

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 JUN 2022 – SEPTEMBRE 2022

Consœurs, confrères et amis,

J'espère que vous avez eu la possibilité de vous détendre au cours de l'été, de passer du bon temps en famille et entre amis, d'oublier l'espace d'un moment les nombreux défis qui se dressent devant nous. Parce que l'automne s'annonce chargé pour les membres, les dirigeants et dirigeantes, les militantes et militants, et le personnel du SCFP.

Les impacts de la pandémie mondiale, qui est maintenant dans son 32^e mois, continuent d'affecter nos lieux de travail, nos communautés, l'économie et le paysage politique.

Les travailleuses et les travailleurs, notamment ceux qui fournissent des services de première ligne, sont fatigués et frustrés ; beaucoup quittent le navire. Et il n'y a pas assez de gens prêts à prendre le relai. Nous sommes confrontés à une pénurie de main-d'œuvre dans presque tous les secteurs d'activité économique. Pour nos membres, cela se traduit en travail en effectif réduit, en quarts prolongés et en congés annulés.

Bon nombre des services publics sur lesquels comptent nos voisines et voisins sont trop sollicités. Nous l'avons constaté tout particulièrement dans la santé et les services d'urgence, mais c'est tout aussi vrai dans les services de garde à l'enfance, à la différence qu'une pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur est moins susceptible de faire les manchettes.

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

Parallèlement, travailleuses et travailleurs doivent faire face à l'inflation. Le coût de presque tout augmente et presque tout le monde a du mal à suivre. Si on conjugue inflation et pénurie de main-d'œuvre, il n'y a qu'une réponse évidente : augmenter les salaires. Évidente pour nous, en tout cas.

La plupart des employeurs et des gouvernements ne voient pas les choses de cette façon. Il n'y a pas là de quoi être surpris. C'est d'ailleurs l'une des raisons pour lesquelles ce que nous faisons, en tant que syndicat, est si important et toujours pertinent. Néanmoins, j'ai été surpris d'entendre, en août dernier, le gouverneur de la Banque du Canada dire aux employeurs de ne pas augmenter leurs coûts de main-d'œuvre. Quel conseil à courte vue ! Et quelle ingérence dans les relations de travail ! Non, je ne m'attends pas à ce qu'un banquier prenne le parti de la classe ouvrière, mais pour quelqu'un qui craint autant que les gens gagnent trop d'argent, je ne l'ai pas entendu conseiller aux chefs d'entreprise de plafonner leur salaire ou de diminuer leurs primes et leurs versements de dividendes. On sait clairement pour quelle équipe il joue.

Or, dans ce climat économique, de bonnes augmentations de salaire, en plus d'aider les gens à nourrir et à loger leur famille, seraient bonnes pour l'économie.

Avec plus de 700 000 membres répartis dans près de 4 000 unités de négociation à travers le pays, le SCFP est constamment en train de négocier une convention collective quelque part. Mais la pandémie a ralenti les négociations dans de nombreuses provinces comme au fédéral. C'est pourquoi plus de la moitié de nos conventions collectives sont ouvertes en ce moment ou le seront d'ici la fin de l'année.

Le SCFP possède la force et l'expérience nécessaires pour négocier de bonnes augmentations salariales en ces temps difficiles. Les directions des sections locales et les comités de négociation ont accès aux outils et au soutien dont ils ont besoin pour se préparer à négocier et conclure des conventions collectives équitables pour nos membres. Notre politique de négociation est là pour vous soutenir ; même chose pour notre personnel, que celui-ci se joigne à vous à la table ou qu'il œuvre en coulisses.

Avec des négociations difficiles à venir, il est plus important que jamais de tendre la main à tous nos membres, pas seulement à ceux qui assistent aux assemblées. L'union fait vraiment la force, mais le nombre aussi. Il faut dialoguer avec nos membres et mobiliser ceux-ci en appui à nos équipes de négociation.

Nous devons également discuter avec nos membres du paysage politique dans lequel nous devons négocier, leur parler des élections et de leur importance pour nous, travailleuses et travailleurs, particulièrement du secteur public. À tous les paliers de gouvernement, les gens que nous élisons ont une influence sur nos droits, les services que nous fournissons et nos conventions collectives. Cet automne, les élections provinciales au Québec et les élections municipales et scolaires dans plusieurs provinces nous offrent la possibilité d'élire des gens qui peuvent rendre nos négociations un peu moins difficiles.

Les élections comptent aussi au niveau fédéral. Bien qu'une entente entre le NPD et les libéraux ait stabilisé le parlement minoritaire, il serait étonnant que celle-ci tienne le coup jusqu'aux prochaines élections prévues en octobre 2025. C'est pourquoi la récente élection de Pierre Poilievre à la tête du Parti conservateur du Canada est si préoccupante.

Le bilan de M. Poilievre parle de lui-même. Il a toujours appuyé les lois antisyndicales et antiouvrières, et il s'est rallié aux chefs de l'extrême droite lorsque ceux-ci ont occupé Ottawa plus tôt cette année. Il va changer profondément le parti duquel vient de lui confier les rênes, il va le pousser (et pousser l'ensemble du paysage politique) plus à droite. C'est très dangereux pour nos membres et pour l'ensemble de la classe ouvrière canadienne.

Congrès du travail du Canada

Je poursuis ma collaboration étroite avec les élu·es et élus du Congrès du travail du Canada (CTC) sur les questions ouvrières nationales et internationales, et j'apprécie les liens solides que nous avons tissés au cours des quinze mois depuis leur élection. Le prochain congrès triennal du Congrès du travail du Canada (CTC) aura lieu à Montréal du 8 au 12 mai 2023. Toutes les sections locales du SCFP sont affiliées au CTC directement par l'entremise du syndicat national ; elles recevront de l'information sur l'inscription au congrès et les lettres de créance directement du SCFP plus tard cette année. Puisque vous commencez à planifier vos budgets pour l'année prochaine, je vous encourage à y inclure l'envoi de personnes déléguées à cet important congrès.

En tant que plus grand syndicat du Canada, il est important que le SCFP participe également aux travaux du CTC dans nos provinces et nos collectivités. Si ce n'est déjà fait, nous demandons à votre section locale de s'affilier à votre fédération provinciale du travail et de s'impliquer dans votre conseil du travail régional ; les dirigeantes et dirigeants s'affilient aussi à d'autres organes du CTC afin de participer à leurs travaux.

Unifor a tenu son troisième congrès national à Toronto en août. Ses membres ont élu Lana Payne comme deuxième présidente nationale ; elle est la première femme à diriger un important syndicat du secteur privé au Canada. Je félicite Lana pour sa victoire. J'ai hâte de travailler avec elle lorsqu'elle cherchera à tenir sa promesse électorale de ramener Unifor au sein du Congrès du travail du Canada.

Négociation collective, grèves et lock-out

PROVINCE	SECTION LOCALE	EMPLOYEUR	NOMBRE DE MEMBRES	DÉBUT DE LA GRÈVE	DURÉE (jours)
Québec	5454	Société québécoise du cannabis	300	20 mai 2022	En cours
Terre-Neuve-et-Labrador	2099	Ville de Mount Pearl	545	7 juillet 2022	En cours
Québec	2614	Société des arrimeurs	81	15 septembre 2022 – lock-out	En cours

Grèves et lock-out

SCFP 5454

Le SCFP 5454, qui représente le personnel de la Société québécoise du cannabis (SQDC), est en grève depuis le 17 mai 2022.

Ces membres réclament des salaires et des avantages sociaux similaires à ceux de la main-d'œuvre de sociétés d'État comparables, dont la Société des alcools du Québec (SAQ).

Ils gagnent 17 \$/heure à l'embauche et la majorité n'a pas de poste à temps plein ni de sécurité d'emploi, ce qui place ces membres dans une position précaire et intenable. Pourtant, ces membres en grève ont la responsabilité d'informer et d'éduquer les gens sur la réduction de l'impact du cannabis sur leur santé, ce qui est le mandat officiel de la SQDC. Leur rémunération devrait en tenir compte.

SCFP 2099

Le SCFP 2099, qui représente plus de 200 employées et employés municipaux de la Ville de Mount Pearl à Terre-Neuve-et-Labrador, a déclenché une grève le 7 juillet 2022. Ces membres fournissent d'importants services publics à leur communauté : loisirs, administration, urbanisme, entretien des routes, services d'aqueduc et d'égouts, entretien des installations, aménagement paysager et entretien des parcs, etc.

La Ville refuse de négocier une convention collective équitable. Après presque quatre mois à essayer de conclure une entente avec un employeur difficile et déraisonnable, les membres du SCFP 2099 ont pris la difficile décision d'exercer des moyens de pression. À moins qu'une nouvelle entente ne soit conclue, les services, les programmes, les activités et les installations de la Ville continueront de subir des contrecoups.

L'un des principaux problèmes est que la Ville veut instaurer des disparités de traitement en diminuant les avantages sociaux des nouvelles embauches. Les membres du SCFP 2099 n'accepteront pas un contrat qui ne prévoit pas les mêmes droits et avantages pour tout le monde.

En outre, aux prises avec l'inflation la plus élevée depuis 40 ans, ces membres se battent aussi pour un ajustement salarial raisonnable. Mais la Ville de Mount Pearl ne se soucie pas d'eux et de leurs proches, ni de la qualité des emplois et des services.

SCFP 2614

Les 81 débardeurs du Port de Québec représentés par le SCFP 2614 ont été mis en lockout à midi le 15 septembre 2022. L'employeur, la Société des arrimeurs, a pris la décision de mettre ces membres en lock-out malgré le fait que les parties étaient toujours à la table négociation. Les parties négocient depuis juin 2022.

La section locale continue de résister à la demande de l'employeur pour des quarts de travail de 12 heures. Le SCFP 2614 est déterminé à préserver l'équilibre travail-famille, une question essentielle pour ses membres. Comme dans de nombreux autres lieux de travail, il y a une pénurie de personnel au Port de Québec et plutôt que de se concentrer sur le recrutement et la rétention, l'employeur insiste pour faire porter ce fardeau aux débardeurs. La section locale est convaincue que des solutions peuvent être trouvées pour régler les différends entre les parties, mais pour cela, l'employeur doit mettre fin au lock-out et retourner à la table de négociation.

Négociations collectives

Le 15 août, le SCFP 3939 a conclu une entente de principe avec le Casino de Montréal. Ses 545 membres n'avaient plus de convention collective depuis le 1er avril 2020 et avaient déclenché la grève le 21 mai 2022.

Ils souhaitent principalement obtenir une augmentation de salaire qui refléterait l'augmentation du coût de la vie et des pauses payées pendant chaque quart de travail. Les membres se prononceront sur l'entente de principe au cours des prochaines semaines.

Les membres du SCFP 229 qui travaillent dans l'hôtellerie et la restauration au Donald Gordon Centre de l'Université Queen's ont entériné une convention collective le 30 août 2022. Celle-ci prévoit des augmentations salariales pouvant atteindre 40 pour cent sur trois ans. La nouvelle convention les rapprochera d'un salaire décent. À terme, le règlement négocié haussera le salaire des membres au niveau du salaire de leurs collègues employés par Aramark sur d'autres campus de l'Université Queen's.

Les membres du SCFP 5313 (Municipalité de Saint-Esprit, dans la région de Lanaudière, au Québec) ont signé une nouvelle convention collective. Le 11 août, ils ont entériné l'entente de principe à l'unanimité.

La convention collective précédente était échue depuis le 31 décembre 2021. Le nouveau contrat de cinq ans prévoit des hausses salariales de cinq pour cent en 2022 et un rattrapage salarial sur deux ans pour plus de la moitié des membres. Pour les quatre années suivantes, le contrat contient une clause d'indexation basée sur l'indice des prix à la consommation avec un minimum de trois pour cent par an.

Parmi les autres gains, mentionnons la sécurité d'emploi, l'instauration d'un plancher d'emploi, l'amélioration des attributions de vacances et du paiement des heures supplémentaires, un pourcentage d'avantages sociaux plus élevé pour le personnel temporaire ou à temps partiel, un pourcentage accru des avantages du régime de retraite et la possibilité d'instaurer le régime de retraite par retenues sur le salaire de la FTQ.

Les parties se sont également entendues sur la mise en place d'une indemnité de disponibilité pour les cols bleus et d'une politique de télétravail pour certains emplois.

Le SCFP lance un guide qui aidera les sections locales à innover en négociant des dispositions de convention collective pour protéger et soutenir leurs membres bispirituels, trans, non binaires et d'autres genres non traditionnels.

Le *Guide de négociation pour favoriser la diversité de genre et l'inclusion des personnes trans* présente des exemples de dispositions de conventions collectives du SCFP que les équipes de négociation peuvent utiliser pour rédiger leurs propres propositions.

Chaque section locale devrait négocier des clauses, des protections et des mesures de soutien pour favoriser l'inclusion des personnes trans, qu'elle compte des membres trans ou non. Le guide comprend des informations sur les termes importants, la compréhension de la diversité des genres en milieu de travail, des ressources sur la transition au travail et des exemples d'articles de convention collective.

Mises à jour régionales

Maritimes

Nouveau-Brunswick

Le SCFP-Nouveau-Brunswick lutte contre les pressions du gouvernement en faveur de la privatisation des services de santé comme solution aux pénuries de main-d'œuvre. Cette crise est le résultat des politiques des gouvernements de droite, de leurs programmes d'austérité, de nombreuses années d'attrition, de coupes et de recours accru à une main-d'œuvre occasionnelle et précaire. La solution est évidente : améliorer les conditions de travail, et non pas privatiser la prestation de services. Le SCFP recueille des cas vécus pour souligner ce point... et les histoires ne manquent pas !

En collaboration avec le SCFP 1252 et la Coalition de la santé du N.-B., le SCFP-N.-B. repousse les velléités de réduction des services ruraux du gouvernement Higgs. Pour se faciliter la tâche, Higgs licencie ses adversaires à la haute direction du système de santé. Tous les membres élus des conseils d'administration des réseaux de santé ont été démis de leurs fonctions et remplacés par un administrateur par conseil, évidemment favorable à la privatisation. Il s'agit d'une attaque illégale contre les principes démocratiques fondamentaux de transparence et de responsabilité.

C'est dans ce contexte que les sections locales du Nouveau-Brunswick retournent à la table de négociation du secteur public dès cet automne. Le SCFP 1190, dont la convention collective est parmi celles expirées depuis le plus longtemps, entame les pourparlers au début de l'automne. Les membres veulent prioriser des augmentations salariales supérieures à la hausse du coût de la vie, les avantages sociaux des occasionnels, l'affichage des postes et une diminution du niveau de services essentiels, celui-ci étant indûment élevé, ce qui affaiblit leur pouvoir de grève.

La réforme municipale suit son cours tranquillement. Des villes et des régions ont été fusionnées et sont en train de se restructurer. Les petites communautés auront des revenus plus stables et une capacité accrue, mais plus de responsabilités incomberont désormais aux municipalités. Nous avons là une excellente occasion de faire des gains aux tables de négociation municipales, mais nous devons rester vigilants et résister aux initiatives de sous-traitance là où elles se produisent.

Île-du-Prince-Édouard

Le SCFP-Î.-P.-É. a eu un été chargé d'activités communautaires et de sensibilisation populaire. La division est aussi active sur le front législatif. Elle travaille en ce moment sur des observations pour la Commission d'examen du salaire minimum, en plus de participer au processus d'examen des soins de longue durée.

En collaboration avec le SCFP-N.-B., nos membres de l'Î.-P.-É. s'opposent également à la privatisation dans le secteur de la santé. L'Île, devant les graves problèmes de recrutement et de rétention, envisage elle aussi de se tourner vers le privé. Le SCFP a les outils et l'expérience pour démontrer que la solution est ailleurs : l'amélioration des conditions de travail de la main-d'œuvre. Les membres du Conseil de la santé de l'Î.-P.-É. travaillent avec la division pour pousser le gouvernement provincial dans la bonne direction.

Au postsecondaire, nos membres qui travaillent à l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard vivent un cycle de négociation difficile. L'employeur exige des concessions sur les indemnités de retraite et les avantages sociaux des retraités, et il refuse tout rajustement des salaires réels. Une campagne est en cours pour former un front commun avec les autres syndicats du campus.

Atlantique

Terre-Neuve-et-Labrador

Des membres de Terre-Neuve-et-Labrador ont participé à d'excellentes activités de la fête du Travail à Corner Brook et à St. John's. Nos membres en grève à Mount Pearl, représentés par la section locale 2099, ont été salués et ont reçu une forte démonstration de solidarité.

J'exhorte les sections locales de tout le pays à contribution financière pour soutenir les membres du SCFP 2099 qui ont passé l'été sur les lignes de piquetage, face à un employeur très hostile qui menace régulièrement les représentantes et représentants syndicaux de représailles. L'employeur réclame des concessions et des disparités de traitement au niveau des congés de maladie et des avantages sociaux, en plus de proposer des clauses qui affaiblissent la convention collective. Le négociateur patronal se décrit sur son site web comme un professionnel spécialisé dans « l'évitement syndical » et la « gestion de grève », ce qui illustre à quoi nos membres sont confrontés à la table.

Début août, les membres du SCFP 569 (cols bleus de la Ville de St. John's) ont entériné une nouvelle convention collective. La négociation avait commencé le 31 mai pour se conclure deux mois plus tard. Les deux parties étaient résolues à parvenir à une entente équitable pour la main-d'œuvre et l'employeur. Le syndicat priorisait les salaires ; l'entente prévoit une augmentation salariale de onze pour cent sur quatre ans avec une prime à la signature de 1 000 dollars. Le contrat contient d'autres améliorations concernant le congé de deuil, les primes de poste et la formation.

Dans le secteur de la santé, le plan de mise en œuvre du groupe de travail Health Accord Newfoundland and Labrador a été publié en juin dernier. Il contient des recommandations axées sur deux grandes perspectives : les déterminants sociaux de la santé et le « rééquilibrage du système de santé ». Dans le contexte du rapport de l'équipe de relance économique du premier ministre et de la « grande réinitialisation », les recommandations sont loin de représenter un engagement envers les soins de santé publics universels. Des fusions sont à l'horizon, ce qui crée de l'incertitude pour nos membres. La campagne « Reject the Reset » du SCFP-T.-N.-L. est plus pertinente que jamais !

Nouvelle-Écosse

Les membres du SCFP 8920 ont ratifié une nouvelle convention collective avec la Régie de la santé de la Nouvelle-Écosse et IWK Health ; les augmentations les plus importantes vont aux personnes les moins bien rémunérées. Les membres reçoivent une augmentation de salaire globale de 6,5 pour cent, plus une augmentation supplémentaire en dollars pour ceux moins bien payés, afin que tout le monde ait un salaire de vingt dollars l'heure. Les pourparlers entre les parties ont abouti à une impasse en mai 2022 ; les syndicats ont demandé la conciliation. La conciliation a permis de conclure une entente de principe à la mi-août. Les membres ont énormément de pouvoir lorsqu'ils se mettent ensemble pour améliorer leur sort, comme on peut le voir avec cette convention collective. L'amélioration des emplois dans le secteur de la santé est bénéfique pour la main-d'œuvre comme pour la clientèle, puisque cela allège la pression exercée par la pénurie de personnel.

Le personnel de la voirie de la Nouvelle-Écosse, représenté par le SCFP 1867, a conclu une entente de principe de trois ans à la fin juillet, après une longue ronde de négociations et avec l'aide d'un conciliateur. L'entente prévoit des augmentations salariales de 6,5 pour cent sur trois ans et de bonnes améliorations normatives. Les assemblées d'unités s'échelonnent tout au long du mois de septembre, puis les membres voteront sur cette entente provisoire en octobre.

Dans le secteur de l'éducation, le SCFP-Nouvelle-Écosse a exhorté le gouvernement provincial à publier les détails du cadre de rémunération des éducatrices et éducateurs de la petite enfance (EPE) qui devait entrer en vigueur cet automne. Les EPE sont plus que frustrés par le manque de clarté et de transparence entourant l'entente bilatérale qui a été signée il y a plus de dix-sept mois. Ils ont organisé une journée d'action le 8 septembre pour rappeler au gouvernement que les EPE, majoritairement des femmes, ne peuvent plus attendre. Le salaire médian de dix-sept dollars l'heure qu'elles gagnent n'est pas suffisant pour couvrir le loyer, l'épicerie et les factures.

Une étude réalisée en 2019 par le Centre canadien de politiques alternatives a révélé que 82 pour cent des garderies agréées interrogées avaient du mal à recruter et à retenir du personnel qualifié, et que les EPE se sentaient non appréciées et sous-payées. Il est évident qu'on ne peut pas continuer à placer le fardeau de la garde d'enfants sur le dos de personnes sous-rémunérées. La participation à la journée d'action du 8 septembre a été excellente, et ce n'est que le début. Les membres du SCFP poursuivront leur mobilisation pour des conditions de travail justes et décentes pour les EPE de la Nouvelle-Écosse.

Québec

Au moment d'écrire ces lignes, le Québec était en pleine campagne électorale provinciale. Le gouvernement de la CAQ espère un nouveau mandat majoritaire en misant sur la continuité. Selon les sondages, l'électorat qui souhaite un changement semble chercher sa voie à gauche comme à droite. Le parti le plus progressiste, Québec solidaire, consolide ses appuis tandis qu'un parti conservateur très à droite émerge d'une manière très inquiétante. Son chef a publié il y a quelques années un livre intitulé « Libérez nous des syndicats » dans lequel il écrit que Les syndicats sont véritablement devenus la principale force d'inertie qui aujourd'hui empêche le Québec de se moderniser.

Le gouvernement caquiste n'a pas non plus été un allié du mouvement syndical, bien au contraire. Le Tribunal administratif du travail a d'ailleurs rendu une décision le 9 août dernier dans laquelle il détermine que le gouvernement a négocié de mauvaise foi avec les syndicats pendant la pandémie et a entravé les activités syndicales. Nos membres des secteurs de la santé et de l'éducation se préparent présentement à la prochaine ronde de négociation.

Le Conseil provincial du secteur transport terrestre (CPSTT) va profiter de l'élection provinciale pour aborder le financement des sociétés de transports, qui devrait être une priorité pour tous les partis politiques. Du côté des négociations dans ce secteur, les chauffeurs du Réseau transport de Longueuil, membres de la section locale 3333, ont entériné en assemblée une prolongation de leur convention avec quelques aménagements et ont obtenu des augmentations de 4% par année pendant trois ans, en plus d'une clause d'IPC pour 2023 d'un maximum de 5%.

Le secteur Énergie se mobilise aussi dans le cadre de la campagne électorale provinciale sur les enjeux de précarité énergétique, et sur l'entente entre Hydro-Québec et Énergir. Cette entente fait payer les consommateurs d'électricité d'Hydro-Québec pour une portion de l'utilisation du gaz naturel des clients d'Énergir, privant Hydro-Québec d'importants revenus à l'approche des négociations collectives.

Dans le secteur municipal, plusieurs négociations ont été fructueuses récemment. Par exemple, la section locale 2795 qui représente les personnes salariées de la MRC Rivière-du-Loup, a conclu une convention qui améliore nettement les conditions de travail de ses membres. Les parties ont procédé à l'évaluation complète des emplois suivie d'une révision majeure de la structure salariale, ce qui a engendré des gains monétaires de 6,5 % en moyenne et ce, dès 2022. De plus, les augmentations salariales annuelles seront liées à l'Indice des prix à la consommation (IPC) qui avoisinera probablement autour de 7 et 8 % pour l'année 2023. La négociation s'est déroulée dans le respect, l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre étant au cœur des préoccupations tant du côté de la Municipalité que du syndicat.

Ontario

Le 2 juin 2022, l'Ontario a reporté le gouvernement conservateur de Doug Ford au pouvoir avec une majorité bonifiée. Celui-ci poursuivra sur sa lancée de destruction, de sous-financement et de privatisation des services publics, et il continuera d'adopter des lois qui nuiront aux personnes âgées, aux enfants, aux travailleurs et aux travailleuses. D'ailleurs, il n'a même pas profité d'une session législative à la fin de l'été pour lutter contre la flambée de l'inflation qui dépasse largement la croissance des salaires.

Le 31 août 2022, le gouvernement Ford a adopté le projet de loi 7 sans audiences ni consultations publiques. Cette loi obligera les patients hospitalisés en attente de soins de longue durée à se rendre dans des établissements qu'ils n'ont pas choisis. Le gouvernement a refusé de répondre aux questions sur la distance à laquelle les personnes hospitalisées pourraient être déplacées, à l'écart de leurs proches.

En vertu du projet de loi 7, une personne hospitalisée désignée comme « autre niveau de soins » (ANS) pourra être transférée dans un établissement de soins de longue durée sans son consentement. Si elle résiste au transfert, on pourra lui facturer des centaines, voire des milliers de dollars par jour passé à l'hôpital. Le SCFP-Ontario, le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario (CSHO) et une coalition de groupes de défense demandent à la Commission ontarienne des droits de la personne de lancer une enquête officielle sur l'apparente discrimination systémique fondée sur l'âge qui résultera de ce projet de loi.

Comme dans d'autres régions, l'Ontario a connu des fermetures de salles d'urgence. On a dénombré une vingtaine de fermetures en un seul week-end. À certains endroits, on a même fermé des unités de soins intensifs. Ces fermetures sont des symptômes de la crise de dotation que connaît l'ensemble du secteur. Le SCFP-Ontario et le CSHO continuent de plaider en faveur de l'embauche de plus de personnel hospitalier pour éviter les fermetures et les réductions de services. Ils luttent aussi contre la loi 124 sur la modération salariale qui a plafonné à un pour cent la croissance des salaires dans le secteur public. Ces restrictions salariales se sont ajoutées au stress que vit le personnel de la santé à cause du sous-financement du système, de la lourdeur de la charge de travail, des conditions de travail intenable et de l'épuisement professionnel. Le système de santé ontarien est en crise et le gouvernement ne fait rien pour y remédier.

Le Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario (CSCSO), qui représente plus de 55 000 travailleuses et travailleurs de l'éducation à travers la province, est actuellement en négociation. Le gouvernement restreint la croissance des salaires dans ce secteur depuis 2012. Les salaires ont pris du retard : ils n'ont augmenté que de 8,8 pour cent depuis cette date 2012, tandis que l'inflation en Ontario a dépassé 19,5 pour cent pour la même période.

Pour ce cycle de négociation, le CSCSO et ses membres exigent un règlement salarial équitable. Ils proposent des améliorations salariales de 3,25 \$ l'heure pour chaque année de la convention collective. Le gouvernement a contre-proposé une augmentation moyenne de deux pour cent pour les personnes qui gagnent moins de 40 000 dollars par année et de 1,25 pour cent pour les autres, ce qui est bien en deçà du taux d'inflation. Le CSCSO a clairement indiqué que les travailleuses et travailleurs de l'éducation ne peuvent pas se permettre d'accepter une autre réduction de leur salaire réel.

Le CSCSO a déposé une demande de conciliation dans l'espoir que cette aide externe l'aidera à obtenir un accord central équitable. Entre-temps, il interpelle ses membres pour les mettre au courant des développements à la table de négociation avant la tenue d'un vote de grève à l'échelle de la province plus tard ce mois-ci.

Le Conseil exécutif du SCFP-Ontario s'est réuni pendant trois jours au début de septembre pour sa séance de planification stratégique. Ses membres ont participé à une formation sur la diversité. Au terme de débats animés, ils ont aussi établi des priorités pour les mois à venir. Ces dernières comprennent : le soutien aux efforts des sections locales pour obtenir des salaires équitables et repousser les demandes de concession ; l'organisation contre la crise dans le secteur de la santé et la privatisation des soins ; et les travaux en cours sur le plan de lutte contre le racisme de la division.

Manitoba

Le SCFP 500 est à la table de négociation avec la Ville de Winnipeg depuis mars 2021. Le 12 juillet 2022, il a obtenu un solide mandat de grève de ses membres. Bien qu'il n'y ait pas eu de concessions sur la table, le vote de grève a envoyé un signal clair à l'employeur que son offre pécuniaire était insuffisante et qu'elle avait besoin d'améliorations importantes avant même d'être envisagée. Le négociateur en chef de l'employeur a été contraint de retourner au Comité exécutif d'orientation de la Ville pour obtenir des consignes bonifiées. Les parties sont actuellement en conciliation, dans l'attente d'une nouvelle offre de l'employeur. Les préparatifs de grève sont en cours, y compris la formation des chefs de piquet. La section locale a également trouvé et installé son quartier général de grève. Des élections municipales auront lieu le 26 octobre, avec une course à la mairie très disputée. Les dirigeantes et dirigeants locaux font des démarches auprès des candidats et candidates.

Après plus de vingt mois de négociations difficiles, le SCFP a conclu une entente de règlement pour ses 18 000 membres du secteur de la santé. Il s'agissait des premières négociations après la réorganisation complète des soins de santé dans la province qui avait entraîné des votes de représentation. Cette réorganisation a forcé la fusion de près de 200 conventions collectives en une seule « entente de réception », ce qui a ajouté de la complexité à une table de négociation déjà aux prises avec l'épuisement pandémique, les problèmes de recrutement-rétention et les pressions inflationnistes.

L'entente de principe aboutit à des augmentations salariales générales supérieures au mandat salarial du gouvernement et qui correspondent à celles obtenues par d'autres syndicats de la santé, ainsi qu'à des ajustements au marché d'une valeur de 24 millions de dollars. La main-d'œuvre des soins à domicile intégrera le régime de retraite à prestations déterminées offert aux autres travailleurs et travailleuses de la santé ; ce groupe bénéficiera aussi de congés de maladie payés. Cet accord tient également un certain nombre de promesses faites à l'occasion des votes de représentation.

Cette entente n'aurait pas pu être conclue sans une étroite coordination entre nos sections locales de la santé et une forte solidarité de la part des élu(e)s des sections locales autour d'une table de négociation commune. Les membres examinent l'entente à l'approche des votes de ratification.

Saskatchewan

Le premier ministre Scott Moe et son gouvernement du Parti de la Saskatchewan continuent de trahir les familles ouvrières de toute la province. Alors que travailleuses et travailleurs peinent à joindre les deux bouts dans un climat économique incertain, le gouvernement Moe a approuvé une hausse de huit pour cent des tarifs d'électricité de SaskPower. Le 25 juillet, le 60^e anniversaire de l'assurance maladie provinciale, Scott Moe a annoncé la construction d'une nouvelle clinique chirurgicale privée à but lucratif pour remédier à l'arriéré de chirurgies. D'ici à ce qu'elle soit prête, le gouvernement enverra les gens se faire opérer dans des cliniques privées d'autres provinces aux frais de l'État. Et à la fin du mois d'août, il a annoncé que le gouvernement enverra un « chèque d'abordabilité » de 500 dollars à chaque adulte, plutôt que de prioriser les gens qui ont le plus besoin d'aide.

Le caucus du NPD-Saskatchewan et sa nouvelle chef Carla Beck travaillent avec les syndicats, le monde agricole, celui des PME et les communautés touchées pour lutter contre ce gouvernement. Le SCFP-Saskatchewan poursuit ses appels au gouvernement Moe à investir en priorité dans les services publics dont les gens ont besoin et la main-d'œuvre qui les fournit.

À l'instar d'autres provinces, le système de santé de la Saskatchewan est en proie à des interruptions de service et à des fermetures temporaires, la pénurie de personnel s'aggravant, notamment en région rurale. Le SCFP 5430, qui représente près de 13 000 travailleuses et travailleurs de la santé à travers la province, a été surpris d'apprendre qu'il n'y avait ni suivi ni publication des informations sur ces perturbations.

Frustrée par le manque de transparence et de déclaration cohérente des fermetures, la section locale a officiellement demandé ces informations au ministère de la Santé et à la Régie de la santé de la Saskatchewan. Elle a été choquée d'apprendre qu'elle devrait payer près de 10 000 dollars pour que sa demande d'accès à l'information soit traitée. Plutôt que de payer des frais exorbitants pour des informations qui devraient être facilement disponibles, la section locale a lancé une enquête publique pour recueillir ces informations directement auprès de la population. Celles-ci, une fois compilées, l'aideront à comprendre l'impact des fermetures sur ses membres et les communautés qu'ils servent.

Alberta

La loi 32, qui oblige les syndicats de l'Alberta à classer toutes leurs dépenses comme étant « essentielles » ou « non essentielles » à ses activités, selon les définitions de l'État, est entrée pleinement en vigueur le 1^{er} août 2022. Après un travail incroyable de la part des dirigeantes et dirigeants locaux et de notre personnel au printemps et à l'été, toutes nos sections locales se conforment à la loi et pourront continuer à percevoir 100 pour cent de leurs cotisations syndicales.

Nous continuons à offrir des outils, des réunions et des ateliers à nos sections locales pour les épauler. Ainsi, nous serons au courant des problématiques au fur et à mesure qu'elles surviennent et nous pourrons soutenir les sections locales à travers toute transition au niveau du leadership. Nous prévoyons que les forces antisyndicales chercheront des membres prêts à contester la classification des dépenses syndicales de leur section locale devant la commission du travail. Nous sommes prêts à défendre ces décisions.

Entre-temps, les syndicats continuent de discuter de la coordination d'une éventuelle contestation de la loi 32 en vertu de la *Charte*.

La course à la chefferie du Parti conservateur uni prend fin le 6 octobre au terme d'un scrutin préférentiel par correspondance. On saura alors qui succédera à Jason Kenney à la tête du parti et du gouvernement. Leela Aheer, Brian Jean, Todd Loewen, Rajan Sawhney, Rebecca Schulz, Travis Toews et Danielle Smith sont tous en lice pour être le prochain premier ministre ou la prochaine première ministre. Danielle Smith est la favorite perçue, bien que sa campagne ait suscité de nombreuses critiques. Mme Smith a promis, si elle est élue, d'adopter immédiatement une « loi sur la souveraineté », ce qui, selon elle, permettrait au gouvernement provincial d'ignorer toute loi fédérale qui n'est pas dans l'intérêt de la population albertaine.

Le NPD-Alberta demeure en tête de la plupart des sondages provinciaux. En vertu de la loi, les prochaines élections provinciales doivent avoir lieu d'ici la fin de mai 2023.

Colombie-Britannique

Les négociations, la syndicalisation et les élections municipales continuent d'occuper nos membres, nos dirigeants, nos dirigeantes et notre personnel en Colombie-Britannique.

En juin, le projet de loi 10, la loi de 2022 modifiant le Code des relations de travail, a reçu la sanction royale. Cette loi réinstaura l'accréditation par vérification des cartes (maintenant connue sous le nom d'accréditation en une seule étape) dans le code des relations et, du coup, rétablit l'équilibre des pouvoirs dans les campagnes de syndicalisation. Les changements rendent la syndicalisation plus facile pour la main-d'œuvre et les interventions de l'employeur plus difficiles. Par conséquent, nous évaluons de nouvelles possibilités de recrutement.

Le SCFP est le principal syndicat à la table de négociation provinciale multisyndicale du secteur scolaire. Après avoir reçu des offres pécuniaires décevantes au printemps, nos sections locales se sont concentrées sur l'ouverture des négociations aux tables locales, l'intéressement et la mobilisation des membres, et les ateliers de préparation à la grève. Plus tôt ce mois-ci, la fonction publique provinciale et le secteur des installations de soins de santé ont conclu des ententes de principe. Nous espérons donc conclure la même chose lors de nos séances de négociation de la mi-septembre, ce qui permettrait ensuite de poursuivre les négociations locales.

Les négociations provinciales se poursuivent pour les sections locales membres de la Community Health Bargaining Association, la Health Science Professional Bargaining Association et la Community Social Services Bargaining Association (CSSBA), les associations de négociation en santé communautaire, en sciences de la santé et en services sociaux et communautaires. Nos sections locales collégiales et universitaires se préparent aussi à entamer des négociations avec leurs employeurs, tout comme de nombreuses sections locales municipales et du secteur des bibliothèques. À chaque table, nos priorités incluent l'obtention de protections contre l'inflation et une reconnaissance de l'augmentation du coût de la vie.

La Colombie-Britannique sera en élections municipales le 15 octobre. Nos membres travaillent depuis le printemps à favoriser l'élection de candidates et candidats progressistes. Nous avons cherché à coordonner notre choix de candidates et candidats avec celui des conseils du travail locaux, afin de faire élire des personnes pro-services publics et pro-classe ouvrière à tous les postes municipaux. Nos efforts, limités par la loi sur les dépenses électorales, consistent à communiquer avec nos membres et à les convaincre de voter pour des personnes qui partagent nos priorités.

Syndicat des employés d'hôpitaux (SEH)

Le 2 septembre 2022, après des mois de négociations, l'Association de négociation des installations dirigée par le Syndicat des employés d'hôpitaux est parvenue à une entente de principe au nom de ses neuf syndicats et de leurs 60 000 membres. L'accord de trois ans comprend des augmentations salariales générales qui commencent par une augmentation forfaitaire suivie d'augmentations en pourcentage liées à la hausse du coût de la vie (selon l'indice des prix à la consommation de la Colombie-Britannique). En 2022, tous les membres recevront une augmentation de 25 cents de l'heure et une autre de 3,24 pour cent. Puis, en 2023, une augmentation comprise entre 5,5 et 6,75 pour cent. Enfin, une augmentation de deux à trois pour cent, selon l'IPC, en 2024.

L'entente de principe comprend également des augmentations aux primes de soir, de nuit et de fin de semaine, de l'argent pour des rajustements salariaux aux classes d'emplois les moins rémunérées, un engagement pour 9,25 millions d'heures en dotation additionnelle pour l'unité de négociation en mettant l'accent sur la régularisation des postes, l'ajout de postes à temps plein, des investissements dans le recrutement et la rétention, ainsi que des programmes de formation.

Les améliorations en matière de SST comprennent un apport de la main-d'œuvre aux plans de soins des personnes agressives et un meilleur accès à la formation sur la prévention de la violence. L'entente comprend également des dispositions visant à lutter contre le harcèlement et l'intimidation, à promouvoir l'inclusion des personnes trans et à assurer la prestation de soins de santé culturellement sécuritaires.

Le SEH et les autres syndicats de l'association se prononceront sur l'entente de principe au cours des prochaines semaines. Celle-ci, une fois ratifiée, devrait établir la norme pour les autres règlements du secteur public provincial. Les négociations se poursuivent aux tables de santé communautaire et des services sociaux communautaires.

Le SEH tient son 33e congrès biennal du 16 au 21 octobre à Vancouver. À la suite des amendements statutaires adoptés au dernier congrès en vue d'améliorer la représentativité de la base aux postes de direction, les personnes déléguées à ce congrès éliront pour la première fois cinq vice-présidences à la diversité et une ou un représentant des jeunes qui se joindront à l'exécutif provincial.

Transport aérien

Les membres de la section locale 5490, nouvellement accréditée pour représenter les agentes et agents de bord chez Pascan, au Québec, ont entériné leur première convention collective. Pascan est une entreprise en croissance rapide et a qui connaît de nombreux défis en matière de relations de travail. En parvenant à une première convention collective dans un délai relativement court, cet employeur a fait un pas dans la bonne direction. Nos membres ont réalisé des gains et ajouté un peu de respect et de structure à leurs conditions de travail.

Transports Canada a tenu des réunions de consultation sur l'acquisition de Sunwing par Westjet. Les sections locales 4070 et 4055 ont participé à des réunions de parties prenantes où elles ont partagé les préoccupations de nos membres concernant la transaction et ses impacts potentiels.

La Composante Air Canada a entamé des négociations dans le cadre de la deuxième réouverture de la convention collective de dix ans des agentes et agents de bord d’Air Canada et d’Air Canada Rouge. L’exécutif de la composante tient à ce que le processus de négociation soit transparent, tenant les membres bien informés tout au long de celui-ci, mais il semble que l’employeur résiste à cette approche. Nous devons réitérer qu’une communication constante avec les membres est essentielle au maintien de nos principes démocratiques.

Recrutement

Pour la période de référence du 1er juillet au 30 septembre 2022, le SCFP a accueilli 1 527 nouveaux membres dans 31 unités de négociation, dont 176 en services sociaux, 647 dans le secteur municipal et 499 dans la santé.

Il y a actuellement 97 campagnes en cours qui, si elles aboutissent, nous feront gagner 34 340 membres.

Dans la région des Maritimes, il y a huit campagnes en cours pour un potentiel total de 890 membres, dont 300 agentes et agents de sécurité chez Paladin Security.

Le Québec compte six campagnes en cours pour un potentiel total de 327 membres.

Les organisateurs et organisatrices de l’Ontario travaillent sur 25 campagnes qui pourraient nous valoir 8 375 nouveaux membres, dont 1 006 dans la santé et plus de 1 100 dans les services sociaux.

Le Manitoba a neuf campagnes en cours qui pourraient voir 2 359 nouveaux membres se joindre à notre syndicat, la majeure partie provenant du secteur de l’éducation.

La Saskatchewan a récemment accueilli 184 membres. Elle a quatre campagnes en cours totalisant un potentiel de 84 membres.

L’Alberta a huit campagnes en cours qui pourraient nous amener 12 973 membres, surtout dans le secteur des services sociaux. Nous avons récemment accueilli 37 membres du Conseil de bibliothèque de Redcliff.

En Colombie-Britannique, le SCFP travaille sur 29 campagnes dans divers secteurs, celles-ci représentant un potentiel total de 10 646 membres, dont 8 000 à l’Université de la Colombie-Britannique.

Depuis le dernier rapport, le SEH a accueilli 469 nouveaux membres dans quatre unités de négociation du secteur de la santé. Il y a aussi sept campagnes en cours qui, si elles aboutissent, verraient plus de 430 personnes se joindre au SCFP.

In Memoriam/Points personnels

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

Membres

- Annie McPhee SCFP 3324 – Île-du-Prince-Édouard
- Wilmer Gonzalez SCFP 2740 - Saskatchewan
- Randy St. Denis Retraité du SCFP 59 – Saskatchewan
- Linda Rose SCFP 79 – Ontario
- Brandi Lewis SCFP 1190 – Nouveau-Brunswick

Personnel à la retraite

- Clifford Letendre Conseiller syndical
Bureau régional de l'Alberta
- Beryl Zackon Assistante de recherche
Bureau national

Personnel actif

- Kevin Rochon Conseiller syndical
Bureau d'Ottawa

Veillez recevoir mes salutations solidaires.

Le président national,



MARK HANCOCK

:tp/sec