

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

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

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

RAPPORT DU PRÉSIDENT NATIONAL MARS À JUIN 2021

Consœurs, confrères et amis,

Le printemps a été difficile pour les membres du SCFP de tout le pays. La COVID-19 a continué à bouleverser nos collectivités et une troisième vague de pandémie a frappé la plupart des provinces avant le début des campagnes de vaccination.

En plus, des taux d'infection accrus et des directives de santé publique souvent changeantes ont augmenté le stress et l'incertitude. Malgré tout, nous avons continué à fournir des services publics essentiels, des services publics qui n'ont jamais été plus importants, mais qui sont menacés à la fois par des gouvernements qui chercheront à réduire les dépenses et par des entreprises qui continueront à promouvoir la privatisation pour remplir leurs coffres en faisant des profits.

Nous avons aussi eu de la difficulté à réagir à la montée des crimes haineux et de la radicalisation en ligne. Nous avons encore bien du travail à faire, ensemble, pour lutter contre le racisme et la haine ancrés dans la suprématie blanche et la xénophobie.

Nous avons appris avec douleur la découverte récente d'une fosse commune à un ancien pensionnat autochtone de la Colombie-Britannique et nous savons qu'il y en aura sans doute d'autres. Nous avons encore du travail à faire, ensemble, pour en arriver à une véritable réconciliation avec les peuples et les communautés autochtones.

En partie, ce travail d'élimination du racisme et de la radicalisation et de rapprochement vers la réconciliation exige la participation du gouvernement, par l'adoption de lois et par des engagements financiers et politiques.

MARK HANCOCK

National President/Président national

CHARLES FLEURY

National Secretary-Treasurer/Secrétaire-trésorier national

PATRICK GLOUTNEY, FRED HAHN, JUDY HENLEY, SHERRY HILLIER, LEE-ANN KALEN

General Vice-Presidents/Vice-présidences générales

Mais notre syndicat peut en faire beaucoup, avec nos alliés du mouvement syndical. Ensemble, nous pouvons assurer la sécurité de nos milieux syndicaux et de nos milieux de travail pour tout le monde. Nous pouvons revoir nos structures, ainsi que nos politiques et procédures internes, et apporter les changements nécessaires, tout en sensibilisant nos membres par l'éducation. Nous pouvons faire campagne en faveur de changements dans la société et faire pression sur les gouvernements pour qu'ils prennent les décisions politiques et financières nécessaires. Et nous pouvons, en tant qu'individus, assumer la responsabilité personnelle de nos propres pensées et actions et nous engager à dénoncer le racisme, la misogynie et la haine partout où nous en sommes témoins.

Congrès des divisions provinciales

Le printemps est la saison des congrès de divisions au SCFP. Comme toujours, ce fut un honneur de passer du temps avec tant de militants dévoués de tout le pays.

J'ai été impressionné par la facilité avec laquelle tous se sont adaptés au virtuel et par le travail accompli par les leaders des divisions pour assurer la participation des délégués et la tenue d'un robuste débat démocratique sur d'importantes résolutions.

Avec les congrès viennent les élections. Je félicite les membres du SCFP qui se sont portés candidats et qui ont été élus aux conseils exécutifs et aux comités.

Et avec les élections viennent les changements à notre Conseil exécutif national (CEN). Les vice-présidents généraux Benoit Bouchard et Paul Faoro prennent tous deux leur retraite du SCFP, et Brien Watson a aussi quitté son poste de vice-président régional. Je les remercie pour le leadership dont ils ont fait preuve dans notre syndicat et je leur souhaite bonne chance dans tout ce qu'ils entreprendront.

Lee-Ann Kalen et Patrick Gloutney se joint maintenant à notre Comité exécutif national à titre de vice-présidents généraux, et Stephen Drost devient membre du Conseil exécutif national à titre de vice-président régional. Bienvenue!

Budget fédéral

Le point fort du budget fédéral dévoilé le 19 avril 2021 était sans doute l'investissement dans les services de garde à l'enfance de 30 milliards de dollars sur cinq ans, et des dépenses annuelles de 8,3 milliards de dollars par la suite. Le plan est très semblable à ce que proposait le NPD aux élections de 2015 et 2019, qui devait réduire le coût moyen des services de moitié en 2022 et à 10 \$ par jour d'ici 2026. La proposition comprend un plan de main-d'œuvre, mise sur les places sans but lucratif et insiste sur la nécessité de données additionnelles pour assurer la reddition de comptes. Les provinces et territoires devront signer une entente avec le gouvernement fédéral, même si on n'en connaît pas encore les détails. Le budget engage le gouvernement à enchâsser dans la loi les principes d'un système de garde à l'enfance à l'échelle du Canada, après des consultations qui auront lieu à l'automne 2021.

Ce budget propose d'autres éléments intéressants mais, en général, il ne reconnaît pas l'ampleur des défis que nous devons relever et la profondeur des inégalités de notre société. Aucune nouvelle mesure n'est prévue pour mettre en place un programme national d'assurance-médicaments et la crise qui sévit dans les soins de longue durée n'est abordée que superficiellement. Il ne contient pas de plan pour inverser les décennies de baisses d'impôts accordées aux plus riches, si ce n'est une modeste taxe sur les véhicules de luxe. Les solutions pour régler la crise climatique sont à peu près laissées au marché, et on compte sur des taxes ciblées et des incitatifs d'investissement. Et, mis à part la garde à l'enfance, le budget n'offre que peu de véritables mesures de soutien destinées aux travailleurs.

Élections fédérales

Les élections fédérales de 2019 ont abouti à un gouvernement minoritaire, ce qui a obligé les libéraux à compter sur les autres partis pour conserver le pouvoir pendant la pandémie. Le mouvement syndical a donc pu faire pression pour que soient bonifiés les programmes de soutien du gouvernement fédéral et pour qu'on investisse dans des programmes comme la garde à l'enfance.

Et nous avons obtenu certains de ces gains en grande partie parce que le NPD détient la balance du pouvoir au Parlement. Jagmeet Singh et le caucus du NPD ont aidé à obtenir la plupart de ces gains politiques progressistes.

Au Canada, les parlements minoritaires durent en moyenne deux ans. Il n'est donc pas étonnant d'entendre des rumeurs de possibles élections fédérales pour cet automne – même si le Parlement a adopté une motion, au début du printemps, pour éviter de tenir des élections pendant la pandémie.

Le SCFP sera prêt pour ces élections, lorsqu'elles viendront. Nous élaborons présentement un plan pour mobiliser nos membres sur des enjeux clés, comme faire payer aux entreprises et aux riches leur juste part d'impôts pour pouvoir investir dans des programmes critiques comme l'assurance-médicaments, les soins de longue durée et les services de garde à l'enfance, et surtout dans les besoins des gens. Nous fournirons à nos leaders locaux les outils dont ils auront besoin pour expliquer aux membres l'importance des élections et les raisons pour lesquelles notre syndicat appuie le NPD.

Fédération canadienne des municipalités

Comme d'habitude, le SCFP a participé à la conférence annuelle de la FCM de cette année, qui a bien sûr eu lieu virtuellement. Même si nous n'avons pas eu les mêmes occasions pour discuter de dossiers d'administration locale et d'autres intérêts en personne avec les maires et les conseillers, notre présence continue à cet événement demeure importante. Cette année, nous avons animé un atelier destiné aux délégués pour mettre en lumière le travail que font nos membres dans les bibliothèques publiques de tout le pays, en particulier les moyens pris par les travailleuses et travailleurs de bibliothèques pour adapter leurs services pendant la pandémie. Nous remercions vivement les quatre membres qui ont joué le rôle de « bibliothèque vivante » pendant notre atelier : Brandon Haynes (section locale 4948), Patricia Larouche (section locale 3423); Bruce Fiske (section locale 500) et Denise Parks (section locale 402).

Congrès du travail du Canada (CTC)

Près de 600 délégués du SCFP ont participé à la 29^e Assemblée générale du CTC, qui a eu lieu virtuellement du 16 au 18 juin 2021. Bien que l'horaire très chargé de l'Assemblée offrait moins d'occasions de débattre de résolutions, les délégués ont pu adopter quatre solides énoncés de politique et quelques importantes résolutions et modifications aux statuts. Comme toujours, les délégués du SCFP ont joué un rôle important dans les débats.

Le SCFP a aussi joué un rôle de premier plan dans l'élection des nouvelles dirigeantes du CTC. Lily Chang, membre de la section locale 79 du SCFP, a été élue au poste de secrétaire-trésorière comme membre d'Équipe ensemble. À ses côtés comme dirigeantes nouvellement élues se retrouvent Beatrice Bruske, présidente, et Siobhan Vipond, vice-présidente exécutive. Larry Rousseau a été réélu au poste de vice-président exécutif. J'ai très hâte de travailler avec chacune et chacun d'entre eux.

Trois membres du SCP ont aussi réussi à se faire élire au Conseil canadien du CTC à titre de vice-présidentes de l'équité : Gloria Lepine, qui représente les travailleuses et travailleurs autochtones, Gina McKay, qui représente les travailleuses et travailleurs LGBTQ2SI, et Deena Kapacila, qui représente les jeunes travailleuses et travailleurs. Félicitations!

Négociations collectives, grèves et lockouts

| PROVINCE | S. I. | EMPLOYEUR | N ^{bre} DE MEMBRES | DÉBUT DE LA GRÈVE | DURÉE (jours) |
|----------|---------------|--|-----------------------------|------------------------|---------------|
| Québec | 375 | Association des employeurs Maritimes | 1151 | 26 avril 2021 | 5 |
| Manitoba | 2348 | Conseil interconfessionnel de l'immigration du Manitoba | 17 | Lock-out 27 avril 2021 | En cours |
| Québec | 18 s. locales | Centres de services scolaires, commissions scolaires et cégeps | 12 900 | 25 mai 2021 | 4 |

Grèves et lock-outs

Section locale 375 du SCFP

L'été dernier, la section locale 375 du SCFP (Syndicat des débardeurs du Port de Montréal) et l'Association des employeurs Maritimes (AEM) ont conclu une trêve de sept mois, mettant ainsi fin à une grève de 12 jours déclenchée le 10 août 2020. D'un commun accord, les parties ont convenu de renoncer à leurs moyens de pression et de se concentrer sur la conclusion d'une convention collective. L'accord prévoyait qu'en cas d'échec, certaines questions pourraient être envoyées en arbitrage. De plus, nos membres conservaient leur droit de grève.

Les employés étaient sans contrat de travail depuis décembre 2018 et il n'y avait eu que peu de progrès dans les enjeux clés des salaires et de l'équilibre travail-vie personnelle.

Le 10 avril 2021, l'employeur a signifié un avis de lock-out, annoncé qu'il ne respecterait pas les dispositions de sécurité d'emploi de la convention collective et ajouté jusqu'à 100 minutes de plus aux équipes de travail. La section locale 375 a signifié un avis de grève en réponse à l'escalade des moyens de pression mis en œuvre par l'employeur.

Avant que nos membres puissent commencer leur grève, le gouvernement fédéral a annoncé qu'il présenterait une loi pour mettre fin au conflit, ce qui a coupé l'herbe sous le pied des travailleurs qui se retrouvaient sans autres moyens de pression. L'AEM a refusé de poursuivre les négociations, sachant que le gouvernement réglerait la grève à sa place en imposant une loi de retour au travail. Encore une fois, les libéraux montraient leurs véritables couleurs.

La loi a été rédigée et soumise à un débat extrêmement limité à la Chambre des communes et au Sénat, et a reçu la sanction royale en cinq jours seulement. Nos membres ont été forcés de rentrer au travail le 30 avril et leur convention collective sera maintenant déterminée par un tiers arbitre. Le SCFP conteste la loi devant les tribunaux et à l'Organisation internationale du travail.

Section locale 2348 du SCFP

Dix-sept membres de la section locale 2348 du SCFP travaillant au Conseil interconfessionnel de l'immigration du Manitoba (Welcome Place) ont été lockoutés le 27 avril 2021. Ces membres offrent des services essentiels aux immigrants récemment arrivés au Canada. La section locale a abordé les négociations avec une compréhension claire des difficultés financières de Welcome Place et voulait trouver une entente qui assurerait la pérennité de l'organisation.

Avant le lock-out, la section locale 2348 continuait à négocier les enjeux d'importance avec l'employeur et avait présenté des contre-offres sur ces enjeux. Mais l'employeur refusait de renoncer aux concessions exigées. Les salaires avaient été acceptés et la section locale voulait la même convention collective. Les membres souhaitaient en arriver à une entente qui assurerait le maintien des importants services fournis aux communautés de réfugiés et d'immigrants de Winnipeg. Beaucoup de ces travailleurs sont eux-mêmes des immigrants.

Les questions non réglées comprennent l'augmentation du coût de la part des employés des avantages sociaux, la réduction des congés payés, une proposition avec disparité pour les congés annuels, des clauses restreintes sur les horaires de vacances et l'élimination des prestations complémentaires de congés de maternité.

Au moment de la rédaction du présent rapport, il ne semble pas y avoir de règlement en vue dans ce lock-out.

Personnel de soutien du secteur de l'éducation du Québec

Le personnel de soutien du secteur de l'éducation du Québec a annoncé 11 jours de grève dans 18 centres de services scolaires, commissions scolaires et cégeps en mai et en juin. Mécontents des offres du gouvernement Legault, les membres se sont mobilisés pour résister à la province. Les grèves tournantes ont commencé le 25 mai avec le personnel de soutien de l'Abitibi-Témiscamingue et de la Baie James qui a débrayé. En tout, 12 900 travailleuses et travailleurs ont fait la grève dans la province.

Depuis le début des négociations, en décembre 2019, les offres du gouvernement du Québec n'ont pour ainsi pas bougé.

La grève a eu l'effet désiré. Après quatre jours aux piquets de grève, une entente de principe a été conclue.

Négociations collectives

Le Conseil de la santé du SCFP de l'Île-du-Prince-Édouard a annoncé la signature d'une entente de principe dans les pourparlers entre les membres du personnel de la santé et la province. Le Conseil est composé de quatre sections locales du SCFP (805, 1051, 1778 et 1779) qui, ensemble, représentent plus de 1 000 travailleurs de la santé dans des classifications comme les aides-soignants, les ouvriers auxiliaires, les cuisiniers, les réceptionnistes, les métiers de l'entretien, les techniciens de stérilisation, les ingénieurs électriciens, les peintres, les caissiers et bien d'autres.

L'équipe de négociation recommande d'accepter l'entente. Chaque section locale tiendra des assemblées de ratification au cours des prochaines semaines. La convention collective des sections locales de la santé est arrivée à échéance le 31 mars 2020 et les négociations se poursuivaient depuis novembre 2020.

Après deux années et demi de négociation, les membres de la section locale 301 du SCFP, cols bleus de Montréal, ont voté à 86,7 % en faveur d'une entente de principe conclu avec la Ville.

La Ville et le syndicat ont fait preuve de créativité en élaborant une entente sur la mobilité du travail qui permettra d'offrir des services de façon plus efficace aux citoyens de Montréal. Le président de la section locale 301 a qualifié l'entente de gain pour les deux parties, car elle permet à la section locale de trouver des façons de travailler en collaboration et à un coût raisonnable pour les contribuables.

Les membres de la section locale 1750 du SCFP en Ontario ont averti que les industries de la construction, de l'infrastructure et des transports de l'Ontario pourraient être paralysées dès la mi-juin. En effet, l'employeur a rejeté plusieurs propositions destinées à éliminer des barrières au travail qui entravent la promotion des femmes, ainsi que leur participation au développement professionnel et aux activités de l'organisation.

Environ 75 % des salariés les moins bien payés sont des femmes. La section locale s'efforce d'éliminer les problèmes systémiques qui perpétuent la discrimination de genre et l'oppression au travail.

Le syndicat a proposé un nouveau programme de recrutement et de mentorat de la diversité pour aider les travailleurs, en particulier les membres de groupes en quête d'équité, à accéder à la formation et à l'avancement professionnel. Le syndicat souhaite aussi améliorer les clauses sur le travail à la maison afin que les travailleurs aient accès aux soutiens et aux options dont ils ont besoin pour assumer leurs responsabilités familiales.

Au moment de rédiger le présent rapport, la section locale 1750 du SCFP continue à négocier. Toutefois, il ne reste pas beaucoup de temps avant la date butoir pour le déclenchement de la grève.

Les cols bleus de Welland, membres de la section locale 1115 du SCFP, ont ratifié une entente de principe après avoir refusé une longue liste de concessions dans de très difficiles négociations. L'entente inclut une augmentation de salaire de 7,5 % sur quatre ans. La Ville et le syndicat ont convenu de créer un comité mixte sur la pandémie pour aborder les problèmes qui pourraient survenir en cas de futures pandémies. Les membres de la section locale 1115 ont tenu un vote de ratification en ligne et 87 % des répondants ont voté en faveur de l'entente.

Les membres du SCFP au service de la ligne principale de WestJet ont signé leur première convention collective. Ils ont voté en faveur de la convention de principe conclue en février. L'entente de cinq ans comprend des hausses salariales et d'importantes avancées dans l'adhésion aux règles de l'industrie sur les horaires et le calcul des paies. La conclusion de cette entente est une note lumineuse dans ce qui a été une dure année pour nos 3 100 membres de WestJet et pour l'ensemble du secteur du transport aérien.

Le SCFP représente aussi l'équipage cabine des filiales de WestJet, WestJet Encore et Swoop. Avec un peu de chance, l'entente de principe signé avec la « société principale » mènera à des ententes semblables dans toute l'entreprise.

Les membres de la section locale 1004 du SCFP ont ratifié une entente avec la Ville de Vancouver et le conseil des parcs et loisirs. L'entente de trois ans comprend une augmentation de salaire de 6 % et de nouvelles dispositions relatives à des congés payés pour les employés autochtones qui veulent du temps pour des activités spirituelles ou cérémoniales.

À la section locale 7000 du SCFP, les 120 membres qui travaillent comme ingénieurs, chauffeurs, mécaniciens, préposés à l'aiguillage et personnel de l'entretien des rails de Southern Railway en Colombie-Britannique ont ratifié une nouvelle convention collective de six ans qui comprend des augmentations salariales annuelles, ainsi qu'une bonification des avantages sociaux et de l'équilibre travail-vie personnelle, entre autres.

Les relations entre l'employeur et le syndicat ont beaucoup changé depuis la dernière ronde de négociation et le ton respectueux et les communications ouvertes ont donné un bon résultat.

Le point sur les régions

Maritimes

Île-du-Prince-Édouard

Le SCFP-Île-du-Prince-Édouard a tenu son 41^e congrès annuel à la fin de mai. C'était la deuxième fois qu'il organisait un congrès virtuel et plus de 100 délégués et invités y ont participé. De nombreuses résolutions ont été adoptées sur des sujets comme le logement abordable et accessible, la formation en santé-sécurité dans les écoles, un programme universel d'assurance-médicaments et le rapatriement à l'interne des services paramédicaux sous l'égide du ministère de la Santé. Félicitations à Leonard Gallant, qui a été réélu à la présidence.

À la fin de mars, le gouvernement de l'Î.-P.-É. a présenté un budget qui incluait de nombreuses recommandations du SCFP, en particulier une bonification des soins de santé et des mesures de soutien communautaire. Le SCFP-Î.-P.-É. a été satisfait des investissements consentis aux garderies et a demandé au gouvernement de veiller à ce que les services de garde à l'enfance demeurent publics et abordable.

Les investissements en santé, notamment l'accès aux soins dans les régions rurales, les soins aux personnes âgées et les programmes de toxicomanie, sont à souligner. Le gouvernement a aussi investi dans l'éducation, ce qui mènera à la création de 80 nouveaux postes de première ligne dans les écoles, qu'ils soient enseignants, aides à l'éducation ou chauffeurs d'autobus.

Le SCFP-Î.-P.-É. avait fait pression sur le gouvernement pour qu'il mette en place un système complet de transport en commun public dans la province. Le ministère des Transport et de l'Infrastructure a maintenant les fonds nécessaires pour mener l'étude préalable et publier un plan de transport en commun à l'été 2021.

Le financement accru accordé à la Black cultural society (société culturelle noire), à Fierté Î.-P.-É., à la PEERS Alliance et au Secrétariat interministériel des femmes est une reconnaissance du fait que la pandémie a eu des effets disproportionnés sur les femmes et les communautés marginalisées et qu'il ne faut laisser personne derrière. Mais pour que ces mesures soient durables, il faut mettre en place un système d'imposition progressif et le SCFP sera là pour le rappeler au gouvernement.

La section locale 1440 du SCFP a conclu une entente avec l'Université Mount Allison. En plus d'une augmentation salariale de 7 % sur trois ans, la section locale a obtenu une bonification de 0,5 % de la cotisation maximum au Régime de retraite inter-entreprise et le maintien du salaire pendant la mise à pied saisonnière.

Nouveau-Brunswick

Le SCFP-Nouveau-Brunswick a tenu son congrès annuel en ligne à la fin d'avril. Plus de 200 délégués représentant des sections locales de toute la province ont assisté au 58^e congrès du SCFP-N.-B. Félicitations à Steve Drost qui a été élu président de la division. Je remercie aussi sincèrement Brien Watson qui a occupé la présidence au cours des deux dernières années.

L'une des résolutions adoptées par les délégués portait sur les reventes de contrats (« contract flipping ») et demandait au SCFP-Nouveau-Brunswick de faire pression sur le gouvernement provincial pour qu'il adopte une loi obligeant les entreprises à respecter les conventions collectives lorsqu'elles reprennent des services. En ce moment, au Nouveau-Brunswick, lorsqu'une organisation revend un contrat de service à une nouvelle entité, les employés de l'ancienne entreprise perdent leur statut de syndiqués. Les travailleurs sont alors privés de tous les droits et avantages qu'ils avaient durement négociés dans leur convention collective. La question a été soulevée dernièrement lorsque l'Université St. Thomas a « revendu » son contrat de services de gardiennage. Les membres de la section locale 5083 du SCFP ont été mis à pied et certains ont été réembauchés, mais sans syndicat et sans convention collective. La province doit mettre à jour les dispositions sur les droits du successeur dans ses lois sur le travail pour éliminer cette échappatoire.

Les négociations des sections locales 1190, 1251, 1418, 1840, 2745 et 5017, qui représentent plus de 8 100 membres au Nouveau-Brunswick, sont officiellement dans l'impasse. Les sections locales 1252 et 1253, qui représentent près de 12 800 membres, sont en processus de conciliation. Cette situation a poussé la direction du SCFP-N.-B. à envoyer un ultimatum au premier ministre du Nouveau-Brunswick : Blaine Higgs a 100 jours pour régler les conventions collectives de nos membres, qui attendent une entente équitable depuis assez longtemps. Le gouvernement a donc jusqu'à la fête du Travail pour corriger les problèmes de recrutement et de maintien en poste et offrir des salaires équitables aux 21 860 membres du SCFP en négociation. S'il refuse d'agir, les membres du SCFP prendront des moyens d'action coordonnés à l'échelle de la province.

Une formation en organisation de grève est présentement offerte aux membres. Même si nous voulons tous éviter la grève, les membres du SCFP se sentent extrêmement frustrés, dévalorisés et non respectés. Ils n'ont pas reçu d'augmentation salariale équitable depuis près de 12 ans. La pandémie a mis en lumière la fragilité des services publics, mais le SCFP tire la sonnette d'alarme depuis des années. La faiblesse des salaires et des conditions de salaire a entraîné une crise de recrutement et de maintien en poste. Mais la présente ronde de négociation ne porte pas seulement sur les salaires – elle concerne aussi les services publics, qui sont en danger.

En éducation, les travailleurs ont la vie dure. La pandémie a apporté de l'incertitude, des changements, de nouveaux stressés et un cycle d'enseignement perturbé qui ont rendu leur travail plus difficile. Pourtant, les membres du SCFP s'adaptent et continuent à faire de leur mieux pour soutenir les élèves. Mais plutôt que de reconnaître leurs efforts, le gouvernement Higgs les oblige à lutter pour obtenir le respect qui leur est dû.

La section locale 3515 du SCFP, qui représente les pompiers de la Ville de Dieppe, a enfin conclu une entente avec l'employeur après des années de litiges en arbitrage de différend et d'examen judiciaires. Les membres ont décroché un rajustement salarial immédiat de 5 % et une hausse de 2,97 % pour chaque année de la convention.

Atlantique

Nouvelle-Écosse

Le SCFP-Nouvelle-Écosse a tenu son congrès annuel virtuel la dernière semaine de juin. Les délégués ont discuté de résolutions et de modifications aux statuts sur un large éventail de sujets. Ils ont aussi pu entendre un discours inspirant de Tari Ajadi, de l'Université de Dalhousie, sur la solidarité en période d'incertitude. Tari, qui est aussi membre du conseil d'administration de l'Association pour la santé des Afro-Canadiens, a expliqué les raisons pour lesquelles les syndicats sont essentiels dans la lutte pour l'équité en santé. Les membres sont sortis de ce congrès prêts à s'attaquer au programme d'austérité imposé par le gouvernement provincial.

Félicitations à Nan McFadgen, qui a été réélue à la présidence, et au reste du nouvel exécutif de la division.

À la fin de mars, le gouvernement Rankin a présenté un budget décevant pour nos membres des secteurs des soins de longue durée, de la garde à l'enfance et des services communautaires. Ces secteurs sont déjà aux prises avec des problèmes de recrutement et de maintien en poste directement reliés à la dévalorisation du travail de soins effectué par des femmes.

Entre autres leçons importantes de la pandémie de COVID-19, nous avons appris que nous devons agir maintenant pour soutenir ces secteurs de « soins ». Ce sont ces services publics et ces travailleuses du secteur public qui permettent de faire rouler l'économie, mais les gouvernements ne les estiment pas à leur juste valeur. Le budget ne prévoit rien pour relever les défis démographiques dans les soins de longue durée.

Lorsque le nombre de cas de COVID-19 a grimpé dans la province, les éducatrices de la petite enfance (EPE) ont demandé au gouvernement d'en faire plus pour prévenir l'exposition dans les garderies. L'éducation de la petite enfance, comme les soins de longue durée, est sous-financée de façon chronique et sa valeur est sous-évaluée. Les EPE offrent des services de garde à l'enfance publics de qualité en Nouvelle-Écosse et méritent d'être respectées, en particulier en ces temps si difficiles. Mais le gouvernement Rankin n'a pas jugé que leur santé et leur sécurité étaient prioritaires.

Après l'annonce sur le financement fédéral accordé aux services de garde à l'enfance, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a affirmé qu'il travaillerait à la mise en place d'un système provincial de garderies. Toutefois, aucune annonce spécifique n'a encore été faite et le budget ne prévoit pas de hausse de financement pour les garderies ni aucun investissement dans des places pour les enfants de moins de quatre ans. Ces budgets d'austérité ont des effets disproportionnés sur les femmes qui fournissent des services d'éducation de la petite enfance, qui luttent pour rester sur le marché du travail et qui aident leurs familles lorsqu'il n'y a pas de places en garderie.

Terre-Neuve-et-Labrador

Le rapport très attendu de l'Équipe de reprise économique du premier ministre a été rendu public au début de mai. Comme prévu, les recommandations se résument à une liste des idées néolibérales prônées depuis les vingt dernières années. Intitulé « The Big Reset » (Le grand redémarrage), le rapport est un plan d'action visant à privatiser les services publics et à les retirer des petites collectivités en les centralisant.

Le rapport utilise des pratiques comptables non conventionnelles et des mesures non standard pour créer une panique dans la population et justifier les mesures radicales qui laisseront les collectivités de Terre-Neuve-et-Labrador sans infrastructures ni services publics dignes de ce nom.

Cette approche a été déboulonnée par des décennies d'études. Les mesures de réduction des dépenses, de privatisation et de centralisation que propose le rapport sont non seulement inutiles, elles nuisent à l'ensemble de l'économie. Au lieu d'augmenter les revenus pour soutenir les services publics et d'investir dans l'infrastructure publique, on veut réduire les services ou les éliminer carrément. Sur une période de six ans, ce plan arrive à moins de 500 millions de dollars d'économies, pour des réductions proposées de plus de 3,5 milliards de dollars. Pour réduire le déficit, il nous faut une économie et une confiance solides, pas de la panique et de l'austérité.

Dans le budget présenté plus tard en mai, le premier ministre Fury et le ministre des Finances Coady ont adopté la même approche et gonflé la dette provinciale par des calculs trompeurs pour justifier la privatisation et le délestage des services publics. Ce budget est basé sur des mesures comptables qui n'ont aucun sens pour des finances publiques. Le SCFP-T.-N. luttera contre le programme d'austérité de ce gouvernement au cours des prochains mois.

Les travailleurs municipaux représentés par la section locale 2019 du SCFP ont conclu un contrat de quatre ans avec leur employeur, la Ville de Happy Valley-Goose Bay. La section locale a résisté aux concessions et l'entente offre des hausses salariales aux pompiers et aux travailleurs des arénas, de la voirie et des parcs, des eaux potables et usées et des sites d'enfouissement municipaux, ainsi qu'aux agents municipaux et au personnel de bureau et technique.

Québec

Le SCFP-Québec a tenu son premier congrès virtuel le 11 mai 2021. Même si le congrès n'a duré qu'une journée, il était important. On y a présenté les rapports des dirigeants de la division et on y a tenu des élections. Félicitations à Patrick Gloutney et Frédéric Brisson, qui ont respectivement été élus président et secrétaire-général du SCFP-Québec.

Les secteurs de la santé et de l'éducation du Québec ont conclu une entente de principe avec le gouvernement sur les salaires et les avantages sociaux à la table de négociation centrale. Pendant des mois, ce gouvernement a refusé d'apporter les ajustements salariaux nécessaires pour régler les problèmes de recrutement et de rétention en poste dans ces secteurs. Mais grâce à la mobilisation et aux grèves tournantes, le SCFP et d'autres affiliés de la FTQ ont réussi à convaincre le gouvernement d'accepter notre proposition de nouvelle structure salariale, qui apporte les ajustements nécessaires aux salaires des classifications au bas de la structure, largement sous-payées. Nous avons aussi obtenu des augmentations générales au-dessus du coût de la vie, ainsi qu'une cotisation plus élevée de l'employeur aux avantages sociaux.

En même temps, certaines plaintes relatives à l'équité salariale remontant à 2010 ont été réglées en faveur de deux classifications dans le secteur de l'éducation, les secrétaires d'écoles et les techniciennes en service de garde, qui changeront d'échelle salariale et recevront une paie rétroactive à 2010. Ce résultat a été rendu possible grâce à la contestation constitutionnelle entreprise par le SCFP des modifications apportées à la *Loi sur l'équité salariale* par le gouvernement libéral en 2009. La Cour suprême du Canada a conclu, en 2018, que la limitation des ajustements rétroactifs d'équité salariale violait le droit à l'égalité des femmes.

Le secteur du transport terrestre du SCFP-Québec fait campagne contre un plan de l'Autorité régionale de transport métropolitain (ARTM) visant à réduire les services publics de transport en commun dans la région métropolitaine de Montréal. L'ARTM songe sérieusement à exiger des sociétés de transport qu'elles fassent d'importantes compressions budgétaires. En conséquence, nous prévoyons une réduction possible des services de 15 % à 20 %. Pendant que les spécialistes et les leaders du monde insistent sur l'importance d'une reprise économique verte, le ministre des Transports du Québec se rend responsable d'un déclin majeur du transport en commun dans la ville, tout en investissant plus de 10 milliards de dollars dans un tunnel à deux étages inutiles dans la région de Québec, favorisant ainsi l'étalement urbain et l'utilisation des véhicules personnels plutôt que le transport en commun. Cette approche est complètement irresponsable et montre bien que l'environnement et le bien-être des générations futures n'intéressent absolument pas le gouvernement de la CAQ.

Les membres de la section locale 2815 ont ratifié, par une marge de 88 %, l'entente conclue entre la section locale et Videotron à la fin d'avril. L'assemblée virtuelle a suscité une bonne participation. En effet, près de 1 500 membres se sont réunis en ligne pour discuter de l'entente et voter. La convention de sept ans offre des augmentations de salaires de plus de 15 % pour la période, dont deux années rétroactives. Entre autres gains, la section locale a négocié des aménagements pour le télétravail ainsi qu'une semaine de travail de quatre jours pour certaines classifications.

La section locale 1377 du SCFP, qui représente les cols bleus de la Ville de Candiac, a une nouvelle convention collective qui contient de très bonnes augmentations de salaire, en plus de la mise en œuvre d'une nouvelle structure salariale pour maintenir l'équité interne. La section locale a obtenu d'importants gains pour les membres aux emplois précaires et une meilleure sécurité d'emploi. Devant l'impasse dans les négociations de l'automne dernier, la section locale 1377 avait intensifié ses moyens de pression et la Ville avait demandé la conciliation. Trois jours de réunion avec le conciliateur ont permis d'en arriver à l'entente.

Le Syndicat des pompiers et pompières du Québec (SPQ), qui représente 3 800 pompiers et pompières de plus de 120 villes et municipalités du Québec, se joindra au SCFP. Il s'agit du deuxième grand syndicat au Québec à adhérer au SCFP en quelques mois, après la décision, en janvier, de la FTPQ (Fraternité des travailleurs et travailleuses du préhospitalier du Québec) de se joindre à notre syndicat. Nous avons hâte d'accueillir les pompiers et pompières dès que le tribunal du travail confirmera le transfert des accréditations.

Ontario

Pendant trois jours, à la fin de mai, le SCFP-Ontario a tenu, virtuellement, son 57^e congrès annuel, sous le thème « Les services publics sauvent des vies ». Des délégués de tous les coins de la province ont débattu et ont approuvé 26 résolutions, en plus d'adopter un ambitieux plan d'action destiné à faciliter la transition des membres du SCFP de l'Ontario vers un monde d'après-pandémie.

Les mesures visent à faire pression sur le gouvernement pour qu'il finance adéquatement les soins de santé afin que les tragédies causées par la pandémie ne se répètent pas, et pour que les Ontariens aient accès à des services hospitaliers et de longue durée dont le financement et la prestation sont publics. Le SCFP-Ontario fera aussi pression en faveur d'un système de garde à l'enfance entièrement public, de congés de maladie payés et de l'accès à des régimes de retraite et d'avantages sociaux pour les travailleurs aux emplois précaires.

La défaite du gouvernement Ford et l'élection d'un gouvernement néo-démocrate progressiste font aussi partie du plan d'action.

Félicitations à Fred Hahn, Candace Rennick, Michael Hurley, Yolanda McClean, Bryan Keith et à tous ceux et celles qui ont été élus à l'exécutif de la division.

Le 19 mai, le SCFP-Ontario a publié un rapport exhaustif sur la faiblesse des rendements des placements du régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (Ontario Municipal Employees Retirement System ou OMERS).

En 2020, OMERS a perdu 3 milliards de dollars de l'argent des participants. On ne peut pas tout mettre sur le dos de la pandémie. Plusieurs importants régimes à prestations déterminés et fonds de placement canadiens, qui fonctionnaient dans le même climat économique et dans les mêmes marchés de pandémie, ont non seulement fait mieux qu'OMERS, ils ont aussi obtenu des rendements très positifs en 2020.

Le rapport montre qu'il ne s'agit pas d'une anomalie attribuable à une année de pandémie. Le rendement des placements d'OMERS est aussi inférieur aux attentes depuis les dix dernières années et n'atteint même pas ses propres indices de référence. Nettement, OMERS a un problème qui doit être corrigé.

Le 8 mars, les travailleuses et travailleurs de la santé membres du SCFP, de l'UIES et d'Unifor ont lancé une campagne en faveur du respect, de la protection et de la rémunération adéquate des travailleuses et travailleurs de la santé. Après l'excès de stress sur les ressources en santé et l'échec du système de soins de longue durée en Ontario pendant la pandémie de COVID-19, les travailleuses et travailleurs de la santé s'unissent pour exiger que le gouvernement Ford agisse.

Les négociations provinciales dans le secteur hospitalier commencent les 21 et 22 juin entre le CSHO-SCFP, l'UIES et l'Association des hôpitaux de l'Ontario. Les priorités de négociation ont été décidées en novembre, après un sondage sur les négociations mené auprès des membres et quatre rencontres régionales tenues avec les leaders des sections locales. Les préparations en vue des négociations locales sont aussi en cours et des assemblées régionales auront lieu en mai et juin. Une conférence provinciale sur les négociations axée sur les enjeux locaux se tiendra également en septembre.

En mars, l'Université Laurentienne à Sudbury a demandé la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies (LACC)*, résultat d'années de sous-financement de la province et de la mauvaise gestion financière du conseil d'administration de l'Université. La situation a d'importantes implications pour les établissements du secteur public, qui ne devraient jamais se retrouver au bord de la faillite lorsqu'ils peuvent bénéficier d'un financement du gouvernement.

L'Université Laurentienne aurait pu se remettre si le gouvernement Ford lui avait injecté une bonne dose de financement. Mais il a plutôt choisi de laisser tomber l'établissement et l'Université s'est retrouvée incapable de payer ses dettes et sans autre option.

La haute direction et le conseil, responsables de ce désastre, sont toujours en place. Pire encore, les tribunaux ont permis au président de retenir les services d'un chef de la restructuration, à 650 \$ l'heure.

L'Université Laurentienne a éliminé des centaines d'emploi, dont certains étaient occupés par des membres du SCFP. Elle a aussi supprimé de nombreux programmes essentiels aux résidents et à l'économie du nord de l'Ontario et aux communautés autochtones. L'impact communautaire de cette crise équivaut à une perte de 150 millions de dollars par année.

La *Loi sur le financement des élections* régit le financement et les dépenses électorales des élections provinciales en Ontario depuis 1990. Pendant la majeure partie de cette période, les restrictions imposées aux activités de campagne de « tiers » comme les syndicats se limitaient à la période électorale. En 2017, le gouvernement libéral de l'Ontario a modifié la *Loi* pour restreindre encore davantage les activités politiques des tiers à une « période pré-électorale » de six mois – la plus longue restriction de ce genre au Canada.

Au début du printemps, le gouvernement du Parti conservateur de l'Ontario a présenté d'autres modifications par l'entremise du projet de loi 254 qui, entre autres, étirait les restrictions pré-électorales à une année complète avant une date d'élection fixe – une mesure destinée à étouffer toute critique du gouvernement Ford dans la période précédant les élections provinciales de 2022. Le projet de loi a été immédiatement contesté en cour par quelques syndicats, en collaboration avec l'Association canadienne des libertés civiles, et, le 8 juin, la Cour supérieure de l'Ontario a invalidé les modifications législatives qu'il contenait, jugeant que plusieurs d'entre elles contrevenaient au droit à la libre expression et à la libre association de tiers comme des syndicats prévu dans la *Charte*.

Dès le lendemain, le premier ministre Doug Ford a rappelé l'assemblée législative de l'Ontario dans le but de restaurer les modifications du projet de loi 254 grâce à la « clause dérogatoire ». Cette clause – article 33 de la *Charte canadienne des droits et libertés* – est un instrument controversé qui permet aux assemblées législatives provinciales de déroger à certaines parties de la *Charte* pour une période de cinq ans. Le 10 juin, le projet de loi 254 a été présenté de nouveau à l'assemblée législative sous le titre de projet de loi 3017 et, après une session marathon d'un week-end, il est devenu loi le 14 juin.

Manitoba

Pendant que les membres du SCFP continuent à fournir les services publics sur lesquels les Manitobains comptent plus que jamais pendant la pandémie, le gouvernement Pallister poursuit ses attaques contre le secteur public, notamment en adoptant des modifications qui affaiblissent la *Loi sur les relations de travail* du Manitoba, en éliminant l'autonomie communautaire dans le secteur scolaire public et en affaiblissant les lois sur la santé et la sécurité. À la table de négociation, il cherche à imposer sa volonté par un mandat de restriction salariale. Les travailleurs du secteur ont donc encore plus de difficulté à suivre la hausse du coût de la vie. Devant ces attaques, les sections locales et les membres du SCFP comptent sur leur solidarité collective pour riposter.

Le projet de loi 64, *Loi sur la modernisation de l'éducation*, créerait une Autorité provinciale de l'éducation (APE) pour gérer le système public d'éducation, remplaçant ainsi les 37 divisions scolaires existantes et leurs conseillers scolaires élus, et devenant un employeur unique. La division scolaire francophone est la seule qui restera.

L'APE, régie par un petit conseil de membres nommés, prendrait en charge le système public d'éducation du Manitoba le 1^{er} juillet 2022.

La loi 64 est muette sur les votes de représentation syndicale. Le gouvernement provincial a laissé entendre qu'il comptait sur le Conseil des relations de travail pour régler tout problème d'unité de négociation et de représentation syndicale. Néanmoins, nous nous préparons à de possibles votes de représentation dans le secteur.

Entre-temps, les négociations collectives continuent dans le secteur de l'éducation. Une décision arbitrale rendue l'an dernier établissait un modèle salarial qui brisait le mandat du gouvernement provincial prévu dans la *Loi sur la viabilité des services publics* – loi jugée inconstitutionnelle par la Cour du Banc de la Reine en 2020.

Par la suite, des sections locales du SCFP se sont regroupées pour former un Pacte de solidarité du SCFP dans le secteur scolaire. Le Pacte est une entente entre nos sections locales du secteur à l'effet qu'elles n'accepteront pas de contrat qui aura des effets négatifs sur d'autres sections locales du SCFP dans le secteur scolaire. Plus précisément, le Pacte prévoit qu'une section locale n'acceptera pas de règlement financier inférieur à celui convenu entre les divisions scolaires et les enseignants.

Au début de juin, la section locale 3164 du SCFP et la division scolaire Evergreen ont ratifié une nouvelle convention collective avec des hausses salariales compatibles avec la décision et les ententes subséquentes négociées par la Société des enseignantes et enseignants du Manitoba. La section locale 2972 et la division scolaire Interlake ont suivi peu après. Le modèle de règlement salarial est maintenant bien établi avec 1,6 % en 2019, 1,4 % en 2020 et 0,5 % en 2021, et un ajustement au coût de la vie en 2022.

Nos sections locales du secteur de la santé de la province participent à une difficile ronde de négociations collectives, ce qui alourdit encore l'énorme tâche de négocier une seule convention collective pour des travailleurs auparavant régis par 123 ententes.

En même temps, des comités de grève ont été formés pour préparer un vote de grève potentiel de nos 18 000 membres du secteur, au besoin.

Dernièrement, le Syndicat des infirmières et infirmiers du Manitoba a voté à 98 % en faveur de la grève. Le SCFP sera solidaire des infirmières et infirmiers dans leur grève ou tout autre moyen d'action au travail choisi.

Saskatchewan

Le budget de 2021 du gouvernement du Parti de la Saskatchewan, publié en avril, est truffé de mesures d'austérité, en plus de compter lourdement sur le financement fédéral pour contrer les effets de la COVID-19. En même temps, il se soustrait à sa responsabilité provinciale, qui est d'assurer un financement stable et à long terme pour les soins de santé et l'éducation.

Le budget ne contient aucun nouvel engagement en santé mentale et en toxicomanie, ni financement à long terme pour l'éducation postsecondaire et les organisations communautaires. Et la promesse d'ajouter 90 postes d'aides aux soins continus, bien qu'appréciée, ne fera pas grand-chose pour alléger les graves problèmes de charge de travail et la pénurie chronique de personnel dans le système de soins de santé.

Le Comité de direction des travailleuses et travailleurs de l'éducation du SCFP-Saskatchewan (CDTTES) a lancé une nouvelle campagne pour accroître la visibilité des travailleuses et travailleurs de l'éducation et renouveler l'appel à un financement adéquat pour l'éducation de la maternelle à la 12^e année.

La pandémie de COVID-19 a bien montré l'importance d'une éducation publique bien financée. Pourtant, les divisions scolaires devront composer avec encore une autre année de financement insuffisant. La campagne inclut des publicités radio et des vidéos qui peuvent être partagées et promues sur les médias sociaux. Elle demande à la population de communiquer avec les élus locaux pour demander le financement du système public d'éducation.

Le SCFP-Saskatchewan a formé un groupe de travail sur l'engagement des membres, dans la foulée d'une résolution adoptée au congrès de la division de l'an dernier. Le groupe de travail a le mandat d'explorer et d'élaborer des tactiques et des stratégies pour mieux mobiliser les membres de toute la province. Il présentera un compte-rendu au congrès de la division de 2022.

Alberta

Une nouvelle étude du Parkland Institute, publiée en mai et intitulée *Time to Care: Staffing and Workloads in Alberta's Long-term Care Facilities* (Dotation en personnel et charges de travail dans les établissements de soins de longue durée de l'Alberta), révèle que de nombreux centres de soins continus pour personnes âgées souffrent d'une pénurie chronique de dotation en personnel et sont incapables de répondre aux besoins de base de leur clientèle.

L'étude, basée sur un sondage mené auprès de 350 membres du personnel de soins de longue durée de l'Alberta, a montré que près de la moitié des répondants (43 %) n'avaient pas assez de temps pour mener leurs tâches à bien. Le personnel n'a que peu de choix : négliger d'importants aspects de son travail, incluant les tâches de soins, travailler pendant les pauses ou rester plus tard pour terminer le travail. Parmi les répondants, 70 % restaient après la fin de leur quart au moins occasionnellement, et près d'un quart (24 %) restaient plus tard soit chaque jour, soit une fois par semaine. Les heures supplémentaires sont clairement la norme pour de nombreux travailleurs et travailleuses des soins de longue durée.

Le gouvernement provincial ferme les yeux depuis beaucoup trop longtemps sur les symptômes d'un système de santé qui manque de financement et de personnel. Les niveaux de dotation en personnel constamment inadéquats dans les soins de longue durée étaient peut-être à peu près gérable avant la pandémie, mais lorsque la COVID-19 a frappé, le problème s'est transformé en crise pour les établissements.

L'étude révèle aussi une importante disparité dans les catégories de propriétés et de profit : 34 % des répondants travaillant dans des établissements à but lucratif ont dit ne jamais avoir les ratios personnel-résidents suffisants pour répondre aux besoins de la clientèle, comparativement à seulement 7 % pour ceux des établissements publics. Cette donnée renforce l'appel du SCFP en faveur de l'élimination des profits du système de soins de longue durée.

Lorsque les élèves retourneront à l'école en septembre, il y aura moins de personnel qu'avant la pandémie pour les y accueillir. En avril 2020, le gouvernement United Conservative (UCP) a considérablement réduit le financement des conseils scolaires, ce qui a entraîné des pertes d'emplois d'aides à l'éducation et une diminution du soutien aux élèves dans les classes. Le district scolaire public d'Edmonton, en septembre 2020, comptait à lui seul 181 aides à l'éducation de moins dans les classes.

Malgré la hausse de l'inflation et la croissance de la population, le gouvernement UCP a encore réduit le financement de l'éducation dans son budget provincial de 2021. Les familles pourront s'attendre à encore moins de soutien dans les classes en septembre.

Colombie-Britannique

Le tout premier congrès virtuel du SCFP-C.-B., tenu en mai, a connu un vif succès. Pendant trois jours, les délégués ont discuté respectueusement d'enjeux sérieux, adopté des rapports et écouté les discours d'intéressant conférenciers invités.

Ils ont aussi élu un nouveau conseil exécutif. Félicitations à Karen Ranalletta, qui accède à la présidence – première femme à la tête du SCFP-C.-B. en 26 ans – et à Trevor Davies, réélu par acclamation au poste de secrétaire-trésorier. Contrairement à la plupart des gouvernements provinciaux au pays, le gouvernement néo-démocrate de la Colombie-Britannique a présenté en avril un budget provincial prévoyant des investissements intelligents et stratégiques et jetant les bases d'une reprise économique après-pandémie qui accorde la priorité aux gens.

Le budget inclut des investissements en immobilisations de 26,4 milliards de dollars destinés à des projets dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des transports, dont 3,5 milliards de dollars pour des écoles publiques.

Les investissements prévus dans le transport en commun et dans les réseaux de transport faciliteront les déplacements et les enfants de moins de 12 ans pourront maintenant voyager gratuitement – une mesure d'abordabilité pour les familles qui favorisera aussi une nouvelle génération d'utilisateurs de transports en commun.

Le budget investit également dans l'expansion des services de garde à l'enfance à coût abordable, en ajoutant 20 districts scolaires au programme pilote Seamless Day, ce qui ajoute 3 750 nouvelles places en garderie. Le budget contient aussi la plus importante augmentation permanente du soutien au revenu des personnes handicapées de l'histoire de la province.

Il n'est jamais trop tôt pour commencer à préparer la prochaine ronde de négociations! Les dirigeantes et dirigeants du SCFP du secteur M-12 ont commencé le travail, même si leur convention actuelle n'arrive à échéance que dans un an. Au printemps, ils ont communiqué avec plus de 700 membres de tous les groupes de professions et de chaque région de la province. Ces conversations, en plus de promouvoir la participation des membres à leur syndicat, formeront la base du prochain sondage provincial sur les négociations. Des clauses modèles de conventions collectives de toute la province sont aussi compilées pour aider à préparer tant le comité provincial des négociations que les comités locaux.

En avril, la section locale 116 du SCFP a accueilli de nouveaux membres dans notre syndicat. L'immense majorité de ces étudiants-employés qui travaillent comme conseillers en résidence (residence advisors ou RA) ont voté en faveur de l'adhésion au SCFP. Les RA sont des étudiants de premier cycle qui travaillent avec d'autres étudiants en résidence, dont beaucoup sont des étudiants étrangers qui vivent et apprennent loin de chez eux.

Pour beaucoup de membres de ce nouveau groupe, l'adhésion à la section locale 116 est leur première occasion d'être représentés par un syndicat. Les RA aident à gérer les problèmes des étudiants et s'occupent des inscriptions. Leur travail a été beaucoup plus difficile pendant la pandémie, surtout en ce qui a trait à la sécurité au travail.

Syndicat des employés d'hôpitaux (SEH)

La campagne du SCFP pour rapatrier à l'interne des milliers de postes sous-traités d'entretien ménager et de services d'alimentation a atteint un nouveau jalon ce mois-ci, avec l'envoi de près de 6 000 lettres aux législateurs provinciaux pour exiger la fin de 20 années de privatisation.

Les négociations collectives s'intensifient pour plus de 4 500 membres au service d'entrepreneurs sous-traitants et le syndicat a demandé au gouvernement néo-démocrate de concrétiser dès maintenant son engagement à transférer cette main-d'œuvre dans le giron des régies publiques de la santé de la province.

La sous-traitance des services d'entretien ménager et d'alimentation a repoussé les femmes et les travailleuses et travailleurs racisés dans les marges de la main-d'œuvre des soins de santé. Ces personnes ont des avantages sociaux inférieurs, peu de sécurité à la retraite et des salaires qui sont plus faibles aujourd'hui que pendant l'épidémie de SRAS de 2003.

En 2018, le NPD de la Colombie-Britannique a abrogé la loi 29, adoptée par le précédent gouvernement libéral, qui ouvrait la voie à la privatisation de ces services. En 2019, le SEH a négocié des dispositions visant à aider le retour de ces travailleuses et travailleurs dans le système public de santé.

En avril, le SEH a conclu une entente de transition pour l'adaptation de la main-d'œuvre avec l'Association des employeurs de la santé de la C.-B. qui prévoit une feuille de route pour une transition harmonieuse. Il faut tout simplement que le gouvernement provincial respecte son engagement.

Après un effort de recrutement concerté, le SEH a présenté une demande de représentation des agents de sécurité de 27 lieux de travail de la régie de la santé Vancouver Coastal. Le dossier est toujours devant le Conseil des relations de travail et nous nous attendons à quelques objections. L'employeur, Paladin Security, soutient que même si la très grande majorité des travailleurs de l'unité faisant l'objet de la demande ont signé des cartes, le SEH n'a pas atteint le seuil voulu.

Transport aérien

Après avoir attendu plus de 13 mois et avoir demandé sans arrêt au gouvernement fédéral d'agir, nous avons été très déçus par l'aide de 5,9 milliards de dollars annoncée en avril pour Air Canada. L'entente comprend des prêts remboursables consentis à la compagnie aérienne, conditionnels à la réouverture des trajets régionaux et au remboursement des passagers dont les voyages ont été annulés. Toutefois, rien n'est prévu pour aider les travailleurs du transport aérien touchés par la pandémie. Le gouvernement Trudeau avait d'abord promis que tout montant d'aide destiné au transport aérien irait directement au soutien des travailleurs, mais cet engagement ne se retrouve pas dans l'entente élaborée derrière des portes closes.

La seule garantie d'emploi, à l'effet qu'Air Canada maintienne les niveaux de dotation en personnel du 1^{er} avril 2021, n'aide en rien les travailleurs puisqu'il était inévitable que les niveaux d'emploi augmenteraient à l'approche de l'été et avec les efforts d'immunisation qui s'intensifient partout au pays. Nous sommes aussi préoccupés par le manque de transparence de l'entente et par l'absence d'un siège réservé au gouvernement au conseil d'administration d'Air Canada, ce que les gouvernements d'autres pays ont exigé en échange de l'aide accordée au transport aérien.

Moins d'un mois après l'annonce du soutien financier, nous avons découvert que le conseil d'administration d'Air Canada avait approuvé des primes de 20 millions de dollars pour les cadres intermédiaires et les membres de la haute direction. La moitié de l'argent a déjà été versé, en pleine pandémie, pendant que plus de 8 000 membres du SCFP étaient encore mis à pied, sans l'aide du programme de Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC), puisque Air Canada ne voulait pas offrir la subvention au personnel mis à pied. Il est moralement inadmissible de verser des millions de dollars en primes aux dirigeants pendant qu'ils jettent leurs employés à la rue, tout en demandant aux contribuables de renflouer leur entreprise.

En avril, la vente d'Air Transat à Air Canada a été annulée lorsque les parties ont appris qu'elle ne serait pas approuvée par la Commission européenne. Air Transat a ensuite aussi obtenu une aide financière du gouvernement fédéral. L'entente avec Ottawa permet à Air Transat d'emprunter 700 millions de dollars, dont près de la moitié servira au remboursement des voyageurs dont les billets ont été annulés pendant la pandémie. Contrairement à Air Canada, Air Transat n'a pas refusé d'accorder la SSUC aux travailleurs mis à pied.

À mesure que les taux de vaccination augmentent et que la pandémie est maîtrisée, les pays commencent à relâcher leurs restrictions. Nous savons que nos membres du secteur du transport aérien sont impatients de recommencer à travailler et nous espérons que cette période difficile tire à sa fin.

Recrutement

Entre le 1^{er} avril et le 30 juin 2021, le SCFP a accueilli dans ses rangs 899 nouveaux membres répartis dans 22 unités de négociation, dont 373 dans le secteur de l'éducation préscolaire, 194 dans la santé, 106 dans les municipalités, 134 nouveaux dans les services d'urgence et de sécurité et 6 dans les transports.

En ce moment, 92 nouvelles campagnes sont en cours. Si elles réussissent, elles permettront d'accroître notre effectif de 23 132 membres.

Dans la région de l'Atlantique, la campagne syndicale pour créer la section locale 5483 du SCFP à Wynn Park Villa a eu de la visibilité dans les médias et est suivie avec intérêt par le mouvement syndical de la région. Le SCFP oblige un employeur antisyndical à rendre des comptes et défend les membres du secteur des soins de longue durée qui ont accordé leur confiance au syndicat. C'est tout à l'honneur du SCFP que nous continuions à lutter et à défendre le droit des travailleuses et travailleurs du Canada Atlantique à la représentation syndicale.

Dans la région des Maritimes, nous avons présentement 18 campagnes actives, dont deux pourraient mener à l'adhésion à notre syndicat d'unités de négociation de plus de 1 000 membres des secteurs des services sociaux et des services d'urgence et de sécurité.

Le Syndicat des pompières et pompiers du Québec (SPQ) a annoncé le 3 mai qu'il se joignait au SCFP. Cette organisation, le plus important syndicat de pompières et pompiers au Québec, représente 3 800 pompières et pompiers de plus de 120 villes et municipalités. Nous avons aussi trois autres campagnes actives en cours au Québec.

Dans la région de l'Ontario, nous comptons présentement 30 campagnes actives dans différents secteurs, dont la santé, l'éducation, les municipalités et les services sociaux. Les confinements et les règles sur les rassemblements publics qui changent constamment rendent plus difficiles les activités de recrutement. Malgré tout, la région de l'Ontario a mené à bien une douzaine de campagnes pendant la pandémie et nous attendons d'autres victoires dans tous les secteurs.

Nous continuons à nous préparer à un imminent vote de représentation à l'échelle de la province dans le secteur de l'éducation au Manitoba. À l'heure actuelle, 11 campagnes de recrutement actives sont en cours au Manitoba.

En Saskatchewan, les efforts de recrutement se poursuivent, particulièrement auprès des travailleuses et travailleurs des loisirs à Yorkton.

En Alberta, nous avons en ce moment 8 campagnes actives dans plusieurs secteurs, dont les services sociaux, la santé et l'éducation, qui pourraient ajouter 885 nouveaux membres à notre syndicat.

Au cours des derniers mois, nos organisateurs de la Colombie-Britannique ont obtenu quelques grandes victoires dans le secteur des soins de longue durée, qui ont mené à l'adhésion de plusieurs centaines de nouveaux membres de divers secteurs. À l'heure actuelle, 18 campagnes actives sont en cours en Colombie-Britannique, avec un potentiel de 1 800 nouveaux membres.

Le SEH mène en ce moment 3 campagnes actives dans le secteur des soins de longue durée. De plus, il a reçu trois nouvelles accréditations depuis mon dernier rapport, pour un total de plus de 180 nouveaux membres.

In memoriam et notes personnelles

J'offre mes sincères condoléances aux familles des membres, du personnel actif et des retraités qui sont décédés au cours de la période visée par le présent rapport.

Membres

- Jim Drysdale section locale 1858
- Alan Lillie section locale 129
- Gary Woods section locale 3251
- Dave Long section locale 1004, retraité
- Claudiu Danciu section locale 793
- Gary Waysome section locale 5205
- Barb Storing section locale 1479
- Saeed Hassan section locale 416

Membres du personnel à la retraite

- Sherry Neis Secrétaire
Bureau de Calgary
- Wilma Costain Secrétaire
Bureau de Terrace

Veillez accepter mes salutations solidaires.

Le président national,



MARK HANCOCK

:tp/sec