conseil exécutif national;

- le CEN se doit de respecter la position prise démocratiquement par les délégués du congrès;
- le SCFP se veut inclusif et doit proposer une alternative à ce débat pour les membres de la diversité qui désirent s'exprimer et faire partie de la discussion;
- l'inclusion et la reconnaissance des groupes de la diversité ne passent pas obligatoirement par un siège réservé au CEN et que d'autres alternatives pourraient s'avérer plus efficaces et permettre un dialogue spécifique aux problématiques vécues par les groupes de la diversité.

(P/A personne déléguée non identifiée, personne déléguée non identifiée – Rejetée)

RÉSULTATS DES ÉLECTIONS AU POSTE DE SYNDIC NATIONAL – TERME DE DEUX ANS

Le confrère Larry Rousseau, directeur général des élections, a annoncé que la consœur Sherine Clark est élue pour un terme de deux ans.

ASSERMENTATION DES DIRIGEANTS NATIONAUX, DES MEMBRES DU CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL ET DES SYNDICS NATIONAUX

Les dirigeants nationaux, membres du Conseil exécutif national et syndics nationaux nouvellement élus ont été dûment assermentés.

PRÉSENTATION DE LA CONFÉRENCIÈRE INVITÉE

LE PRÉSIDENT MARK HANCOCK : Notre prochaine conférencière est une courageuse leader syndicale du Brésil, un pays dirigé par l'un des plus dangereux présidents au monde.

Le gouvernement Bolsonaro est une menace considérable pour le secteur public, les travailleurs et le mouvement syndical, ainsi que pour la communauté LGBTQ2+, les personnes racisées et les communautés autochtones du Brésil. Son idéologie et ses actions nous menacent tous, ici, aujourd'hui.

Avec la forêt amazonienne qui brûle, ce gouvernement détruit l'environnement mondial et menace notre existence même. Pourtant, le gouvernement canadien continue à collaborer avec le régime brésilien. Mais le peuple du Brésil résiste à Bolsonaro et à ses dangereuses idées à mesure qu'elles prennent forme.

La consœur Geici Maiara Brig est une des leaders de ce mouvement et je suis très heureux qu'elle soit avec nous ici aujourd'hui. Geici est une jeune syndicaliste lesbienne qui lutte pour défendre des services publics de qualité, l'égalité et des possibilités pour tous. Elle est présentement directrice de l'éducation au Sintraseb Blumenau, le Syndicat des travailleuses et travailleurs des services publics de Blumenau à Santa Catarina, au Brésil. Avant d'accepter ce rôle, elle était éducatrice au système municipal d'écoles publiques de la ville de Blumenau.

Elle est coordonnatrice du comité des jeunes travailleuses et travailleurs de l'Internationale des services publics au Brésil et membre du comité exécutif régional de l'ISP. Accueillez Geici sur la scène avec moi.

Après le discours de la consœur Geici Brig, le confrère Mark Hancock la remercie et lui offre un cadeau.

RAPPORT DU COMITÉ DES STATUTS

Amendement statutaire C-14 présenté par le Conseil exécutif national

LE SCFP NATIONAL DOIT :

modifier comme suit les statuts nationaux pour permettre l'élection des vice-présidents régionaux et des vice-présidents à la diversité par leur caucus respectif au lieu qu'ils soient élus par l'ensemble du congrès :

Modifier l'article 7.2 (a)

7.2 Composition

- (a) ~~Les membres du Conseil exécutif national sont élus par un vote majoritaire au congrès.~~ Les membres du Conseil exécutif national sont : le président national, le secrétaire-trésorier national, cinq vice-présidents généraux, quatorze vice-présidents régionaux et deux vice-présidents à la diversité.

Modifier l'article 11.2

11.2 Conseil exécutif national

- (a) Les membres du Conseil exécutif national sont élus ~~par un vote majoritaire au congrès à~~ **chaque congrès régulier.**

- (b) Le président national et le secrétaire-trésorier national sont élus par un vote majoritaire de l'ensemble des délégués au congrès.
- (c) Les vice-présidents généraux sont élus en caucus par un vote majoritaire des délégués au congrès qui travaillent dans la zone géographique concernée.
- (d) Les vice-présidents régionaux sont élus en caucus par un vote majoritaire des délégués au congrès qui travaillent dans la région concernée.
- (e) Les vice-présidents à la diversité sont élus en caucus par un vote majoritaire des délégués au congrès qui s'identifient membres de la communauté concernée. Le caucus autochtone peut choisir son vice-président à la diversité par consensus.

Ajouter un nouvel article 11.6 et renuméroter les articles suivants en conséquence :

11.6 Les résultats des élections en caucus seront présentés au congrès pour adoption par les délégués.

PARCE QUE :

- les candidats aux postes de vice-président général et vice-président régional ont toujours été sélectionnés par un caucus régional au congrès, mais élus par un vote de l'ensemble des délégués au congrès;
- les candidats aux postes de vice-président à la diversité ont toujours été sélectionnés par un caucus de la diversité au congrès, mais élus par un vote de l'ensemble des délégués au congrès;
- l'élection officielle de ces postes par leurs caucus respectifs garantira le respect du choix des délégués;
- la présentation des résultats des élections en caucus pour adoption par les délégués permet d'assurer un niveau d'imputabilité envers l'ensemble du syndicat.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

Amendement statutaire C-35 présenté par le Conseil exécutif national

LE SCFP NATIONAL DOIT :

modifier les règles de procédure figurant à l'annexe A des statuts nationaux comme suit pour assurer la pleine participation des délégués :

Ajouter un nouvel article A.3 et renuméroter le reste :

Les règles de procédure du congrès sont :

A.1 Le président national préside tous les congrès. Un vice-président général préside le congrès en l'absence du président national ou à la demande du président national. Le Conseil exécutif national choisit un président si le président national et le vice-président général désigné sont tous deux absents.

A.2 Aucun sujet de nature confessionnelle n'est débattu.

A.3 Le président peut modifier l'application des règles de procédure afin de permettre à tout délégué handicapé de participer pleinement aux travaux du congrès.

A.4 Un délégué doit se rendre à un microphone pour prendre la parole. Le délégué doit donner son nom et le nom de l'organisme qu'il représente après avoir obtenu le droit de parole du président. Le délégué ne peut parler que du sujet débattu.

PARCE QUE :

- dans leur état actuel, les règles de procédure exigent qu'un délégué « se rende à un microphone », tout en n'autorisant personne à parler en son nom;
- lors des congrès récents, le président a pris des dispositions pour que les délégués puissent tous participer pleinement;
- Il est important que les règles de procédure reflètent cette pratique.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

Amendement statutaire C-32 présenté par le Conseil exécutif national

LE SCFP NATIONAL DOIT :

modifier l'article XII des statuts nationaux comme suit pour clarifier les rôles des vice-présidents généraux, des vice-présidents régionaux et des vice-présidents à la diversité :

VICE-PRÉSIDENTS GÉNÉRAUX

12.1 Responsabilités des vice-présidents généraux

- (a) Les vice-présidents généraux aident le président national à s'acquitter de ses fonctions, en plus d'assumer d'autres responsabilités qui leur incombent selon les décisions du congrès ou du Conseil exécutif national. Ils président les congrès ou les assemblées à la demande du président national, ou en l'absence du président national.
- (b) **Les vice-présidents généraux représentent le syndicat national; ils communiquent et aident à mettre en œuvre les objectifs, les politiques et les priorités du syndicat national. Ils peuvent aussi fournir une assistance et un soutien aux vice-présidents régionaux et aux divisions provinciales de leur zone géographique.**

12.2 Responsabilités des vice-présidents régionaux

- (a) **Les vice-présidents régionaux représentent leur région au sein du Conseil exécutif national et font connaître les points de vue, priorités et préoccupations des membres et des organismes à charte de leur région dans les débats et discussions du Conseil. Ils assument d'autres responsabilités qui leur incombent selon les décisions du congrès, du Conseil exécutif national ou du président national.**
- (b) **Les vice-présidents régionaux représentent le syndicat national dans leur région; ils communiquent et aident à mettre en œuvre les objectifs, les politiques et les priorités du syndicat national dans leur région.**

12.3 Responsabilités des vice-présidents à la diversité

- (a) **Les vice-présidents à la diversité représentent les membres qui s'identifient à leur communauté au sein du Conseil exécutif national et font connaître les points de vue, priorités et préoccupations de ces membres dans les débats et discussions du Conseil. Ils assument d'autres responsabilités qui leur incombent selon les décisions du congrès, du Conseil exécutif national ou des dirigeants nationaux.**

- (b) **Les vice-présidents à la diversité représentent aussi le syndicat national dans les assemblées des communautés qu'ils représentent et en relation avec elles; ils communiquent et aident à mettre en œuvre les objectifs, les programmes et les priorités du syndicat national.**

PARCE QUE :

- les rôles et responsabilités des vice-présidents généraux sont mal définis dans les statuts;
- les rôles et responsabilités des vice-présidents régionaux et des vice-présidents à la diversité n'ont jamais été définis dans les statuts;
- définir ces rôles et responsabilités améliorera la transparence et la responsabilisation.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

Amendement statutaire C-4 présenté par le Conseil exécutif national

LE SCFP NATIONAL DOIT :

modifier l'article 6.4 des statuts nationaux comme suit pour permettre aux organismes à charte d'envoyer un délégué supplémentaire au congrès :

6.4 Représentation au congrès

- (a) La représentation au congrès est :

Section locale :

100 membres et moins	1 délégué
entre 101 et 200 membres.....	2 délégués
entre 201 et 500 membres.....	3 délégués
entre 501 et 1000 membres.....	4 délégués
entre 1001 et 1500 membres.....	5 délégués
entre 1501 et 2000 membres.....	6 délégués
entre 2001 et 2500 membres.....	7 délégués

entre 2501 et 3000 membres8 délégués

1 délégué de plus pour chaque tranche additionnelle de 500 membres, ou fraction de ce nombre.

Division provinciale2 délégués
Conseil régional1 délégué
Division de service1 délégué
Conseil provincial de syndicats1 délégué
Conseil de syndicats1 délégué
Composante de la division1 délégué
aérienne par transporteur

Chaque organisme à charte peut inscrire un délégué supplémentaire qui s'identifie comme membre de l'une des communautés suivantes : peuples autochtones, LGBTQ2+, personnes racisées, femmes, travailleurs handicapés, jeunes travailleurs.

Chaque comité national de l'égalité a droit à un délégué avec plein droit de parole, aux frais du syndicat national.

PARCE QUE :

- il est important que les délégués du congrès, notre instance dirigeante la plus haute, reflètent notre composition;
- bien que des progrès aient été réalisés, les délégués aux récents congrès ne reflètent toujours pas toute la diversité de nos membres;
- ce n'est pas suffisant d'encourager les organismes à charte à s'assurer que leurs délégués au congrès sont diversifiés.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

RAPPORT DU COMITÉ DES RÉOLUTIONS

Résolution 151 présentée par le Conseil régional du Grand-Vancouver (C.-B.) et les sections locales 2329 (T.-N.-L.) et 1169 (Alb.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

créer une campagne nationale de sensibilisation à l'importance des services prodigués par les employés de bibliothèque SCFP dans les conseils et commissions scolaires, les écoles et les établissements d'enseignement postsecondaire publics. Cette campagne mettra en lumière certaines

des grandes difficultés auxquelles font face les employés de bibliothèque affiliés au SCFP à travers le pays.

PARCE QUE :

- le public croit à tort que les bibliothèques ne sont rien d'autre que des dépôts de livres et que le travail de bibliothèque est non essentiel et ne nécessite pas de compétences particulières;
- cette perception erronée a contribué aux attaques dirigées contre les bibliothèques par des politiciens cherchant à équilibrer leur budget par des mises à pied, des coupes et des menaces de fermeture de bibliothèques;
- cette perception erronée a contribué à l'augmentation du recours à des bénévoles pour remplacer le personnel de bibliothèque qualifié et compétent;
- cette perception erronée a contribué à la montée en puissance des bibliothèques sans personnel pour réduire le budget et saper la culture du service de première ligne.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

Résolution 73 couvrant les résolutions 74 et 76 présentée par le SCFP-Saskatchewan et la section locale 2730 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il présente un projet de loi normalisant le nombre d'heures de soins pratiques requis par résident et par jour dans les foyers de soins de longue durée au Canada;
2. faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il augmente le montant des fonds provinciaux et territoriaux qu'il consacre à la prestation de soins de longue durée publics et sans but lucratif;
3. créer une campagne qui présente et souligne le travail des membres du SCFP dans le secteur des soins de longue durée, ainsi que le rôle précieux que ceux-ci jouent dans la prestation de soins de qualité partout au Canada;
4. promouvoir cette campagne publiquement pour encourager les gens à travailler dans le secteur des soins de longue durée.

PARCE QUE :

- la norme de référence pour des soins de longue durée de qualité est de 4,1 heures de soins pratiques par résident et par jour. Toutefois, les directives provinciales et territoriales sont inférieures à cette norme;
- la pénurie de lits et de personnel dans les soins de longue durée constitue une crise majeure qui entraîne une surpopulation, des temps d'attente plus longs et une qualité moindre des soins dans les hôpitaux;
- les fonds publics devraient être consacrés aux foyers de soins de longue durée publics, car ceux-ci fournissent des soins de meilleure qualité que les établissements privés à but lucratif;
- le recrutement et la rétention constituent des problèmes majeurs dans le secteur des soins de longue durée;
- les membres du secteur des soins de longue durée sont surchargés de travail et connaissent des niveaux élevés de stress et d'épuisement professionnel;
- le travail en effectif réduit entraîne une augmentation de la violence et du harcèlement dans les soins de longue durée;
- nous devons trouver des moyens créatifs pour accroître la main-d'œuvre dans les soins de longue durée.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

Résolution 30 présentée par le Conseil régional du Grand-Vancouver (C.-B.) et les sections locales 1615 (T.-N.-L.), 8920 (N.-É.) et 2348 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

œuvrer avec ses divisions pour encourager le lobbyisme auprès des gouvernements provinciaux afin d'obtenir :

1. plus de logements abordables et accessibles pour les personnes handicapées;
2. la création d'une législation pour veiller à ce que les personnes valides ne puissent pas louer des logements accessibles destinés aux personnes ayant une déficience physique.

PARCE QUE :

- de nombreuses personnes handicapées ne disposent pas d'un logement structuré pour

répondre à leurs besoins, en raison d'un manque de disponibilité ou de l'occupation des unités accessibles par des personnes non handicapées.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

Résolution 157 couvrant les résolutions 153, 154, 155 et 156 présentée par la section locale 1289 (T.-N.-L.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

changer le nom du comité en : « Comité de l'alphabétisation et des compétences essentielles ».

PARCE QUE :

- l'apprentissage continu et l'égalité sont des droits de la personne;
- l'alphabétisation, c'est plus que juste lire et écrire;
- les neuf compétences essentielles reconnues pour réussir au travail et pour participer de manière significative au travail, au syndicat et à la société sont les suivantes :

1. la lecture
2. l'utilisation de documents
3. la numérotation
4. l'écriture
5. la communication orale
6. le travail avec les autres
7. la réflexion
8. l'utilisation des technologies numériques et informatiques
9. l'apprentissage continu

- l'alphabétisation donne la capacité de connaître et d'exercer nos droits en tant que travailleurs et est essentielle au mouvement syndical.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

RAPPORT DU COMITÉ NATIONAL DE LA JUSTICE MONDIALE

Les membres du comité sont : Nathalie Garceau, coprésidente, Division du transport aérien ; Keir Hiscock, coprésident, Terre-Neuve-et-Labrador ; Cheryl Burbidge, Nouvelle-Écosse ; Janice Melanson, Nouveau-Brunswick ; Shawna Quinn Blue, Île-du-Prince-Édouard ; Rosey Henderson, Québec ; Farid C.

Partovi, Ontario ; Heather Dolenuck, Manitoba ; Denise MacDonald, Saskatchewan ; Mabel Ong, Alberta ; Andrew Ledger, Colombie-Britannique ; Betty Valenzuela, SEH, Colombie-Britannique ; Sarah Pentlow, CUSO International ; Diana Sarosi, OXFAM ; Connie Sorio, KAIROS ; Steve Stewart, CoDéveloppement Canada ; Denis Bolduc, Agent de liaison du CEN ; Kelti Cameron, membre du personnel.

« *présentation vidéo* »

Le Comité national de la justice mondiale du SCFP croit en la solidarité internationale et s'engage auprès des travailleurs et des militants du monde entier qui luttent avec courage pour bâtir la société dans laquelle nous voulons tous vivre. Nous ne ménages pas nos efforts pour appuyer les travailleurs qui résistent à la privatisation, à l'antisindicalisme, à la pauvreté, à l'austérité, à la corruption et à la guerre et nous apprenons à mieux connaître le monde et les conditions dans lesquelles vivent les peuples de la Terre.

Notre expérience aux tables de négociations du Canada est influencée par le même système économique mondial qui a des effets négatifs sur les travailleurs du monde entier. Grâce à la solidarité mondiale, nous créons des liens avec des travailleurs qui partagent notre désir d'avoir des services publics universels et des emplois décents, ainsi que notre soif de démocratie, de justice et de paix. Pour mener à bien nos luttes ici au Canada, nous nous inspirons de mouvements dynamiques et solides de partout dans le monde.

Dans de nombreux pays, nous sommes témoins des mouvements de résistance, dont beaucoup sont menés par des femmes, et nous demandons des comptes à notre gouvernement lorsque les politiques étrangères du Canada les affaiblissent.

Le comité est guidé par la *Déclaration sur la politique de solidarité internationale* du SCFP national (2014) qui nous permet d'adapter notre travail à un monde en constante évolution et d'agir en solidarité avec des luttes mondiales critiques.

Voici les quatre piliers de notre travail :

1. dénoncer et faire campagne contre les violations des droits de la personne;
2. soutenir les luttes pour défendre et reconnaître les droits du travail et les droits des syndicats;

3. résister aux agressions des grandes multinationales;
4. obliger le gouvernement canadien à rendre des comptes.

C'est en s'appuyant sur ces quatre thèmes de base que notre travail de solidarité internationale s'est développé et a grandi comme suit :

En intégrant les enjeux internationaux et les actions de solidarité internationale dans tous les aspects de notre travail syndical

Les programmes d'éducation qui rassemblent les membres pour discuter des effets du capitalisme mondial sur nos vies et sur celles des travailleurs du monde entier, que ce soit dans les syndicats, dans les milieux de travail ou dans la société, sont maintenant achevés. Les membres du comité souhaitent que ces cours mettent en lumière les raisons pour lesquelles il est essentiel que le SCFP s'engage en matière de solidarité internationale et les façons dont cette solidarité renforcera notre lutte pour les services publics ici au pays.

Grâce au Fonds justice mondiale, nous poursuivons nos partenariats avec les sections locales et les divisions du SCFP pour bâtir des relations avec des mouvements sociaux et des syndicats d'autres pays. Le comité a recommandé d'appuyer des projets en Colombie, au Honduras, au Nicaragua, à Cuba, au Guatemala, au Myanmar, aux Philippines et en Iran, ainsi qu'avec les travailleurs migrants au Canada. Nous songeons aussi à accorder, dans un avenir proche, l'appui du Fonds justice mondiale aux mouvements syndicaux d'Haïti, d'Israël-Palestine et du Bangladesh.

Le SCFP a participé à la 63^e session de la Commission de la condition de la femme (CCF) des Nations Unies, tenue à New York en mars 2019. Les thèmes de cette année étaient les systèmes de protection sociale, l'accès aux services publics et une infrastructure durable pour l'égalité des genres et l'habilitation des femmes et des filles. La CCF nous permet de relier notre travail d'appui aux droits des femmes au Canada et les luttes des femmes d'ailleurs dans le monde.

Nous luttons contre la privatisation ici et nous sommes conscients que le Canada fait la promotion de la privatisation dans d'autres pays par l'entremise de son aide au développement à l'étranger. En 2019,

nous avons assisté au Forum sur le financement du développement de l'ONU à New York afin de mieux comprendre le recours aux objectifs de développement durable (ODD) pour ouvrir la voie à la privatisation et l'implication du gouvernement canadien par sa promotion des PPP, des financements mixtes et de l'investissement des caisses de retraite dans des projets de privatisation.

En participant à des échanges de solidarité entre travailleurs, en créant des relations et en faisant de l'organisation communautaire

Au cours des deux dernières années, les échanges entre travailleurs nous ont menés dans plusieurs pays où les leaders de mouvements sociaux et de syndicats subissent du harcèlement, de l'intimidation et des violations de leurs droits fondamentaux à cause de leurs activités politiques. Nous avons dirigé et organisé plusieurs délégations et participé à des délégations organisées par nos partenaires et alliés.

Nous nous sommes rendus en Colombie avec plusieurs syndicats canadiens en 2018. La situation y est volatile et nous ferons beaucoup de suivi pour soutenir les mouvements qui exigent du gouvernement colombien qu'il prenne des mesures immédiates pour protéger les leaders sociaux du pays et mettre fin à la violence paramilitaire qui a coûté la vie à 600 leaders depuis la signature des accords de paix en 2016. Le SCFP collabore avec des organisateurs des communautés autochtones et afro-colombiennes, ainsi qu'avec des membres du syndicat des travailleurs des eaux dont la vie est menacée parce qu'ils luttent pour la justice.

Le SCFP a dirigé une délégation en Israël-Palestine en juillet 2018. Nous y avons rencontré des militants de syndicats, de centres pour les travailleurs, d'organisations communautaires, d'organisations juridiques et de défense des droits de la personne, ainsi que des leaders communautaires et des victimes de violence. Les membres du SCFP ont pu discuter avec des travailleurs en Israël-Palestine qui leur ont expliqué les effets de l'occupation israélienne sur les travailleurs palestiniens et sur la population en général. Après plusieurs rencontres, il est devenu clair que la lutte pour les terres colonisées est au cœur de l'occupation.

Aux Philippines, l'Alliance of Concerned Teachers (ACT) et la Confederation for Unity, Recognition, and Advancement of Government Employees (COURAGE)

ont accueilli une délégation du SCFP en novembre 2018. Le SCFP appuie leurs efforts pour recruter et syndiquer les travailleurs du secteur public malgré la détérioration des conditions économiques et sociales sous le régime de l'actuel gouvernement.

Le SCFP s'est également rendu en Afrique du Sud et au Guatemala pour rencontrer des représentants de mouvements syndicaux et sociaux, a participé à la conférence trinationale sur l'éducation au Mexique et a organisé un échange éducatif au Canada avec la Korean Federation of Public Service and Transportation Workers.

Les délégations de solidarité internationale permettent à différentes organisations de partager leur expérience afin que le SCFP, en tant que membre de la communauté internationale, puisse appuyer leurs efforts pour dénoncer ces violations, obliger les responsables à rendre des comptes et obtenir justice.

En s'affiliant activement aux fédérations syndicales mondiales

La coordination de nos moyens d'action et la mise en commun de nos ressources avec d'autres syndicats sont des moyens efficaces de maximiser l'impact de notre solidarité internationale. Notre affiliation active avec l'Internationale des Services Publics (ISP) comprend l'intégration et l'appui des priorités et des moyens d'action de l'ISP, notamment : la défense du secteur public et l'opposition aux menaces que posent les institutions financières internationales, les accords internationaux de commerce et d'investissement, la privatisation et les mesures d'austérité; et la syndicalisation des travailleurs pour résister à ces menaces et garantir l'ensemble des droits syndicaux à tous les travailleurs.

Le SCFP national a participé aux réunions nord-américaines de l'ISP tenues à Washington en avril 2019. Nous avons ainsi pu exprimer notre solidarité avec nos consœurs et confrères des États-Unis et nous avons appris de leurs stratégies de riposte aux lois anti-travailleurs et anti-personnes mises en place par l'administration Trump pour les appliquer à notre propre lutte contre la droite au Canada. En juin 2019, le SCFP a envoyé une délégation de six personnes à la Conférence régionale interaméricaine de l'ISP en Argentine.

Grâce à nos relations avec les syndicats mondiaux, nous avons participé, au cours des deux dernières années, à d'importants forums sur « L'avenir du travail » dans le secteur public, la fin de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et la remunicipalisation mondiale.

En prenant la parole sur d'importants enjeux internationaux

Nous croyons nécessaire de réagir lorsque des événements critiques se produisent dans le monde et nous avons dénoncé les violations des droits de la personne et des droits syndicaux, l'injustice de l'impunité, les effets de la corruption, la domination des entreprises étrangères, l'agression militaire et la guerre. Ce faisant, il nous est arrivé de contester les actions et les politiques du Canada ailleurs dans le monde.

Nous avons défendu les militants et les collectivités victimes de la répression en Iran, en Palestine, au Honduras, en Colombie, au Nicaragua, Brésil, Porto Rico et aux Philippines. Les gouvernements de plusieurs de ces pays répriment systématiquement l'activité syndicale et la dissension. Nous avons rédigé une déclaration sur la politique étrangère et les actions du Canada au Venezuela, ainsi qu'une déclaration de solidarité avec les milliers de migrants honduriens qui se sont joints à une caravane en route vers l'Amérique du Nord en quête d'une meilleure vie.

Nous avons poursuivi notre étroite collaboration avec plusieurs organisations qui demandent un financement pour continuer leur travail de base et nous travaillons de près avec plusieurs formations et coalitions internationales, dont :

- Common Frontiers, une coalition d'organisations syndicales et de la société civile axée sur la solidarité et le commerce et l'investissement international dans les Amériques;
- la Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles (CSILC) qui vise à protéger le droit à la dissension et la liberté d'expression au Canada et ailleurs dans le monde, en particulier dans le contexte des nouvelles lois antiterroristes;
- le Groupe de travail Asie-Pacifique (GTAP), le Groupe d'orientation politique pour les Amériques (GOPA) et le Groupe de travail des

Philippines (GTP) du Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI).

Notre travail est basé sur les priorités déterminées par le Comité de justice mondiale au cours des deux dernières années : 1) lutte des migrants et des réfugiés; 2) défense du droit de protester et de la liberté d'association au Canada et ailleurs dans le monde; et 3) politiques étrangères et internationales du Canada.

RAPPORT DU COMITÉ NATIONAL DU TRIANGLE ROSE

Les membres du comité sont : Todd Hill, coprésident, Nouveau-Brunswick ; Gina McKay, coprésidente, Manitoba ; Dan Murphy, Terre-Neuve-et-Labrador ; Dwayne Tattrie, Nouvelle-Écosse ; Brenda Doucette, Île-du-Prince-Édouard ; Mike Barney, Québec ; Nancy Hanschmann and Susan Gapka, Ontario ; Donna Smith, Saskatchewan ; Michelle Stephen, Colombie-Britannique ; Darlene Bown, SEH, Colombie-Britannique ; Amanda Farrow-Giroux, Agente de liaison du CEN ; Bill Pegler, membre du personnel.

« présentation vidéo »

Le Comité national du triangle rose du SCFP se consacre à la promotion et à la défense des droits et libertés des personnes en questionnement, bispirituelles, lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenre, *queer* et intersexes (LGBTQ2+) dans notre syndicat, dans nos milieux de travail et dans la société, que ce soit au Canada ou ailleurs dans le monde. Les membres du comité favorisent le changement en partenariat avec les comités des droits de la personne du SCFP, nos syndicats affiliés et d'autres organisations syndicales, des groupes de défense et des militants aux niveaux régional, national et international.

Voici un aperçu des développements dans le militantisme LGBTQ2+ et un compte rendu des buts et des activités du comité depuis le dernier congrès. Sécurité des personnes âgées LGBTQ2+ dans les services publics : Grandes lignes du projet

Le Service des droits de la personne, avec l'appui du comité, participe à un projet de recherche qui vise à analyser la sécurité des personnes âgées LGBTQ2+ dans les services publics, en particulier dans les milieux de la santé, des services sociaux et des

municipalités. Le projet est en partenariat avec Egale et une équipe de recherche sur le vieillissement et l'équité et est codirigé par la professeure Susan Braedley.

Le projet est destiné à accroître nos connaissances sur :

- les défis que doivent relever les personnes âgées LGBTQ2+ pour accéder à des services culturellement sûrs offerts par les municipalités et les fournisseurs de services de soins de santé et sociaux;
- les préoccupations communes avec les travailleurs LGBTQ2+ de ces secteurs;
- les pratiques prometteuses en éducation, politique publique, programmes et réglementation.

Ce travail produira des outils en communication de recherche en langage clair, comme un énoncé de discussion et une fiche d'info sur les défis que doivent relever les personnes âgées LGBTQ2+ dans les milieux des municipalités, de la santé et des services sociaux au Canada. Il décrira aussi les pratiques prometteuses en compétence auprès des personnes LGBTQ2+, par exemple des mesures d'accréditation et de réglementation professionnelle, l'éducation et la formation, les politiques professionnelles et organisationnelles, les clauses de conventions collectives (discrimination, formation, etc.), les outils de vérification organisationnelle et des projets gouvernementaux.

Nous voulons aussi que le projet produise une liste de ressources sur les organisations sans but lucratif provinciales qui offrent de la formation et font la promotion de la compétence culturelle auprès des personnes LGBTQ2+ dans le secteur public, ainsi qu'une liste des ministères provinciaux et fédéraux et des organismes travaillant sur la compétence culturelle auprès des personnes LGBTQ2+ dans les programmes de services de santé, sociaux et municipaux offerts aux personnes âgées.

Évènements de la Fierté et autres projets de sensibilisation

Les membres du comité offrent leur soutien et leur expérience organisationnelle pour les célébrations de la Fierté qui ont lieu au Canada tout au long de l'année. Ces célébrations communautaires vont des

énormes défilés dans de grandes villes comme Vancouver, Winnipeg, Toronto et Montréal, aux modestes défilés et festivals de nombreux centres plus petits.

Nous remercions les membres et les dirigeants élus du SFCP qui participent aux activités de la Fierté partout au pays. Un solide contingent du SFCP est maintenant habituel dans de nombreuses célébrations de la Fierté.

Les dirigeants nationaux et les membres de notre Conseil exécutif national sont des participants visibles des contingents du SFCP qui marchent et célèbrent les activités de la Fierté. Les réactions que nous suscitons pendant ces défilés sont extraordinaires – le véritable reflet de la reconnaissance de notre travail dans le secteur public et des membres du SFCP qui sont fiers de voir que leur syndicat défend l'égalité. Le SFCP veut accroître sa visibilité dans les plus petites collectivités grâce aux drapeaux, aux bannières et, bien sûr, aux objets promotionnels comme les bandanas et autres articles que nous distribuons.

Les membres du comité profitent aussi d'occasions tout au long de l'année pour sensibiliser les gens à l'homophobie, à la transphobie et au taux alarmant de harcèlement, d'intimidation et de violence subis par les personnes LGBTQ2+, jeunes ou adultes. Le SFCP souligne la Journée en rose le deuxième mercredi d'avril, la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie le 17 mai, et la Journée du souvenir trans le 20 novembre et en partageant des déclarations diffusées aux sections locales et aux membres ainsi que sur les réseaux sociaux.

Alliances communautaires

Les alliances avec des organisations communautaires et des groupes de défense des droits extérieurs à notre syndicat sont plus importantes que jamais, parce que les droits du travail et de la personne et la justice sociale sont menacés.

Le SFCP appuie le travail d'éducation et de défense des droits entrepris par Egale, la principale organisation LGBTQ2+ au Canada anglais. Nous appuyons aussi les efforts, le militantisme et les projets d'éducation du Centre canadien pour la diversité des genres et de la sexualité (CCDGS).

Au Québec, la Fondation Émergence est un outil important de sensibilisation aux droits LGBTQ2+ chez les francophones. Elle offre une documentation bilingue pour la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie, parraine une ligne d'écoute téléphonique et fournit des services de soutien.

Réforme politique et préoccupations

Le gouvernement fédéral a une approche extrêmement variable en matière de droits de la personne, de personnes en quête d'égalité et de personnes LGBTQ2+. Bien des mesures semblent progressistes selon une vision médiatique positive, comme les excuses présentées aux Canadiens LGBTQ2+ en novembre 2017, la mise sur pied d'un secrétariat LGBTQ2 au Bureau du Conseil privé et la création du Centre pour les statistiques sur le genre, la diversité et l'inclusion de Statistique Canada.

Derrière ces bonnes intentions se cachent des mesures régressives et l'incapacité à apporter de véritables changements sociaux en refusant de supprimer les dossiers de fonctionnaires fédéraux et de membres des forces armées ou de la GRC affirmant que les travailleurs LGBTQ2+ sont des menaces pour la sécurité nationale ou qu'ils souffrent de maladie mentale.

La création du secrétariat LGBTQ2 est certes historique, mais ce type de mesure n'augmente pas le financement promis pour les programmes d'assurance-médicaments et d'assurance-maladie qui pourraient offrir des changements transformateurs en santé des personnes LGBTQ2+ partout au Canada.

La décision la plus cynique des libéraux fédéraux a été le recours à un projet de loi omnibus sur le budget – ce qu'ils avaient juré de ne jamais faire. Ils ont pris exemple sur les conservateurs et resserré la loi sur l'immigration pour mettre fin à ce qu'ils qualifient de « magasinage de pays d'asile ».

Les demandeurs d'asile incluant ceux qui demandent l'asile à cause de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, qui ont présenté des demandes dans d'autres pays – comme les États-Unis – ne seront plus automatiquement admissibles à une audience au Canada. Cette décision contrevient au droit le plus strict d'un demandeur d'asile – celui de demander protection. Elle a non seulement des effets négatifs

pour les demandeurs d'asile qui ont réussi à fuir la persécution politique ou militaire, mais elle change aussi la loi d'une manière qui vise clairement des demandeurs d'asile fuyant la persécution pour tous les motifs fondés sur les droits de la personne. Les membres du SFCP et tous les défenseurs des droits de la personne doivent contester cette attaque injuste contre les droits des migrants.

Attaques provinciales

Nous avons du pain sur la planche avec le gouvernement Ford en Ontario. Les membres du SFCP savent que « l'éducation sexuelle sauve des vies », mais ce gouvernement élimine déjà les cours sur la diversité sexuelle et de genre, les bureaux de défense des droits de la personne, l'aide juridique, les soins de santé et plusieurs autres services, ce qui nuit de manière disproportionnée aux personnes LGBTQ2+.

En Alberta, nous nous attendons à ce que le gouvernement Kenney menace les personnes LGBTQ2+ – dont les étudiants d'alliances gay-hétéro (Gay Straight Alliances ou GSA) – qui ne seront plus appuyées et se retrouveront marginalisées là où elles devraient se sentir en sécurité et soutenues.

Ces développements galvanisent notre détermination à riposter et à faire en sorte que les services qui sauvent littéralement des vies soient maintenus et élargis.

Excuses présentées aux Canadiens LGBTQ2+ par le gouvernement fédéral

Le gouvernement libéral a présenté des excuses officielles aux Canadiennes et Canadiens LGBTQ2+ à la Chambre des communes pour la discrimination qu'ils ont subie pendant des décennies, souvent de la part d'organismes fédéraux.

Deux personnes membres du Comité du triangle rose étaient présentes. Gina McKay (coprésidente) a été invitée par le gouvernement. Elle est reconnue pour son militantisme syndical et communautaire en faveur des personnes LGBTQ2+. L'autre invitée était l'ancienne membre du CNTR Line Blackburn, qui a reçu des excuses personnelles de la part du premier ministre pour les effets de l'intimidation et de la discrimination qu'elle a subis et pour les pertes de possibilités d'avancement dans sa carrière.

Ces excuses sont un bon pas vers l'élimination de la discrimination et de l'oppression systémiques que vivent toujours les personnes LGBTQ2+ et le comité espère qu'elles permettront de bâtir une base plus solide pour le travail des militants syndicaux visant à faire progresser les droits fondamentaux de nos membres. Ces excuses ont mis en évidence le besoin constant de promouvoir la diversité, l'inclusion et les clauses d'équité dans notre gouvernance, nos conventions collectives et nos activités syndicales.

Inclusion des trans

Les personnes trans continuent à remporter d'importantes victoires législatives et politiques au Canada. Pourtant, elles sont toujours parmi les personnes les plus marginalisées de notre société. Elles luttent pour des droits que la plupart d'entre nous tenons pour acquis, notamment la capacité de gagner sa vie de manière sûre et digne et de posséder des papiers d'identité qui correspondent au genre ressenti.

Le 519, un organisme de la Ville de Toronto géré par les membres de la section locale 2998 du SCFP, fournit des services et un espace sûr aux membres de la communauté LGBTQ2+. L'organisme a répondu à l'appel en offrant des ressources complètes sous le thème *Créer des milieux authentiques*.

On peut se procurer les documents à :

- <http://www.the519.org/education-training/training-resources/our-resources/creer-des-milieux-authentiques>

Ces ressources peuvent être pratiques pour tout le monde, y compris les leaders et délégués syndicaux des sections locales du SCFP qui défendent les droits de leurs membres.

Éducation syndicale

Les personnes LGBTQ2+ dans notre syndicat, dans nos milieux de travail et dans la société sont toujours victimes de discrimination, de harcèlement et de violence. Nous devons constamment renouveler et intensifier nos projets d'éducation pour promouvoir le respect, la compréhension et l'acceptation des personnes LGBTQ2+.

Le comité sera heureux de poursuivre l'élaboration d'un atelier destiné à sensibiliser les membres au genre et à la diversité sexuelle. Cet atelier est basé sur le travail en cours au syndicat et sur les propositions du Service de l'éducation syndicale qui portent sur la sensibilisation, la défense des droits, le respect et la célébration des groupes en quête d'équité et des enjeux qui leur sont propres.

Il est important que les membres et le personnel LGBTQ2+ reflètent la diversité en animant ces ateliers et d'autres du SCFP. Le comité invite les membres de la communauté LGBTQ2+ et d'autres groupes en quête d'égalité à communiquer avec le conseiller de l'éducation syndicale de leur région pour faire part de leur intérêt à suivre un cours de membre-formateur.

Ce que nous pouvons faire

Le SCFP et le Comité national du triangle rose invitent les sections locales à examiner leurs conventions collectives et à rédiger des propositions de négociations qui incluent ces protections des droits de la personne pour leurs prochaines négociations collectives. Il ne s'agit pas que de simples mots dans un document. Ce travail d'égalité énergisé est rendu possible lorsque des membres du SCFP ratifient leurs demandes de négociation basées sur l'égalité et obtiennent de nouvelles protections dans leurs conventions collectives. Ces outils donneront à nos délégués syndicaux les clauses nécessaires pour protéger les membres du SCFP contre la discrimination et le harcèlement pendant de nombreuses années.

Les personnes transgenres se butent toujours à d'importants obstacles lorsqu'elles veulent accéder aux services de santé et elles se mettent souvent en danger lorsqu'elles utilisent des toilettes et des vestiaires genrés. On devrait inciter les sections locales du SCFP à amorcer des discussions avec les employeurs sur la création « d'espaces sûrs » en offrant des toilettes et des vestiaires non genrés.

Dans bien des régions du pays, le coût élevé des chirurgies de transition, des traitements hormonaux et d'autres interventions nécessaires à la transition de genre n'est pas inclus dans les budgets des soins de santé publics. Il reste bien du travail à faire pour convaincre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux que les Canadiens trans doivent avoir accès aux procédures médicales nécessaires pour faire correspondre leur être physique à leur véritable identité.

RAPPORT DU COMITÉ NATIONAL DE COORDINATION SUR LA SOUS-TRAITANCE ET LA PRIVATISATION

Les membres du comité sont : Cindy McQueen, coprésidente, Colombie-Britannique ; Chris Watson, coprésident, Nouveau-Brunswick ; Mike Tobin, Terre-Neuve-et-Labrador ; Pauline Chicarella, Nouvelle-Écosse ; Nicole Couture, Île-du-Prince-Édouard ; James Madden et Eddie Peireira, Ontario ; Clay Wilson, Saskatchewan ; Barbara Biley, SEH, Colombie-Britannique ; Michelle Duhaney, Division du transport aérien ; Fred Hahn, Agent de liaison du CEN ; Marc Xuereb, membre du personnel.

« présentation vidéo »

Dans sa forme actuelle, le Comité national de coordination sur la sous-traitance et la privatisation conseille le conseil exécutif national (CEN) sur des enjeux relatifs à la privatisation et fait la promotion des services publics comme le moyen le plus juste, le plus efficace et le plus transparent pour nos gouvernements de servir nos collectivités. Nous contribuons à la promotion des ressources que le SCFP met en place afin de sensibiliser la population aux enjeux liés à la privatisation. Nous élaborons des stratégies qui font la promotion et défendent les services publics tout en s'opposant à la privatisation.

Le comité est composé de représentants de toutes les divisions du SCFP et il est à l'affût des initiatives de lutte à la privatisation dans l'ensemble de nos provinces. Presque tous nos membres siègent au sein de comités de lutte à la privatisation équivalant au nôtre mais au niveau de nos divisions, et nous sommes donc au courant des campagnes en cours, auxquelles d'ailleurs nous participons. À chacune de nos réunions, des membres nous rapportent quels sont les développements dans la lutte à la privatisation dans nos régions respectives et discutent de difficultés, de succès ainsi qu'aux nouveaux enjeux et possibilités.

Au cours des deux dernières années, le comité a décidé de porter son attention sur trois résolutions portant sur des enjeux de privatisation qui ont été adoptées pendant le congrès de 2017 :

1. N° 299 – Renforcer les capacités des sections locales dans le but de rapatrier des services à l'interne et de renverser la privatisation de l'infrastructure;

2. N° 300 – Maintenir une position ferme contre l'infrastructure privatisée, incluant le rôle des caisses de retraite et de la Banque de l'infrastructure du Canada dans son financement;
3. N° 308 – Étudier les effets de la privatisation sur les peuples autochtones et travailler avec le Conseil national des Autochtones du SCFP pour soutenir les peuples autochtones dans leur résistance à la privatisation.

1. Résolution n° 299 – Renverser la privatisation et rapatrier des services à l'interne

Le SCFP compte plusieurs ressources qui outillent ses membres pour lutter contre les projets de sous-traitance et de privatisation de services publics ainsi que pour faire campagne en faveur du rapatriement de services privatisés dans le giron du domaine public. Les membres du comité ont examiné plusieurs de ces ressources, dont *Ramener les services à l'interne*, qui documente des exemples de municipalités ayant rapatrié directement à l'interne des services jadis sous-traités; *Notre meilleur moyen de défense*, qui présente aux sections locales des modèles de libellés de convention collective qui limitent le recours à la sous-traitance et imposent la discussion sur le rapatriement des services à l'interne, ainsi que quelques guides régionaux sur la sous-traitance, comme *Bringing our Work Back Home* (Colombie-Britannique) et *Guide de lutte à la sous-traitance* (Québec).

Les membres ont perfectionné leurs propres aptitudes à mener des campagnes de lutte à la privatisation dans le cadre d'un atelier animé par l'agent principal de recherche du SCFP responsable du dossier de la privatisation. L'atelier a fait valoir le travail réalisé par des sections locales du SCFP au Québec, lesquelles se sont engagées dans des campagnes pour convaincre des employeurs de maintenir le travail à l'interne ou encore de rapatrier du travail à l'interne. Les membres du comité ont reçu d'excellents conseils pour faire du rapatriement de services à l'interne un sujet de négociation collective et, au besoin, de campagnes politiques.

Deux de nos membres ont eu l'occasion d'assister à une conférence intitulée « L'Avenir est public », à Montréal, et consacrée à la construction d'un mouvement pro-services publics au pays. Ces membres ont fait part de leur expérience au comité lors de la réunion suivante; ils ont décrit un nouveau

mouvement rempli d'espoir qui s'attaque au problème de plein fouet et qui exige des services publics de qualité que tout le monde mérite, par exemple en matière de services de garde universels, d'assurance-médicaments et de services de télécommunications. Selon ce mouvement, il faut cesser de se fier à des stratégies défensives systématiquement réactives aux nouvelles menaces de privatisation qui se présentent.

2. Résolution n° 300 – S'opposer à l'infrastructure privatisée, dont à la BIC et au rôle des caisses de retraite

Les membres du comité ont réagi vivement à la renonciation honteuse du gouvernement libéral de Justin Trudeau à sa promesse électorale de fournir de nouvelles sources de financement à faible coût de l'infrastructure municipale. Lorsque nous avons appris les détails concernant la Banque de l'infrastructure du Canada (BIC), un fonds financé par des investissements privés beaucoup plus coûteux qui sera contrôlé par des bailleurs de fonds privés qui bénéficient d'investissements subventionnés par l'État, nous avons jugé qu'il s'agissait d'un enjeu suffisamment important pour faire l'objet d'un examen plus approfondi, ainsi que de prendre des mesures concrètes. Nous avons discuté d'options visant à mettre de l'information sur la BIC entre les mains des membres du SCFP de même que d'employeurs et de gouvernements pro-travailleurs qui pourraient être prêts à se prononcer contre le financement privé de l'infrastructure.

Le personnel a préparé une présentation ainsi que des notes d'allocation sur la BIC que les membres du comité ont utilisées pour sensibiliser les dirigeants des divisions du SCFP, les sections locales et les gouvernements municipaux à l'augmentation des coûts ainsi qu'à l'assouplissement de la reddition de comptes qui découlent de l'acceptation de fonds de la BIC pour financer des projets d'infrastructure. Alors qu'une élection fédérale se tiendra à l'automne 2019, nous avons établi des moyens de tenir les libéraux redevables de ce cadeau aux grandes sociétés.

Les membres du comité se sont aussi informés sur le rôle que jouent des caisses de retraite canadiennes en investissant dans l'infrastructure privatisée à l'échelle internationale. Des travailleurs d'autres pays comme le Chili, par exemple, luttent pour un contrôle public de leurs systèmes d'eau, à l'instar de membres du SCFP au Canada. Toutefois, nos propres caisses de

retraite travaillent à l'encontre des intérêts des travailleurs en tirant profit d'investissements dans l'infrastructure publique au Chili et ailleurs sur la planète. Les membres ont appris que les caisses de retraite n'ont pas à investir dans des PPP pour engranger des profits : le HOOPP (Healthcare of Ontario Pension Plan) n'est pas actif dans le marché de l'infrastructure, mais produit néanmoins des résultats supérieurs à ceux d'autres caisses de retraite canadiennes.

Puisque nous voulons que plus des 680 000 membres du SCFP soient sensibilisés aux dangers de la privatisation, nous avons consacré une journée à revoir plusieurs des ressources que le SCFP utilise dans sa lutte contre la privatisation. Nous avons longuement commenté deux guides faisant l'objet de mises à jour – *Étapes pour lutter contre la privatisation* et *Les signes avant-coureurs de la privatisation* – ainsi qu'un guide récemment rédigé – intitulé *Garder les caisses de retraite à l'écart de la privatisation : ce que peuvent faire les sections locales*.

Globalement, nous conseillons de créer des présentations et des ateliers de plus courte durée ainsi que des documents qui tiennent en une seule page dans le cadre de nos initiatives visant à sensibiliser un plus grand nombre de nos membres.

3. Résolution n° 308 – Effets de la privatisation sur les peuples autochtones

Le comité a passé considérablement de temps à se familiariser avec les impacts de la privatisation sur les peuples autochtones et à explorer de possibles projets qui pourraient appuyer les peuples autochtones dans leur résistance à la privatisation. Nous avons appris les détails de l'échec du gouvernement fédéral à financer adéquatement les systèmes d'eau potable et de protection de l'enfance dans les réserves autochtones ainsi que la volonté du gouvernement Trudeau de permettre à des bailleurs de fonds privés de combler des lacunes de financement, y compris la recommandation d'y aller par l'intermédiaire de PPP pour financer les systèmes de traitement d'eau potable sur la côte est et l'introduction d'obligations à impact social dans le système de protection de l'enfance du Manitoba.

La recommandation n° 57 de la Commission de vérité et réconciliation demande aux organisations de « s'assurer que les fonctionnaires sont formés sur l'histoire des peuples autochtones, y compris en ce

qui a trait à l'histoire et aux séquelles des pensionnats, à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, aux traités et aux droits des Autochtones, au droit autochtone ainsi qu'aux enseignements et aux pratiques autochtones. À cet égard, il faudra, offrir une formation axée sur les compétences pour ce qui est de l'aptitude interculturelle, du règlement de différends, des droits de la personne et de la lutte contre le racisme. » Le comité appuie sans réserve cette recommandation et souhaite que les dirigeants du SCFP à tous les niveaux en fassent une priorité. Nous pouvons le faire en suivant le cours « Sensibilisation à la réalité autochtone » du SCFP (ce que nous avons d'ailleurs fait) afin de mieux comprendre la relation historique entre le Canada et les peuples autochtones et le contexte dans lequel ils luttent actuellement pour la dignité fondamentale et les droits de la personne, y compris le droit de fournir des services publics de base aux communautés autochtones sans subventionner des entreprises privées.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

RAPPORT DU COMITÉ DES RÉSOLUTIONS

Résolution 115 couvrant la résolution 121 présentée par les sections locales 1615 (T.-N.-L.), 3260 (Î.-P.-É.), 3903 et 4772 (Ont.) et 1004 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. soutenir le droit du peuple palestinien à l'autodétermination et ses revendications pour mettre fin à l'occupation militaire et à la colonisation par Israël, accorder aux réfugiés palestiniens le droit stipulé par l'ONU de retourner dans leur maison et leurs biens, et reconnaître la pleine égalité des citoyens arabo-palestiniens d'Israël;
2. développer du matériel pédagogique pour les membres et soutenir des campagnes pour pousser Israël à mettre fin à l'occupation et au siège de Gaza, ainsi qu'à démanteler les colonies de peuplement illégales et le mur de l'apartheid;
3. appeler le gouvernement canadien à cesser sa complicité dans les violations par Israël des droits de la personne et du droit international, notamment en prenant pour cibles des

manifestants palestiniens non armés, des médecins et des journalistes lors des récentes manifestations à Gaza.

PARCE QUE :

- l'occupation illégale entraîne des violations du droit international humanitaire et des droits de la personne, en plus de constituer un obstacle à la paix;
- la « loi fondamentale de la nation juive » de 2018 adoptée par Israël a institutionnalisé la ségrégation, inscrit dans la loi un système imposant la discrimination raciale à tous les Palestiniens et privé les citoyens palestiniens de droits égaux;
- plus de 7 millions de réfugiés palestiniens ont été chassés de leurs terres depuis 1948. Le droit de retour est inscrit dans le droit international conformément à la résolution 194 des Nations Unies;
- depuis le début des manifestations de la *Marche pour le retour* à Gaza en 2018, les forces israéliennes ont tué plus de 300 Palestiniens et blessé plus de 20 000 personnes.

(P/A membre du comité, membre du comité – Rejetée)

Résolution 143 couvrant la résolution 142, 144, 147, 148 et 149 présentée par le Syndicat des employés d'hôpitaux (C.-B.) et la section locale 2348 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. créer des ressources pour ses sections locales, ses divisions et ses conseils de négociation afin de défendre les compétences LGBTQ2+ dans les services publics, pour les membres du SCFP et les personnes que nous servons;
2. exhorter les organisations d'employeurs pancanadiennes, comme la Fédération canadienne des municipalités, à promouvoir la sécurité des LGBTQ2+ dans le secteur public en informant leurs membres et, avec le SCFP, en exerçant des pressions sur les gouvernements pour obtenir des normes applicables, des fonds de formation et d'autres mesures;
3. inciter les gouvernements à établir, financer et appliquer des normes relatives à la compétence des LGBTQ2+, aux politiques de la lutte à la discrimination et au harcèlement, à la formation

en milieu de travail et à d'autres mesures visant à créer des espaces plus sûrs;

4. soutenir les comités de négociation et les conseillers syndicaux dans la négociation d'articles de conventions collectives sur la formation en matière de discrimination, de harcèlement et de lutte contre l'oppression;
5. faire de la sensibilisation au sein du syndicat sur les défis auxquels sont confrontés les membres et les clients LGBTQ2+.

PARCE QUE :

- les employeurs et les gouvernements n'en font pas assez pour lutter contre le taux élevé de discrimination, de harcèlement et de violence à l'encontre des travailleurs et des clients LGBTQ2+ dans le secteur public;
- en 2019, le SCFP et ÉGALE ont mené une recherche sur les défis auxquels font face les personnes âgées LGBTQ2+ dans les milieux des services municipaux, de la santé et des services sociaux, ainsi que sur les moyens de les surmonter;
- les organismes communautaires qui dispensent des formations et des conseils stratégiques sur les LGBTQ2+ sont sous-financés et les pairs employeurs ne les consultent même pas.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

LE VENDREDI 11 OCTOBRE 2019

SESSION DE LA MATINÉE

PRÉSENTATION DU PRIX NATIONAL D'ALPHABÉTISATION

LE PRÉSIDENT MARK HANCOCK: Le SCFP est à l'avant-garde du travail d'alphabétisation dans le mouvement syndical depuis presque 20 ans.

Pour nous, l'alphabétisation, c'est plus que lire et écrire. L'alphabétisation, ce sont les compétences dont nous avons besoin pour travailler, pour apprendre et pour vivre. C'est aussi une façon de participer à la vie syndicale et de lutter pour les droits des travailleuses et des travailleurs.

À chaque congrès, le Prix national d'alphabétisation du SCFP est décerné à une militante ou à un militant qui fait la promotion de l'alphabétisation en milieu de travail et du langage clair. Cette année, j'ai le privilège de remettre le prix à Karen Byzuk.

Karen est membre du SCFP depuis 40 ans. Militante à la section locale 500 du SCFP, elle travaille sans relâche à faciliter l'accès à l'apprentissage en milieu de travail pour les travailleuses et les travailleurs de la Ville de Winnipeg. Elle a joué un rôle de leadership dans la négociation et l'administration d'un large éventail de programmes d'éducation et de formation destinés aux membres du SCFP.

À la fin des années 1990, une entente historique a été conclue entre la section locale 500 et la Ville. En effet, un fonds de développement de ressources humaines de 3 000 000 \$ a été créé pour l'éducation, la formation et le perfectionnement du personnel. Karen, une militante de longue date, a été choisie pour siéger au premier comité mixte sur la formation et le perfectionnement du personnel.

Le leadership de Karen a permis d'ouvrir de nombreuses portes aux membres de la section locale 500, dont la mise à niveau de la FG (GED), l'introduction aux ordinateurs, un centre d'apprentissage en ligne, la formation en alphabétisation des membres, les compétences essentielles et la formation de contremaître.

La consœur Byzuk a incité de nombreux membres du SCFP à continuer à apprendre tout au long de leur vie. Elle a agi comme mentor auprès d'une nouvelle génération de travailleuses et de travailleurs du SCFP qui poursuivront la tâche. Comme agente des communications de la section locale 500 du SCFP depuis 2002 et comme rédactrice du bulletin d'information de la section locale, Karen a démontré ses compétences d'experte en langue dans ses écrits destinés aux membres.

Dans les nombreux rôles qu'elle a joués, la consœur Byzuk n'a jamais failli à son engagement à l'égard de l'inclusion et du leadership visionnaire. Elle a toujours fait la promotion de l'éducation et de la formation des membres et des militantes et militants du syndicat comme citoyens du monde. Mes amis, félicitez avec moi notre récipiendaire du Prix de l'alphabétisation, la consœur Karen Byzuk.

RAPPORT DU CONSEIL DES JEUNES

LE PRÉSIDENT MARK HANCOCK: Notre direction de l'éducation syndicale a organisé une semaine d'activités pour les enfants de 9 à 14 ans dont les parents participent au congrès. Le Conseil des jeunes a passé la semaine à rencontrer des membres du SCFP et à en savoir plus sur le travail que nous faisons et sur notre rôle dans la prestation des services publics que nous utilisons chaque jour.

Après le discours de Jagmeet au congrès, ils ont aussi passé un peu de temps à discuter du processus électoral et à échanger sur les moyens à prendre pour assurer le bon fonctionnement de la démocratie.

Ils sont ici pour nous raconter ce qu'ils ont fait cette semaine. Amis délégués, accueillez avec moi le Conseil des jeunes de 2019.

Les membres du Conseil sont : Kara Barr; Trinity Barr; Lola Beauchamp; Jaden Beecher; Heather Carnegie; Samira Caryle-Hozaima; Jakob Cunningham; Lukas Graham; Hailey Halik; Yashbir Hayer; Katelyn Kleber; Cadence Kube; Kinlee Lapointe; Riley Loudlaw; Gracie Morgan; Nikolai Palecek; Kaylan Roberts; Gabrielle Roy; Sophie White; Madeleine Wilson

RAPPORT DU COMITÉ SPÉCIAL DU CEN SUR L'ORIENTATION STRATÉGIQUE

Bâtir notre rapport de force : Orientation stratégique 2019-2021

Les deux dernières années ont été dures pour de nombreux membres du SCFP. Les services publics et les syndicats sont attaqués par une nouvelle vague de gouvernements provinciaux de droite qui tentent d'annuler les progrès réalisés par toute une génération de travailleuses et travailleurs et de privatiser les services publics. Et le Canada est sur le point d'aller aux urnes pour une élection fédérale qui sera cruciale. Justin Trudeau va faire campagne à gauche comme il l'a fait il y a quatre ans, mais son bilan est révélateur. Les libéraux n'ont pas respecté leur promesse de réforme électorale, ont encouragé la privatisation et ont porté atteinte aux droits des travailleurs et travailleuses.

Notre dernière orientation stratégique consistait à inciter les membres du SCFP à bâtir un syndicat plus fort et de meilleurs milieux de travail, et à faire progresser notre lutte pour la justice sociale et économique. Et nous avons pu aller de l'avant, malgré

les nombreux obstacles. Toutefois, les attaques soutenues contre les services publics au cours des deux dernières années exigent des actions urgentes et audacieuses pour protéger et défendre nos membres et les services publics qu'ils procurent.

Des décennies de sous-financement ont affaibli les services publics essentiels. L'économie est florissante, mais la situation des travailleurs ne s'est pas améliorée. Étant donné que les salaires stagnent et que les mesures d'austérité se poursuivent, beaucoup de nos membres se retrouvent dans une situation pire qu'avant la crise économique, il y a plus de dix ans.

Nos membres, comme tous les travailleurs, se battent pour des salaires adéquats, des régimes de retraite et des protections en santé et sécurité, ainsi que pour leur droit de se syndiquer, de négocier librement, et de faire la grève. Les rondes de négociation sont difficiles : nous devons résister aux gouvernements et employeurs qui s'attaquent aux progrès réalisés en ce qui concerne les salaires, les régimes de retraite et les avantages sociaux. Le SCFP demeure déterminé à résister aux demandes de concession, incluant les clauses de disparité de traitement.

Lorsque les gouvernements attaquent les membres du SCFP, ils attaquent aussi les services publics. Les services publics sont le fondement de nos vies quotidiennes et sont clés dans notre société. Ils nous aident à lutter contre la pauvreté et les inégalités, et ils sont essentiels à une économie saine. Mais l'austérité, la volonté de privatiser et de confier en sous-traitance les emplois de nos membres, ainsi que les compressions érodent et restreignent les services qui assurent la santé et la sécurité de nos communautés.

De plus, les emplois occupés par nos membres, tant dans les services publics que dans l'entreprise privée, sont menacés par la virtualisation du travail et l'avènement de technologies perturbatrices comme l'intelligence artificielle, l'automatisation et les réseaux cellulaires 5G. Sans vouloir empêcher le progrès, les membres du SCFP sont préoccupés par la tendance actuelle des employeurs à utiliser ces nouvelles technologies pour passer outre l'application des clauses de nos conventions collectives.

Nous pouvons éviter tout cela. Nous vivons dans un pays de richesse et d'abondance. Si les gouvernements répartissaient l'assiette fiscale de façon équitable en imposant davantage les grandes

sociétés et les personnes les mieux nanties dans notre pays, il y en aurait assez pour tout le monde.

Les mouvements de droite, aussi, s'attaquent au fondement même de nos communautés. Le racisme, la xénophobie et la haine sont en hausse au Canada et partout dans le monde. Nous devons les dénoncer partout où nous les croisons. Les discours et les actions qui visent à nous diviser, et à développer un mouvement fondé sur la peur et la haine, sont en augmentation.

C'est une honte qu'il n'y ait pas eu davantage de progrès en ce qui concerne la réconciliation avec les peuples autochtones. Le système des pensionnats et les lois d'assimilation canadiennes ont laissé de graves séquelles. Nous devons continuer à exiger le respect des droits des peuples autochtones sur les territoires non cédés.

Nous savons qu'il y a encore beaucoup de travail à faire dans notre pays et dans notre syndicat pour enrayer le racisme et la discrimination sous toutes leurs formes. Nous devons travailler ensemble pour éradiquer le suprématisme blanc et la haine à chaque fois que nous y sommes confrontés. Ce travail est la seule façon d'aller de l'avant pour nous tous, et la seule façon de bâtir notre solidarité.

Les gouvernements et dirigeants de droite misent sur la méfiance, la division et l'absence de respect. Ils tirent profit de l'inégalité et de l'insécurité créées par leurs propres politiques pour satisfaire leur ambition et encourager l'exclusion. Nous devons intensifier notre lutte pour l'égalité et la justice.

La solidarité est un outil puissant. Qu'il s'agisse de racisme, de sexisme, d'homophobie ou de capacitisme, notre engagement les uns envers les autres au SCFP consiste à être unis et à faire ce qui est juste. Dans nos milieux de travail et dans nos communautés, le SCFP va continuer de lutter pour la justice. Ensemble, nous sommes plus forts que ceux qui veulent semer la division et la haine.

Nous sommes confrontés à des défis urgents sur plusieurs fronts, à commencer par la lutte pour protéger notre planète. Les changements climatiques nous menacent tous. La cupidité des entreprises compromet l'avenir de notre planète et ce sont les travailleurs, ici et ailleurs dans le monde, notamment de nombreuses personnes autochtones ou racisés, qui seront touchés en premier et le plus durement.

Les services publics et les travailleuses et travailleurs du secteur public doivent être au cœur de la transition vers une économie et une société plus verte et propre.

Nous devons également faire face à la crise en santé mentale qui sévit dans les lieux de travail et dans notre pays. Nos communautés sont aux prises avec les problèmes de santé mentale et la toxicomanie. Les ressources offertes aux personnes aux prises avec ces problèmes sont insuffisantes et trop difficiles d'accès. De nombreux membres du SCFP sont sur la ligne de front de cette crise. Ils offrent en effet de l'aide aux personnes qui souffrent au détriment de leur propre santé mentale. Nous devons continuer à exiger une protection contre les risques au travail pour notre sécurité et notre santé psychologique. Il est temps de reconnaître que les maladies mentales et la toxicomanie sont des enjeux de santé et d'exiger les ressources nécessaires pour fournir des soins appropriés, sans jugement ni honte.

De Terre-Neuve-et-Labrador à l'Alberta, les gouvernements de droite ont intensifié leurs attaques envers nos membres. Les droits syndicaux sont remis en question dans presque toutes les provinces canadiennes. Et si les conservateurs fédéraux reprennent le pouvoir, nos droits syndicaux seront menacés comme au temps du gouvernement Harper. Réussir à contrer ces attaques peut être perçu comme un combat inégal, mais si nous nous y mettons ensemble, nous pouvons déplacer des montagnes. Il y a deux ans, les membres du SCFP ont participé à l'élection d'un gouvernement progressiste en Colombie-Britannique. Après presque deux décennies d'un gouvernement de droite hostile aux travailleurs, nous voyons ce qui est possible lorsqu'un gouvernement respecte les travailleuses et travailleurs, et reconnaît l'importance des services publics. En travaillant ensemble, nous avons participé à l'élimination de plusieurs années de dommages dans la province, en accomplissant des progrès pour tous.

Depuis la fondation de notre syndicat, il y a 56 ans, les membres du SCFP ont lutté ensemble pour la justice sociale et économique, contre d'énormes obstacles, parfois contre toute attente. Nous avons résisté à des gouvernements, de grandes entreprises et des systèmes économiques qui ont été conçus pour nous nuire. Confrontés à des employeurs et à des gouvernements qui tentent de convaincre nos membres d'accepter moins, nous continuerons de

faire ce que nous avons toujours fait : nous unir pour gagner.

Une fois adoptée, notre orientation stratégique 2019-2021 détaillera les prochaines étapes de notre travail collectif pour faire avancer les enjeux et priorités qui comptent pour nous tous. Ce sera notre guide pour le changement progressiste.

Le SCFP est fier de ses antécédents en matière d'action sociale. Notre histoire est écrite dans nos interventions, petites et grandes, qui ont changé nos milieux de travail et amélioré la vie des gens. Ces interventions ont été accomplies par des membres du SCFP unis et déterminés. Que ce soit à la table de négociation, dans la rue ou dans les coulisses du pouvoir, nous savons que, ensemble, nous pouvons changer les choses. C'est à nous tous de relever le défi, et nous savons que nous sommes prêts à le faire.

Augmenter notre force pour relever les défis qui nous attendent

Notre syndicat est un réseau de plus de 2 000 sections locales composées de membres qui ont accès à d'innombrables communautés dans tous les coins de notre pays. Nous continuerons d'augmenter notre pouvoir en renforçant nos sections locales et leur capacité d'établir des contacts et de mobiliser les gens. Au cours des deux prochaines années, nous allons continuer à bâtir des sections locales fortes et inclusives, ainsi qu'un mouvement syndical fort et uni. Nous allons augmenter notre militantisme, accroître notre pouvoir de négociation et travailler avec les autres syndicats pour faire face aux nouveaux défis auxquels nous sommes confrontés avec l'élection de gouvernements de droite et la prolifération des mesures d'austérité.

Augmenter notre pouvoir de revendication

Nous allons continuer d'augmenter notre pouvoir par la mobilisation de nos membres, par des campagnes efficaces et par la communication. Nous allons bâtir cette force en :

- Donnant à nos sections locales des outils pour mieux établir des liens avec les membres individuellement, notamment en leur donnant la capacité de consulter, d'élaborer et d'utiliser des listes, et en les encourageant à apprendre les unes des autres et à partager entre elles leurs stratégies gagnantes, dans le cadre d'un vaste

programme d'engagement des membres qui soutient une approche d'organisation et d'action directe au quotidien.

- Veillant à ce que tous les membres puissent participer pleinement aux activités du SCFP en incitant nos membres de la base à devenir des membres en règle.
- Explorant de nouveaux outils numériques de recrutement pour compléter nos efforts de syndicalisation en personne et en veillant à les intégrer à nos stratégies de campagne et de communications.
- En aidant les sections locales à devenir plus inclusives et plus représentatives de leurs membres.
- En établissant des liens entre les nouveaux membres et les membres expérimentés. En tant que syndicalistes, nous nous engageons à encadrer de nouveaux militants et à leur fournir la possibilité d'acquérir de l'expérience.

Accroître notre pouvoir de négociation

La politique de négociation du SCFP est claire : nous ne laisserons pas les gouvernements ni les employeurs nous diviser. Nous n'accepterons pas les concessions ni les clauses de disparité de traitement qui laissent tomber les prochaines générations de travailleurs. Plusieurs de nos membres gagnent moins de 18 dollars l'heure et doivent cumuler deux ou trois emplois afin de joindre les deux bouts. Nous allons exploiter le pouvoir de la solidarité entre les travailleurs pour accroître notre pouvoir de négociation en :

- Partageant les outils et ressources qui soutiennent les sections locales du SCFP à toutes les étapes du processus de négociation, en soutenant les stratégies efficaces pour protéger les services publics et bonifier les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail des membres.
- En travaillant avec les sections locales pour améliorer les revenus de nos membres lors des négociations afin qu'ils reçoivent des salaires viables qui suivent l'augmentation du coût de la vie.
- Négociant des avantages sociaux et des régimes de retraite pour les travailleurs à temps partiel, occasionnel ou à statut précaire qui en sont privés par leurs employeurs.

- Investissant dans les négociations coordonnées et centralisées, incluant la conclusion de pactes de solidarité, les moyens de pression coordonnés, les stratégies régionales et sectorielles et la collaboration intersyndicale, afin d'augmenter notre pouvoir de négociation face à des employeurs de plus en plus hostiles, soutenus par des gouvernements antisyndicaux.

Syndicalisation des travailleurs non syndiqués

Des syndicats forts rendent nos communautés plus fortes. Alors que la précarité d'emploi augmente et que les gouvernements continuent à sabrer le financement et à privatiser les services publics, les travailleuses et travailleurs non syndiqués cherchent des solutions. Ils trouveront ce dont ils ont besoin au SCFP. Nous continuerons à développer et à renforcer notre syndicat en :

- Explorant de nouvelles méthodes de sensibilisation et de recrutement, comme l'organisation communautaire.
- En étudiant et en consolidant nos accréditations actuelles et en syndiquant les travailleurs non syndiqués présents dans nos lieux de travail.
- En syndiquant les travailleurs les plus vulnérables et ceux qui occupent des emplois précaires dans nos communautés.
- En veillant à ramener les emplois à l'interne et en contrant la privatisation. Lorsque nos emplois seront privatisés et que les contrats seront revendus, nous suivrons notre travail en syndiquant ces nouveaux travailleurs.
- En mettant en valeur et en impliquant les membres qui représentent la force et la diversité du SCFP lors de nos opérations de recrutement.
- En travaillant avec les divisions provinciales et les fédérations du travail pour faciliter la syndicalisation des travailleurs.

Défendre nos membres

Les attaques contre les services publics et les travailleurs du secteur public commencent par des atteintes aux droits fondamentaux, dont le droit de se syndiquer, de négocier collectivement et de faire la grève. Ces attaques prennent aussi la forme de restructurations, de fusions et de privatisation forcées. Le SCFP maintiendra fermement sa position chaque fois que les droits des travailleurs seront

attaqués, et fournira un appui aux sections locales qui seront confrontées à la restructuration, à la privatisation ou à la sous-traitance, en veillant à ce que les membres puissent continuer à bénéficier des avantages d'être membres du plus grand et du meilleur syndicat du Canada en :

- Revendiquant des lois du travail qui facilitent la syndicalisation des travailleurs dans tous les secteurs et qui renforcent le mouvement syndical.
- En prenant des mesures juridiques et politiques pour contester les projets de loi et les lois qui violent les droits des travailleurs, y compris les lois qui limitent le droit de grève des travailleurs ou qui imposent des restrictions sur la négociation collective libre et équitable.
- Consacrant des ressources au soutien des sections locales confrontées à un vote de représentation suite à une restructuration.
- Mobilisant nos membres et en soutenant des campagnes de riposte visant à protéger, de concert avec les citoyens et nos alliés, les services publics des compressions, de la privatisation et des restructurations.

Protéger et améliorer nos régimes de retraite

Les régimes de retraite sont les salaires différés de nos membres. Ils subissent la pression croissante des employeurs et de certains gouvernements, notamment des attaques contre les régimes de retraite à prestations déterminées. Nous nous engageons à protéger la sécurité de la retraite de tous nos membres en :

- Continuant à soutenir les efforts de nos membres pour protéger leurs régimes de retraite.
- Faisant campagne pour éliminer les barrières qui empêchent les travailleurs à statut précaire, en grande majorité des femmes et des travailleurs racisés, de recevoir des prestations de retraite.
- Faisant la promotion et en défendant les régimes à prestations déterminées.
- En planifiant un sommet sur les régimes de retraite pour partager des stratégies sur la façon d'améliorer l'accès aux régimes de retraite pour les travailleuses et travailleurs. L'une des priorités du sommet sera de préparer la négociation des régimes de retraite pour les travailleurs ayant un emploi précaire.

Revendiquer des lieux de travail sécuritaires

Le SCFP continuera de travailler à améliorer la santé mentale et physique des salariés. La prochaine étape dans la lutte contre la violence au travail s'attaquera au manque de personnel. Le manque d'employés rend le travail plus dangereux et alimente la frustration des personnes qui comptent sur les services offerts par nos membres. De plus en plus d'employés subissent les pressions des employeurs qui leur demandent de travailler plus dur et plus longtemps au détriment de leur sécurité. Plusieurs travaillent seuls. La violence ne doit jamais faire partie du travail, et le SCFP réclamera des changements en :

- Exigeant des effectifs suffisants, des charges de travail raisonnables et des mesures pour conserver et recruter des travailleurs.
- Veillant à ce que nos membres connaissent leurs droits de rapporter la violence et de refuser un travail dangereux et en revendiquant des lois qui renforcent le droit de rapporter et de dénoncer la violence au travail sans crainte de représailles.
- Obligeant les employeurs à rendre des comptes en matière de prévention de la violence au travail, en appliquant des politiques de tolérance zéro et en exigeant qu'ils déposent des accusations lorsque la situation l'impose.
- Appuyant une loi qui modifierait le code criminel pour faire des agressions à l'endroit de nos membres au travail une offense criminelle plus grave et pour créer un climat où ces agressions seraient éliminées en raison de sentences plus importantes et en soutenant nos sections locales dans la négociation d'articles de convention collective pour congés en cas de violence conjugale, et d'autres améliorations.
- Exigeant davantage de ressources et des lois fédérales et provinciales plus fortes de concert avec nos alliés.

Nous développerons chez nos membres la capacité à défendre leurs droits en matière de santé et sécurité. Nos efforts viseront notamment à éliminer la stigmatisation et les préjugés liés aux troubles de santé mentale. Nous veillerons à ce que les sections locales aient les outils nécessaires pour repérer et traiter les risques pour notre santé mentale au travail et négocier les avantages sociaux dont les membres ont besoin pour prendre soin de leur santé mentale. Nous réclamerons aussi auprès des gouvernements des mesures pour assurer une meilleure protection

de la sécurité et de la santé mentale de tous les travailleurs, notamment :

- En ajoutant au devoir des employeurs la protection de la santé mentale dans le cadre de leur obligation de fournir un lieu de travail sain et sécuritaire.
- En reconnaissant aussi les dangers pour la santé mentale dans les lois sur la santé et la sécurité.
- En améliorant les régimes de compensation afin d'assurer le dépistage et le traitement des troubles de santé mentale au travail et en offrant des accommodements pertinents aux travailleuses et travailleurs.

Lutter pour de bons emplois

Un trop grand nombre de nos membres travaillent dans des conditions précaires, à temps partiel, dans un emploi occasionnel ou saisonnier n'offrant pas d'avantages sociaux décentes ni de régimes de retraite. Beaucoup d'entre eux sont des femmes, des personnes racisées et des jeunes. L'évolution de la nature du travail menace aussi les emplois stables et permanents du secteur public. L'automatisation des tâches, le développement de l'intelligence artificielle et les réseaux électroniques de plus en plus puissants menacent les emplois et la vie privée de nos membres. Le SCFP revendiquera des emplois décentes aujourd'hui et pour l'avenir en :

- Négociant des salaires et des avantages sociaux décentes pour les travailleurs à temps partiel ou occasionnels et en revendiquant la création de plus d'emplois à temps plein et la conversion de postes précaires et à temps partiel en postes à plein temps.
- Mettant en évidence les facettes de notre travail qui exigent un rapport humain et qui ne peuvent pas être automatisées sans nuire aux personnes qui dépendent de nous.
- Veillant à ce que l'automatisation soit utilisée pour effectuer les tâches dangereuses ou difficiles pour les humains, et qu'aucun membre ne perde son emploi en raison de l'automatisation.
- Surveillant les nouvelles technologies et leurs impacts sur les services publics et les emplois du secteur public, afin de défendre nos membres et les services qu'ils fournissent, y compris en revendiquant de meilleures protections dans la loi.

Bâtir un pouvoir de classe

Notre lutte pour les droits des travailleurs est profondément liée aux luttes des personnes qui sont laissées pour compte dans nos communautés et dans le monde entier. L'écart croissant entre les riches et nous tous montre clairement de quel côté nous sommes. Nous partageons des objectifs communs avec les nombreux mouvements pour la justice économique, sociale et raciale. En reconnaissant que les luttes pour les droits de la personne sont liées aux revendications pour les droits des travailleurs, nous augmentons notre capacité d'organisation communautaire.

Travailler en coalition et mobiliser nos communautés est la seule façon de freiner la privatisation, de résister aux tactiques antisyndicales et anti-travailleurs. C'est aussi le meilleur antidote aux politiques racistes de peur et de division. Nous continuerons à lutter pour des changements qui amélioreront la vie de tous les travailleurs et qui les sortiront de la pauvreté. Pour y arriver, nous sensibiliserons nos membres au rôle qu'ils peuvent et doivent jouer au sein de la classe ouvrière.

Relever les défis dans nos communautés

Nos communautés sont les endroits où nous vivons, travaillons et élevons nos familles. Elles sont aussi les endroits où nous subissons personnellement l'impact de l'austérité et de l'injustice. En tant que membres du SCFP, nous sommes profondément liés à nos communautés et nous sommes bien placés pour mener la mobilisation pour réclamer des changements. Le SCFP continuera d'être un leader dans les enjeux qui comptent pour tous les travailleurs en :

- Obtenant des salaires décents, le respect des droits de succession, l'équité en emploi, l'équité salariale et la sécurité financière à la retraite.
- Intensifiant notre lutte pour des services publics universels, comme les soins de santé, l'assurance-médicaments, les services de garde, les soins aux personnes âgées et d'autres services qui permettent de combattre les inégalités et la pauvreté.
- Approfondissant nos liens avec les alliés communautaires et les mouvements sociaux et en soutenant ces groupes.

- Nous concentrant sur les conséquences de la pénurie de logements et des loyers inabordables et sur le besoin urgent d'une stratégie nationale du logement.
- Renforçant le mouvement syndical, en encourageant nos militants à participer aux activités de leurs conseils régionaux du SCFP, des conseils du travail et des fédérations du travail.

La crise climatique est un enjeu de la classe ouvrière. On exige des travailleurs, particulièrement des Autochtones, des personnes racisées et des plus pauvres de la planète, qu'ils fassent les frais des changements climatiques et de la cupidité des entreprises. Nous sommes confrontés à l'urgence de la crise climatique, et nous demandons aux gouvernements de reconnaître l'urgence de régler cette crise. Le SCFP s'efforcera de veiller à ce que cette crise ne soit pas utilisée comme prétexte pour privatiser les emplois du secteur public ou pour accroître l'inégalité, en :

- Exerçant des pressions pour l'élaboration d'une stratégie nationale de réduction de l'empreinte carbone dans l'économie en distribuant les coûts de ces changements de façon équitable et juste.
- Réclamant des services publics renouvelés et étendus, dans le cadre d'une transition juste vers une société et une économie verte et propre, incluant le développement des transports en commun.

Lutter pour l'égalité économique pour tous implique de s'attaquer aux obstacles structurels auxquels beaucoup de nos membres sont confrontés au travail. Le SCFP continuera de soutenir ses membres qui revendiquent l'équité en exprimant leurs préoccupations et leur résilience directement, dans leurs propres mots.

Les populations autochtones, les femmes, les jeunes, les personnes racisées, LGBTQ2+ ou handicapées font face à d'importants obstacles pour obtenir des emplois bien payés, un régime de retraite et des avantages sociaux. Nous veillerons à faire progresser les droits de la personne de nos membres et de tous les travailleurs en :

- Accordant la priorité aux augmentations de salaire réelles à la table de négociation pour sortir nos membres de la pauvreté. En revendiquant des améliorations aux normes du travail pour tous, syndiqués ou non.
- Offrant à nos membres les outils dont ils ont besoin pour reconnaître la suprématie blanche et le racisme sous toutes leurs formes et lutter contre elles.
- Soutenant la justice pour les peuples autochtones en collaborant avec eux à la mise en œuvre des 94 appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation et des 231 appels à la justice de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues ou assassinées, ainsi qu'en réclamant des comptes aux gouvernements et aux institutions publiques.
- Continuant à promouvoir la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine.
- Défendant l'accès à l'eau potable pour tous et en soutenant le mouvement qui vise à faire reconnaître cet accès comme un droit de la personne partout sur la planète.
- Organisant une conférence nationale sur les droits de la personne pour outiller nos membres et nos sections locales pour apporter des changements et bâtir leur pouvoir en favorisant l'égalité.

Financement des services publics

Les gouvernements libéraux et conservateurs continuent à offrir des réductions d'impôt aux grandes entreprises et aux plus riches. Ces gouvernements prétendent ensuite qu'il n'y a pas assez de revenus pour financer les services publics et payer les travailleurs du secteur public. Tout cela favorise la privatisation et la sous-traitance des services publics.

Le financement complet des services publics exige que chacun paie sa juste part. Le SCFP exigera des gouvernements qu'ils investissent dans nos communautés en :

- Exigeant une imposition équitable afin de financer des services publics efficaces et accessibles à tous.

- Soutenant les campagnes de riposte contre la privatisation et la sous-traitance sous toutes leurs formes.
- Soutenant des campagnes contre les entreprises et les individus les plus riches qui évitent de payer des impôts et pratiquent l'évasion fiscale.
- Réclamant un financement fédéral adéquat des services publics partout au Canada et en luttant pour obtenir l'augmentation des transferts fédéraux pour la santé et les services sociaux.

Utiliser notre pouvoir politique

Nous allons renforcer notre pouvoir politique pendant et entre les élections, à tous les niveaux, afin de transformer le climat politique dans ce pays. Pour ce faire, nous allons :

- Faire la promotion de campagnes axées sur les bons emplois sûrs, les salaires décents et les bonnes conditions de travail, la santé et sécurité au travail, des services publics efficaces, la justice sociale et l'équité, incluant la réforme du mode de scrutin.
- Soutenir l'élection de candidats et candidates qui comprennent et partagent nos valeurs en formant et en incitant nos membres à s'impliquer dans les campagnes du NPD et à se porter candidates et candidats sous la bannière du NPD.
- En encourageant les membres et les sections locales à s'impliquer en politique municipale et lors des élections municipales et en appuyant nos membres qui se portent candidates et candidats.
- Tisser et maintenir des liens avec les élus de tous les niveaux de gouvernement et leurs demander de comptes lorsque la situation l'exigera.
- Réaffirmer notre appui du Nouveau Parti démocratique en demeurant affilié au parti et en encourageant les sections locales à faire de même.
- Défendre le droit de notre syndicat d'agir sur la scène politique.

Solidarité au-delà des frontières

L'engagement du SCFP envers la solidarité internationale et la justice mondiale est profond. Le système économique mondial fait passer le profit avant les personnes. Cela touche notre quotidien à la maison, au travail et dans nos communautés, et notre

travail de solidarité internationale est fondé sur cette réalité. Nous travaillerons à bâtir un monde meilleur en :

- Continuant à soutenir les dirigeants syndicaux, les défenseurs des droits de la personne et les organismes communautaires partout dans le monde grâce à nos relations avec les autres syndicats et grâce à notre affiliation avec les fédérations syndicales internationales.
- Travaillant avec les coalitions et nos alliés pour soutenir les migrants qui arrivent ici à la recherche d'un emploi et d'une vie meilleure.
- Exerçant des pressions contre le gouvernement canadien lorsqu'il impose la privatisation dans les pays les plus pauvres par le biais du « financement mixte » qui encourage les partenariats public-privé et en informant nos membres sur cette nouvelle forme de privatisation.
- Prenant la parole lorsque notre politique étrangère et diplomatique porte atteinte à la démocratie d'autres pays, lorsque le Canada cautionne les violations des droits de la personne, et lorsque des entreprises canadiennes contribuent aux changements climatiques, au pillage des terres et à l'augmentation de la pauvreté dans d'autres pays.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

RAPPORT DU COMITÉ DES RÉOLUTIONS

Résolution substitut 903 couvrant la résolution 216 présentée par la section locale 79 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. Poursuivre son engagement envers le Nouveau Parti démocratique et exprimer clairement ce soutien aux autres syndicats;
2. Encourager le CTC à renouveler son engagement et son soutien habituels au Nouveau Parti démocratique du Canada;
3. Soutenir le Nouveau Parti démocratique au niveau fédéral et tous les candidats néo-démocrates aux prochaines élections fédérales,

en accordant un soutien particulier aux candidats issus du monde syndical;

4. Soutenir le Nouveau Parti démocratique au niveau provincial et tous les candidats néo-démocrates aux prochaines élections provinciales, tout en respectant le caractère politique distinct du Québec, en accordant un soutien particulier aux candidats issus du monde syndical.

PARCE QUE :

- le gouvernement libéral fédéral n'a pas tenu ses engagements envers les Canadiens. Au lieu de cela, il a mis en œuvre les coupures des conservateurs dans les services publics et, au fédéral, il a intensifié ses attaques contre les régimes de retraite;
- il a encouragé la privatisation des infrastructures provinciales et nationales;
- le Nouveau Parti démocratique est le seul parti national et provincial à soutenir de manière constante les travailleurs, notamment en déposant un projet de loi anti-briseurs de grève et en soutenant le financement public des services et des infrastructures;
- le SCFP est un partenaire du Nouveau Parti démocratique et doit le demeurer avant et pendant toutes les élections provinciales et fédérales à venir.

(P/A personne déléguée non identifiée, personne déléguée non identifiée – Adoptée)

Résolution 249 présentée par la section locale 2348 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. demander aux gouvernements de rejeter l'obligation à impact social à but lucratif et de financer correctement et adéquatement les services et programmes sociaux dont nous avons besoin pour faire progresser la justice socioéconomique et la réconciliation dans nos communautés et notre pays;
2. collaborer avec les divisions, les sections locales et les affiliés pour lutter contre les obligations à impact social là où on en trouve;

3. éduquer les membres et les communautés sur le danger d'introduire des mécanismes de financement privés dans nos services sociaux et communautaires;
4. conclure un pacte avec le Congrès du travail du Canada et d'autres organisations syndicales afin de décourager le recours aux obligations à impact social.

PARCE QUE :

- personne ne devrait tirer profit des services destinés à aider les éléments les plus vulnérables de la société;
- l'introduction du profit dans les services sociaux réduit le montant d'argent disponible pour les services de première ligne;
- il existe des modèles de financement moins coûteux qui ne font pas appel à l'investissement privé;
- les fournisseurs de services ne doivent pas être pris en otage par les modèles d'investissement privé comme unique source de financement ou de croissance.

(P/A personne déléguée non identifiée, personne déléguée non identifiée – Adoptée)

Résolution 27 présentée par le Conseil exécutif national

LE SCFP NATIONAL DOIT :

examiner la représentation aux congrès nationaux et fournir un rapport au Conseil exécutif national avant le prochain congrès.

Cet examen devra comprendre :

- une analyse des dispositions relatives à la représentation au congrès dans les statuts nationaux et une comparaison avec la participation historique des organisations à charte aux congrès;
- un examen et une comparaison des dispositions relatives à la représentation au congrès au sein du SCFP et dans les autres syndicats canadiens.

PARCE QUE :

- la représentation à notre congrès national a très peu changé depuis l'adoption de nos premiers statuts en 1963;
- la participation aux congrès n'a pas beaucoup changé non plus;
- certaines sections locales n'envoient pas toute leur délégation au congrès et d'autres ne participent pas du tout;
- avec de l'information sur les niveaux de participation, nous pourrions mieux comprendre s'il est nécessaire de modifier ces dispositions.

(P/A personne déléguée non identifiée, personne déléguée non identifiée – Adoptée)

Résolution 248 présentée par le SCFP-Québec

LE SCFP NATIONAL DOIT :

faire pression sur les gouvernements afin qu'ils mettent en place les dispositions législatives et réglementaires nécessaires pour :

- protéger les emplois des modèles d'affaires causant un déplacement du travail, notamment la sous-traitance liée aux changements technologiques, et;
- encadrer l'inclusion de l'automatisation ainsi que de toutes les technologies perturbatrices (intelligence artificielle, robotisation, 5G, objets connectés, etc.) dans le marché du travail.

PARCE QUE :

- les services de télécommunication sont des services publics offerts par des entreprises privées;
- les services sont considérés comme des infrastructures essentielles à la sécurité nationale;
- de plus en plus de technologies sont utilisées pour remplacer nos membres ou déplacer leur travail dans d'autres entreprises ou à l'étranger;
- les enchères du spectre prévues en 2020 au Canada ouvriront la porte à des changements technologiques ayant un potentiel de perturbation encore plus important;

- on ne peut contrer l'évolution technologique, mais qu'il faut s'assurer de son acceptabilité ainsi que de son utilité pour la société;
- il faut protéger l'économie, y compris en région, ainsi que nos infrastructures essentielles à la sécurité nationale.

(P/A personne déléguée non identifiée, personne déléguée non identifiée – Adoptée)

Résolution 77 présentée par le Conseil régional du Grand-Vancouver et la section locale 1004 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il s'attaque à la crise de l'empoisonnement par les drogues en décriminalisant l'usage de drogues illicites, en mettant en œuvre le modèle portugais et en fournissant des drogues plus sûres aux consommateurs de drogues illicites.

PARCE QUE :

- en moins de trois ans, plus de 10 300 Canadiens sont morts de drogues empoisonnées;
- la crise d'intoxication par les opiacés affecte de manière disproportionnée les communautés autochtones urbaines et rurales;
- l'espérance de vie globale des Canadiens a diminué depuis le début de la crise d'intoxication par les drogues;
- le Portugal applique leur modèle depuis 25 ans; celui-ci s'est avéré efficace pour réduire la consommation globale de drogues et prévenir les décès dus à des drogues empoisonnées;
- Bonnie Henry, la médecin-conseil en santé publique de la Colombie-Britannique, ainsi que les plus grands spécialistes en toxicomanie comme Mark Tyndall du Centre for Disease Control de la Colombie-Britannique et les chefs de police dont Del Manak de la police de Victoria conviennent tous que, pour faire face à cette crise et sauver des vies, il faut décriminaliser la possession et créer un approvisionnement en drogues sûres.

(P/A personne déléguée non identifiée, personne déléguée non identifiée – Adoptée)

RAPPORT DU COMITÉ DES STATUTS

Amendement statutaire C47 présenté par le Conseil exécutif national

LE SCFP NATIONAL DOIT :

modifier le Code de conduite figurant à l'Annexe E des statuts nationaux en ajoutant ce qui suit au processus de plainte :

1. **Le président national détermine si d'autres mesures correctives sont appropriées, notamment en limitant la participation d'un membre aux futures activités organisées par le SCFP national.**

PARCE QUE :

- le SCFP est déterminé à créer un syndicat inclusif, accueillant et exempt de harcèlement, de discrimination ou de tout type d'intimidation et de violence, y compris la violence sexuelle;
- le SCFP s'attend à ce que toutes nos interactions se fondent sur le respect mutuel, la compréhension et la coopération;
- afin de garantir un environnement sûr pour tous les membres, le personnel et les dirigeants élus, il peut être nécessaire de limiter la participation d'un membre au-delà de l'activité où le comportement fautif s'est produit.

(P/A membre du comité, membre du comité – Adoptée)

Amendement statutaire C-40 présenté par la section locale 79 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

modifier les statuts nationaux comme suit :

1. modifier l'article B.8.1 comme suit :

Demande d'adhésion

Un employé qui travaille dans la compétence d'une section locale ou un représentant à temps plein du syndicat national peuvent présenter une demande d'adhésion en remplissant et en signant une demande d'adhésion et en prêtant le serment d'adhésion. Un employé qui travaille

dans la compétence d'une section locale ou un représentant à temps plein du syndicat national qui devient dirigeant ou membre officiel à temps plein d'une centrale syndicale peuvent aussi présenter une demande d'adhésion de la même manière.

2. modifier l'article B.8.2 comme suit :

Approbation de la demande

Les noms des candidats sont lus à la première assemblée régulière des membres qui a lieu après la soumission de la demande d'adhésion. À moins d'une objection appuyée par une majorité des membres présents, les candidats sont acceptés.

PARCE QUE :

- la plupart des provinces n'exigent pas la perception de droits d'adhésion et le montant minimum devrait être de zéro;
- la commission des relations de travail du Québec accepte les preuves numériques d'adhésion;
- le SCFP devrait accepter les demandes numériques dûment remplies comme preuve d'adhésion;
- les sections locales peuvent exiger des droits d'adhésion;
- la demande d'adhésion, le paiement des cotisations, le serment d'adhésion et l'acceptation par un vote d'adhésion suffisent pour devenir membre.

*(P/A membre du comité, membre du comité –
Renvoyée au comité)*

ALLOCATION DE CLÔTURE

LE PRÉSIDENT MARK HANCOCK: Mes amis, bon retour à la maison. Soyez prudents, surtout si vous vous rendez vers des endroits enneigés du pays, en particulier Winnipeg, selon ce que j'ai entendu. Merci beaucoup mes amis.

Le congrès est maintenant terminé.

« Solidarité mes frères et sœurs »

ANNEXE AU RAPPORT DU 29^{ième} CONGRÈS NATIONAL

Le Conseil exécutif national a traité des résolutions renvoyées au Conseil par le vingt-neuvième congrès national. Les décisions prises sur les résolutions renvoyées sont les suivants :

ANTI-RACISME

Résolution n° 1**Présentée par le SCFP-Ontario**

LE SCFP NATIONAL DOIT :

- élaborer un plan organisationnel d'action contre le racisme qui examine les structures et les systèmes en vue d'éliminer les obstacles, avec des échéanciers et des objectifs, afin de créer plus d'espace pour la participation de ses membres racisés et autochtones à la vie syndicale. Ce plan sera élaboré par un groupe de travail composé des dirigeants nationaux, de membres du comité d'équité, de militants des sections locales et de membres du personnel, ce qui constituera le début d'un processus évolutif visant à mettre en œuvre des changements complets et durables au SCFP;
- maintenir un processus d'examen, comprenant des membres du Comité national arc-en-ciel, afin de surveiller la mise en œuvre du plan et de faire progresser ses travaux;
- rendre compte des progrès du plan aux délégués lors de chaque congrès du SCFP.

PARCE QUE :

- la participation de tous les membres à la vie syndicale du SCFP est essentielle à la santé et à la vitalité de notre syndicat, en particulier pour riposter aux attaques contre les travailleurs avec lesquelles nos membres composent quotidiennement;
- les membres racisés et autochtones du SCFP ont décrit maintes fois les obstacles à leur pleine participation à la vie syndicale;
- les délégués au congrès 2019 du SCFP-Ontario ont adopté un plan d'action contre le racisme pour leur région, après s'être engagés dans un processus similaire, ainsi qu'une résolution visant

à entreprendre la même démarche au prochain congrès national du SCFP.

Décision du CEN

Motion de ne pas agir

Résolution n° 3**Présentée par la section locale 4828 (Sask.)**

LE SCFP NATIONAL DOIT :

- s'appuyer sur le rapport du Congrès du travail du Canada intitulé « L'islamophobie au travail : défis et occasions » pour créer une campagne de sensibilisation au racisme et aux actes violents d'islamophobie, aux autres formes de discrimination religieuse et aux pratiques culturelles qui affectent les membres du SCFP et les Canadiens en général;
- intéresser nos membres aux fondements socioéconomiques de la xénophobie et du racisme et les éduquer à ce sujet;
- faire pression sur le gouvernement fédéral et les autres paliers de gouvernement pour qu'ils corrigent les lois et autres politiques et pratiques qui perpétuent la xénophobie, l'islamophobie et les autres formes de haine;
- faire pression sur le gouvernement fédéral et les autres paliers de gouvernement pour exiger une législation qui protège les femmes musulmanes des crimes motivés par la haine islamophobe.

PARCE QUE :

- les membres du SCFP ne sont pas à l'abri des grandes forces sociales que sont le racisme, les préjugés et la discrimination;
- on fait la promotion d'une peur déraisonnable envers la migration et l'immigration;
- une action collective est nécessaire pour lutter contre l'islamophobie dans la société et dans nos syndicats;

- les femmes musulmanes sont plus susceptibles d'être victimes de crimes haineux, de violence et d'intimidation en raison de l'intersectionnalité entre leur race, leur genre et leurs convictions religieuses; elles sont aussi plus vulnérables à la violence et à l'intimidation biaisées en raison de leur choix de se couvrir.

Décision du CEN Motion de ne pas agir
(Couvre la résolution 2)

SERVICE DE GARDE À L'ENFANCE

Résolution n° 7

Présentée par la section locale 79 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

collaborer étroitement avec le Nouveau Parti démocratique fédéral pour militer en faveur de l'instauration d'un système de garderies public et subventionné au Canada.

PARCE QUE :

- le coût des services de garde est inabordable et inaccessible pour des milliers de familles dans toutes les régions du pays;
- un système public et subventionné garantirait que les jeunes enfants de ce pays reçoivent une éducation de haute qualité avant d'entrer à l'école primaire.

Décision du CEN Adoptée

CODE DE CONDUITE

Résolution n° 8

Présentée par la section locale 3903 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

aider à mettre en œuvre le Code de conduite du SCFP national en offrant à toutes ses sections locales une formation d'ombudspersonne qui aborde, entre autres sujets, la lutte au racisme et le privilège blanc, la violence sexuelle et le sexiste, la transphobie, l'hétérosexisme et le capacitisme. Cette formation sera mise au point en consultation avec les sections locales.

PARCE QUE :

- Le Code de conduite du SCFP national repose sur la présence d'une ombudspersonne chargée d'entendre les plaintes émanant du Code de conduite et de statuer sur celles-ci, mais il n'existe pas de formation s'adressant aux ombudspersonnes concernant la violence sexuelle, en particulier ses intersections avec le racisme, l'hétérosexisme, la transphobie et le capacitisme. La violence sexuelle et sexiste est entretenue et renforcée par des violences coexistantes, comme le racisme, la transphobie, l'hétérosexisme et le capacitisme. Toute tentative de lutte contre la violence sexiste et sexuelle doit également viser à éradiquer ces formes de violence;
- la violence sexuelle subie par les membres racisés est vécue différemment et nommée différemment; parce que la violence sexuelle subie par les membres trans est vécue différemment et nommée différemment; parce que la violence sexuelle subie par les membres autochtones est vécue différemment et nommée différemment; parce que la violence sexuelle subie par des membres ayant des capacités différentes est vécue différemment et nommée différemment; parce que la violence sexuelle subie par les membres racisés est vécue différemment et nommée différemment, la formation d'ombudspersonne doit refléter et aborder ces oppressions qui se recourent.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 9

Présentée par la section locale 4828 (Sask.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. encourager toutes ses sections locales et ses divisions à élaborer et à adopter un Code de conduite qui servira dans leurs régions, en se basant sur le modèle du Code de conduite national du SCFP;
2. rendre compte à chaque congrès national du nombre d'ombudspersonnes formées depuis le dernier congrès national;

3. rendre compte au congrès national du nombre de problèmes de conduite examinés dans chaque région, par année depuis le dernier congrès national.

PARCE QUE :

- le Code de conduite national a pour mandat d'organiser et de défendre les travailleurs, ainsi que de promouvoir la justice économique et sociale pour nos membres et l'ensemble des travailleurs;
- il est important que toutes les divisions et sections locales s'engagent auprès des membres du SCFP à créer un document reconnaissant les environnements respectueux et favorables aux fonctions du SCFP;
- il est important que les membres du SCFP sachent ce qui se passe dans leur région en ce qui concerne les membres et les plaintes.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

NÉGOCIATION COLLECTIVE

Résolution n° 11 **Présentée par le Conseil régional du** **Grand-Vancouver (C.-B.)**

LE SCFP NATIONAL DOIT :

encourager la poursuite d'augmentations salariales en dollars comme solution de rechange aux augmentations salariales en pourcentage.

PARCE QUE :

- la majorité des emplois les moins rémunérés sont occupés par des travailleurs féminisés ou racisés;
- les augmentations salariales basées sur un pourcentage creusent la disparité salariale entre les travailleurs les mieux payés et les moins bien payés au sein d'une même unité de négociation;
- les augmentations en pourcentage affectent systématiquement et délibérément les travailleurs les moins payés;
- tous les travailleurs ont le droit de recevoir des augmentations de salaire équitables, exemptes de discrimination ou de parti pris fondé sur le salaire.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 12 **Présentée par la section locale 30 (Alb.)**

LE SCFP NATIONAL DOIT :

élaborer un article de convention collective et une stratégie de négociation pour ses sections locales afin de renforcer les droits des travailleurs précaires dans les différents secteurs de notre syndicat.

PARCE QUE :

- la précarité d'emploi change rapidement la situation de l'emploi pour des centaines de milliers de travailleurs canadiens;
- les employeurs veulent remplacer les postes réguliers par des travailleurs bon marché et précaires, ce qui a de plus en plus porté atteinte à la protection des droits et de la sécurité des travailleurs;
- nous sommes tous touchés par la précarité : l'emploi sécurisé d'aujourd'hui peut facilement devenir le poste précaire de demain;
- les bons emplois sont compromis par la faiblesse des salaires, les avantages sociaux médiocres ou inexistantes et l'instabilité des horaires du travail précaire;
- le renouveau économique ou la reprise économique ne peuvent pas se bâtir sur la précarité d'emploi et le chômage;
- la généralisation du travail précaire menace la sécurité de nos familles, de notre tissu social ou de nos communautés, ainsi que l'espoir d'un avenir économique meilleur que chacun porte.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 13 **Présentée par la section locale 728 (C.-B.)**

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. recommander que toutes ses sections locales incluent une référence à la *Charte canadienne des droits et libertés* dans leurs conventions collectives.

PARCE QUE :

- les travailleurs ont le droit de connaître les règles et les directives de notre pays;

- cela permet aux travailleurs de consulter aisément leurs droits et libertés;
- cela place les employeurs dans une situation où ils vont s’y reporter avant que des problèmes ne surviennent.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 14
Présentée par le SCFP-Colombie-Britannique

LE SCFP NATIONAL DOIT :

élaborer et promouvoir un modèle d'article de convention collective et une formulation qui reconnaissent toutes les identités et expressions de genre.

PARCE QUE :

- nous voulons un article clair et identifiable dans les conventions collectives, pour nos membres;
- la reconnaissance visible des droits de nos membres transgenres et à genre variable a un effet concret sur leur bien-être et leur inclusion au travail et dans le syndicat;
- l'orientation sexuelle n'est pas la même chose que l'identité de genre ou l'expression de genre, selon la définition du Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique.
- Définitions :
Expression de genre : la façon dont une personne présente son genre. Cela peut inclure le comportement et l'apparence, y compris la tenue vestimentaire, la chevelure, le maquillage, le langage corporel et la voix. Cela peut également inclure un nom et un pronom, comme lui, elle ou eux. La manière dont une personne présente son genre ne reflète pas nécessairement son identité de genre.
Identité de genre : La manière dont la personne se perçoit en tant qu'homme, femme, les deux, entre les deux ou aucun des deux. Cela inclut les personnes qui s'identifient comme transgenres. L'identité de genre peut être différente ou identique au sexe attribué à la personne à la naissance.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 15
Présentée par le Conseil régional du Grand-Vancouver (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

produire, pour ses sections locales, des ressources et de l'éducation permettant de s'attaquer aux problèmes du préjugé sexiste et de l'équité salariale dans les négociations.

PARCE QUE :

- un système de classification cloisonne les emplois, empêchant les industries à prédominance féminine d'atteindre l'équité salariale;
- Il existe une sous-évaluation systémique et inhérente du travail effectué traditionnellement par les femmes;
- tant que les domaines à prédominance féminine ne pourront pas être comparés à des domaines analogues à prédominance masculine, la discrimination inhérente et systémique existante ne sera jamais traitée de manière adéquate;
- l'application de l'équité salariale est intrinsèque au droit fondamental de l'individu de ne pas subir de discrimination sexuelle ou sexiste.

Décision du CEN Adoptée

GOVERNANCE DU SCFP

Résolution n° 16
Présentée par les Conseils régionaux de Toronto et de Niagara et les sections locales 1281, 1777, 2191, 2316 et 4207 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. promouvoir la formation d'un réseau de retraités dans chaque division provinciale;
2. encourager toutes les sections locales à former des associations de membres retraités;
3. promouvoir la formation d'associations de membres retraités au sein des conseils régionaux;

- encourager les divisions provinciales à soutenir financièrement deux réunions des représentants des associations de membres retraités des conseils régionaux par année pour leur permettre d'échanger des informations, de faire le point sur les campagnes et de planifier la suite des choses.

PARCE QUE :

- les membres du SCFP qui partent à la retraite détiennent des trésors de connaissances, d'expériences et d'énergie syndicales;
- la poursuite du militantisme des membres du SCFP à la retraite, à tous les niveaux de notre syndicat, renforcera notre résistance aux lois anti-travailleurs des gouvernements municipaux, provinciaux et fédéral;
- la formation de réseaux de retraités dans les divisions provinciales renforcera la voix des membres retraités et élargira la participation effective des membres retraités à tous les niveaux du syndicat.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 19
Présentée par la section locale 3903 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

modifier les règles entourant les rapports des syndicats pour permettre aux secrétaires-archivistes-trésoriers de soumettre leur rapport financier aux syndicats : (1) sur papier; (2) sous la forme d'un rapport de deux pages produit à partir du grand-livre électronique; (3) ou sous la forme d'un état des produits et des pertes et d'un bilan produits à partir du logiciel de comptabilité.

PARCE QUE :

- les options offertes actuellement aux secrétaires-archivistes-trésoriers pour fournir aux syndicats de leur section locale les informations nécessaires pour commencer leurs vérifications annuelles sont lourdes au mieux et inutiles au pire;
- les sections locales disposant de plusieurs comptes ou ayant des dépenses plus importantes ne sont souvent pas en mesure de remplir correctement le rapport actuel;

- le logiciel de comptabilité produit des rapports incluant toutes les informations dont les syndicats auraient besoin, sous une forme plus lisible et plus conviviale.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 20
Présentée par le Syndicat des employés d'hôpitaux (C.-B.) et les sections locales 2348 (Man.), et 1936 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

- offrir une formation de 16 heures sur la lutte au racisme et à l'oppression, incluant beaucoup de matière sur le harcèlement sexuel et la violence sexuelle, aux dirigeants de ses sections locales et au Conseil exécutif national;
- enchâsser un engagement à suivre ce cours dans le serment d'office;
- les dirigeants élus achèveront la formation dans les quatre mois suivant leur élection. Cette règle entrera immédiatement en vigueur pour le CEN, puis elle sera déployée dans les sections locales à compter de l'automne 2020;
- la formation sera mise au point par le Service de l'éducation syndicale, en étroite collaboration avec les comités nationaux des droits de la personne; elle s'intéressera au chevauchement entre harcèlement et violence d'un côté, droits de la personne de l'autre;
- adapter le Code de conduite aux sections locales et rendre son inclusion aux règlements obligatoire par amendement statutaire en 2021.

PARCE QUE :

- les femmes et les membres du SCFP qui s'identifient comme femmes sont victimes de harcèlement sexuel et de violence sexuelle au sein du syndicat, malgré le Code de conduite, l'éducation sur l'égalité et d'autres mesures;
- ce manque de sécurité fait en sorte que les femmes (qui composent 68 pour cent de la base) ne peuvent pas participer pleinement au syndicat, ce qui affaiblit ce dernier;

- à travers un comportement approprié, nos dirigeants montrent l'exemple aux autres membres; ce programme de formation démontrerait un leadership et un comportement exemplaire assurant la sécurité de nos membres;
- les femmes ayant un handicap et les femmes LGBTQ2+, racisées et autochtones sont victimes de harcèlement et de violence supplémentaires.

Décision du CEN Motion de ne pas agir
(Couvre la résolution 21)

Résolution n° 22
Présentée par le Conseil régional du Comté de Renfrew (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

insister pour que les sections locales organisent un vote référendaire anonyme auprès de tous leurs membres pour trancher les questions importantes, comme les modifications aux règlements, les achats importants, les contrats de location, les hypothèques et les prêts, l'envoi de membres aux conférences et aux congrès, etc., de sorte que tous les membres qui souhaitent voter sur ces questions aient leur mot à dire et la possibilité de le faire.

PARCE QUE :

- actuellement, de nombreuses questions importantes sont tranchées au niveau de la section locale par un petit nombre de membres, en réunion, sans que les membres en aient connaissance. Lorsqu'on permet à tous les membres de voter sur une question, on constate qu'ils sont souvent en désaccord avec les personnes qui ont voté à la réunion avec quorum (et le quorum peut requérir aussi peu que cinq membres). Les membres se voient refuser la possibilité de s'exprimer sur ces questions importantes, à l'encontre des principes démocratiques du syndicat. Ceci est particulièrement important dans les changements aux règlements, les grosses dépenses, la location d'un bureau ou d'autres gros articles, les gros achats, une demande de prêt, l'envoi de délégués à un congrès ou une conférence, etc.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 23

Présentée par le Conseil régional du Comté de Renfrew (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. surveiller ses sections locales de plus près pour s'assurer qu'elles respectent ses directives en matière d'ouverture, de démocratie et de participation. Ces directives devraient être renforcées par les statuts du SCFP. Trop de sections locales agissent à l'encontre de leurs membres, ne disent rien à leurs membres, cachent des problèmes financiers et ne forment pas leurs membres correctement;
2. veiller à ce que tous les membres de chaque section locale reçoivent une copie intégrale du rapport annuel des syndicats déposé chaque année par leur section locale auprès du SCFP national, ou y aient accès en temps voulu, et tous les membres devraient avoir la possibilité de déposer des plaintes directement auprès du SCFP national, de façon anonyme, et que ces plaintes fassent l'objet d'enquêtes approfondies menées par des experts indépendants.

PARCE QUE :

- de nombreuses sections locales ont été reprises par des groupes qui utilisent nos cotisations syndicales pour se payer des voyages tous frais payés à des congrès et des conférences, au lieu d'étudier adéquatement les conventions collectives et de protéger leurs membres de l'employeur et des autres abus et dangers au travail;
- plusieurs membres des sections locales ont peur de poser des questions à leurs élus, voire de briguer les suffrages, par peur de représailles. Ils ont vu des membres qui s'étaient manifestés subir des représailles ou même perdre leur emploi.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 26

Présentée par les Conseils régionaux de Niagara, Durham Northumberland, Sudbury et Peel (Ont.), et la section locale 4207 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

consacrer des ressources au renforcement des conseils régionaux du SCFP qui fonctionnent, notamment une campagne pour les conseils régionaux et des réunions en personne avec les conseils.

PARCE QUE :

- nous sommes plus forts quand nous avons une force collective;
- nos membres sont plus faciles à mobiliser si la région dispose d'un conseil fort;
- notre force réside dans les membres à la base;
- nous devons travailler à bâtir des réseaux de solidarité et de soutien.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

DROITS DES PERSONNES AYANT UN HANDICAP

Résolution n° 31

Présentée par le Conseil régional du Grand-Vancouver (C.-B.) et les sections locales 1615 (N.-É.) et 2348 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

lancer une campagne d'éducation ciblant les attitudes de ses membres vis-à-vis des aménagements d'accessibilité et de leurs collègues membres du SCFP ayant un handicap.

PARCE QUE :

- l'attitude constitue l'un des plus grands obstacles auxquels les personnes ayant un handicap sont confrontées dans la recherche, l'obtention et la conservation d'un emploi;
- l'attitude des membres du SCFP à l'égard des handicaps et des mesures d'adaptation peuvent avoir un impact sur le sentiment de valorisation de leurs collègues, ce qui a une incidence directe sur la capacité de ceux-ci à conserver un travail.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 32

Présentée par le Conseil régional du Grand-Vancouver (C.-B.) et les sections locales 1615 (T.-N.-L.) et 2348 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

œuvrer, avec les comités en quête d'égalité et le Service de l'éducation syndicale, à la mise sur pied d'une campagne d'éducation des membres au niveau local sur tous les soutiens financiers fournis par les gouvernements provinciaux et fédéral aux personnes ayant un handicap.

PARCE QUE :

- les membres ayant un handicap peuvent ne pas être pleinement au courant des programmes et des soutiens mis à leur disposition;
- de nombreux membres sont laissés pour compte par manque de connaissances et de soutien lors du processus de demande;
- la sensibilisation est essentielle à la fourniture d'une assistance et d'un soutien favorisant la réussite des démarches.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

ENVIRONNEMENT

Résolution n° 33

Présentée par le Conseil exécutif national

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. exiger que les gouvernements reconnaissent que nous vivons une crise climatique;
2. faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il élabore un cadre législatif et un budget opérationnel pour une stratégie nationale visant à réduire l'intensité en carbone de l'ensemble de notre économie;
3. travailler avec ses alliés pour veiller à ce que toute stratégie nationale soit élaborée avec l'apport des travailleurs, en plus des autres segments de la société;

4. soutenir une transition durable vers une économie verte nationale avec :

- une transition juste qui garantit que les emplois et les moyens de subsistance des travailleurs sont protégés;
- des services publics tels que les transports utilisant des énergies propres;
- une production alimentaire durable;
- et du logement écoénergétique abordable pour tous.

PARCE QUE :

- le Canada a ratifié l'Accord de Paris en 2015 et présenté une première stratégie de décarbonisation en 2016;
- avec d'autres syndicats, gouvernements et organisations de la société civile au Canada, nous reconnaissons que nous sommes confrontés à une urgence climatique;
- les travailleurs continuent de payer le prix d'une planification médiocre et de la cupidité des entreprises;
- la réponse à la crise climatique exige des changements à nos modes de vie, de déplacement, de production et de consommation; les coûts de ces changements devraient être répartis équitablement;
- cet énorme défi nous donne l'occasion de bâtir une société plus équitable.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 35
Présentée par le Syndicat des employés d'hôpitaux (C.-B.) et les sections locales 8920 (N.-É.) et 2348 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

soutenir les divisions et les sections locales du SCFP dans leurs efforts pour réduire l'empreinte écologique de leur milieu de travail :

- militer en faveur de l'abandon des objets à usage unique en plastique ou en polystyrène dans les lieux de travail affiliés au SCFP;
- encourager les sections locales à examiner les investissements de leur régime de retraite dans le

but de se départir des investissements dans le secteur des combustibles fossiles.

PARCE QUE :

- la pollution par les plastiques a atteint des proportions mondiales. Elle contamine toutes les masses d'eau, y compris nos océans, et est nocive pour la santé humaine, la faune et la flore, ainsi que pour tous les écosystèmes;
- il existe un énorme potentiel pour rendre nos lieux de travail plus durables sur le plan environnemental. Il suffit de réduire les déchets, les gaz à effet de serre qui causent les changements climatiques et toutes les formes de pollution qui nuisent à la santé humaine, à la faune et aux écosystèmes;
- le désinvestissement dans les combustibles fossiles permettrait à nos régimes de retraite d'investir dans les énergies publiques renouvelables et d'autres industries qui aideront à réduire les GES, à ralentir les changements climatiques et à limiter les émissions de GES.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n°36
Présentée par le Conseil régional de l'Île de Vancouver et la section locale 951 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

élaborer un « énoncé sur l'environnement » à lire dans tous ses événements, congrès, conférences et assemblées, et encourager les sections locales à l'utiliser dans toutes leurs activités.

PARCE QUE :

- la responsabilité environnementale du SCFP consiste à défier les forces économiques et politiques qui contribuent à la crise environnementale à laquelle nous sommes tous confrontés, ainsi qu'à sensibiliser ses membres et à les encourager à être de meilleurs citoyens écologiques;
- l'environnement doit être à l'avant-scène du travail de chacun, car sans un environnement sain, nos efforts en matière de relations de travail ne servent à rien.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 37
Présentée par la section locale 1000 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. accepter et soutenir l'énergie nucléaire comme l'une des solutions pour réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) et les changements climatiques;
2. inclure l'énergie nucléaire dans toutes ses politiques et pratiques en matière de changements climatiques;
3. inclure l'énergie nucléaire au cœur de toutes ses activités de lobbying écologique;
4. fournir et/ou mettre à jour du matériel pédagogique qui inclut des faits sur l'énergie nucléaire et le distribuer à tous les membres du SCFP.

PARCE QUE :

- les centrales nucléaires produisent de grandes quantités d'électricité sans produire de gaz à effet de serre. Par exemple, l'énergie nucléaire fournit 60 pour cent de l'électricité de l'Ontario et 33 pour cent de celle du Nouveau-Brunswick;
- Le secteur de l'énergie nucléaire est très fortement syndiqué et les membres du SCFP y travaillent en toute sécurité depuis plus de 60 ans;
- l'industrie nucléaire canadienne s'est révélée être un lieu de travail très sûr et est soumise à des contrôles réglementaires très stricts. Les syndicats en sont des parties prenantes et contribuent aux exigences en matière de sécurité et de permis;
- les sources d'énergie renouvelables, de même que l'énergie nucléaire, constituent une partie importante de la solution aux changements climatiques;
- les centrales nucléaires créent des milliers d'emplois syndiqués dans la chaîne d'approvisionnement et le secteur de la construction;
- les centrales nucléaires produisent également de nombreux isotopes vitaux pour le secteur médical.

Décision du congrès Motion de ne pas agir

Résolution n° 38
Présentée par la section locale 2348 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. participer pleinement aux cadres du New Deal Vert;
2. respecter, protéger et promouvoir le droit de vivre dans un environnement sain, y compris le droit à l'air pur, à une eau salubre et à un sol sain;
3. assurer l'accès à l'eau potable pour tous les Canadiens;
4. contribuer à la réduction de 65 pour cent des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 et à des émissions zéro net d'ici 2040 en utilisant des sources d'énergie renouvelables ou réutilisables pour les activités, assemblées, conférences et congrès du syndicat.

PARCE QUE :

- selon le Programme des Nations Unies pour l'environnement, 6,5 millions de personnes meurent prématurément à cause de la mauvaise qualité de l'air; la pureté de l'air est essentielle à la santé et à la sécurité au travail;
- selon le rapport d'évaluation globale des Nations Unies sur la réduction des risques de catastrophes (« Global Assessment Report on Disaster Risk Reduction »), plus de 80 pour cent des catastrophes naturelles sont liées au climat;
- le niveau de dioxyde de carbone atteint un sommet inégalé depuis au moins 800 000 ans (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat);
- la pénurie d'eau touche déjà quatre personnes sur dix (OMS).

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 39
Présentée par la section locale 2348 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. plaider pour que les congrès des divisions et l'éducation régionale du SCFP soient carboneutres d'ici 2022;

2. commander une évaluation environnementale de chaque division provinciale afin de déterminer les moyens à utiliser pour réduire la consommation d'énergie et d'accroître l'utilisation de produits plus écologiques.

PARCE QUE :

- la destruction de l'environnement et les changements climatiques ont un impact disproportionné sur la classe ouvrière et les personnes marginalisées;
- les régions et les sections locales n'ont toujours pas de clauses fortes et utilisent souvent des produits en plastique ou en styromousse à usage unique et des produits moins chers pour les congrès, les assemblées et les conférences.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 41
Présentée par la section locale 2269 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. déclarer une urgence climatique au Canada;
2. reconnaître que les changements climatiques constituent une urgence pour le Canada;
3. chercher à soutenir une transition des combustibles fossiles au sein du SCFP national;
4. créer une politique et faire preuve d'un leadership qui orientent une action significative dans l'urgence climatique au Canada;
5. œuvrer avec les gouvernements national, provinciaux et municipaux à l'atteinte d'objectifs d'action climatique.

PARCE QUE :

- la terre est sur le point de se réchauffer de plus de 3 degrés Celsius;
- dans un rapport daté du 8 octobre 2018, le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) estime qu'il est nécessaire de limiter le réchauffement climatique à 1,5 degré Celsius, au lieu de 2 degrés comme on l'avait estimé auparavant, qu'il faudra, pour ce faire, des changements sans précédent dans tous les aspects de la société et

que nous avons jusqu'en 2030 pour entreprendre ces changements;

- les jeunes Canadiens exigent des mesures climatiques justes et conséquentes qui accordent la priorité à une économie durable, ainsi qu'à la santé et à la qualité de vie de la planète pour les générations futures;
- les travailleurs membres du SCFP peuvent influencer sur l'urgence climatique en exigeant des solutions respectueuses du climat dans chaque lieu de travail et chaque communauté.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 42
Présentée par le SCFP-Colombie-Britannique

LE SCFP NATIONAL DOIT :

faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il insiste pour que le pétrole bitumineux provenant de l'Alberta soit raffiné au lieu d'extraction.

PARCE QUE :

- de nouveaux emplois bien rémunérés seront créés en construisant des raffineries et en raffinant le pétrole bitumineux en Alberta, au bénéfice des travailleurs canadiens et de leurs familles;
- le transport de pétrole bitumineux en eaux libres vers des raffineries étrangères mettrait en péril les côtes, la vie marine et les économies locales de la Colombie-Britannique, à cause du risque d'un déversement;
- les raffineries étrangères appliquent des normes moins strictes en matière de sécurité des travailleurs et de protection de l'environnement.

Décision du congrès Motion de ne pas agir

HARCÈLEMENT, INTIMIDATION ET VIOLENCE

Résolution n° 43
Présentée par le Conseil régional du Grand-Vancouver (C.-B.) et les sections locales 1334, 3902 (Ont.) et 1858, 4879 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

- élaborer une campagne multisectorielle qui encouragera une approche de tolérance zéro

pour mettre fin à la violence sexuelle, au harcèlement et à l'intimidation au travail;

- collaborer avec les divisions provinciales pour informer les membres de l'existence de la trousse d'outils sur la violence sexuelle;
- élaborer d'autres formations, ressources et soutiens pour les membres, en particulier pour ceux qui subissent du stress émotionnel et physique en soutenant des victimes d'abus.

PARCE QUE :

- aucun lieu de travail ou secteur n'est à l'abri du problème de l'intimidation, du harcèlement ou de la violence sexuelle, et la culture du viol demeure généralisée dans les médias;
- en tant que travailleurs de première ligne, les membres du SCFP sont souvent les premiers à qui les victimes racontent leurs expériences de violence et d'abus sexuels;
- les membres du SCFP subissent un stress émotionnel et physique important, ainsi que des traumatismes vicariants en apportant leur soutien aux victimes de violence;
- une campagne et des ressources supplémentaires permettront au SCFP de jouer un rôle de premier plan dans la création d'une culture de tolérance zéro en milieu de travail, la création d'attentes, et la formation et le soutien de nos membres.

Décision du congrès Motion de ne pas agir

Résolution n° 44

Présentée par le Conseil régional Grand-Vancouver (C.-B) et les sections locales 1334, 3902 (Ont.) et 1858 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. élaborer une campagne à l'échelle du syndicat qui encourage une approche de tolérance zéro pour mettre fin à la violence sexuelle, au harcèlement et à l'intimidation au sein du syndicat;
2. élaborer d'autres formations, ressources et soutiens pour les membres concernant la violence sexuelle, en particulier pour ceux qui

subissent du stress émotionnel et physique en soutenant des victimes de violence sexuelle;

3. fournir au personnel du SCFP la formation requise sur la violence sexuelle, la violence à l'égard des femmes et l'aide à apporter aux sections locales aux prises avec ces problèmes;
4. effectuer des recherches, en vue de rédiger une procédure de procès distincte à être utilisée dans les affaires de violence sexuelle présumée entre membres.

PARCE QUE :

- alors que la culture du viol demeure omniprésente dans les médias, dans les lieux de travail et au sein du syndicat, les personnes déléguées et les dirigeants du SCFP sont souvent les premiers à qui les victimes confient leurs expériences d'abus;
- aucune section locale n'est à l'abri des problèmes d'intimidation, de harcèlement et de violence sexuelle. Nous avons besoin d'une campagne et de ressources pour créer une culture de tolérance zéro, susciter des attentes et assurer l'éducation et le soutien de nos membres;
- le personnel du SCFP manque de formation et de ressources pour aider les sections locales à faire face à ces problèmes;
- la procédure de procès actuelle est inadéquate et inappropriée pour juger les affaires de violence sexuelle au sein du syndicat.

Décision du CEN Motion de ne pas agir
(Couvre la résolution 45)

Résolution n° 46

Présentée par le Conseil régional de Niagara et le Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. améliorer et élargir la campagne « Ça ne fait pas partie du travail » en mettant l'accent sur la sensibilisation à la violence qu'affrontent quotidiennement les travailleurs scolaires dans nos écoles et l'ensemble de ses membres de tous les secteurs;

2. développer la campagne pour interpeler les gens, les informer et promouvoir le rôle que nos membres jouent dans la sécurité de tout le monde dans nos écoles et nos lieux de travail.

PARCE QUE :

- la campagne en cours ne parle pas du tout de violence. Nous devons aborder le problème clairement et directement;
- l'incidence de la violence dans nos lieux de travail atteint une masse critique, ce qui entraîne des traumatismes et des blessures mentales et physiques chez nos membres.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 48
Présenté par la section locale 3550 (Alb.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. faire, par le biais des fédérations du travail et des sections locales affiliées, de la sensibilisation à l'importance de négocier un article de convention collective et d'obtenir des protections législatives pour les victimes de violence de la part de leur partenaire intime;
2. inclure des congés payés spécifiques aux employés victimes de violence familiale ou domestique;
3. négocier des stratégies de sécurité au travail, y compris des évaluations des risques et des plans de sécurité;
4. prendre des dispositions pour conseiller les membres et les orienter vers les services de soutien appropriés par l'intermédiaire d'une intervenante auprès des femmes.

PARCE QUE :

- la violence familiale est généralisée et touche le lieu de travail, comme l'explique le guide du SCFP « La violence conjugale dans le milieu de travail », et les femmes marginalisées sont confrontées à des taux de violence plus élevés;
- la sécurisation des emplois syndiqués et l'accès à des services publics fiables et à un logement

abordable permettent aux femmes de quitter une relation malsaine ou violente;

- au Canada, les femmes subissent au moins un incident de violence physique ou sexuelle chaque jour. Tous les six jours, une femme est tuée par son partenaire intime et plus de 1 600 femmes autochtones ont disparu ou ont été assassinées;
- la réponse du syndicat peut écarter et revictimiser les femmes, les dissuadant de se manifester;
- la violence familiale est destructrice pour la vie physique et psychologique de tous nos membres.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 49
Présentée par le Conseil régional du Grand-Vancouver et la section locale 454 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

faire pression sur le gouvernement fédéral pour obtenir des congés payés pour les victimes de violence familiale et aider les sections locales à se doter d'articles de convention collective visant à protéger les victimes de violence familiale au travail.

PARCE QUE :

- les cas de violence familiale sont en hausse; les victimes peuvent manquer de concentration au travail en raison du stress, ce qui peut entraîner des accidents;
- la violence familiale peut toucher tous les autres travailleurs de diverses manières, ce qui peut affecter leur sécurité.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 50
Présentée par le SCFP-Saskatchewan et les sections locales 8920 (N.-É.) et 2730 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. organiser des activités de sensibilisation locales pour informer les membres du SCFP du secteur de la santé des outils et des ressources du SCFP en matière de violence et de harcèlement;

2. sensibiliser les travailleurs de la santé du SCFP au droit de refuser un travail dangereux et à l'importance de signaler tous les incidents et les quasi-incidents impliquant de la violence.

PARCE QUE :

- la violence et le harcèlement au travail sont des problèmes graves pour les travailleurs de la santé du SCFP;
- une action continue est requise pour aider à mettre fin à la violence et au harcèlement contre les travailleurs de la santé du SCFP;
- les travailleurs de la santé doivent connaître leurs droits en milieu de travail pour pouvoir les exercer;
- le signalement oblige l'employeur à agir, car celui-ci a l'obligation de veiller à ce que son lieu de travail soit sûr pour les usagers des services, les étudiants, les clients, les patients, les résidents, le personnel et les citoyens.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 56
Présentée par le SCFP-Terre-Neuve-et-Labrador

LE SCFP NATIONAL DOIT :

- œuvrer avec ses sections locales, les gouvernements provinciaux, les lois sur la santé et la sécurité au travail et tous les autres groupes pour exiger davantage de ressources, de services et de prestations en milieu de travail pour les travailleurs victimes de violence psychologique ou physique dans leurs relations personnelles;
- faire pression sur les gouvernements pour qu'ils mettent en place des mécanismes qui alerteront la GRC, la RNC et les autres forces de police du pays lorsque quelqu'un a besoin d'aide dans une situation de violence familiale sans pouvoir composer le 911.

PARCE QUE :

- la violence familiale a de graves conséquences sur la vie professionnelle des victimes;
- les employeurs ont un rôle important à jouer dans la sensibilisation à la violence familiale et dans l'aide aux victimes;
- l'accès à des soutiens et des services peut donner aux victimes de violence les moyens d'apporter des changements positifs à leur vie;

- les employeurs ont un rôle important à jouer en aidant les victimes de violence à obtenir ces soutiens et services;
- les avantages sociaux au travail pour les victimes de violence familiale, comme des congés payés, des conditions de travail flexibles et une protection contre les actions indésirables peuvent permettre aux travailleurs de se prévaloir des services;
- Terre-Neuve-et-Labrador affiche le taux de violence familiale le plus élevé au Canada.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 57
Présentée par la section locale 3903 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

œuvrer avec ses sections locales pour créer des processus centrés sur les survivants, grâce auxquels les membres victimes d'agression sexuelle dans les espaces syndicaux disposeront d'options de recours sans nécessairement recourir à la police si la victime préfère l'éviter. Le SCFP national, en collaboration avec le chercheur embauché, enregistrera, rassemblera et partagera ces politiques au fur et à mesure de leur élaboration par ses sections locales.

PARCE QUE :

- pour de nombreux membres, la police n'est pas une entité sûre, notamment pour les membres racisés, transsexuels, autochtones, handicapés et jeunes;
- en se satisfaisant de la police comme réponse, on ignore les besoins et le vécu de nos membres;
- les sections locales, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) et la direction du SCFP devraient mettre en place des processus offrant des options aux membres.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 58
Présentée par la section locale 3903 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

préparer une formation sur la violence et le harcèlement sexuels en concertation avec les coalitions provinciales des centres d'aide aux victimes

de viol, les militants et les groupes communautaires antiracisme, les organismes de défense des droits des personnes ayant un handicap et les organismes de défense des droits des queers, et faire circuler les modules de formation dans les sections locales pour obtenir leurs commentaires.

PARCE QUE :

- toute formation doit fonctionner dans une optique intersectionnelle qui reconnaît la manière dont la violence sexuelle et sexiste est vécue différemment, en fonction des oppressions croisées qui constituent la réalité matérielle de la vie de l'individu;
- changer la culture de nos sections locales nécessitera une formation et des ateliers sur la manière de réagir aux cas de violence sexuelle et sexiste.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 59
Présentée par la section locale 1615 (T.-N.-L.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

produire, pour l'exécutif des sections locales et les délégués syndicaux, du matériel de formation afin de traiter le problème persistant du harcèlement entre membres au travail.

PARCE QUE :

- ce problème est probablement l'un des plus difficiles que les sections locales ont à traiter;
- les victimes de ce harcèlement ont souvent de plus en plus de difficultés à se rendre au travail au quotidien, si le problème ne se règle pas, ce qui peut entraîner des problèmes de santé mentale et la perte de temps de travail;
- les membres se retrouvent souvent à épuiser leurs congés payés pour composer avec ce harcèlement;
- ce problème se pose dans toutes les sections locales du pays; parfois, l'exécutif et délégués des sections locales ne savent pas vers quel moyen se tourner pour combattre ce comportement démoralisant;
- il incombe à l'employeur de fournir des lieux de travail sans harcèlement, mais cette question revient souvent à l'exécutif local, car les

membres peuvent être réticents à créer des difficultés à leurs collègues auprès de l'employeur, craignant d'envenimer le harcèlement;

- les informations fournies par le SCFP national sur le harcèlement entre membres sont bonnes, mais les dirigeants et les délégués syndicaux locaux ont besoin d'une formation et de conseils plus intenses sur cette question que ce qu'on trouve dans le matériel écrit.

Décision du CEN Adoptée
(Couvre la résolution 60)

Résolution n° 63
Présentée par le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

- organiser un petit-déjeuner de travail pour les députés fédéraux afin d'examiner les données sur la violence physique, sexuelle et raciale généralisée à l'encontre du personnel de santé, les impacts de cette violence et nos solutions;
- faire pression auprès de tous les députés fédéraux pour qu'ils appuient le projet de loi d'initiative parlementaire présenté par le député Don Davies visant à modifier le Code criminel canadien afin que les agressions à l'encontre d'un travailleur de la santé deviennent une infraction plus grave aux fins de la détermination de la peine (comme dans le cas des travailleurs des transports en commun);
- encourager le gouvernement fédéral à donner suite aux recommandations de 2019 du comité parlementaire HSEA visant à modifier le Code criminel canadien en introduisant ses propres modifications au code.

PARCE QUE :

- la violence physique, sexuelle et raciale à l'encontre du personnel soignant atteint un niveau incontrôlable. Dans une enquête du SCFP, 44 pour cent des employés en soins directs membres du SCFP ont indiqué avoir été agressés sexuellement au travail par des résidents ou leurs

proches; 77 pour cent avaient été agressés physiquement;

- pour changer une culture qui accepte ce niveau de violence à l'égard des femmes au travail, il faudra procéder par étapes, dont l'une consiste à indiquer clairement que la société traitera cette violence aussi sérieusement qu'une agression contre un employé des transports en commun.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

SANTÉ

Résolution n° 64

Présentée par le SCFP-Saskatchewan, le Syndicat des employés d'hôpitaux (C.-B.) et les sections locales 8920 (N.-É.) et 2730 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. continuer à donner la priorité à la lutte contre la privatisation dans le secteur de la santé, en collaboration avec les divisions provinciales;
2. exiger que les gouvernements cessent de construire des hôpitaux et des foyers de soins de longue durée en PPP;
3. demander aux gouvernements d'accroître la transparence dans les contrats de PPP;
4. faire pression sur le CTC pour qu'il priorise la lutte contre la privatisation dans le secteur de la santé;
5. fournir aux sections locales des ressources et des outils conviviaux pour enseigner aux membres les risques et les conséquences de la privatisation des soins de santé.

PARCE QUE :

- les sociétés privées à but lucratif érodent le caractère public et universel des soins de santé au Canada;
- les sociétés privées ne devraient pas tirer profit des besoins en soins de santé des Canadiens;
- les soins de santé à but lucratif sont plus coûteux, de moins bonne qualité et moins sûrs, en plus de rallonger les listes d'attente;
- les entreprises privées réduisent le personnel et les heures de soins pour augmenter leurs profits;

- en éduquant les membres du SCFP sur les coûts de la privatisation, on leur fournira les connaissances et les outils nécessaires pour militer en faveur de l'amélioration, de la protection et de l'expansion de nos services de santé publics.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 67

Présentée par la section locale 2500 (Qc.)

ATTENDU QUE :

- de nouveaux types de services de consultation médicale privés en ligne sont offerts par les assureurs;
- le SCFP défend et fait la promotion de services publics gratuits et universels;
- les services de santé sont sous financés et qu'ils font face aux pressions de services médicaux privés;
- les services médicaux privés ne sont pas accessibles qu'à une certaine classe de citoyens qui peuvent se le payer, ce qui conduit à un système de santé à deux vitesses;
- nos régimes d'assurances collectives ne doivent pas être un incitatif à l'utilisation des services privés;
- ce genre de produit peut être séduisant à première vue, mais qu'il participe à l'érosion de nos services de santé et qu'il peut, lorsqu'il est inclus dans nos produits d'assurances négociés avec nos employeurs, être utilisé de façon abusive par ceux-ci face à nos travailleurs;

IL EST RÉSOLU :

- de faire connaître notre position aux assureurs à l'égard de ce genre de produits et d'exiger le retrait de ce type de produits;
- de faire connaître les dangers d'introduire ce type de produit dans les paniers de services d'assurances collectives et d'en faire l'éducation à tous les syndicats et les sections locales.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 68**Présentée par le SCFP-Saskatchewan**

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. œuvrer avec les affiliés, le Congrès du travail du Canada et la Coalition canadienne de la santé pour pousser le gouvernement provincial à soutenir la création d'un régime public national d'assurance médicaments;
2. plaider en faveur d'un régime national universel avec formulaire pharmaceutique national créé par le gouvernement fédéral avec l'apport des provinces.

PARCE QUE :

- le Canada est le seul pays doté d'un système de santé universel qui n'inclut pas la couverture des médicaments sur ordonnance; en outre, sur 32 pays industrialisés, le Canada arrive au deuxième rang pour le coût des médicaments;
- un Canadien sur dix n'a pas les moyens d'acheter ses médicaments sur ordonnance et dix autres pour cent n'ont aucune assurance-médicaments;
- en 2013, les Canadiens ont payé 27,7 milliards de dollars pour leurs médicaments sur ordonnance, mais ils ne paieraient que 16,3 milliards de dollars (41 pour cent de moins) si nous avions un régime public universel d'assurance-médicaments où les prix des médicaments seraient négociés à l'échelle nationale;
- un sondage réalisé en 2015 par Angus Reid a révélé que 91 pour cent des Canadiens appuyaient la création d'un régime public et national d'assurance médicaments.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 69**Présentée par le SCFP-Terre-Neuve-et-Labrador**

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. encourager le Congrès du travail du Canada et les autres défenseurs des soins de longue durée à créer une stratégie nationale en soins de longue durée;

2. exercer des pressions sur le gouvernement fédéral pour qu'il élabore une stratégie nationale en soins de longue durée centrée sur l'établissement d'une norme de dotation optimale en personnel, des solutions aux problèmes de pénurie de personnel et de rétention du personnel, la fourniture de paiements de transferts stables et la mise en place d'un système national de suivi des statistiques sur les incidents violents et dangereux.

PARCE QUE :

- la population canadienne vieillit; nous avons besoin d'une approche nationale globale des soins aux personnes âgées et des soins de longue durée, qui donne à tous les résidents du Canada l'accès aux services de santé nécessaires liés au vieillissement et aux soins en établissement tout au long du continuum de soins;
- les personnes âgées doivent avoir accès à une gamme de services qui répondent à leurs besoins et qui sont administrés par l'État (et donc financés et fournis de manière à garantir à tous l'accès à des services de haute qualité);
- en l'absence de normes fédérales, les soins continus sont une mosaïque de programmes, avec un accès à disparité de traitement, de longues listes d'attente et des écarts au niveau de la qualité.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 70**Présentée par la section locale 15 (C.-B.)**

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. continuer à promouvoir et à défendre les services hospitaliers publics et à s'opposer à la fermeture de lits et aux réductions des services hospitaliers dans toutes les communautés;
2. continuer à promouvoir un meilleur accès aux lits et aux services hospitaliers financés et fournis par l'État.

PARCE QUE :

- les hôpitaux publics fournissent une gamme d'importants services de santé, notamment des

soins de courte durée, des soins continus complexes, des services de réadaptation, des soins ambulatoires et des chirurgies d'un jour;

- on a retranché des dizaines de milliers de lits et de nombreux services hospitaliers; de nombreux autres sont menacés du même sort;
- ces coupures ont conduit à la privatisation de services de santé et à un taux d'occupation parmi les plus élevés du monde développé;
- il existe un lien entre, d'une part, le taux d'occupation élevé et la surpopulation dans les hôpitaux et, d'autre part, la propagation d'infections nosocomiales et de superbactéries, l'annulation de chirurgies, les longues files d'attente dans les salles d'urgence, le manque d'accès aux établissements de soins de longue durée et les retards dans les réponses des ambulances, les premiers intervenants devant attendre avant que les hôpitaux surchargés puissent prendre leurs patients en charge.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 71

Présentée par le Syndicat des employés d'hôpitaux (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. continuer à faire pression pour l'instauration rapide d'un régime national et complet d'assurance-médicaments à payeur unique;
2. faire campagne pour une vision audacieuse : une assurance-maladie élargie qui engloberait les soins de la vue, les soins dentaires et une assurance-médicaments.

PARCE QUE :

- le Conseil consultatif sur la mise en œuvre d'un régime d'assurance-médicaments national a recommandé la création d'un régime d'assurance-médicaments national;
- le ministre fédéral des Finances avait précédemment soutenu le modèle à régimes disparates que favorisent le secteur des assurances et les grandes entreprises;
- il faut mettre en place un régime d'assurance-médicaments équitable sans délai;

- la mise en place progressive d'un formulaire complet sera trop lente; elle s'étendra sur plusieurs mandats gouvernementaux et risque donc d'être abandonnée par les gouvernements suivants;
- le Canada reste le dernier pays dont l'assurance-maladie nationale publique ne couvre pas les médicaments sur ordonnance;
- un plan audacieux d'assurance-médicaments devrait aussi inclure l'inclusion des soins dentaires et de la vue à l'assurance-maladie publique, comme le propose le NPD fédéral.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 72

Présentée par le Syndicat des employés d'hôpitaux (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. produire une version mise à jour de son document d'orientation de 2009 intitulé « Soins de longue durée en établissement au Canada : Notre vision pour une amélioration des soins aux aînés ».

PARCE QUE :

- le SCFP national a publié, en 2009, une analyse complète du secteur des soins de longue durée intitulée : « Soins de longue durée en établissement au Canada : Notre vision pour une amélioration des soins aux aînés »;
- le secteur des soins de longue durée s'est transformé au cours de la dernière décennie en raison de l'évolution des modèles de propriété des installations, de la dépendance croissante à l'aide à l'autonomie pour ajouter des places et de la complexité croissante des besoins en soins des résidents;
- le SCFP national continue de recruter dans le secteur des soins de longue durée, où le nombre de ses membres est en croissance;
- le SCFP représente plus de travailleurs en soins de longue durée et en aide à la vie autonomie que tout autre syndicat canadien; il doit être le porte-parole prééminent des travailleurs dans les dossiers qui concernent la main-d'œuvre de ce secteur.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 75

Présentée par le SFCP-Saskatchewan, le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario et les sections locales 8920 (N.-É.) et 2730 (Ont.)

LE SFCP NATIONAL DOIT :

1. faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il augmente le financement des soins de santé publics, en particulier des soins de première ligne aux patients dans le secteur des soins de courte durée;
2. exiger une plus grande transparence quant à la manière dont les nouveaux fonds sont dépensés;
3. créer une campagne qui présente et souligne le travail des membres du SFCP dans le secteur des soins de courte durée, ainsi que le rôle précieux que ceux-ci jouent dans la prestation de soins de qualité partout au Canada;
4. promouvoir cette campagne publiquement pour encourager les gens à travailler dans le secteur des soins de courte durée.

PARCE QUE :

- les ententes bilatérales fédérales-provinciales-territoriales sur les soins de santé négociées en 2017 ont entraîné une réduction du financement que consacre le fédéral aux soins de santé de 31 milliards de dollars sur dix ans;
- le sous-financement des soins de santé entraîne des réductions d'effectifs, des fermetures de départements, une charge de travail élevée, une surpopulation des établissements, de longues listes d'attente, de la privatisation, une augmentation de la violence envers les travailleurs et une baisse de la qualité des soins;
- le recrutement et la rétention constituent des problèmes majeurs dans les soins de courte durée;
- nous devons trouver des moyens créatifs pour accroître la main-d'œuvre dans les soins de courte durée;
- l'ajout d'emplois de première ligne dans le secteur des soins de courte durée améliorera les conditions de travail et les soins aux patients, en plus de renforcer notre système de santé public.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Résolution n° 78

Présentée par la section locale 1615 (T.-N.-L.)

LE SFCP NATIONAL DOIT :

faire pression sur le Congrès du travail du Canada pour qu'il fasse la promotion du drapeau du Jour de deuil national du SFCP comme symbole national à arborer sur tous les édifices publics à l'occasion de cette journée.

PARCE QUE :

- indépendamment de nos divisions syndicales, nous voulons commémorer ces vies;
- cela sensibilisera la population et l'ensemble des travailleurs.

Décision du cCEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 79

Présentée par le SFCP-Terre-Neuve-et-Labrador

LE SFCP NATIONAL DOIT :

programmer des ateliers sur la santé et la sécurité au travail dans les communautés rurales.

PARCE QUE :

- le coût des déplacements pour les sections locales rurales les empêche de participer pleinement à l'éducation syndicale;
- certains membres ne peuvent pas se rendre dans les régions où se déroulent habituellement les ateliers;
- sans éducation en matière de santé et de sécurité, les sections locales ne sont pas en mesure de défendre et de protéger pleinement les droits de leurs membres;
- le gouvernement veut fermer nos petites communautés. Le SFCP devrait aider ses membres à rester dans la communauté.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 80
Présentée par la section locale 4835 (Qc.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. entamer une campagne de promotion avec les sections locales pour faire pression auprès des employeurs pour qu'ils se procurent et promeuvent les DEA.
2. faire du lobbying auprès des instances municipales, provinciales et nationales ainsi que la Régie du bâtiment pour que les DEA deviennent obligatoires sur les lieux de travail.

PARCE QUE :

- la CNESST et les divers organismes œuvrant en santé et sécurité du travail encouragent les employeurs à se procurer des défibrillateurs externes automatisés (DEA);
- les normes municipales, provinciales et nationales ne requièrent pas l'obligation pour les employeurs de se munir de DEA;
- l'utilisation de cet appareil est à portée de tous, que son coût est abordable et que son utilisation sauve des vies.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 81
Présentée par le Conseil régional du Grand-Vancouver (C.-B.) et les sections locales 1334 (Ont.), 1858 et 4879 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

développer, approvisionner et mettre en œuvre une campagne complète sur les traumatismes vicariants, cette campagne comprenant les éléments suivants :

1. une campagne de sensibilisation définissant le traumatisme vicariant et identifiant ses effets sur les travailleurs et les dirigeants syndicaux;
2. des modules de formation fournissant aux syndicats des stratégies à mettre en œuvre, comprenant une trousse de ressources telles que des ateliers, du matériel écrit et une liste des réseaux de soutien disponibles;

3. un article de convention collective s'appuyant sur la recherche et prévoyant des mesures préventives au travail, l'accès à des accommodements et des avantages psychosociaux comme de la thérapie et des médicaments;
4. faire pression sur les comités provinciaux de santé et de sécurité pour que le traumatisme vicariant soit reconnu comme une blessure indemnizable.

PARCE QUE :

- on définit le traumatisme vicariant comme le processus de changement qui se produit parce qu'on se soucie d'une personne qui a été blessée ou qu'on en prend soin et que, pour cette raison, on ressent une responsabilité ou un engagement à l'aider. Au fil du temps, ce processus peut entraîner des changements à son bien-être psychologique et physique;
- nos membres qui travaillent en première ligne ou en tant que dispensateurs de soins, ainsi que les dirigeants et les délégués syndicaux, subissent des traumatismes vicariants;
- le traumatisme vicariant représente un danger pour la santé et la sécurité au travail. Nous devons fournir à nos membres et à nos dirigeants syndicaux les outils nécessaires pour l'éliminer et soutenir ceux qui en sont victimes.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 82
Présentée par le Conseil régional de l'Île de Vancouver et la section locale 951 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

créer une trousse d'outils d'autosoins en santé mentale à l'intention des militants du SCFP, qui comprendra un plan pour l'exercice de stratégies d'adaptation saines.

PARCE QUE :

- lorsque les problèmes de santé mentale sont identifiés rapidement et qu'on obtient un traitement approprié, la plupart des gens peuvent rapidement retrouver leur rendement

Résolution n° 88
Présentée par la section locale 1615 (T.-N.-L.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

faire pression sur les gouvernements provinciaux et fédéral pour qu'ils s'assurent que les politiques des milieux de travail sur la consommation de cannabis soient axées sur la sécurité au travail sans empiéter sur les choix personnels et les droits légaux des individus.

PARCE QUE :

- les employeurs utilisent la santé et la sécurité comme excuse pour recueillir des renseignements médicaux privés;
- l'affaiblissement des facultés est un danger en milieu de travail qui peut être géré sans tests de dépistage aléatoires;
- l'utilisation de substances légales comme l'alcool ou le cannabis est un choix personnel;
- le fait de consommer ces substances ne signifie pas que la personne a les facultés affaiblies au travail.

Décision du CEN Motion de ne pas agir
(Couvre la résolution 89)

Résolution n°90
Présentée par la section locale 500 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. se coordonner avec le Comité national de santé et de sécurité et les comités de santé et de sécurité des divisions pour aider les sections locales à mettre en œuvre la campagne « Ça ne fait pas partie du travail » dans leurs lieux de travail, y compris les douze outils de lutte contre la violence au travail.

PARCE QUE :

- la violence au travail est un phénomène trop courant;
- les membres du SCFP ne sont toujours pas à l'aise de parler des incidents violents et de les signaler à leur employeur;

- le SCFP national a mis au point une campagne de réduction de la violence au travail intitulée « Ça ne fait pas partie du travail ».

Décision du CEN Adoptée

Résolution n°91
Présentée par la section locale 454 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il mène et fasse appliquer des enquêtes plus approfondies sur la violence de type 2 (de client à travailleur).

PARCE QUE :

- cela améliorera les mesures de protection des travailleurs;
- tous les travailleurs méritent un environnement de travail sûr;
- la violence n'est pas inhérente à nos emplois.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 92
Présentée par la section locale 500 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

faire pression sur les gouvernements provinciaux pour qu'ils adoptent une législation qui donne aux membres victimes de violence au travail la possibilité d'exprimer leur expérience dans une déclaration de la victime, similairement aux droits offerts aux victimes de violence criminelle.

PARCE QUE :

- les incidents de violence en milieu de travail font souvent vivre un traumatisme aux membres;
- souvent, la procédure officielle de santé-sécurité ne permet pas à la victime de s'exprimer;
- en donnant au membre l'occasion d'exprimer ses sentiments et de verbaliser son expérience, on l'aidera à guérir, comme c'est le cas pour les victimes au sein du système de justice pénale.

Décision du CEN Notion de ne pas agir

l'anglais sont les deux langues officielles au pays, et a modifié cette loi en 1988 pour promouvoir l'accès aux services publics dans les deux langues officielles et de soutenir les minorités linguistiques au Canada;

- le gouvernement ontarien a récemment mis en péril les droits des franco-ontariens en abolissant le commissariat indépendant aux services en français et en abandonnant le projet de première université francophone en Ontario ;
- au Nouveau-Brunswick, la seule province canadienne bilingue, un parti hostile au bilinguisme permet aux conservateurs de se maintenir au pouvoir en offrant son appui à un gouvernement minoritaire ;
- dans certaines communautés au pays, des citoyens peinent à obtenir des services publics dans la langue officielle de leur choix.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 97
Présentée par la section locale 2348 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. encourager ses sections locales à donner la priorité à l'inclusion, dans les conventions collectives, d'articles qui luttent contre la discrimination fondée sur le sexe au travail;
2. soutenir et défendre l'équité salariale pour les femmes et les groupes en quête d'équité afin de garantir que les femmes et ces groupes reçoivent le même salaire que les hommes pour le même travail;
3. encourager ses sections locales à envoyer des membres de chaque région se joindre au Lobby national sur l'équité salariale du Congrès du travail du Canada comme moyen direct de prendre des mesures pour réduire l'écart de revenus entre les sexes.

PARCE QUE :

- certaines femmes gagnent moins de 75 cents pour chaque dollar gagné par les hommes (Statistique Canada);
- certaines femmes gagnent en moyenne 7 200 \$ de moins que les hommes au Canada. L'écart salarial entre hommes et femmes est encore plus

prononcé chez les femmes et les groupes autochtones et racisés (Fondation canadienne des femmes);

- l'écart salarial entre hommes et femmes contribue à la pauvreté des femmes, affecte leur qualité de vie et accroît les obstacles à leur sortie de relations abusives.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

DROITS DES PEUPLES AUTOCHTONES

Résolution n° 104
Présentée par le Syndicat des employés d'hôpitaux (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. se joindre au mouvement syndical pour sensibiliser les syndiqués aux recommandations formulées par l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées dans son rapport final intitulé *Réclamer notre pouvoir et notre place*;
2. soutenir la mise en œuvre de ces recommandations à tous les niveaux de gouvernement et au sein de la société civile.

PARCE QUE :

- le 3 juin, l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées a présenté son rapport final intitulé *Réclamer notre pouvoir et notre place*;
- ce rapport final souligne que « les violations persistantes et délibérées des droits de la personne et des droits des Autochtones, et les abus qui en découlent, sont à l'origine des taux effarants de violence envers les femmes, les filles et les personnes 2ELGBTQQIA autochtones »;
- les membres de la commission d'enquête ont conclu que les lois et les institutions canadiennes ont perpétué cette violence qui équivaut à un génocide contre ces groupes;
- le SCFP national s'est engagé envers la vérité et la réconciliation et le respect des droits fondamentaux de la personne, ce qui exige le démantèlement des structures coloniales d'oppression;

- le rapport final énumère des actions de transformation dans les domaines de la santé, de la sécurité, de la justice et de la culture.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 105
Présentée par la section locale 2348 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. élaborer une stratégie nationale pour un plan d'action municipal sur la manière dont les secteurs de services municipaux du SCFP peuvent collaborer avec les autres syndicats et les collectivités des Premières Nations voisines (sans installations de traitement de l'eau), afin de s'assurer que l'infrastructure est entretenue de manière à rendre l'eau potable accessible à tous;
2. soutenir les communautés autochtones dans la protection de leurs terres et le maintien de leur souveraineté.

PARCE QUE :

- des collectivités comme les Premières nations de Grassy Narrows et de Shoal Lake, au Manitoba, vivent depuis plus de 20 ans avec des avis d'ébullition de l'eau, alors que le lac Shoal approvisionne les services municipaux de Winnipeg en eau à rendre potable, mais pas la Première Nation voisine;
- les peuples autochtones sont des membres essentiels de notre main-d'œuvre et du mouvement syndical, et leurs droits sont bafoués dans nos communautés;
- les peuples autochtones sont actuellement sous-représentés dans la main-d'œuvre et le mouvement syndical. La *Loi sur les Indiens* des années 1860 les a privés de la possibilité de se syndiquer.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 106
Présentée par la section locale 2348 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. exercer des pressions sur le gouvernement fédéral en vue de l'adoption et de la mise en

œuvre des droits des peuples autochtones conformément à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA);

2. prendre toutes les mesures nécessaires avec le gouvernement fédéral pour s'assurer que les lois du Canada sont conformes à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA).

PARCE QUE :

- La DNUDPA est une déclaration des droits de la personne universellement reconnue, que la plupart des principaux pays ont signée;
- nous devons progresser vers la réconciliation et non nous en éloigner;
- il est important que le Canada en tant que pays rejette le colonialisme du passé et entreprenne une réconciliation fondée sur la justice, la démocratie, l'égalité, la non-discrimination, la bonne gouvernance et le respect des droits de la personne.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 107
Présentée par le SCFP-Colombie-Britannique

LE SCFP NATIONAL DOIT :

s'assurer que tous les comités, conseils et groupes de travail nationaux reçoivent la formation Sensibilisation à la réalité autochtone et encourager les sections locales et les divisions à faire de même.

PARCE QUE :

- le SCFP s'est engagé à créer un environnement accueillant, inclusif et sans discrimination pour les membres autochtones au travail et au sein du syndicat;
- l'atelier Sensibilisation à la réalité autochtone aide les membres à : identifier les injustices qu'ont subies les peuples autochtones au fil de l'histoire et qu'ils subissent encore aujourd'hui; apprendre comment les peuples autochtones ont résisté à l'injustice, notamment avec le mouvement Idle No More; analyser les raisons pour lesquelles l'oppression des peuples autochtones continue aujourd'hui; élaborer une

stratégie sur les moyens que nous pouvons prendre en tant qu'alliés pour soutenir la justice pour les peuples autochtones;

- cet atelier répond à l'appel à l'action n° 57 lancé dans le rapport de la Commission de vérité et réconciliation, qui demande aux gouvernements d'éduquer les fonctionnaires sur l'histoire des peuples autochtones.

Décision du congrès Motion de ne pas agir
Couvre les résolutions 108 et 109)

Résolution n° 110
Présentée par la section locale 2348 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. fournir un soutien et des conseils aux sections locales qui cherchent à décoloniser leurs règlements et leurs politiques;
2. suivre les progrès de la mise en œuvre des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, y compris celui de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées;
3. produire une fiche d'information sur la façon dont ses membres peuvent contribuer à la réalisation de l'appel à l'action de la Commission Vérité et Réconciliation (CVR) et des femmes disparues et assassinées autochtones, afin de favoriser et de faire avancer la réconciliation avec les peuples autochtones.

PARCE QUE :

- La vérité et la réconciliation sont des éléments essentiels de la justice et de l'équité au Canada;
- tous les niveaux de gouvernement et les services municipaux utilisent depuis longtemps des traités pour empêcher la syndicalisation et empêcher ainsi la progression du mouvement à travers l'histoire;
- le SCFP doit faire preuve de leadership et s'impliquer sérieusement dans les efforts de réconciliation, car les sections locales ont du mal à mobiliser réellement les travailleurs autochtones.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 111
Présentée par la section locale 2348 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

- créer une fiche d'information qui décrit les moyens par lesquels ses sections locales peuvent mettre en œuvre des mesures de réconciliation dans leur région, et qui les encourage à le faire;
- encourager ses sections locales à soutenir des initiatives comme les « cercles de réconciliation », une initiative dirigée par des autochtones qui offre un soutien local aux groupes pour la décolonisation de leurs règlements, de leurs structures et de leurs conventions collectives.

PARCE QUE :

- le SCFP est un chef de file du militantisme en faveur de la justice sociale au Canada; il est bien placé pour élargir et améliorer les moyens par lesquels les sections locales peuvent devenir des leaders plus forts dans leur communauté;
- la réconciliation est un élément essentiel de la construction de la solidarité et de l'accueil à travers le Canada.

Décision du CEN Adoptée

SOLIDARITÉ INTERNATIONALE ET DROITS
DES TRAVAILLEURS MIGRANTS

Résolution n° 113
Présentée par les Conseils régionaux de Toronto,
Niagara, Durham Northumberland (Ont.), et les
sections locales 1615 (T.-N.-L.), 8920 (N.-É.),
3260 (Î.-P.-É.), 1281, 1334, 4600, 4772 (Ont.),
et 1004 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. demander au gouvernement canadien de cesser de s'ingérer dans le processus démocratique au Venezuela et s'opposer à toute perspective d'intervention militaire des États-Unis ou de leurs alliés;

2. plaider en faveur de la suspension des sanctions imposées par le Canada au Venezuela et de la fin des menaces et de l'ingérence du Canada dans les politiques économiques et internes du Venezuela;
3. demander au gouvernement canadien de soutenir le dialogue et les négociations entre le gouvernement vénézuélien et l'opposition.

PARCE QUE :

- le gouvernement canadien joue un rôle de premier plan dans le « Groupe de Lima » qui désigne les pays qui ont agressivement recherché un coup d'État au Venezuela. Ces actions violent l'article 2.4 de la *Charte des Nations Unies*, qui stipule que :
« les membres de l'Organisation s'abstiennent, dans leurs relations internationales, de recourir à la menace ou à l'emploi de la force, soit contre l'intégrité territoriale ou l'indépendance politique de tout État, soit de toute autre manière incompatible avec les buts des Nations Unies »;
- la crise économique au Venezuela s'est empirée à cause de ces sanctions; les sanctions unilatérales sont illégales aux yeux du droit international, car elles ne sont pas entérinées par le Conseil de sécurité des Nations Unies;
- le gouvernement vénézuélien et l'opposition, sous la médiation de la communauté internationale, négocient une résolution pacifique de la crise.

Décision du CEN Motion de ne pas agir
(Couvre les résolutions 112 et 114)

Résolution n° 116
Présentée par la section locale 1871 (Sask.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. demander au gouvernement canadien de :
 - a. œuvrer multilatéralement au rétablissement de la paix et de la démocratie au Venezuela;
 - b. faire pression sur le gouvernement de Nicolas Maduro pour :

- i. qu'il libère immédiatement et sans condition toutes les personnes privées arbitrairement de leur liberté;
 - ii. qu'il cesse immédiatement et empêche le recours excessif à la force pendant les manifestations et les opérations de sécurité;
 - iii. qu'il coopère pleinement avec le bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et toutes les enquêtes internationales sur des allégations de violation des droits de la personne et de crimes contre l'humanité;
- c. élargir son aide humanitaire aux Vénézuéliens.

PARCE QUE :

- l'accumulation de preuves de l'implication du gouvernement Maduro dans des violations effroyables et des crimes terribles pèse lourd;
- le 5 juillet 2019, le Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme a publié un rapport qui décrit la portée des infractions présumées et qui formule 24 recommandations;
- le procureur de la Cour pénale internationale a ouvert une enquête sur les crimes contre l'humanité qui auraient été commis par les autorités de l'État du Venezuela;
- d'autres organismes, notamment Amnistie internationale, Reporters sans frontières, Human Rights Watch et l'Organisation internationale du Travail, ont tous documenté à plusieurs reprises des violations des droits de la personne perpétrées par le gouvernement Maduro;
- les œuvres internationales du SCFP consistent principalement à faire pression sur le gouvernement canadien pour faire respecter les droits de la personne par des moyens pacifiques et diplomatiques.

Décision du CEN Motion de ne pas agir
(Couvre la résolution 117)

Résolution n° 118
Présentée par le SCFP-Colombie-Britannique

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. communiquer avec le gouvernement canadien pour l'exhorter à reconnaître la poursuite des

violences en Colombie et à garantir ainsi l'échec de la candidature du gouvernement colombien à joindre l'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE);

2. répondre aux appels de la communauté, en particulier dans la Ville portuaire de Buenaventura, pour un soutien urgent afin d'assurer la protection collective des membres du comité de grève civique et des autres dirigeants communautaires ciblés;
3. continuer à soutenir le travail important de notre organisation partenaire en Colombie, NOMADESC (Association pour la recherche et l'action sociales), qui cherche à instaurer une paix véritable dans le pays.

PARCE QUE :

- la signature d'un accord de paix entre les Forces armées révolutionnaires de Colombie et le gouvernement colombien n'a pas conduit à la paix ni réglé les inégalités économiques au cœur du conflit;
- dans la Ville portuaire de Buenaventura, sur la côte du Pacifique, la communauté autochtone et afro-colombienne est confrontée à une répression croissante depuis l'assassinat, en janvier 2018, de Temistocles Machado, un dirigeant du comité de grève civique et membre de cette communauté;
- avec le soutien de NOMADESC, les dirigeants des communautés autochtones et afro-colombiennes continuent, face à la violence qui les cible, de mettre leur vie en danger pour exiger un accès à la terre et aux services publics de base.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 119
Présentée par le SCFP-Colombie-Britannique

LE SCFP NATIONAL DOIT :

faire pression sur le gouvernement du Canada pour qu'il exige du gouvernement américain qu'il mette fin au blocus imposé à Cuba. Que le Canada défie formellement les dispositions extraterritoriales et les conséquences imposées par le blocus pour commercer librement et entretenir des relations économiques avec Cuba.

PARCE QUE :

- les Nations Unies ont adopté, depuis plus de 25 ans, une résolution intitulée « Nécessité de lever le blocus économique, commercial et financier imposé à Cuba par les États-Unis d'Amérique », qui condamne les sanctions économiques et autres mesures punitives du blocus qu'imposent toujours les États-Unis à la République de Cuba;
- cette politique américaine, qui a un effet extraterritorial en imposant de lourdes sanctions aux entités qui traitent avec Cuba, est reconnue comme une violation flagrante de la Charte des Nations Unies et du droit international coutumier;
- le blocus a de graves effets négatifs sur la population cubaine et entrave gravement Cuba dans tous les domaines de son développement économique, social et culturel.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 120
Présentée par le SCFP-Colombie-Britannique

LE SCFP NATIONAL DOIT :

soutenir, par l'intermédiaire du Congrès du travail du Canada, les manifestations populaires à Brasilia contre les attaques génocidaires du gouvernement Bolsonaro sur les peuples autochtones et leurs terres; et soutenir les organisations non gouvernementales (ONG) engagées dans ce travail, comme le Conseil des Canadiens, et les autres groupes qui s'opposent à ce que des entreprises canadiennes réalisent des profits sur les activités minières et agricoles brésiliennes.

PARCE QUE :

- le 24 avril 2019, des milliers d'autochtones ont manifesté dans la capitale brésilienne, Brasilia, pour protester contre l'assaut généralisé du gouvernement et de son président d'extrême-droite, Jair Bolsonaro, contre les territoires et les droits des autochtones;
- en mars, Jair Bolsonaro et le président américain Trump se sont engagés à « catalyser les investissements en Amazonie », ce qui se traduit en réalité en attaques flagrantes contre les droits et les terres des peuples autochtones du Brésil;
- le gouvernement fédéral canadien adopte une position trop faible : il devrait résister aux

gangsters populistes de droite qui placent le profit au-dessus des citoyens et des forêts tropicales immaculées sources de vie.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 122
Présentée par la section locale 4092 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

retirer sa déclaration du 25 janvier 2019 concernant le Venezuela.

PARCE QUE :

- de nombreux chefs d'État, parlements et associations internationales, dont l'ONU et l'OEA, ont déclaré que le processus électoral manquait de légitimité en ne respectant pas les garanties nécessaires à un processus libre, juste, transparent et démocratique;
- parmi les abus commis contre la population civile, on compte des meurtres, des incarcérations, des actes de torture, des viols et des violations des droits de la personne imputables au gouvernement qui les soutient. Nombre de ces actes répressifs peuvent être qualifiés de crimes contre l'humanité au sens de l'article 7 du Statut de Rome de la Cour pénale internationale;
- nous devons prendre en considération nos membres avant de faire des suppositions sans preuves factuelles complètes sur des sujets pouvant nuire à notre syndicat ou à un seul de ses membres;
- nous, syndicalistes, devons mettre de côté nos différences et montrer ce que la solidarité signifie réellement;
- nous comptons beaucoup de Vénézuéliens parmi nous; nous devrions respecter leur douleur, leur désespoir, et faire ce qui est juste. Nous devrions défendre nos valeurs fondamentales, notamment l'égalité, l'intégrité, le respect et la vie des personnes, avant les idéologies étroites, les profits et les violations des droits de la personne;
- si la déclaration n'est pas rétractée, nous devons en assumer la responsabilité, sans quoi nous serons considérés comme des partisans du gouvernement Maduro et nos mains seront pleines de sang innocent vénézuélien.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 123
Présentée par la section locale 2316 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. condamner les sentences barbares de coups de fouet infligés aux syndicalistes, aux enseignants et aux manifestants par le régime islamique iranien;
2. soutenir la charge d'Ismail Bakhshi, dirigeant bien connu et populaire du syndicat des travailleurs de la canne à sucre Haft Tapeh à Shush, en Iran, contre les tortures qu'il a subies dans les prisons du gouvernement islamique. M. Bakhshi et Mme Gholyan, une journaliste qui a soutenu les travailleurs de Haft Tapeh, subissent des pressions pour renier leurs déclarations sur la torture;
3. soutenir la campagne contre la sécurisation des luttes des travailleurs en Iran;
4. protester auprès de l'OIT pour sa complaisance envers le régime islamique, même si ce dernier viole constamment ses conventions.

PARCE QUE :

- le SCFP national reconnaît le caractère mondial de la lutte pour les droits des travailleurs;
- pour les raisons susmentionnées, nous soutenons la campagne « Free Them Now » [« Libérez-les maintenant »] et nous collaborons avec elle, aux côtés d'autres organismes syndicaux et humanitaires internationaux, pour réclamer la libération immédiate et inconditionnelle d'Ismail Bakhshi, de Sepideh Gholyan, de Jafar Azimzadeh, d'Atena Daemi, des enseignants incarcérés et de tous les prisonniers politiques en Iran. Un tel régime ne devrait pas avoir sa place au sein de l'OIT.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 124
Présentée par la section locale 4772 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. soutenir solidairement les travailleurs et les personnes en quête d'égalité en Iran;

2. œuvrer avec les organisations de travailleurs en Iran pour aider à mettre fin à la répression exercée par l'État sur les travailleurs qui revendiquent leurs droits fondamentaux et internationalement reconnus;
3. soutenir le droit des travailleurs de se syndiquer et de faire la grève en Iran dans les secteurs public et privé;
4. soutenir les luttes des travailleurs contre la privatisation, l'austérité et les autres politiques et pratiques anti-ouvrières du gouvernement iranien;
5. prendre clairement position contre les tentatives des États-Unis et de leurs alliés, dont le Canada, de mener une intervention militaire en Iran.

PARCE QUE :

- une intervention militaire en Iran serait désastreuse et inacceptable, et ses principales victimes en seraient les travailleurs et le peuple. En outre, elle sert de prétexte à une militarisation accrue et à des attaques contre les droits des travailleurs et de la personne, des deux côtés du conflit actuel;
- des membres du Syndicat des travailleurs des autobus de Téhéran et de ses banlieues et d'autres syndicats indépendants, des enseignants et des militants sociaux en Iran ont été placés en détention et persécutés pour avoir exercé leurs droits fondamentaux, comme celui de former un syndicat ou de célébrer la Journée internationale des travailleurs;
- Le 1^{er} mai 2019, environ 50 syndicalistes et militants sociaux ont été arrêtés pour avoir participé à un rassemblement pacifique. Plusieurs mois plus tard, ils sont toujours en détention ou en attente de procès.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 125
Présentée par la section locale 3903 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

œuvrer avec le Congrès du travail du Canada pour pousser le gouvernement canadien à soutenir les revendications du peuple soudanais en faveur de la

transition immédiate vers un régime civil, et soutenir l'Association professionnelle soudanaise et le mouvement syndical soudanais, et demander au gouvernement canadien de tenir le conseil militaire responsable des récentes atrocités commises au Soudan, et exhorter la communauté internationale à soutenir les actions suivantes :

- la passation immédiate du pouvoir du conseil militaire à un gouvernement civil;
- la convocation d'un comité international d'enquête sur les deux massacres du 3 juin 2019 et du 13 mai 2019, ainsi que sur d'autres meurtres commis depuis le 19 décembre 2018;
- le désarmement des Forces rapides de soutien et des Janjaouid, ainsi que le retrait de tous les groupes paramilitaires;
- la libération de tous les prisonniers politiques et la protection des civils;
- la fin immédiate du blocage d'internet;
- le respect des droits de la personne, y compris le droit de manifester librement et pacifiquement et le droit à la résistance non violente.

PARCE QUE :

- le Canada doit respecter son obligation morale de défendre les droits du peuple soudanais qui revendique pacifiquement la démocratie, la liberté et la dignité.

Décision du CEN Motion de ne pas agir
(Couvre la résolution 126)

Résolution n° 127
Présentée par le Syndicat des employés d'hôpitaux (C.-B.) et les sections locales 1615 (T.-N.-L.), 8920 (N.-É.), 3260 (Î.-P.-É.), 1004 (C.-B.) et 4772 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. organiser des activités pédagogiques sur la lutte contre le racisme, les droits des immigrants et la solidarité des migrants pour ses membres, y compris en désignant des membres à former en tant que formateurs par le Réseau des droits des migrants;
2. élaborer ou distribuer aux membres du matériel antiraciste et de solidarité;

3. tisser des relations avec les campagnes dirigées par des migrants et coordonnées, entre autres, par le Réseau des droits des migrants et ses organisations membres, et les soutenir financièrement et politiquement.

PARCE QUE :

- le SCFP a déjà soutenu la revendication des migrants pour l'obtention du statut de résident permanent à leur arrivée, l'accès à tous les avantages sociaux et l'application effective des normes du travail et des droits fondamentaux de la personne;
- le SCFP s'est engagé à renforcer ses relations avec les campagnes menées par les migrants pour la justice et des changements législatifs et à accroître son soutien;
- les politiques et lois provinciales et fédérales donnent aux employeurs le pouvoir d'exploiter les migrants et les réfugiés. Nous devons contester ces efforts pour nous diviser en tant que travailleurs;
- le respect des droits de la personne et du travail, le statut de résident permanent et le plein accès des migrants aux services garantiront un renforcement des droits de tous les travailleurs;
- la participation du Canada aux changements climatiques, à la guerre, aux injustices économiques et aux pratiques minières à l'étranger a poussé de nombreuses personnes à migrer pour échapper à la pauvreté et à la violence.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 128
Présentée par la section locale 1334 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

faire pression sur le gouvernement fédéral du Canada et tous les partis politiques fédéraux pour :

- accorder à tous les migrants (étudiants internationaux, réfugiés, travailleurs étrangers temporaires, sans papiers) le statut de résident permanent, accorder le statut de résident permanent dès l'arrivée aux futurs migrants et mettre fin aux détentions et aux expulsions;
- assurer aux migrants et à tous les travailleurs l'accès complet aux droits sociaux (assurance-

emploi, RPC/RRQ, soins de santé, services d'établissement, etc.) et assurer une véritable application des normes du travail et des droits fondamentaux de la personne;

- assurer à tous les travailleurs, y compris aux migrants et aux réfugiés, un travail décent, un salaire équitable et toutes les protections du travail, notamment un permis de travail ouvert et non limité dans le temps;
- mettre fin à la discrimination et à la criminalisation des migrants, des réfugiés et des personnes racisées (notamment le racisme contre les Noirs et l'islamophobie), et garantir la justice de genre et l'autodétermination des peuples autochtones;
- mettre un terme à la participation du Canada aux changements climatiques, à la guerre, à l'exploitation économique, à l'injustice minière et aux oppressions sociales à l'étranger qui forcent les gens à migrer.

Et le SCFP s'engage à :

- organiser des activités pédagogiques sur la lutte contre le racisme, les droits des immigrants et la solidarité des migrants pour ses membres en désignant des membres à former en tant que formateurs par le Réseau des droits des migrants;
- élaborer ou distribuer aux membres du matériel antiraciste et de solidarité;
- nouer des relations avec les campagnes dirigées par des migrants et coordonnées par le Réseau des droits des migrants et la Migrant Workers Alliance for Change, et les soutenir financièrement et politiquement.

Décision du CEN Motion de ne pas agir
(Couvre la résolution 129)

Résolution n° 131
Présentée par la section locale 2348 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. aider ses sections locales et ses divisions à faire pression sur les gouvernements provinciaux et municipaux pour qu'ils adoptent une loi sur l'accès sans crainte;
2. faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il inclue des exigences d'accès sans crainte dans les accords provinciaux sur la santé.

PARCE QUE :

- tous les résidents, y compris les immigrants et les réfugiés sans statut, doivent avoir accès aux services essentiels sans craindre d'être expulsés;
- les immigrants et les réfugiés sans statut méritent le droit à des services critiques et publics comme les soins de santé, les services de soutien, l'éducation, les services d'urgence, etc., indépendamment de leur statut d'immigrant ou de résident;
- les immigrants et les réfugiés sans statut doivent avoir accès aux services municipaux, comme les transports pour rendre visite à un avocat qui les aidera à corriger leur statut;
- les lois d'accès sans crainte aident à empêcher les employeurs d'abuser ou de tirer profit de la situation vulnérable d'un travailleur;
- lorsque des immigrants et des réfugiés sans statut sont victimes d'un crime, ils ne le signalent pas toujours, par peur d'être déportés;
- lorsque des travailleurs sans papiers tombent malades, développent un problème de santé ou ont un accident de travail, ils n'ont pas accès aux services d'urgence ou à un médecin, parce qu'ils craignent qu'on les expulse du pays.

Décision du CEN Adoptée

DROIT DU TRAVAIL ET DES TRAVAILLEURS

Résolution n° 134

Présentée par la section locale 454 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

continuer à s'opposer au dépistage obligatoire des drogues dans le secteur public. L'employeur peut utiliser la légalisation du cannabis comme prétexte pour tester toutes les substances ou autres conditions médicales.

PARCE QUE :

- le fait de consommer ces substances ne signifie pas que la personne a les facultés affaiblies au travail;
- le dépistage aléatoire des drogues n'est pas un mécanisme de sécurité efficace;
- la peur des tests entraîne une diminution des signalements;

- les tests sont inexacts et constituent une violation de la vie privée.

Décision du CEN Adoptée
(Couvre la résolution 133)

Résolution n° 136

Présentée par la section locale 2348 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. collaborer avec ses divisions et les affiliés du Congrès du travail du Canada pour faire pression sur les gouvernements fédéral et provinciaux afin qu'ils décriminalisent tous les aspects du travail du sexe et qu'ils étendent la réglementation du travail et les protections en matière de santé et de sécurité au travail du sexe.

PARCE QUE :

- la suppression des poursuites pénales pour travail du sexe crée une communauté plus sûre et plus saine;
- la décriminalisation permet aux travailleuses du sexe d'être moins stigmatisées et d'avoir un meilleur accès aux services de santé et de justice;
- tous les travailleurs devraient être protégés par la législation sur la santé et la sécurité au travail.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 140

Présentée par les Conseils régionaux de Niagara, Durham Northumberland, Sudbury et Peel (Ont.) et par la section locale 4207 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

encourager ses sections locales à :

- mettre sur pied des comités sur le salaire à 15 \$ et l'égalité dans chaque lieu de travail;
- organiser des formations « connaître ses droits »;
- distribuer des brochures sur le salaire à 15 \$ et l'égalité à leurs membres;
- acheter et distribuer des enseignes de fenêtres, des enseignes de pelouse et des bannières.

PARCE QUE :

- au Canada, on constate que des gouvernements prennent des décisions rétrogrades pour réduire les congés de maladie payés, reporter le salaire minimum à 15 \$, éliminer la règle « à travail égal salaire égal », réduire les amendes pour les employeurs qui enfreignent la loi et simplifier le licenciement des travailleurs qui refusent un quart de dernière minute, et tout cela démontre qu'ils ne se soucient pas des gens.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

DROITS DES LGBTQ2+

Résolution n° 146
Présentée par la section locale 2348 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il élimine les obstacles aux réfugiés et aux migrants LGBTQ2+;
2. défier les gouvernements canadiens qui menacent ou font reculer les droits des LGBTQ2+, par exemple les programmes d'éducation sexuelle en Ontario, les protections de l'Alberta pour les alliances gais-hétéros et l'inaction face aux crimes motivés par la haine à travers le pays;
3. soutenir les militants LGBTQ2+ contre les violences homophobes et transphobes, y compris les lois, dans les autres pays et aux Nations Unies;
4. condamner publiquement les pays où la violence homophobe est encouragée, ainsi que les pays où l'homosexualité est illégale.

PARCE QUE :

- récemment, le gouvernement fédéral a rendu plus difficile l'entrée de réfugiés américains au Canada, malgré la montée de la discrimination et de la violence homophobes et transphobes sanctionnées par les États;
- la criminalisation et le contrôle violent de la diversité sexuelle et de genre sont des héritages coloniaux que le capitalisme mondial enracine encore plus profondément;

- la solidarité mondiale ne doit pas renforcer l'impérialisme gai, l'homonationalisme et les stéréotypes des cultures racisées et des personnes LGBTQ2+. La violence homophobe et transphobe est mondiale; la résistance doit l'être aussi;
- 70 États membres de l'ONU criminalisent toujours l'homosexualité; dans 26 de ces États, la peine varie de dix ans de prison à la prison à vie, et sept États imposent la peine de mort. Le Brunéi, quant à lui, impose la lapidation.

Décision du CEN Adoptée
(Couvre la résolution 145)

Résolution n° 150
Présentée par le Conseil régional du
Grand-Vancouver et la section locale 389 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

former tous les comités, conseils et groupes de travail nationaux sur les questions relatives aux membres LGBTQ2+, y compris sur l'utilisation des pronoms appropriés, et encourager les sections locales et les divisions à faire de même.

PARCE QUE :

- il est important d'inclure tous nos membres;
- les pronoms sont l'un des moyens qu'utilisent les gens pour décrire leur identité;
- choisir d'ignorer les pronoms d'une personne ou d'y manquer de respect peut amener cette personne à ne pas se sentir respectée ou à se sentir exclue et aliénée.

Décision du CEN Adoptée

BIBLIOTHÈQUES

Résolution n° 152
Présentée par le Conseil régional du Grand-Vancouver
(C.-B.) et les sections locales 2329 (T.-N.-L.)
et 1169 (Alb.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

développer une ressource de négociation sur la précarité pour le secteur bibliothécaire en utilisant les dernières données du sondage du SCFP sur la

précarité d'emploi dans les bibliothèques. Cette ressource de négociation sur la précarité contiendra des informations sur les sections locales composites et autonomes et les sections locales rattachées à une école, une bibliothèque publique ou un établissement universitaire.

PARCE QUE :

- l'enquête nationale auprès des membres menée par le SCFP en 2014 a révélé que le secteur bibliothécaire affiche le taux de précarité le plus élevé;
- selon l'enquête nationale de 2017 du SCFP sur la précarité auprès des travailleurs des bibliothèques, plus de 50 pour cent des répondants ont déclaré occuper un poste précaire ou y être à risque;
- on a de plus en plus recours aux bénévoles pour remplacer des travailleurs professionnels;
- la précarité est une affaire de droits de la personne, en ceci que les employés précaires sont généralement des femmes, des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles ou queer, ou des personnes handicapées, autochtones ou racisées.

Décision du CEN Adoptée

ALPHABÉTISATION ET TRAVAIL

Résolution n° 158

Présentée par le SCFP-Alberta

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. examiner et réviser tout le matériel et les ressources concernant l'utilisation du langage clair dans les conventions collectives;
2. continuer à fournir aux sections locales et aux militants des ressources et une formation sur le langage clair dans les conventions collectives.

PARCE QUE :

- les membres du SCFP méritent de pouvoir lire et comprendre leur contrat de travail.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

ÉDUCATION DES MEMBRES

Résolution n° 161

Présentée par le Conseil régional de l'Île de Vancouver (C.-B.), le Syndicat des employés d'hôpitaux (C.-B.) et les sections locales 2348 (Man.) et 951 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

élargir la série de cours à l'intention des personnes déléguées syndicales pour y ajouter des sections sur l'inclusion dans notre syndicat, la violence et le harcèlement sexuels, ainsi que l'art d'être un allié, en se basant sur la formation « How to be More Than a Bystander ».

PARCE QUE :

- les femmes et les membres du SCFP qui s'identifient comme femmes sont victimes de harcèlement sexuel et de violence sexuelle au sein du syndicat, malgré le Code de conduite, l'éducation sur l'égalité et d'autres mesures;
- si elles ne se sentent pas en sécurité au sein du syndicat, les femmes, qui composent 68 pour cent des membres, ne peuvent pas y participer pleinement, ce qui affaiblit le syndicat;
- les alliés jouent un rôle important dans la capacité de notre syndicat d'avancer afin d'améliorer la sécurité des femmes et de celles qui s'identifient comme telles;
- l'inclusion renforce notre syndicat en créant un environnement dans lequel tout le monde peut participer;
- les femmes ayant un handicap et les femmes LGBTQ2+, racisées et autochtones sont victimes de harcèlement et de violence supplémentaires.

Décision du CEN Motion de ne pas agir
(Couvre la résolution 162)

Résolution n° 164

Présentée par les Conseils régionaux de Niagara, Durham Northumberland, Sudbury et Peel (Ont.), et la section locale 4207 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

modifier sa politique qui empêche les membres-formateurs dûment formés de continuer à contribuer

à son service de l'éducation après leur départ à la retraite.

PARCE QUE :

- les membres-formateurs retraités possèdent une mine de connaissances qu'ils souhaitent continuer à partager;
- les membres-formateurs retraités possèdent une immense expérience qu'ils souhaitent continuer à partager;
- les membres-formateurs retraités donnent et reçoivent force, connaissance, énergie et solidarité;
- les membres-formateurs retraités ne requièrent aucun déboursement pour compenser les salaires perdus; il suffit de les dédommager pour leurs dépenses et leur kilométrage; cela permet aussi au SCFP national de conserver ses ressources;
- tous les membres retraités ont besoin de se sentir utiles, pas seulement de se faire dire qu'ils l'ont été.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 168
Présentée par le SCFP-Colombie-Britannique

LE SCFP NATIONAL DOIT :

créer une boîte à outils d'« employeur syndical » et offrir une formation et des conseils pour aider les sections locales qui emploient leur propre personnel.

PARCE QUE :

- de nombreuses sections locales emploient du personnel de soutien et sont donc placées dans le rôle peu familier et stressant d'employeur/direction;
- en agissant en tant qu'employeur, les sections locales doivent négocier et appliquer leur part de la convention collective, des tâches pour lesquelles elles ont peu ou pas de formation et d'expérience;
- remplir le rôle d'employeur progressiste tout en veillant au bien-être financier de la section locale peut souvent être source de confusion et de contradiction. Cela ajoute aux stress auxquels nos militants sont déjà confrontés, ce qui réduit

leur efficacité et conduit à de l'épuisement professionnel;

- les sections locales qui sont employeurs reçoivent peu, voire aucun conseil ou soutien du SCFP national, même si, en ayant leur propre agent d'affaires, elles permettent au national d'économiser des sommes considérables, tout en versant la totalité des cotisations.

Décision du CEN Motion de ne pas agir
(Couvre la résolution 173)

Résolution n° 170
Présentée par le SCFP-Colombie-Britannique

LE SCFP NATIONAL DOIT :

élaborer un cours pour mobiliser les jeunes travailleurs, afin qu'ils deviennent de bons leaders au sein de notre syndicat.

PARCE QUE :

- nous devrions investir dans les jeunes travailleurs dès maintenant;
- le bénéfice du savoir et de l'expérience est nécessaire au leadership, à la croissance et à la relève;
- nos jeunes travailleurs ont besoin des outils et des ressources de notre syndicat;
- l'élaboration et le maintien de stratégies de syndicalisme contribueront à renforcer le mouvement syndical.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 171
Présentée par le Conseil régional du Comté de Renfrew (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

fournir une bien meilleure formation aux membres.

PARCE QUE :

- le SCFP national annule de nombreux cours par manque d'inscriptions. Nous avons besoin de ces cours. Nous avons besoin d'une meilleure formation. Les directions ont constamment recours à des avocats. Nous ne pouvons pas

rivaliser avec leurs connaissances et leur expérience, alors qu'on nous déjoue pour nous faire accepter de mauvaises décisions, de mauvais accords et de mauvaises conventions collectives. Nous avons besoin d'une meilleure formation en négociation de conventions collectives, en droit du travail, en législation sur le retour au travail, en assurance des travailleurs, etc. Cette formation devrait être accessible à tous les membres du SCFP, pas seulement aux élus syndicaux.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 172
Présentée par la section locale 1615 (T.-N.-L.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

renseigner ses sections locales sur la manière de contester les programmes de gestion de l'assiduité imposés par les employeurs.

PARCE QUE :

- ces programmes provoquent du présentéisme et incitent les travailleurs à se rendre au travail, ce qui crée un environnement de travail dangereux;
- il est important de contester ces politiques avant qu'elles n'aient un impact négatif sur les membres;
- cela viole la *Charte des droits de la personne* en discriminant les travailleurs malades et handicapés.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 174
Présentée par le Conseil régional de Niagara et le Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. ajouter à son catalogue de formations l'enseignement postsecondaire accrédité dans les deux langues officielles via un processus de candidature.

PARCE QUE :

- nous sommes officiellement un pays bilingue et un syndicat à deux langues officielles. Nous devons encourager nos membres à apprendre et à parler régulièrement l'anglais et le français;
- notre système d'éducation actuel n'encourage pas les étudiants à maîtriser le français;
- l'enseignement du français devient volontaire après la 9e année en Ontario, ce qui dissuade les élèves de devenir parfaitement bilingues;
- plusieurs n'ont pas les moyens de se payer des cours afin de maîtriser les deux langues officielles;
- il est inacceptable que certains membres n'aient pas l'occasion de comprendre un confrère ou une consœur d'une autre province, parce qu'ils ne parlent pas leur langue.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 175
Présentée par la section locale 3550 (Alb.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

- élaborer une campagne et créer une boîte à outils pour faire de la sensibilisation sur l'éducation publique comparativement aux écoles privées ou à charte;
- éduquer et mobiliser les divisions, les sections locales, les membres et les autres organisations syndicales en faveur de l'éducation publique.

PARCE QUE :

- l'enseignement privé ou à charte se fonde sur les frais de scolarité et comporte des conditions d'entrée qui empêchent un accès égalitaire;
- l'éducation publique offre des conditions égales pour tous;
- reconnaître que l'éducation publique est un droit fondamental pour tous;
- les services publics créent des emplois syndiqués avec des avantages sociaux et des salaires justes et équitables.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

ENGAGEMENT DES MEMBRES

Résolution n° 176

Présentée par les sections locales 1281, 3902, 3903 et 4600 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

- lancer une campagne intitulée « À cent pour cent », dont l'objectif sera de faire en sorte que cent pour cent des membres s'enregistrent en signant leur carte de membre avec le syndicat d'ici deux ans;
- rattacher cette campagne à nos autres campagnes sur l'éducation des membres pour que cent pour cent des membres soient sensibilisés et aient une conscience politique de la valeur du syndicalisme social, des pratiques anti-oppressives et de la résistance aux gouvernements anti-travailleurs;
- inclure, dans le cadre de cette campagne, notre objectif d'éliminer cent pour cent des compressions imposées par les régimes conservateurs au Canada et de défendre les structures en place gagnées par le mouvement syndical.

PARCE QUE :

- nous devons nous préparer à une législation antisyndicale à l'américaine qui saperait la stabilité de la formule Rand et la stabilité globale du syndicalisme au pays;
- nous devons renforcer la capacité de nos sections locales et veiller à ce que tous les travailleurs de nos lieux de travail soient des membres pleinement protégés de nos sections locales;
- le seul moyen d'être un membre à part entière d'une section locale, d'être politiquement actif et d'être protégé de telles législations consiste à avoir sa carte syndicale;
- le Bureau national a déjà donné des directives aux sections locales pour faire signer des cartes syndicales, mais une telle campagne viendrait renforcer cet effort.

Décision du CEN Motion de ne pas agir
(Couvre les résolutions 177 et 178)

Résolution n° 180

Présentée par la section locale 728 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. produire une chaîne YouTube conviviale pour le monde syndical, pour que les sections locales puissent partager et visionner des vidéos qui véhiculent des messages de solidarité, d'unité et de soutien.

PARCE QUE :

- cette plateforme permettrait de témoigner du soutien aux travailleurs;
- cela rassurerait les membres sur la ligne de piquetage, en leur transmettant des messages d'espoir pour les revigorer au combat;
- cela montrerait aux membres qu'il existe d'autres membres aux vues similaires qui ont des points communs avec eux;
- cet outil pourrait servir à éduquer nos membres, par le biais de vidéos et de messages de nos communautés de la diversité.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 181

Présentée par la section locale 718 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. permettre aux membres de toutes les organisations à charte de participer à distance à leurs assemblées syndicales.

PARCE QUE :

- le sondage auprès des dirigeants du SCFP a révélé que 50,5 pour cent des élus des sections locales qui ont répondu à l'enquête se disent insatisfaits du taux de participation des membres aux activités syndicales, contre 35 pour cent qui s'en sont dits satisfaits;
- les membres ne participent pas aux assemblées à cause de leurs responsabilités familiales, de leurs obligations professionnelles, du travail par quarts et du fait qu'ils cumulent plus d'un emploi ou qu'ils viennent de l'extérieur de la communauté pour travailler. Dans certaines régions du pays, nos membres ne peuvent pas se permettre de vivre dans la localité où ils travaillent;

- l'idéal, pour informer les membres des enjeux qui les touchent, consiste à organiser des assemblées dans leurs lieux de travail. Hélas, même là, certains membres n'arrivent pas à y assister pour voter sur les enjeux. Ceci s'applique davantage en présence de plusieurs lieux de travail chez un même employeur;
- la technologie a fait beaucoup de chemin; à titre de plus grand syndicat au Canada, nous devons offrir de meilleures possibilités de participation à nos membres, pour qu'ils puissent faire entendre leur voix.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 182

Présentée par la section locale 15 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

encourager ses entités provinciales à fournir des services de garde à l'enfance à 10 \$ par jour pendant les congrès provinciaux comme ce qui se fait au SCFP national.

PARCE QUE :

- la garde des enfants continue d'empêcher de nombreux parents d'assister aux congrès provinciaux;
- les enfants et les parents devraient avoir la possibilité de rester ensemble pendant que les parents participent aux structures démocratiques de notre syndicat;
- on n'arrive pas toujours à trouver un service de garde de qualité en voyage;
- en donnant aux enfants l'occasion de voir les travailleurs s'unir et lutter pour de meilleures conditions de travail et des changements mondiaux, nous élevons la future génération de militants.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

DOTATION EN PERSONNEL

Résolution n° 193

Présentée par le Conseil régional du Grand-Vancouver (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

donner la priorité aux compétences en matière de droits de la personne dans le recrutement,

l'embauche et la formation du personnel, et faire des droits de la personne, du harcèlement et de la violence un élément central du programme de formation des conseillers syndicaux et de la formation annuelle de l'ensemble du personnel.

PARCE QUE :

- les femmes et les membres du SCFP qui s'identifient comme femmes vivent des taux élevés de harcèlement sexuel et de violence au sein du syndicat, malgré le Code de conduite, l'éducation sur l'égalité et d'autres mesures;
- ce manque de sécurité fait en sorte que les femmes (qui composent 68 pour cent de notre base) ne peuvent pas participer pleinement au syndicat, ce qui affaiblit ce dernier;
- le programme d'ombudspersonnes n'a pas le rôle ni la portée nécessaire pour jouer ce rôle, et la procédure de procès n'est pas appropriée aux cas de harcèlement et de violence sexuelle;
- le harcèlement sexuel et la violence peuvent constituer des violations des droits de la personne ou des actes criminels;
- les femmes ayant un handicap et les femmes LGBTQ2+, racisées et autochtones sont victimes de harcèlement et de violence supplémentaires.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

RECRUTEMENT

Résolution n° 197

Présentée par la section locale 2348 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. élaborer une stratégie de recrutement proactif pour cibler et recruter les petits lieux de travail;
2. fournir un soutien organisationnel et technique supplémentaire aux sections locales et aux sections composites qui représentent de petits lieux de travail et leurs besoins spécifiques.

PARCE QUE :

- en 2018, 87 pour cent des entreprises d'employeurs au Canada comptaient moins de 20 employés (www.statista.com);

- les petits lieux de travail ont tendance à avoir moins de politiques et de procédures formelles pour guider les travailleurs;
- les plus petites [entreprises] sont également plus susceptibles que les grandes d'employer des travailleurs « à risque plus élevé », c.-à-d. des travailleurs plus jeunes, célibataires, moins éduqués ou moins expérimentés (Rand Corp., 2006);
- les établissements de petite taille sont moins susceptibles d'être inspectés, ce qui réduit leur avantage marginal à se conformer [à la santé et à la sécurité au travail] (Rand Corp., 2006);
- les travailleurs des petits lieux de travail méritent une protection égale à ceux des grands;
- en négligeant les petites entreprises comme possibilité de recrutement, le SCFP rate des occasions de gagner en force.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 199
Présentée par le Conseil régional d'Ottawa (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

- révoquer la charte de la section locale 104, le Syndicat des opérateurs de télécommunications et des analystes préposés au monitoring de la GRC;
- refuser toute inclusion future de forces de sécurité de l'État, civiles ou non, dans le mouvement syndical canadien;
- cesser l'affectation actuelle ou future de ressources en faveur de la syndicalisation des forces de sécurité de l'État;
- travailler vers une confiance plus profonde dans le SCFP en soutenant les personnes touchées par la violence policière ou étatique et les mouvements créés pour lutter contre celle-ci;
- parrainer une résolution nationale appuyant ce qui précède et soutenir les efforts de la FTO et du CTC en ce sens;
- publier une lettre décrivant cette position comme une valeur importante pour le SCFP-Ontario et le mouvement syndical.

PARCE QUE :

- l'admission de forces de sécurité de l'État dans les salles syndicales constitue une menace directe pour la santé et la sécurité de nombreux membres du SCFP, voire de tous;
- la syndicalisation des forces de sécurité de l'État est en contradiction avec les positions du SCFP sur l'ancien projet de loi C-51, le projet de loi C-59 et la solidarité avec la nation Wet'suwet'en;
- les forces de sécurité de l'État ont surveillé et réprimé des mouvements de travailleurs et de justice, y compris des membres actuels et antérieurs du SCFP;
- les forces de sécurité de l'État répriment, par la criminalisation et la violence, d'autres mouvements sociaux soutenus par le SCFP-Ontario, comme Black Lives Matter ou les activités entourant le sommet du G20 de 2010 à Toronto.

Décision du CEN Motion de ne pas agir
 (Couvre les résolutions 200 et 201)

PENSIONS ET RETRAITE

Résolution n° 202
Présentée par la section locale 1251 (N.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il adopte une « loi sur la protection des retraites » afin de protéger le régime de retraite de tous les travailleurs.

PARCE QUE :

- les régimes de retraite des secteurs public et privé sont attaqués;
- plusieurs entreprises sont en défaut de paiement sur leurs régimes de retraite;
- les gouvernements provinciaux et fédéral attaquent et modifient les retraites des travailleurs;
- les gouvernements et les entreprises renient leurs obligations fiduciaires;
- la sécurité de la retraite devrait être un droit de la personne.

Décision du CEN Motion de ne pas agir
 (Couvre la résolution 203)

Résolution n° 204
Présentée par le SFCP-Terre-Neuve-et-Labrador

LE SFCP NATIONAL DOIT :

faire campagne contre les inégalités de traitement dans les régimes de retraite au sein de nos syndicats.

PARCE QUE :

- tout le monde mérite de prendre sa retraite avec le meilleur régime de retraite disponible;
- tous les membres doivent être traités de manière égale;
- les syndicats défendent l'unité et l'égalité pour tous.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 205
Présentée par le Conseil régional de l'Île de Vancouver et la section locale 951 (C.-B.)

LE SFCP NATIONAL DOIT :

encourager les sections locales à éduquer leurs membres sur l'intérêt d'avoir un bon régime de retraite à prestations déterminées, encourager les membres à s'inscrire à leur régime lorsqu'ils le peuvent, et éduquer les employeurs sur l'intérêt des régimes de retraite à prestations déterminées s'ils n'en ont pas.

PARCE QUE :

- nous devons assurer la sécurité du revenu de retraite pour tous nos membres;
- les régimes de retraite à prestations déterminées sont attaqués;
- dans certains régimes et certaines sections locales, l'inscription est facultative pour certains membres, ce qui affaiblit les régimes et menace la sécurité du revenu de retraite de ces travailleurs;
- la stabilité des revenus de retraite est bénéfique à l'économie locale.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 206
Présentée par le SFCP-Nouveau-Brunswick

LE SFCP NATIONAL DOIT :

faire ce qui suit pour établir une prestation de conjoint survivant du Régime de pensions du Canada (RPC) pour les personnes célibataires, à être payée à la succession au décès :

1. mener une campagne pour sensibiliser les membres et le public aux enjeux relatifs au RPC et aux personnes célibataires;
2. faire pression sur les gouvernements fédéral et provinciaux pour modifier le Régime de pensions du Canada de manière à fournir une prestation de survivant pour les personnes célibataires;
3. inviter le Congrès du travail du Canada (CTC), la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick, les divisions provinciales, d'autres syndicats et des organisations sociales à faire pression sur tous les paliers de gouvernement en faveur d'une prestation.

PARCE QUE:

- Aucune prestation de survivant n'est versée dans la succession d'une personne célibataire au moment de son décès, contrairement aux couples. À l'heure actuelle, les prestations des personnes célibataires prennent fin à leur décès.
- Quand on cotise à une prestation tout au long de la carrière, on devrait pouvoir, si la personne meurt avant d'avoir touché ses prestations, verser une certaine somme à la succession, ou en fonction des années pendant lesquelles on a touché les prestations avant le décès.
- Tous les Canadiens méritent la dignité et l'égalité, qu'ils soient célibataires ou mariés.
- Le gouvernement canadien fait preuve de discrimination à l'endroit des personnes célibataires.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 209

Présentée par le Conseil régional de l'Île de Vancouver et la section locale 951 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

éduquer ses sections locales et les encourager à négocier un article de convention collective qui élimine les obstacles à la participation au régime de retraite pour les travailleurs à temps partiel et précaires.

PARCE QUE :

- on constate une augmentation du nombre d'employés à temps partiel, occasionnels ou autrement précaires, et ceux-ci méritent la sécurité à la retraite qu'offre un régime de retraite;
- de nombreux régimes de retraite ont un seuil d'admissibilité calculé selon le revenu;
- le seuil actuel basé sur 35 pour cent du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) au cours de deux années civiles consécutives est inatteignable pour de nombreux travailleurs qui sont forcés par le marché de l'emploi à cumuler deux emplois ou plus pour survivre. Le MGAP en 2019 est de 57 400,00 \$, donc 20 090,00 \$ pour 35 pour cent.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 210

Présentée par les Conseils régionaux de Niagara, Durham Northumberland, Sudbury et Peel, et la section locale 4207 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

élaborer des stratégies de sensibilisation pédagogique pour les retraités et les futurs retraités, et créer des cours pour retraités qui abordent les régimes de retraite, les prestations de retraite et la préparation à la retraite.

PARCE QUE :

- envisager des stratégies de sensibilisation pédagogique qui permettront d'informer les membres du SCFP des problématiques liées à la retraite;

- les membres ont besoin de ressources et d'outils pour se préparer à la retraite;
- le SCFP est solidaire des retraités et s'efforce d'améliorer leur vie dans nos communautés.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 211

Présentée par le Conseil des syndicats des hôpitaux de l'Ontario (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

- présenter, au congrès national de 2021, un plan visant à offrir un régime de retraite à prestations déterminées en milieu de travail à tous les membres du SCFP;
- convoquer, en 2020, une réunion de tous les administrateurs de régimes de retraite à prestations déterminées du SCFP pour aider à élaborer cette stratégie.

PARCE QUE :

- aucun membre du SCFP ne devrait prendre sa retraite dans la pauvreté ni être contraint de travailler jusqu'à sa mort faute d'une bonne pension;
- de nombreux lieux de travail représentés par le SCFP ne disposent pas de régime de retraite à prestations déterminées, malgré l'existence de régimes comme le Régime de retraite multi-sectoriel, qui pourrait fournir une telle couverture;
- de nombreux régimes de retraite à prestations déterminées établissent délibérément une discrimination à l'encontre des employés à temps partiel (souvent des femmes) en fixant des exigences de participation très difficiles à atteindre;
- bien que l'offre d'un régime de retraite à prestations déterminées à tous les membres figure dans les projets du SCFP depuis plus de dix ans, aucun progrès n'a été réalisé.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

ACTION POLITIQUE

Résolution n° 212

Présentée par le SCFP-Québec

LE SCFP NATIONAL DOIT:

utiliser tous les moyens à sa disposition pour convaincre les gouvernements de renforcer leurs lois afin que la vie privée des citoyens soit mieux protégée face à la cueillette et à l'utilisation de leurs renseignements personnels - à des fins mercantiles ou autres - par des entreprises utilisant des technologies actuelles ou à venir.

PARCE QUE:

- nos données personnelles n'ont jamais été aussi susceptibles de traverser les frontières que maintenant;
- selon l'endroit où elles sont stockées, nos informations personnelles sont plus ou moins bien protégées;
- le recours à des appareils utilisant le protocole Internet (IP) sera de plus en plus fréquent à l'avenir avec l'implantation de la transmission cellulaire 5G et des technologies qui y sont associées (intelligence artificielle, Internet des objets, automatisation, etc.);
- l'Union européenne s'est dotée d'un nouveau Règlement général sur la protection des données qui s'applique aux GAFAs et qui prévoit des sanctions pour encourager les entreprises à le respecter;
- un comité de la Chambre des communes a recommandé l'adoption de mesures de protection similaires au Canada.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n°213

Présentée par la section locale 79 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il investisse dans le logement social public.

PARCE QUE :

- nos municipalités sont à un point critique; elles n'ont pas les ressources nécessaires pour réparer

des centaines de milliers d'unités de logements sociaux à travers le pays;

- en raison du manque de volonté des trois paliers de gouvernement, les logements subventionnés et les logements à loyer indexé sur le revenu sont de moins en moins habitables;
- alors que de nombreuses villes deviennent de plus en plus inabordables, il faut investir dans ces unités pour permettre aux plus vulnérables d'entre nous de dormir à l'abri et d'élever une famille.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 214

Présentée par la section locale 1334 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il mette à jour sa législation afin de rétablir l'équilibre fiscal entre les fournisseurs étrangers de services en ligne et les entreprises canadiennes.

PARCE QUE :

- la plupart de nos lois ne tiennent pas compte de l'ère numérique en ce qui concerne les géants de l'internet et la perception de la taxe provinciale sur les produits et les services vendus en ligne au Canada. Cela signifie que les géants du Web ne paient ni taxes ni impôts, ce qui entraîne une situation de concurrence déséquilibrée pour les fournisseurs canadiens;
- le vérificateur général a estimé que le Canada a perdu 169 millions de dollars en 2017 en raison de la non-taxation du commerce électronique, une somme qui aurait pu être affectée à nos services publics et à nos programmes sociaux;
- l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) recommande de taxer les biens et services vendus en ligne, là où ils sont consommés, et 53 pays membres ont évolué dans cette direction;
- le Canada doit affirmer sa souveraineté pour protéger son économie, ses emplois, sa culture et ses médias qui contribuent, par la production de nouvelles, à une démocratie saine.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 215

Présentée par le Conseil régional du Grand-Vancouver et la section locale 1004 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

faire pression sur le gouvernement fédéral pour resserrer les restrictions sur la propriété étrangère de biens immobiliers au Canada.

PARCE QUE :

- de nombreux rapports ont démontré que l'immobilier canadien sert à blanchir de l'argent et à échapper au fisc. Selon ces rapports, c'est là une des principales raisons pour lesquelles le logement est maintenant inabordable pour le citoyen moyen.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 220

Présentée par la section locale 2348 (Man.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. faire pression sur le gouvernement fédéral pour soutenir un salaire minimum à 15 \$ dans chaque province canadienne;
2. œuvrer avec ses sections locales et les affiliés du Congrès du travail du Canada pour faire en sorte que tous les travailleurs touchent un salaire minimum qui soit également un salaire de subsistance;
3. plaider pour que les travailleurs syndiqués et non syndiqués reçoivent un salaire équitable leur permettant de vivre dans la dignité.

PARCE QUE :

- le salaire minimum doit couvrir les nécessités de base telles que la nourriture, le loyer, les vêtements, les services publics, le transport, la garde des enfants et les imprévus;
- un travail à temps plein devrait permettre de jouir d'un niveau de vie suffisant et d'une qualité de vie décente;
- les travailleurs doivent pouvoir participer économiquement et socialement à la société;

- un salaire équitable peut sortir les travailleurs à bas salaire de la pauvreté.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 221

Présentée par le SCFP-Colombie-Britannique

LE SCFP NATIONAL DOIT :

faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il modifie le projet de loi C46 afin d'en supprimer les dispositions autorisant les fouilles, les perquisitions et les saisies abusives.

PARCE QUE :

- en vertu de cette nouvelle loi, un policier qui intercepte un automobiliste peut réclamer un échantillon d'haleine même en l'absence de signes de facultés affaiblies chez le conducteur. Auparavant, la police ne pouvait demander un échantillon d'haleine qu'en présence d'un « soupçon raisonnable »;
- il s'agit d'une violation de l'article 8 de la *Charte des droits et libertés*;
- on devrait avoir une raison légale pour arrêter des individus ou des groupes;
- ce projet de loi cible injustement les groupes minoritaires;
- il est sujet au profilage racial et à la discrimination.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 222

Présentée par la section locale 15 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il s'attaque à la crise des opioïdes en fournissant aux toxicomanes en phase d'activité un approvisionnement sûr en drogues réglementées.

PARCE QUE :

- entre janvier 2016 et décembre 2018, plus de 11 500 Canadiens sont décédés des suites d'une surdose apparente d'opioïdes;
- personne ne choisit d'être un toxicomane;

- le maintien de liens sains et sans jugement avec les toxicomanes amène ces derniers à demander de l'aide et à chercher diverses options de rétablissement;
- les toxicomanes méritent de vivre;
- les toxicomanes méritent de rentrer chez eux, auprès de leurs proches, sains et saufs.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 224
Présentée par la section locale 1615 (T.-N.-L.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

encourager le Nouveau Parti démocratique, tant provincial que fédéral, à présenter des motions qui traitent de toutes les questions et préoccupations des travailleurs relativement à la santé et la sécurité au travail.

PARCE QUE :

- cela assurera les mesures de protection des travailleurs;
- les travailleurs méritent qu'on donne voix à leurs préoccupations et que la sphère politique les entende;
- la législation en vigueur ne protège pas les travailleurs pleinement et de manière adéquate;
- la santé et la sécurité sont une préoccupation majeure de tous les travailleurs;
- tous les travailleurs méritent de rentrer chez eux sains et saufs chaque jour.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

ÉDUCATION POSTSECONDAIRE

Résolution n° 230
Présentée par les sections locales 1858 et 4879 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. œuvrer avec ses sections locales, les autres syndicats et ses alliés pour mener une enquête sur le personnel de soutien, afin de mieux comprendre la nature de la précarité et ses effets sur les employés de soutien et leurs proches, autant dans les collèges que dans les universités du Canada;

2. promouvoir l'éducation et faire de la sensibilisation aux problèmes fondamentaux en créant une trousse d'information visant à améliorer le soutien de la communauté envers le personnel de soutien et à remédier à la précarité de leurs environnements de travail;
3. faire pression pour une législation visant à réduire la précarité chez les travailleurs et à accroître la stabilité de l'emploi;
4. faire pression pour l'adoption de lois qui renforcent la stabilité du financement du secteur postsecondaire.

PARCE QUE :

- l'enquête postsecondaire de l'ACPPU a permis de définir un secteur de l'emploi de plus en plus précaire;
- le modèle de la précarité d'emploi est enraciné dans le secteur, ce qui affaiblit la relation d'emploi standard, en particulier dans le domaine des avantages sociaux et de l'accès aux retraites, et nuit à la qualité de vie des familles, en particulier des femmes qui sont restées les principales dispensatrices de soins et qui sont maintenant souvent les principales sources de revenus;
- les données sur les employés de soutien du secteur postsecondaire sont souvent manquantes ou extrêmement limitées au niveau provincial, où leur collecte est généralement prescrite par la loi;
- la précarité d'emploi nuit à notre capacité de continuer à fournir un excellent niveau de service aux étudiants;
- la précarité d'emploi nuit à la pleine participation à nos syndicats.

Décision du CEN Motion de ne pas agir
 (Couvre les résolutions 231 et 232)

Résolution n° 237
Présentée par la section locale 1294 (Qc.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. faire un travail politique afin que le respect des salaires conventionnés soit pris en compte dès maintenant par les organismes subventionnaires

gouvernementaux lors de l'attribution des subventions;

2. inviter les organismes subventionnaires à établir des politiques qui auraient pour effet de stabiliser les emplois en recherche;
3. demander une augmentation des budgets de ces mêmes organismes afin d'assurer le maintien des emplois de ses membres.

PARCE QUE :

- les syndicats du secteur postsecondaire au SCFP représentent plus de 68 000 membres;
- l'un des buts du SCFP est d'améliorer les salaires et les conditions de travail des travailleurs et travailleuses;
- les fonds octroyés menacent le respect des échelles salariales présentes dans les conventions collectives;
- les salaires des employés de la recherche dépendent des subventions octroyées par les organismes subventionnaires fédéraux et provinciaux, et non du budget de fonctionnement des Universités;
- la structure de financement de la recherche publique impose la précarité chez l'ensemble des employés dépendant des subventions de recherche.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 239
Présentée par la section locale 1334 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. sonder toutes ses sections locales du secteur postsecondaire au cours des deux prochaines années et leur demander d'indexer les pratiques autochtones soutenues dans les établissements;
2. sonder toutes ses sections locales du secteur postsecondaire au cours des deux prochaines années et leur demander de rapporter le nombre d'employés autochtones travaillant dans les établissements d'enseignement postsecondaire de manière occasionnelle, à temps partiel et à temps plein;

3. analyser les résultats de cette enquête et déterminer le pourcentage de pratiques autochtones pratiquées dans chaque territoire autochtone dans les établissements d'enseignement postsecondaire;
4. analyser les résultats de cette enquête et déterminer le pourcentage de travailleurs autochtones dans chaque unité de négociation;
5. sonder tous les établissements d'enseignement postsecondaire tel que décrit précédemment au cours des deux prochaines années;
6. sonder tous les établissements d'enseignement postsecondaire au cours des deux prochaines années et leur demander d'indexer la participation aux communautés autochtones et les occasions pédagogiques offertes à leurs employés.

PARCE QUE :

- les sections locales du SCFP sont responsables de répondre aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation;
- l'appel n° 55 à la réconciliation demande à tous les niveaux de gouvernement de fournir au Conseil national pour la réconciliation des données sur les progrès accomplis en matière de réconciliation;
- en tant que mouvement, nous avons le devoir de faire en sorte que le gouvernement rende des comptes aux peuples autochtones.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 240
Présentée par la section locale 3902 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

- sonder toutes ses sections locales du secteur postsecondaire au cours des deux prochaines années et leur demander d'indexer les pratiques autochtones soutenues dans les établissements;
- sonder toutes ses sections locales du secteur postsecondaire au cours des deux prochaines années et leur demander de rapporter le nombre d'employés autochtones travaillant dans les établissements d'enseignement postsecondaire de

manière occasionnelle, à temps partiel et à temps plein;

- analyser les résultats de cette enquête et déterminer le pourcentage de pratiques autochtones pratiquées dans chaque territoire autochtone dans les établissements d'enseignement postsecondaire;
- analyser les résultats de cette enquête et déterminer le pourcentage de travailleurs autochtones dans chaque unité de négociation;
- sonder tous les établissements d'enseignement postsecondaire tel que décrit précédemment au cours des deux prochaines années;
- sonder tous les établissements d'enseignement postsecondaire au cours des deux prochaines années et leur demander d'indexer la participation aux communautés autochtones et les occasions pédagogiques offertes à leurs employés.

PARCE QUE :

- les sections locales du SCFP sont responsables de répondre aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation;
- les données sont souvent manquantes ou extrêmement limitées au niveau provincial, où leur collecte est généralement prescrite par la loi;
- l'appel n° 55 à la réconciliation demande à tous les niveaux de gouvernement de fournir au Conseil national pour la réconciliation des données sur les progrès accomplis en matière de réconciliation.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n°241
Présentée par le Conseil régional du
Grand-Vancouver (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

sonder toutes ses sections locales du secteur postsecondaire au cours des deux prochaines années et:

1. demander aux sections locales d'indexer les pratiques autochtones soutenues dans les établissements;

2. analyser les résultats de cette enquête et déterminer le pourcentage de pratiques autochtones pratiquées dans chaque territoire autochtone dans les établissements d'enseignement postsecondaire;
3. leur demander d'indexer la participation aux communautés autochtones et les occasions pédagogiques offertes à leurs employés.

PARCE QUE :

- les sections locales du SCFP sont responsables de répondre aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation;
- les données sont souvent manquantes ou extrêmement limitées au niveau provincial, où leur collecte est généralement prescrite par la loi;
- l'appel n° 55 à la réconciliation demande à tous les niveaux de gouvernement de fournir au Conseil national pour la réconciliation des données sur les progrès accomplis en matière de réconciliation;
- en tant que mouvement, nous avons le devoir de faire en sorte que le gouvernement rende des comptes aux peuples autochtones;
- l'éducation et la sensibilisation soutiennent notre capacité à continuer à fournir un haut niveau d'excellence dans les services que nous produisons;
- le partage des pratiques exemplaires rendra nos environnements syndicaux plus inclusifs.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n°242
Présentée par le SCFP-Colombie-Britannique

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. sonder toutes ses sections locales du secteur postsecondaire au cours des deux prochaines années et leur demander d'indexer les pratiques autochtones soutenues dans les établissements;
2. sonder toutes ses sections locales du secteur postsecondaire au cours des deux prochaines années et leur demander de rapporter le nombre d'employés autochtones travaillant dans les établissements d'enseignement postsecondaire

de manière occasionnelle, à temps partiel et à temps plein;

3. analyser les résultats de cette enquête et déterminer le pourcentage de pratiques autochtones pratiquées dans chaque territoire autochtone dans les établissements d'enseignement postsecondaire;
4. analyser les résultats de cette enquête et déterminer le pourcentage de travailleurs autochtones dans chaque unité de négociation;
5. sonder tous les établissements d'enseignement postsecondaire tel que décrit précédemment au cours des deux prochaines années;
6. sonder tous les établissements d'enseignement postsecondaire au cours des deux prochaines années et leur demander d'indexer la participation aux communautés autochtones et les occasions pédagogiques offertes à leurs employés.

PARCE QUE :

- les sections locales du SCFP sont responsables de répondre aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, incluant l'appel n° 55, qui demande à tous les niveaux de gouvernement de fournir au Conseil national pour la réconciliation des données sur les progrès accomplis en matière de réconciliation;
- en tant que mouvement, nous avons le devoir de faire en sorte que le gouvernement rende des comptes aux peuples autochtones et le partage des pratiques exemplaires rendra nos environnements syndicaux plus inclusifs.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

PROTÉGER NOS EMPLOIS

Résolution n° 243 Présentée par le SCFP-Alberta

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. instruire le personnel national de la recherche et des communications de développer des ressources accessibles à toutes les divisions pour promouvoir la valeur des travailleurs du secteur

public et des services publics, ainsi que le rôle du SCFP dans la fourniture et la protection de ces services essentiels.

PARCE QUE :

- dans toutes les provinces, à l'exception de la Colombie-Britannique, les gouvernements provinciaux instaurent des politiques d'austérité discréditées et infructueuses et mènent l'attaque la plus complète contre les services publics et les travailleurs du secteur public depuis une génération;
- en tant que plus important et plus dynamique syndicat au Canada, le SCFP est particulièrement bien placé pour créer des ressources qui permettent aux sections locales et aux divisions de lutter contre l'austérité et de communiquer à la population canadienne la menace à laquelle les services publics font face de la part de tous les paliers de gouvernement.

Décision du congrès Motion de ne pas agir

Résolution n° 245 Présentée par le Conseil régional du Grand- Vancouver et la section locale 389 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

créer une vaste campagne multimédia mettant en lumière la valeur des services publics, en y incluant les peuples autochtones et tous les groupes en quête d'égalité, pour maintenir nos services et nos emplois.

PARCE QUE :

- nos services font face à des menaces de privatisation et à des attaques à travers le pays.

Décision du CEN Motion de ne pas agir
(Couvre les résolutions 244,
246 et 247)

Résolution n° 250 Présentée par la section locale 30 (Alb.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. de concert avec ses affiliés, faire pression agressivement sur le gouvernement fédéral pour

rendre disponible aux municipalités une partie des milliards de dollars réservés pour l'infrastructure sans avoir à explorer les options de PPP.

PARCE QUE :

- le gouvernement fédéral dispose de milliards de dollars des contribuables pour le développement de l'infrastructure;
- le gouvernement fédéral n'autorisera pas l'accès à cet argent sans que les communautés explorent d'abord les options de développement en PPP;
- les développements en PPP nuisent aux emplois syndiqués.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 251
Présentée par la section locale 5959 (Qc.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

mettre sur pied une campagne de relations publiques qui illustre l'impact de l'automatisation et de l'intelligence artificielle sur les perspectives d'emploi des jeunes travailleuses et travailleurs.

PARCE QUE :

- Le SCFP doit sensibiliser la population aux impacts de nos choix de sociétés sur le marché du travail.
- Le SCFP doit promouvoir la valorisation de l'interaction humaine et la place offerte aux jeunes et à nos enfants dans un marché du travail constamment déshumanisé.
- La population doit être sensibilisé aux menaces que représentent l'automatisation des emplois face au financement de l'état en lien avec ses infrastructures, ses services et ses investissements puisque l'impôt prélevé sur les salaires représente 75 pour cent de ses revenus.
- L'automatisation des emplois créera une diminution des revenus de l'état et une forte augmentation des profits des fournisseurs d'équipements au détriment de notre société.
- L'état deviendra en parti dépendant des fournisseurs, quant au coût d'exploitation et des contrôles de coût du service.

- Le service à la clientèle et la personnalisation du service devraient rester une priorité dans les services publiques.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 252
Présentée par le SCFP-Terre-Neuve-et-Labrador

LE SCFP NATIONAL DOIT :

élaborer un programme d'éducation informatif à présenter aux membres, qui décrit clairement les menaces et les inconvénients des PPP.

PARCE QUE :

- les travailleurs devraient être informés des impacts des PPP sur l'économie et les services fournis dans notre province;
- des membres éduqués sont mieux à même de se mobiliser, et le savoir, c'est le pouvoir.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 253
Présentée par les sections locales 4041 et 4091 (Qc.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

fait tout ce qui est en son pouvoir pour protéger les emplois et les conditions de travail de tous les membres du SCFP touchés par cette transaction.

PARCE QUE :

- le 30 avril 2019, Air Transat a annoncé qu'elle était à vendre;
- le 16 mai 2019, Air Canada et Air Transat ont annoncé la conclusion d'un accord d'exclusivité pour la vente d'Air Transat à Air Canada;
- d'autres acheteurs potentiels ont fait une offre pour acquérir Air Transat ou songent à le faire;
- la vente d'Air Transat représente une restructuration majeure de l'industrie aéronautique canadienne qui pourrait avoir des conséquences pour des milliers de membres du SCFP.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 254**Présentée par la section locale 2815 (Qc.)**

LE SCFP NATIONAL DOIT :

mettre sur pied un comité ad hoc sur les nouvelles technologies formé de représentants de toutes les provinces et appuyés par le Service de la recherche, afin d'anticiper les changements majeurs à venir et de faire pression sur différentes instances gouvernementales pour une transition saine et éthique qui protège l'emploi, la vie privée, la santé, l'économie et notre démocratie.

PARCE QUE :

- des technologies perturbatrices et transformatrices (transmission cellulaire 5G, intelligence artificielle, infonuagique, virtualisation, objets connectés ou Internet des objets, véhicules autonomes, etc.) ont déjà commencé à être implantées à travers le pays ou le seront dans les prochaines années ;
- il faut comprendre et anticiper leur arrivée dans nos milieux de travail de manière adéquate afin de pouvoir réagir de façon pertinente pour protéger nos emplois ;
- ces changements présenteront des défis éthiques pour la société et le monde du travail;
- il y aura une transformation du marché actuel de l'emploi avec des conséquences sur les régimes publics, les assurances collectives et sur l'économie;
- actuellement aucun cadre législatif n'a été mis en place par nos gouvernements.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n°255**Présentée par le Conseil des syndicats des hôpitaux de l'Ontario (Ont.)**

LE SCFP NATIONAL DOIT :

- continuer à donner la priorité à la lutte contre la privatisation dans le secteur de la santé, en collaboration avec les divisions provinciales;
- exiger que les gouvernements cessent de construire des hôpitaux et des foyers de soins de longue durée en PPP;
- demander aux gouvernements d'accroître la transparence dans les contrats de PPP;

- faire pression sur le CTC pour qu'il priorise la lutte contre la privatisation dans le secteur de la santé;
- fournir aux sections locales des ressources et des outils conviviaux pour enseigner aux membres les risques et les conséquences de la privatisation des soins de santé.

PARCE QUE :

- les sociétés privées à but lucratif érodent le caractère public et universel des soins de santé au Canada;
- les sociétés privées ne devraient pas tirer profit des besoins en soins de santé des Canadiens;
- les soins de santé à but lucratif sont plus coûteux, de moins bonne qualité et moins sûrs, en plus de rallonger les listes d'attente.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

APPUI AUX SECTIONS LOCALES DU SCFP

Résolution n° 257**Présentée par la section locale 3903 (Ont.)**

LE SCFP NATIONAL DOIT :

fournir gratuitement aux sections locales des outils numériques d'archivage et de conservation. Ces outils seront mis à leur disposition, mais leur utilisation ne sera pas obligatoire.

PARCE QUE :

- de tels outils permettront l'acte essentiel de préserver la mémoire institutionnelle et renforceront, en fin de compte, la capacité des sections locales à négocier de bonnes conventions collectives.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n°258**Présentée par la section locale 3433 (N.-B.)**

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. négocier un rabais sur le volume avec Microsoft pour l'utilisation de Microsoft Office 365 par toutes les sections locales, afin d'obtenir des prix

de stockage des données plus intéressants, en s'appuyant sur le grand nombre de sections locales du SCFP au Canada;

2. informer les sections locales du SCFP qu'une réduction sur le prix de Microsoft Office 365 est maintenant disponible grâce au rabais sur le volume négocié.

PARCE QUE :

- les petites sections locales du SCFP paient des frais plus élevés pour Microsoft Office 365 que les grandes organisations;
- les sections locales du SCFP auront ainsi accès aux fichiers du syndicat pendant les conflits de travail, par opposition aux sections locales qui utilisent les serveurs de l'employeur ou le stockage dans un nuage fourni par l'employeur.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 261
Présentée par la section locale 3903 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

modifier l'article 3 du règlement de la Caisse nationale de défense afin de créer une procédure accélérée pour le traitement des demandes urgentes.

PARCE QUE :

- la main-d'œuvre syndiquée est de plus en plus attaquée et il deviendra très difficile de prévoir les dépenses juridiques de longue date, alors que nous sommes confrontés à des gouvernements et à des employeurs constamment hostiles;
- les sections locales n'ont souvent pas le luxe d'attendre les réunions périodiques du Conseil exécutif national avant de poursuivre diverses initiatives ou actions en justice.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 262
Présentée par la section locale 905 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

augmenter l'indemnité de grève de 300,00 \$ à 425,00 \$ par semaine.

PARCE QUE :

- l'indemnité de grève favorise la capacité des membres à participer aux actions de grève pour défendre leurs conditions de travail;
- l'inflation et le coût de la vie ont augmenté depuis que l'indemnité de grève a été fixée à 300 \$ par semaine;
- il est nécessaire de rajuster périodiquement l'indemnité de grève pour suivre la hausse du coût de la vie;
- les membres devraient recevoir un salaire de subsistance raisonnable en période de grève.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 264
Présentée par la section locale 3903 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

modifier l'article 5 des règlements de la Caisse nationale de grève pour faire en sorte que les membres de la section locale puissent recevoir une indemnité de grève s'ils ne sont pas en contact en ce moment ou ne sont pas sur une liste de paye active, mais ont payé leurs cotisations au cours des 12 derniers mois.

PARCE QUE :

- les règlements de la Caisse nationale de grève doivent refléter la réalité des travailleurs contractuels et précaires dans les lieux de travail syndiqués;
- particulièrement dans le secteur postsecondaire, les travailleurs ont des contrats à durée déterminée avec l'attente raisonnable de pouvoir travailler à nouveau au cours de la prochaine année universitaire;
- un travailleur ne devrait pas être empêché de mener des activités de grève et de faire preuve de solidarité avec ses collègues simplement parce qu'il n'a pas de contrat actif au moment de la grève ou du lock-out.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 265**Présentée par la section locale 3903 (Ont.)**

LE SCFP NATIONAL DOIT :

modifier les articles 5 et 6 des règlements de la Caisse nationale de grève afin d'accorder aux sections locales l'autonomie et le pouvoir de déterminer la légitimité des « autres tâches assignées » et leur assignation pendant une grève. Les approbations de cette nature seront faites par le comité des indemnités de grève de la section locale, en consultation avec les autres organismes de la section locale.

PARCE QUE :

- les grèves ne peuvent réussir que si tous les membres ont l'occasion d'y participer;
- bien que les lignes de piquetage demeurent essentielles à la grève, de nombreuses autres activités doivent être organisées pour soutenir la grève, remonter le moral, assurer une communication précise, etc.
- la nature des lieux de travail évolue; les actions de grève doivent s'adapter et reconnaître la diversité des lieux de travail au sein du syndicat. La section locale est la mieux placée pour comprendre et organiser ses lieux de travail, ses membres et les tâches requises.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 266**Présentée par la section locale 3903 (Ont.)**

LE SCFP NATIONAL DOIT :

modifier les articles 5 et 6 des règlements de la Caisse nationale de grève afin de prendre en charge les membres en grève en leur attribuant des tâches de grève pouvant être exercées selon un horaire flexible, en dehors des lignes de piquetage et du local de grève, y compris, entre autres, à la maison.

PARCE QUE :

- nous devons prendre des mesures pour rendre la grève plus accessible aux grévistes. Un manque d'accessibilité nuit à la capacité des travailleurs et des sections locales à réussir leur grève;

- les sections locales ont souvent trop de travailleurs nécessitant des mesures d'adaptation qu'elles ne peuvent en employer dans un local de grève surpeuplé;
- bien que les lignes de piquetage demeurent essentielles à la grève, de nombreuses autres activités doivent être organisées pour soutenir la grève, remonter le moral, assurer une communication précise, etc. Souvent, ces activités ne peuvent pas se dérouler sur la ligne de piquetage ou dans le local de grève;
- le Syndicat national doit commencer à faire confiance à ses propres membres et à reconnaître la main-d'œuvre essentielle et trop souvent invisible qui permet aux grèves de réussir. Limiter les activités de grève aux lignes de piquetage et au local de grève constitue une approche policière et antisindicaliste.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 267**Présentée par la section locale 3903 (Ont.)**

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. modifier les articles 5 et 6 des règlements de la Caisse nationale de grève pour tenir compte de l'accommodement des travailleurs selon les motifs de discrimination interdits par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Ces motifs seront énumérés ou cités dans les règlements;
2. modifier les articles 5 et 6 des règlements de la Caisse nationale de grève pour accorder aux sections locales l'autonomie et le pouvoir de déterminer d'autres motifs d'adaptation en fonction de leur lieu de travail et de la composition de leur base.

PARCE QUE :

- nous devons prendre des mesures pour rendre la grève plus accessible à tous les grévistes. Un manque d'accessibilité nuit à la capacité des travailleurs et des sections locales à réussir leur grève;
- bien que les lignes de piquetage demeurent essentielles à la grève, de nombreuses autres activités doivent être organisées pour soutenir la

grève, remonter le moral, assurer une communication précise, etc.;

- le processus et les critères d'adaptation ne doivent pas être opaques;
- la section locale est la mieux placée pour connaître les autres types de mesures d'adaptation requis pour maximiser la participation à la grève.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 268
Présentée par la section locale 3903 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

modifier les règlements de la Caisse nationale de grève pour tenir compte du fait que certains membres doivent avoir la capacité de faire des doubles quarts sur les lignes de piquetage (sans dépasser vingt [20] heures par semaine).

PARCE QUE :

- beaucoup de chargés de cours universitaires et d'employés à temps partiel ne doivent se rendre sur leur lieu de travail qu'une (1) ou deux (2) fois par semaine;
- beaucoup de chargés de cours universitaires et d'employés à temps partiel organisent les soins qu'ils prodiguent à leurs proches en fonction de ces engagements professionnels;
- de nombreux chargés de cours universitaires et employés à temps partiel effectuent des stages trois (3) jours par semaine, ce qui les empêche d'être présents sur une ligne de piquetage plus de deux (2) jours par semaine;
- les lignes de piquetage sont plus fortes lorsque tous les membres ont la possibilité d'y participer d'une manière qui répond à leurs besoins.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 269
Présentée par la section locale 3903 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

modifier le règlement de la Caisse nationale de grève pour préciser que les membres doivent exécuter les tâches de grève qui leur sont assignées jusqu'à vingt (20) heures par semaine.

PARCE QUE :

- 6.2 dit : « participer à la grève en exécutant les tâches qui lui sont confiées pour un minimum de 20 heures par semaine », mais 7,2 dit : « Pour chaque semaine civile, l'indemnité de grève est de 60,00 \$ par jour, jusqu'à concurrence de 300,00 \$, pour un minimum de 20 heures de piquetage ou d'autres tâches assignées et complétées. »
- Des règlements plus clairs réduiront la confusion parmi les membres.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 270
Présentée par la section locale 3903 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

créer un système d'indemnités de grève sans papier (notamment les formulaires E, F et G de la Caisse nationale de grève) et un système permettant les virements électroniques (dépôt direct). Ce système sans papier sera mis à la disposition des sections locales, mais son utilisation ne sera pas obligatoire.

PARCE QUE :

- les formulaires papier de la Caisse nationale de grève sont peu pratiques, susceptibles d'être perdus ou endommagés et nocifs pour l'environnement. Une grève ou un lock-out peut se produire à tout moment de l'année et par très mauvais temps, ce qui rend le support papier impropre à une utilisation à l'extérieur. Le volume considérable de paperasse, en particulier pour les grandes sections locales et les longues grèves, impose un fardeau administratif inutile aux sections locales;
- les chèques, comme moyen de verser une indemnité de grève, créent des problèmes d'administration, de logistique et d'accessibilité. On peut les perdre ou les endommager, ce qui entraîne de coûteuses demandes d'arrêt de paiement et des réémissions. Le transfert électronique permettrait aux membres en grève de recevoir l'indemnité de grève dont ils ont tant besoin avec un minimum de tracas.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 271
Présentée par la section locale 3903 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. créer une feuille de calcul ou un logiciel pour aider les sections locales en grève à organiser un système de paie de grève;
2. les sections locales qui choisissent d'adopter ce système ne seront pas tenues d'utiliser les formulaires de la Caisse nationale de grève;
3. cette feuille de calcul ou ce logiciel sera offert aux sections locales, mais son adoption ne sera pas obligatoire.

PARCE QUE :

- les sections locales ont besoin d'un système efficace pour faire face aux tâches administratives et logistiques que représentent les indemnités de grève;
- les sections locales peuvent ne pas avoir de membres possédant les compétences requises pour programmer une telle feuille de calcul ou un tel logiciel.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 272
Présentée par les sections locales 1909 et 1943 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. permettre aux sections locales, sans les y obliger, de donner aux membres à temps plein et à temps partiel des jours de repos compensatoires pour les journées complètes de travail syndical effectuées pendant leurs jours de congé.

PARCE QUE :

- les membres ont besoin de jours de congé, car ils pourraient travailler plusieurs jours consécutifs;
- il n'est que juste que les représentants à temps partiel du syndicat soient rémunérés équitablement pour leurs activités syndicales;
- la participation des membres à temps partiel au syndicat ne devrait pas entraîner de frais financiers. Les membres à temps partiel sont

souvent incapables d'accepter des heures supplémentaires les jours où ils se sont engagés à travailler pour le syndicat;

- les membres ont besoin de temps libre pour leur vie familiale, ainsi que pour leur santé psychologique et émotionnelle;
- ils ont besoin de jours de repos pour atténuer le stress, car celui-ci peut avoir une incidence importante sur notre santé, et nous attachons une grande importance à la santé et au bien-être de nos membres;
- ces jours de repos permettront aux représentants de nos sections locales de servir nos membres au mieux de leurs capacités. Les membres sont plus productifs lorsqu'ils sont capables de maintenir un bon équilibre travail-famille;
- il est important de conserver nos militants syndicaux.

Décision du CEN Motion de ne pas agir
(Couvre la résolution 273)

Résolution n° 277
Présentée par le Conseil régional du Comté de Renfrew (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

sonder tous ses membres pour s'assurer qu'ils reçoivent un excellent service de la part des élus de leur section locale, des conseillers syndicaux et à tous les niveaux des services du SCFP.

Les questions devraient inclure :

1. Les membres sont-ils protégés contre l'intimidation et le harcèlement de la part de leurs pairs et de la direction. Le syndicat devrait s'impliquer dans ces cas et mener son enquête.
2. Les membres sont-ils satisfaits de tous les services et rapports du SCFP.
3. Les membres sont-ils satisfaits des salaires, des avantages sociaux, des pensions, de la sécurité au travail et des conditions de travail.

PARCE QUE :

- l'intimidation est un énorme problème dans les domaines liés aux soins de santé et dans d'autres lieux de travail. Ce problème s'aggrave. Le syndicat fait peu pour l'endiguer. Les intimidateurs prennent de l'assurance. Il faut surveiller les actions des élus locaux pour s'assurer que ceux-ci travaillent pour leurs membres, qu'ils n'utilisent pas simplement les ressources financières des cotisations de leurs membres pour obtenir des jours de congé syndical et se payer des repas agréables et des vacances qui n'apportent rien aux membres de la section locale;
- tous les niveaux de services aux membres du SCFP doivent rendre des comptes aux membres. Ce qui importe, ce sont les perceptions et les attentes des membres;
- on devrait remettre un questionnaire aux 680 000 membres du SCFP, pas seulement aux représentants élus des sections locales, pour déterminer comment tous les membres évaluent l'efficacité et la répartition des services fournis par le SCFP, notamment les services des conseillers nationaux.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

TRANSPORT

Résolution n° 279

Présentée par les sections locales 5120 (T.-N.-L.) et 4653 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

produire un outil de gestion de la fatigue pour les travailleurs des transports.

PARCE QUE :

- toute discussion sur les facultés affaiblies doit être axée sur la fatigue, l'épuisement professionnel, le travail par postes et les autres facteurs contribuant à l'affaiblissement des facultés;
- les programmes de gestion de l'assiduité aggravent le problème de la fatigue au lieu de le résoudre;

- la fatigue constitue un risque majeur pour la sécurité des travailleurs des transports, des passagers et du public;
- une telle ressource de gestion de la fatigue pourrait servir de modèle à d'autres secteurs.

Décision du CEN Motion de ne pas agir
(Couvre la résolution 280)

Résolution n° 281

Présentée par les sections locales 5120 (T.-N.-L.), 4041, 4091 (Qc.), et 4653 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. produire une carte complète des travailleurs du secteur des transports, y compris des compagnies aériennes, des routes, des chemins de fer, des transports maritimes et urbains et des autobus scolaires;
2. cette cartographie sera faite en consultation avec le Comité national des transports.

PARCE QUE :

- on trouve des travailleurs des transports du SCFP dans tous les secteurs et toutes les juridictions du pays;
- les travailleurs des transports veulent travailler ensemble sur des questions d'intérêt commun;
- le Comité national des transports parviendrait plus efficacement à atteindre ses objectifs et à appuyer le travail du syndicat national s'il disposait d'une image plus claire du secteur.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 282

Présentée par les sections locales 4041, 4091 (Qc.) et 4078 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

œuvrer avec la Division du transport aérien pour faire pression sur Transports Canada en vue d'établir et de mettre en œuvre des limites pour le service d'alcool à bord des transporteurs canadiens, incluant une pratique du service en toute sécurité.

PARCE QUE :

- la consommation excessive d'alcool des passagers continue de provoquer de la violence et des comportements indisciplinés à bord, ce qui met les agents de bord en danger au travail;
- les agents de bord travaillent à haute altitude dans des espaces confinés et ne peuvent pas simplement évacuer les passagers en état d'ébriété, contrairement à ce qui se passe dans les autres établissements qui servent de l'alcool;
- en établissant des connaissances et une formation claires concernant le service, la manipulation et la limitation de l'alcool à bord, on favoriserait une intolérance à l'alcoolisme et on contribuerait à la création d'un environnement de travail plus sûr pour les agents de bord et d'une expérience de vol plus sûre pour tous les passagers;
- les passagers en état d'ébriété représentent une menace sérieuse pour les autres passagers et les membres d'équipage.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 283

Présentée par les sections locales 4041, 4091 (Qc.) et 4070 (Alb.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

- s'opposer fermement et publiquement à la nouvelle réglementation sur le cannabis relativement au secteur du transport aérien et réclamer l'adoption de mesures visant à remédier à tous les types d'affaiblissement des facultés;
- œuvrer également avec la Division du transport aérien sur une éventuelle contestation judiciaire de cette nouvelle réglementation.

PARCE QUE :

- le 3 juin, Transports Canada a adopté une nouvelle réglementation interdisant à de nombreux employés de l'industrie aéronautique canadienne de consommer du cannabis moins de 28 jours avant de prendre leurs fonctions;
- cette réglementation est parmi les plus strictes au Canada;

- cette réglementation porte atteinte aux libertés personnelles des employés de l'aviation;
- cette réglementation ne considère pas les multiples causes d'un affaiblissement des facultés, parmi lesquelles on trouve la toxicomanie, mais aussi la fatigue et la maladie qui, souvent, contribuent directement au laxisme des pratiques de travail.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 284

Présentée par la section locale 4092 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. fournir un soutien aux travaux du nouveau Comité d'action politique (CAP) de la Division du transport aérien, basé sur les résultats de l'enquête de ce CAP récemment mise en branle auprès des agents de bord de toutes les compagnies aériennes membres.

PARCE QUE :

- les conditions de travail et les salaires des agents de bord du Canada se sont détériorés ou ont stagné au cours des dernières décennies;
- les compagnies aériennes canadiennes se sont organisées pour faire entendre leur voix auprès du gouvernement fédéral; nous devons faire de même;
- les agents de bords, peu importe pour quelle ligne aérienne ils travaillent, vivent de nombreux problèmes, comme la dotation en personnel, les conditions de travail, le travail non rémunéré et le salaire minimum fédéral;
- il est plus rentable et efficace de résoudre ces problèmes au niveau de la Division du transport aérien;
- le gouvernement fédéral peut régler nombre de ces problématiques par le biais de la législation fédérale et des normes du travail;
- le renforcement de la législation et des normes fédérales peut atténuer les difficultés lors des négociations (et éventuellement éliminer le besoin de négociier) de ces mêmes problématiques; cela permet une négociation plus ciblée au sein de chaque groupe aérien.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n°285**Présentée par les sections locales 4041 et 4091 (Qc.)**

LE SCFP NATIONAL DOIT :

- soutenir la Division du transport aérien afin d'en maximiser l'influence sur les décisions réglementaires, législatives et politiques qui affectent les passagers et les agents de bord du SCFP, notamment la modernisation en cours du Règlement de l'aviation canadien (RAC);
- œuvrer avec la division à la création d'une campagne d'éducation et de sensibilisation populaire qui mobilisera les alliés et le public en faveur d'un resserrement de la réglementation et d'une application plus stricte de la sécurité des agents de bord par le biais du RAC.

PARCE QUE :

- le SCFP est le plus important syndicat d'agents de bord au Canada; il doit être reconnu comme le principal représentant des agents de bord syndiqués dans les dossiers législatifs et réglementaires;
- la réduction de la taille des équipages de cabine compromet la capacité des agents de bord à accomplir leurs tâches principales à titre de professionnels de la sécurité;
- les règles en matière de fatigue et de santé-sécurité s'appliquant aux équipages de cabine canadiens sont parmi les plus faibles. Or, les membres de ces équipages sont aussi importants pour la sécurité que les pilotes ou que n'importe quel autre groupe d'employés.

Décision du CEN Motion de ne pas agir**DROITS DES FEMMES**

Résolution n° 289**Présentée par les sections locales 4041, 4091 (Qc.) et 4070 (Alb.)**

LE SCFP NATIONAL DOIT :

organiser une campagne de lobbying auprès des gouvernements fédéral et provinciaux pour qu'ils offrent aux femmes enceintes et allaitantes la même protection que les travailleuses québécoises.

PARCE QUE :

- si le Québec, en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, si une femme enceinte ne peut être réaffectée à un travail sûr, elle peut cesser de travailler sans perdre ses avantages sociaux et sa rémunération est versée par l'entremise de la CNESST (Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail);
- forcer les femmes enceintes à travailler dans des lieux de travail dangereux au cours des dernières étapes de la grossesse met en danger la santé et la sécurité de la mère et de l'enfant à naître (Zika, rayons cosmiques, émanations toxiques et autres expositions risquées);
- à l'heure actuelle, les travailleuses fédérales enceintes ont uniquement le droit d'être réaffectées (si c'est possible) ou de prendre un congé sans solde.

Décision du CEN Motion de ne pas agir
(Couvre la résolution 288)

Résolution n°290**Présentée par la section locale 2348 (Man.)**

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. développer une campagne de lobbying auprès des gouvernements provinciaux et fédéral pour :
 - plaider en faveur de la création de zones de sécurité interdites aux manifestants anti-choix dans un rayon de dix mètres des établissements de santé reproductive dans l'ensemble du Canada;
 - interdire aux manifestants anti-choix d'intimider, de harceler, de protester, de menacer, d'interférer physiquement et d'enregistrer ou de photographier des patientes et du personnel entrant ou sortant des établissements de santé;
 - interdire aux manifestants anti-choix de contacter de manière répétée les médecins, les domiciles et les entreprises par voie de lettres, de courriels ou d'appels téléphoniques.

PARCE QUE :

- toute personne a droit à des soins et à des services de santé reproductive sûrs, accessibles et respectueux;
- les femmes et toutes les personnes ont le droit de contrôler totalement leur propre corps;
- les femmes et toutes les personnes ont le droit légal d'accéder aux services de santé reproductive sans crainte d'intimidation de la part de quiconque ou de groupes;
- la santé reproductive est une question de droits de la personne légiférée, et nous ne pouvons pas aller dans le sens de certains États américains, dont l'Alabama, qui ont adopté une loi sur la protection de la vie humaine, car cela viole directement les droits de tous.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n°291

Présentée par le Conseil régional de l'Île de Vancouver et la section locale 951 (C.-B.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

continuer à encourager et à soutenir les femmes à briguer des postes de direction et maintenir cette relation de soutien après leur élection.

PARCE QUE :

- une fois qu'une femme est élue à un poste de direction, la bataille est loin d'être terminée; il faut continuer à se battre pour conserver cette fonction et y être respectée;
- les femmes ont tendance à se concentrer sur la lutte pour le succès dans leur rôle de direction, au lieu de prendre soin d'elles-mêmes;
- il est important que les dirigeantes et les militantes prennent soin d'elles-mêmes pour rester fortes et en santé afin de poursuivre le combat.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 292

Présentée par les Conseils régionaux de Niagara, Durham Northumberland, Sudbury et Peel, et la section locale 4207 (Ont.)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

plaider et faire pression, avec l'aide de ses équipes de la recherche et des communications, afin de remodeler le discours sur la nécessité des programmes offrant gratuitement des produits menstruels dans les écoles publiques, les campus et les refuges, ainsi que demander au gouvernement fédéral qu'il défende l'équité menstruelle.

PARCE QUE :

- si les campus et les écoles ne fournissent pas de produits menstruels, les étudiantes doivent les demander dans un centre de santé du campus; sinon, elles doivent acheter les leurs;
- les étudiantes qui n'ont pas les moyens de s'acheter ces produits peuvent s'absenter de leurs cours, ce qui peut nuire à leur capacité de réussir leurs cours et de terminer leur programme d'études dans les meilleurs délais;
- lorsque les personnes qui utilisent les refuges municipaux n'ont pas accès à des produits menstruels, elles doivent les trouver dans les banques alimentaires ou d'autres organismes de bienfaisance, ou utiliser le peu d'argent dont elles disposent pour une fonction biologique de base;
- les droits menstruels sont une question de droits de la personne;
- nous devons faciliter un accès cohérent et plus simple aux produits menstruels nécessaires. Il s'agit d'un problème de santé de base, mais crucial, pour la plupart des femmes qui ont leurs règles, et le fait de ne pas donner accès à ces produits témoigne d'un mépris des besoins de la moitié de la population.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution n° 293**Présentée par la section locale 1244 (Qc.)**

LE SCFP NATIONAL DOIT:

- avoir une réflexion concernant l'importance du recrutement des femmes au sein des instances syndicales;
- se doter de programmes concrets directement dirigés vers le recrutement des femmes;
- faire du recrutement actif auprès des femmes et implanter des pratiques pour faciliter l'accès et le soutien à des postes de gouvernance.

PARCE QUE:

- dix ans après la parution du rapport final du SCFP national « Renforcer notre syndicat » du Groupe de travail national sur la participation des femmes, la situation ne s'est toujours pas améliorée, et il faut poursuivre la réflexion ensemble;
- près de 70 % des membres du SCFP national sont des femmes;
- il est important que nos dirigeant-e-s reflètent la composition des membres;
- le SCFP a défendu le principe de l'équité salariale jusqu'à la Cour suprême, et doit, dans le même esprit, être un modèle de gouvernance inclusive;
- la conciliation travail-famille des femmes est souvent un frein à leur implication dans des postes de hautes dirigeantes;
- la modernisation de la solidarité syndicale passe obligatoirement par une gouvernance inclusive.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

Résolution substitut n° 901**(Couvre les résolutions 17, 18, 24, 25, 29, 55, 66, 84, 85, 132, 137, 138, 139, 165, 166, 1678, 169, 179, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 194, 195, 196, 198, 207, 208, 218, 219, 233, 234, 235, 236, 238, 256, 259, 263, 274, 275, 276)**

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. promouvoir la formation d'un réseau de retraités dans chaque division provinciale.

2. encourager toutes les sections locales à former des associations de membres retraités.
3. promouvoir la formation d'associations de membres retraités au sein des conseils régionaux.
4. soutenir financièrement les associations de membres retraités des conseils régionaux de sorte que les divisions provinciales puissent réunir les représentants des associations de membres retraités des conseils régionaux deux fois par année pour leur permettre d'échanger des informations, de faire le point sur les campagnes et de planifier la suite des choses.
5. rémunérer les dirigeants nationaux du syndicat à un taux ne dépassant pas trois fois le salaire moyen des membres du SCFP dans l'exercice précédent.
6. augmenter le salaire des dirigeants en fonction de la progression moyenne de la rémunération de la base nationale par rapport à l'exercice précédent.
7. engager des ressources et des fonds pour lancer une campagne d'éducation de deux (2) ans au niveau local soulignant l'importance de tous les sièges réservés à l'égalité au Conseil exécutif national.
8. mettre en œuvre une campagne de sensibilisation et de recrutement de deux ans visant à sensibiliser les membres à la valeur de trois sièges à la diversité supplémentaires au Conseil exécutif national: pour les femmes, les membres LGBTQ2+ et les personnes ayant un handicap.
9. créer un poste de campagne qui passera à plein temps pour les sept mois précédant le congrès de 2021.
10. mettre en place un comité de coordination se composant d'un représentant choisi par chaque comité national des droits de la personne, des dirigeants nationaux et de plusieurs membres du CEN. Ce comité rendra des comptes aux cinq groupes en quête d'égalité et mènera des consultations régionales dans chacune des deux années.
11. créer un Comité des travailleurs précaires composé de travailleurs précaires pour veiller à ce que les préoccupations de ces travailleurs et le recours croissant des employeurs à la précarité d'emploi soient discutés à tous les niveaux de notre syndicat.
12. instaurer une enquête indépendante et une vérification de sécurité visant ses réponses antérieures aux violences sexuelles et au

- harcèlement, en incluant les obstacles à la justice auxquels font face les victimes. Cette enquête devra être confiée à un chercheur ou un organisme impartial ayant suivi une formation sur la lutte à l'oppression, au racisme, à l'homophobie, à la transphobie, au capacitisme, au sexisme et au colonialisme. Cette personne ou cet organisme devra posséder de l'expérience dans les problématiques de la violence sexuelle. Les sections locales devront recevoir son rapport d'ici au 15 novembre 2020.
13. prévoir des fonds pour le SFCP-Québec/FTQ afin de faire une campagne d'information auprès de la population du Canada et des gouvernements, sur l'importance d'avoir une assurance médicaments universelle pour tous.
 14. se doter d'un Groupe de travail national sur la santé mentale et le bien-être qui fournira des conseils et un plan d'action pour la promotion de l'éducation en matière de santé mentale et de bien-être à tous les niveaux du syndicat, y compris à ceux des comités et des secteurs.
 15. par le biais de son service d'éducation syndicale, mettre en place une série de cours en santé mentale semblable à la série de cours pour délégués syndicaux, avec la participation des comités pour l'égalité.
 16. créer un Groupe de travail national sur la santé mentale et le mieux-être.
 17. par le biais de son service d'éducation syndicale, élaborer une série de cours en santé mentale semblable à la série de cours pour délégués syndicaux, avec la participation des comités pour l'égalité.
 18. instruire les conseillers de recherche d'identifier et de rechercher les atteintes aux droits des travailleurs, y compris à la formule Rand, aux niveaux provincial, territorial et fédéral. Une fois cette recherche terminée, le personnel recherche au national fera rapport au Conseil exécutif national en recommandant des stratégies efficaces pour protéger et élargir les droits des travailleurs au Canada.
 19. constituer une caisse de défense juridique capitalisée à 50 000,00 \$ pour aider les membres à mener des actions directes en soutien aux grèves existantes, à organiser du piquetage croisé pour soutenir les membres empêchés de débrayer et à défendre le mouvement syndical dans son sens large.
 20. fournir des fonds et du personnel pour le développement de matériel pédagogique sur nos droits et les mesures de soutien disponibles aux travailleurs criminalisés.
 21. veiller à ce que les politiques régissant cette caisse n'imposent pas aux divisions, aux conseils régionaux, aux sections locales, aux autres organismes et membres à la base des obstacles inutiles à l'accès aux fonds.
 22. constituer une caisse de défense juridique capitalisée à 50 000,00 \$ pour aider les membres à mener des actions directes en soutien aux grèves existantes, à organiser du piquetage croisé pour soutenir les membres empêchés de débrayer et à défendre le mouvement syndical dans son ensemble.
 23. fournir des fonds et du personnel pour le développement de matériel pédagogique sur nos droits et les mesures de soutien disponibles aux travailleurs criminalisés.
 24. veiller à ce que les politiques régissant cette caisse n'imposent pas aux divisions, aux conseils régionaux, aux sections locales, aux autres organismes et membres à la base des obstacles inutiles à l'accès aux fonds.
 25. constituer une caisse de défense juridique capitalisée à 250 000,00 \$ pour aider les membres à mener des actions directes en soutien aux grèves existantes, à organiser du piquetage croisé pour soutenir les membres empêchés de débrayer et à défendre le mouvement syndical dans son sens large.
 26. fournir des fonds et du personnel pour le développement de matériel pédagogique sur nos droits et les mesures de soutien disponibles aux travailleurs criminalisés.
 27. veiller à ce que les politiques régissant cette caisse n'imposent pas aux divisions, aux conseils régionaux, aux sections locales, aux autres organismes et membres à la base des obstacles inutiles à l'accès aux fonds.
 28. offrir un cours de formation d'une semaine aux fiduciaires des régimes de retraite ou au membre du comité de régimes de retraite au moins une fois tous les deux ans.
 29. veiller à ce que cette formation soit ouverte aux membres et personnel qui ont été sélectionnés pour occuper des postes de fiduciaire ou de membre du comité de retraite dans un avenir rapproché, mais qui n'occupent pas encore ces postes.
 30. élaborer et offrir au moins deux sessions de formation en ligne chaque année. Ces sessions porteront principalement sur les questions nouvelles et émergentes liées aux régimes de

- retraite. Elles seront offertes fiduciaires ou membres actuels d'un comité de retraite et à ceux qui ont déjà suivi le cours de formation des fiduciaires.
31. offrir un cours de formation d'une semaine aux fiduciaires en santé et bien-être ou au membre du comité au moins une fois tous les deux ans.
 32. veiller à ce que cette formation soit ouverte aux membres et personnel qui ont été sélectionnés pour occuper des postes de fiduciaire en santé et bien-être ou de membre du comité dans un avenir rapproché, mais qui n'occupent pas encore ces postes.
 33. élaborer et offrir au moins deux sessions de formation en ligne chaque année. Ces sessions porteront principalement sur les questions nouvelles et émergentes liées aux régimes de retraite. Elles seront offertes aux fiduciaires en santé et bien-être ou membres actuels d'un comité et à ceux qui ont déjà suivi le cours de formation des fiduciaires en santé et bien-être.
 34. offrir un cours de formation d'une semaine au fiduciaire des régimes de retraite ou au membre de comité de retraite au moins une fois tous les deux ans.
 35. veiller à ce que cette formation soit ouverte aux membres et au personnel qui ont été sélectionnés pour occuper des postes de fiduciaire ou de membre du comité des régimes de retraite dans un avenir rapproché, mais qui n'occupent pas encore ces postes.
 36. élaborer et offrir au moins deux sessions de formation en ligne chaque année. Ces sessions porteront sur les questions nouvelles et émergentes liées aux régimes de retraite. Elles seront offertes aux fiduciaires et membres des comités des régimes de retraite et à ceux qui ont déjà suivi le cours de formation des fiduciaires.
 37. élaborer et financer une formation sur la lutte à l'oppression adaptée aux travailleurs de chacun de ses secteurs, et en consultation avec eux, qui sera mise à la disposition de tous les membres des sections locales affiliées, sans frais pour les sections locales, dans un délai de six mois.
 38. mettre des ressources à la disposition des sections locales qui ont autofinancé ce travail.
 39. consacrer des ressources à la création et à la maintenance d'une baladodiffusion sur le SCFP et le monde syndical.
 40. organiser une conférence nationale pour les membres du SCFP travaillant dans les maisons de retraite privées à but lucratif, afin de soutenir le partage d'informations, le réseautage et l'élaboration d'une stratégie pancanadienne dans ce secteur; tenir cette conférence avant le congrès national du SCFP 2021.
 41. soutenir les travaux de cette conférence en produisant un rapport contextuel de recherche sur le secteur des maisons de retraite à but lucratif contenant des informations sur les entreprises présentes dans ce secteur, notamment leurs modèles commerciaux, le nombre de conventions collectives et de membres du SCFP-SEH couverts, ainsi qu'une analyse des dispositions des conventions collectives.
 42. organiser une conférence des jeunes chaque année paire, soit les années où il n'y a pas de conférence sur les droits de la personne.
 43. embaucher plus de conseillers syndicaux affectés au recrutement.
 44. embaucher un plus grand nombre de conseillers syndicaux permanents pour le nord de l'Ontario, en particulier pour les régions rurales.
 45. examiner les affectations en tenant compte de la distance à parcourir pour desservir les sections locales.
 46. embaucher un plus grand nombre des conseillers syndicaux permanentes pour le nord de l'Ontario, en particulier pour les régions rurales (spécifiquement Sault Ste-Marie).
 47. dans les affectations, tenir compte de la distance à parcourir pour desservir les sections locales.
 48. adopter une pratique consistant à recruter des conseillers syndicaux dans le nord de l'Ontario pour les affectations dans cette région.
 49. embaucher plus de personnel régulier à temps plein spécialisé dans les régimes de retraite pour répondre adéquatement aux besoins des sections locales qui souhaitent:
 - défendre leur régime de retraite contre une réduction des prestations;
 - obtenir un régime de retraite pour leurs membres;
 - ou bonifier leur régime en améliorant ses prestations.
 50. embaucher au moins un traducteur français à l'interne.
 51. embaucher au moins un traducteur français à l'interne.
 52. prévoir des ressources, dans la prochaine démarche budgétaire nationale, pour augmenter le nombre d'employés nationaux affectés, en Ontario, aux appels devant la

- Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail.
53. fournir un nombre égal de conseillers juridiques du SCFP et que ce nombre soit basé sur le nombre de membres cotisants dans chaque province.
 54. embaucher un chercheur qui a suivi une formation sur la lutte à l'oppression, au racisme, à l'homophobie, à la transphobie, au capacitisme, au sexisme et au colonialisme, et ayant de l'expérience dans les problématiques de violence sexuelle, pour enquêter sur les politiques en matière d'agression sexuelle que suivent les sections locales et les autres syndicats, y compris les syndicats à l'étranger. Cette recherche devra inclure une enquête sur les conséquences imprévues des politiques en matière d'agression sexuelle. Elle devra s'appuyer sur une analyse reconnaissant l'intersectionnalité entre race, orientation sexuelle, identité de genre et handicap dans les expériences de violence sexuelle et sexiste. Le chercheur sera embauché immédiatement et la recherche sera complétée à temps pour être présentée au prochain congrès national du SCFP.
 55. soutenir un processus d'enquête centré sur les survivants en embauchant une ombudspersonne neutre qui a suivi une formation approfondie en matière de lutte à l'oppression, au racisme, à l'homophobie, à la transphobie, au capacitisme, au sexisme et au colonialisme. Cette ombudspersonne agira en tant que ressource pour traiter les cas de violence sexuelle dès le moment de leur divulgation, en particulier pour les sections locales qui ne disposent pas des ressources appropriées pour traiter correctement ces cas elles-mêmes. La mise en œuvre de ce processus constituerait une étape vers le remplacement de la procédure actuelle régissant les procès par une procédure centrée sur le survivant. La procédure doit protéger la sécurité, le bien-être et les droits juridiques des survivants, qu'ils intentent ou non une action en justice.
 56. créer une caisse pour aider ses sections locales à organiser de nouvelles sous-sections comptant moins de 100 nouveaux membres potentiels. Cette caisse fournira jusqu'à 15 000 \$ en aide aux sections locales pour couvrir les frais de recrutement et de négociation de la première convention collective pour les nouvelles sous-sections de moins de 100 membres. La caisse défraiera les éléments suivants:
 - les frais de déplacement, les salaires et les avantages sociaux liés aux congés pour affaires syndicales des membres de la section locale et de la nouvelle unité nécessaires pour les réunions de recrutement;
 - les frais de déplacement, les salaires et les avantages sociaux liés aux congés pour affaires syndicales des membres de la section locale et de la nouvelle unité nécessaires pour les assemblées de négociation portant sur la négociation de la première convention collective;
 - les frais de déplacement, les salaires et les avantages sociaux liés aux congés pour affaires syndicales des membres de la section locale et de la nouvelle unité nécessaires pour la négociation de la première convention collective.
 57. fournir une aide financière aux sections locales du SCFP au Nouveau-Brunswick pour couvrir leurs frais juridiques dans le cadre de leur demande de statut d'intervenant dans l'affaire Guy Lévesque c. la province du Nouveau-Brunswick et toutes les actions en justice.
 58. fournir une aide financière aux sections locales du SCFP au Nouveau-Brunswick pour couvrir leurs frais juridiques dans le cadre de leur demande de statut d'intervenant dans l'affaire Guy Lévesque c. la province du Nouveau-Brunswick et toutes les actions en justice.
 59. se doter d'un groupe de travail chargé de formuler des recommandations sur la création d'une structure dans laquelle toutes les provinces et divisions disposent d'un organe de lobbyisme qui génère des échanges constructifs avec toutes les parties afin de protéger nos enjeux et de les faire progresser.
 60. ces groupes de pression devront être formés à faire du lobbyisme auprès de divers élus de tous les partis et à tous les niveaux du gouvernement.
 61. ces groupes de pression devront inclure des militants de la base, des professionnels de la scène politique et du personnel syndical.
 62. ces efforts devront être approuvés et appuyés par chaque division et par le SCFP national.
 63. élaborer une stratégie nationale coordonnée pour fournir des ressources, y compris un soutien financier, aux divisions, afin de renforcer leur capacité à communiquer à leurs membres la

- nécessité d'appuyer les candidats progressistes aux élections municipales et les candidats du NPD aux niveaux provincial et fédéral.
64. soumettre des demandes d'accès à l'information à tous les collèges et toutes les universités financés par l'État à travers le pays.
 65. demander à ces établissements des statistiques sur le personnel non enseignant permanent à temps plein, permanent à temps partiel, contractuel à temps plein et contractuel à temps partiel.
 66. demander à ces établissements de classer ces statistiques par département.
 67. demander à ces établissements de présenter ces informations pour chaque année scolaire depuis 2006-07 inclusivement afin de pouvoir les comparer à l'étude universitaire « Universités précaires » publiée par le CCPA.
 68. utiliser ces données pour publier un rapport sur la précarité d'emploi du personnel non enseignant dans le secteur postsecondaire, dont la portée sera similaire à celle de l'étude « Universités précaires » du CCPA qui, elle, porte sur le personnel enseignant.
 69. donner aux sections locales des recommandations fondées sur ce rapport afin qu'elles luttent contre le travail précaire dans le secteur postsecondaire.
 70. soumettre des demandes d'accès à l'information à tous les collèges et toutes les universités financés par l'État à travers le pays.
 71. demander à ces établissements des statistiques sur le personnel non enseignant permanent à temps plein, permanent à temps partiel, contractuel à temps plein et contractuel à temps partiel.
 72. demander à ces établissements de classer ces statistiques par département.
 73. demander à ces établissements de présenter ces informations pour chaque année scolaire depuis 2006-07 inclusivement afin de pouvoir les comparer à l'étude universitaire « Universités précaires » publiée par le CCPA.
 74. utiliser ces données pour publier un rapport sur la précarité d'emploi du personnel non enseignant dans le secteur postsecondaire, dont la portée sera similaire à celle de l'étude « Universités précaires » du CCPA qui, elle, porte sur le personnel enseignant.
 75. donner aux sections locales des recommandations fondées sur ce rapport afin qu'elles luttent contre le travail précaire dans le secteur postsecondaire.
 76. soumettre des demandes d'accès à l'information à tous les collèges et toutes les universités financés par l'État à travers le pays.
 77. demander à ces établissements des statistiques sur le personnel non enseignant permanent à temps plein, permanent à temps partiel, contractuel à temps plein et contractuel à temps partiel.
 78. demander à ces établissements de classer ces statistiques par département.
 79. demander à ces établissements de présenter ces informations pour chaque année scolaire depuis 2006-07 inclusivement afin de pouvoir les comparer à l'étude universitaire « Universités précaires » publiée par le CCPA.
 80. utiliser ces données pour publier un rapport sur la précarité d'emploi du personnel non enseignant dans le secteur postsecondaire, dont la portée sera similaire à celle de l'étude « Universités précaires » du CCPA qui, elle, porte sur le personnel enseignant.
 81. donner aux sections locales des recommandations fondées sur ce rapport afin qu'elles luttent contre le travail précaire dans le secteur postsecondaire.
 82. élaborer et publier un rapport avec des recommandations d'actions pour les sections locales sur la précarité d'emploi du personnel non enseignant dans le secteur postsecondaire, dont la portée sera similaire à celle de l'étude « Universités précaires » du CCPA qui porte sur le personnel enseignant en:
 - soumettant des demandes d'accès à l'information à tous les collèges et toutes les universités financés par l'État à travers le pays; demandant à ces établissements des statistiques sur le personnel non enseignant permanent à temps plein, permanent à temps partiel, contractuel à temps plein et contractuel à temps partiel;
 - demandant à ces établissements de classer ces statistiques par département et de présenter ces informations pour chaque année scolaire depuis 2006-07 inclusivement afin de pouvoir les comparer à l'étude universitaire « Universités précaires » publiée par le CCPA.
 83. sonder toutes ses sections locales du secteur postsecondaire au cours des deux prochaines années et leur demander d'indexer les pratiques autochtones soutenues dans les établissements.

84. sonder toutes ses sections locales du secteur postsecondaire au cours des deux prochaines années et leur demander de rapporter le nombre d'employés autochtones travaillant dans les établissements d'enseignement postsecondaire de manière occasionnelle, à temps partiel et à temps plein.
85. analyser les résultats de cette enquête et déterminer le pourcentage de pratiques autochtones pratiquées dans chaque territoire autochtone dans les établissements d'enseignement postsecondaire.
86. analyser les résultats de cette enquête et déterminer le pourcentage de travailleurs autochtones dans chaque unité de négociation.
87. sonder tous les établissements d'enseignement postsecondaire tel que décrit précédemment au cours des deux prochaines années.
88. sonder tous les établissements d'enseignement postsecondaire au cours des deux prochaines années et leur demander d'indexer la participation aux communautés autochtones et les occasions pédagogiques offertes à leurs employés.
89. fournir aux sections locales un logiciel d'organisation (comme Nation Builder, UnionWare ou des plateformes similaires) et nous former à son utilisation.
90. rembourser aux sections locales qui s'occupent elles-mêmes des services à leurs membres dix pour cent de la capitation nationale annuelle qu'elles lui ont versée pour les aider à financer ces services.
91. modifier l'article 11 des règlements de la Caisse nationale de grève afin de permettre à toutes les sections locales de demander l'aide de la Caisse nationale de grève jusqu'à concurrence de 100 pour cent de la part revenant à la section locale du coût de l'arbitre ou du président de la commission d'arbitrage et jusqu'à concurrence de 90 pour cent du coût de la représentation devant un tel arbitre ou commission. L'aide concernant les frais d'arbitrage ne sera plus limitée aux sections locales pour qui « la loi interdit [...] de faire la grève ».
92. nous donner plus d'accès à des experts pour nous aider à négocier des conventions collectives justes et équitables. Plus d'accès à des experts en droit, en droits de la personne et

en législation pour nous protéger des abus du patronat. Nous avons besoin d'un plus grand accès aux avocats et aux spécialistes en salaires, en avantages sociaux et en équité salariale. Nous avons besoin de spécialistes des contrats pour examiner nos contrats, voir ce que les autres sections locales ont fait, ce que font les autres syndicats (d'autres syndicats utilisent les contrats du SCFP pour obtenir des augmentations de salaire et d'avantages sociaux) et nous aider à négocier des modifications à nos contrats pour nous obtenir de meilleurs salaires et des avantages sociaux plus généreux, des lieux de travail plus sûrs et plus sains, ainsi que des protections contre l'intimidation, le harcèlement et les abus physiques et mentaux.

93. financer pleinement une campagne pour soutenir le CSCSO dans son actuelle campagne de négociation et de riposte.
94. subventionner Willow House (section locale 3167) pour couvrir le coût des négociations.

Décision du CEN Adoptée

Résolution n° 902
(Couvre les résolutions 135 et 163)

LE SCFP NATIONAL DOIT :

1. faire pression sur le gouvernement fédéral pour stopper la mise en place ou la poursuite de programmes et de politiques de gestion des présences.
2. aider les comités de négociation des sections locales à élaborer une clause qui élimine ou limite la capacité de créer des politiques ou des programmes de gestion de l'assiduité.
3. élaborer un article clair et fort sur les politiques de gestion de l'assiduité qui puisse être négocié dans les conventions collectives.
4. créer un atelier de formation sur les programmes de gestion de l'assiduité et en faire la promotion auprès des sections locales.

Décision du CEN Motion de ne pas agir

**CUPE 2019 NATIONAL CONVENTION
CONGRÈS NATIONAL DU SCFP 2019**

**FINAL LIST OF DELEGATES IN ATTENDANCE
TO THE 29TH NATIONAL CONVENTION**

**LISTE FINALE DES PERSONNES DÉLÉGUÉES PRÉSENTES
AU 29^E CONGRÈS NATIONAL**

**AS AT OCTOBER 11, 2019
AU 11 OCTOBRE 2019**

**SEATED IN ACCORDANCE WITH ARTICLE XI, SECTION I
OF THE CUPE CONSTITUTION**

**ACCRÉDITÉES SELON L'ARTICLE XI, SECTION I
DES STATUTS DU SCFP**

**MARK HANCOCK
NATIONAL PRESIDENT / PRÉSIDENT NATIONAL**

**CHARLES FLEURY
NATIONAL SECRETARY-TREASURER / SECRÉTAIRE-TRÉSORIER NATIONAL**

**DANIEL LÉGÈRE
GENERAL VICE-PRESIDENT / VICE-PRÉSIDENT GÉNÉRAL**

**DENIS BOLDUC
VICE-PRÉSIDENT GÉNÉRAL / GENERAL VICE-PRESIDENT**

**FRED HAHN
GENERAL VICE-PRESIDENT / VICE-PRÉSIDENT GÉNÉRAL**

**JUDY HENLEY
GENERAL VICE-PRESIDENT / VICE-PRÉSIDENTE GÉNÉRALE**

**PAUL FAORO
GENERAL VICE-PRESIDENT / VICE-PRÉSIDENT GÉNÉRAL**

CONSEILS RÉGIONAUX / DISTRICT COUNCILS

CUPE NIAGARA DISTRICT COUNCIL	0401--0002	DIANE CORMIER
CUPE TORONTO DISTRICT COUNCIL	0401--0003	LISA SKEETE
CUPE WINDSOR DISTRICT COUNCIL	0401--0004	NATALIE POPOVIC
DURHAM NORTHUMBERLAND CUPE DISTRICT COUNCIL	0401--0006	TIFFANY BALDUCCI
CUPE EASTERN GREAT LAKES DISTRICT COUNCIL	0401--0011	TAMMY BENTLEY
CUPE NORTH BAY & DISTRICT COUNCIL	0401--0013	BRENT LAVIGNE
CUPE CENTRAL WESTERN ONTARIO DISTRICT COUNCIL	0401--0015	LAURA GRINT
CUPE RENFREW COUNTY DISTRICT COUNCIL	0401--0016	GALA DROLET
CUPE CALGARY DISTRICT COUNCIL	0701-0002	ELSA GEE
CUPE CENTRAL ALBERTA DISTRICT COUNCIL	0701-0004	TARALYN SCOTT
CUPE KOOTENAY DISTRICT COUNCIL (KDC)	0801-0002	ANITA EARLY
CUPE VANCOUVER ISLAND DISTRICT COUNCIL	0801-0003	AMBER LEONARD
CUPE METRO VANCOUVER DISTRICT COUNCIL	0801-0004	MONIKA DEAN
OKANAGAN MAINLINE DISTRICT COUNCIL	0801-0006	CHARLENE TURNBULL
CUPE NORTHERN AREA DISTRICT COUNCIL	0801-0007	DAVID WIELER

CONSEILS DE SYNDICATS / COUNCILS OF UNIONS

CUPE N.B. COUNCIL OF HOSPITAL UNIONS	0211-0002	NORMA ROBINSON
CUPE COUNCIL OF REGIONAL HEALTH EMPLOYEES UNION	0251-0002	RHONDA MILLS
CONSEIL PROV. DES AFF. SOCIALES DU SCFP	0301-0002	FRÉDÉRIC BRISSON
CONSEIL PROVINCIAL DU SECTEUR UNIVERSITAIRE DU SCFP	0301-0003	CAROLE NEILL
CONSEIL PROV. DU SECTEUR MUNICIPAL	0301-0006	STEPHEN DOUCET
CUPE ONTARIO COUNCIL OF HOSPITAL UNIONS (OCHU)	0401--0020	LOUIS RODRIGUES
CUPE K-12 PRESIDENT COUNCIL	0801-0008	ROLANDA LAVALLEE

DIVISIONS PROVINCIALES / PROVINCIAL DIVISIONS

CUPE NOVA SCOTIA	0111-0001	NAN MCFADGEN
CUPE NFLD & LABRADOR DIVISION	0151-0001	SHERRY HILLIER
CUPE NFLD & LABRADOR DIVISION	0151-0078	DAWN LAHEY
CUPE NEW BRUNSWICK	0211-0001	BRIEN WATSON
CUPE PRINCE EDWARD ISLAND	0251-0001	LEONARD GALLANT
CUPE PRINCE EDWARD ISLAND	0251-0039	KARLA CARNEGIE-MACDONALD
SCFP-QUÉBEC	0301-0001	BENOÎT BOUCHARD
SCFP-QUÉBEC	0301-0834	PATRICK GLOUTNEY
CUPE ONTARIO	0401--0001	CANDACE RENNICK
CUPE ONTARIO	0401--1650	YOLANDA MCCLEAN
CUPE MANITOBA	0501-0001	RICHARD GASIOR
CUPE MANITOBA	0501-0177	KEN KITTLE
CUPE SASKATCHEWAN	0601-0001	TOM GRAHAM
CUPE SASKATCHEWAN	0601-0219	MARCIA RAY
CUPE ALBERTA	0701-0001	RORY GILL
CUPE BRITISH COLUMBIA	0801-0001	TREVOR DAVIES
CUPE BRITISH COLUMBIA	0801-0513	SARA MANCHESTER

DIVISIONS DE SERVICE / SERVICE DIVISIONS

CUPE AIRLINE DIVISION	1721-0001	JULIE ROBERTS
HEU	0043-0017	JENNIFER WHITESIDE

COMPOSANTES DE LA DIVISION DU TRANSPORT AÉRIEN / AIRLINE DIVISION COMPONENTS

COMPOSANTE AIR TRANSAT	1721-0003	KARENE BENABOU
AIR CANADA COMPONENT	1721-0002	WESLEY LESOSKY

CONTRATS DE SERVICE / SERVICE CONTRACTS

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE NORD (STEEN)	0301-0010	PATRICE GIRARD
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE NORD (STEEN)	0301-0785	ÉRIC LAVOIE

SECTIONS LOCALES / LOCALS**NOUVELLE-ÉCOSSE / NOVA SCOTIA**

108	HALIFAX	0111-0196	SCOTT CHETWYND
		0111-0197	DWAYNE TATTRIE
227	BEDFORD	0111-0003	KRISTYN MELANSON
		0111-0004	KEVIN HEALEY
		0111-0005	DWAYNE BELL
734	TRURO	0111-0008	JASON CAVANAGH
850	DOMINION	0111-0013	MICHAEL MC NEIL
933	SYDNEY	0111-0015	DANIEL COLBOURNE
		0111-0016	BEVERLEY CANDELORA
955	PETIT DE GRAT	0111-0017	DONALD STEWART
		0111-0018	MARY SINCLAIR
		0111-0019	KELLY CONNORS
		SUPP/ALT	CLAIRE MACDONNELL
964	YARMOUTH	0111-0020	LISA DEMOLITOR
1028	HALIFAX	0111-0025	CHRISTOPHER HIGGINS
		SUPP/ALT	JANIS MUISE
1082	HALIFAX	0111-0026	JANET MACDONALD
		0111-0027	KIMBERLY MOULTON
1183	SYDNEY	0111-0031	SANDRA TRENCHARD
		0111-0032	GORDIE FERGUSON
1259	HALIFAX	0111-0037	PHILIP SAUTIERE
		0111-0038	LOUISE RILEY
1431	HALIFAX	0111-0040	JOEL HALEY
		0111-0041	JESSICA HALEY-LUNN
1635	BADDECK	0111-0049	KATHY DAUPHNEY
		SUPP/ALT	ELSA ROBERTS
1867	DARTMOUTH	0111-0055	SHARON HUBLEY
		0111-0056	STEVE JOY
1876	NORTH SYDNEY	0111-0060	TANYA CLEMENTS
		0111-0061	WANDA BOND
2094	GLACE BAY	0111-0064	EILEEN SHEA
		0111-0065	JANET MURPHY
2330	NEW GLASGOW	0111-0069	ROSE BEST
		0111-0070	RALPH VICKERS
		0111-0071	KAITLIN LASALLE
		0111-0072	JUSTINE LAYS
2618	KENTVILLE	0111-0077	BRITTANY MASTROIANNI
		SUPP/ALT	TREVOR SURRETTE
2694	CO. OF VICTORIA	0111-0079	GREG WEIR
		SUPP/ALT	GORDIE ROBERTS
2774	DARTMOUTH	0111-0083	JOANNE CURRIE

2784	HALIFAX	SUPP/ALT	ASHLEY WILE
3876	GREENWOOD	0111-0084	SANDY WILSON
		0111-0110	CYNTHIA COURTNEY
		0111-0111	SHIREEN MORGAN
3890	TRURO	0111-0114	RON DAVIS
		0111-0115	ROBERT MACKAY
		0111-0116	CLINT EAGLES
3912	HALIFAX	0111-0117	KAREN HARPER
		0111-0119	TATIANA ROSSOLIMO
3936	LUNENBURG	0111-0122	KIMBERLY MOORE
		SUPP/ALT	HEATHER CROFT
4459	NEW GLASGOW	0111-0140	PATRICIA PERRY
		SUPP/ALT	SHARON MALONEY
4745	HALIFAX	0111-0149	MARGOT NICKERSON
		0111-0150	NICOLE POIRIER
		SUPP/ALT	ELIZABETH CONRAD
4814	HALIFAX	0111-0152	LILY CORNELIUS
		SUPP/ALT	KIMBERLEY BARNES
4919	LUNENBURG	0111-0157	TRACEY BROWN
		SUPP/ALT	KIMBERLEY CUDMORE
4963	LIVERPOOL	0111-0160	TIM MOSSMAN
		SUPP/ALT	AMANDA ROBERTS
4965	SYDNEY	0111-0161	DENISE GEAR
		SUPP/ALT	DARRYL FINNEY
5032	ARICHAT	0111-0166	ANNETTE BOUDREAU
		SUPP/ALT	ADDEAN HARPELL
5033	BRIDGEWATER	0111-0167	KELSIE CROFT
		SUPP/ALT	JENNIFER STODDARD
5047	HALIFAX	0111-0168	KRISTIN WELBOURN
		0111-0169	CHRIS MELANSON
		0111-0170	AMY PARLEE
		0111-0171	DONNA MCCARTHY
		0111-0172	TRACEY SULLIVAN
5050	SYDNEY	0111-0173	KAREN WHEELIKER
		0111-0174	DENISE LEWIS
		0111-0175	JASON COVEY
		0111-0176	CRYSTAL VASSALLO
5183	BERWICK	0111-0180	SARAH NICKERSON
		0111-0181	ANGELA MORTON
5248	YARMOUTH	0111-0183	GREG WILLIAMS
5373	SYDNEY	0111-0185	PAULINE CHICARELLA
		SUPP/ALT	DANIELLE WALKER
8920		0111-0186	BEV STRACHAN
		0111-0187	ALAN LINKLETTER
		0111-0188	DIANNE FRITTENBURG
		0111-0189	JIM LAVERIE
		0111-0190	CHERYL BURBIDGE
		0111-0191	SEAN FOLEY
		0111-0192	LES DUFF
		0111-0193	MICHELLE LEDREW
		0111-0194	RAY MACMILLAN
		0111-0195	FAYE STEEVES
		SUPP/ALT	STEVE HARDY

SECTIONS LOCALES / LOCALS

**TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR / NEWFOUNDLAND AND
LABRADOR**

488	CORNER BROOK	0151-0002	ERNEST GREEN
		0151-0003	LORI DOMAN
		0151-0004	MARK TAYLOR
		0151-0005	STEPHEN COMBDON
		0151-0006	EILEEN MORGAN
569	ST. JOHN'S	0151-0007	GORD EVANS
		0151-0008	SCOTT FITZPATRICK
		0151-0009	LEO PARRELL
		SUPP/ALT	MICHELLE MAHONEY
706	CORNER BROOK	0151-0010	BRAD PENNEY
		SUPP/ALT	ROBERT WILTON
879	ST. JOHN'S	0151-0071	MIKE TOBIN
		0151-0072	SHARON PURCELLO
		0151-0073	DANIELKE NUGENT
1289	ST. JOHN'S	0151-0012	TONY MOLLOY
		0151-0013	DIANNE MARTIN
		0151-0014	JANET PRESTON
		SUPP/ALT	ERIN WOODFINE
1560	ST. JOHN'S	0151-0017	ROGER BUTT
		0151-0018	DENISE CONNOLLY-KEAN
		0151-0019	BRADLEY SLADE
		SUPP/ALT	MARIE MURPHY
1615	ST. JOHN'S	0151-0020	THERESA ANTLE
		0151-0021	SUSAN KEARSEY
		0151-0022	KEIR HISCOCK
		0151-0023	DIANE JOHNSON
		SUPP/ALT	CHRISTINE GOLLOP
1860	HAPPY VALLEY-GOOSE BAY	0151-0027	STEVE BOONE
		0151-0028	BERNARD CORMIER
		0151-0029	ADAM STRANGE
2329	ST. JOHN'S	0151-0037	STACEY LUCAS
		SUPP/ALT	AMANDA CHAFE
2574	ST. ANTHONY	0151-0041	PAULA PATEY
		SUPP/ALT	SANDRA BLAKE
3017	ST. JOHN'S	0151-0042	GAIL BRINSTON
		SUPP/ALT	ALEX CORNICK
3034	CONCEPTION BAY	0151-0043	STEPHANIE LEAR
		0151-0044	TERRI-LYNN COOPER
3167	CORNERBROOK	0151-0047	KELLY SIMMS
		SUPP/ALT	AMANDA SQUIRES
3765	ST. JOHN'S	0151-0052	JOANNE HAWCO
		SUPP/ALT	JULIEANNE NEARY
4386	CORNER BROOK	0151-0054	CRAIG GARDNER
		SUPP/ALT	TIM JEWER
4885	ST. JOHN'S	0151-0058	KAREN LYNCH
4935	STEPHENVILLE CROSSING	0151-0060	THRESA GILLAM
		0151-0061	DANICA HYNES
		SUPP/ALT	VICTORIA GILLIS
4939	STEPHENVILLE	0151-0065	JOHN HANRAHAN
		0151-0066	DIANNE SNOW
		SUPP/ALT	KRISTA BENNETT

5078	CORNER BROOK	0151-0067	NADINE BUTT
		SUPP/ALT	LINDA HURLEY
5120	MOUNT PEARL	0151-0068	PHILIP COLLINS
		SUPP/ALT	PAUL KEARSEY

SECTIONS LOCALES / LOCALS

NOUVEAU-BRUNSWICK / NEW BRUNSWICK

18	SAINT JOHN	0211-0005	CHRIS PATTERSON
		0211-0006	DAN GRANT
		0211-0007	CHRIS BACON
		SUPP/ALT	JAMES THIBODEAU
51	MONCTON	0211-0008	JASON HORSMAN
		0211-0009	TREVOR MITTON
		0211-0010	MATT SIMPSON
60	EDMUNDSTON	0211-0011	RICKY MICHAUD
		0211-0012	STÉPHANE LEVESQUE
380	SAINT JOHN	0211-0016	IRIS LLOYD
486	SAINT JOHN	0211-0018	PAUL JOHNSON
		0211-0019	CHRIS ROBERTS
720	MONCTON	0211-0025	SUSAN TOUCHIE
		0211-0026	TAMMY REDMOND
		0211-0027	CLAUDETTE WELLS
		0211-0028	NICK BHAGAN
		0211-0029	KATHY WRY
813	SAINT JOHN	0211-0031	MARK RICHARDS
		0211-0032	SCOTTIE FLOYD
		0211-0033	DALE SMITH
		0211-0034	TERRY LANIGAN
		0211-0035	TERRY CROUSE
		0211-0036	JOYCE THERIAULT
821	MONCTON	0211-0037	CHARLINE CORMIER
		0211-0038	JEAN-FRANÇOIS DOUCET
		0211-0039	TIFFENNY LLOYD
		0211-0040	GUY CORMIER
824	MONCTON	0211-0041	KRISTA DUGUAY
		SUPP/ALT	KELLY PATTERSON
865	MIRAMICHI	0211-0052	MARY JARDINE
		0211-0053	TANYA JARDINE
		0211-0054	KIM MCCARTHY
889	ST. QUENTIN	0211-0060	VÉRONIQUE LEVESQUE
		SUPP/ALT	MICHÈLE BLANCHETTE
908	FREDERICTON	0211-0064	TERRA BUNTING
		0211-0065	RACHEL REID
		0211-0066	JOYCE WILSON
		0211-0067	SHELLY GUITARD
		0211-0068	ELLIE MICHEL
		0211-0069	CHERYL OMVLEE
963	SAINT JOHN	0211-0071	JAMIE AGNEW
		0211-0072	LISA VINCENT
		0211-0073	RAYMOND THIBODEAU
		0211-0074	DENIS MELANSON
1057	BOUCTOUCHE	0211-0078	CHARLINE ALLAIN
1077	PETITCODIAC	0211-0082	DAVID BUDD
		SUPP/ALT	SHAWNA LUTES

1078	MONCTON	0211-0083	GISÈLE SAINDON
		0211-0084	SHIRLEY BASQUE
1079	MONCTON	0211-0086	MICHAEL ATKINSON
		SUPP/ALT	KELLEY LEE
1096	FREDERICTON	0211-0090	WILL THIBODEAU
1117	ST. STEPHEN	0211-0093	KELLY WAY
		SUPP/ALT	PEGGY MATHESON
1118	WOODSTOCK	0211-0094	CRAIG AVERY
		SUPP/ALT	MIKE HEMPHILL
1119	PLASTER ROCK	0211-0095	CARL BOWMASTER
		SUPP/ALT	EDWARD WILLIAMS
1121	BATH	0211-0096	CONNIE HAINES
		SUPP/ALT	CARRIE CAHILL DEMERCHANT
1127	NEWCASTLE	0211-0098	JEANETTE CURTIS
1128	SUSSEX	0211-0099	TAMMY GARD
		SUPP/ALT	WENDY WEBSTER
1129	ST. GEORGE	0211-0100	HELENE STEWART
		SUPP/ALT	TIMOTHY WHIPPIE
1135	NACKAWIC	0211-0102	PATRICIA YERXA
		SUPP/ALT	JANET MOREHOUSE
1148	BOIESTOWN	0211-0103	TWILA RYAN
		SUPP/ALT	JULIE MCMULLAN
1159	DALHOUSIE	0211-0106	MARC CAYOJETTE
		SUPP/ALT	TROY ARSENAULT
1190	FREDERICTON	0211-0108	HEATHER HOLLAND
		0211-0109	TONY OGDEN
		0211-0110	LORN MARTIN
		0211-0111	JOEY KELLY
		0211-0112	BRENT WIGGINS
1251	SAINT JOHN	0211-0118	MAURICE LEBLANC
1277	CHATHAM	0211-0124	KAREN DUNN
		SUPP/ALT	JANE MURPHY
1303	SHEDIAC	0211-0126	DONNA FOUGERE
		0211-0127	ROLAND CORMIER
1418	FREDERICTON	0211-0130	STEPHEN DROST
		0211-0131	GARY BURRIS
		0211-0132	SHAWNA MORTON
		0211-0133	JOHN EATMON
		0211-0134	MARTINE LEVESQUE
		SUPP/ALT	JANNICK LAFOREST
1506	FREDERICTON	0211-0139	TIFFANY DOUCET
		0211-0140	CINDY SAVOIE
		0211-0141	MARGARET PICKARD
1726	MONCTON	0211-0151	HEATHER LEET
		0211-0152	BEV HARPER
1866	SAINT JOHN	0211-0157	TAMARA ELISSEOU
		0211-0158	CHARLENE GORDON
2266	FREDERICTON	0211-0169	MICHELLE BREWER
		SUPP/ALT	SCOTT JONES
2397	SUSSEX	0211-0174	MARJORIE GREENSLADE
		SUPP/ALT	DENISE WINCHESTER
2610	ALBERT	0211-0178	KIMBERLY COPP
		SUPP/ALT	SUSAN MORRISEY

2745	MONCTON	0211-0180 0211-0181 0211-0182 0211-0183 0211-0184 0211-0185 0211-0186 0211-0187 0211-0188 0211-0189 0211-0276 SUPP/ALT	CANDACE CARR CHRISTIANNE ROBICHAUD MARILYN MACCORMACK JOSÉE LÉVESQUE IDA HAGGARTY TODD HILL MICHAEL OSBORNE DENISE LEBLANC JAN UNDERHILL LISA CAMERON CHRISTINE HAWKES GILLES OUELLETTE
3013	GRAND FALLS	0211-0193 SUPP/ALT	PIERRE CYR SYLVIE GODBOUT
3210	WOODSTOCK	0211-0196 SUPP/ALT	DIANNA MILLER LAURIE ANDERSON
4193	ALLARDVILLE	0211-0221 SUPP/ALT	SERGE PLOURDE ERIC DOUCET
4463	RIVERGLADE	0211-0226 SUPP/ALT	DEBBIE ALWARD ROXANN PRINGLE
4598	BATHURST	0211-0229 SUPP/ALT	KATHERINE MANN CATHY DEGROUCHIE
4632	BATHURST	0211-0233 SUPP/ALT	DAVID HARQUAIL PAUL ROY
4679	DIEPPE	0211-0234 0211-0235	DANY GENDRON CHARLES LEBLANC
4848	MONCTON	0211-0239 0211-0240 0211-0241 0211-0242	GREG MCCONAGHY JOSEPH CORMIER BRYAN HARRIS YANICK MONGEAU
5108	EDMUNDSTON	0211-0254 0211-0255	DUANE PITMAN ROGER LEVESQUE
5369	ROTHESAY	0211-0260	BERNIE DESMOND
5386	FREDERICTON	0211-0281 SUPP/ALT	JULIE COTE ANGELA MARTIN
5415	KEDGWICK	0211-0282	MARCEL RAYMOND

SECTIONS LOCALES / LOCALS

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD / PRINCE EDWARD ISLAND

501	CHARLOTTETOWN	0251-0003	PAUL CLOW
805	CHARLOTTETOWN	0251-0007 0251-0008 0251-0009 0251-0010 SUPP/ALT	RHONDA DIAMOND BOBBY KENNEDY KELLEY RHYNES TERESA ELLIS TANYA ARSENAULT
830	CHARLOTTETOWN	0251-0011	PAULINE GASS
1051	ALBERTON	0251-0012	MARIE DOYLE
1145	CHARLOTTETOWN	0251-0013 0251-0014 0251-0015	TAMMY SIMMONS VIRGINIA GRAY NICOLE COUTURE
1770	CHARLOTTETOWN	0251-0017 0251-0018	KAREN TSISTINAS JACINTHE BASQUE
1775	CHARLOTTETOWN	0251-0019 0251-0020	TENA CREAMER LISA JACKSON

1779	SUMMERSIDE	0251-0021	GINETTE MISENER
		0251-0023	LEONARD CRAWFORD
		0251-0024	SUSAN GALLANT
		0251-0025	CINDY RAMSAY
1870	CHARLOTTETOWN	0251-0026	TRACY CARMICHAEL
		0251-0027	BARRY CONNELL
		0251-0028	DEBBIE GALLANT
		SUPP/ALT	LAUREL FISHER
2523	CHARLOTTETOWN	0251-0029	DONNA GORMLEY
		SUPP/ALT	CATHY HERRELL
3260	CHARLOTTETOWN	0251-0031	CAROLYN VANDAELE
		0251-0032	MARION HENDRICKSON
		0251-0033	SHELLEY BURHOE
		0251-0034	BRENDA DOUCETTE
3324	CHARLOTTETOWN	0251-0035	JASON WOODBURY
		0251-0036	RON BLUE
4893	KENSINGTON	0251-0038	KIM MULLETT
		SUPP/ALT	BRENDA MACISAAC
5331	CHARLOTTETOWN	0251-0040	KIM LOVE
		SUPP/ALT	JANET DOYLE

SECTIONS LOCALES / LOCALS

301 MONTRÉAL

305 MONTRÉAL
306 SAINT-BRUNO

307 LONGUEUIL

311 ROUYN-NORANDA

348 ROUYN-NORANDA
429 MONTRÉAL

QUÉBEC / QUEBEC

0301-0797	LUC BISSON
0301-0798	ALEXANDRE BELVAL
0301-0799	ANGELO CALABRESE
0301-0800	LAURA CIRILLI
0301-0801	BENOÎT DUROCHER
0301-0802	FRANÇOIS LAFLAMME
0301-0803	LYNE LEBLANC
0301-0804	JEAN-FRANÇOIS MARTIN
0301-0805	CHANTAL RIOPEL
0301-0806	SIMON ST-ONGE
0301-0807	PATRICK THÉRIAULT
0301-0808	ROBERT VEILLEUX
0301-0809	JEAN DUGUAY
0301-0811	NICOLAS DE CICCIO
0301-0812	FRANTZ ÉLIE
0301-0013	DANIEL LAVOIE
0301-0015	ANDRÉ DUVAL
0301-0016	CHRISTINE MAHEUX
0301-0017	STÉPHANE SIMARD
0301-0018	SYLVIE ANGERS
0301-0020	PIA O'DONNELL
0301-0021	PASCAL NANTEL
0301-0022	PIERRE-YVES LOISEAU
0301-0023	MARC EDSTROM
0301-0024	FRANÇOIS MORIN
0301-0027	LOUISE FRENETTE
0301-0028	NANCY BONIN
0301-0035	STÉPHANE HÉBERT
0301-0041	FRANCINE BOULIANE
0301-0042	LYNE LACHAPPELLE
0301-0043	PATRICK DUBOIS

		0301-0044	JONATHAN ARSENEAULT
		0301-0045	BENOÎT AUDETTE
		0301-0046	SUZANNE COUDÉ
		0301-0047	MARYSE CHRÉTIEN
		0301-0048	JOHANNE JOLY
		0301-0049	RONALD BELLEFEUILLE
		0301-0050	MARC-ANTOINE CIOCIOLA
		0301-0051	IZABELA SYCHTERZ
		0301-0052	NANCY GAGNÉ
		0301-0053	JULIE BRAZÉ
		0301-0054	MYRIAM BOURDEAU
687	MONTRÉAL	0301-0055	CARL BEAUDOIN
		0301-0056	BIANKA ETHIER
		0301-0057	CLAUDE ST-LAURENT
		0301-0058	MARC-ANDRE HAMELIN
930	POINTE-AUX-TREMBLES	0301-0064	MANON GOSSELIN
		0301-0065	JOSÉE RUFIANGE
		0301-0066	CLAUDE BLAIS
		0301-0067	LOUISE SANSCARTIER
		SUPP/ALT	CHANTAL LABRÈCHE
957	MONTRÉAL	0301-0068	ROBERT CLAVEAU
		0301-0069	YVES RICHARD
		0301-0070	PIERRE GOULET
		0301-0071	FRANCIS RONDEAU
		0301-0072	NANCY ROBITAILLE
1017	SAINT-JÉRÔME	0301-0081	CÉLINE PICARD
1054	MAGOG	0301-0816	PATRICK BERGERON
		0301-0817	FÉLIX-ÉTIENNE TREMBLAY
1105	ROUYN-NORANDA	0301-0085	DENIS BÉDARD
		0301-0086	CLAUDE TELLIER
1108	QUÉBEC	0301-0087	JEAN-FRANÇOIS HAINEAULT
		0301-0088	MARTIN FORTIER
		0301-0089	DOMINIC CORDEAU
1113	LAVAL	0301-0093	RICHARD NADON
		0301-0094	YVES LECOURT
		0301-0095	PATRICK BEAULIEU
		0301-0096	ANICK CORMIER
1186	MONTRÉAL	0301-0105	RAPHAËL NADEAU-BORDELEAU
		0301-0106	JACQUES DESJARDINS
		0301-0107	YANNICK TREMBLAY
1244	MONTRÉAL	0301-0111	YANN BOURGEOIS
		0301-0112	NICOLAS GHANTY
		0301-0113	AMÉLIE GLAUDE
		0301-0115	OSVALDO PORTILLO
1294	MONTRÉAL	0301-0118	LOUISA CORDEIRO
		0301-0119	PIERRE-PAUL ST-ONGE
		0301-0120	LYSA BRUNET
		0301-0121	CATHERINE CHARBONNEAU
		0301-0122	GUY GENDRON
		0301-0123	SYLVIE LEMIEUX
1296	QUÉBEC	0301-0124	JULIE DUPERRÉ
		0301-0125	PAULE TURGEON
1340	DONNACONA	0301-0133	LOUISE PAQUIN

1365	CHIBOUGAMAU	0301-0786	CHANTAL ÉMOND
		0301-0787	RAHAMATOU COULIBALY
1417	QUÉBEC	0301-0144	STEEVE DUBÉ
		0301-0145	SONIA GAGNON
		0301-0146	MATHIEU RICHARD
		0301-0147	JOËL BERNIER
1432	VAUDREUIL-DORION	0301-0148	JULIO TOZZI
1450	QUÉBEC	0301-0150	STEPHANE VILLENEUVE
1500	MONTRÉAL	0301-0151	SYLVAIN DUBREUIL
		0301-0152	STÉPHANE MICHAUD
		0301-0153	BRUNO CHARROIS
		0301-0154	EMMANUËL PATOLA
		0301-0155	JOËLLE RAVARY
		0301-0156	LUC CORRIVAUT
		0301-0157	FRÉDÉRIC SAVARD
		0301-0158	CAROLE MARTIN
		0301-0159	NATHALIE CLAVEAU
		0301-0160	ALEXANDRE BUSSIÈRES
		0301-0161	PHILIPPE DANEAU
		0301-0162	DANY BOLDOC
		0301-0163	SYLVAIN CLERMONT
1573	QUÉBEC	0301-0167	JEAN-FRANCOIS GODBOUT
1574	CHICOUTIMI	0301-0168	ROMAIN GAGNON
1638	QUÉBEC	0301-0179	ALAIN BOURASSA
		0301-0180	YVON CÔTÉ
		0301-0181	CARL LAVOIE
		0301-0182	MATHIEU DESBIENS
		0301-0183	LUC BOISSONNEAULT
1679	SAINT-SOPHIE	0301-0186	DIANE LEBEAU
		0301-0187	LUCIE L'ARCHEVEQUE
1800	TROIS-RIVIÈRES	0301-0199	SYLVAIN BLAIS
		0301-0200	CINDY CARBONNEAU
		0301-0201	SUZANNE MAILLY
1930	SEPT-ÎLES	0301-0212	MATHIEU GINGRAS
		0301-0213	PHILIPPE MCDONALD
1983	MONTRÉAL	0301-0217	RENATO CARLONE
		0301-0218	JULIE DELORME
		0301-0219	MIKE BARNEY
		0301-0220	DANIEL LEROUX
		0301-0221	SYLVIE MAINELLA
		0301-0222	PINO TAGLIAFERRI
		0301-0223	MICHEL HUARD
		0301-0224	JULIE LAURIN
		0301-0225	RÉMI DESROCHERS
		0301-0226	MARIE-CLAUDE BOILY
		0301-0227	RÉAL MARTIN
2000	MONTRÉAL	0301-0231	DOMINIC CHAMPAGNE
		0301-0232	JOHN NEIL BROWN
		0301-0233	PHILIP DUPLESSIS
		0301-0234	NANCY DESMARAIS
		0301-0235	NADIA ARISTYL
		0301-0236	MARIO HURTUBISE
2057	REPENTIGNY	0301-0245	RENÉ LAVOIE

		0301-0246	PATRICIA SAVARD
		0301-0247	NADINE BOYER
		0301-0248	PIERRE-OLIVIER BRISEBOIS
2118	MASCOUCHE	0301-0253	GINETTE BOUDREAU
		0301-0254	ISABELLE BEAUCAGE
2168	REPENTIGNY	0301-0258	DANIELLE LAVERGNE
		0301-0259	RENAUD PETITCLERC
2222	MONTRÉAL	0301-0263	CHRISTIAN TRUDEAU
		0301-0264	ERICK MARCIL
2229	BLAINVILLE	0301-0266	JEAN-FRANÇOIS MILLAR
		0301-0267	STEEVE CROTEAU
2231	QUÉBEC	0301-0269	CHARLES EURIAT
2310	QUÉBEC	0301-0274	MARTINE LACHANCE
		0301-0275	CHRISTINE CLOUTIER
		0301-0276	ANDRÉ-ANNE PARET
		0301-0277	MARIÉLAINE GIRARD
2334	LÉVIS	0301-0283	GÉRARD POIRIER
		0301-0284	HENRI-PAUL THÉRIAULT
		0301-0285	YANNICK DEMANGE
		SUPP/ALT	GUYLAINE BOLDOC
2466	JONQUIÈRE	0301-0296	MELISSA TREMBLAY
		0301-0297	PHILIPPE ST-YVES
		0301-0298	PIERRE-ALEXANDRE ROY
2500	QUÉBEC	0301-0301	MARIO DUCLOS
		0301-0302	FRANCIS BOSSÉ
		0301-0303	ISABELLE TREMBLAY
		0301-0304	SARA-EVE GIROUX-BEAUMONT
2541	ALMA	0301-0309	ROBIN CÔTÉ
		0301-0310	CARL DUFOUR
2566	SAINT CONSTANT	0301-0312	STEVE TREMLAY
		0301-0313	SHAUN KELLY
2661	TROIS-RIVIÈRES	0301-0325	LUCIE LORRAIN
		0301-0326	LUCIE PRONOVOST
2667	SAINTE-ANNE-DE-BELLEVUE	0301-0328	BRUNO PARADIS
2684	METABETCHOUAN	0301-0330	PATRICK TREMBLAY
2706	ALMA	SUPP/ALT	DANY BOUCHARD
2718	MONTRÉAL	0301-0333	GEORGE GAWEL
		0301-0334	MICHAEL FRANK
		0301-0335	JOSÉ ANTONIO PEREZ
		SUPP/ALT	SERGE HÉBERT
2729	SHERBROOKE	0301-0336	LUC LAVERDURE
		0301-0337	MARC TURCOTTE
2815	MONTRÉAL	0301-0348	GABRIEL ST-AMAND
		0301-0349	GUY GAGNE
		0301-0350	TULSA VALIN-LANDRY
		0301-0351	LOREDANA LEMMO
		0301-0352	YVES LAROSE
		0301-0353	YANN LE HO
		0301-0354	JEAN-FRANCOIS RIVEST
		0301-0355	ALI FALSAFI
		0301-0356	NICK MINGIONE
2850	MONTRÉAL	0301-0358	MARTIN GAGNON

		0301-0359	STÉPHANE LAMONT
		0301-0360	SYLVAIN FOREST
		0301-0361	SYLVIE TOUSIGNANT
2929	QUÉBEC	0301-0375	SYLVAIN BEAULIEU
		0301-0376	DIANE PAPILLON
2957	MONTRÉAL	0301-0379	BERTRAND GALY
		0301-0380	MARIE COMEAU
2960	MONTRÉAL	0301-0381	MARC-ANTOINE GRÉGOIRE
		0301-0382	FRANK KOCIPER
		0301-0383	GYSLAIN GAUDET
2992	QUÉBEC	0301-0386	PHYLLIS SMITH
3005	MONTRÉAL	0301-0389	NATHALIE LEMAY
		0301-0390	STEPHAN JEAN
		0301-0391	SYLVIE PERRIN
3124	CHICOUTIMI	0301-0396	JOSÉ NICOLAS LOPEZ
		0301-0397	ROBERTO PERRON
3187	MONTRÉAL	0301-0403	PATRICK MARQUES COELHO
		0301-0404	OLIVIER DUBREAS
		0301-0405	OLIVIER BOUTHOT
3247	CHÂTEAUGUAY	0301-0412	SIMON BEAULIEU
		0301-0413	MARIO DIONNE
3259	SAINT-HYACINTHE	0301-0422	CYNTHIA CÔTÉ
		0301-0423	JACQUES LÉTOURNEAU
		0301-0424	NANCY COLLIN
3280	CHÂTEAUGUAY	0301-0426	ISABELLE GIRARD
		0301-0427	SYLVAIN PITRE
		0301-0428	NORMAND LAVOIE
		0301-0429	MICHEL BLANCHETTE
3300	QUÉBEC	0301-0432	CHRISTIAN BISSON
		0301-0433	STÉPHANE ALLARD
		0301-0434	MÉLISSA LESSARD-GAGNÉ
3332	LONGUEUIL	0301-0436	JOHANE ROY
3333	LONGUEUIL	0301-0437	MARC GINGRAS
		0301-0438	JEAN-GUY PERREAULT
		0301-0439	MARC RUDD
		0301-0440	NATHALIE LAPERRIÈRE
3423	TROIS-RIVIÈRES	0301-0447	PATRICIA LAROUCHE
		0301-0448	SANDRA MAIER
		0301-0449	NICOLAS JUNEAU
3624	TROIS-RIVIÈRES	0301-0465	ERIC PINSONNAULT
		0301-0466	MARIO SIMARD
		0301-0467	ANDRÉ GAGNÉ
		0301-0468	GENEVIÈVE ROUSSEAU
		SUPP/ALT	MARC CHARRON
3700	MONTRÉAL	0301-0476	MICHEL ARSENAULT
		0301-0477	LOUIS HARVEY
3783	MONTRÉAL	0301-0481	PASCAL BOLDOC
		0301-0482	SÉBASTIEN CAMPANA
		0301-0483	JOSIANE PLANTE
3812	QUÉBEC	0301-0490	JEAN-LUC BROSSEAU
		0301-0491	ANGÉLIQUE PAQUETTE
		0301-0492	ÉTIENNE CLOUTIER
		0301-0493	MICHEL LEBEL

3892	GATINEAU	0301-0494 0301-0500 0301-0501	LOÏC BLANCHARD RICHARD CRETE LUC GRÉGOIRE
3939	MONTRÉAL	0301-0504 0301-0505	DENIS GALY M. CLAUDE SIMARD
3993	GATINEAU	0301-0511	PATRICK DESJARDINS
4041	DORVAL	1721-0005 1721-0006 1721-0007 1721-0008 SUPP/ALT	MARIE-HÉLÈNE NADEAU NATHALIE GARCEAU LISA KAMPIS MARTIN RONDEAU LYNE NANTEL
4055	MONTRÉAL	1721-0013 1721-0014 1721-0015 1721-0016	RENA KISFALVI YAHYA BOUAICHA ANDRE LANTEIGNE LOUIS FORTIN
4091	MONTRÉAL	1721-0026 1721-0027	GUILLAUME LEDUC KARIM SHEIR
4115	TROIS-RIVIÈRES	0301-0515 0301-0516	DONALD SIMARD GUY GERMAIN
4134	SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU	0301-0518 0301-0519 0301-0520	JOCELYN BOURDON ISABELLE SIROIS ANNY MADISON
4250	MONTRÉAL	0301-0532 0301-0533 0301-0534 0301-0535 0301-0536 0301-0537 0301-0538 0301-0539 0301-0540 SUPP/ALT	CHANTAL VINCENT CARL ACOCELLA STEVE MORIN STÉPHANE MIVILLE MARC PAYETTE GUY BERGERON ANNICK LANDRY DIANE CÔTÉ ÉRIC LEFEBVRE MARIE-ÈVE ST-JEAN CYR
4294	LAVALTRIE	0301-0549	FRANÇOIS MAYRAND
4475	SHERBROOKE	0301-0577 0301-0578 0301-0579 0301-0580	VINCENT FORGUES MANON CHARRON STEVE BROCHU BRUNO BRETON
4476	QUÉBEC	0301-0589	DENIS LAMY
4502	MONTRÉAL	0301-0791	ANNE LECLAIR
4545	LAVAL	0301-0608 0301-0609 0301-0610 0301-0611	LOUIS-PIERRE PLOURDE ANDRÉ PHILIPPE ANDRÉ MALO FRANCIS DESJARDINS
4628	MONTRÉAL	0301-0625 0301-0626 0301-0627 0301-0628	SAMUEL SICARD FRANCIS CHARTRAND MÉLISSA MORIN JEAN GUY VIENS
4708	SAINTE-THÉRÈSE	0301-0644 SUPP/ALT	MICHELLE BRIDEAU SYLVIE GAUTHIER
4835	MONTRÉAL	0301-0659 SUPP/ALT	LUC LÉGER WES MACHNIKOWSKI
5044	RIMOUSKI	0301-0690 0301-0691	FELIX L'ESPERANCE RAYNALD LE MONNIER

5144	RIMOUSKI	0301-0692 0301-0705 0301-0706 0301-0707	CLAUDE POIRIER BRIAN LECLERC DANIEL BOULERICE CAROL MALENFANT
5214	MONTRÉAL	0301-0719 SUPP/ALT	MYRIAM NAU ISABELLE LAPIERRE
5222	SAINTE-THÉRÈSE	0301-0721 0301-0722 0301-0723 0301-0724 SUPP/ALT	GUILLAUME BÉGIN PATRICE CARRIÈRE EMMANUELLE BOURNIVAL JEAN-FRANÇOIS PINARD ISABELLE RACETTE
5317	MONTRÉAL	0301-0747	ÉRIC SINCLAIR
5367	QUÉBEC	0301-0752	SIMON BEAULIEU-BOISVERT
5384	MASHTEVIATSH	0301-0833 SUPP/ALT	AUDRAY PAUL LAURIE GAGNON
5400	GATINEAU	0301-0844	GENEVIÈVE CARRIER
5425	MONTRÉAL	0301-0758 0301-0759 0301-0760 0301-0761 0301-0762	MAXIME STE-MARIE GUY BOURGIE LUC BEAUREGARD GENEVIÈVE DONARDIN PAOLA VERGARA
5735	MONTRÉAL	0301-0766 0301-0767	YAN GAUDET DAVID LECLAIR
5959	LAVAL	0301-0768 0301-0769 0301-0770 0301-0771	FRANÇOIS JOLY ANTHONY LATOUR FRANÇOIS AUGER HÉLÈNE LACROIX
6277		0301-0773	DANIEL BEAUBIEN
7498	SHERBROOKE	0301-0775 0301-0777 0301-0778	ROCK BÉLANGER GERMAIN FOLEY ISABELLE BÉRUBÉ

SECTIONS LOCALES / LOCALS

2 TORONTO

3 SAULT STE MARIE

29 KINGSTON

32 CAMBRIDGE

53 WHITBY

54 AJAX

ONTARIO / ONTARIO

0401-0022	GAETANO FRANCO
0401-0023	EUGENE IVENS
0401-0024	RICK D'ABRUZZO
0401-0025	JOHN MELO
0401-0026	PAUL BEAUCHAMP
0401-0027	DAVE HART
0401-0028	RON OLAR
SUPP/ALT	MARK HARRINGTON
0401-0042	JENNIFER TRUESDELL
SUPP/ALT	MICHELE CRAWFORD
0401-0043	JEFF SCHRIVER
0401-0044	GLENN WOLSTENHOLME
0401-0045	MICHAEL GREGORASZ
0401-0050	ROB RADFORD
0401-0051	BRIAN BOOTH
0401-0052	MIKE WOODWARD
0401-0053	GREG FRENCH
SUPP/ALT	STEVE PEAREN
0401-0054	WILLIAM HICKEY
0401-0055	DON STEENSON

57	GUELPH	0401-0056	KATHY CARPINO
		0401-0057	TINA TREMELLING
		0401-0058	CHERYL BRODIE CAMPBELL
		SUPP/ALT	KATHIE JASPERSON
66	MISSISSAUGA	0401-0063	WALDO SILVA
		0401-0064	DANNY ROCCA
		0401-0065	JENNY GUERIN
68	KITCHENER	0401-0068	BOB UNDERWOOD
		0401-0069	BLAIR ARSENAULT
		0401-0070	JASON CARMOUNT
		SUPP/ALT	JAMIE RING
79	TORONTO	0401- 0075	MARK PAAR
		0401-0076	LILY CHANG
		0401-0077	LOGAN LAMERTON
		0401-0078	SOFIA RENO
		0401-0079	CASEY BARNETT
		0401-0080	AVALINE MILLER
		0401-0081	FRED SHILSON
		0401-0082	JASON CHAN
		0401-0083	DAVE COLOSIMO
		0401-0084	JASON DESJARDINS
		0401- 0085	LINDA ROSE
		0401-0086	ROB CARNELL
		0401-0087	AIMEE CARNELL
		0401-0088	GARTH BARRY
		0401-0089	SHARON LLEWELLYN
		0401-0090	ERIC SIN
		0401-0091	MARIA FARIA
		0401-0092	SHANNON BERSETH
		0401-0093	KEITH FIERING
		0401-0094	CHERYL ROBB
		0401-0096	CAROLINE AMBROSE
		0401-0097	VALERIE JOSEPH
		0401-0099	LINDA PETRUCCI
		0401-0100	VAN NGUYEN
		0401-0101	MELINDA MCLEAN
		0401-0102	SHEILA MCGREGOR
		0401-0103	DAVE MITCHELL
82	WINDSOR	0401-0119	ROBERT KOLODY
		0401-0120	ROB SAMRAH
		0401-0121	LEILANI LOGRONIO
		SUPP/ALT	MIKE MARGARITIS
87	THUNDER BAY	0401- 0122	KRISTIE FISHER
		0401-0123	DANA VACEK
		0401-0124	PATRICK CHOLIN
		0401-0125	JASON CORBETT
101	LONDON	0401-0126	STEVE HOLLAND
		0401-0127	PHIL BOYD
		0401-0128	BRENDA CANDURO
		0401-0129	DOMENIC ANELLO
		0401-0130	LIDIA BARBOSA
107	LONDON	0401-0131	ALASTAIR BRUFF
		0401-0132	BRUCE BALCH

		0401-0133	DENNIS REED
		0401-0134	JAMIE MCBRIDE
		SUPP/ALT	BRENT ROBINSON
109	KINGSTON	0401-0135	TINA CARQUEZ
		0401-0136	ADAM BOL
		0401-0137	LUIS TALLEDO
		0401-0138	CATHY DOYLE
		0401-0139	JAMIE LEE CORDERIO
122	NORTH BAY	0401-0142	JASON BENNETT
		0401-0143	APRIL ADAMS
		0401-0144	MIKE PIGEAU
126	PETERBOROUGH	0401-0146	ANDREA PADE
		0401-0147	BILL SMITH
129	PICKERING	0401-0150	DAVE WHITEHOUSE
		0401-0151	JAMES MCPHERSON
		0401-0152	JASON LITOBORSKI
131	PETERBOROUGH	0401-0153	FRANCINE GOLLOHER
		0401-0154	STEPHANIE REID
		0401-0155	ANDREA LEGAULT
		SUPP/ALT	DONNA PARIS
132	REGION OF DURHAM	0401-0156	JAN TUTTON
		0401-0157	TRACEY LAKE
		0401-0158	KAREN MORRISON
		0401-0159	TAMMIE LUXTON
		0401-0160	SHIRLEY NACZYNSKI
139	NORTH BAY	0401-0167	MIKE TURGEON
		0401-0168	SANDRA SHANK
		0401-0169	MELANIE ROSE
		0401-0170	LOUANN JUBINVILLE
		SUPP/ALT	LYNN PHILLIPS
145	BRAMPTON	0401-1614	ERIC WITVOET
		0401-1615	RAY WALKER
		0401-1616	CRAIG WATTERS
		0401-1617	JANETTE JENSEN
		0401-1618	JANET KERR
		0401-1619	GERALD MOHAMMED
		SUPP/ALT	PAT DMITRUK
146	NORTH BAY	0401-0171	CAROLINE BEAUDOIN
		0401-0172	BRENT GIROUX
		0401-0173	ANTHONY RICHARDSON
148	COPPER CLIFF	0401-0174	RICK O'CONNELL
		0401-0175	MARIA MASTROIANNI
		0401-0176	INA HORNER
		SUPP/ALT	SYLVIE MOREAU
150	ST. CATHARINES	0401-0177	PIERRE PARENT
		0401-0178	RORY BOURGEOIS
157	ST. CATHARINES	0401-0183	LINDSAY CHASE
181	BRANTFORD	0401-0185	JILL TENNANT
		0401-0186	KEN GIESEN
		0401-0187	COURTNEY ATLEE
		0401-0188	JENNIFER KIRBY
		SUPP/ALT	DAVID BIRDSSELL
218	WHITBY	0401-0197	MAUREEN COPE

		0401-0199	JANE BATTERINK
		0401-0200	DENNIS GIBBS
		0401-0201	ROD KING
		SUPP/ALT	KAREN WHITE
229	KINGSTON	0401-0205	SHERRI FERRIS
		0401-0206	RICK BYROM
		0401-0207	AMELIA LARANJEIRA
		0401-0208	DONNIE NEILL
241	GUELPH	0401-0213	TIFFANY MCVEIGH
		0401-0214	RHONDA BEDORE
		0401-0215	HOLLY MORTON
		SUPP/ALT	DAVE DOUGAN
255	HANOVER	0401-0223	CASEY HILLIER
		0401-0224	JUDY LANE
		SUPP/ALT	TOM KOCH
416	TORONTO	0401-1659	EDDIE MARICONDA
		0401-1660	MATT FIGLIANO
		0401-1661	DOMENIC MAUGERI
		0401-1662	TED AIVALIS
		0401-1663	CARMINE FIORE
		0401-1664	JIM KOSTANTINIDINIS
		0401-1665	ROB NICHOL
		0401-1666	BRIAN DEMARESKI
		0401-1667	BOB STEWART
		0401-1668	LESLIE BREMNER
		0401-1669	JOHN MCINTYRE
		0401-1670	PHIL AUSTIN
		0401-1671	SHELDON BRAKE
		0401-672	VICTOR LORD
		0401-1673	PAUL LEPAGE
503	OTTAWA	0401-0233	JAMES WATSON
		0401-0234	WIL KELLY
		0401-0235	CARRIE LYNN POOLE COTNAM
		0401-0236	JOAN KEITH
		0401-0237	ANA BETTENCOURT DA SILVA
		0401-0238	GUY BERNARD
		0401-0239	BARBARA BRANNEN
		0401-0240	DREW CARMICHAEL
		0401-0241	HEATHER DUFF
		0401-0242	JAMES ELIAS
		0401-0243	STUART GRANT
		0401-0244	PATRICK HUFF
		0401-0245	PIERRE PEAN
		0401-0246	RYAN TOOLEY
504	PETERBOROUGH	0401-0254	CHRIS CALNAN
		0401-0255	STEPHEN JACKSON
543	WINDSOR	0401-0258	JASON PARENT
		0401-0259	ANNE DUNNING
714	FORT ERIE	0401-0266	GERALD DORNER
786	HAMILTON	0401-0269	SAM FORSYTH
		0401-0270	KEVIN COOK
		0401-0271	JAMIE MACCORMACK
		0401-0272	TED MACKIE

791	KITCHENER	0401-0274	MICHELLE NEVICATO
		0401-0275	MIKE ECKERT
		0401-0276	SHANNON THOMSON
		0401-0277	SIOBHAN DELANEY
		0401-0278	SCOTT GIBSON
793	WATERLOO	SUPP/ALT	PATSY RUIGROK
		0401-0279	GREG MACEDO
		0401-0280	DOUGLAS TURNBULL
815	MILTON	0401-0281	TERRENCE BIRMINGHAM
		0401-0284	LORRIE KENNEDY
		0401-0285	KARRIE SMITH
		0401-0286	WENDY SMITH
822	KENORA	0401-0287	MARIA FERA
		SUPP/ALT	LIZ SCHRAMM
		0401-0288	LESA SIERADZKI
		0401-0289	SANDRA ZURKAN
831	BRAMPTON	SUPP/ALT	SHARON DEROUARD
		0401-0290	MOHIT DANG
		0401-0291	RYAN SMART
		0401-0292	STEVE BROWN
		0401-0293	HAYDEN STEWART
855	LINDSAY	0401-0294	KEVIN PEARCY
		0401-0298	KAREN JONES
		0401-0299	DEBORAH RECOLLET
		0401-0300	TODD JOHNSTON
		0401-0301	LEANNA JONES
870	OTTAWA	SUPP/ALT	LYN EDWARDS
		0401-0305	MICHAEL HURLEY
		0401-0306	KEN DESROCHES
		0401-0307	ALEENA FERNANDEZ
		0401-0308	LORI BROWN
894	SAULT STE MARIE	SUPP/ALT	LISA MOYLAN
		0401-0311	ANNA JAREMKO
		0401-0313	BILL DESJARDINS
		0401-0319	CHRIS BIRI
		0401-0320	PEGGIE SUTHERLAND
		0401-0321	ROBERT KERFOOT
		0401-0322	PAUL BEAL
		0401-0323	TRAVIS BROWN
		0401-0324	RAYANNE LEES
		0401-0325	KATHY COATES
		0401-0326	GREG WATKINSON
		0401-0327	PATRICIA FOWLER
		0401-0328	SELWYN JONES
		0401-0329	SUSAN UY
		0401-0330	KATHERINE GRZEJSZCZAK
910	OTTAWA	0401-0331	ANDREW SALTES
		SUPP/ALT	PASCALE DIVERLUS
		0401-0333	ART ULLETT
911	THOROLD	0401-1602	JON BRUNARSKI
		0401-1603	IAN MONTGOMERY
		0401-1604	LEILA PAUGH
926	WATERLOO	0401-1590	ROGER COLLISON

929	TORONTO	SUPP/ALT 0401-0334 0401-0335	LYNETTE BRUBACHER ROBERT BEVERIDGE ROBYN SHARPE
932	HAMILTON	SUPP/ALT 0401-0336 0401-0337	ALEXANDER MCCONNELL MARG MANDULA JENNIE HAMILTON
942	OTTAWA	0401-0339 0401-0340	LISA RIASYK AMIR SIGARCHI
960	OSHAWA	0401-0342	TERESA GAWMAN
966	MISSISSAUGA	0401-0343 0401-0344 0401-0345 0401-0346 0401-0347 0401-0348 0401-0349 0401-0350 0401-0351	MARY PEREIRA LOLA SILBOURNE BONNIE PETRIE SALIL ARYA BOBBETT BRADLEY MICHELLE OLDHAM NAOMI AMARTEY ERIN MCCABE ATTILAH WILLIAMS
967	ETOBICOKE	SUPP/ALT 0401-0352 0401-0353	MICHELLE EAGLE CAMELIA KELEMEN ZOFIA SOBCZYK
973	GUELPH	0401-0354 0401-0355 0401-0356	CONNIE MCDONALD JACK POGAN STEPHEN WALMSLEY
1000	TORONTO	SUPP/ALT 0042-0001 0042-0002 0042-0003 0042-0004 0042-0005 0042-0006 0042-0007 0042-0008 0042-0009 0042-0010 0042-0011 0042-0012 0042-0013 0042-0014 0042-0015 0042-0016 0042-0017 0042-0018 0042-0019 0042-0020 0042-0021 0042-0022 0042-0023 0042-0024 0042-0025 0042-0026 0042-0027 0042-0028	ELIZABETH MCGEE MEL HYATT AL VENNEMA JEFF PARNELL TOM CHESSELL PAUL SEAMAN MARTIN WAGGET BOB MASTERSON MIKE HAMBLY CHANTAL MARIER LARRY DECORTE JEFF PRIDDLE JAMES MIDDLETON TODD DION JASON PARDY PETER KELLY JULS VONDREJS STEVE ALLAN PAUL REECE DALJEET MATHARU KAIT GILLIS LIZ BARBER SCOTT DUFF KERI BORG CHRISTA HELSDON VINCE CAMPANER BOB WALKER DAVE SHIER ANDREW KOLAR

		0042-0029	HOWARD PHORSON
		0042-0030	BAILEY FARRELL
		0042-0031	TOM NICHOLLS
		0042-0032	REG CLARKE
		0042-0033	DAVE WATTS
1011	BURLINGTON	0401-0363	JOHN PAUL POMPILI
		0401-0364	KEVIN SCHENSEMA
1033	GUELPH	0401-0371	LISA MACLELLAN
		0401-0372	KIM VANDERMEER
		0401-0373	MARYJANE CRAVEN
1041	HAMILTON	0401-0374	GORDON NOBLE
		0401-0375	TONY JOHNSON
		0401-0376	MICHAEL NEWELL
1065	HAMILTON	0401-0377	LUIGIA IANONNE
		0401-0378	ANNA POLICELLI
		0401-0379	NADA BAJIC
		0401-0380	ROBYN CHASTON
1072	KENORA	0401-0381	GLENDA STEELE
		0401-0382	DEBBIE SCHEIBLER
1132	WINDSOR	0401-0388	APRIL LAMONT GOUIN
		0401-0389	DAWN JOY JONCAS
		0401-0390	JENNIFER SMITH
		0401-0391	RENEE STIERS
		SUPP/ALT	KRISTINA KIRCHHOEFER
1140	TIMMINS	0401-0395	MELISSA PLOUFFE
		0401-0396	CHRISTINE LAFOREST
1144	TORONTO	0401-0397	ANN PIPER
1146	WOODSTOCK	0401-0401	ROD BILLARD
		0401-0403	MARINA SURETTE
1156	TORONTO	0401-0404	MARIE CASSIDY
		0401-0405	CALVIN CAMPBELL
		0401-0406	TANYA WILLIAMS
1167	LINDSAY	0401-0410	SHERYL MORGAN
		0401-0411	GLORIA ALTON
		SUPP/ALT	LYNN RITCHIE
1182	SUDBURY	0401-0415	VALERIE TRUDEAU
		0401-0416	JASON HARASYMCHUK
		0401-0417	LACEY PHILLIPS
1196	NEWMARKET	0401-0419	JOE PALMIERI
		0401-0420	VINCE SQUILLACIOTI
		0401-0422	MARCO SPERANZA
		0401-0423	AL MILAN ALEKSICH
1230	TORONTO	0401-0431	LISETTE HENRICH
1263	WELLAND	0401-0440	CATHY PIRSON
		0401-0441	SHARON BRAZEAU
		0401-0442	LINDA D'ADDARIO
		0401-0443	KIM NEAL
		0401-0444	BETHANY JONES
		0401-0445	KELLY JONES
1280	WILLOWDALE	0401-0446	JOSHUA BERTINI
		0401-0447	RENÉ DEPAIVA
		0401-0448	FRANCO QUINTILIANI
		0401-0449	LARRY ZAIKOS

1281	TORONTO	0401-0450	LYNDALL MUSSELMAN
		0401-0451	SONJA KILLORAN MCKIBBIN
		0401-0452	SHARMEEN KHAN
1287	THOROLD	0401-0453	SHARON MILLS
		0401-0454	BRANDIE KWIECINSKI
		0401-0455	TRACEE ST. LAURENT
		0401-0456	LUCRETIA HARRIS
		0401-0457	KEVIN KOPPERS
		SUPP/ALT	COLLEEN MCMILLAN
1310	BARRIE	0401-0469	ERIC COUTURE
		0401-0470	MISTY ARCHER
		0401-0471	ROLAND BELCOURT
1317	WELLAND	0401-0472	ANNA MAXNER
		0401-0473	BRENDA LIHOU
		0401-0474	TIM BARTOL
1328	TORONTO	0401-0477	LINA NACCARATO
		0401-0478	VEENA D'COSTA
		0401-0479	DANIELA VENTURIN
		0401-0480	SYLVESTER DOMANSKI
		0401-0481	LUCY PAGANO
		0401-0482	MARY MIELE
		SUPP/ALT	DOMINIKA NAPOROWSKA
1332	ESPANOLA	0401-0486	ROXANNE ST. AMOUR
		0401-0487	KRYSTAL KUULA
		SUPP/ALT	TRISTA RAJOTTE
1334	GUELPH	0401-0488	JANICE FOLK DAWSON
		0401-0489	LAURA MACLURE
		0401-0490	KRYSTA WORDOCK
1338	OTTAWA	0401-0491	GILLES REGIMBALD
		0401-0492	DALE PERRY
		SUPP/ALT	GREG QUAST
1339	POWASSAN	0401-0493	AMANDA FARROW GIROUX
		0401-0494	IAN MCCHARLES
1348	WINDSOR	0401-0495	ANNE MARIE DI MARIO
		0401-0496	SUE LEBLANC
		0401-0497	MICHELLE CAMPEAU
		SUPP/ALT	CAROL TRISTAINO
1356	TORONTO	0401-0498	ROCCO BIAFORE
		0401-0499	JASON SPRINGER
		0401-0500	COLLEEN FERREIRA
		0401-0501	MICHAEL MAHON
1393	WINDSOR	0401-0511	PAUL FRASER
		0401-0512	KEVIN JOHNSON
		0401-0513	MARY BROWNLIE
1394	TORONTO	0401-0514	MARCIA JULAL
		0401-0515	ROSE SAMUELS
		SUPP/ALT	CHRIS CORTEZ
1404	DUNDAS	0401-1621	MARYLOU MANGAOIL
		0401-1622	KAREN SHIMODA
		0401-1623	MARCIA WILMOT
		0401-1624	HEATHER NEISER
1484	TIMMINS	0401-0535	JORDON KENNEDY
		SUPP/ALT	TED STEIN

1502	PEMBROKE	0401-0539	SIMONE BURGER
		0401-0540	JODI JULIUS
		0401-0541	KATIE BIRKAS
1521	OTTAWA	0401-0544	LESLEY AHEE
		0401-0545	ALEX ARNOTT
		0401-0546	JULIE LEONARD
		0401-0547	CHITRA KANHERE
		SUPP/ALT	CAROLE PERREAULT
1542	WATERLOO	0401-0552	TIM WILSON
		0401-0553	ANDREW MCLAUGHLIN
1544	TIMMINS	0401-0554	DARLENE HERMAN
		SUPP/ALT	DONALD GUILLEMETTE
1548	RENFREW	0401-0555	DEBORAH HOWES
		0401-0556	SARAH ANDERSON
1565	TORONTO	0401-0559	PAULA ROACH
		0401-0560	HORTENSE CLARKE
		SUPP/ALT	LIANA BALGIO
1571	RICHMOND HILL	0401-0561	MICHAEL SALIBA
		0401-0562	MICHAEL FILICE
		0401-0563	TONY MONARDO
		SUPP/ALT	GLENN BATEMAN
1590	SCARBOROUGH	0401-0566	DANIEL CALLAGHAN
		0401-0567	SHIRLEY BISHOP
		0401-0568	ELKIN GREIG
		0401-0569	KAREN MILLER
		SUPP/ALT	GABRIEL LOPEZ
1623	SUDBURY	0401-1591	SHARON RICHER
		0401-1592	DAVID TREMBLAY
		0401-1593	MARC MAILLOUX
1656	WATERLOO	0401-0583	KATHRYN HART
		0401-0584	BRETT SMITH
1712	BRANTFORD	0401-0587	LORI BUCSIS
		0401-0588	MICHELLE CAPPADOCIO
1734	NEWMARKET	0401-0594	LORI CANNER
		0401-0597	CARRIE SILVERBERG
1750	DON MILLS	0401-0600	TONY MACCARONE
		0401-0601	EVERTON THOMAS
		0401-0602	CYNTHIA IRELAND
		0401-0603	TONY DINARDO
		0401-0604	JOSIE MORIN
		0401-0605	THOMAS CHANG
		0401-0606	NICOLE FRANCIS
		0401-0607	TRACY ANN BEAUCHAMP
		0401-0608	ALLEN TOPLIFFE
		SUPP/ALT	HARRY GOSLIN
1764	OSHAWA	0401-0612	NEIL HENDERSON
		0401-0613	JAMES BOOTH
		0401-0614	KRISTIE OSMOND JONES
		0401-0615	THOMAS MCKINNON
1776	BRAMPTON	0401-0621	LAURA LALONDE
		0401-0622	BRENDA FAIRCLOUGH
		SUPP/ALT	MICHAEL AIELLO
1781	KENORA	0401-0624	JUDY ANN BAIN

1785	OSHAWA	SUPP/ALT 0401-0625 0401-0626 0401-0627	SAMANTHA BROWN JIM ELLIOTT LISA HETHERINGTON PHIL ARNOLD
1797	HAMILTON	SUPP/ALT 0401-0630 0401-0631	GEORGE PELZOWSKI SUSAN CAMARA STEVE WIEGAND
1813 1833	MUSKOKA/PARRY SOUND PETERBOROUGH	SUPP/ALT 0401-0634 0401-0637	DEBRA MUSGRAVE SANDI ALLAN KRISANNE GRILLS
1842	TRENTON	SUPP/ALT 0401-0638 0401-0639	PATRICIA SCOFFIELD ROBERT CUNNINGHAM CORY HORNER
1880	SAULT STE MARIE	SUPP/ALT 0401-0640 0401-0641 0401-0642	MEGHANN CUNNINGHAM DAWN BELLEROSE BRENDA OLENDY DONNA MCCREIGHT
1882	CAMBRIDGE	0401-0643 0401-0644	NANCY MOVRIN JASON HANKINS
1883	KITCHENER	0401-0645 0401-0646 0401-0647	BONNIE COBB NOELLE FLETCHER JAN RICHARDS
1909	LINDSAY	0401-0648 0401-0649 0401-0650 0401-0651	RHONDA GOULD MAGGIE JEWELL HEATHER NUGENT JOANNE HEAD
1943	PETERBOROUGH	SUPP/ALT 0401-0656 0401-0657 0401-0658 0401-0659	JANET SHEEHEY LAURIE HATTON NICOLE BARTLETT AMBER CARMICHAEL SUSAN KEELING
1946 1974	GUELPH KINGSTON	0401-0660 0401-0666 0401-0667 0401-0668 0401-0669 0401-0670 0401-0671	TRICIA GRAY TERRY PASCOAL CARI HANNA JANE PETERSEN BARB DEROCHE DEB RAWLINS JASON MATHESON
1979 1997	OTTAWA CORNWALL	0401-0672 0401-0676	MANON PARROT WAYNE QUENNEVILLE
2040	NEWMARKET	SUPP/ALT 0401-0688 0401-0689 0401-0690	NICOLE ST DENIS PILON NICOLE COWIE COLLEEN MASCHMANN AHMAD CHAUDHRY
2044	LEAMINGTON	SUPP/ALT 0401-0691	KEVIN LOGUE JENNY PETRIE
2073	TORONTO	SUPP/ALT 0401-0697 0401-0698	EMILIE CASTELLANO STACEY CONNOR DAWN VANDAELE
2141	SIOUX LOOKOUT	0401-0708	TREVOR DAVIES
2179	THUNDER BAY	SUPP/ALT 0401-0714 0401-0715	ADAM TILBERG PATRICIA FRANKLIN KRISTEN HABEL

2189	TORONTO	0401-0716	MICHI CHUN
		0401-0717	MARIE LORENZO
		SUPP/ALT	QAISER KHAN
2190	TORONTO	0401-0718	ANA RIBEIRO
		0401-0719	VAL SANDY
		0401-0720	PAULA TAVARES
2191	TORONTO	0401-0721	VERILINE HOWE
		0401-0722	AMAR BAJWA S
		0401-0723	ANDREW BEECHER
		0401-0724	RAQUEL SIMPSON
		SUPP/ALT	SHELLY ANN THOMPSON
2192	TORONTO	0401-0725	BLAIR COOMBS
2195	OTTAWA	0401-0727	STEVEN BOUCHER
		0401-0728	DONALD BAKER
		0401-0729	MICHELLE DOIRON
2197	BELLEVILLE	0401-0730	SARAH BRAZEAU
2199	ORLEANS	0401-0734	MARGARET HUOT
		0401-0735	JOANNE WADDELL
2202	KINGSTON	0401-0736	GRAEME LANGDON
2204	OTTAWA	0401-0738	SYLVIA SIMPSON
		0401-0739	ANITA LEGAULT
		0401-0740	TAYLOR KOCISZEWSKI
2220	ST. CATHARINES	0401-0741	STEPHEN ECCLES
2221	TORONTO	0401-0742	SAID OMAR
		0401-0744	MAHMOUD SADDO
2225	OSHAWA	0401-0745	KAREN POPADYNETZ
		0401-0746	MARY WILLIS
2276 01	ST. CATHARINES	0401-0753	KRISTINE HUGGINS
		0401-0754	LIZ REED
		0401-0755	CASSIE BISSON
2280	PETERBOROUGH	0401-0756	VERNA PINK
		0401-0757	TERESA PEARCE
		0401-0758	JESSICA WILLIMS
		SUPP/ALT	LISA REID
2286	WINDSOR	0401-0759	KAROLYN GAGNIER
		0401-0760	SARAH MCALLISTER
		0401-0761	KELLY OUELLETTE
		SUPP/ALT	CRAIG HESMAN
2316	TORONTO	0401-0768	AUBREY GONSALVES
		0401-0769	JEAN LAWRENCE SCOTLAND
		0401-0770	MICHELLE MCINTOSH
		0401-0771	ROBIN DE VRIES
2331	AURORA	0401-0775	MARY DI FEDERICO
		0401-0776	MARYANNE COMMISSO
		0401-0777	MARIA IAZZI
		0401-0778	LOREDANA CAMPEOTTO
		0401-0779	TONI IAFRATE
		0401-0780	PATRIZIA VARRASSO
2332	DRYDEN	0401-0781	DARRYL LITTLE
		0401-0782	TINA ARNOLD
2345	WINDSOR	0401-0785	LEEANN DESROSIERS
		0401-0786	DESIREE HARRIS PASEKA
2357	OTTAWA	0401-0788	SHERRY WALLACE

2361	LONDON	0401-0793	STEVE PEPPER
		0401-0794	KATHLEEN WEBSTER
		0401-0795	DAVE SOARES
2381	NEWMARKET	0401-0802	LISA MCCONKEY
2424	OTTAWA	0401-0804	KAREN MARTIN
		0401-0805	MARGARET MCLEOD
		0401-0806	JERRETT CLARK
2437	OTTAWA	0401-0808	SHAWLEEN ROBINSON
		0401-0809	JILL ANDERSON
		0401-0810	MARIBEL CORDERO
2484	TORONTO	0401-1605	JESSICA TOMAS
		0401-1606	ERIN WILLIAMS
		0401-1607	LUCY ISABELLA
2501	BURLINGTON	0401-0820	AMANDA JAMIESON
		0401-0821	SHANNON DRAKE
		SUPP/ALT	LISA WARK
2512	KITCHENER	0401-0822	JOANNE DELANEY FRASER
		0401-0823	ANNE DETZLER
		0401-0824	MECHELLE O'HAGAN
2557	FOREST	0401-0834	DEBRA MAXFIELD
		0401-0835	KIM MOMMERSTEEG
		0401-0836	IAN MINIELLY
2563	TORONTO	0401-0837	JENNIFER DANTAS
		0401-0838	MAUDRY WILTSHIRE
		0401-0839	MOJY PAJOOHESH
		0401-0840	ROSANNA DIAS
		SUPP/ALT	SUE GREENE
2597	DASHWOOD	0401-0844	CHRISTINE BRUXER
2599	SUDBURY	0401-0845	VALERIE BARBE
		0401-0846	LYNE LAROSE
		SUPP/ALT	BEVERLEY DESJARDINS
2605	OTTAWA	0401-0847	WENDY BONNEVILLE
		0401-0848	VASSO RAPPOS
2620	BURLINGTON	0401-0850	CLAUDIO DE STEFANO
		0401-0851	WARREN SINCLAIR
		SUPP/ALT	MARK D'SOUZA
2626	OTTAWA	0401-0853	PATRICIA MAGAZONI GONÇALV
		0401-0854	PAULO EDUARDO CASTILHO RI
2635	KINGSTON	0401-0862	HOPE SLACK
2692	LONDON	0401-0866	CINDY MORTON CESARONE
		0401-0867	STACEY BLOIS
		0401-0868	CHERYL SENAY
2717	CORNWALL	0401-0871	ALBERT CELLA
		0401-0872	DEAN DEROUCHIE
2730	SUTTON	0401-0877	WENDY PEARCE
		SUPP/ALT	BRUCE LANKTREE
2770	OTTAWA	0401-0883	MATHIEU TESSIER
		0401-0884	BRUCE CRETE
		0401-0885	MARY JO SPONZA
2816	TORONTO	0401-0887	LEONORA FOSTER
		0401-0888	DEAN PESSANHA
		0401-0889	DONALD HALL
		0401-0890	MICHELLE COLLINS

2875	NEPEAN	SUPP/ALT 0401-0896 0401-0897 0401-0898 0401-0899	KATHERINE WHITE DREW HAUGHTON BETSY LARMOUR KAREN ROBERTSON GINA PRATT
2888	BURLINGTON	0401-0900 0401-0901	DAVID LANGDON RUI TAVARES
2936	AJAX	0401-1628 0401-1629 0401-1630 0401-1631	JOHN HALIK NICOLE PAGETT SANDRA FORSYTHE CINDY O'HANDLEY
2974	ESSEX	0401-0909 0401-0910 0401-0911	BRITTANIE OUELLETTE LINDSAY SIMPSON IAN NASH
2977	VINELAND	SUPP/ALT 0401-0914 0401-0915 0401-0916	JAMES JOVANOVIC CATHARINE ROWLAND COURTNEY SALOMONS BRITTANY NISBETT
2998	TORONTO	SUPP/ALT 0401-1611	IRENE HAGAR SUSAN GAPKA
3014	NAPANEE	0401-0921 0401-0922	SUE MOORE STEPHANIE FINGLAND
3101	OTTAWA	SUPP/ALT 0401-0935	SHIRLEY TRAISE STÉPHANIE CYR
3127	TIMMINS	SUPP/ALT 0401-0938 0401-0939 0401-0940	GINETTE BLANCHETTE ERIC DUCHARME MICHELLE DUBOIS COLETTE PLOURDE
3157	MIDLAND	0401-0947	ALICIA FORGET
3175	KINGSTON	0401-0953 0401-0954	ELIZABETH STEWART SHAVER SHANNON PARKER
3189	ORLEANS	0401-0956 0401-0957 0401-0958	LISE VOISINE MEDJINE MARMONTEL RUTH WISH BELANCE
3191 01	TORONTO	0401-0959 SUPP/ALT	VENNICIA ALLEN PATRICIA BARRIENTOS
3224	TORONTO	0401- 0969 0401-0970 0401-0971	SRITHARAN SIVAGNANAM WANDA FRANCE JESUS AQUINO
3236	TORONTO	0401-0972	NICK VALENTE
3261	TORONTO	0401-0976 0401-0977 0401-0978 0401-0979 0401-0980	ALLAN JAMES EDWIN VITERI NANCY TOMAS DAVID VIEIRA MARCOS SOLORZANO
3268	UNIONVILLE	SUPP/ALT 0401-0981 0401-0982	TUAN VUONG MANUELA OLLHOFF COMFORT KYEAME
3313	PETERBOROUGH	0401-0988 0401-0989 0401-0990	KAREN WEBSTER SUSAN KIRKWOOD ANGELA BLAKE
3389	CORNWALL	SUPP/ALT 0401-1000	DEBRA GIONET SYLVIE POINT

3390	ALEXANDRIA	SUPP/ALT 0401-1001	TAMMY COLEMAN CONNIE HURTUBISE
3393	TORONTO	SUPP/ALT 0401-1002	LISA MACDONALD CURTIS CALDWELL
3501	TORONTO	0401-1003 0401-1017 0401-1018	VERONICA NASCIMENTO DAVID HYLTON GEORGE MADDEN
3549	HEARST	SUPP/ALT 0401-1022	URSKIN BUTE JEAN MARC ST. AMOUR
3572 02	TORONTO	0401-1025 0401-1026	ETHEL BURCHILL LISA THOMPSON
3634	KENORA	SUPP/ALT 0401-1040	JACKI TROMBA CORINNE BURLEY
3651	MARKHAM	0401-1042 0401-1043 0401-1044	SHELLY POLLARD WAYNE STEVENSON NALINI RAMJIT
3691	OTTAWA	0401-1051 0401-1052	HAVEN KALOULOU BIZIKI JOSELLE COUTURE
3695	THESSALON	0401-1053 SUPP/ALT	TAMMY GAREAU MICHELLE KEHEO
3744	MARKHAM	0401-1062 0401-1063	VIOLETA TIANGCO ROQUE SANDRA BANKOLE
3798	TORONTO	SUPP/ALT 0401-1074 0401-1075 0401-1076	ZHENG ZHANG LARRY GIFFIN CATHERINE CHAMPION JACQUELINE BECKFORD
3826	OTTAWA	0401-1080 0401-1081	RUSS HARRIS NATHAN JUHASZ
3902	TORONTO	SUPP/ALT 0401-1090 0401-1091 0401-1092 0401-1093 0401-1094 0401-1095	CHRISTOPHER DRISCOLL MAHDI ZAMANI SANDHYA MYLABATHULA ERICH VOGT HAMISH RUSSELL CHRIS LANDON SUJATA THAPA
3903	TORONTO	0401-1106 0401-1107 0401-1108 0401-1109 0401-1110 0401-1111 0401-1112	GIZEM ÇAKMAK MAIJA DUNCAN SUSANNAH MULVALE MICHAEL KENNY STEPHANIE LAELLA FIROZA ELAVIA MARIFUL ALAM
3904	TORONTO	0401-1113 0401-1114 0401-1115	JOSEPH ZBORALSKI ROBERT BAJKO MARY GREEN
3906	HAMILTON	0401-1122 0401-1123 0401-1126	NATHAN TODD ADAM GRUBER O'HAGAN BENJAMIN OWENS
3907	TORONTO	0401-1129	TAMAR MAHDESSIAN
3908	PETERBOROUGH	0401-1131 0401-1132	DAVID HOLLANDS TAMAR RICHARDS THOMAS
4000	OTTAWA	0401-1144 0401-1145	LOU BURRI PASCAL LAVIGNE

		0401-1146	ERIC LACOURCIERE
		0401-1147	ANDREW FITCHES
		0401-1148	PIERRE VAILLANT
		0401-1149	ALBERT DUPUIS
		0401-1150	THOMAS O'MEARA
		0401-1151	MARILENA FOX
		0401-1152	ELISA TRUDEAU
4047	TORONTO	1721-0009	STEPHANIE LINK
		1721-0010	TRACY ROWAN
4058		1721-0017	KEVIN BEAITH
		SUPP/ALT	AARON BLACK
4092	TORONTO	1721-0031	LAURENT ROY
		1721-0033	VICTORIA PRIMAVERA
		1721-0034	CYNTHIA KRYSZAK
		1721-0035	MARC ROUMY
		1721-0036	FRANCISCO JAVIE ORTIZ URRIE
		1721-0037	DENIS MONTPETIT
		1721-0038	THERESA MITCHELL
		1721-0039	ALEX HABIB
4098	TORONTO	1721-0050	ROBYN JENKINS
4108	CHAPLEAU	0401-1153	JOANNE SERRE
		SUPP/ALT	CATHERINE COUTURE
4153	HAMILTON	0401-1598	DAVE DICKHOUT
		0401-1599	PATRICK CUMBO
		0401-1600	BLAKE CORKILL
4155	L'ORIGINAL	0401-1158	GAETANNE CARON
		0401-1159	DOMINIQUE ROY
4156	FONTHILL	0401-1162	LES THIBODEAU
		0401-1163	TOM ROBINSON
		0401-1164	BRENDA MAHONEY
4186	LONDON	0401-1172	PATTY KLEBER
		0401-1173	PATRICK GOSLING
		0401-1174	ANDRE KING
		0401-1175	SCOTT SHUTE
4207	ST. CATHARINES	0401-1178	PHIL WACHEL
		0401-1180	GERRY BOILY
		0401-1181	MIACO KUZYK HILDEBRAND
4222	LONDON	0401-1183	VICTORIA TOULOUSE
		0401-1184	JOANNE DOWSWELL
		0401-1185	BLAIR THOMAS
		0401-1186	ERICA ROSS
		0401-1187	LYNDA COOPER
		0401-1188	REBECCA GRAHAM
4248	TORONTO	0401-1190	ESMERALDA LETTS
4293	COCHRANE	0401-1200	KAREN BAIRD
		0401-1201	JANICK NADEAU
		SUPP/ALT	JESSICA GAGNON
4297	OTTAWA	0401-1202	JUSTIN DORÉ
		0401-1203	ANDRÉ MONETTE
4340	TORONTO	0401-1213	SYLVAIN PICHÉ
4422	LINDSAY	0401-1260	CORRIE LEE
		0401-1261	VALERIE DUDMAN
		0401-1262	VICTOR BODECHON

4474	PERTH	SUPP/ALT 0401-1270	JENNIFER SWITZER KERRI VANDER MEER
4540	OTTAWA	SUPP/ALT 0401-1278 0401-1279 0401-1280 0401-1281	DEBBIE MARSOLAIS EDWARD ROUSSELLE BARBARA LAVICTOIRE DAVID VERCH FRANK LAMOTHE
4559	TORONTO	SUPP/ALT 0401-1283	NICOLE SYRYDUK MARTIN BUCHANAN
4600	OTTAWA	SUPP/ALT 0401-1293	HALLEY MCLAREN MEG LONNERGAN
4660	BARRIE	0401-1303 0401-1304	JULIE ANN VAN VLAENDEREN MELANIE DEGRACE
4685	SAULT STE. MARIE	SUPP/ALT 0401-1309 0401-1310 0401-1311	LORI MCCARRON ALISON CAUL VINCE ASSIGNIACK ANDREW RHODES
4700	SIMCOE	0401-1314 0401-1315 0401-1316	JERRY KHUMALO ED VEZSENYI THEO KARAGIAS
4705	COPPER CLIFF	0401-1318 0401-1319 0401-1320 0401-1321 0401-1322 0401-1323	JIM PUTMAN DAVE LEVESQUE MIKE BELLEROSE MARTY LAROCQUE BRYAN KEITH DENISE BELANGER
4721	OTTAWA	0401-1328 0401-1329	LAURIN LEVESQUE NANCY GIRARD
4727	STRATFORD	0401-1334 0401-1336 0401-1337	KIM LINCOLN TREENA HOLLILNGWORTH ANGELA LIEHMANN
4742	ALMONTE	0401-1341 0401-1342	SARAH JOHNSTON KATHARINE BOURCK
4762		0401-1345 0401-1346	RABAB YAACOUB SHAMIM HILTS
4788	OSHAWA	0401-1350 0401-1351 0401-1352	ALICE RENDA FAY OVENDEN BRENDA PHILLIPS
4793	OTTAWA	SUPP/ALT 0401-1353 0401-1354	GLENDIA JENKINS CHARMAINE SUTTON CAROL BAPTISTE
4807	FORT FRANCES	SUPP/ALT 0401-1356 0401-1357	MARIETTA SAMAD CORINNE WEBB MITCHELL CARLSON
4823	TORONTO	0401-1362 0401-1363	ANGELLA FORSKIN SHARON CUMMINS
4829	TORONTO	0401-1367	IVY OPOKU
4911	PETERBOROUGH	0401-1382 0401-1383	JASON FRASER RYAN MOLONEY
4914	MISSISSAUGA	SUPP/ALT 0401-1384 0401-1385 0401-1386	DAVE JEFFRIES SONIA YUNG EMMANUEL ANSAH KIRK RAINFORD

4921	BRAMPTON	SUPP/ALT 0401-1387	BEVERLEY BEDEAU THERESA OZEMOYAH
5001	TORONTO	0401-1388 0401-1408 0401-1409 0401-1410 0401-1411 0401-1412	ANDREW JOHNSON JOVITA MOLINA JANE (YUAN) CHIU NICK SZCZYGIEL WENDY RAMSUMAIR MACON WHARTON
5089	TORONTO	0401-1428 0401-1429	DAFYDD COOPER KAPILDEV SELVANAYAGAM
5110	BOWMANVILLE	0401-1436 0401-1437 0401-1438	LISA BARKWELL KAREN CLUGSTON ALLISON POWELL
5167	HAMILTON	0401-1446 0401-1447 0401-1448 0401-1449 0401-1450 0401-1451 0401-1452	JAY HUNTER ADAM PITRE TIM LEGACY ANNE ABRAM ANDREW MATTHEWS ROSE MACGOWAN BARRY CONWAY
5180	MISSISSAUGA	0401-1462 0401-1463 0401-1464 0401-1465 0401-1466 0401-1467	JOE RICCI PASQUALE ROMANO LAIRD MACLEOD PETER RADMAN DENISE MURDOCK PETER KARASTAMATIS
5239	TORONTO	SUPP/ALT 0401-1486	MARK PRATT CANDICE BURT
5269	SAULT STE MARIE	SUPP/ALT 0401-1495 0401-1496	KIRSTEN LOW TINA GAUTHIER LEE ANN PETTENUZZO
5300		0401-1503 0401-1504 0401-1505	JEFFREY CORNELISSEN LEANNE SLAUGHTER ANNE RAE
5335	OTTAWA	0401-1514 0401-1515	CHRISTINE COUTURE MARC LAMIRANDE
5348	OAKVILLE	0401-1520	TANIA YOUNG
5404	KITCHENER	0401-1649	KRISTINE MARCY
5500	OTTAWA	SUPP/ALT 0401-1526 0401-1527	DONNA DUBOIS LUC CYR DANIEL SEGUIN
5678	BROCKVILLE	SUPP/ALT 0401-1536 0401-1537 0401-1538 0401-1539 0401-1540 0401-1656	NIRANJAN NOORHASAN CAROLE AIRHART ROBIN YANDEAU DARRIN CRYDERMAN DAYNA MCCUMBER TAMMY CASWELL NANCY RIPLEY
5820	SIMCOE	0401-1543 0401-1544	DEB LUND LAURA POSPISIL
5852		0401-1546 0401-1547 0401-1549	CATHY STINSON JUDI WILLCOCKS DAVID PETTIGREW

6364		0401-1551	ZORAN PIVALICA
		0401-1554	PAM PARKS
		0401-1555	MICHELLE THOMPSON
		0401-1556	IRENE SMITH
		0401-1557	CHARLENE VAN DYK
		0401-1558	CINDY DOWSON
		0401-1559	LORNA PEARSON
		SUPP/ALT	DONNA JONES
7575	LONDON	0401-1562	REBECCA AVEY
		0401-1563	MARNIE TEGLER LAPOINTE
7797	TORONTO	0401-1635	CONNIE NDLOVU
		0401-1636	CHARMAINE KELEGAN
		0401-1637	PETER VOTSCH
		0401-1638	TERRY PETERS
		SUPP/ALT	LIDA MUGUERZA
7800	HAMILTON	0401-1569	DAVE MURPHY
		0401-1570	BILL FERGUSON
		0401-1571	CATHIE WEAVER
		0401-1572	KATHY MACKINNON
		0401-1574	JILLIAN WATT
		0401-1575	ALAN PETERS
		0401-1576	BRUNO FREUDENREICH
7811	CORNWALL	0401-1578	DIANE PECORE
		0401-1579	SHAWN ALGUIRE
		0401-1580	ALLEN RENWICK
		SUPP/ALT	MITCH MARTEL

SECTIONS LOCALES / LOCALS
MANITOBA / MANITOBA

110	WINNIPEG	0501-0006	ABE ARAYA
		0501-0007	SWARAN DHALIWAL
		0501-0008	TERRY EGAN
		SUPP/ALT	HAMID HAJI HAMZEH
204	WINNIPEG	0501-0162	DEBBIE BOISSONNEAULT
		0501-0163	CYNTHIA PENNY
		0501-0164	DANIEL RICHARDS
		0501-0165	MYLENE HOLMES
		0501-0166	MICHAEL STERLING
		0501-0167	TRICIA MERRITT
		0501-0168	LISA CHETWYND
		0501-0169	SHIRLEY ANN FECULAK
		0501-0170	MO BAE
		0501-0171	SUSANNA KOSZYK
		0501-0172	CINDY PAUL
		0501-0173	ELVIE REYES
		0501-0174	LENNY NAVARRO
500	WINNIPEG	0501-0011	TED YORKE
		0501-0012	GORD DELBRIDGE
		0501-0013	CHRISTIE BACHYNSKI
		0501-0014	NICHOLAS MCCLURG
		0501-0015	REBECCA SCOTT
		0501-0016	CAMERON PATRICK
		0501-0017	PHIL DEMBICKI
		0501-0018	KAREN BYZUK

		0501-0019	JULIE MCCLURG
		0501-0020	ELIZABETH BLAIR
		0501-0021	CAROLINE PROBIZANSKY
737	BRANDON	0501-0027	JAMIE ROSE
		0501-0028	BARB GRIBBEN
		0501-0029	CAROL GYSELMAN
744	WINNIPEG	0501-0030	STEVE MAGIAN
		0501-0031	DALE GIBSON
		SUPP/ALT	BOB GUENTHER
745	THE PAS	0501-0032	CLAYTON PAUL
998	WINNIPEG	0501-0037	KELLI HOWELL
		0501-0038	MICHELLE BERGEN
		0501-0039	MARK HADDER
		0501-0040	JASON PAINTIN
1475	WINNIPEG	0501-0046	SIMONE JOURDAIN
1522	SELKIRK	0501-0050	KAREN SINNOCK
		0501-0051	ANGELA MORTIMER
1543	WINNIPEG	0501-0053	MARGARET ROBICHAUD
		SUPP/ALT	MARYLOU VIALLET
2153	WINNIPEG	0501-0069	OSHOKE MONOFI
		0501-0070	NANCY GRANT
		0501-0071	BRAD THIESSEN
		SUPP/ALT	MELODY HINES
2348	WINNIPEG	0501-0157	GINA MCKAY
		0501-0158	TRISTAN DREILICH
		0501-0159	VIVIENNE HO
3206	ERIKSDALE	0501-0090	ELAINE COVERDALE
		SUPP/ALT	KURBY SHORT
3473	WINNIPEG	0501-0098	COLLEEN DEEGAN
		0501-0099	CORRY INKSTER
		0501-0100	NEIL REAVELY
3754	LORETTE	0501-0103	LUC BISSONNETTE
		0501-0104	ALINE THÉROUX
		0501-0105	EVELINE TOUCHETTE
		SUPP/ALT	ANDRÉ FREYNET
4029	WINNIPEG	1721-0004	MORGAN BRAUN
		SUPP/ALT	ASHLEY PRETEAU
4270	PORTAGE LA PRAIRIE	0501-0115	NATASHA ROSS
		0501-0116	DARRIN COOK
		0501-0117	LISA ELLIOTT
		0501-0118	JOHN REYNOLDS
		0501-0119	CANDACE WRIGHT
		0501-0120	BONNIE WIEBE
4642	WINNIPEG	0501-0134	MICHELLE PERRIN
		0501-0135	LEANNE GREGORCHUK
		0501-0136	ELLIS SIGURSDSON
5021	WINNIPEG	0501-0142	MOHAN SHARMA
		0501-0143	DIPTIN PATEL
		0501-0144	ROD RUPPS
5362	WINNIPEG	0501-0151	MARGARET SCHROEDER
		0501-0152	COLLETTE LAFRENIERE THOMP

SECTIONS LOCALES / LOCALS		SASKATCHEWAN / SASKATCHEWAN	
7	REGINA	0601-0003	RICHEL NIXON
		0601-0004	STACEY BRESSELAAR
		0601-0005	KATE CHEVELDEOFF
9	MOOSE JAW	0601-0006	BOB CRAIG
		0601-0007	BRETON WOOD
		0601-0008	ROBIN MITCHELL
47	SASKATOON	0601-0014	TROY DAW
		0601-0015	RICK SIELSKI
59	SASKATOON	0601-0016	STAN MACALA
		0601-0017	DAVE MCKEE
		0601-0018	BRIAN LUTZER
		0601-0019	JAYNE LITTERICK
456	MELVILLE	0601-0030	DYLAN BRELAND
600 03	NORTH BATTLEFORD	0601-0212	NANCY SEMAN
		0601-0213	JOLENE CHAMBERLAIN
650	REGINA	0601-0031	GLENN DOUGLAS
859	SASKATOON	0601-0037	MIKE STEFIUK
		0601-0038	LANDEN AQUILON
		0601-0039	RYAN ADKINS
		SUPP/ALT	JOSE JUAREZ
974	SASKATOON	0601-0043	ERIN SHINGOOSE
		0601-0044	AIVAN JAVIER
1594	REGINA	0601-0049	DALE MITCHELL
		0601-0050	TANYA ROGOSCHEWSKY
1949	SASKATOON	0601-0057	MEARA CONWAY
1975	SASKATOON	0601-0059	CRAIG HANNAH
		0601-0060	BOB JONES
		0601-0061	RYAN KLASSEN
		0601-0062	JEFF THEIS
		0601-0063	CINDY TOY
		0601-0064	LISA SHIFFMAN
2268	SASKATOON	0601-0067	GWEN MURPHY
		0601-0068	IRIS LAPIERRE
		0601-0069	TERESA HITCHINGS
2419	REGINA	0601-0071	YASSINE EL BAHLOULI
3012	REGINA	0601-0081	DENISE MACDONALD
3207	REGINA	0601-0084	KRISTINA ATHERTON
3287	SASKATOON	0601-0085	WILLIAM GULKA
3730	SASKATOON	0601-0100	WAYNE HARRIMAN
		0601-0101	RON MCLEAN
3766	REGINA	0601-0103	JACKIE CHRISTIANSON
4254	SASKATOON	0601-0117	GRACE WUDRICK
		0601-0118	LYNN MCCORMICK
		0601-0119	MONICA NEALE
4784	YORKTON	0601-0141	KARLA SASTAUNIK
		0601-0142	ERIN AUCHSTAETTER
4799		0601-0146	MARIE MOORE
4802	KINDERSLEY	0601-0149	JODI SLOCOMBE
		0601-0150	LORRAINE WILKE
		0601-0151	MICHELE WHITFIELD
4828	REGINA	0601-0152	KENT PETERSON

4875	MELFORT	SUPP/ALT 0601-0157 0601-0158 0601-0159	DEENA KAPACILA ELLEN ZUCK LAURA MCGILLIVRAY PATRICIA GAUSMAN
5080	MELFORT	0601-0161 SUPP/ALT	MEAGEN COOK TINA (CHRISTINA) LINDSAY
5252	REGINA	0601-0163 0601-0164 0601-0165	TAMI JANZ SARGEES CHERYL LOWE AMY REDDING
5430	SASKATOON	SUPP/ALT 0601-0171 0601-0172 0601-0173 0601-0174 0601-0175 0601-0177 0601-0178 0601-0179 0601-0180 0601-0181 0601-0182 0601-0183 0601-0184 0601-0185 0601-0186 0601-0187 0601-0188 0601-0189 0601-0190 0601-0191 0601-0192 0601-0193 0601-0194 0601-0195 0601-0196 0601-0197	JANICE WOLFMUELLER CYNTHIA LANDRIE SIDNEY HALL BERNITA WILSON LINDA VANCUREN VAL LAVENTURE CAROL JOHNSTONE SHARON PAUL JOANNE ALEXIUK DARLENE GILEWICH SHEILA BOULDING CINDY ZORN LUCY POELEN – CONNIX RHONDA OSIPOFF REBECCA REYNARD DEBBIE SHEPPARD BRENDA SHAUF ARLENE PICARD ADRIENNE GARDINER CORINNE SOPEL DESIREE CROSS HEATHER DANIELS GWEN FOSTER SANDRA SEITZ NANCY BLACK JIM CARR BASHIR JALLOH
5512	MOOSE JAW	0601-0201 0601-0202	DALE SMITH MELODY STARK
5791	REGINA	0601-0204	SHANE BELTER
8443	SASKATOON	0601-0208 0601-0209 0601-0210 0601-0211	SCOTT BARRETT DENE NICHOLSON SANDRA SOBOTTKA CLAY WILSON

SECTIONS LOCALES / LOCALS
ALBERTA / ALBERTA

8	CALGARY	0701-0007 0701-0008 0701-0009 0701-0010 0701-0011 0701-0012	BELLA MIGUEL ROSS MCCUAIG RUTH QUADROS MARGIE FUENTES JULIET FUENTES CRISTINA HINAHON
30	EDMONTON	SUPP/ALT 0701-0242	TIFFANY OUT RICK EWASHKO

		0701-0243	JAMES HAWKES
		0701-0244	MIKE MCCANN
		0701-0245	WADE NAICKEN
		0701-0246	NEIL KETLER
		0701-0247	JOHN MERVYN
		0701-0248	SHARON TOBIAS
		0701-0249	PAUL MITCHELL
37	CALGARY	0701-0013	CYRIL WILSON
		0701-0014	JODY SALLANS
		0701-0015	SCOTT CUSH
		0701-0016	ZACHARY LAWRENCE
		0701-0017	MATTHEW SJOGREN
38	CALGARY	0701-0021	D'ARCY LANOVAZ
		0701-0022	SASHA WALLIS
		0701-0023	KIM JAEDICKE
		0701-0024	KELLEY SHINNIE
		0701-0025	CHERISE STOCK
		0701-0026	KEN WEAVER
		0701-0027	KEVIN WATSON
		0701-0028	COREY NESDOLY
		0701-0029	ERNIE DUFFY
		0701-0030	KATIE HERRINGTON
40	CALGARY	0701-0034	TROY KILLAM
		0701-0035	CLAY GORDON
		0701-0036	WARREN MANNERS
		0701-0037	DAVE MANSER
41	EDMONTON	0701-0038	LYDIA MORGAN
		0701-0039	RAJ UPPAL
		0701-0040	GURMEL PANAYCH
		0701-0041	CONNIE KUSI APPIAH
46	MEDICINE HAT	0701-0042	MORGAN FERRIER
		0701-0043	DEBBIE ISNOR
		0701-0044	JIM HALL
		0701-0045	MIKE BISCHKE
		SUPP/ALT	JASON FENSKE
70	LETHBRIDGE	0701-0046	RON PREDDY
		0701-0047	DON NISHIKAWA
		0701-0048	TIM JOBLONKAY
		0701-0049	TINA HAILWOOD
		SUPP/ALT	JUSTIN EMBURY
290	LETHBRIDGE	0701-0051	TAMMY SUTHERLAND
408	LETHBRIDGE	0701-0053	TINA JANES
		0701-0054	KATIE ANKERMAN
417	RED DEER	0701-0056	TIM HESLOP
		0701-0057	LONNIE AMUNDSON
		0701-0058	BARRY BROOKES
		0701-0059	DARLEEN TRACY
474	EDMONTON	0701-0061	JOHN VRADENBURGH
		0701-0062	BARRY BENOIT
		0701-0063	DOROTHY WHALEN
		0701-0064	STACEY TUBBS
		SUPP/ALT	JARED MATSUNAGA TURNBULL
520	CALGARY	0701-0065	FRANK METTIMANO

		0701-0066	JOHN RUSSO
		0701-0067	RENE VIZCONDE
709	CALGARY	0701-0068	FRANK DONEGAN
		0701-0069	JEFF HYSLOP
		0701-0070	RON LOWE
		SUPP/ALT	JAMES ANNAN
784	EDMONTON	0701-0072	JAMES NIVEN
		0701-0073	TOM KROCHAK
787	GRANDE PRAIRIE	0701-0236	RANDY WALD
		0701-0237	GIGI LAFORGE
		0701-0238	TIM ROCHON
		0701-0239	MIKE CARSLY
829	MEDICINE HAT	0701-0076	SHARON STOLZ
		0701-0077	LORNA STATHAM
838	RED DEER	0701-0079	DENISE WALLS
		0701-0080	ELLIE OXLEY BROWN
941	ST. ALBERT	0701-0083	BRETT MACDONALD
		0701-0084	DEREK BENSON
		SUPP/ALT	LIZ PEARSON
1031	EDMONTON	0701-0090	VIOLET BONI
		0701-0091	LORNA WELLS
1099	ST. ALBERT	0701-0096	LEE ANN KALEN
		0701-0097	JENNIFER SWITZER
1158	EDMONTON	0701-0099	ALEXANDRA WILK
		0701-0100	INDERJIT KAUR GAKHAL
		0701-0101	JOY CORREIA
		SUPP/ALT	THERESA A CORKUM
1169	CALGARY	0701-0102	RYAN POSTIC
		0701-0103	KATHLEEN NICKEL
1357	EDSON	0701-0106	DONNA CONGER
1445	RED DEER	0701-0111	TRINA CARROLL
		0701-0112	CATHERINE LILLY
1458	JASPER	0701-0113	STEVE LAHAIE
		0701-0114	LAURENT BOLDUC
1505	FORT MCMURRAY	0701-0117	PETER COLLINS
		0701-0118	RUTH THORNE
		0701-0119	PAUL KING
		0701-0120	BRENDA NEWMAN
		0701-0121	PRISCILLA ALBARRACIN
1661	WESTLOCK	0701-0126	JANET RIOPEL
1825	COALDALE	0701-0127	MARINA MILLER
		0701-0128	JUANITA AASMAN
		0701-0129	BARB SCHRAMM
2111	EDMONTON	0701-0136	PATSY LENZ
		0701-0137	LEILA ESPIRITU
		0701-0138	KERI FUNNELLE
2133	CLARESHOLM	0701-0141	STUART SCHRAMM
2157	FORT MCMURRAY	0701-0142	SUZY MILLER
		0701-0143	JAMES REID
2158	GRANDE PRAIRIE	0701-0145	JENNIFER PAYNE
		0701-0146	KEN PILON
2550	MORINVILLE	0701-0154	MARY MORIN
2559	FORT MCMURRAY	0701-0156	DANIELLE DANIS

3174	VIKING	0701-0157 0701-0169 SUPP/ALT	TAMARA MARKS LOIS SOLESKI DHARAMJEET KAUR
3341	EDMONTON	0701-0172 SUPP/ALT	TRACEY ELENIAC LISA MCDONALD
3395	FOREMOST	0701-0173	KEVIN JESKE
3484	LEDUC	0701-0174 0701-0175 0701-0176 SUPP/ALT	NATASHA WARNOCK BARBIE STAPLES JORDAN WANNAMAHER RITA LOPEZ
3550	EDMONTON	0701-0177 0701-0178 0701-0179 0701-0180 0701-0181	CAROL THOMPSON MABEL ONG GLORIA LEPINE JANICE KUBE SHELLY LAVALLEE
3623	GRANDE PRAIRIE	0701-0184 0701-0185	ANGEL SIRCA NORMA PETERS
3911	EDMONTON	0701-0188 0701-0189 0701-0190 SUPP/ALT	GLYNNIS LIEB VANEE NARAYANAN MARK DIMIRSKY FIONA MACGREGOR
4053	EDMONTON	1721-0055 1721-0056	JESSICA BALANUIK KILLIAN JACKSON
4070	CALGARY	1721-0057 1721-0058 1721-0059 1721-0060 1721-0061 1721-0062 1721-0063 1721-0064 SUPP/ALT	REBECCA MONEY JAMIE LOISELLE JORDAN CHRISTENSON SYLVIA ALVES KRUTI SUTARIA MARCO DI VIRGILIO BRIGITTE BENOIT CRYSTAL HILL CHRIS RAUENBUSCH
4095	CALGARY	1721-0047 1721-0048	KIM WENTZELL DAYLEN MITANSKY
4625	MORINVILLE	0701-0201 0701-0202	KELLY SALISBURY CAROL RUSINKO
4731	CALGARY	0701-0231 0701-0232	KELLI FIGLEY SHERRY ELLIOTT
4733	STETTLER	0701-0207 SUPP/ALT	BRENDA REID KAYLA HOFFMAN
4810	RED DEER	0701-0210	DEB ISBISTER
5606	WAINWRIGHT	0701-0226 SUPP/ALT	DIANE HODGINS MILLER DEBBIE ELLIOTT

SECTIONS LOCALES / LOCALS

COLOMBIE-BRITANNIQUE / BRITISH COLUMBIA

15	VANCOUVER	0801-0013 0801-0014 0801-0015 0801-0016 0801-0017 0801-0018 0801-0019 0801-0020	CYNTHIA SCHADT ALLISON BELL AARON COOK RAVINA LAL CRAIG HOPKINS AZEEM KAZI KYLE LARSON HENRY LEE
----	-----------	--	---

		0801-0021	DEBBIE MOHABIR
		0801-0022	STARLA BAYLEY
		0801-0023	KASUN PERERA
		0801-0024	DONNA PETERSEN
		0801-0025	SANTINO SCARDILLO
		0801-0026	DESIREE WILLIAMS
		0801-0027	WARREN WILLIAMS
23	BURNABY	0801-0035	BRUCE CAMPBELL
		0801-0036	ALISTAIR MADURAY
		0801-0037	JEFF LUECK
		0801-0038	SARAH BJORKNAS
		0801-0039	ADRIAN BLAKE
		0801-0040	DOUG GRAHAM
		0801-0041	GERALDINE WALL
		0801-0042	SARAH KIM
50	VICTORIA	0801-0043	MATTHEW MCKAY
		0801-0044	DAN MACBETH
		0801-0045	RYAN RUTLEDGE
116	VANCOUVER	0801-0046	KYLE MCMORRAN
		0801-0051	DAVID LANCE
		0801-0052	ROGER DE PIERI
		0801-0053	LEAH MURRAY
		0801-0054	BILL PROVENZANO
		0801-0055	NICK LEMMEL
		0801-0056	RICHARD GEE
		0801-0057	GEORGINA STARK
118	PORT ALBERNI	0801-0058	STACY WATTON
		0801-0059	PETE BITTER
		0801-0060	NORM FUDGE
338	KELOWNA	0801-0064	KEN POMMIER
		0801-0065	DEB TOMLINSON
		0801-0066	AMANDA SCHUFFELS
374	VICTORIA	0801-0073	SHIREEN CLARK
		0801-0074	CAROL MCNICHOL
		0801-0075	GARY FLYNN
		0801-0076	GORD BEAUVILLIER
379	BURNABY	0801-0077	PAUL SIMPSON
		0801-0078	TOMMY FAGAN
		0801-0079	SIMI HUNDLE
		0801-0080	MICHAEL VANDERLANS
382	VICTORIA	0801-0082	PAUL KNAPIK
		0801-0083	BRIAN WHIN YATES
386	COQUITLAM	0801-0085	GORD WILLIS
		0801-0086	BRETT HOBKIRK
		0801-0087	NATASA MUHIC
		0801-0088	MIKE RICHARD
		0801-0089	JACKIE MCCAMBRIDGE
387	NEW WESTMINSTER	0801-0090	HARDEEP MAGHERA
		0801-0091	JORDAN PINK
		0801-0092	TABITHA GUICHON
		0801-0093	KATHY MCLEOD
389	NORTH VANCOUVER	0801-0094	CINDY MCQUEEN
		0801-0095	JOYCE GRIFFITHS

		0801-0096	TINA NOWACZEWSKI
		0801-0097	BRIAN WARMAN
		0801-0098	CAROL NORDBY
		0801-0099	KYLE KNOWLES
		0801-0100	DAVID HEAD
391	VANCOUVER	0801-0101	KARI SCOTT WHYTE
		0801-0102	LYNDA CARLSON
		0801-0103	SHENURI NUGAWILA
		0801-0104	TANYA FERRY
		SUPP/ALT	JOHNATHAN DYER
394	RICHMOND	0801-0105	ROB BOILY
		0801-0106	TOM KNOWLES
		0801-0107	SCOTT BURBIDGE
		SUPP/ALT	PETER SANDHU
401	NANAIMO	0801-0110	BLAINE GURRIE
		0801-0111	LAURENCE AMY
402	SURREY	0801-0116	JEANNIE KILBY
		0801-0117	DARCY MCPARTLIN
		0801-0118	RICK TANAKA
		0801-0119	RYAN SWAN
		0801-0120	AMANDEEP CHEEMA
		0801-0121	LISA OWENS
		0801-0122	EILEEN MCMILLAN
		0801-0123	TOBY DANIEL
403	LANGLEY	0801-0125	SCOTT JOHNSON
		0801-0126	PETER TAYLOR
		0801-0127	STEPHANIE EBY
		0801-0128	JEFF CULHANE
		0801-0129	BRAD HAMEL
407	VANCOUVER	0801-0130	CHAR DERZAK
409	NEW WESTMINSTER	0801-0132	MARCEL MARSOLAIS
		0801-0133	KARRIE ANDREWS
		0801-0134	JANET KINNEARD
410	VICTORIA	0801-0135	VICKI SUNDHER
		0801-0136	DARRELL JOYCE
		0801-0137	FATIMA FERREIRA
		SUPP/ALT	REBECCA BAUGNIET
439	COURTENAY	0801-0142	DENISE BULLOCK
		0801-0143	SUSAN HANSEN
454	DELTA	0801-0151	JOHN GIBSON
		0801-0152	NICK ANGRIGNON
		0801-0153	JEFF KIRKBRIDE
		0801-0154	KATHLEEN CHAN
458	CHILLIWACK	0801-0155	DARLENE WORTHYLAKE
		0801-0156	JESSICA CLARKE
		0801-0157	SHAWN PRITCHARD
459	VICTORIA	0801-0158	LISA HAUG
		0801-0159	NOELLE WASS
		0801-0160	MAGGIE CLARK
476	POWELL RIVER	0801-0162	AILEEN O'KEEFE
		0801-0163	KATHLEEN BOYD
498	PORT COQUITLAM	0801-0164	RON NARAYAN
		0801-0165	LES NERDAHL

		0801-0166	TAMMY GRAHAM
		SUPP/ALT	MARK GRASBY
523	VERNON	0801-0167	JOSE VAN BERKEL
		0801-0168	TAMMIE KOROLUK
		0801-0169	TAMMY CARTER
		0801-0170	JENNIFER HARPER
556	COURTENAY	0801-0171	KAREN GARRETT
		0801-0172	BONNIE KOZLOWSKI
561	COQUITLAM	0801-0174	NIKI COOKE
		0801-0175	JANE GIBBONS
		0801-0176	IRENE SCHOEMAKER
		0801-0177	DEBBY (DEBRA) COWAN
		0801-0178	LISA GREGORY
593	MISSION	0801-0180	LYNN MCCAWE
		0801-0181	MARGARET WEISS
		0801-0182	BRIGID LAMB
		SUPP/ALT	FAYE HOWELL
606	NANAIMO	0801-0183	ROBERT ZVER
		0801-0184	STEVE FIELDEN
		0801-0185	LAURIE JENKS
		0801-0186	KEN BEST
608	PENTICTON	0801-0187	CAROL LAWRENCE
		0801-0188	SHELIE BEST
		0801-0189	AMANDA LUST
622	MAPLE RIDGE	0801-0190	ROB LETTS
703	MAPLE RIDGE	0801-0196	TRACEY DAHLIN
		0801-0197	SUSANNE BONNY
		0801-0198	ANNA MARER
		0801-0199	JASON FRANKLIN
716	RICHMOND	0801-0201	IAN HILLMAN
		0801-0202	STACEY ROBINSON
		0801-0203	INGRID TROUW
		0801-0204	CODY ROGERS
		0801-0502	NANCY WILLIAMS
718	RICHMOND	0801-0205	DAL BENNING
		0801-0207	ANGELA ZANARDO
		0801-0208	DUSTIN INNES
		0801-0209	RAMAN JOHAL
727	PORT ALBERNI	0801-0213	NANCY BELL
		0801-0214	NADINE WHITE
		SUPP/ALT	BRENDA RUSSELL
728	SURREY	0801-0215	MARCEY CAMPBELL
		0801-0216	TAMMY MURPHY
		0801-0217	GEORGE HARDY
		0801-0218	MARK KAWAKAMI
		0801-0219	SHANNON LEVINSKY
		0801-0220	ERIC JAWORSKI
		0801-0221	DEBRA MERRIER
		0801-0222	ANIL SINGH
		0801-0223	PETER MACYSHEN
		0801-0224	EDWARD PARSOTAM
		SUPP/ALT	ALLEN HENRICKS
748	NELSON	0801-0225	MICHELLE BENNETT

774	ABBOTSFORD	0801-0228	KALINDA NAISMITH
		0801-0229	JULIE MCLEAN
		0801-0230	JENNIFER KITSUL
		0801-0514	RYAN DOMAN
779	SQUAMISH	0801-0232	CHRISTINA FORSYTH
788	SALT SPRING ISLAND	0801-0234	LARRY MELIOUS
		0801-0235	ANGELA GRAY
798	POWELL RIVER	0801-0236	GRAHAM TONKS
		0801-0237	ROBERTA CIARAULO
		0801-0238	PETE SOOS
825	PORT MOODY	0801-0242	CHRISTINE GERVAN
		0801-0243	NATALIE HAYTON
		0801-0244	STEVEN EWONUS
900	KAMLOOPS	0801-0258	CARMEN SULLIVAN
		0801-0259	LARISSA DENEALULT
		0801-0260	TRAVIS CARLIN
		0801-0261	KEN DAVIS
		SUPP/ALT	ANITA MORI
917	VICTORIA	0801-0262	BYRON SPIERS
		0801-0263	CLAUDE CHAMPAGNE
		0801-0264	SHANE RANDALL
		0801-0265	ERIC SEGEC
947	VICTORIA	0801-0266	JANE MASSY
		0801-0267	SHAUNA JOHNSON
		0801-0268	SHAWNA ABBOTT
		0801-0269	TAILY WILLS
951	VICTORIA	0801-0270	KIRK MERCER
		0801-0271	LAURIE WHYTE
		0801-0272	PAT SHADE
		0801-0273	KARA WHITE
1004	VANCOUVER	0801-0274	ANDREW LEDGER
		0801-0275	GARY PARKER
		0801-0276	FRANK LEE
		0801-0277	DENNIS DONNELLY
		0801-0278	GLENN JONES
		0801-0279	RAYMOND ETHIER
		0801-0281	PAUL BARATTA
		0801-0283	SHARON CHU
		0801-0284	TUESDAY ANDRICH
1048	PRINCE GEORGE	0801-0293	KELLY BOUDREAU
		0801-0294	DAVID BOBBIE
		0801-0295	KAREN WELCH
1050	QUESNEL	0801-0296	LANCE WILKINS
1091	DELTA	0801-0298	PATTI PRICE
		0801-0299	EILEEN PENNEY
		0801-0300	DAUN FREDERICKSON
		0801-0301	JONATHAN MCCUNE
1123	KELOWNA	0801-0302	DUSICA ROSE JURKIC
1260	LANGLEY	0801-0305	RAYLENE SCHALLOCK
		0801-0306	DANICA HANSEN HUGHES
1267	MISSION	0801-0309	JOAN MCPHERSON
		0801-0310	MARCI RANGERS
1622	VANCOUVER	0801-0316	RHONDA OTT

1698	ABBOTSFORD	0801-0317	MEGHAN DOLL
		0801-0319	HOLLY HUMPHREYS
		0801-0320	MINAKSHI SIDHU
1767	DELTA	0801-0324	JARED MELVIN
		0801-0325	HARPINDER SANDHU
		0801-0326	PAUL MRAZEK
		0801-0327	SARAH DAVY
		SUPP/ALT	TINA DHAMI
1816	VANCOUVER	0801-0328	BETH MILLER
		0801-0329	BRUCE MICHAEL
		0801-0330	VIV TIGGES
		0801-0331	COLLEEN FINN
1858	NANAIMO	0801-0335	DEBORAH HOPPER
		0801-0336	TIFFANY MCLAUGHLIN
		0801-0337	QUINN RAMSAY
1908	SALMON ARM	0801-0338	KEVIN HANSEN
		0801-0339	LOREEN MATOUSEK
1936	NEW WESTMINSTER	0801-0503	SHERYL BURNS
		0801-0504	LEE ANN LALLI
		0801-0505	BERNICE WAY
		0801-0506	DEEA BAILEY
1978	VICTORIA	0801-0515	TOM BENJAMIN
		0801-0516	GRAZIELLA MARTIN
		0801-0517	HENRY LEE
		0801-0518	BRUCE LESPERANCE
		0801-0519	MICHAEL MCKINLEY
2010	WHISTLER	0801-0340	CHRIS GLAVIN
2011	VICTORIA	0801-0341	RANDY SMITH
2052	TERRACE	0801-0349	MONICA BRADY
		0801-0350	NELIE PACHECO
2058	LANGLEY	0801-0352	ANDREW BROWN
2081	VICTORIA	0801-0355	PETTY WONG
		0801-0356	KEITH TODD
		0801-0357	SHANE JOHNSON
		0801-0358	ERYNNE GRANT
2090	CRANBROOK	0801-0363	MARLENE ASSUNCAO
		0801-0364	AMELIE ROUSSEAU
		SUPP/ALT	CORINNA HREHIRCHUK
2269	GARIBALDI HIGHLANDS	0801-0376	DAN ARNOLD
2278	VANCOUVER	0801-0378	LAURA BULK
2950	VANCOUVER	0801-0398	KAREN RANALLETTA
		0801-0399	SHEHNAZ MOTANI
		0801-0400	HOLLIE GRIFFIN
		0801-0401-	JULIE CARLSTEN
		0801-0402	VLADIMIR PETCHKOVSKY
		0801-0403	JACK LLOYD
3338	BURNABY	0801-0409	FIONA BRADY LENFESTY
		0801-0410	JULIET DE PIERI
		0801-0411	STEPHANIE YU
3479	COURTENAY	0801-0417	MICHELLE WAITE
		0801-0418	HEATHER SCARISBRICK
3500	KAMLOOPS	0801-0420	PATRICIA SKALOZUB
		0801-0421	BRENT JOHNSON

3523	KELOWNA	0801-0424	DAVID TETHER
		0801-0425	MARGARET VARGA
		0801-0426	KIERAN FAHY
		0801-0427	JULIE MELIA
3532	VANCOUVER	0801-0429	CURTIS ROSBOROUGH
3570	PARKSVILLE	0801-0430	SHERRIE BROWN
		0801-0431	ANITA PHILLIP STEWART
		0801-0432	JEFF CORMIER
3742	PRINCE GEORGE	0801-0434	ELLEN BRYDEN
		0801-0435	ROBERTA BLANCHARD
		0801-0436	DIANE MCDONALD
3799	PRINCE GEORGE	0801-0439	CAROLINE SEWELL
		0801-0440	DALE LALUK
		0801-0441	DEB SCHWEDER
4078	VANCOUVER	1721-0020	CHRISTY MCGREGOR
		1721-0021	SUKHRAJ SUMRA
4088	RICHMOND	1721-0023	LISA CHEUNG
		1721-0024	DAVID CHAN
4094	RICHMOND	1721-0041	GUY LEGUERRIER
		1721-0042	CAROLYN BUGNON
4163	VICTORIA	0801-0446	GREG MELNECHUK
		0801-0447	PHILIP HENDERSON
4177	VANDERHOOF	0801-0454	ELIZABETH (LIZ) WAGNER
		0801-0455	JUDITH LORANGER
		0801-0456	WENDY NICOL
4227	RICHMOND	0801-0457	VINCENT YVON
		0801-0458	FRANCINE BRISSON
		0801-0459	REBECCA BONNEAU
4627	VANCOUVER	0801-0465	CHRIS JOYCE
		0801-0466	DEANNE BATES
		0801-0467	KILLIAN MCGIBNEY
		SUPP/ALT	SUZANNE PATERSON
4653	FORT ST. JOHN	0801-0468	MAUREEN HUMMEL
		0801-0469	DAVID SHIPLEY
4816	COQUITLAM	0801-0473	CONNIE PENMAN
		0801-0474	DENNIS STORM
4879	KAMLOOPS	0801-0475	KARL FULTZ
		0801-0476	LOIS RUGG
		0801-0477	LYN FEREC
		0801-0478	DEBBIE WASYLYSHYN
4951	PRINCE GEORGE	0801-0479	RUSTY WATSON
		0801-0480	MARNEE BOMAN
		0801-0481	LEANNE YEARLEY
4991	PRINCE GEORGE	0801-0487	SHAYNE JAMESON
4992	DAWSON CREEK	0801-0488	DARCY WHETTER
		SUPP/ALT	CODY PANTER
5101	DUNCAN	0801-0489	NANCY FEE
		0801-0490	WAYNE SMILEY
		0801-0491	ADAM CLUTCHEY
		SUPP/ALT	KELSEY SCHOLZ
5150	REVELSTOKE	0801-0493	CLARA MALTBY
5523	VERNON	0801-0495	KATHY MORGAN
		0801-0496	DONELDA GAMAGE

6001	VANCOUVER	0801-0497 0043-0049 0043-0050	GRAY BOISVERT BETTY VALENZUELA DARLENE BOWN
6002	CHILLIWACK	0043-0009	KARIN VIK
6003	BURNABY	0043-0025	CHENA BINNS
6011	BURNABY	0043-0037	BARBARA OWEN
6014	KAMLOOPS	0043-0019 0043-0020	BARB NEDERPEL TALITHA DEKKER
6015	KELOWNA	0043-0022 0043-0023 0043-0024	KEN ROBINSON STEPHEN ARISS NILDO ABELLA
6016	VANCOUVER	0043-0046	JASON SULLIVAN
6018	BURNABY	0043-0006	HEATHER MANDZIUK
6020	PRINCE GEORGE	0043-0032	LISA CREMA
6023	BURNABY	0043-0041	RHONDA BRUCE
6028	WHITE ROCK	0043-0052	JOANNE WALKER
6035	MAPLE RIDGE	0043-0028	LINA FERNANDEZ
6036	CAMPBELL RIVER	0043-0008	MICHAEL WRIGHT
6038	SURREY	0043-0047	JODI GEORGE
6040	BURNABY	0043-0039 0043-0043	HEATHER BARSCHEL MONICA THIESSEN
6044	BURNABY	0043-0044	KATHARINA LAVOIE
6051	FORT ST. JOHN	0043-0015	MICHELLE JOLLEY
6059	ASHCROFT	0043-0004	BARBARA CLARK
6061	ARMSTRONG	0043-0003	LYNN SERHAN
6068	SMITHERS	0043-0040	ALVIN MAGADIA
6069	BURNABY	0043-0026	LORLYN FONTANILLA
6070	BURNABY	0043-0035 0043-0036	CHARLOTTE MILLINGTON MANOJ SAXENA
6072	SPARWOOD	0043-0045	VALERIE SAILER
6079	100 MILE HOUSE	0043-0001	BETHANY WHELAN
6080	BURNS LAKE	0043-0007	DALLAS MATSON
6090	BURNABY	0043-0013	KAREN MCVEIGH
6116	BURNABY	0043-0010 0043-0011	DONNA RACETTE SHELLEY BRIDGE
6118	BURNABY	0043-0048	CATHERINE BLACK
6138	BURNABY	0043-0029	HEATHER MCEACHERN
6152	BURNABY	0043-0034	CAIRNS IVES
6157	BURNABY	0043-0027	KEN BENNETT
6164	BURNABY	0043-0016	ROISIN O'BRIEN
6179	COMOX	0043-0012	APRILE BREKKE REIDL
6182	BURNABY	0043-0005	CLARK WILSON
6206	BURNABY	0043-0018	KASSI JOHNSON
6238	BURNABY	0043-0042	LOUELLA VINCENT
6242	BURNABY	0043-0014	SARA MANN
6246	BURNABY	0043-0021	BILL MCMULLAN
6255	BURNABY	0043-0033	TERRESSA JAMERSON
6424	POWELL RIVER	0043-0031	JOHN FRASER
6426	VANCOUVER COASTAL	0043-0038	CORA MOJICA
6443	PENTICTON	0043-0051	BRIANNA ISIN
6533	BURNABY	0043-0030	ERNA MENDOZA
6542	BURNABY	0043-0002	BROOKLYNN CALNAN
7000	BURNABY	0801-0498	JANICE KOVACS

0801-0499
0801-0500
0801-0501
SUPP/ALT

TONY REBELO
TERRY MERCER
DEAN SIME
LIAM O'NEILL

PERSONNES DÉLÉGUÉES INSCRITES AU 11 OCTOBRE 2019
DELEGATES REGISTERED AS AT OCTOBER 11, 2019

Nombre de personnes déléguées
Number of delegates

2	Dirigeants nationaux / National Officers	2
5	Vice-présidences générales / General Vice-Presidents	5
15	Conseils régionaux / District Councils	15
7	Conseils de syndicats / Councils of unions	7
10	Divisions provinciales / Provincial Divisions	17
2	Divisions de service / Service Divisions	2
2	Composantes de la Division du transport aérien / Airline Division Components	2
1	Contrats de service / Service Contracts	2
726	Sections locales / Local Unions	2,041

TOTAL DES PERSONNES DÉLÉGUÉES / TOTAL OF DELEGATES	2,093
TOTAL DES PERSONNES DÉLÉGUÉES SUPPLÉANTES / TOTAL OF ALTERNATES	209

MEMBRES DES COMITÉS AU 29^{ième} CONGRÈS NATIONAL

COMITÉ DES STATUTS

Phil Dembicki	Section locale 500	Manitoba	Co-président
Dawn Lahey	Section locale 2329	Terre-Neuve-et-Labrador	Co-présidente
Danielle Danis	Section locale 2559	Alberta	Membre
Brenda Doucette	Section locale 3260	Île-du-Prince-Édouard	Membre
Veriline Howe	Section locale 2191	Ontario	Membre
Andrew Ledger	Section locale 1004	Colombie-Britannique	Membre
Céline Picard	Section locale 1017	Québec	Membre
Marcia Ray	Section locale 8443	Saskatchewan	Membre
Bev Strachan	Section locale 8920	Nouvelle-Écosse	Membre
Iris Lloyd	Section locale 380	Nouveau-Brunswick	Membre
Paul Faoro	CEN	Colombie-Britannique	Agent de liaison

COMITÉ DES LETTRES DE CRÉANCE

Debra Merrier	Section locale 728	Colombie-Britannique	Co-présidente
Gabriel St-Amand	Section locale 2815	Québec	Co-président
Tiffany Balducci	Section locale 960	Ontario	Membre
Dylan Breland	Section locale 456	Saskatchewan	Membre
Tracy Carmichael	Section locale 1870	Île-du-Prince-Édouard	Membre
Ernest Green	Section locale 488	Terre-Neuve-et-Labrador	Membre
Alan Linkletter	Section locale 8920	Nouvelle-Écosse	Membre
Steve Magian	Section locale 744	Manitoba	Membre
Christy McGregor	Section locale 4078	Division du transport aérien	Membre
Bill McMullan	SEH	Colombie-Britannique	Membre
Dianna Miller	Section locale 3210	Nouveau-Brunswick	Membre
Mabel Ong	Section locale 3550	Alberta	Membre
Sherry Hillier	CEN	Terre-Neuve-et-Labrador	Agente de liaison

COMITÉ DES RÉOLUTIONS

Karen Tsistinas	Section locale 1770	Île-du-Prince-Édouard	Co-présidente
Rebecca Reynard	Section locale 5430	Saskatchewan	Co-présidente
Kevin Beaith	Section locale 4058	Division du transport aérien	Membre
Janice Folk-Dawson	Section locale 1334	Ontario	Membre
Heather Holland	Section locale 1190	Nouveau-Brunswick	Membre
Kim Jaedicke	Section locale 38	Alberta	Membre
Rose Jurkic	Section locale 1123	Colombie-Britannique	Membre
Annick Landry	Section locale 4250	Québec	Membre
Sara Mann	SEH	Colombie-Britannique	Membre
Patricia Perry	Section locale 4459	Nouvelle-Écosse	Membre
Margaret Schroeder	Section locale 5362	Manitoba	Membre
Mike Tobin	Section locale 879	Terre-Neuve-et-Labrador	Membre
Nan McFadgen	CEN	Nouvelle-Écosse	Agente de liaison

COMITÉ SPÉCIAL DU CEN SUR L'ORIENTATION STRATÉGIQUE

Denis Bolduc	CEN	Québec	Membre
Rory Gill	CEN	Alberta	Membre
Judy Henley	CEN	Saskatchewan	Membre
Daniel Légère	CEN	Nouveau-Brunswick	Membre
Yolanda McClean	CEN	Ontario	Membre
Candace Rennick	CEN	Ontario	Membre
Robert Lamoureux	SCFP	Bureau national	Membre du personnel
Archana Rampure	SCFP	Bureau national	Membre du personnel