

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 DÉCEMBRE 2021 – MARS 2022

---

Chers confrères, chères consœurs, chers amis,

En mars 2020, notre Conseil exécutif national était en pleine réunion lorsque l'Organisation mondiale de la santé a déclaré la COVID-19 une pandémie. Il est incroyable de voir à quel point nos milieux de travail, nos communautés et nos vies ont changé au cours des deux dernières années.

Cet hiver a vu un énième variant du virus accompagné d'une énième vague de restrictions de santé publique, d'hospitalisations et de décès. Et encore une autre couche de stress et de tension pour nos membres qui travaillent en première ligne dans les soins de santé, l'éducation et d'autres services publics essentiels à travers le pays.

Alors que les responsables de la santé publique de tout le pays assouplissent les restrictions (et, dans certains cas, les éliminent complètement), nous serons toujours à l'affût de la prochaine éclosion et du prochain variant. La vaccination demeure le meilleur moyen de prévenir les maladies graves et de ralentir la propagation et la mutation du virus, ce qui empêchera notre système de santé, nos travailleuses et nos travailleurs de la santé d'être débordés, en plus de protéger les plus vulnérables d'entre nous. Nous continuerons, pendant les dernières phases de la pandémie, de donner la priorité à la santé et à la sécurité de nos membres et de nos communautés.

Il n'y a pas que nos membres qui ressentent la tension de cette pandémie. Dans les communautés à travers le pays, on constate une agitation et une incertitude croissantes. Les gens se sentent frustrés et déçus par leurs gouvernements ; certains cherchent un exutoire pour cette frustration. Et plus tôt cette année, ils ont trouvé cet exutoire dans un mouvement politique grossièrement organisé que nous en sommes venus à appeler le « convoi de la liberté ».

**MARK HANCOCK**

National President/Président national

**CANDACE RENNICK**

National Secretary-Treasurer/Secrétaire-trésorière nationale

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

General Vice-Presidents/Vice-présidences générales

Il ne fait aucun doute que ce mouvement suit les traces de celui construit par Donald Trump aux États-Unis. Trump a exploité la colère et la frustration généralisées, ainsi que le racisme, la misogynie et l'intolérance, pour les transformer en un mouvement politique qui lui a remis les clés de la Maison-Blanche. Ce faisant, il a rempli notre monde de colère, d'intolérance et de haine.

Nous pensons, peut-être, que ce qui s'est passé aux États-Unis ne pouvait pas se produire ici : une perspective canadienne assez confortable et prétentieuse. Nous avons tort.

Les organisatrices et organisateurs à l'extrême droite de notre spectre politique ont tiré des leçons des événements au sud de la frontière et, tout au long de la pandémie, ils ont construit des réseaux afin de profiter, eux aussi, de la frustration croissante ici au Canada.

Ils ont utilisé les réseaux sociaux et les forums en ligne pour promouvoir leur propagande et leurs théories du complot, pour semer la division, pour promouvoir la haine, le tout sous le couvert de la défense des « droits et libertés ». Il y a manifestement beaucoup de travailleuses et de travailleurs qui ont été aspirés par ce mouvement.

Les politiciennes et politiciens conservateurs de tout le pays tentent également de profiter de cette frustration au sein de la classe ouvrière en transmettant leurs messages de manière à se positionner comme les champions des travailleuses et des travailleurs.

Nous savons que la frustration ne fera que croître avec la vague d'inflation qui rendra la vie encore moins abordable pour les familles qui travaillent.

Nous avons beaucoup de boulot devant nous, en tant que syndicat et en tant que mouvement, si nous voulons renverser cette vague d'intolérance et de haine.

L'un de nos rôles les plus importants dans les mois à venir sera d'aider à transformer la frustration, la négligence et l'incertitude que ressentent les travailleuses et les travailleurs en espoir et en action. Nous devons renforcer notre rôle, en tant que mouvement syndical, dans la construction et le maintien d'une société fondée sur l'empathie, l'équité et la solidarité.

Ce sont des conversations que j'ai avec d'autres dirigeantes et dirigeants syndicaux par l'entremise du Congrès du travail du Canada, et des conversations que nous avons avec des alliés de mouvements progressistes et de coalitions communautaires partout au pays.

En tant que plus grand syndicat du Canada, un autre rôle clé qui nous échoit consiste à représenter nos membres à la table de négociation. Nous savons, à la sortie de la pandémie, que nous les gouvernements et les employeurs adopteront des idées d'austérité et tenteront d'imposer celles-ci à nos membres par le biais de mesures législatives, mais aussi à la table.

Nous pouvons lutter contre l'austérité et gagner, du moment que nous le faisons ensemble. Il est plus important que jamais que nous nous préparions tôt à négocier, en mobilisant nos membres et en leur faisant savoir ce qui est en jeu. Nous devons élaborer des plans stratégiques et coordonner nos négociations au sein des régions et entre les secteurs. Et cela implique d'être prêt à faire la grève. La [politique de négociation](#) du SCFP offre un bon point de départ, mais nous avons bien d'autres ressources de négociation à votre disposition.

Lorsque vous serez à la table de négociation, sachez que votre comité aura toute la force du SCFP avec lui. Et ce sera la même chose sur la ligne de piquetage.

### **Internationale des services publics**

Les défis auxquels nous sommes confrontés en tant que syndicat sont partagés par le mouvement syndical du monde entier. C'est pourquoi notre participation aux fédérations syndicales mondiales est si importante. En outre, la participation à des réunions avec des têtes dirigeantes syndicales internationales nous rappelle que les syndicats du monde entier sont souvent confrontés à des défis beaucoup plus grands que ceux que nous avons ici, au Canada.

Le 2 mars, j'ai participé à une réunion de l'Internationale des services publics où des dirigeantes et dirigeants syndicaux du secteur public du monde entier ont écouté nos collègues d'Europe de l'Est partager leurs préoccupations et leur expérience au début de l'invasion militaire de l'Ukraine par la Russie.

J'ai écouté des gens des syndicats ukrainiens parler des situations dangereuses et intenable auxquelles leurs membres travaillant dans le domaine de la santé étaient confrontés, et de la manière dont leurs membres dans le secteur de l'énergie s'efforçaient de garantir la sécurité des centrales nucléaires, alors même que celles-ci étaient sous contrôle russe. Et j'ai entendu des dirigeantes et des dirigeants de pays qui partagent une frontière avec l'Ukraine parler des efforts de leurs membres pour aider dans la crise des réfugiés qu'a entraînée la fuite de familles ukrainiennes en quête de sécurité.

Le SCFP condamne l'invasion militaire russe. Le moyen le plus efficace de mettre fin à cette crise humanitaire et d'assurer la sûreté et la sécurité de civils innocents est le départ immédiat de toutes les forces russes en Ukraine. Nous continuons d'appeler le gouvernement canadien à tout mettre en œuvre pour désamorcer cette situation et à rechercher des solutions diplomatiques non militaires menant à la paix.

Le SCFP a fait un don de 50 000 dollars aux efforts de secours humanitaire du mouvement syndical mondial en Ukraine. Notre syndicat se joint à l'Internationale des services publics (ISP) et à la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) pour soutenir les travailleuses, les travailleurs et leurs familles touchés par l'invasion russe de l'Ukraine. Les dons vont à une caisse commune de solidarité mise sur pied par la Confédération européenne des syndicats (CES) et la Confédération syndicale internationale (CSI).

Si votre section locale souhaite également faire un don, les informations se trouvent [ici](#).

## Congrès des divisions

J'ai eu le plaisir de me joindre aux membres du conseil exécutif du SCFP-Alberta à Edmonton pour le congrès annuel de cette division à la mi-mars. Il s'agit d'un congrès virtuel. Comme toujours, j'ai aimé écouter les délibérations et les débats. Et j'ai été impressionné par le dévouement et l'engagement des membres du conseil exécutif qui ont travaillé d'arrache-pied dans les coulisses pour assurer le succès du congrès.

Ces congrès offrent d'importantes occasions à nos membres de participer aux travaux de notre syndicat, de partager leurs réussites et d'apprendre les uns des autres. Ils nous donnent également l'occasion d'assurer la transparence et la reddition de comptes au sein de notre syndicat. Que le congrès de votre division se tienne virtuellement ou en personne, j'ai hâte de me joindre à vous !

## Négociations collectives/grèves/lock-out

PROVINCE	SECTION LOCALE	EMPLOYEUR	NOMBRE DE MEMBRES	DÉBUT DE LA GRÈVE	DURÉE (jours)
Québec	7300	Fraternité des travailleurs du préhospitalier du Québec (FTPQ)	600	31 mars 2020	En cours
Québec	5959	Société de transport de Laval (STL)	625	Tournante, 3 novembre 2021	En cours
Manitoba	1630	Division scolaire Rolling River	21	1er novembre 2021	92 jours

## **Grèves et lock-out**

### **SCFP 7300**

Le SCFP 7300, la Fraternité des travailleurs du préhospitalier du Québec (FTPQ), qui représentent plus de 600 membres qui travaillent comme ambulancières et ambulanciers paramédicaux dans six régions du Québec, est sans contrat depuis le 31 mars 2020. Les négociations se sont embourbées sur les salaires, nos membres réclamant 3 % pour chaque année du contrat, tandis que le gouvernement ne propose que 2 %. En plus de la question des salaires, nos membres demandent une révision de la classification et un âge de retraite plus jeune. Les membres ont débrayé le 5 février, dans le respect des ordonnances de services essentiels établies par le Tribunal du travail du Québec. Ils ont organisé des piquets d'information et des actions de visibilité, et ils refusent d'accomplir des tâches administratives qui ne mettent pas en danger la sécurité publique. Ces moyens de pression se poursuivent pendant que la section locale cherche à négocier une entente.

### **SCFP 5959**

Les membres du SCFP 5959, le syndicat des chauffeuses et chauffeurs d'autobus à l'emploi de la Société de transport de Laval (STL), ont amorcé une grève tournante le 3 novembre 2021. Leur section locale a exprimé sa grande déception devant le refus du maire de les rencontrer.

Les pourparlers se sont enlisés, en particulier en raison de l'insuffisance des offres salariales de la STL, ce qui, en ces temps inflationnistes, se traduira par une plus grande pauvreté pour la base. Le SCFP 5959 a observé cinq jours de grève jusqu'à présent.

### **SCFP 1630**

Après 92 jours sur la ligne de piquetage, les membres du SCFP 1630 à la division scolaire Rolling River sont de retour au travail.

Le 31 janvier 2022, la Commission du travail du Manitoba a rendu une ordonnance pour mettre fin à la grève, réintégrer le personnel et régler les dispositions d'une convention collective. Les parties peuvent nommer un arbitre ou laisser la commission examiner leurs propositions respectives et les aider à conclure une nouvelle convention collective dans les 90 prochains jours.

## Négociations collectives

Les membres du SCFP travaillant comme préposés en soins communautaires (PSC) dans les soins de longue durée et les soins à domicile en Nouvelle-Écosse verront leur salaire augmenter, car le provincial s'engage à investir 65 millions de dollars dans la main-d'œuvre de la santé.

Les salaires dans le secteur public augmenteront d'environ 23 % à compter du 10 février 2022, portant le salaire annuel le plus élevé à 48 419 \$. Pour la plupart des PSC à temps plein, il s'agit d'une augmentation de salaire de près de 9 000 dollars par année, ce qui en fait les mieux payés du Canada atlantique.

Les sections locales qui négocient actuellement au nom des PSC n'auront pas à attendre la conclusion du cycle de négociation pour recevoir l'augmentation, bien que les détails et le calendrier de mise en œuvre seront déterminés employeur par employeur, en consultation avec les syndicats.

Le 18 décembre 2021, les membres du SCFP 3535 travaillant à la Société des alcools du Québec (SAQ) ont ratifié un nouveau contrat, après avoir rejeté une entente de principe le 29 novembre 2021. L'accord est intervenu après une courte grève pendant laquelle les tablettes des succursales se sont vidées à l'approche de la saison des fêtes.

Ce moyen de pression stratégique leur a valu un contrat de six ans qui prévoit une augmentation de salaire de 3 % par an. Les principaux points de friction entre le syndicat des 800 employés d'entrepôt et la société d'État étaient les salaires, la rémunération des heures supplémentaires et la précarité d'emploi.

Les membres du SCFP 5472 (Youthdale Treatment Services) à Toronto, en Ontario, ont ratifié une première convention collective le 21 décembre 2021. Les négociations ont été difficiles, d'autant plus que la base a connu un roulement important : le tiers des membres sont partis au cours des neuf mois précédents.

La section locale a obtenu d'importants rajustements salariaux rétroactifs au 1er avril et au 1er décembre 2021, un encadrement du recours aux agences de placement, des améliorations aux congés payés, aux congés de maladie, aux avantages sociaux et aux soutiens en santé mentale, ainsi qu'une augmentation de la part de l'employeur au régime d'assurances collectives. Le SCFP 5472 a été accrédité en septembre 2020.

Trois cents membres de la section locale 417 du SCFP au district scolaire catholique de Red Deer, en Alberta, ont obtenu leur première convention collective. Le règlement prévoit de modestes augmentations de salaire, des mesures d'ancienneté et de protection des emplois, ainsi qu'un mécanisme de règlement des différends entre le personnel et l'employeur.

Le Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario (CSCSO) se prépare à des négociations à l'échelle provinciale au nom de ses 55 000 membres. La convention collective expire le 31 août 2022. Le CSCSO coordonne les propositions de négociation avec les sections locales de toute la province pour placer ces dernières dans la meilleure position stratégique possible à la table. Il travaille aussi auprès des exécutifs locaux pour s'assurer que tous les membres du secteur sont conscients des enjeux de cette ronde de négociations.

Les sections locales du SCFP dans le secteur manitobain de la santé travaillent en comité mixte de négociation. Elles ont eu plusieurs réunions avec des représentants des Services provinciaux de relations de travail dans la santé cet hiver. D'autres dates de négociation sont prévues au printemps. Après un automne frustrant, on note enfin des progrès à la table, grâce à un niveau élevé de coordination entre les sections locales, ainsi qu'à l'intéressement et au soutien importants de la base.

Les sections locales ont lancé une pétition demandant au gouvernement provincial de donner la priorité à la négociation pour le personnel de soutien en soins de santé et de soutenir le personnel de première ligne. En peu de temps, on a recueilli près de 5 000 signatures.

## **Mises à jour régionales**

### **Maritimes**

#### **Île-du-Prince-Édouard**

L'automne dernier, les membres du secteur scolaire de l'Î.-P.-É. ont voté massivement en faveur d'une entente entre le SCFP et le gouvernement pour inscrire tous les membres actifs du Régime de retraite du secteur de l'éducation au Régime de retraite du secteur public de l'Î.-P.-É. Après des mois de travail acharné sur les problèmes de mise en œuvre, le transfert de tous les actifs et passifs du régime de l'éducation s'est conclu le 1er janvier 2022. Il s'agit d'une grande réussite pour les membres du SCFP qui sont passés d'un petit régime à prestations cibles à un plus grand régime à prestations déterminées qui est bien capitalisé. Un autre avantage de ce transfert est que l'administration du Régime de retraite du secteur public de l'Î.-P.-É. est effectuée par du personnel syndiqué du gouvernement provincial, ce qui est beaucoup plus rentable que l'impartition à une entreprise privée comme le faisait le régime précédent. Je félicite les membres et le personnel qui ont travaillé très fort sur ce projet. Bravo !

Le personnel municipal de Kensington représenté par la section locale 4893 a ratifié une nouvelle convention collective en février 2022. Celle-ci contient des augmentations salariales de 2,5 % par an pour la période d'avril 2021 à mai 2025.

La section locale 3324, qui représente les ambulancières et ambulanciers paramédicaux d'Island EMS, a conclu une entente de principe prévoyant une augmentation salariale de 7,75 % sur quatre ans, cette période se terminant en 2022. Les pénuries de personnel se poursuivent alors que l'IEMS assume de plus en plus de responsabilités liées au système de santé publique (sites de test COVID, unité mobile de santé mentale, couverture des salles d'urgence). La charge de travail est très problématique pour nos membres qui ne sont pas valorisés pour le travail qu'ils font ; il faut y remédier. En plus de se préparer pour cette prochaine ronde de négociations, le SCFP 3324 et le SCFP-Î.-P.-É. lanceront une campagne pour intégrer ce service au secteur public.

## **Nouveau-Brunswick**

À la suite de l'énorme succès obtenu lors des négociations de l'automne dernier, les sections locales du SCFP ont dû déposer une plainte officielle auprès de la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick pour exiger le paiement immédiat des salaires rétroactifs dus à près de plus de 4 100 membres actifs des sections locales 1190, 1251, 1418 et 1840. En effet, le gouvernement n'a pas respecté ses propres obligations légales de mettre en œuvre les dispositions des nouvelles conventions collectives dans les 90 jours suivant la date de signature. Cela comprend le versement de paiements rétroactifs aux travailleurs et travailleuses, un salaire pour le travail déjà fait. Le gouvernement aurait dû se préparer à verser des ajustements rétroactifs, puisqu'il avait laissé les conventions collectives de la plupart des sections locales expirées pendant plus de quatre ans.

Le SCFP poursuit la lutte pour des régimes de retraite à prestations déterminées et un financement adéquat de la part du provincial. Le dernier développement d'une série de batailles juridiques implique la section locale 1253, qui a remporté une importante sentence arbitrale l'été dernier. L'arbitre a ordonné au gouvernement Higgs de commencer à verser les quelque 69 millions de dollars dus au régime de retraite de celle-ci. Au lieu de se conformer, le gouvernement a demandé un contrôle judiciaire et bloque les choses depuis, ne respectant même pas les délais des tribunaux. Ces retards inutiles ne feront que lui coûter encore plus cher. La section locale 1253 a par ailleurs ratifié l'entente de principe conclue avec le gouvernement à la fin février, après avoir obtenu des garanties supplémentaires pour les membres approchant de la retraite.



Le SCFP-Nouveau-Brunswick a préparé un mémoire prébudgétaire détaillé affirmant qu'il est temps d'investir dans la ressource la plus précieuse de la province : sa population. Le provincial anticipe un surplus de 487 millions de dollars. Les recommandations du mémoire comprennent : des salaires équitables et des augmentations de salaire qui vont au-delà de la hausse du coût de la vie ; l'accès à des services de garde d'enfants universels et publics abordables, chose essentielle à une reprise féministe ; rendre les soins de longue durée publics et se débarrasser du système disparate de prestation de services ; maintenir les tarifs d'électricité et le logement abordables. Les solutions sont disponibles et l'argent est là. Il est maintenant temps de changer de priorités.

La section locale 1905, qui représente la force de police régionale de Kennebecasis, a négocié une réouverture pour 2023 qui a entraîné une augmentation de salaire de 2 % et la création de quatre nouveaux postes d'agent(e)s qui seront pourvus ce printemps. De plus, la section locale 4632 a conclu une convention collective avec la Ville de Bathurst pour les employés du centre KC Irving. Celle-ci prévoit des augmentations de salaire annuelles de 1,6 % pendant quatre ans et une rémunération rétroactive.

## **Atlantique**

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

Début janvier, la présidente du SCFP-T.-N.-L., Sherry Hillier, et la directrice régionale de l'Atlantique, Tracey Pinder, ont représenté le monde ouvrier aux consultations sur l'assurance-emploi qui ont eu lieu avec la ministre fédérale de l'Emploi, Carla Qualtrough. Le gouvernement fédéral a entrepris des consultations dans tout le pays ; le SCFP-T.-N.-L. a pris part à une table ronde régionale des parties prenantes. Depuis des décennies, l'assurance-emploi exclut de nombreux travailleurs et verse des prestations trop faibles pour survivre. Notre message à cette consultation était le suivant : il est temps de reconstruire cet élément essentiel du filet de sécurité sociale du Canada, car la pandémie a démontré que l'assurance-emploi ne pouvait pas répondre aux besoins des travailleurs et des travailleuses. De plus, la réponse du Canada à la COVID-19 a mis en évidence ce qui est possible lorsque les gouvernements consacrent des ressources à la bonification des mesures de soutien du revenu.

Les premiers mois de 2022 ont vu une augmentation sans précédent des cas de COVID-19 dans nos lieux de travail. À un moment donné, presque tous les établissements de santé dotés de membres du SCFP avaient été touchés par la COVID-19 et des pénuries de personnel, parce que les travailleurs et travailleuses devaient s'isoler ou avaient reçu un test positif.

C'est avec cette expérience difficile à l'esprit que le SCFP et ses alliés réagiront au rapport sur l'Accord sur la santé. Ce rapport se concentre sur la transformation des soins de santé par le transfert de services des petites collectivités et des collectivités rurales vers les grands centres de St. John's, sur la côte est, et de Corner Brook, sur la côte ouest. Le centre de l'île resterait mal desservi. Le rapport propose des soins virtuels, mais sans l'infrastructure nécessaire pour les rendre entièrement accessibles aux régions rurales de Terre-Neuve-et-Labrador. Cette restructuration aurait également un impact sur les emplois.

Quatre grandes conventions collectives viennent à échéance en 2022 dans le secteur municipal : à la fin de juin pour le SCFP 569 et le SCFP 1289, respectivement les cols bleus et cols blancs de la Ville de St. John's, ainsi que pour le SCFP 2099 (Mount Pearl). La convention collective du SCFP 3034 (Conception Bay) expirera à la fin de l'année. Si on ajoute les conventions collectives provinciales qui expirent à la fin mars, ce sera une année exceptionnelle pour la négociation et une belle occasion de coordonner les actions.

## **Nouvelle-Écosse**

La Nouvelle-Écosse a été l'une des premières provinces à signer un accord sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants avec le gouvernement fédéral. C'était l'été dernier, et nous voyons maintenant sa mise en œuvre précoce dans la province. Le gouvernement a annoncé qu'il commencerait à réduire les frais des parents de 25 pour cent en avril avec effet rétroactif à janvier 2022. Il s'agissait de la première annonce majeure du gouvernement sur la voie de la garde à dix dollars par jour en moyenne.

Le mérite en revient aux gouvernements fédéral et provincial qui ont enfin mis en œuvre un modèle universel sans but lucratif pour les services de garde éducatifs à l'enfance. Cela étant dit, le provincial a raté son coup quant à ses communications avec les parties prenantes. La transition des services de garde d'une entreprise subventionnée à un service public entièrement financé par l'État doit se faire de manière équitable, et non sur le dos des éducatrices et éducateurs de la petite enfance (EPE) ou du personnel de soutien, sur le travail desquels ces entreprises ont été bâties.

L'apprentissage et la garde des jeunes enfants en Nouvelle-Écosse fonctionnent actuellement dans un état critique. La rétention et le recrutement sont en crise depuis des années en raison d'un système disparate. Le gouvernement a promis d'élaborer un cadre de rémunération, décrit dans l'accord bilatéral, et a accouché d'une stratégie de la main-d'œuvre vague, le tout visant à régler ces problèmes d'ici la fin de 2022. Cela risque d'être trop tard, étant donné qu'il souhaite ajouter 9 500 places pour le début de l'automne. Mais nous pouvons travailler ensemble pour en faire un succès si le gouvernement veut vraiment transformer les services éducatifs à l'enfance dans la province.

Le provincial a enfin commencé à s'attaquer aux problèmes de dotation en personnel dans les soins de santé, y compris les soins de longue durée, les hôpitaux et le soutien à domicile, en ajustant le salaire des préposé(e)s en soins continus (PSC) d'environ 23 pour cent. C'est un bon début pour ces gens qui feront un pas de plus vers un salaire décent, mais cela ne règle pas tous les problèmes dans toutes les classes d'emploi. Le SCFP est prêt à régler ce qui reste à la table des négociations. Pour fournir des soins de qualité, il faut avoir toute une équipe, et cela inclut beaucoup de gens d'horizons divers.

Les membres du SCFP 759, le syndicat des quelque 300 cols bleus de la Municipalité régionale du Cap-Breton, ont ratifié une nouvelle convention collective de quatre ans, évitant ainsi un lock-out ou une grève. Celle-ci entrera en vigueur rétroactivement du 1er novembre 2020 au 31 octobre 2024.

## **Québec**

Le Syndicat des cols bleus de la Ville de Sherbrooke, SCFP 2279, mène une campagne sur la place publique pour rappeler que plus que jamais, ils et elles sont au service de la population. Cette section locale est présentement en négociation, dont le principal enjeu est la précarité d'emploi. Moins de la moitié des cols bleus sont permanents à Sherbrooke. On se doit d'améliorer la capacité de recrutement afin de protéger les contribuables, car sans services à l'interne, la Ville se met à la merci du privé qui coûte beaucoup plus cher.

Les trois syndicats du SCFP au Casino du Lac-Leamy ont maintenant signé une entente de principe avec Loto-Québec. La plus récente entente ratifiée est celle du SCFP 3959, et elle prévoit des augmentations salariales rétroactives de 2 % pour les années 2018, 2019 et 2020; de 3 % respectivement pour 2021 et 2022; de 2,5 % pour 2023 et de 2 % pour 2024. De plus, la prime horaire de 0,91 \$ pour le personnel travaillant les fins de semaine passera à 2,50 \$.

Avec l'adoption de cette troisième entente, le climat de travail s'améliore graduellement au Casino du Lac-Leamy où, il n'y a pas si longtemps, les trois syndicats avaient débuté leurs moyens de pression. Malheureusement, la situation est toute autre au Casino de Montréal, où les membres de la section locale 3939 ont voté à 97,4 % pour des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève. L'employeur refuse de rappeler l'ensemble des salarié(e)s au travail et ceci mine sérieusement le fonctionnement de la société d'État. Le Syndicat s'inquiète du fait que l'employeur ne rouvre pas ses tables de jeux et que la clientèle ira ailleurs. Le retard à rappeler les croupiers au travail pose un risque à la sécurité d'emploi car le lien d'emploi n'est plus garanti après deux ans d'absence. L'employeur serait donc en processus de licenciement, mais de façon déguisée.

## Ontario

L'Ontario, tout comme le reste du pays, a subi toute la colère d'Omicron, la cinquième vague de COVID-19 qui a balayé la province. Celle-ci a battu tous les records de cas de COVID, plongeant l'Ontario en confinement. On a vu la distribution des doses de rappel s'accélérer, mais aussi des pénuries de personnel dans d'importants lieux de travail des secteurs de la santé, des soins de longue durée, des services sociaux, etc. Ces pénuries ont amplifié les nombreux défis que ces secteurs connaissaient déjà avant la pandémie.

Même si les services sociaux sont le secteur le plus sous-financé en Ontario, les têtes dirigeantes et le personnel du secteur restent concentrés sur la résolution des défis chroniques qui tourmentent continuellement nos lieux de travail et nos membres.

Le comité de coordination du personnel des services sociaux (SSWCC) organise une série virtuelle intitulée *Forgotten on the Frontline* (« Oubliés en première ligne »). Celle-ci vise à informer, impliquer et rallier nos membres des cinq sous-secteurs (services de garde, services sociaux municipaux, services aux personnes ayant une déficience intellectuelle, sociétés d'aide à l'enfance et organismes communautaires). Ces séances sont conçues pour permettre aux membres d'interagir, de collaborer et de communiquer à l'équipe sectorielle leurs difficultés et leurs enjeux, afin d'aider à formuler les prochaines étapes et les demandes du secteur à l'approche des élections provinciales.

L'Ontario est la seule province qui n'a pas signé l'accord bilatéral fédéral sur la garde d'enfants. Une campagne de cartes postales est en cours ; des dizaines de milliers de travailleuses et travailleurs en garderie demandent au premier ministre Ford de signer et d'honorer cette entente. La carte postale décrit notre demande de créer un programme de garde et d'apprentissage des jeunes enfants abordable, accessible, universel et sans but lucratif qui inclura des frais abordables, un salaire et des conditions de travail décentes, et le retrait des services de garde à but lucratif.

Une campagne est en cours au SCFP 2141 pour stopper la fermeture de deux garderies et sauver de bons emplois à Sioux Lookout. Dans un geste surprenant, début février, le Conseil des services du district de Kenora a annoncé la fermeture de ces deux garderies le 31 mars 2022. Le personnel et les têtes dirigeantes de la section locale travaillent en collaboration avec les membres, les parents et les allié(e)s de la communauté pour convaincre le conseil municipal de changer son fusil d'épaule.

Avec les élections provinciales du 2 juin qui se profilent à l'horizon, le SCFP-Ontario est en pleins préparatifs, le personnel et les têtes dirigeantes cherchant à renverser le gouvernement Ford. Beaucoup de secteurs ontariens ont intégré l'action politique à leurs plans de campagne ; ils mettront en évidence les enjeux électoraux qui sont importants pour nos membres et la classe ouvrière.

Le gouvernement Ford demeure en avance dans les sondages, mais le premier ministre est une figure polarisante dont les tentatives cyniques d'acheter des votes ne sont pas bien perçues par tout le monde. Dans l'espoir de se faire réélire, Ford a supprimé les frais de renouvellement de l'immatriculation des véhicules et les péages sur deux artères routières. Ces mesures coûteront plus d'un milliard de dollars par an du Trésor provincial sans aucune indication de ce que compte faire le gouvernement pour combler ce trou dans son budget. Cet argent aurait pu servir à rénover des hôpitaux et des écoles vétustes, améliorer les infrastructures publiques essentielles, à augmenter les salaires dans le secteur public ou à fournir un équipement de protection approprié. Les pitreries de Ford donnent à notre syndicat et à l'ensemble du mouvement syndical l'occasion de collaborer avec le NPD de l'Ontario et de l'appuyer afin de renverser les conservateurs et d'aider les néo-démocrates à prendre le pouvoir.

## **Manitoba**

Les syndicats du secteur public manitobain avaient formé un « Partenariat pour la défense des services publics » en réaction à l'adoption de la *Loi sur la viabilité des services publics* qui imposait essentiellement des contrôles salariaux à la main-d'œuvre du secteur public. Ce partenariat a récemment demandé l'autorisation à la Cour suprême du Canada de s'opposer à la décision de la Cour d'appel du Manitoba concernant la « *Loi sur la viabilité des services publics* ». Le 27 janvier 2022, le gouvernement provincial conservateur s'est opposé à cet appel, signe manifeste que la nouvelle première ministre conservatrice Stefanson n'a pas l'intention de soutenir la main-d'œuvre du secteur public ou la libre négociation collective. Le 7 février 2022, le partenariat a déposé sa réplique dans le but d'obtenir un jugement de la Cour Suprême.

Un engagement envers des négociations stratégiques et coordonnées entre les sections locales du SCFP au Manitoba a renforcé notre capacité à faire des gains et à résister aux concessions face à ce gouvernement anti-ouvrier. Nous constatons ainsi un succès partagé, nos sections locales de la santé présentant un front solide dans les négociations et celles du secteur scolaire respectant leur pacte de solidarité.

L'Association des enseignantes et enseignants du Manitoba a contribué à établir une tendance provinciale qui comprend des augmentations de salaire de 1,6 %, 1,4 %, 0,5 % plus une allocation de vie chère qui a été calculée à 3,3 %. C'est beaucoup plus que le mandat fixé par le gouvernement provincial. À ce jour, 25 de nos sections locales scolaires ont obtenu le même règlement.

Le SCFP 998, qui représente le personnel de Manitoba Hydro, poursuit sa campagne pour le maintien de cette société d'État du secteur de l'énergie dans le giron public. La campagne comprenait un projet de recherche avec le Centre canadien de politiques alternatives qui a abouti à un rapport soutenant le maintien de Manitoba Hydro comme service public. Elle a aussi mobilisé le soutien de la base et du public : plus de 1500 enseignes de cour ont été distribuées à travers la province.

## **Saskatchewan**

Étonnamment, le gouvernement provincial a apporté de bons changements à la loi sur l'emploi (*Saskatchewan Employment Act*). L'article SST de cette loi comprend une nouvelle définition du harcèlement sexuel ; ses dispositions s'étendent maintenant aux entrepreneurs indépendants, ainsi qu'aux étudiantes, étudiants et bénévoles du secondaire et du postsecondaire.

Les syndicats ont également remporté une grande victoire dans la nouvelle législation. En 2016, on avait apporté à la loi des changements rétrogrades pour exclure le personnel de supervision de l'unité des employées et employés supervisés. Au cours des six années qui ont suivi, le SCFP et d'autres syndicats ont déposé de nombreuses requêtes auprès de la Commission des relations de travail de la Saskatchewan. Le gouvernement provincial a enfin abrogé ces dispositions.

Bien sûr, cela ne fait qu'une seule décision positive de la part d'un gouvernement qui laisse tomber les travailleuses et travailleurs à presque chaque tournant depuis son arrivée au pouvoir en 2007, un gouvernement qui s'est démené, ces deux dernières années, pour avoir la pire réponse de santé publique à la pandémie au pays.

En février, une centaine de membres du SCFP ont assisté un sommet d'action politique organisé par le SCFP-Saskatchewan. Ils ont pris connaissance du paysage politique national et des défis à venir alors que les gouvernements conservateurs du pays menacent de se tourner vers des mesures d'austérité. Ils ont également participé à une journée complète d'ateliers où ils ont discuté de l'importance de la politique pour les travailleuses et les travailleurs, de la façon d'en parler à nos membres et d'autres compétences importantes en matière d'organisation politique.

## **Alberta**

Les têtes dirigeantes du SCFP en Alberta ont beaucoup à faire ces jours-ci. Certains des plus grands défis se présentent sous la forme d'attaques législatives concertées contre le mouvement syndical. Un nouveau texte de loi qui restreint davantage notre discours, nos activités et nos dépenses politiques, le projet de loi 82, a été adopté à la fin de décembre. Les règlements de cette *Loi pour le rétablissement de l'équilibre dans les lieux de travail de l'Alberta* ont été publiés en décembre.

Comme nous l'avons déjà signalé, cette loi exige que les syndicats trient leurs dépenses en deux catégories, « essentielles » et « non essentielles » à la raison d'être du syndicat, non pas comme le définit le syndicat, mais selon les définitions contenues dans la réglementation. Ladite réglementation entrera en vigueur le 1er août 2022. Nos sections locales albertaines se préparent donc à communiquer à tous leurs membres la méthode qu'elles utilisent pour trier leurs dépenses, puis leur demander, individuellement, d'accepter de financer ces dépenses.

Le SCFP s'efforce d'aider et de former les exécutifs des sections locales pour qu'ils comprennent bien la réglementation de la 32 et qu'ils puissent s'y conformer. Nous leur fournissons tous les outils nécessaires pour ce faire. Entre-temps, des contestations judiciaires sont en cours en collaboration avec la Fédération du travail de l'Alberta et d'autres syndicats.

La COVID-19 a continué de frapper durement nos sections locales de la santé. Bon nombre de nos lieux de travail connaissent encore des éclosions actives de COVID. La plupart des sites sont confrontés à des pénuries de personnel, l'épuisement professionnel et la fatigue étant les problèmes les plus criants de nos membres. Le gouvernement provincial ne facilite pas les choses. Il poursuit son programme de privatisation : on dénombre une centaine de projets proposés qui pourraient externaliser jusqu'à 11 000 postes.

Le gouvernement a publié le rapport de son examen des soins de longue durée avec des résultats mitigés. Sur une note positive, ce rapport appelle à accroître la dotation en personnel, mais il suggère aussi d'augmenter les frais et d'avoir recours à des soins privés pour compenser les coûts supplémentaires.

### **Colombie-Britannique**

Les sections locales universitaires et collégiales de la Colombie-Britannique, qui se préparent à la négociation collective, ont lancé une campagne demandant au gouvernement provincial de s'attaquer au sous-financement chronique de l'éducation postsecondaire publique. Le sous-financement a entraîné de mauvaises conditions de travail pour nos membres et de mauvaises conditions d'apprentissage pour le corps étudiant. Cette campagne réclame des investissements dans l'infrastructure et le nettoyage des campus, ainsi que la diminution des frais de scolarité afin que l'éducation postsecondaire soit plus accessible aux étudiants et étudiantes. Ainsi, on disposerait d'environnements d'apprentissage de classe mondiale en plus d'aider à résoudre la pénurie de compétences dans la province.

Trois publicités ont été diffusées pendant quatre semaines sur diverses tribunes numériques. Elles ont généré plus d'un million de vues, dont près de 80 % de vues intégrales. Ces publicités numériques ont attiré plus de 13 000 visites uniques sur le site d'action, [FundBCsFuture.ca](http://FundBCsFuture.ca), soit près du double de ce à quoi nous nous attendions.

Les sections locales du secteur bibliothécaire ont organisé une conférence virtuelle sur la négociation. Celle-ci s'est déroulée du 26 au 28 janvier 2022. Les participants et participantes ont eu l'occasion d'acquérir de nouvelles compétences, de discuter des problèmes communs et des tendances du secteur et de partager leurs expériences de négociation. Ils sont repartis avec de nouveaux outils, des stratégies et une meilleure préparation pour les prochaines rondes de négociation.

La section locale 7000 du SCFP a remporté une importante sentence arbitrale pour ses membres travaillant chez SkyTrain. Les techniciennes et techniciens de véhicules et d'ateliers de soutien ont reçu une augmentation salariale de 3,81 \$ rétroactive au 1er septembre 2019. Cet arbitrage, qui avait été négocié lors de la ronde de négociation de 2019 et qui touche environ 140 membres, coûtera à l'entreprise environ 3,5 millions de dollars en salaires rétroactifs. L'employeur a fait appel de la décision, bien que les parties eussent convenu pendant la négociation qu'aucune des parties n'a le droit d'interjeter appel. Le SCFP 7000 a déposé la décision auprès du tribunal et menace de porter des accusations d'outrage si l'employeur ne se conforme pas à la décision pendant que l'appel est tranché.

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

Le transfert de plus de 4 000 travailleuses et travailleurs d'entrepreneurs privés vers des emplois publics auprès des autorités sanitaires de la province se poursuit, ceci à la suite d'une décision prise l'été dernier par le gouvernement néo-démocrate de la Colombie-Britannique de mettre fin à 21 contrats commerciaux et de ramener ces emplois à l'interne.

Il y a de quoi célébrer, mais cela représente aussi beaucoup de travail, notamment pour veiller à ce que nos membres soient soutenus à travers les différentes étapes de ce rapatriement. Le processus devrait être terminé cet automne.

Le SEH organisait une conférence sur l'équité au début du mois de mars. Celle-ci a réuni plus de 200 membres, animatrices, animateurs et membres du personnel. On y a tenu des ateliers et des discussions sur le projet pluriannuel du SEH sur la diversité, l'équité et l'inclusion.

Les participantes et participants ont également élu plusieurs membres aux six comités permanents sur l'équité du SEH et discuté des six nouvelles vice-présidences à la diversité créées par les délégué(e)s au congrès du SEH l'automne dernier. Ces postes seront pourvus par suffrage au congrès d'octobre.

### **Transport aérien**

Début mars, WestJet et Sunwing ont annoncé la conclusion d'une entente définitive en vertu de laquelle le groupe WestJet se portera acquéreur de Sunwing Vacations et Sunwing Airlines. En cette période d'incertitude dans l'industrie, cette annonce a été accueillie avec prudence. WestJet a indiqué qu'elle avait l'intention de continuer à exploiter les lignes aériennes séparément et qu'elle s'attendait à ce que Sunwing connaisse une croissance au cours des prochaines années. La transaction doit être approuvée par les autorités compétentes. Le SCFP surveillera les choses et veillera à ce que tous les droits de ses membres soient respectés tout au long du processus.



Avec la levée graduelle des restrictions de déplacement partout dans le monde et l'assouplissement des règles de dépistage, les voyages reprennent et nos membres se font rappeler au travail. J'espère que les choses iront de mieux en mieux et que nous pourrons tous et toutes bientôt profiter d'activités en personne et aller visiter amis et famille à l'étranger, pendant que les agentes et agents de bord du SCFP veillent à la sécurité de tout le monde en vol.

## **Recrutement**

Pour la période de référence du 1er janvier au 30 mars 2022, le SCFP a accueilli 427 nouveaux membres dans 15 unités de négociation, dont 152 en services sociaux, 19 dans le secteur municipal, 92 dans l'éducation et 164 dans l'enseignement postsecondaire.

Il y a actuellement 93 campagnes en cours qui, si elles aboutissent, nous feront gagner 26 263 membres.

Dans l'Atlantique, nous avons accueilli 68 nouveaux membres et avons actuellement sept campagnes en cours qui pourraient nous en apporter 567 autres. Le SCFP poursuit ses efforts pour recruter 380 membres chez Paladin Security.

Dans les Maritimes, 12 campagnes pourraient, en cas de succès, amener près de 2 000 personnes au SCFP, dont 1 400 en soins de longue durée. Les Maritimes ont accueilli 12 nouveaux membres œuvrant à l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard.

Au Québec, 39 nouveaux membres de 3 unités de négociation se sont joints au SCFP, et nous continuons de recruter des pompiers municipaux.

L'Ontario a accueilli 251 nouveaux membres et compte une trentaine de campagnes en cours dans divers secteurs qui pourraient nous apporter 7 547 membres.

Il y a 7 campagnes de recrutement en cours au Manitoba dans les secteurs de l'éducation, du postsecondaire et de l'énergie. Celles-ci pourraient nous apporter 500 membres.

En Saskatchewan, nous avons 5 campagnes en cours, dont une à la ville de Warman qui amènerait 80 membres œuvrant aux travaux publics, aux parcs et loisirs et à l'hôtel de ville. Nous avons accueilli 4 unités de négociation totalisant 38 membres au cours du dernier trimestre.

L'Alberta a 12 campagnes de recrutement en cours qui pourraient amener 13 290 nouveaux membres au SCFP. Sept de ces campagnes concernent le secteur des services sociaux.

En Colombie-Britannique, le personnel du recrutement s'occupe de 25 campagnes dans divers secteurs, notamment les services sociaux, les loisirs, la culture et le divertissement, et le secteur municipal. On parle d'un gain possible de 2 721 membres. Le SCFP a accueilli à titre de nouveaux membres des travailleuses et travailleurs en services sociaux de la Richmond Society for Community Living et de la BC Society for the Prevention of Cruelty to Animals (SPCA de la C.-B.).

### **In Memoriam/Points personnels**

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

#### **Membres**

- Doug Jones SCFP 79, Ont.
- Gord Dolyniuk SCFP 1004, C.-B.
- Don Postar SCFP 5555, Ont.
- Jim Papaevangelou SCFP 1196, Ont.
- Wasyl Sydorenko SCFP 1230, Ont.
- Leslie Sharpe SCFP 1091, C.-B.
- Richard « Blake » Adamson SCFP 59, Sask.
- Patrick « Paddy » Duke SCFP 389, C.-B.
- Chris Abbott SCFP 5459, T.-N.-L.
- Joel Panado SCFP 1091
- Rose McGowan SCFP 5167, Ont.
- Wayne Stevenson SCFP 5459, T.-N.-L.
- Ida Haggarty SCFP 2745, N.-B.
- Gwen Leighton SCFP 561, C.-B.
- CJ Mattson SCFP 2403, C.-B.
- Graham Tonks SCFP 798, C.-B.

#### **Personnel retraité**

- Guy Arseneault Conseiller national  
Bureau régional de Fredericton
- Darcy Beggs Agent principal  
Bureau national
- Maurice Boisvert Conseiller national  
Bureau régional de Québec

- Joanne Harvey  
Conseillère nationale  
Bureau régional d'Ottawa
- Georges Landry  
Conseiller national  
Bureau régional de Rouyn-  
Noranda
- Betty Jean Sutherland  
Conseiller national  
Bureau régional de New Glasgow
- Susan Yuile-Assaly  
Conseillère nationale  
Bureau régional de Cornwall
- Gloria Forward  
Secrétaire  
Bureau régional de Peterborough
- Harold Johnson  
Ancien conseiller juridique  
Bureau régional de la  
Saskatchewan
- Anne Ravizza  
Secrétaire – Ontario

Veillez accepter mes salutations solidaires.

Le président national,



MARK HANCOCK

:tp/sec