

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 JUIN À SEPTEMBRE 2023

Chers confrères, chères consœurs, chers amis,

L'été a été long et chaud, tant du point de vue du climat qu'aux tables de négociation à travers le pays.

En juin, j'ai discuté de sections locales confrontées à la négociation ardue et à des employeurs difficiles, qui ont réagi en votant des grèves et en recourant à l'action. Elles ont réagi en votant la grève et en recourant à l'action syndicale, ce qui leur a permis d'obtenir de bons contrats. Cela s'est poursuivi tout au long de l'été, et nous continuons à résister aux concessions et aux propositions à deux niveaux et à obtenir de bons accords avec des gains pour nos membres, y compris de véritables augmentations de salariales.

Je suis très fier de nos comités de négociation, du personnel qui travaille avec eux, et de nos membres qui les soutiennent et qui, le cas échéant, votent fermement la grève. Nous devons continuer à nous opposer fermement aux employeurs pour obtenir les améliorations dont nos membres ont besoin et qu'ils méritent !

En tant que syndicat, nous avons prouvé à maintes reprises que nous sommes une force avec laquelle il faut compter. Nous nous opposons toujours à l'injustice, y compris aux employeurs qui refusent de négocier un accord équitable pour nos membres.

Les tensions sont montées aux tables de négociation. Mais je tiens également à souligner l'été chaud que nous venons de vivre. Notre pays était en feu d'un océan à l'autre. Dans tout le pays, des communautés entières ont été évacuées et des centaines de maisons ont été détruites par des incendies de forêt. Les fumées ont parcouru des milliers de kilomètres dans toutes les directions, ce qui a entraîné des alertes à la qualité de l'air dans presque tous les coins de notre continent. De nombreuses régions du Canada ont également connu plusieurs inondations.

La crise climatique est réelle et croît de manière exponentielle chaque année. Nous pouvons faire beaucoup pour lutter contre le changement climatique et notre syndicat a un rôle à jouer dans la résolution de cette crise climatique. Je vous encourage à consulter les ressources que nous mettons à la disposition des membres et des sections locales, mais surtout à parler à vos familles, à vos voisins et aux dirigeants de vos communautés de notre climat et des mesures collectives que nous pouvons prendre, dès maintenant, pour éviter une catastrophe planétaire majeure.

En ce qui concerne la crise climatique, beaucoup sont dans le déni - y compris Pierre Poilievre et ses conservateurs. Ils tentent d'ailleurs de masquer leurs vraies valeurs politiques par un changement d'image. Vous avez peut-être vu leur nouvelle campagne publicitaire, dans laquelle ils tentent d'attirer les électeurs de la classe ouvrière en mettant l'accent sur sa famille - ces publicités sont en fait assez séduisantes, à première vue.

Mais M. Poilievre essaie de cacher son bilan, et nous ne le laisserons pas faire. Son mépris pour les syndicats et les travailleuses et travailleurs est réel et son bilan en tant qu'élu le démontre clairement.

Il a toujours qualifié les cotisations à l'assurance-emploi et au Régime de pensions du Canada (RPC) « d'impôts » et s'est vigoureusement opposé à toute augmentation de ces deux types de cotisations. Et pourtant, il prétend aujourd'hui être du côté des travailleuses et travailleurs. Peu importe qu'il bénéficie lui-même d'un très bon régime de retraite public en plus du RPC. Il ne croit pas non plus que les travailleuses et travailleurs devraient avoir le droit à la syndicalisation et de bénéficier d'une représentation syndicale, sans parler du droit de négocier des contrats prévoyant des salaires, des avantages et des conditions de travail satisfaisants.

Les conservateurs cherchent désespérément à réhabiliter l'image de leur chef, à convaincre les travailleuses et travailleurs de le soutenir. Et ils n'épargnent pas sur les moyens, y compris en jouant la carte de la politique régionale avec un appel flagrant à gagner plus de sièges au Québec. Je sais que les travailleuses et travailleurs québécois et les travailleuses et travailleurs de tout le Canada rejeteront le programme ultra-conservateur qu'ils propagent.

Congrès national

J'ai hâte de voir les membres de tout le pays à notre congrès national dans la belle et historique ville de Québec en octobre, où nous célébrerons les 60 ans de notre syndicat.

Le SCFP a été créé en 1963 lorsque deux syndicats, le Syndicat national de la fonction publique et le Syndicat national des employés de la fonction publique, ont fusionné pour former le Syndicat canadien de la fonction publique. Il y a 60 ans, notre syndicat comptait moins de 70 000 membres. Aujourd'hui, nous représentons plus de 700 000 travailleuses et travailleurs !

Notre syndicat s'est développé parce que les travailleuses et travailleurs, qui recherchent le pouvoir et la protection d'un syndicat, continuent de choisir le SCFP et je sais que c'est grâce au travail acharné, à l'engagement sincère et à la solidarité sans faille de nos dirigeants, de nos militants et de notre personnel.

Les délégués à notre trente et unième congrès national recevront des rapports, débattront sur les résolutions et les amendements statutaires, entendront des discours de nos plus grands alliés et, bien sûr, auront l'occasion d'élire les dirigeants de notre syndicat.

J'ai hâte de vous voir en grand nombre à notre congrès national, notre première occasion en personne depuis quatre ans, où nous fixerons nos priorités pour les deux années à venir et au-delà !

Négociation collective, grèves et lock-out

PROVINCE	SECTION LOCALE	EMPLOYEUR	NOMBRE DE MEMBRES	DÉBUT DE LA GRÈVE	DURÉE
Québec	5454	Société québécoise du cannabis	300	17 mai 2022	En cours
Québec	2614	Société des arrimeurs de Québec	81	Lock-out 15 septembre 2022	En cours
Ontario	905	Village de Bradford West Gwillimbury	35	21 juillet 2023	En cours
Ontario	71	Ville de Cochrane	67	31 juillet 2023	En cours
Saskatchewan	882	Ville de Prince Albert	160	10 août 2023	En cours
Nouveau-Brunswick	486	Ville de Saint Jean	140	12 septembre 2023	En cours
Québec	301	Ville de Westmount	300	14 mars 2023	147 jours

Colombie-Britannique	561	First Transit	213	27 février 2023	En cours
Colombie-Britannique	561	First Transit	213	27 février 2023	124 jours
Québec	2929	Société québécoise des infrastructures	500	19 avril 2023	92 jours
Nouvelle-Écosse	5047	Autorité scolaire régionale de Halifax	1800	18 mai 2023	En cours
Ontario	2577	Services à l'enfance et à la famille du comté de Lanark	110	12 juillet 2023	22 jours

SCFP 5454

Le 17 mai 2023, cela fait un an que les membres du SCFP 5454 ont entamé le piquet de grève.

Les salaires sont le principal enjeu pour ces travailleuses et travailleurs de la Société Québécoise du Cannabis (SQDC), qui réclament des salaires et des avantages similaires à ceux des travailleuses et travailleurs de sociétés d'État comparables, y compris la Société des alcools du Québec (SAQ).

Ces travailleuses et travailleurs de la SQDC gagnent 17 \$ de l'heure à l'embauche et la majorité d'entre eux occupent des postes à temps partiel ou occasionnels avec peu de sécurité d'emploi, ce qui les soumet à la précarité. Pourtant, ils ont la responsabilité d'informer et d'éduquer les consommateurs sur les moyens de minimiser l'impact du cannabis sur leur santé, ce qui est le mandat officiel de la SQDC. Ils souhaitent que leur rémunération en tienne compte.

Les négociations sont au point mort. En décembre, le syndicat a présenté une offre de l'employeur aux membres. Les membres de 26 unités ont voté à 94 % pour le rejet de l'offre. Les membres des 17 autres unités ont voté à l'unanimité contre cette offre.

SCFP 2614

Le 15 septembre 2022, la Société des arrimeurs de Québec a mis en lock-out 81 débardeurs qui, à l'époque, négociaient des clauses visant à protéger l'équilibre entre le travail et la vie privée. L'employeur maintient sa demande de faire travailler les employés et employées sur des quarts de travail de 12 heures, mais nos membres ne veulent pas de ce type d'horaire. Comme partout ailleurs, le port de Québec est aux prises avec des pénuries de personnel et l'employeur est déterminé à faire porter le poids de ce fardeau aux débardeurs.

Les membres du SCFP 2614 sont préoccupés par la santé et la sécurité sur leur lieu de travail et dénoncent les conditions dangereuses sur les quais et l'inaction des autorités portuaires et du gouvernement fédéral pour y remédier. Les quais se sont détériorés en raison d'un manque d'investissement dans les infrastructures. Ils ont été négligés dans les budgets fédéraux au cours des dernières années, et les membres veulent que ce grave problème soit réglé afin que chaque travailleur puisse rentrer chez lui en toute sécurité à la fin de son quart de travail.

SCFP 905

Les membres du SCFP 905, employées et employés de la bibliothèque de Bradford West Gwillimbury, ont entamé un mouvement de grève le 21 juillet 2023 pour obtenir un premier contrat équitable. L'unité de négociation, à prédominance féminine, demande à son employeur de faire un petit pas en avant pour combler l'énorme écart de rémunération entre les hommes et les femmes qui existe avec les autres employées et employés de la ville, et d'augmenter les salaires pour qu'ils suivent l'augmentation constante du coût de la vie.

SCFP 71

Les membres du SCFP 71 travaillant à la ville de Cochrane, dans le nord de l'Ontario, ont entamé un mouvement de grève le 31 juillet. Compte tenu de l'inflation galopante, ces membres en grève réclament une augmentation de salaire équitable pour faire face à la hausse du coût de la vie. Les membres demeurent inébranlables et demandent au maire et au conseil municipal de retourner à la table pour négocier un contrat équitable.

SCFP 882

Les membres du SCFP 882 travaillant à la ville de Prince Albert, en Saskatchewan, ont entamé un mouvement de grève le 10 août 2023, après des semaines de refus de négocier de la part de leur employeur.

Les augmentations salariales sont une priorité pour le SCFP 882, compte tenu de la crise de l'accessibilité financière à laquelle sont confrontées les familles de travailleurs de leur communauté. Le maire et le conseil municipal ont vu leur propre salaire augmenter de plus de 20 % sur plusieurs années, ce qui représente le double de ce que les autres travailleurs municipaux ont reçu au cours de la même période. Les piquets de grève restent solides, malgré le refus de l'employeur de négocier.

SCFP 486

Environ 140 travailleuses et travailleurs de la ville de Saint Jean, au Nouveau-Brunswick, ont dressé des piquets de grève le 12 septembre 2023. Les négociations ont commencé en juin 2022 pour leur contrat qui a expiré en décembre 2021, mais les parties sont arrivées à une impasse en août 2023.

Les membres du SCFP 486 réclament des salaires plus élevés pour faire face à l'augmentation du coût de la vie. La section locale représente un large éventail de travailleuses et travailleurs municipaux dans les domaines de l'administration, du service à la clientèle, des services judiciaires, des finances, des loisirs et de l'application des règlements, ainsi que des répartiteurs dans les services d'urgence.

SCFP 301

La convention collective du SCFP 301 avec la ville de Westmount a expiré le 31 décembre 2019. En novembre 2022, les membres ont voté en faveur d'un plan d'action.

Le 14 mars 2023, un mois après avoir mené une grève de 48 heures, les membres du SCFP 301 ont fait grève pendant trois jours supplémentaires, avant d'ajouter d'autres actions tournantes. Les négociations étaient dans l'impasse en ce qui concerne les horaires de travail et les salaires, compte tenu de l'inflation historique et de la hausse des taux d'intérêt. Une grève générale a été déclenchée le 22 juin 2023, après des années de négociations qui n'ont pas abouti à un accord.

La résolution du SCFP 301 a abouti à une convention collective qui s'étend sur 7 ans, de 2019 à 2026, avec des augmentations salariales de 24 % à 29 %, y compris un ajustement basé sur l'indice des prix à la consommation. Une augmentation substantielle de la contribution de l'employeur au régime d'assurance collective figure parmi les autres gains.

SCFP 561

Plus de 200 chauffeurs de transport en commun de la vallée du Fraser, membres du SCFP 561, ont entamé un mouvement de grève le 2 février 2023, en refusant de recueillir les tarifs de transport en commun. Les moyens de pression se sont intensifiés avec un retrait complet du service, à l'exception des services HandyDART, en février et en mars.

Après l'échec de nouvelles tentatives de négociation, ils ont entamé une grève totale le 20 mars 2023. Les travailleurs demandaient des salaires comparables à ceux des travailleurs du transport en commun des communautés voisines, des améliorations des conditions de travail et l'accès à un régime de retraite.

First Transit, une société américaine à but lucratif, est chargée par BC Transit de fournir des services aux communautés d'Abbotsford, de Chilliwack, de Mission, d'Agassiz, de Harrison et de Hope. HandyDART n'a fonctionné qu'au niveau des services essentiels pendant la grève.

Avec l'aide du médiateur Vince Ready, le SCFP 561 a obtenu un règlement qui réduit l'écart salarial avec les autres travailleurs du transport en commun de la région, ainsi que l'introduction d'un régime de retraite qui entrera en vigueur au printemps 2024.

SCFP 2929

Le SCFP 2929, qui représente plus de 500 travailleuses et travailleurs du Syndicat des employées et employés et employées de la Société Québécoise des infrastructures (SQI) à travers la province, a annoncé une grève de 48 heures les 19 et 20 avril 2023. Leur convention collective a expiré le 31 mars 2020. Les négociations avaient progressé, mais malgré plusieurs rencontres entre les parties, les discussions n'avaient pas abouti à une entente.

Ces travailleuses et travailleurs sont chargés d'aider les organismes publics à gérer leurs projets d'infrastructure publique en assurant la planification, l'exécution et le suivi des projets. Ils aident également les ministères et d'autres organismes en leur fournissant des services de construction, d'exploitation et de gestion immobilière. Après une série de grèves tournantes et trois jours complets de grève, le SCFP 2929 est finalement parvenu à un accord sans concession avec l'employeur. Les négociations ont abouti à une augmentation forfaitaire pour les deux premières années de l'accord et à des horaires plus flexibles.

SCFP 5047

Le 19 avril 2023, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse et le Nova Scotia School Board Council of Unions (NSSBCU) ont conclu une entente de principe. Le NSSBCU représente 5 400 travailleuses et travailleurs de soutien à l'éducation, qui étaient en position de grève légale le 21 avril. Le 10 mai 2023, les membres du SCFP 5047, représentant le personnel de soutien scolaire de la région de Halifax, ont voté contre l'acceptation de l'entente de principe et ont quitté le travail.

Bien que ces grévistes aient été confrontés à un gouvernement et à un employeur hostile, leur lutte pour obtenir des augmentations de salaire et de meilleures conditions de travail a trouvé un écho puissant auprès des travailleuses et travailleurs de toute la province. Les membres du SCFP 5047 comprennent des éducateurs de la petite enfance, des bibliothécaires, des assistants d'éducation et des assistants technologiques qui aident les élèves ayant des besoins particuliers. Après une grève de 27 jours, ces travailleuses et travailleurs essentiels ont tenu bon et sont parvenus à un meilleur accord que celui qui avait été proposé et rejeté par les membres en mai.

SCFP 2577

Les membres du SCFP 2577 qui travaillent comme travailleuses et travailleurs de la protection de l'enfance aux Services à l'enfance et à la famille du comté de Lanark, Leeds et Grenville sont montés au piquet de grève le 12 juillet. Après 20 jours de grève, ils ont réussi à obtenir un contrat qui aborde les questions de charge de travail et améliore les salaires, entre autres.

Négociations collectives

Le 3 août 2023, le syndicat représentant les employées et employés cols blancs et cols bleus de la Municipalité de Lacolle, au sud de Montréal, a signé une nouvelle convention. La nouvelle convention collective, d'une durée de six ans et demi, prévoit des augmentations salariales globales de 22,75 % ainsi qu'une prime de 3 \$ l'heure pour certains postes de journaliers et de 2,80 \$ l'heure pour le poste d'inspecteur. Les autres gains comprennent l'ajout d'un jour de maladie, un congé payé si les heures supplémentaires effectuées se terminent après une heure du matin et l'ajout d'un jour de congé payé entre le 24 décembre et le 2 janvier.

Une commission d'arbitrage a accordé au personnel hospitalier représenté par le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario (CSHO) une augmentation de 3,75 % avec effet rétroactif au 29 septembre 2021 et une augmentation de 2,5 % avec effet rétroactif au 29 septembre 2022. Compte tenu de l'inflation galopante, il s'agit d'une amélioration importante pour les membres de du CSHO. Ces augmentations salariales s'ajoutent aux augmentations de 1 % pour les deux années qui ont été accordées par un conseil d'arbitrage en 2022. Cette décision porte les augmentations salariales pour 2021-23 à 8,2 % pour les travailleuses et travailleurs hospitaliers.

En outre, les salaires des infirmières auxiliaires autorisées ont augmenté de 2 \$ l'heure. La décision a également apporté des améliorations aux primes de quart et de fin de semaine, garanti des prestations de santé mentale allant jusqu'à 800 \$ par année et des gains importants en matière de santé et de sécurité.

Le conseil d'arbitrage a rendu sa décision en vertu du projet de loi 124, qui limitait les augmentations de salaires et autres compensations à un maximum de 1 % par an. En novembre, un tribunal a déclaré la loi 124 inconstitutionnelle. Le CSHO a repris les négociations en mars et a arbitré les questions de rémunération en mai. Le gouvernement de l'Ontario a fait appel de la décision du tribunal concernant la loi 124. L'appel a été entendu en juin et la décision est attendue en septembre.

Les membres du SCFP 7000 de SkyTrain ont ratifié une entente de principe conclu en juin avec la BC Rapid Transit Company. Le contrat de cinq ans, qui s'étend du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2028, prévoit des augmentations salariales générales de 6,75 %, 2 à 3 % (selon la moyenne de l'indice des prix à la consommation) et 2,5 % pour les trois années restantes.

Outre des augmentations substantielles des primes pendant la durée du contrat, la nouvelle entente prévoit également des améliorations des prestations de santé et du régime de congés de maladie, l'introduction d'un langage de contractualisation et des améliorations des conditions de travail, y compris des limites aux dispositions relatives aux heures supplémentaires forcées. L'entente prévoit également l'introduction d'un langage plus inclusif et plusieurs dispositions relatives aux pratiques culturelles des travailleuses et travailleurs indigènes.

Les membres du SCFP 2979 du district de Tumble Ridge, en Colombie-Britannique, ont ratifié en août une nouvelle convention collective prévoyant des augmentations salariales significatives de 28,5 % sur cinq ans (y compris 18 mois de salaire rétroactif), une meilleure formulation de la représentation syndicale, des améliorations des congés pour harcèlement et violence domestique, ainsi que des augmentations des prestations de congé de maladie et des primes de fin de semaine pour les travailleuses et travailleurs occasionnels et temporaires.

Les membres du SCFP travaillant dans les foyers de soins de longue durée à but lucratif d'Extendicare en Ontario ont vu leurs questions de négociation en suspens faire l'objet d'un arbitrage d'intérêt pour être tranchées par un conseil d'arbitrage. Depuis longtemps, les conseils d'arbitrage suivent les modèles de négociation d'un autre syndicat dans ce secteur et ne se sont pas écartés des modèles de négociation au fil des ans. Le SCFP a réussi à briser cette pratique de longue date. Au cours des années où les salaires ont été fixés à 1,5 % et 3 % par des décisions arbitrales, le SCFP a obtenu 3,5 % chaque année pour ses membres, ainsi que d'autres améliorations de la convention collective.

Mises à jour régionales

Région des Maritimes

Nouveau-Brunswick

À la mi-août, je me suis joint aux membres du Conseil syndical des foyers de soins du Nouveau-Brunswick (CSFSNB) pour un rassemblement à Moncton. Des représentants du SCFP-Nouveau-Brunswick et de la Fédération du travail du Nouveau-Brunswick, ainsi que la vice-présidente générale pour l'Atlantique et les Maritimes, Sherry Hillier, étaient présents pour marcher jusqu'au bureau du ministre des Finances. Les travailleuses et travailleurs des soins de longue durée, dont les lieux de travail ont été parmi les affectés par la pandémie, ont manifesté pour réclamer des salaires équitables et de meilleures dispositions pour le recrutement dans le secteur. Leur rémunération ne reflète pas le travail qu'ils accomplissent jour après jour, et ils ont fait savoir au premier ministre Higgs qu'ils n'accepteraient pas cette situation. Les 51 sections locales qui forment le Conseil sont actuellement en négociation et la province refuse d'envisager des augmentations de salaire qui couvrent le coût de l'inflation. Le CSFSNB a lancé une campagne intitulée « On vaut mieux que ça » pour réclamer 13 \$ sur trois ans.

Après le rassemblement, nous avons passé du temps à Moncton avec des gens de la communauté pour un barbecue dans le parc du Centenaire. Les dirigeants ont allumé les grils pour servir de la nourriture et des collations alors que nous célébrions le travail acharné de nos membres à travers la province. Comme nous l'avons vu lors de la grève historique de 2021, les Néo-Brunswickois soutiennent les membres du SCFP et les services vitaux qu'ils fournissent dans leurs communautés, et nous avons été heureux de participer à cet événement qui a permis aux résidents et aux membres de se rencontrer.

Le SCFP 2745 a remporté une bataille juridique pour obtenir des ajustements rétroactifs au titre de l'équité salariale pour un certain nombre d'employées et employés occasionnels. Le grief déposé au nom des travailleuses et travailleurs de soutien à l'éducation a été accueilli et la province a reçu l'ordre de payer les ajustements à partir d'avril 2012 jusqu'à la date de cessation d'emploi. La décision a été contestée devant les tribunaux et la Cour d'appel a finalement tranché en faveur du syndicat. Il est regrettable que nous ayons dû nous battre devant les tribunaux pendant plus de dix ans pour faire respecter un droit aussi fondamental que l'équité salariale.

Le SCFP 3179 et le SCFP 4469, qui représentent les membres du Centre Évolution Jeunesse et de Youth First Miramichi, ont tous deux signé des conventions collectives jusqu'en 2026 qui prévoient des améliorations salariales de 8,50 \$ d'ici la fin de 2025.

Île-du-Prince-Édouard

Le SCFP - l'Île-du-Prince-Édouard exprime son inquiétude quant à l'annonce récente de Health PEI concernant l'augmentation des tarifs quotidiens des chambres dans les établissements publics de soins de longue durée. Les tarifs maximaux augmenteront de près de 15 %, pour s'aligner sur les tarifs plus élevés du secteur privé. Cette hausse importante inquiète les travailleuses et travailleurs résidant à l'Î. -P.-É., qui y voient une tendance potentielle à la privatisation du secteur. Le SCFP plaide en faveur d'un véritable système universel de soins de longue durée financé et fourni par l'État dans la province. L'augmentation des tarifs crée des obstacles financiers injustes pour ceux qui sont déjà confrontés à des contraintes financières. L'accès aux soins de santé ne devrait pas dépendre de ce que l'on peut se permettre, et le SCFP-l'Î. -P.-É. demande au gouvernement King d'intégrer tous les soins de santé et de longue durée privés dans le secteur public.

Candace et moi avons rejoint les membres du SCFP de l'île pour la fête de l'Acadie en août. Les dirigeants provinciaux et les activistes locaux de l'Atlantique et des Maritimes se sont réunis à Charlottetown pour célébrer au BBQ organisé par le SCFP-l'Î. -P.-É., en portant les couleurs du SCFP. Nous avons bénéficié d'une hospitalité de haut niveau, selon la mode habituelle de l'Î. -P.-É., et nous avons profité de ce merveilleux événement familial.

Le SCFP 3324 représentant les ambulancières et ambulanciers paramédicaux de l'Île-du-Prince-Édouard a conclu une entente qui a permis d'harmoniser leurs salaires avec ceux des ambulancières et ambulanciers paramédicaux du Nouveau-Brunswick. Cela représente des augmentations au dernier échelon de 26 % à 29 % sur trois ans. Félicitations au SCFP 3324 pour cette réussite !

Région Atlantique

Terre-Neuve et Labrador

Les membres du SCFP 1615 de l'Université Memorial ont ratifié une nouvelle convention collective de quatre ans. Le SCFP 1615 représente plus de 700 employées et employés administratifs, pédagogiques, techniques et de soutien technique des campus de St. John's, Corner Brook et du Labrador de l'Université Memorial.

Le syndicat des étudiantes et étudiants de l'Université Memorial de Terre-Neuve et les membres du SCFP 4554 ont ratifié un nouvel accord de quatre ans en juillet. L'accord prévoit des améliorations linguistiques ainsi que de meilleurs salaires et avantages pour ses membres. Une nouvelle clause sur le traitement de la fertilité prévoit des congés et un soutien financier pour les employées et employés qui doivent recevoir ce traitement. Cette clause sera importante pour les personnes souffrant d'infertilité, étant donné le manque actuel de services de fertilité dans la province.

Une politique élargie en matière de transition de genre rationalise le processus de modification des documents d'identité des individus, favorise la sécurité et la protection de la vie privée lors de la transition et prévoit des aides financières pour les travailleuses et travailleurs en transition. Des améliorations ont également été apportées aux dispositions relatives aux congés pour maladie mentale et aux clauses de remplacement des jours fériés. Les membres ont également réussi à négocier une adaptation au coût de la vie en plus de l'augmentation salariale de 4 % pour chacune des quatre années de l'entente.

Cet été, les événements de la Fierté ont été les plus importants jamais organisés dans la région, et le SCFP-Terre-Neuve-et-Labrador a ouvert la voie en tant qu'allié pour les droits à l'équité. L'énergie était électrique lors des événements organisés dans toute la province, qui ont attiré des foules plus nombreuses que jamais. Nos membres ont montré à leurs concitoyens de Terre-Neuve et du Labrador qu'ils ne toléreront pas la haine ou la discrimination et ils sont fièrement descendus dans les rues en arborant toutes les couleurs de l'arc-en-ciel.

Les dirigeants et les militants du SCFP ont célébré la solidarité au sein du mouvement lors des événements de la fête du Travail à St. John's et à Corner Brook. Plus de 600 personnes ont assisté aux festivités familiales à Corner Brook, où nos membres ont montré leur fierté syndicale en discutant avec les membres de la communauté, en distribuant des cadeaux et en agitant leurs drapeaux lors de la marche.

Nouvelle-Écosse

Les résidents de la municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB) et le SCFP 759 ont des raisons de s'inquiéter, car le gouvernement municipal a secrètement commencé à accepter des soumissions de la part d'entreprises privées pour la collecte des ordures de la ville. Le SCFP 759, qui gère actuellement le service public dans la région, n'a pas été informé du projet de privatisation.

Lorsque le conseiller Cyril MacDonald a été interrogé sur ces plans secrets, il a déclaré que la MRCB suivait simplement la tendance des municipalités à sous-traiter la collecte des déchets pour réduire les coûts. Les membres du SCFP savent que la privatisation des services n'aboutit qu'à des coûts plus élevés pour un service de moindre qualité. Paradise et Conception Bay, à Terre-Neuve-et-Labrador, en sont de parfaits exemples, puisqu'elles sont toutes deux revenues à des modèles publics et économisent aujourd'hui respectivement 1 000 000 \$ et 230 000 \$. Des semaines plus tard, au milieu d'une manifestation bruyante, où les membres du SCFP faisaient du bruit à fond et protestaient contre la sous-traitance potentielle, M. MacDonald est revenu sur ses propos et a déclaré qu'il s'était peut-être "mal exprimé" ou qu'il y avait peut-être eu une certaine "confusion" au sujet de sa déclaration. Pour l'instant, il semble que la collecte des déchets reste au statu quo.

Le SCFP a été ravi d'accueillir 325 assistantes et assistants d'enseignement (AE) de l'Université Saint Mary's au sein du SCFP 3912. Ces aides-enseignants ont voté à l'unanimité pour se joindre au plus grand syndicat du Canada, ce qui témoigne du genre d'accomplissement que l'on peut réaliser lorsque les travailleuses et travailleurs se serrent les coudes. Ces efforts de syndicalisation sont la preuve que les travailleuses et travailleurs de tout le pays réalisent les avantages de se joindre au mouvement syndical. Nous leur souhaitons beaucoup de succès alors qu'ils se concentrent maintenant sur la négociation de leur première convention collective.

Les travailleuses et travailleurs des garderies de la Nouvelle-Écosse s'assurent que leur voix est entendue alors que le gouvernement de Houston examine différentes options de retraite et d'avantages sociaux pour les éducateurs de la province. Alors que le gouvernement provincial envisage des REER collectifs comme prestation de retraite, le rapport du SCFP, soumis au nom des employées et employés des garderies de la province, montre un consensus écrasant sur le fait que qu'ils veulent un régime de retraite à prestations déterminées. Les travailleuses et travailleurs syndiqués et non syndiqués de ce secteur, qui se battent depuis des années pour obtenir un régime de retraite, veulent la fiabilité d'un revenu de retraite stable. Ces travailleuses et travailleurs sont déjà payés en dessous de leur valeur pour le travail important qu'ils accomplissent auprès des enfants pendant leurs années formatives. Le gouvernement devrait reconnaître qu'ils méritent un salaire qui leur permette de subvenir à leurs besoins pendant leur retraite.

Le personnel administratif et de soutien de l'Université du Cap-Breton, représenté par le SCFP 3131, a conclu une entente de trois ans après un vote de grève. L'entente comprend une nouvelle grille salariale assortie d'un plan d'évaluation des emplois, une augmentation des congés de maladie et des congés annuels, ainsi qu'une clause interdisant la sous-traitance. Les augmentations salariales s'élèveront à plus de 8 % la première année, en tenant compte de l'augmentation économique et des fourchettes salariales ajustées.

Québec

Il m'a fait plaisir cet été de joindre nos membres sur les lignes de piquetage au Québec. J'ai pu ainsi soutenir les débardeurs en lock-out au Port de Québec. Ils font face à un employeur hostile qui profite de l'absence d'une loi anti-briseurs de grève au fédéral pour utiliser des travailleuses et travailleurs de remplacement. Le lock-out dure depuis un an, et les membres de la section locale 2614 tiennent bon, tandis que les incidents se multiplient dans le Port, faisant craindre pour la sécurité des installations et des personnes. Une manifestation a eu lieu en soutien aux débardeurs à la mi-septembre et nous espérons tous que l'employeur sera plus sérieux à la table de négociation dans les prochaines semaines.

En juillet, j'ai aussi rencontré les grévistes de la section locale 301 en grève contre la Ville de Westmount. Cette grève s'est finalement terminée avec un règlement satisfaisant pour les parties. La convention était échue depuis 2019, et parmi les nombreux gains, mentionnons des augmentations salariales de 24 % à 29 %, incluant un ajustement en fonction de l'IPC, sur 7 ans, soit jusqu'à 2026. Également, l'employeur sa contribution aux assurances collectives, les primes sont ajustées et un projet pilote de semaine de 4 jours sera implanté.

Dans les secteurs de la santé et de l'éducation, les conseils provinciaux négocient en front commun et ont prévu une importante mobilisation à l'automne. En effet, le Gouvernement de la CAQ fait la sourde oreille aux revendications des syndicats visant à apporter des solutions durables face à des problèmes d'organisation du travail et une pénurie de main d'œuvre sévère.

Les sections locales représentant nos membres chez Hydro-Québec préparent une vaste campagne pour contrer les projets de privatisation affectant la société d'État. Avec un nouveau PDG animé par des impératifs de rendement plutôt que par la promotion des services publics, on peut craindre que des décisions désastreuses et à courte vue soient prises pour générer du capital à court terme. Cela serait une perte inouïe pour le patrimoine québécois.

La section locale 1575, qui représente le personnel de l'Université du Québec à Rimouski, a eu gain de cause sur un grief réclamant la reconnaissance comme jour férié de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

Ontario

Les habitants de la plus grande ville de l'Ontario ont eu des raisons de se réjouir le 26 mai, lorsque les Torontois ont élu leur 66^e mairesse lors de l'élection partielle de la ville. Prête à diriger Toronto avec sa vision progressiste, Olivia Chow a déclaré aux personnes présentes lors de son discours de victoire : « *Si vous avez déjà douté de ce qui est possible ensemble, si vous avez déjà remis en question votre foi en un avenir meilleur et en ce que nous pouvons faire les uns avec les autres, les uns pour les autres, ce soir est votre réponse* ». Nous avons hâte de voir les changements positifs qu'elle apportera.

Malheureusement, le gouvernement de la province n'est pas connu pour ses positions progressistes. Le gouvernement de Doug Ford a fait les gros titres pendant un certain temps avec ses plans de développement de la ceinture verte protégée. À la suite d'une enquête menée par le commissaire à l'intégrité de l'Ontario sur sa conduite concernant la sélection des parcelles de la ceinture verte, le ministre des Affaires municipales et du logement, Steve Clark, a démissionné. Le processus douteux de sélection des projets de développement mis en place par l'ancien ministre aurait permis à de riches investisseurs de s'enrichir. Ce n'est qu'un exemple de plus qui met en lumière le stratagème du Parti conservateur de l'Ontario pour aider les riches à s'enrichir. Les crises climatiques sont plus évidentes que jamais, et nous ne pouvons pas laisser ce gouvernement de droite vendre des espaces verts protégés au profit de ses amis.

Il n'est pas surprenant que les travailleuses et travailleurs de la fonction publique de l'Ontario doivent se battre pour obtenir des salaires et des avantages sociaux qui reflètent l'importance de leur travail. Les membres du SCFP de divers secteurs dotent leurs comités de négociation de mandats de grève solides pour faire savoir à leurs employeurs qu'ils ne se laisseront pas intimider par leurs programmes d'austérité. Au début de septembre, j'ai rejoint plus de 60 travailleuses et travailleurs municipaux du SCFP 71 sur la ligne de piquetage. Leur employeur, la ville de Cochrane, a refusé d'offrir des salaires qui tiennent compte de l'inflation galopante et des problèmes d'abordabilité auxquels ces travailleuses et travailleurs sont confrontés, et a forcé la tenue d'un vote sur ce qu'il a appelé son " offre finale ". Le maire et le conseil municipal pensaient trouver des fissures dans leur solidarité, mais les bottes sur le trottoir et les pancartes du SCFP brandies dans les rues ont montré à l'employeur que leur solidarité était imperméable.

Après avoir rejoint les travailleuses et travailleurs à Cochrane, je me suis rendu dans le nord-ouest de l'Ontario pour rencontrer les dirigeants locaux, les militants et le personnel à Kenora pour un événement d'appréciation des membres du SCFP. Je remercie tout particulièrement la zone 7 du CSHO d'avoir parrainé l'événement, au cours duquel nous avons discuté des défis auxquels nos membres de la région sont confrontés aux tables de négociation et sur le lieu de travail.

Les ambulancières et ambulanciers paramédicaux de l'Ontario et les syndicats qui les soutiennent se battent avec acharnement depuis une décennie pour bénéficier d'un accès équitable à la retraite anticipée. Ces premiers intervenants ont remporté une victoire importante dans leur lutte pour l'équité des régimes de retraite. Le Régime de retraite des employées et employés municipaux de l'Ontario (OMERS), qui est un régime de retraite défini pour les travailleuses et travailleurs paramédicaux de la province, a finalement modifié ses règles pour permettre à ces travailleuses et travailleurs de prendre leur retraite à l'âge de 60 ans sans subir d'injustes réductions de pénalité.

Les auxiliaires médicaux, tout comme les policiers et les pompiers, exercent des professions désignées comme relevant de la sécurité publique, qui sont reconnues par la législation fédérale. Cette désignation les rend admissibles, en vertu des règles fiscales fédérales, à une retraite anticipée si leur régime respectif le permet. La récente modification apportée au régime d'OMERS permettra d'alléger le fardeau financier que représentent les réductions des régimes de retraite des travailleuses et travailleurs dont le travail est physiquement et psychologiquement éprouvant et crucial pour les patients de tout l'Ontario. Avant que le changement ne devienne accessible, les syndicats de travailleuses et travailleurs paramédicaux (SCFP et SEFPO) devront négocier les derniers détails des dispositions aux tables de négociation.

Manitoba

Les Manitobains se rendent aux urnes pour les élections provinciales du 3 octobre. Les progressistes-conservateurs hostiles aux travailleuses et travailleurs cherchent à obtenir un troisième mandat, et le mouvement syndical travaille d'arrache-pied pour empêcher que cela ne se produise. Qu'il s'agisse de la législation qui a gelé les salaires dans le secteur public, des votes de représentation forcée qui ont semé le chaos dans le secteur de la santé ou de la construction de nouvelles écoles dans le cadre d'un partenariat public-privé, ce gouvernement a attaqué les travailleuses et travailleurs et les services publics à chaque fois qu'il en a eu l'occasion au cours de ses sept années au pouvoir. Nous ne pouvons pas nous permettre quatre années supplémentaires de ce gouvernement.

Cette élection est cruciale pour nos membres au Manitoba, mais elle est également importante pour notre pays. L'arrivée d'un deuxième premier ministre et d'un deuxième gouvernement néo-démocrate dans le pays contribuera à modifier le paysage politique fédéral et à ajouter une autre voix progressiste aux tables fédérales-provinciales telles que le Conseil de la fédération.

C'est pourquoi les dirigeants et les militants du SCFP se mobilisent pour soutenir Wab Kinew et le NPD. J'ai eu l'occasion de passer quelques jours à Winnipeg en septembre et de me joindre à des dizaines de bénévoles du SCFP et d'autres syndicats pour une soirée de porte-à-porte en appui aux candidats du NPD. Je sais que nos membres maintiendront la pression jusqu'au jour des élections et je leur souhaite bonne chance !

Pendant mon séjour à Winnipeg, j'ai rejoint la présidente du SCFP-Manitoba, Gina McKay, des membres du SCFP 1475 et d'autres membres du SCFP pour un rassemblement d'information à Oakview Place, l'un des huit foyers de soins Extendicare où les membres du SCFP cherchent à obtenir une nouvelle convention collective.

Extendicare Inc. est une entreprise privée à but lucratif qui exploite des foyers de soins. Elle refuse de négocier une augmentation de salaire équitable et de s'attaquer aux problèmes de recrutement et de rétention en offrant aux travailleuses et travailleurs un nombre d'heures de travail suffisant pour leur permettre de payer leurs factures et de subvenir aux besoins de leurs familles. Alors que nos membres luttent pour joindre les deux bouts, l'entreprise s'efforce de s'assurer qu'il y a assez d'argent pour distribuer des bénéfices aux actionnaires.

Nos membres travaillant dans ces huit établissements méritent un accord équitable qui comble l'écart avec les membres du SCFP effectuant le même travail dans des établissements publics de soins de longue durée, qui gagnent davantage et bénéficient de meilleurs avantages sociaux et d'un régime de retraite à prestations définies.

Saskatchewan

Nos membres au Manitoba ne sont pas les seuls à s'engager dans l'action politique. Cet été, les membres du SCFP en Saskatchewan ont soutenu les candidats du NPD lors de trois élections partielles. Lorsque les votes ont été comptés le 10 août, les candidats du NPD ont été élus dans deux des trois sièges; Regina Coronation Park et Regina Walsh Acres, ajoutant deux membres au caucus de l'opposition officielle. Non seulement le NPD a repris ces deux sièges au Parti de la Saskatchewan avec de bonnes marges, mais il a également augmenté sa part de vote dans la troisième course.

Ce résultat est de bon augure pour les élections générales prévues en 2024.

Le SCFP a remporté une autre victoire en Saskatchewan cet été lorsque 67 travailleuses et travailleurs de la Phoenix Residential Society à Regina ont voté en faveur de l'adhésion à notre syndicat. Ces travailleuses et travailleurs fournissent un soutien psychosocial aux personnes de Regina souffrant de troubles psychiatriques, de troubles concomitants (psychiatriques et toxicomanie), de lésions cérébrales acquises (LCA) et d'autres handicaps cognitifs. Ils fournissent également un accès immédiat au logement et des services de soutien résidentiel intensifs aux personnes qui sont chroniquement sans logement.

Nous sommes heureux d'accueillir ces nouveaux membres et de nous atteler à la négociation d'une première convention collective avec l'employeur.

Entre-temps, le gouvernement du Parti de la Saskatchewan a suivi l'exemple de ses homologues du Nouveau-Brunswick et a mis en œuvre une nouvelle politique destinée aux élèves transgenres et non binaires. À la fin du mois d'août, le ministre de l'Éducation a annoncé que les écoles devaient informer les parents lorsqu'un élève de moins de 16 ans utilise un nom ou un pronom différent à l'école.

Le SCFP-Saskatchewan a rapidement condamné la nouvelle politique et demandé au gouvernement de l'annuler, soulignant que les écoles sont parfois le seul endroit sûr où les enfants non-conformes au genre peuvent célébrer leur identité.

Ces politiques gouvernementales s'inscrivent dans le cadre d'un effort croissant de la droite pour diffuser des informations erronées sur les personnes transgenres et alimenter la montée de la haine anti-2ELGBTQI+. Le SCFP ne restera pas silencieux lorsque les gouvernements et les employeurs attaquent et sapent les droits de la personne.

Alberta

Après la réélection du gouvernement du Parti conservateur unifié (PCU) au printemps, nous avons évalué les menaces qui pèsent sur nos membres et notre syndicat. Comme on pouvait s'y attendre, il n'y a pas beaucoup de bonnes nouvelles.

Nous en sommes aux premières étapes d'une contestation en vertu de la Charte du projet de loi 32, qui a imposé une approche à l'américaine des cotisations syndicales, en donnant aux membres la possibilité de se retirer de la partie du taux de cotisation établi qui est consacrée aux activités "non essentielles". Nous sommes attentifs à d'éventuelles modifications de la législation ou des réglementations associées, qui seront sans aucun doute encore pires pour les syndicats de l'Alberta. À moins d'une contestation judiciaire réussie, il semble que nous soyons coincés avec la loi 32 jusqu'aux prochaines élections.

Nous préparons également une contestation en vertu de la Charte de la loi 81, qui a modifié la *loi sur le financement des élections et la divulgation des contributions* afin de limiter la capacité des syndicats à participer à la publicité politique axée sur les enjeux et de nous interdire de faire de la publicité électorale.

Le salaire minimum en Alberta n'a pas été augmenté depuis quatre ans et rien n'indique que le gouvernement ait l'intention de prendre des mesures dans ce domaine, malgré la crise du coût de la vie à laquelle sont confrontés les travailleuses et travailleurs de la province.

Et malgré la reconnaissance claire d'une pénurie de main-d'œuvre, le gouvernement choisit de se concentrer sur des choses telles que les crédits d'impôt pour les diplômés, la procédure accélérée pour les titres de compétences et les programmes de recrutement en dehors de la province, au lieu d'ajuster les mandats salariaux qu'il a imposés par le biais de la loi sur les employeurs du secteur public (*Public Sector Employers Act*), qui comprennent plusieurs années de zéros et restent obstinément bien en dessous du taux d'inflation. Il est donc d'autant plus important de coordonner les négociations dans les secteurs confrontés à ces mandats salariaux, à l'instar de nos sections locales de l'éducation qui luttent ensemble pour obtenir des conventions collectives équitables.

Le gouvernement provincial a également fait part de son intention de favoriser la privatisation en général, et plus particulièrement dans les secteurs de la santé et de l'éducation. Malgré cela, il y a eu une bonne nouvelle surprenante en août lorsque le gouvernement est revenu sur sa propre décision de décembre 2022 de privatiser les services de laboratoire communautaire de la province. En moins de neuf mois, cette décision s'est avérée plus coûteuse et incroyablement inefficace. Les services qui avaient été transférés du secteur public à l'opérateur privé DynaLIFE seront réintégrés dans le service public de santé de l'Alberta.

Colombie-Britannique

À la suite d'une demande de représentation de 3 200 assistants de recherche diplômés à l'Université de la Colombie-Britannique (UBC) au printemps dernier, le SCFP 2278 a accueilli en juillet plus de 800 membres qui travaillent en tant qu'assistants universitaires diplômés au sein de notre syndicat. Nous nous efforçons de soutenir ces nouveaux membres, tout en attendant une décision de la Commission des relations de travail sur la demande antérieure pour les assistantes et assistants de recherche diplômés.

Nous tendons également la main à des centaines d'autres travailleuses et travailleurs universitaires employées et employés comme assistantes et assistants de recherche à l'Université de Victoria et leur offrons la possibilité d'adhérer au SCFP, le syndicat de prédilection des travailleuses et travailleurs de l'enseignement postsecondaire en Colombie-Britannique.

Le SCFP est également le syndicat de choix pour les travailleuses et travailleurs des bibliothèques de la province, et une nouvelle entente conclue par le SCFP 2403 pour les membres de la bibliothèque publique de Dawson Creek montre pourquoi. Dans un secteur où le travail à temps partiel est beaucoup plus répandu que les emplois à temps plein, la section locale a réussi à obtenir des améliorations des avantages sociaux pour ses membres travaillant à temps partiel, en plus d'une augmentation de salaire de 16 % sur les quatre années de la convention collective, ce qui aidera nos membres à suivre l'inflation.

Nous continuons également à progresser aux tables municipales de toute la Colombie-Britannique, en grande partie grâce à notre stratégie de négociation coordonnée au niveau régional. Cela exige de la patience et de la coopération de la part de nos dirigeants locaux, et je suis impressionné par leur engagement à obtenir les meilleurs accords possibles pour tous les membres du secteur en travaillant ensemble, même si cela signifie prolonger les négociations ou laisser une autre section locale prendre l'initiative. Notre coordination aboutit à des augmentations générales de salaires comprises entre 3 et 6,5 % par an, ce qui contribuera grandement à résoudre la crise de l'accessibilité financière à laquelle nos membres sont confrontés dans l'ensemble de la province.

Bien qu'à certains égards, il semble que les dernières élections provinciales viennent juste d'avoir lieu, les prochaines élections auront lieu dans un peu plus d'un an et nous intensifions notre engagement politique et notre militantisme avec les sections locales et les membres de toute la Colombie-Britannique. Même si les souvenirs des 16 années de gouvernement libéral en Colombie-Britannique s'estompent, leurs décisions et leurs actions continuent d'affecter nos membres, les services qu'ils fournissent et les services publics dont nous dépendons tous. Cet héritage, ainsi que les actions antisyndicales et anti-travailleurs des gouvernements de droite dans d'autres provinces, nous donneront la motivation nécessaire pour mobiliser nos membres et nos militants alors que nous nous préparons à aider à réélire le NPD de la C.-B. l'automne prochain.

Syndicat des employés d'hôpitaux (SEH)

Les membres du SEH de sept maisons de soins de longue durée gérées par Good Samaritan Canada en Colombie-Britannique ont donné un mandat fort à leur syndicat et envoyé un message ferme à leur employeur, avec un vote de grève de 98 % cet été.

L'employeur refuse d'offrir un salaire équitable à ces travailleuses et travailleurs, même si la dernière augmentation négociée remonte à 2019. Et le Good Samaritan a déposé un texte qui lui donnerait le droit de sous-traiter le travail actuellement effectué par nos membres. Compte tenu de la crise actuelle du personnel dans le secteur et de la crise de l'accessibilité financière aggravée par l'inflation galopante, nos membres attendent et méritent davantage, notamment le respect, la sécurité de l'emploi et un salaire équitable.

Nous savons que nos membres, qui travaillent comme aides-soignantes et aides-soignants, aides diététiciennes et aides diététiciens, aides ménagères, infirmières diplômées et aides d'animation, veulent rester au travail et s'occuper de leurs résidents. Nous espérons que l'employeur entendra leur message et reviendra à la table des négociations avec une nouvelle approche et une offre équitable.

Division du transport aérien

Les agents de bord du SCFP dénoncent les conditions injustes auxquelles ils sont confrontés sur leur lieu de travail. Ils en ont assez d'être contraints de travailler gratuitement. La campagne « le travail non payé, c'est du vol » de la division du transport aérien a mis en lumière la réalité brutale à laquelle sont confrontés les travailleuses et travailleurs de ce secteur. En moyenne, 35 heures par mois ne sont pas payées. Cela représente presque une semaine complète de travail sans rémunération. Le récent bénéfice trimestriel d'Air Canada de 838 millions de dollars prouve que la compagnie est tout à fait capable de payer ses agents de bord pour chaque heure travaillée, et le SCFP ne reculera pas tant que les agents de bord n'obtiendront pas cette rémunération.

Un incident survenu en juillet à l'aéroport international Montréal-Trudeau a illustré à nouveau les risques auxquels ces travailleuses et travailleurs sont confrontés au travail, lorsqu'ils ont évacué en toute sécurité des passagers à la suite d'un incendie sur le tarmac. Un véhicule situé sous un avion a pris feu et nos membres sont intervenus rapidement pour assurer la sécurité des personnes à bord. Ces travailleuses et travailleurs méritent d'être payés pour tous les heures qu'ils travaillent soit dans le ciel, soit sur terre.

Alors que les incendies de forêt ravageaient la côte ouest, les agents de bord de villes comme Yellowknife, Kelowna et Kamloops étaient à bord de vols d'évacuation pour aider les habitants à se mettre en sécurité, alors que certaines de leurs propres maisons risquaient d'être englouties par les flammes. Le dévouement de ces membres envers leur travail et les personnes qu'ils aident est incroyable et je les en félicite.

Le personnel de cabine de Porter Airlines pourrait bientôt se joindre à la famille de la Division du transport aérien du SCFP. Le SCFP représente déjà dix autres compagnies aériennes, soit un total de 18 500 agents de bord fiers d'être représentés par le plus grand syndicat du Canada. Nous savons comment régler les problèmes qui affligent l'industrie, comme les salaires, les horaires, le repos des équipages, les jours de service et plus encore. Si leurs efforts de syndicalisation se concrétisent, les employées et employés de Porter Airlines ne pourront que bénéficier de l'amplification de leur voix et de meilleures dispositions contractuelles.

Recrutement

Pour la période de déclaration du 1er juillet au 31 août 2023, le SCFP a accueilli 2 726 nouveaux membres dans 19 unités de négociation, dont 1 250 dans le secteur postsecondaire, 253 dans les services d'urgence et de sécurité, 650 dans le secteur de l'éducation, 515 dans le secteur de la santé et 58 nouveaux membres dans d'autres secteurs.

Il y a actuellement 152 campagnes actives en cours qui, si elles sont couronnées de succès, pourraient amener 42 453 nouveaux membres à notre syndicat.

Dans les Maritimes, il y a actuellement 16 campagnes actives qui pourraient amener 1 243 travailleuses et travailleurs à adhérer au SCFP, dont 300 agents de sécurité chez Paladin Security et 320 étudiants employées et employés à l'Université Mount Allison.

Notre région de l'Atlantique mène actuellement deux campagnes actives dans les domaines de la santé et de l'enseignement postsecondaire, ce qui permettrait à 455 nouveaux membres d'adhérer à notre syndicat.

Le Québec s'efforce d'accroître considérablement le nombre de ses membres, avec 16 campagnes actives dans divers secteurs qui, si elles sont couronnées de succès, permettront à 7 434 nouveaux membres de rejoindre notre famille SCFP.

La région de l'Ontario poursuit ses efforts de syndicalisation, avec 40 campagnes actives dans divers secteurs qui pourraient permettre d'ajouter 15 287 nouveaux membres à notre syndicat, dont 3 500 à l'Université de Waterloo et plus de 6 582 dans le secteur des soins de santé.

Le Manitoba compte 17 campagnes actives, qui pourraient permettre à 3 212 nouveaux membres d'adhérer à notre syndicat, dont 2 373 travailleuses et travailleurs du secteur de l'éducation.

En Saskatchewan, 12 campagnes sont en cours dans différents secteurs et nous espérons que 1 038 nouveaux travailleuses et travailleurs adhéreront au SCFP, dont 500 travailleuses et travailleurs de la Saskatchewan Health Authority.

La région de l'Alberta a été très occupée avec 13 campagnes de syndicalisation actives qui pourraient amener 2 337 nouveaux membres au SCFP. Quatre des campagnes en cours se déroulent dans les secteurs de l'éducation et de l'enseignement postsecondaire, où le SCFP espère ajouter 1 158 membres.

En Colombie-Britannique, il existe 26 campagnes actives dans divers secteurs, notamment les services sociaux, les loisirs, la culture et les divertissements, ainsi que les municipalités, qui pourraient accueillir 12 175 nouveaux membres.

In Memoriam/Points personnels

Je présente mes sincères condoléances aux familles des membres, anciens employés et employés et retraités du SCFP décédés au cours de cette période.

Membres

Terry Egan	Ancien président du SCFP-Manitoba
Évêrad "Bozo" Bourgoïn	SCFP 886, Nouveau-Brunswick
Leo Cheverie	SCFP 1870, Île-du-Prince-Édouard

Personnel retraité

Raymond Léger	Personne conseillère à la recherche Bureau régional des Maritimes
---------------	--

Kenneth McClelland	Personne conseillère syndicale Bureau de Windsor
--------------------	---

Royle Harris	Personne conseillère syndicale Bureau régional de l'Alberta
--------------	--

En toute solidarité,



MARK HANCOCK
Président national

*sg/sec