

1375, boul. St. Laurent Blvd., Ottawa, ON K1G 0Z7

Tel./Tél. : (613) 237-1590 Fax/Téléc. : (613) 237-5508 Toll free/Sans frais : (844) 237-1590

cupemail@cupe.ca/courriel@scfp.ca – cupe.ca/scfp.ca

RAPPORT DU PRÉSIDENT NATIONAL PÉRIODE DE DÉCEMBRE 2023 À MARS 2024

Chers confrères, chères consœurs, chers amis,

La nouvelle année est toujours l'occasion de porter un regard neuf sur le travail que nous avons accompli et sur celui qu'il nous reste à accomplir. J'espère vraiment que vous avez pu vous reposer et réfléchir pendant les Fêtes, parce que bien que nous ayons accompli des choses très importantes en 2023, nous avons manifestement beaucoup de pain sur la planche en 2024.

Comme toujours, j'ai commencé l'année en rencontrant le personnel du SCFP partout au pays. C'est l'occasion d'entendre ce que nos employées et employés ont à dire sur les défis auxquels nos membres et nos sections locales sont confrontés dans chaque région. Et cette année, ce fut l'occasion de passer en revue les priorités de notre syndicat, telles qu'elles ont été déterminées par les personnes déléguées à notre congrès de Québec, l'an dernier.

Nous continuons d'entretenir de solides relations avec le Congrès du travail du Canada et d'œuvrer en étroite collaboration avec lui sur les grands dossiers fédéraux. Dans ce parlement minoritaire, notre travail ensemble est plus important que jamais.

Comme vous le savez, le NPD et les libéraux ont conclu une entente de soutien et de confiance il y a deux ans. Et celle-ci a donné des résultats concrets, qu'on pense au programme d'assurance dentaire ou aux congés de maladie payés.

Le projet de loi C-58, *Loi modifiant le Code canadien du travail et le Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, présenté en novembre dernier, a franchi l'étape de la deuxième lecture en février. Il n'est pas parfait, mais il s'agit d'une avancée significative pour les droits du travail, des travailleuses et des travailleurs, si on tient compte du nombre de fois où les libéraux et les conservateurs ont déposé puis rejeté des lois antibrisseurs de grève au fil des ans, et pas plus tard qu'en 2019. Nous travaillons avec le CTC et les députées et députés pour assurer l'adoption de ce projet de loi et son entrée en vigueur le plus tôt possible.

MARK HANCOCK

National President/Président national

CANDACE RENNICK

National Secretary-Treasurer/Secrétaire-trésorière nationale

PATRICK GLOUTNEY, FRED HAHN, JUDY HENLEY, SHERRY HILLIER, KAREN RANALLETTA

General Vice-Presidents/Vice-présidences générales

Le 29 février, le gouvernement a déposé le projet de loi C-64, *Loi concernant l'assurance médicaments*. Celui-ci crée le cadre d'un régime d'assurance médicaments universel à payeur unique, conformément aux principes de la *Loi canadienne sur la santé*. Dans un premier temps, le régime couvrira les médicaments pour le diabète et les contraceptifs, ce qui changera la vie de centaines de milliers de personnes, une fois le projet de loi adopté et le régime mis en place.

Le projet de loi C-64 prévoit d'étendre la couverture de l'assurance-médicaments à l'ensemble de la population canadienne et à tous les types de médicaments essentiels. Il reste encore du travail à faire pour garantir un accès et une couverture universels, notamment par l'élaboration d'un formulaire national et d'un plan d'achat en gros. Nous maintiendrons la pression sur le gouvernement fédéral pour que cela se produise.

Ensemble, les soins dentaires, l'assurance médicaments et les congés de maladie payés représentent la plus grande expansion de notre filet de sécurité sociale en une génération. C'est le résultat de décennies de militantisme de la part des syndicats et des néo-démocrates, et il convient de célébrer ces victoires comme il se doit.

J'ai toujours dit que la politique compte. Et ce que nous voyons de la part de nos gouvernements, sur la Colline du Parlement et dans tout le pays, en est la preuve. L'élection de néo-démocrates, que ce soit au fédéral ou au provincial, se traduit par des investissements dans les services publics et dans les gens qui les fournissent, ainsi que par la défense des droits du travail et de la personne. D'ailleurs, ces choses font l'objet d'attaques partout où ceux-ci sont absents du pouvoir.

Avec un parlement minoritaire à Ottawa, on sait que les prochaines élections fédérales peuvent survenir à tout moment. On sait aussi que, lorsque ces élections auront lieu, elles auront une importance énorme pour les services publics, nos membres et notre syndicat, ainsi que pour les droits du travail et de la personne.

Notre Conseil exécutif national s'est réuni en février afin d'entamer une conversation sur les prochaines élections fédérales et sur la manière d'impliquer nos membres, nos militantes et militants, nos dirigeantes et dirigeants dans la préparation de ces élections. D'autres informations suivront.

Négociation collective, grèves et lock-out

PROVINCE	SECTION LOCALE	EMPLOYEUR	NOMBRE DE MEMBRES	DÉBUT DE LA GRÈVE	DURÉE
Ontario	SCFP 1490	Canton de Black River-Matheson	14	Lock-out/grève, 15 octobre 2023	En cours
Manitoba	SCFP 2348	Ten Ten Sinclair Housing Inc.	4	6 mars 2024	En cours
Québec	SCFP 2614	Société des arrimeurs de Québec	81	Lock-out, 15 septembre 2022	En cours
Québec	SCFP 2815	Vidéotron	214	Lock-out, 30 octobre 2023	En cours
Québec	SCFP 3187	École de technologie supérieure	600	Grève tournante, 16 janvier 2024	En cours
Ontario	SCFP 3903	Université York	3 000	Grève, 26 février 2024	En cours
Manitoba	SCFP 4376	Ten Ten Sinclair Housing Inc.	170	6 mars 2024	En cours
Québec	SCFP 5522	Société québécoise des infrastructures	750	12-13 mars 2024	2 jours
Québec	SCFP 306	Ville de Longueuil	1 200	13-14 mars 2024	2 jours
Colombie-Britannique	SCFP 4500	Coast Mountain Bus Company	180	Grève, 6 janvier 2024	Entente de principe ratifiée le 6 février 2024.
Québec	CPAS – Conseil provincial des affaires sociales	Gouvernement du Québec	Environ 50 000	Grèves intermittentes entreprises par les conseils de négociation provinciaux.	Entente de principe ratifié le 23 février 2024.

Québec	CPSS – Conseil provincial du soutien scolaire	Gouvernement du Québec	Environ 50 000	Grèves intermittentes entreprises par les conseils de négociation provinciaux.	Entente de principe ratifiée le 23 février 2024.
Québec	CPC – Conseil provincial des collèges	Gouvernement du Québec	Environ 50 000	Grèves intermittentes entreprises par les conseils de négociation provinciaux.	Entente de principe ratifiée le 23 février 2024.

SCFP 1490

Le 15 octobre 2023, du canton de Black River-Matheson, dans le nord de l'Ontario, a placé en lock-out 14 employées et employés municipaux, membres du SCFP 1490. Le 19 janvier 2024, le ministère du Travail de l'Ontario a soumis la dernière offre de l'employeur à un vote supervisé, à la demande de celui-ci. Les membres ont massivement rejeté cette offre.

Le 21 janvier 2024, l'employeur a informé les membres qu'il mettait fin au lock-out et qu'il était prêt à leur permettre de retourner au travail selon les modalités rejetées l'avant-veille. Le même jour, la section locale a informé l'employeur de son intention de déclencher une grève avec effet immédiat.

Les membres s'opposent aux concessions exigées par l'employeur, notamment l'instauration d'une grille salariale à disparités de traitement, chose qui, selon la section locale, est fondamentalement source de division et d'affaiblissement pour le syndicat. Le SCFP 1490 fait preuve de solidarité malgré les efforts de l'employeur pour saper son droit de piquetage. Celui-ci a mis en place des avis d'interdiction d'intrusion, interdisant aux membres de faire du piquetage sur les propriétés municipales et les menaçant d'amendes. Le SCFP conteste ces interdictions et défend le droit de nos membres à faire du piquetage par tous les moyens légaux disponibles. Nous sommes prêts à porter cette affaire devant les tribunaux.

SCFP 2348 et SCFP 4376

Environ 160 travailleuses et travailleurs de la santé qui fournissent des services de première ligne cruciaux chez Ten Ten Sinclair Inc. ont entamé une grève afin d'améliorer leur salaire. Le personnel de cette organisation d'aide à la vie autonome a subi le gel salarial imposé par le gouvernement précédent. Avec la crise de l'inflation actuelle, ces membres se retrouvent terriblement à la traîne. En dressant des lignes de piquetage, le SCFP 2348 et SCFP 4376 envoient un grave message à leur employeur : il est grand temps de commencer à prendre soin des gens qui prodiguent des soins.

SCFP 2614

Le 15 septembre 2022, soit il y a plus de 550 jours, le Port de Québec a mis en lock-out 81 membres du SCFP 2614 du SCFP. Ces débardeuses et débardeurs saluent l'adoption d'un projet de loi fédéral visant à interdire le recours aux travailleurs de remplacement dans les secteurs de compétence fédérale partout au Canada, y compris au Québec. On a plus que jamais besoin d'une loi antibriseurs de grève, pour mettre fin à ce lock-out qui s'éternise.

La section locale et le SCFP-Québec croient qu'on aurait pu régler les problèmes bien plus tôt avec une telle loi intégrée au Code canadien du travail. L'employeur continue d'employer du personnel de remplacement, chose qui serait illégale s'il relevait de la compétence provinciale.

Le SCFP 2614 continue d'exiger le retour de l'employeur à la table des négociations. Ses membres nourrissent plusieurs préoccupations concernant la santé et la sécurité au travail; celles-ci et ceux-ci dénoncent l'état dangereux des quais et l'inaction des autorités portuaires et du gouvernement fédéral pour les réparer. Les membres plaident également en faveur d'horaires de travail prévisibles qui permettraient une vie de famille et qui mettraient fin aux semaines de travail de 76 heures ou plus.

SCFP 2815

Le 10 octobre 2023, les membres du SCFP 2815 œuvrant chez Vidéotron à Gatineau, au Québec, ont massivement rejeté l'offre médiocre de leur employeur. Le 30 octobre, au lieu de revenir à la table pour négocier une convention collective équitable, l'employeur a placé nos 214 membres en lock-out.

Ces membres restent solidaires devant un employeur qui insiste pour imposer une concession qui permettrait une sous-traitance illimitée du travail, notamment outremer. Le SCFP 2815 est catégorique sur l'importance de créer et de conserver des emplois au sein de la communauté. Nos membres n'ont plus de contrat de travail depuis le 31 août 2020.

SCFP 3187

Les 600 membres du SCFP 3187 ont débrayé le 16 janvier 2024. Leur contrat de travail est échu depuis le 31 mars 2022.

Après une année de négociations sans progrès significatif du côté de l'employeur, les membres ont pris la décision d'accroître la pression. Les promotions internes, la reconnaissance des compétences, les salaires et les conditions régissant le télétravail font partie des questions prioritaires pas encore réglées.

SCFP 3903

Trois mille chargées et chargés de cours, auxiliaires d'enseignement et auxiliaires des 2^e et 3^e cycles de l'Université York ont entamé une grève le 26 février 2024. Devant l'augmentation constante du coût de la vie des dernières années et les restrictions salariales inconstitutionnelles imposées par le projet de loi 124, le SCFP 3903 réclame des améliorations salariales équitables afin de redresser la situation. Parmi les autres priorités des grévistes, mentionnons la charge de travail, la stabilité d'emploi et les ressources pour les membres victimes de discrimination au travail.

SCFP 5522

Les membres du Syndicat des professionnel(le)s de la Société québécoise des infrastructures (SPSQI), SCFP 5522, ont annoncé le début de moyens de pression, à commencer par une grève de deux jours les 12 et 13 mars. Ces 700 professionnelles et professionnels négocient depuis 2020, mais l'équipe patronale de négociation n'a pas le pouvoir de faire débloquent les questions salariales. La section locale souhaite que l'employeur reçoive un mandat clair de la présidente du Conseil du Trésor pour répondre aux préoccupations financières de ses membres. Les autres points majeurs sont les conditions de travail et le fort roulement de personnel.

SCFP 306

Les 1200 cols blancs de la ville de Longueuil organisent une grève de deux jours, les 13 et 14 mars. Leur section locale avait obtenu un mandat de grève à 92 % des suffrages en novembre 2023. La convention collective est échue depuis janvier 2021. Après quelque 75 séances de négociation depuis mai 2023, les pourparlers achoppent toujours sur la question de l'équité avec le reste de la main-d'œuvre municipale. Les cols blancs réclament les mêmes conditions de travail que celles qu'ont obtenues les cols bleus, y compris une majoration de 10 % de l'échelle salariale et la semaine de travail de quatre jours. La plupart des cols blancs sont des femmes, alors que la majorité des cols bleus sont des hommes. Les femmes réclament une rémunération équitable.

SCFP 4500

Le 6 février 2024, les membres du SCFP 4500 ont ratifié le règlement intervenu en médiation avec la Coast Mountain Bus Company, ce qui a mis un terme à une grève qui aura duré un mois exactement. Plus de 180 membres avaient entamé une grève des heures supplémentaires le 6 janvier. Depuis, le syndicat avait intensifié la pression avec le retrait complet des services.

La section locale a clairement indiqué à son employeur, au moment d'entamer les négociations, que tout règlement devrait s'attaquer aux questions cruciales que sont la charge de travail et le salaire de l'ensemble des membres. Elle réclamait un alignement sur la charge et le salaire des autres employées et employés de Translink. Le SCFP 4500 a obtenu des progrès significatifs sur des enjeux clés, notamment des augmentations salariales significatives.

Front commun

CPAS – Conseil provincial des affaires sociales (secteur de la santé)
CPSS – Conseil provincial du soutien scolaire (secteur de l'éducation)
CPC – Conseil provincial des collèges (secteur de l'éducation)

Au Québec, le front commun qui regroupe 420 000 syndiquées et syndiqués du secteur public a conclu une entente avec le gouvernement provincial. Rappelons que le SCFP y compte plus de 50 000 membres au sein de trois conseils de négociation provinciaux : le CPAS, le CPSS et le CPC.

En février, on a bouclé les ententes de principe des tables centrales et sectorielles de tous les syndicats affiliés à la FTQ, y compris le SCFP. Plus d'une centaine d'assemblées générales ont eu lieu entre le 15 janvier et le 19 février 2024.

Le message des membres affiliés à la FTQ est clair : l'insatisfaction demeure et il reste encore beaucoup à faire pour améliorer les conditions de travail au sein de la fonction publique.

Nos membres ont obtenu la plus importante augmentation salariale depuis plus de 50 ans, en plus de rappeler au gouvernement du Québec que l'inflation des dernières années est sans précédent et que cette augmentation était nécessaire. Le gouvernement du Québec a tenté de s'attaquer au Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), mais l'incroyable mobilisation a permis de préserver celui-ci et même d'améliorer les règles encadrant la retraite progressive.

Négociations

Les membres du SCFP 3688 affirment qu'il reste beaucoup de chemin à parcourir, mais le secteur des services éducatifs à l'enfance attendait depuis longtemps les améliorations à l'échelle salariale, aux avantages sociaux et au régime de retraite annoncées par le gouvernement provincial.

À compter du 1^{er} avril, l'échelle salariale des ÉPE (éducation à la petite enfance) augmentera d'environ 3,00 \$ l'heure. Depuis des années, le SCFP-Nouvelle-Écosse organise des journées d'action pour sensibiliser la population à l'insuffisance de la rémunération dans ce secteur, une insuffisance qui a fait particulièrement mal pendant la crise de l'inflation, en pleine pénurie de main-d'œuvre.

En 2022, les cols blancs, les cols bleus, les brigadières et brigadiers scolaires et les préposées et préposés aux loisirs de la municipalité de Saint-Augustin-de-Desmaures se sont regroupés en une seule unité de négociation représentée par le SCFP. Cette décision s'est avérée judicieuse puisque les 170 membres ont conclu un règlement avec leur employeur qui prévoit des augmentations de salaire totalisant 17,35 % sur cinq ans.

En n'ayant qu'une seule et même convention collective à négocier, le comité de négociation a pu obtenir des gains et conclure un contrat de travail historique. Soulignons des améliorations aux congés et vacances, aux congés pour affaires syndicales, aux primes et aux dispositions de mise en disponibilité, en plus d'évaluation commune et complète de tous les titres d'emploi, ce qui est plus avantageux que ce qu'offrent les municipalités voisines.

Après plusieurs rondes de négociations, le SCFP 1880 a ratifié une nouvelle convention collective qui ajoute des dispositions pour s'attaquer au problème actuel des heures supplémentaires forcées; c'est la première fois qu'on aborde cette problématique à la table des négociations.

Dorénavant, nos membres qui demeurent en poste au-delà de leur horaire de travail obtiendront une rémunération équitable. L'entente encadre avec précision la rémunération des heures supplémentaires obligatoires à taux et demi pendant les quatre premières heures et à taux double par la suite. De plus, le comité de négociation a obtenu une indemnité de repas pour les membres qui font des heures supplémentaires. Enfin, l'employeur prendra désormais en charge les frais de taxi de ceux et celles qui terminent entre minuit et six heures du matin, en plus de verser une indemnité pour les frais de soins à une personne à charge âgée.

L'entente obtenue par les 800 membres du SCFP 40 permettra d'augmenter le salaire des concierges et du personnel de soutien du conseil scolaire de Calgary de 7,75 % au cours de cette année scolaire. Les salaires augmentent de 5 % avec effet rétroactif au début de l'année scolaire, puis de 2,75 % supplémentaires à la ratification du contrat.

Les membres du SCFP 40 ont fait « beaucoup de bruit » pour témoigner leur mécontentement à propos de leur salaire dans une série de « journées du chandail mauve », de rassemblements et de manifestations, en plus d'une campagne d'envoi de lettres. Elles et ils réclament un salaire qui progresse au rythme de l'inflation. La section locale est satisfaite d'avoir placé cette barre pour les 28 districts scolaires encore en négociation en Alberta. Elle espère lancer une tendance pour le personnel du secteur de l'éducation albertain.

Les membres du SCFP 1978 œuvrant pour la Greater Victoria Housing Society ont ratifié une entente de cinq ans qui améliore leurs conditions de travail, mais aussi les services de logement assisté.

Le contrat prévoit des augmentations de salaire de 4 % en 2024 et en 2025, et de 3,5 % en 2026, 2027 et 2028. À partir de 2027, on pourra rouvrir les discussions salariales si l'indice des prix à la consommation de la Colombie-Britannique a dépassé 5 % l'année précédente. L'entente prévoit également une augmentation immédiate d'un dollar l'heure pour les membres les moins bien payés.

Parmi les autres gains importants, citons une augmentation du nombre de jours de vacances, l'amélioration des assurances collectives et des cotisations aux REER, ainsi qu'une indemnité pour l'utilisation de son véhicule personnel au travail. Enfin, on a bonifié les congés en cas de deuil, de responsabilités familiales et de violence familiale ou sexuelle.

Au canton de Black River Matheson, nos membres demeurent sur la ligne de piquetage pour tenir tête à un employeur qui refuse de leur verser un salaire décent pour les importants services qu'ils et elles fournissent à la communauté. À la mi-février, le Canton a émis une interdiction d'intrusion pour empêcher nos 14 membres en grève de piqueter sur trois propriétés municipales. De plus, et c'est extrêmement préoccupant, cet avis d'interdiction vise autant les membres que le personnel du SCFP.

Cet employeur a recours à du personnel de remplacement pour effectuer le travail de nos membres. Ces derniers réclament un contrat équitable depuis leur premier lock-out, en octobre 2023. Pour ajouter l'insulte à l'injure, deux de ces briseurs de grève non qualifiés ont frappé deux de nos membres avec leur véhicule. Il s'agit de la deuxième et de la troisième fois où on s'en est pris physiquement à des membres du SCFP sur la ligne de piquetage à Black River-Matheson. Du personnel, des militantes et des militants du SCFP se rendent dans le nord de la province pour piqueter aux côtés de nos membres en signe de solidarité, afin de faire comprendre à l'employeur que ces tactiques d'intimidation ne marchent pas.

Le SCFP demande à la Police provinciale de l'Ontario et au procureur de la Couronne de mener une enquête approfondie sur ces incidents et de porter les accusations criminelles qui s'imposent.

Maritimes

Nouveau-Brunswick

En décembre 2023, Blaine Higgs conservait son infâme place de deuxième premier ministre le plus détesté du pays. Un sondage Angus Reid montre que moins d'une personne interrogée sur trois (33 %) approuve son leadership. Le personnel de la région continuera d'exiger que les députées et députés du gouvernement Higgs reconnaissent leur rôle dans les dommages causés par leur chef au Nouveau-Brunswick. Nous sommes déterminés à faire en sorte que personne n'oublie les impacts que celui-ci a eus dans la province aux prochaines élections.

Le discours de M. Higgs sur l'état de la province manquait cruellement d'engagements significatifs pour remédier à l'érosion des services publics, malgré des surplus budgétaires records. Les familles recevront un chèque de 300 \$, une tentative évidente d'acheter des votes. Or, cette somme ne répare en rien les torts causés aux travailleuses et travailleurs, aux familles à faible revenu et aux personnes âgées par le surplace imposé des salaires ou la disparition de la protection des loyers.

Le SCFP 1253 et SCFP 2745 et le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick (CSFSNB) ont officiellement lancé une contestation judiciaire du projet de loi des conservateurs néo-brunswickois sur les régimes de retraite. Le projet de loi 17 prive nos membres de leur droit à la libre négociation collective. Il leur impose un régime de retraite à risques partagés et enfreint leur droit de négocier leurs avantages sociaux.

Le SCFP a déposé une demande d'injonction pour empêcher la mise en œuvre du projet de loi pendant l'audition de sa contestation sur le fond. Cela devait être fait de toute urgence, puisque le processus imposé par le projet de loi pourrait causer des dommages irréparables aux régimes de retraite des membres du SCFP. Le gouvernement a tenté de faire traîner les choses au tribunal pour empêcher que l'injonction soit décidée rapidement, mais nous avons réussi à obtenir que celui-ci protège nos droits au moyen d'une ordonnance provisoire. L'injonction sera entendue en avril.

Île-du-Prince-Édouard

Le budget 2024-2025 annoncé récemment par le gouvernement de Dennis King n'a pas fourni les fonds nécessaires pour résoudre les problèmes les plus urgents du système de santé. Pénuries de personnel, disparités salariales, manque de ressources : il n'y a rien dans ce budget pour s'attaquer à ces problèmes qui étouffent le système depuis avant la COVID-19. C'est décevant.

Le gouvernement de l'Î.-P.-É. a annoncé une enveloppe pour ajouter des centres de médecine de famille et recruter des médecins, mais il aurait dû intégrer les soins de longue durée au secteur public; c'est ce qui aurait changé la donne pour la main-d'œuvre et la société. La pandémie a démontré, hors de tout doute, que la clientèle des soins de longue durée se porte beaucoup mieux dans les résidences publiques que dans les établissements à but lucratif.

Le SCFP 1145 a fait une présentation convaincante, devant un comité permanent, sur ses préoccupations concernant la surpopulation dans les autobus scolaires, la capacité des véhicules et le salaire des chauffeurs et chauffeuses. En outre, elle a proposé des solutions concrètes pour rendre les autobus scolaires plus sécuritaires tant pour le personnel que pour les élèves.

Le SCFP a organisé des événements à travers la province autour de la mobilisation de nos membres en amont des négociations. Il ne fait aucun doute que nos sections locales de l'île seront prêtes à tenir tête à leurs employeurs afin de décrocher des victoires significatives la prochaine fois qu'elles seront de passage à la table des négociations.

Atlantique

Terre-Neuve-et-Labrador

La transition des anciens conseils scolaires vers le gouvernement provincial s'est achevée le 1er janvier 2024. Il y a eu des réunions avec le gouvernement pour discuter de la transition et de ses impacts possibles sur les conditions de travail, maintenant que les employés et employées de l'éducation relèvent de lui. Pour l'essentiel, on a érigé une « clôture » autour de nos conventions collectives. Nous avons réussi à protéger les droits de nos membres, tout comme leur service cumulé et leur ancienneté.

Le Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) a publié son rapport sur le salaire de subsistance le 11 décembre 2023. On y découvre que, selon la méthodologie du CCPA, c'est au Labrador, dans la péninsule Northern, que le salaire est le plus élevé au pays, à 26,80 \$. Ces rapports réitèrent l'importance de réaliser des gains salariaux réels, pour refléter ce qui est nécessaire pour se nourrir, se vêtir et se loger dans la réalité financière d'aujourd'hui.

Au début de l'année, Ernest Green a annoncé son départ à la retraite et, du coup, sa démission du poste de vice-président régional représentant Terre-Neuve-et-Labrador au sein du Conseil exécutif national (CEN). Nous le remercions chaleureusement pour tout ce qu'il a apporté au SCFP et au mouvement syndical dans son ensemble. Mike Tobin, nommé au CEN en février, assurera la représentation de la province. Mike a travaillé dans les services alimentaires en établissement de soins de longue durée. Il est président du SCFP 879 et militant de longue date. Nous nous réjouissons de le voir rejoindre le CEN pour sa première réunion officielle en mars.

Nouvelle-Écosse

Pour la troisième année consécutive, le gouvernement Houston a enregistré un excédent budgétaire malgré un déficit annoncé de plusieurs centaines de millions de dollars. Cet argent devrait être investi dans des programmes concrets visant à diminuer le coût de la vie, plutôt que de servir à offrir des allègements fiscaux et des crédits d'impôt qui ne contribuent en rien au redressement des inégalités et au soutien des communautés.

La déclaration du SCFP-Nouvelle-Écosse souligne que le gouvernement provincial aurait dû prendre des mesures concrètes pour indexer l'aide sociale, afin que les personnes les plus démunies puissent se permettre de vivre convenablement. La Nouvelle-Écosse affiche le taux d'inflation des loyers le plus élevés au pays, soit 11,8 %, et le budget ne fait pas grand-chose pour aider les gens et les communautés avec cette problématique. L'augmentation des suppléments au loyer, qui ne sont accessibles qu'à 8 500 locataires, ne protège en rien les dizaines de milliers d'individus confrontés à une augmentation de leur loyer non réglementé. Le SCFP-Nouvelle-Écosse a préconisé l'adoption d'une politique afin de limiter les hausses de loyer, de réglementer les baux abusifs à durée déterminée et d'établir des sanctions plus sévères pour les cas de réno-éviction.

Les secteurs néo-écossais des soins de longue durée et du maintien à domicile souffrent depuis longtemps du travail en effectif réduit et de la faiblesse des salaires et des avantages sociaux. Le SCFP-Nouvelle-Écosse a remarqué que le budget promettait une augmentation du financement, l'ajout de 350 lits et une transition plus facile vers le maintien à domicile pour les personnes qui souhaitent rester chez elles plus longtemps. Or, l'enveloppe de 9,6 millions consacrée à cet effort ne suffira pas à soutenir la main-d'œuvre qui dispense des soins à certains des membres les plus vulnérables de la société.

Le personnel, les dirigeant(e)s et les militant(e)s de la région ont travaillé d'arrache-pied pour souligner le fait que la main-d'œuvre des services communautaires de la province mérite mieux. Les conseillers et conseillères, les intervenantes et intervenants auprès des jeunes, le personnel de soutien qui œuvre dans les établissements de soins de longue durée, ces gens qui prennent soin d'adultes et d'enfants ayant une déficience intellectuelle ou des troubles du comportement n'ont pas eu d'augmentation de salaire depuis mars 2021. Le ministère des Services communautaires, qui finance 21 lieux de travail dans la province, refuse de négocier une rémunération globale équitable qui reconnaîtrait l'importance du travail de nos membres, à toute heure du jour et de la nuit, pour l'offre d'un milieu sûr et stimulant. Ces travailleuses et ces travailleurs n'en peuvent plus de se sentir sous-valorisés. C'est pourquoi ils et elles ont lancé une campagne d'action politique qui cible les parlementaires provinciaux.

Québec

L'extraordinaire mobilisation des membres en santé, en éducation et dans les Cégeps au Québec a finalement porté fruit avec des augmentations de salaire substantielles pour nos membres, mais nous devons prendre acte de leur insatisfaction, surtout face à l'attitude méprisante du gouvernement Legault. Il nous faudra redoubler les efforts lors des prochaines rondes de négociation pour apporter les ajustements nécessaires.

Le premier ministre du Québec, François Legault, a qualifié l'entente conclue comme une dépense majeure en blâmant cet investissement dans les services publics d'avoir causé le déficit budgétaire. Tant que le gouvernement verra les services publics comme des dépenses plutôt que des investissements dans l'économie et dans le bien être de la population, nos services publics demeureront vulnérables.

C'est d'ailleurs la même chose avec le transport collectif et l'environnement : le gouvernement Legault considère ces domaines comme des fardeaux plutôt que comme des instruments de développement durable. Je félicite le Conseil provincial du transport terrestre pour sa belle campagne «Tout à gagner avec un transport collectif bien financé» pour promouvoir l'investissement dans les services publics de transport en commun, si essentiels.

Les sections locales représentant plus de 16 000 personnes salariées d'Hydro-Québec mènent une campagne contre la privatisation des services publics d'électricité au Québec. La campagne dénonce des décisions politiques qui feront reculer le Québec d'un point de vue socioéconomique.

L'approche préconisée par le ministre Fitzgibbon avec la complicité du PDG d'Hydro-Québec met en péril un modèle qui a profité à l'essor économique du Québec tout en préservant les valeurs de solidarité et de justice sociale de la population québécoise. La campagne lance le message « Mettons nos énergies à la bonne place, il ne faut pas laisser le privé s'en emparer ».

À la fin février, alors que le Conseil exécutif national se réunissait à Montréal, nous avons pu nous joindre aux membres du SCFP 2815 en lock-out qui avaient déplacé leur ligne de piquetage devant les bureaux de Quebecor au centre-ville. Quebecor est l'actionnaire unique de Videotron qui a déclenché le lock-out dans le but de transférer les emplois syndiqués en sous-traitance chez des entreprises non syndiquées ou à l'étranger. Plusieurs syndicats ont participé au rassemblement et un message fort a été lancé à l'employeur : ce lock-out est une attaque frontale au mouvement syndical et à toute la main-d'œuvre canadienne.

Ontario

Près de quatre ans après son dépôt, en juin 2019, le controversé projet de loi 124 continue de faire les manchettes partout en Ontario. Celui-ci limitait à un pour cent la croissance annuelle des salaires de tout le monde dans le secteur public, syndiqué ou non. Doug Ford et les conservateurs de l'Ontario l'avaient fait adopter après un débat réduit au strict minimum.

Le SCFP a participé à une coalition d'organisations syndicales qui ont contesté la constitutionnalité de ce projet de loi qui portait gravement atteinte au droit à la libre négociation collective garanti par la Charte. Le projet de loi, baptisé *Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures*, n'a fait qu'éroder davantage des services publics déjà fragilisés par les effets de la pandémie. Il a exacerbé les problèmes de recrutement et de rétention du personnel de certains des services les plus recherchés dans la province.

En 2022, les travailleuses ontariennes et les travailleurs ontariens avaient pu voir leur pouvoir à l'œuvre lorsqu'elles et ils se sont ralliés pour soutenir les membres du SCFP du secteur de l'éducation et contraindre Doug Ford à révoquer son projet de loi 28. La lutte contre le projet de loi 124 est une autre grande victoire qui a montré à la droite de quel bois se chauffent les syndicats. En novembre 2022, le juge Koehnen a déclaré le projet de loi inconstitutionnel et, donc, nul et non avenu. Malgré l'appel des conservateurs, la Cour d'appel de l'Ontario a confirmé cette décision.

La prochaine fois qu'elles et ils se rendront aux urnes, les citoyennes et citoyens de la plus peuplée province du Canada devront se rappeler que les conservateurs ne sont pas du côté des travailleuses et travailleurs. Le projet de loi 124 a affecté environ 1,3 million de travailleuses et travailleurs de la fonction publique, soit un travailleur ontarien sur six, et il les a privés de 2,7 milliards de dollars en salaires.

Trois des plus grands syndicats représentant le personnel hospitalier ont uni leurs forces pour dénoncer les problèmes qui continuent de paralyser le secteur de la santé et trouver des solutions. Le SCFP (CSHO), le SEIU et UNIFOR veulent s'attaquer à la crise du personnel, à l'insuffisance du financement et à la menace constante de privatisation. Leur coalition s'engage à protéger le système hospitalier public, la main-d'œuvre qui le fait fonctionner et la clientèle qui l'utilise.

L'Association des hôpitaux de l'Ontario (AHO), qui représente l'employeur, a refusé de négocier avec ce collectif, préférant parler avec chaque groupe séparément, dans l'espoir de semer la zizanie. Les syndicats ont répondu par une démonstration de solidarité en convergeant vers chaque table de négociation pour se soutenir mutuellement tout en envoyant un message clair à l'AHO : ils sont déterminés à décrocher une convention collective solide et équitable pour tous leurs membres. La coalition a intensifié ses efforts; elle s'est rassemblée pendant deux jours à l'extérieur d'une séance de médiation du SCFP. Des progrès ont été réalisés dans les médiations; le SCFP a repoussé d'importantes concessions sur la sécurité d'emploi. La réunion de deux jours s'est conclue par une décision d'aller en arbitrage accéléré. Nous espérons que l'arbitrage apportera des gains significatifs à tous les membres concernés.

Manitoba

Après sept années d'un gouvernement conservateur qui a coupé en profondeur dans la santé et l'éducation et qui a laissé la situation économique des gens s'aggraver de plus en plus, le nouveau gouvernement néo-démocrate du Manitoba a beaucoup de pain sur la planche pour rétablir la confiance dans les services publics et concrétiser les améliorations promises au cours de la campagne électorale de l'automne dernier.

Ces travaux sont en cours, et les dirigeantes, les dirigeants et le personnel du SCFP veillent à approfondir nos relations avec le gouvernement afin de garder les besoins et les priorités de nos membres bien au cœur de la conversation. Ces priorités incluent la réalisation de gains à la table des négociations, le financement adéquat des services publics et l'établissement d'un plan, spécifique à chaque secteur, pour relever les défis que présentent le recrutement et la rétention du personnel.

Le SCFP travaille aussi avec la Fédération du travail du Manitoba et d'autres syndicats en vue d'obtenir des améliorations aux relations de travail, notamment par l'adoption d'une loi anti-briseurs de grève, l'équité salariale et des cadres de négociation coordonnés.

C'est dans ce contexte que les sections locales du SCFP du secteur public de la santé ont formé un conseil de négociation et ratifié un mandat de travail, les négociations devant débuter en avril. Ce conseil négociera au nom de près de 20 000 travailleuses et travailleurs de la santé. Il est déterminé à leur obtenir un contrat équitable.

Dans le secteur de l'éducation, la planification stratégique de la coordination des négociations se poursuit, la plupart des conventions collectives expirent en 2024 ou au début de 2025.

Saskatchewan

En février, j'ai eu l'honneur de me joindre à des dirigeantes et dirigeants du SCFP, ainsi qu'à des travailleuses et à des travailleurs de la santé, à Regina, à l'occasion de la publication du rapport du SCFP 5430, intitulé *From Pay Cheque to Pay Cheque*, sur l'impact de la hausse du coût de la vie sur les travailleuses et les travailleurs de la santé de la Saskatchewan.

Ce rapport résume les résultats d'une enquête menée auprès de cette main-d'œuvre au cours des deux dernières années. On y montre que les pressions inflationnistes ont eu un effet dévastateur sur le bien-être et les familles des membres du SCFP 5430. On y démontre aussi que la croissance des salaires n'a pas suivi le rythme de l'indice des prix à la consommation (IPC) au cours de la dernière décennie.

Les réponses à l'enquête incluent des témoignages selon lesquels des travailleuses et travailleurs sautent des repas et reportent leurs factures pour pouvoir nourrir leur famille, d'autres contractent des dettes importantes et vivent de graves problèmes de santé mentale en tentant de composer avec la hausse catastrophique du coût de la vie. Ce document envoie un message clair : l'employeur devra proposer une augmentation de salaire significative à la table des négociations.

J'étais de nouveau en Saskatchewan à la mi-mars pour le congrès annuel du SCFP-Saskatchewan. Les personnes déléguées au congrès, qui se tenait à Saskatoon, ont débattu des résolutions avec animation, et elles ont eu droit à des présentations sur l'insécurité alimentaire, la reconnaissance des terres autochtones, la mobilisation de la base et l'avenir des sociétés d'État saskatchewanaises. De plus, elles ont réaffirmé leur affiliation au NPD de la Saskatchewan et ont écouté sa cheffe, Carla Beck, en amont des élections provinciales qui devraient avoir lieu à l'automne.

La présidente du SCFP-Saskatchewan, Judy Henley, n'a pas cherché à se faire réélire afin d'accepter le poste de représentante syndicale à la commission des accidents du travail de la province. Je tiens à la remercier pour ses nombreuses années de service aux membres du SCFP, ainsi que pour tout ce qu'elle a apporté à notre CEN. Félicitations à Kent Peterson pour son élection à la présidence, à Erin Auchstaetter, nouvelle secrétaire-trésorière, et à tous les autres membres du conseil exécutif de la Saskatchewan.

Alberta

Je suis toujours heureux de participer à la Réunion des présidences du SCFP-Alberta, au début du mois de février à Calgary. C'est une excellente occasion d'échanger avec les élues et élus des sections locales à propos de leurs réussites et de leurs défis.

On a consacré une grande partie de la journée à la campagne *Waging Ahead*, récemment lancée. Celle-ci cherche à resserrer la solidarité entre les sections locales et les membres du SCFP dans le but de réaliser des gains concrets à la table des négociations, notamment des augmentations de salaire attendues depuis longtemps et de meilleures conditions de travail. Les sections locales vont engager leurs membres dans des conversations sur leurs besoins et leurs frustrations au travail. Elles vont les inviter à s'impliquer davantage, à proposer des solutions, à élaborer une stratégie intersectorielle pour gagner l'appui de la population et réussir à la table des négociations.

La municipalité régionale de Wood Buffalo a complètement pris de court les membres du SCFP 1505, à la fin du mois de février, en annonçant un réexamen de ses services avec l'intention de réorganiser le lieu de travail. Elle envisage la sous-traitance et la réduction de services comme la collecte des ordures, le service à la clientèle, l'entretien des parcs et les transports en commun. Cette décision pourrait avoir une incidence sur plus de 450 membres du SCFP à Fort McMurray, soit environ 50 % de la main-d'œuvre actuelle.

Le conseil municipal s'est réuni le 12 mars pour discuter de cet examen. Les membres du SCFP ont profité de l'occasion pour manifester, dans la salle du conseil comme à l'extérieur de celle-ci, en compagnie de citoyennes et citoyens. Le président du SCFP-Alberta, Rory Gill, s'est adressé au conseil pour lui demander de revoir ses plans, affirmant que ceux-ci ne feraient qu'entraîner une dégradation des services municipaux et une perte de contrôle qui affaiblirait la communauté. Le SCFP 1505 est prêt à lutter contre les compressions et les pertes d'emploi qui se profilent à l'horizon.

Colombie-Britannique

Les efforts de coordination vont bon train en amont des vastes négociations provinciales qui devraient commencer au début de 2025. Le personnel et les sections locales sont pleinement engagés dans la planification stratégique, les stratégies de communication, l'intéressement de la base et la formation. Compte tenu du calendrier électoral et du court laps de temps entre les élections provinciales, qui auront lieu le 19 octobre 2024, et l'expiration des conventions collectives, le 31 mars 2025, nous voulons être prêts à négocier, quel que soit le climat politique à ce moment.

Parallèlement, nous nous préparons à intéresser les membres aux élections provinciales, mais aussi à les mobiliser et à les former à participer à la réélection du NPD de la Colombie-Britannique. La province a besoin d'un gouvernement progressiste.

Fin janvier, nous avons accueilli 64 travailleuses et travailleurs de l'Anneau olympique de Richmond, auparavant représentés par les Public and Private Workers of Canada (PPWC). Ces nouveaux membres feront partie du SCFP 718, qui représente la main-d'œuvre de la plupart des autres installations récréatives de la ville de Richmond. Le SCFP a démontré avec succès à la commission du travail qu'il avait des appuis suffisants pour se prévaloir de l'accréditation automatique.

Le changement de représentation syndicale a été accordé sans aucune objection de la part de l'employeur ou du PPWC, un syndicat indépendant qui n'est pas affilié au Congrès du travail du Canada et donc qui n'appartient pas à notre centrale syndicale. Nous nous attendons à ce que d'autres membres du PPWC expriment leur intérêt à rejoindre notre grand syndicat !

Syndicat des employés d'hôpitaux (SEH)

Le SEH poursuit la syndicalisation des travailleuses et des travailleurs de la santé partout en Colombie-Britannique. Récemment, il a apporté quatre nouveaux groupes au SCFP, totalisant 302 membres. Ces membres travaillent pour des employeurs privés et des sous-traitants du secteur des établissements de soins de longue durée et d'aide à la vie autonome dans la région du Lower Mainland.

Si la syndicalisation dans ce secteur remporte un tel succès, c'est en partie grâce à la campagne *Care Can't Wait* du SEH. Celle-ci appelle à l'ajout de places publiques ou à but non lucratif, au redressement des salaires, des avantages sociaux et des conditions de travail afin de régler la crise du personnel dans le secteur, ainsi qu'à la fin de la sous-traitance des soins et des emplois qui soutiennent les soins.

Enfin, la campagne incite les membres à s'intéresser aux questions qui leur tiennent à cœur et leur demande d'écrire à leurs élus et élus provinciaux pour leur demander de régler les problèmes du système de soins de longue durée en Colombie-Britannique. Tout cela s'inscrit dans le cadre des préparatifs des élections provinciales de l'automne.

Division du transport aérien

La composante Air Transat du SCFP a conclu une nouvelle convention collective qui comprend des augmentations salariales attendues depuis longtemps. Elle se retrouve avec l'échelle salariale la plus élevée de l'industrie. Les membres ont voté en faveur de la recommandation de l'équipe de médiation, ce qui leur vaut des augmentations générales de 30 % sur cinq ans. Les pourcentages d'augmentation pour 2022 et 2023 sont respectivement de 8,25 % et 9,75 %. Le nouveau contrat supprime les deux premiers échelons salariaux, ce qui signifie que les nouveaux membres bénéficieront d'une amélioration salariale immédiate en plus des augmentations générales. En outre, la composante a obtenu la garantie de sièges pour les équipages sur les vols de plus de sept heures et sur ceux qui décollent après 22 heures.

Les agentes et agents de bord comptent parmi les travailleuses et les travailleurs les plus durement touchés par la pandémie, puisque la COVID-19 a interrompu brusquement tous les voyages, ce qui avait entraîné une vague de mise à pied sans précédent. Félicitations à nos membres d'Air Transat pour avoir obtenu une convention collective qui les aidera à suivre l'inflation.

Plus tôt cette année, nous avons accueilli les agents de bord de Lynx Air dans la famille du SCFP. Ces nouveaux membres ont rejoint plus de 18 500 autres agentes et agents de bord qui œuvrent dans dix autres compagnies aériennes au pays. Lynx Air est un transporteur à très bas coût lancé en 2021 et basé à Calgary, en Alberta.

Malheureusement, l'entreprise a connu des difficultés financières; ses investisseurs ont retiré leurs billes. Peu de temps après l'accréditation du SCFP, Lynx Air s'est placée sous la protection de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies et a annoncé qu'elle cessait ses activités. Nous avons été dévastés par la nouvelle de ces pertes d'emplois, mais nous avons pu aider 240 agentes et agents de bord à obtenir tout ce que la loi leur accorde pendant la liquidation de l'entreprise. Parce qu'elles et ils avaient choisi de se syndiquer, ces membres n'ont pas été livrés à eux-mêmes. Nous les représenterons devant les tribunaux et nous leur donnerons l'information nécessaire pour réclamer des prestations en vertu du Programme de protection des salariés, le cas échéant.

Recrutement

Pour la période de référence du 1er janvier au 31 mars 2024, le SCFP a accueilli 4 463 nouveaux membres dans 14 unités de négociation, dont 302 dans la santé, 150 dans les services municipaux et 2 500 dans l'enseignement postsecondaire. Il y a actuellement 135 campagnes en cours qui, si elles aboutissent, nous vaudraient 42 080 nouveaux membres.

Dans les Maritimes, on compte 11 campagnes en cours qui pourraient amener 749 membres au SCFP, dont 300 dans les services d'urgence et de sécurité.

Notre région de l'Atlantique mène quatre campagnes dans les services sociaux, la santé et la culture, les loisirs et le divertissement. Celles-ci nous apporteraient 369 nouveaux membres.

Le Québec compte 23 campagnes en cours dans divers secteurs qui permettraient à 8 099 nouveaux membres de se joindre à la famille du SCFP.

La région de l'Ontario poursuit ses efforts de syndicalisation, avec 40 campagnes en cours dans divers secteurs qui ont le potentiel d'ajouter 11 185 nouveaux membres à notre syndicat, dont 1 552 dans les services municipaux et 7 423 dans la santé.

Le Manitoba a neuf campagnes en cours qui pourraient voir 1 180 nouveaux membres se joindre à notre syndicat, dont 417 dans le secteur de l'éducation.

La Saskatchewan a 13 campagnes en cours dans divers secteurs qui pourraient nous valoir 1 166 membres, dont 650 dans le secteur de la santé.

La région de l'Alberta a 16 campagnes de recrutement en cours qui pourraient amener 2 958 nouveaux membres au SCFP. Six de celles-ci se déroulent dans les secteurs de l'éducation et de l'enseignement postsecondaire, où le SCFP cherche à ajouter 1 958 membres à ses rangs.

En Colombie-Britannique, 30 campagnes sont en cours dans divers secteurs, notamment les services sociaux, les services municipaux et la culture, les loisirs et le divertissement. On parle d'un gain possible de 14 331 membres.

In Memoriam/Points personnels

Je présente mes sincères condoléances aux familles des membres de la base, des anciens membres du personnel et des retraités qui sont décédés au cours de la période couverte dans le présent rapport.

Membres

- Robert Zver SCFP 606 (C.-B.)
- Deborah Sinclair SCFP 8443 (Sask.)
- Evelyne Bemben SCFP 949 – (Man.)
- Dustin Cholosky SCFP 204 – (Man.)

Membres du personnel à la retraite

- Paul Barry Conseiller national
Bureau de l'Ontario
- Margaret Irwin Professionnelle du soutien
Administratif, Bureau de l'Ontario
- Sylvie Bergeron Secrétaire
Bureau du Québec
- Jerry Lava Conseiller national
Bureau régional de Kenora
- Claude Hétu Directeur régional adjoint
Bureau du Québec

- Linda Jewett
- Zoel Savoie

Conseillère nationale
Bureau de l'Ontario

Conseiller en éducation syndicale
Bureau régional de Bathurst

En toute solidarité,

Handwritten signature of Mark Hancock in black ink, consisting of stylized initials 'MH' followed by a flourish.

MARK HANCOCK
Président national

:sg/sec