

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 SEPTEMBRE À DÉCEMBRE 2023

Chers confrères, chères consœurs, chers amis,

Dans mon rapport de septembre, j'ai évoqué le long été chaud que nous avons connu, tant sur le plan météorologique et climatique qu'au niveau des tables de négociation partout au pays. La saison a changé, mais les négociations âpres se poursuivent dans toutes les régions, car nos sections locales se battent avec acharnement, elles négocient intelligemment et elles obtiennent de solides conventions collectives.

De nombreuses sections locales ont fait du piquetage pendant des semaines pour décrocher un contrat équitable. De la Saskatchewan au Québec et au Nouveau-Brunswick en passant par l'Ontario, six sections locales ont conclu leurs négociations après plus de quatre semaines de grève. Le plus long de ces conflits a été celui du SCFP 5454 avec la Société québécoise du cannabis (SQDC), dont les membres ont fait la grève pendant 540 jours.

Nous avons encore plusieurs conflits de travail graves en cours, notamment au Port de Québec, où les membres du SCFP 2614 sont en lockout depuis le 15 septembre 2022.

C'est pourquoi il est si important d'obtenir, enfin, une loi anti-briseurs de grève au niveau fédéral. En septembre, nous avons organisé une manifestation sur la Colline du Parlement afin de promouvoir cette loi. Pour la première fois, nous avons été rejoints non seulement par des députés et députées du NPD, mais aussi par des gens du Bloc Québécois et par le ministre du Travail. Ce dernier a déposé son projet de loi, C-58, depuis et, même si les délais qui y sont associés suscitent des inquiétudes, celui-ci constitue un grand pas dans notre lutte pour le droit de mener une grève digne de ce nom. Nous continuerons de pousser le gouvernement à adopter ce projet de loi dans les plus brefs délais.

Notre défense des services publics et des droits des travailleurs et travailleuses compte aussi au-delà de nos frontières. À la mi-octobre, j'ai eu l'honneur de diriger la délégation canadienne au congrès mondial de l'Internationale des services publics (ISP), une fédération syndicale mondiale dont la base inclut des travailleuses et des travailleurs du secteur public des quatre coins du monde.

**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

La délégation du SCFP comprenait trois membres du CEN : Sherry Hillier, Fred Hahn et Ernest Green. Les congressistes ont adopté un ambitieux programme d'actions pour les cinq prochaines années, en plus d'élire la nouvelle direction et de féliciter la secrétaire générale sortante, Rosa Pavanelli, pour sa retraite bien méritée.

En octobre, 3000 dirigeantes, dirigeants, militantes, militants, employées et employés du SCFP se sont réunis dans la belle ville historique de Québec pour notre congrès national, où nous avons célébré les 60 ans de notre syndicat. Quel plaisir de pouvoir réunir à nouveau l'élite de notre syndicat, de partout au pays, pour un congrès ! Nos délibérations ont porté sur les défis auxquels nous sommes confrontés et les gains que nous réalisons aux tables de négociation. Les congressistes ont débattu et adopté des résolutions et des amendements statutaires. On a entendu les rapports de nos comités nationaux et du Groupe de travail national pour un milieu syndical sécuritaire, en plus de faire le point sur les travaux en lien avec notre Stratégie de lutte contre le racisme. Le congrès a également façonné et adopté le document d'orientation stratégique qui fixe les priorités de tous les échelons de notre syndicat pour les deux prochaines années.

On a élu le conseil exécutif national et deux syndicats nationaux pour superviser notre syndicat au cours des deux prochaines années. Je vous remercie de la confiance que vous m'avez témoignée en me reconduisant à la présidence nationale. Je me réjouis de relever les défis qui nous attendent avec notre secrétaire-trésorière nationale, Candace Rennick, et le reste de notre CEN.

En cette fin d'année, je suis vraiment optimiste quant à l'avenir de notre syndicat fort, progressiste et solidaire. Je sais que nous avons la force et la volonté collective de poursuivre la lutte pour nos membres, pour nos communautés, grandes et petites, et pour notre planète. Nos enfants, nos petits-enfants et les générations futures méritent le meilleur avenir possible, ce qui implique de solides services publics, des communautés dynamiques et une planète saine et durable. Cela implique aussi des emplois bien rémunérés, assortis d'avantages sociaux de la sécurité de la retraite pour tout le monde.

Je suis convaincu que notre syndicat continuera de faire sa part pour lutter contre la haine sous toutes ses formes, et je compte sur vous tous et toutes pour mener cette lutte dans vos lieux de travail, vos sections locales et vos communautés. Je sais aussi que nous allons travailler ensemble pour faire de ce pays le meilleur endroit où vivre, travailler et se divertir.

Je crois que, à l'approche des fêtes de fin d'année, le moment est bien choisi pour faire le point, personnellement, et s'engager à œuvrer pour un monde meilleur, plein d'espoir et d'optimisme. Enfin, permettez-moi de souligner que la plupart de nos membres ne bénéficieront pas d'une véritable pause pendant les vacances parce, qu'ils veillent sur la santé et la sécurité de la communauté. Merci pour tout ce que vous faites !

Je vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année, quelle que soit la manière dont vous les célébrez, et bien sûr le meilleur pour 2024 !

## Négociation collective, grèves et lockout

PROVINCE	SECTION LOCALE	EMPLOYEUR	NOMBRE DE MEMBRES	DÉBUT, GRÈVE ou LOCKOUT	DURÉE
Québec	2614	Société des arrimeurs de Québec	81	15 septembre 2022	En cours
Ontario	1490	Municipalité de Black River-Matheson	14	15 octobre 2023	En cours
Québec	2815	Vidéotron	214	30 octobre 2023	En cours
Québec	4545	Ville de Laval	825	Grève intermittente	En cours
Québec	CPAS – Conseil provincial des affaires sociales (secteur de la santé)  CPSS – Conseil provincial du soutien scolaire  CPC – Conseil provincial des collèges (secteur de l'éducation)	Gouvernement du Québec	Environ 45 000 membres du SCFP	Grèves intermittentes entreprises par les conseils de négociation provinciaux.	En cours
Québec	5454	Société québécoise du cannabis	300	17 mai 2022	16 mois
Saskatchewan	882	Ville de Prince Albert	160	10 août 2023	123 jours
Ontario	905.28	Ville de Bradford West Gwillimbury	35	21 juillet 2023	71 jours
Ontario	71	Ville de Cochrane	67	31 juillet 2023	53 jours

Ontario	53.2	Ville de Whitby	300	14 octobre 2023	32 jours
Nouveau-Brunswick	486	Ville de Saint John	140	12 septembre 2023	29 jours
Ontario	3314	Santé publique Hastings Prince Edward	70	22 septembre 2023	11 jours
Ontario	136	Ville d'Oakville	267	2 novembre 2023	8 jours

### **SCFP 2614**

Le 15 septembre 2022, soit il y a plus de 450 jours, le Port de Québec a mis en lockout 81 membres du SCFP 2614 du SCFP. Ces débardeuses et débardeurs saluent le dépôt 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. Nous avons plus que jamais besoin d'une loi anti-briseurs de grève. Celle-ci ne saurait arriver trop tôt pour ces membres qui y voient une lueur d'espoir.

La section locale et le SCFP-Québec croient que le conflit de travail aurait été réglé depuis longtemps avec une telle loi dans le Code canadien du travail. L'employeur continue d'employer du personnel de remplacement, chose illégale pour les entreprises relevant de la compétence provinciale.

Nos membres continuent d'exiger que l'employeur s'implique et se présente plus fréquemment à la table des négociations. La section locale exprime plusieurs préoccupations concernant la santé et la sécurité au travail; elle dénonce les conditions dangereuses des quais et l'inaction des autorités portuaires et du gouvernement fédéral pour les réparer.

### **SCFP 1490**

Le 15 octobre 2023, la municipalité de Black River Matheson a placé en lockout 14 membres de SCFP1490. Ces travailleuses et travailleurs municipaux du nord de l'Ontario combattent des demandes de concessions, notamment la création d'une grille salariale à deux niveaux, ce qui, selon le syndicat, est fondamentalement source de discordes. Les membres sont solidaires et insistent pour que leur employeur revienne à la table pour négocier une convention collective équitable.

## **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. Moins de trois semaines plus tard, au lieu de revenir à la table pour négocier une convention collective équitable, l'employeur a placé nos 214 membres en lockout.

Nos membres tiennent bon. L'employeur souhaite externaliser des tâches et expédier des emplois à l'étranger. Nos membres, sans contrat depuis août 2020, insistent sur le fait que les emplois doivent rester au sein de la communauté.

L'employeur utilise une main-d'œuvre de remplacement, ce qui serait illégal si cette entreprise relevait de la compétence provinciale. Ce groupe a désespérément besoin de la loi anti-briseurs de grève.

## **SCFP 4545**

Le 7 novembre 2023, les membres du SCFP 4545 ont organisé une grève de 24 heures pour faire comprendre à leur employeur, la Ville de Laval, qu'ils dénonçaient l'étroitesse d'esprit, le mépris et le manque de transparence des représentantes et représentants de son service des relations de travail à la table des négociations.

La rupture des pourparlers entre la Ville et le syndicat remontait à plusieurs mois. L'employeur présentait des propositions ridicules et refusait de divulguer son offre salariale, malgré la transparence et la volonté de négocier dont le syndicat faisait preuve à la table. Le 25 octobre, la Ville de Laval demandait au ministère du Travail de nommer un médiateur.

## **Front commun**

**CPAS – Conseil provincial des affaires sociales**  
**CPSS – Conseil provincial du soutien scolaire**  
**CPC – Conseil provincial des collèves**

Le Front commun est une coalition regroupant 420 000 membres du secteur public québécois. Trois conseils de négociation provinciaux du SCFP y participent : le CPAS, le CPSS et le CPC. Ils ont débrayé pendant trois jours en novembre. Les syndicats ont annoncé qu'ils retourneraient en grève le 8 décembre à moins qu'un règlement ne soit conclu. Le Front commun formé par la CSQ, l'APTS, la CSN et la FTQ représente les travailleuses et travailleurs de la santé, de l'éducation et des services sociaux de la province.

Le 23 septembre 2023, plus de 100 000 personnes sont descendues dans la rue pour soutenir le Front commun et sensibiliser la population à la décision du gouvernement du Québec d'accorder aux parlementaires un rattrapage salarial de 30 % en plus des augmentations annuelles prévues. Le provincial offre à la fonction publique 10,3 % d'augmentations sur cinq ans, ainsi qu'une somme forfaitaire de 1 000 \$ et un autre 3 % pour les secteurs qu'il juge « prioritaires ».

De plus, les personnes qui gagnent moins de 52 000 \$ par année bénéficieraient d'une augmentation supplémentaire d'un pour cent. Le leadership du Front commun a sommé le gouvernement de déposer de vraies propositions, sans quoi il était prêt à entreprendre une grève générale illimitée provinciale.

### **SCFP 5454**

Le SCFP 5454 (Société québécoise du cannabis) a ratifié une convention collective le 13 novembre 2023. Ses membres étaient en grève depuis plus de 540 jours. Le litige portait principalement sur la rémunération, le syndicat réclamant des salaires et des avantages sociaux similaires à ceux de la main-d'œuvre de sociétés d'État comparables, notamment la Société des alcools du Québec (SAQ).

### **SCFP 882**

Les membres du SCFP 882, cols blancs à la Ville de Prince Albert, en Saskatchewan, ont entamé des moyens de pression le 10 août 2023, puis une grève générale le 11 septembre 2023.

Devant l'augmentation du coût de la vie, ces membres tenaient à obtenir une augmentation de salaire équitable. Le maire et le conseil municipal avaient obtenu 20 % d'augmentation au cours des dernières années, soit le double de ce qu'avait touché la main-d'œuvre municipale dans la même période. On espérait que la grève prendrait fin peu de temps après la conclusion d'une entente de principe, le 29 septembre. Mais, alors que les membres s'apprêtaient à voter, le syndicat a appris que la Ville procédait à des changements technologiques, structurels et organisationnels. La section locale a déposé une plainte pour pratique déloyale de travail auprès de la commission des relations de travail de la Saskatchewan, puis elle a reporté le vote dans l'espoir que l'employeur revienne à la table.

Le 17 octobre, devant le refus de celui-ci de poursuivre les négociations, les membres ont rejeté l'entente de principe, signalant à la Ville qu'elle devait reprendre les négociations avec une meilleure offre. Peu de temps après, le maire a été filmé en train de frapper deux grévistes avec sa voiture sur la ligne de piquetage de l'hôtel de ville. Un médiateur a aidé les parties à parvenir à une entente de principe, que la section locale a ratifiée le 30 novembre. Outre une augmentation équitable des salaires, l'entente prévoit un redressement du plancher salarial des classes d'emplois les moins bien rémunérées, un projet pilote d'horaire de travail condensé, une amélioration de l'assurance maladie complémentaire et l'accès au PAE pour le personnel occasionnel. Le conseil municipal a ratifié l'entente le 11 décembre, le maire s'abstenant. Nos membres ont repris le travail le 12 décembre.

## **SCFP 905**

Le 21 juillet 2023, les membres du SCFP 905, qui travaillent à la bibliothèque municipale de Bradford West Gwillimbury, ont entamé une grève pour obtenir une première convention collective équitable. Leur objectif était de combler l'énorme écart salarial entre les sexes qui existe à la Ville. On réclamait aussi des augmentations de salaire à la hauteur de l'inflation galopante. Le 25 août 2023, l'employeur a demandé l'arbitrage de la première convention collective, comme le lui permet l'article 43 de la *Loi sur les relations de travail*.

La Commission des relations de travail de l'Ontario a acquiescé à cette demande le 30 septembre 2023. Cette décision a mis un terme à la grève de plus de 70 jours, mais la section locale a réclamé une révision judiciaire.

## **SCFP 71**

Les membres du SCFP 71 œuvrant à la Ville de Cochrane, dans le nord de l'Ontario, ont ratifié une entente de principe après avoir tenu bon pendant 54 jours. Cette entente a été conclue le 22 septembre 2023. Les membres réclamaient une augmentation salariale équitable pour compenser l'inflation. Ils et elles ont aussi obtenu des gains salariaux. La grève fut longue et tendue.

## **SCFP 53**

Le 14 octobre 2023, 300 employées et employés municipaux de Whitby, membres du SCFP 53, ont entamé une grève. Leurs négociations achoppaient sur plusieurs points, notamment les affectations de travail temporaire et les horaires de travail, l'employeur réclamant des périodes de disponibilité plus longues, ce qui aurait pu se traduire par des semaines de travail comprimées ou des horaires fractionnés et tournants. L'impasse est survenue lorsque l'employeur a refusé de laisser tomber ces concessions.

Les membres ont fait preuve de solidarité. L'employeur a fini par céder, permettant la conclusion d'une entente le 15 novembre 2023.

## **SCFP 486**

Cent quarante cols blancs municipaux de Saint John, représentés par le SCFP 486, ont rejeté l'offre de leur employeur et entamé une grève, le 12 septembre 2023, pour obtenir une augmentation salariale équitable.

Le 11 octobre 2023, après 29 jours de piquetage, nos membres ont conclu une entente qui leur vaut d'importants gains salariaux et d'autres améliorations à la convention collective. La grève, qui avait débuté le 12 septembre, a entraîné la suspension de la collecte des ordures ménagères et d'autres services vitaux à Saint John.

## **SFCP 3314**

Le 22 septembre 2023, 70 travailleuses et travailleurs du bureau de santé publique de Hastings Prince Edward ont entamé une grève pour obtenir des salaires qui se rapprochent davantage de l'augmentation du coût de la vie. Nos membres du SFCP 3314 se battent pour obtenir un financement adéquat de la santé publique, afin de protéger la communauté contre les maladies transmissibles et d'autres problèmes de santé.

Le 3 octobre, après 12 jours de grève, la section locale est parvenue à une entente avec l'employeur. Celle-ci contient de bonnes améliorations aux salaires et aux avantages sociaux.

## **SCFP 136**

La Ville d'Oakville a déclaré une impasse à la table des négociations et s'est retirée, ne laissant le SCFP 136 et à ses membres d'autre choix que de débrayer dans l'espoir d'obtenir une augmentation de salaire équitable et de faire tomber les concessions proposées par l'employeur. Deux cent soixante-sept membres ont entamé une grève le 2 novembre 2023.

Le 10 novembre, la section locale concluait une entente de principe sans concessions, avec augmentations salariales, améliorations aux avantages sociaux et gains normatifs. Cette entente a été ratifiée par la base.

## **Négociations collectives**

Quelque 55 000 travailleuses et travailleurs de l'éducation de l'Ontario recevront des augmentations de salaire pour compenser les contraintes salariales imposées par la loi 124. Le Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario (CSCSO) a négocié une compensation avec le gouvernement pour l'annulation de la loi sur le plafond salarial.

La loi de 2019 plafonnait les augmentations de salaire dans le secteur public à 1 % par année pendant trois ans. Un tribunal ontarien a déclaré cette loi inconstitutionnelle, estimant qu'elle portait atteinte au droit à la liberté d'association et à la négociation collective.

Le CSCSO explique que l'entente compensera rétroactivement le personnel de l'éducation avec des augmentations de 0,75 % en 2019-2020 et 2020-2021, ainsi qu'un montant représentant entre 1,5 % et 3,25 % pour 2021-2022, à déterminer en arbitrage.

Outre ces augmentations rétroactives, on bonifiera aussi les augmentations prévues dans les conventions collectives 2022-2026, et toutes ces augmentations ouvriront droit à la pension.

Les membres du SCFP 50 ont ratifié une nouvelle convention collective de trois ans avec la Société pour la prévention de la cruauté envers les animaux de la Colombie-Britannique, la BC SPCA.

La nouvelle entente, conclue plus tôt ce mois-ci après trois jours de négociations, est rétroactive à janvier 2023 et expirera fin 2025. Les augmentations salariales seront de 8 à 24 % la première année, selon la classe d'emploi, puis de 3 % les deux autres années.

Le contrat comprend également l'ajout de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation comme jour férié, ainsi que des améliorations à l'accès aux avantages sociaux pour les employées et employés temporaires à temps partiel.

Le SCFP 50 représente les employées et employés de la BC SPCA œuvrant dans le District régional de la Capitale, soit au Victoria sur l'allée Napier, au Wild ARC et dans le domaine de la prévention et de l'application des lois et règlements.

Le contrat de trois ans prévoit des augmentations de salaire de 3 % en 2022, 4,5 % en 2023 et 4 % en 2024, en plus d'un versement supplémentaire unique de 4,5 % (selon les salaires de 2022) pour compenser l'inflation.

Parmi les autres améliorations importantes, citons la prise en charge intégrale des primes d'assurance dentaire et d'assurance maladie complémentaire par l'employeur, ainsi que l'augmentation de la couverture des soins paramédicaux en matière de santé mentale.

## **Mises à jour régionales**

### **Maritimes**

#### **Nouveau-Brunswick**

Cet automne, j'ai eu l'occasion d'aller encourager nos membres du SCFP 486 sur la ligne de piquetage. Ces cols blancs de la Ville de Saint John étaient fermement déterminés à obtenir un salaire à la hauteur de leur valeur. Les grévistes ont perturbé la prestation des services, tirant parti de leurs droits de négociation, pour faire comprendre à l'employeur qu'ils étaient sérieux. Une entente est intervenue début octobre : 15,85 % d'augmentations sur la durée de la convention collective, plus deux paiements forfaitaires qui mettront davantage d'argent dans les poches de nos membres.

Le premier ministre Higgs montre une fois de plus son vrai visage en essayant de forcer la main-d'œuvre du secteur public à adhérer à un nouveau régime de retraite; c'est son projet de loi 17, la *Loi sur la pérennité et le transfert de régimes de retraite*.

Le gouvernement tente de faire passer le projet de loi à la hâte pour qu'il devienne une loi. Selon le SCFP, celui-ci est totalement illégal, contradictoire avec les conventions collectives actuelles et constitue une attaque flagrante contre le droit à la négociation collective. La loi obligerait les travailleuses et travailleurs de l'éducation et des soins infirmiers à adhérer à de nouveaux régimes de retraite à risques partagés.

Comme on l'a vu par le passé, nos membres au Nouveau-Brunswick n'ont pas peur de se défendre et de faire du bruit. Le président de la Chambre a tenté de les expulser de la tribune, injustement, alors qu'ils et elles assistaient aux délibérations parlementaires sur ce projet de loi controversé, mais nos membres ont gardé leur calme en faisant valoir leur droit d'observer les débats.

Début novembre, M. Higgs a annoncé qu'il ne déclencherait pas d'élections provinciales anticipées, malgré les conflits et l'instabilité au sein du caucus conservateur. Il a embauché le directeur de campagne de la première ministre albertaine, Danielle Smith, dans l'espoir de remporter la victoire en 2024, mais s'il poursuit ses tentatives de priver les gens de leurs droits négociés, il n'aura pas la tâche facile.

Sans surprise, le SCFP 1190 a dû déposer une plainte pour négociation de mauvaise foi auprès de la Commission du travail et de l'emploi. Cette plainte allègue que le gouvernement provincial a enfreint la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* parce que celui-ci n'avait pas donné un mandat ou un pouvoir décisionnel clair à son équipe de négociation, parce que les propositions de négociation étaient imprécises et mal définies et parce que la proposition salariale présentée était sciemment conçue pour être rejetée par la partie syndicale. La commission a jugé que l'employeur a effectivement enfreint la loi en omettant de répondre aux demandes de renseignements et de divulguer ses propositions pécuniaires en temps opportun.

## **Île-du-Prince-Édouard**

Le 8 novembre, j'ai rejoint le leadership de l'île à Charlottetown pour une réunion des présidences. Les dirigeantes et dirigeants des sections locales ont fait rapport sur leurs problématiques. De l'avis général, le manque de personnel dans l'île a entraîné des problèmes de charge de travail. Nos membres qui fournissent des services essentiels et significatifs aux communautés prince-édouardiennes sont à bout de souffle.

C'était merveilleux de voir que malgré ces défis, notre monde reste énergique et prêt à mobiliser la base pour affronter les employeurs difficiles. Une dynamique se met en place pour pousser les employeurs à s'attaquer aux problèmes de recrutement et de rétention, question de permettre le retour d'un semblant d'équilibre travail-famille. Nos membres en ont assez et sont prêts à se battre pour du changement.

Parmi les principaux points soulevés lors de la réunion, citons le fait que les sentences arbitrales ne répondent plus aux besoins des membres du SCFP et que la défense du droit de grève est une priorité absolue. Le droit de grève fait l'objet de restrictions inacceptables à l'Île-du-Prince-Édouard. Le SCFP s'engage à utiliser tous les outils à sa disposition pour défendre le droit de grève et la libre négociation collective.

Les membres du SCFP 804 à la Ville de Summerside sont parvenus à un accord au cours de la période couverte par le présent rapport. Ils et elles ont obtenu des augmentations de salaire de 8 % la première année et de 3 % pour chacune des trois années suivantes. Ce fut une ronde positive et les membres sont satisfaits du résultat.

## **Atlantique**

### **Terre-Neuve-et-Labrador**

Je suis heureux d'accueillir chaleureusement les nouveaux membres du SCFP à Terre-Neuve-et-Labrador. La main-d'œuvre de The Gathering Place se joint à notre grande famille en tant que SCFP 5478. Ces 84 membres fournissent des services, des repas et un hébergement de nuit aux personnes qui ont de la difficulté avec la vie au quotidien. Grâce à leurs compétences variées, ils et elles fournissent des services à certaines des personnes les plus vulnérables de la communauté : accès à des travailleuses et travailleurs sociaux, personnel de cuisine, de bureau et de maintenance, hygiénistes dentaires, personnel d'autonomisation de la clientèle, etc.

Je me suis rendu dans la belle ville de St. John's pour rejoindre le leadership de Terre-Neuve-et-Labrador qui tenait sa première Réunion des présidences. Nouvellement élus ou chevronnés, ils et elles étaient réunis pour s'attaquer aux problématiques que partagent leurs sections locales, comme la pénurie de personnel, les problèmes de recrutement et de rétention, et la menace constante de sous-traitance et de privatisation.

Nous avons parlé en particulier de la crise du logement, qui affecte directement nos membres qui fournissent des services aux personnes dans le besoin, ainsi que nos membres du secteur municipal, confrontés à des problèmes de santé-sécurité au travail à cause des campements érigés sur des terrains municipaux. Le gouvernement doit trouver des solutions à la crise du sans-abrisme et investir dans les services publics pour traiter les problèmes de santé mentale et de dépendance, afin de préserver la quiétude des communautés.

Les membres du SCFP 1860 qui travaillent à la maintenance à la Newfoundland and Labrador Housing Corporation ont été choqués d'apprendre que leur travail était sous-traité à titre de « solution » à la crise du logement, plutôt que de pourvoir des postes vacants et de payer des heures supplémentaires afin d'assurer l'achèvement des travaux. L'employeur a réduit son personnel par attrition et laissé des postes vacants, puis a laissé les sous-traitants épuiser les stocks dont les préposés à la maintenance ont besoin pour faire leur travail. Il est indéniable que la qualité du travail effectué par nos membres dépasse de loin celle de ces entrepreneurs, et la section locale supplie l'employeur de laisser ses membres faire leur travail. Non seulement pour le bien du syndicat et de ses membres, mais aussi pour celui des locataires qui comptent sur des normes de logement acceptables.

En outre, les militants et militantes ont discuté d'action politique et de campagnes, ainsi que du bon usage de la Caisse nationale de défense.

Les infirmiers et infirmières auxiliaires autorisées (IAA) de la province ont pu conclure un protocole d'entente avec le gouvernement pour augmenter leurs salaires. L'entente prévoit des augmentations de 2,48 à 3,11 \$ l'heure, selon le nombre d'années de service. Il s'agit d'un pas dans la bonne direction pour résoudre les problèmes de rétention.

## **Nouvelle-Écosse**

La sous-traitance est un problème récurrent qui afflige le secteur municipal. La rumeur veut que la Municipalité régionale du Cap-Breton (MRCB) étudie la possibilité de recourir à la sous-traitance. Les membres du SCFP 759 ont riposté pour défendre leur travail vital à la communauté avec une campagne intitulée « #somethingstinks » (traduction libre : #quelquechosepue) pour faire passer le message à la population. La frustration face à la sous-traitance, à l'affichage des postes et au manque de consultation de la part de l'employeur a conduit ces membres à mener deux journées de grève.

L'unité de négociation des professionnels en administration de la santé du SCFP 8920 a conclu une entente de principe. L'accord de cinq ans comprend une augmentation de 20 % pour les classes d'emplois les moins bien payées (celles gagnant moins de 20 \$ l'heure) et une augmentation moyenne de 15,5 % pour les autres.

Les éducateurs et éducatrices de la petite enfance (EPE) de la province ont participé à une journée d'action pour exhorter le gouvernement à respecter son engagement d'ajouter 9 500 places en garderie d'ici 2026. Le SCFP-Nouvelle-Écosse a mobilisé les sections locales de ce secteur pour qu'elles prennent position et fassent savoir au gouvernement qu'il doit mettre l'accent sur les salaires, les avantages sociaux et les régimes de retraite afin d'encourager les gens à devenir EPE. La qualité des soins que les EPE prodiguent à nos jeunes enfants est incommensurable. Les membres du SCFP sur le terrain ne toléreront pas de recevoir un salaire qui ne reflète pas l'importance cruciale de leur travail.

## **Québec**

La mobilisation du Front commun au Québec est sans précédent. À la fin septembre, j'ai participé à la manifestation monstre à Montréal, où plus de 100 000 personnes ont pris les rues d'assaut pour lancer un message fort au gouvernement Legault. Ce dernier n'a pas saisi la détermination des membres des grandes centrales syndicales québécoises, et trois journées de grève ont dû avoir lieu en novembre. Candace et moi avons joint nos membres de la santé et de l'éducation sur les lignes de piquetage, accompagnés de membres du Conseil exécutif national et de leaders du SCFP qui sont venus des quatre coins du pays pour montrer leur solidarité. À la fin du mois, trois autres syndicats québécois ont joint la mobilisation, et le Front commun a annoncé d'autres journées de grève en décembre.

Cette grande mobilisation devrait permettre d'en arriver à une bonne entente négociée – les parties sont à la table, aidées d'un conciliateur.

Au début décembre, le CRTC a tenu des audiences sur le cadre réglementaire des contributions pour soutenir le contenu canadien et autochtone. Le Conseil provincial du secteur des communications (CPSC) du SCFP a plaidé pour un fonds dédié aux nouvelles, financé par les entreprises en ligne étrangères.

Ces entreprises multinationales doivent contribuer en toute équité à l'atteinte des objectifs de la politique canadienne de radiodiffusion, à l'instar des radiodiffuseurs traditionnels. En l'absence de réglementation, la production de nouvelles locales par des radiodiffuseurs privés est en péril, et cela risque de priver les citoyennes et citoyens d'une diversité d'informations fiables contribuant au maintien de la démocratie canadienne.

D'ailleurs, le SCFP 687 représentant les artisans du réseau TVA, propriété de Québecor, a dû faire face à une annonce sans précédent de la part de l'employeur : il compte licencier 547 personnes en début d'année, et couper drastiquement dans la production locale et régionale.

Québecor a aussi fait les manchettes en déclenchant un lock-out touchant plus de 200 membres du SCFP 2815. L'annonce a été faite pendant le congrès national du SCFP : les membres travaillant chez Vidéotron à Gatineau se sont retrouvés sur la ligne de piquetage malgré eux. Ce conflit a généré un élan de solidarité de l'ensemble des membres du syndicat, qui seront derrière les lock-outés jusqu'à ce qu'une convention collective acceptable soit négociée. Notamment, les membres ont voté une cotisation spéciale pour soutenir les membres de l'unité en lock-out. Si le gouvernement libéral avait déposé sa loi anti-scab l'an dernier comme nous le demandions, les membres de Vidéotron ne seraient pas en lock-out aujourd'hui. Il faut absolument que cette loi soit adoptée rapidement après que les amendements que nous demandons aient été apportés.

La grève du SCFP 5454 a finalement pris fin, après 18 mois d'un dur conflit. L'ensemble des 26 succursales de la SQDC a voté en faveur d'une recommandation du conciliateur présentée aux parties. La grille salariale des conseillères et conseillers en cannabis a été entièrement revue et comprend une diminution du nombre d'échelons ainsi qu'un taux horaire plus élevé à l'embauche. Parmi les autres améliorations au contrat de travail, notons la réduction de la précarité pour membres en raison des avancées sur les horaires et les garanties d'heures. Cet excellent résultat est le fruit de la solidarité, la combativité et la détermination de nos membres, et je les félicite!

Nos membres qui travaillent pour des sociétés de transport collectif au Québec ont manifesté pour envoyer un message fort au gouvernement caquiste: des investissements importants dans le transport collectif sont requis de façon urgente.

C'est crucial pour l'atteinte des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Le transport en commun doit être considéré comme le fondement de l'économie de demain et des solutions permanentes sont requises pour un service de qualité. Malheureusement, ce service public qui est en fait un outil de développement est loin des priorités du gouvernement Legault.

Le SCFP 4238 représentant les personnes salariées de Boisbriand, a conclu une nouvelle convention avec des augmentations salariales de 4% par an pour 2022 et 2023, et un minimum de 2,5 % pouvant aller jusqu'à 3 % selon l'IPC pour les années subséquentes. Les différentes primes et allocations ont été bonifiées, et des horaires flexibles, notamment sur quatre jours, ont été négociés, ainsi qu'une modalité concernant le télétravail.

Le SCFP 301 a obtenu des améliorations importantes dans la convention collective d'un millier de ses membres travaillant à la Ronde, notamment sur le plan de l'organisation du travail. Les échelles ont été revues et des augmentations de 8% à 12,5% selon l'échelon ont été négociées.

## **Ontario**

La Fédération du travail de l'Ontario tenait son 17<sup>e</sup> congrès biennal du 20 au 24 novembre, à Toronto. Les personnes déléguées ont débattu de la voie à suivre pour améliorer la vie des familles, des travailleuses et des travailleurs dans toute la province. Nous sommes fiers d'avoir une membre du SCFP à la tête de la FTO. Laura Walton, présidente du CSCSO, et ses camarades Ahmad Gaied et Jackie Taylor, de l'équipe « Ignite », ont remporté leur campagne électorale. Laura prendra ses nouvelles fonctions lorsqu'elle prêtera serment au début de 2024. Ahmad, membre des TUAC, a été réélu secrétaire-trésorier, tandis que Jackie, du Syndicat des Métallos, en sera à son premier mandat à la vice-présidence générale. Cette équipe a du pain sur la planche pour défendre les droits des travailleurs et des travailleuses en Ontario et empêcher Doug Ford et ses conservateurs de privatiser des services publics.

Les Ontariens et les Ontariennes ont pu constater que rien n'est sûr lorsque les conservateurs sont au pouvoir. Le tristement célèbre premier ministre a rompu une autre promesse lorsqu'il a conclu des accords en catimini avec ses amis pour leur permettre de développer la ceinture de verdure. À une époque où les effets dévastateurs des changements climatiques sont indéniables, on a appris que des terres protégées étaient sur le point d'être cédées aux copains et aux sympathisants de Doug Ford pour qu'ils en tirent profit. Lorsque la vérificatrice générale et le commissaire à l'intégrité ont constaté que le processus de sélection des terres avait été précipité, Ford a dû admettre sa corruption ou pardonner son « erreur » et s'excuser du rôle que son gouvernement a joué dans cette tentative d'éviscérer un territoire qu'on protège depuis près de 20 ans.

Ce dossier, conjugué à la démission du ministre du Travail, Monte McNaughton, a amené le premier ministre à apporter d'importants changements au sein de son cabinet. Sans surprise, le ministre du Logement, qui a aidé certains joueurs à gagner au « Monopoly de la Ceinture de verdure », a démissionné lui aussi après que le commissaire à l'intégrité a déclaré qu'il avait enfreint la *Loi sur l'intégrité des députés*.

Partout au pays, de nombreux travailleurs et travailleuses du secteur public voient leur situation empirer en raison des gouvernements conservateurs et libéraux qui se sont succédé au pouvoir et qui refusaient de leur offrir un salaire équitable pour leurs précieux services. Les EPE qui travaillent dans la plupart des garderies agréées de l'Ontario verront leur plancher salarial rehaussé au cours de la nouvelle année. Il est grand temps que ces personnes, qui s'occupent de nos jeunes enfants, bénéficient d'une rémunération qui reflète mieux l'importance de leur travail. Le taux horaire des EPE passera à 23,86 \$ l'an prochain, dans l'espoir de remédier à la pénurie de personnel qui, selon les militants et militantes, entrave la croissance du programme national de places à 10 \$ par jour. Cette hausse salariale crée la parité salariale avec les EPE qui travaillent dans les classes de maternelle.

Sur la base de nouvelles données issues de demandes d'accès à l'information, d'analyses financières et statistiques et de recherches, un nouveau rapport tire la sonnette d'alarme quant à la privatisation de services essentiels dans nos hôpitaux publics, notamment les chirurgies et les services diagnostics. Ce rapport du Centre canadien de politiques alternatives (CCPA), intitulé *At What Cost? Ontario hospital privatization and the threat to public health care*, présente une analyse convaincante de l'impact négatif des projets du gouvernement provincial sur les hôpitaux publics ontariens et leur clientèle. On y trouve des révélations surprenantes, notamment l'énorme écart entre ce que le gouvernement dit dépenser dans les cliniques privées et ce qu'il y dépense réellement.

Le rapport réfute les arguments du gouvernement en faveur de la privatisation en démontrant qu'un financement adéquat des hôpitaux publics peut réduire considérablement les retards chirurgicaux.

À Ottawa, par exemple, les salles d'opération des hôpitaux publics restent inactives la plupart du temps, pendant que, comme le montre le rapport, le gouvernement Ford a considérablement augmenté le financement des cliniques et des hôpitaux à but lucratif. Dans le même temps, les hôpitaux publics sont confrontés à des coupes sombres.

## **Manitoba**

J'ai passé ce qui m'a paru une longue nuit à regarder les résultats des élections du 3 octobre au Manitoba, en espérant que la province écrive une nouvelle page d'histoire. La soirée a débouché sur l'élection d'un gouvernement néo-démocrate, avec une forte majorité, et de son chef Wab Kinew, qui est devenu le premier premier ministre autochtone du Manitoba.

Quelques semaines plus tard, autre moment historique lors de l'assermentation du cabinet de M. Kinew. En effet, il s'agit du cabinet le plus diversifié et le plus représentatif que le Manitoba n'ait jamais connu, avec huit membres racisés, cinq membres autochtones et deux membres s'identifiant comme 2ELGBTQI+.

Le nouveau gouvernement a beaucoup de pain sur la planche, puisqu'il compte réparer les dégâts causés par plusieurs années de règne conservateur. Mais le discours du Trône de novembre montre qu'il est sur la bonne voie. Celui-ci a mis l'accent sur l'investissement dans les services publics et la main-d'œuvre qui les fournit. Il s'agit notamment de rouvrir les salles d'urgence fermées par le gouvernement précédent, d'augmenter les capacités du côté de la chirurgie et des soins primaires, ainsi que d'accroître les heures de soins aux personnes âgées en soins de longue durée. Ce sont tous des promesses électorales et des investissements cruellement nécessaires. Sans oublier l'engagement à préserver le statut étatique d'Hydro Manitoba !

Les lettres de mandat ministériel publiées à la fin du mois d'octobre témoignent d'un engagement clair du gouvernement envers la classe ouvrière. On a confié au ministre de la Santé, des Aînés et des Soins de longue durée la mission de remédier aux pénuries critiques de personnel et celle de prioriser l'amélioration des ratios de dotation dans les soins de longue durée. On a demandé à la ministre de la Famille d'améliorer les salaires dans le secteur du soutien aux personnes ayant une déficience intellectuelle. Et la ministre du Travail et de l'Immigration a la responsabilité de simplifier la démarche de syndicalisation.

Même s'il n'est pas toujours facile de travailler avec un gouvernement favorable, il ne fait aucun doute que c'est bien plus facile et plus gratifiant que de lutter contre un gouvernement conservateur anti ouvrier. Je sais que nos dirigeants et dirigeantes du Manitoba ont hâte de demander au nouveau gouvernement de rendre compte des engagements qu'il a pris envers les travailleurs et les travailleuses de la province.

## **Saskatchewan**

En août, la Saskatchewan a déposé un projet de loi qui obligerait les membres du personnel de l'éducation à informer les parents lorsqu'une ou élève utilise un nom ou un pronom différent à l'école, ce qui exposerait les jeunes queer et trans à un risque de violence et d'ostracisation à la maison. En septembre, un juge, reconnaissant cette menace à la sécurité des jeunes, a bloqué temporairement ce projet de loi.

Lors de notre réunion de septembre, les membres du Conseil exécutif national se sont joints à d'autres syndicats, à des membres de la communauté et au NPD fédéral pour une contre-manifestation devant la Cour suprême du Canada, en solidarité avec les personnes 2ELGBTQI+ et leurs alliés qui essuient les attaques de groupes d'extrême droite un peu partout au pays.

En octobre, le premier ministre Scott Moe a rappelé l'Assemblée législative pour invoquer la clause dérogatoire et faire adopter sa loi rétrograde malgré tout. Cette tentative de contourner la *Charte des droits et libertés* constitue une menace pour tous les droits protégés par la Constitution canadienne, notamment le droit à la liberté d'association qui permet de se syndiquer et de négocier collectivement. Le SCFP était bien visible à la manifestation du 10 octobre, à l'Assemblée législative de la Saskatchewan, pour défendre les jeunes trans et repousser cette attaque contre nos droits garantis par la *Charte*.

En novembre, nous avons accueilli plus de 500 nouveaux membres au SCFP 5430. Ces gens du secteur des soins de longue durée travaillaient pour Extendicare dans trois foyers de la région de Regina. En octobre 2022, ces établissements ont été transférés à la Régie de la santé de la Saskatchewan (la SHA), qui est devenue leur nouvel employeur. Or, la définition de l'unité de négociation ne faisait pas consensus. Après de longues audiences, la commission du travail a déterminé que ces membres appartiennent légitimement au SCFP. Cette importante décision confirme les compétences régionales établies en matière de soins de santé et montre que l'application de nos accréditations en place constitue un outil de recrutement crucial.

Nous avons eu une autre raison de célébrer lorsque le gouvernement provincial est revenu sur sa décision de fermer le foyer Regina Lutheran Home. Cette fermeture imminente a causé bien du stress à la clientèle et à nos membres qui y travaillent. Bien que cette décision soit un soulagement pour tout le monde concerné, elle illustre à quel point le gouvernement du Parti de la Saskatchewan n'a pas de plan en matière de soins aux personnes âgées. Malgré le vieillissement de la population de la province, le nombre de lits en soins de longue durée dans la province est en baisse. Le SCFP demande au gouvernement d'ajouter des places, de construire des établissements publics et d'augmenter la dotation en personnel afin d'offrir aux personnes âgées les soins dont elles ont besoin et qu'elles méritent.

## **Alberta**

Sur le front de la négociation, nous avons eu le plaisir de conclure une première convention collective négociée pour les membres du SCFP 37 à la Ville de Chestermere. La route a été longue et difficile depuis l'arrivée de ce groupe au SCFP, au printemps 2022. Plus tôt cette année, le SCFP a déposé une plainte pour pratique déloyale de travail contre la Ville qui négociait de mauvaise foi et qui s'ingérait dans les affaires du syndicat en faisant la promotion de la désaccréditation. Les parties ne sont finalement parvenues à une entente qu'avec l'aide d'un médiateur.

Malheureusement, même si nos membres ont ratifié l'entente, l'employeur ne l'a pas encore fait. Le gouvernement provincial a récemment démis de leurs fonctions le maire, trois de ses six conseillers municipaux et trois cadres supérieurs. Puis, il a nommé un directeur administratif intérimaire chargé de gérer la ville jusqu'à la tenue d'élections partielles. Nous espérons que cela signifie que l'employeur ratifiera l'entente dans un bref délai afin que nos membres puissent se concentrer sur le service à la population de Chestermere.

Dans le secteur de l'éducation, nous avons conclu une convention collective révolutionnaire pour 230 membres travaillant pour la division scolaire Buffalo Trail. Après huit ans sans augmentation de salaire, le SCFP 1606 a récemment ratifié une convention collective qui accorde à ses membres des augmentations bien supérieures au mandat du gouvernement provincial de 2,75 % sur trois ans. Presque tout le monde recevra un ajustement salarial de trois dollars de l'heure, en plus de près de 6 % d'augmentation salariale au cours de la deuxième année du contrat. La plupart des membres obtiendront 20 % d'augmentations en tout au cours de la durée du contrat, et même 25 % pour quelques-uns.

Les dirigeantes et dirigeants de nos sections locales scolaires coordonnent leurs efforts de négociation comme jamais auparavant, ce qui a permis à nos membres de faire preuve d'une grande solidarité en refusant de se contenter d'une augmentation salariale moins qu'équitable. Cette entente constitue une grande victoire pour les membres du SCFP. Elle établit la norme dans le secteur de l'éducation, où nous avons 40 autres conventions collectives à négocier au cours des prochains mois.

Au niveau provincial, le gouvernement du Parti conservateur uni (l'UCP) poursuit sa promesse électorale de retirer l'Alberta du Régime de pensions du Canada (RPC) en faveur d'un nouveau régime de retraite provincial. Un rapport publié en septembre affirme qu'il s'agit d'une meilleure option, mais il repose sur un postulat erroné selon lequel l'Alberta aurait droit à 52 % des actifs du RPC et pourrait utiliser cet argent pour démarrer son nouveau régime. Bien que les sondages montrent qu'une majorité de la population s'oppose à l'idée d'un régime distinct, l'UCP cherche à faire adopter un projet de loi prévoyant l'organisation d'un référendum sur la question. Le SCFP travaille, avec d'autres syndicats et des alliés, à la préparation d'une campagne pour le maintien du RPC en Alberta.

### **Colombie-Britannique**

L'évaluation et la classification des emplois deviennent un sujet brûlant en Colombie-Britannique. Les travaux ont commencé sur un plan sectoriel d'évaluation des emplois à l'échelle pour le secteur collégial, résultat du dernier cycle de négociations. Les membres du SCFP couverts par l'Association de négociation des professionnels des sciences de la santé travaillent eux aussi à une refonte provinciale des classes d'emplois qui entrera en vigueur l'année prochaine, ce qui devrait entraîner des augmentations salariales importantes pour plusieurs de nos membres. Cela s'ajoute aux travaux en cours visant à élaborer un programme provincial mixte d'évaluation des emplois pour le secteur de l'éducation. Ceux-ci progressent bien; on cible une mise en œuvre quelque part en 2024.

Les négociations dans le secteur municipal et dans celui des bibliothèques sont demeurées mouvementées tout au long de l'automne. Les employeurs s'efforcent davantage de coordonner leurs propositions afin de contrôler les hausses salariales et d'obtenir des concessions, mais nos sections locales collaborent plus étroitement que jamais. La coordination syndicale atteint un niveau qu'on n'a pas vu dans ce secteur depuis des décennies. Et ça donne des résultats.

Plus tôt cette année, nous avons pu établir un bon modèle salarial municipal pour nos sections locales du Lower Mainland : 11,5 % sur trois ans, plus un versement forfaitaire substantiel de « soulagement de l'inflation ». Ce modèle a servi de base aux ententes conclues avec la Ville de North Vancouver, le District de North Vancouver, la Ville de New Westminster, la Ville de Delta, la Ville de Chilliwack et la Ville de Vancouver. Dans d'autres régions de la province, nous continuons d'obtenir des augmentations salariales générales de l'ordre de 3 % à 6 % par année dans ce secteur.

Nous réalisons également d'autres gains importants à ces tables, comme l'augmentation de la cotisation de l'employeur aux primes d'assurance maladie complémentaire et dentaire, des prestations additionnelles, notamment en santé mentale, et une réduction de la précarité d'emploi.

Le prochain cycle de négociations provinciales est prévu pour 2025, d'où l'importance de réélire un gouvernement provincial néodémocrate majoritaire en octobre 2024. Il faudra donc travailler avec nos sections locales et nos conseils régionaux pour intéresser nos membres aux répercussions de ces élections sur nos communautés et nos emplois, et leur faire comprendre l'importance d'élire des progressistes à la tête de la province.

### **Syndicat des employés d'hôpitaux (SEH)**

Fin novembre, au terme d'une ronde longue et difficile, plus de 1 000 travailleuses et travailleurs des soins de longue durée employés par Good Samaritan Canada ont ratifié une nouvelle convention collective. Il a fallu plus de deux ans de négociations acharnées, un mandat de grève massif, des actions ciblées et beaucoup de solidarité pour y arriver.

La nouvelle entente améliore les avantages sociaux et les primes de quart. Elle contient aussi une protection contre la sous-traitance. De plus, elle prévoit des protections salariales qui permettront aux membres d'obtenir la même rémunération que leurs homologues qui travaillent en établissement public de soins de longue durée. Ces protections constituent une sécurité importante en période d'inflation. Elles contribueront aussi à la rétention du personnel dans un secteur mis à mal.

Une enquête récente menée auprès des membres du SEH travaillant comme personne aides-soignantes met en évidence l'ampleur du problème : près de la moitié des personnes interrogées envisagent de quitter complètement le secteur de la santé en raison de conditions de travail qui les rendent vulnérables aux accidents du travail, d'une charge de travail impossible à gérer et d'un niveau de stress élevé.

## **Division du transport aérien**

La Division du transport aérien dénonce le fait que le gouvernement Legault mette fin à son programme d'aide aux services aériens régionaux, au Québec. Cette décision entraîne des mises à pied et des fermetures de bases chez Pascan Aviation. Nous exhortons le gouvernement du Québec à revenir sur sa décision afin de protéger ces liaisons critiques et de défendre des emplois syndiqués de qualité.

Il semble que le premier ministre prenne lui aussi de mauvaises décisions en ce qui concerne ce secteur, puisqu'il ferme les yeux sur la problématique du travail non payé. Pourtant, nos membres effectuent en moyenne 35 heures de travail non payé par mois. La pétition présentée par notre Division du transport aérien et signée par plus de 17 000 personnes demandait au fédéral de combler les échappatoires qui permettent aux grandes compagnies aériennes de forcer leur personnel à faire des heures de travail non payé. Nous espérons que le premier ministre Trudeau et le ministre du Travail O'Regan nous soutiendraient dans cette injustice, mais, manifestement, le mouvement syndical ne peut pas compter sur les libéraux pour faire ce qui est juste et équitable pour les travailleurs et les travailleuses.

Un autre homme politique de renom a récemment mis son nez là où il n'avait pas sa place dans ce secteur. Pierre Poilievre, chef de l'opposition officielle du Canada, a jugé bon de s'adresser aux personnes à bord de l'avion de WestJet où il se trouvait pour prononcer un discours politique.

Lorsque des personnes indignées ont menacé de boycotter WestJet pour avoir donné au chef du Parti conservateur du temps d'antenne gratuit à bord, la compagnie aérienne a tenté sans honte de rejeter la responsabilité de l'incident sur nos agents et agentes de bord. Merci au SCFP 4070 d'avoir remis les pendules à l'heure !

La composante Air Transat du SCFP était très satisfaite du vote de grève tenu à la fin novembre. Nos membres ont apporté un soutien massif à leur équipe de négociation en lui octroyant un mandat de grève de 99,8 %. Espérons que l'employeur comprend le message : les agentes et agents de bord en ont assez !

## **Recrutement**

Pendant la période de référence du 1er octobre au 31 décembre 2023, le SCFP a accueilli 799 nouveaux membres dans 24 unités de négociation, dont 501 dans la santé, 111 dans les services municipaux et 257 dans les services sociaux. Il y a actuellement 144 campagnes en cours qui, si elles aboutissent, nous vaudraient 45 816 nouveaux membres.

Dans les Maritimes, on compte quinze campagnes en cours qui pourraient amener 853 membres au SCFP, dont 280 dans les services sociaux.

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 s'efforce d'augmenter considérablement sa base, avec vingt campagnes en cours dans divers secteurs qui, en cas de réussite, permettraient à 7 611 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 15 216 nouveaux membres à notre syndicat, dont 3 500 à l'Université de Waterloo et plus de 6 650 dans la santé.

Le Manitoba a dix-sept campagnes en cours qui pourraient voir 3 324 nouveaux membres se joindre à notre syndicat, dont 2 373 dans le secteur de l'éducation.

La Saskatchewan a douze campagnes en cours dans divers secteurs qui pourraient nous valoir 929 membres, dont 500 à la Régie de la santé de la Saskatchewan.

La région de l'Alberta a treize campagnes de recrutement en cours qui pourraient amener 3 299 nouveaux membres au SCFP. Quatre 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, 29 campagnes sont en cours dans divers secteurs, notamment les services sociaux, le secteur municipal et la culture, les loisirs et le divertissement. On parle d'un gain possible de 14 315 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**

- Francine Bédard SCFP 1179, Québec
- Lucie E. Nicholson Allen Membre du CEN à la retraite, Ontario
- Bonnie Phillpot SCFP 8443, Saskatchewan
- Cheryl Kowalik SCFP 911, Ontario
- Sandy Wilson SCFP 2784, Nouvelle-Écosse
- Kong Chung SCFP 2316, Ontario
- Mary-Jo Fallen SCFP 966, Ontario

### **Personnel retraité**

- Denise Quintal Secrétaire  
Bureau du Québec
- Tracy J. Morey Agente principale  
Service des communications  
Bureau national
- Rodolphe Martin Conseiller national  
Bureau régional d'Edmundston
- Douglas T. Lavallie Directeur régional  
Bureau de la Saskatchewan

### **Confrères et consœurs**

- Tom Conway Président international  
Syndicat des Métallos

En toute solidarité,



MARK HANCOCK  
Président national

:sg/sec