

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 2020 – MARS 2021

Consœurs, confrères et amis,

Un peu plus d'un an s'est écoulé depuis que l'Organisation mondiale de la santé a déclaré la COVID-19 une pandémie mondiale et que tout a changé. Lorsque je repense aux douze derniers mois et aux difficultés que nous avons traversées, je ne peux m'empêcher d'être fier de notre syndicat et de la façon dont nous avons réagi à la crise.

Ensemble, nous nous sommes adaptés. Bien sûr, il y a eu quelques obstacles le long de la route, mais les membres et le personnel du SCFP se sont serré les coudes pour poursuivre le travail de notre syndicat.

Nous avons appris à utiliser de nouveaux outils et une technologie différente pour que nos membres, nos sections locales et nos leaders reçoivent le soutien et les ressources dont ils avaient besoin. Les négociations, les rencontres de relations de travail et les arbitrages ont continué. Nous avons négocié des ententes et nous avons aidé nos membres à comprendre et recevoir les prestations gouvernementales.

Le SCFP est intervenu auprès des gouvernements et des employeurs pour exiger des équipements de protection individuelle, un meilleur soutien financier pour les personnes en mise à pied et un financement accru pour les services publics. Nous avons informé nos membres des mises à jour gouvernementales et des mesures instaurées en santé et en sécurité.

La COVID a touché le SCFP de nombreuses façons. Mais deux choses sont particulièrement frappantes.

MARK HANCOCK

National President/Président national

CHARLES FLEURY

National Secretary-Treasurer/Secrétaire-trésorier national

BENOÎT BOUCHARD, PAUL FAORO, FRED HAHN, JUDY HENLEY, SHERRY HILLIER

General Vice-Presidents/Vice-présidences générales

Premièrement, cette pandémie a fait perdre des dizaines de milliers d'emplois chez nos membres, soit temporairement, soit de façon permanente. Certains secteurs ont été frappés plus gravement que d'autres mais, en général, c'est dans les municipalités, les bibliothèques, l'éducation, l'éducation postsecondaire, les casinos et les transports, surtout le transport aérien, que les membres ont ressenti le plus d'impact. Et, dans tous les secteurs, ce sont les personnes à statut précaire qui ont le plus souffert.

Deuxièmement, nos membres ont continué, tout au long de la pandémie, à fournir les services de première ligne sur lesquels nous comptons tous. J'ai toujours été fier du travail accompli par les membres du SCFP partout au pays, mais je suis particulièrement fier des gens qui ont assuré le maintien de nos services publics pendant cette crise de santé publique. Nous avons une immense dette de reconnaissance envers ces travailleuses et travailleurs.

Des centaines de nos membres ont contracté la COVID au travail pendant qu'ils offraient ces services et dix d'entre eux en sont morts. Nous ne devons jamais oublier qu'ils ont sacrifié leur vie pour fournir les services dont nos collectivités avaient besoin pendant cette période d'incertitude.

Et nous ne permettrons pas aux gouvernements et aux employeurs de l'oublier non plus. Lorsqu'ils essaieront de nous imposer des restrictions et des mesures d'austérité, que ce soit à la table de négociation ou par des lois, le SCFP sera là pour rappeler à quel point nous avons tous compté sur les services publics et sur les personnes qui les ont offerts pendant cette dernière année.

Nous continuerons à défendre nos conventions collectives et les emplois de nos membres. Nous exigeons que les grandes entreprises rentables et que les riches individus paient leur juste part d'impôts. Nous ne permettrons pas que nos membres paient le prix de l'austérité.

Gouvernement fédéral

Il y a plus de deux ans, le 19 mars 2019, le gouvernement canadien déposait un budget fédéral à la Chambre des communes. L'an dernier, le budget de 2020 devait être présenté le 30 mars. Évidemment, il a été reporté. Mais aujourd'hui, toutes les provinces ont publié leur budget de l'année dernière et certaines ont aussi déposé celui de 2021. Les libéraux n'ont pas encore annoncé la date du budget de 2021, mais nous croyons que ce ne sera pas avant le milieu ou la fin d'avril.

Entre-temps, le 1^{er} mars, j'ai eu l'occasion de me joindre à d'autres dirigeants syndicaux pour participer à une réunion de consultation prébudgétaire avec la ministre des Finances. Nous avons présenté nos priorités pour nos membres et pour le pays, comme la création d'un système national de services de garde public et sans but lucratif; des soins de longue durée publics et sans but lucratif et couverts par la *Loi canadienne sur la santé*; la création d'un programme national et universel d'assurance-médicaments; la prolongation des prestations d'urgence jusqu'à ce que les changements nécessaires soient apportés à l'assurance-emploi; une aide axée sur les travailleurs et travailleuses pour le secteur du transport aérien; et une réforme de la fiscalité qui éliminerait les échappatoires fiscales et obligerait les entreprises rentables à payer leur juste part.

Élections fédérales

Nous savons que les gouvernements minoritaires ne survivent habituellement pas toute la durée d'un mandat. Et comme il manque 16 sièges au gouvernement libéral pour être majoritaire, nous nous attendons à ce que les libéraux saisissent n'importe quelle occasion pour tenter de s'assurer une majorité.

Nous sommes passés près d'avoir des élections fédérales en octobre dernier et ce Parlement dure maintenant depuis 18 mois. Il semble donc probable qu'il y aura des élections fédérales d'ici la fin de 2021.

Le SCFP élabore présentement un plan qui se basera sur l'éducation syndicale, les communications dans les médias sociaux et la formation en ligne pour mobiliser ses membres dans des enjeux clés et favoriser leur participation aux élections. Avec le vote de nos membres, nous avons le pouvoir d'élire des personnes qui gouvernent en ayant nos intérêts à cœur.

Congrès du travail du Canada (CTC)

La 29^e Assemblée générale du Congrès du travail du Canada aura lieu en ligne du mercredi 16 juin au vendredi 18 juin 2021, sur une plateforme interactive.

Une assemblée virtuelle exige des frais d'inscription moins élevés et offre l'occasion aux membres du SCFP de participer à un congrès à un coût moins élevé qu'en temps normal. J'espère que nos sections locales profiteront pleinement de cette chance qui leur est offerte.

L'Assemblée nous permettra aussi d'adopter une nouvelle orientation pour le mouvement syndical canadien. Avec ses 700 000 membres, le SCFP est sans conteste le plus grand syndicat au Canada. Le Conseil exécutif national est déterminé à assurer une représentation importante du SCFP à l'Assemblée générale du CTC afin d'élire une nouvelle direction et de mettre en place d'importants changements statutaires.

Hassan Yussuff ne se représentera pas à la présidence du CTC et la secrétaire-trésorière Marie Clarke Walker ne sera pas non plus candidate. Le SCFP a accordé son appui à trois candidates à des postes de leadership : Beatrice Bruske à la présidence, Lily Chang, membre du SCFP, au poste de secrétaire-trésorière et Siobhan Vipond au poste de vice-présidente exécutive. Pour en savoir plus sur ces candidates et sur la plateforme, cliquez sur www.ensemblectc.ca.

Pour que les sections locales du SCFP reçoivent l'information nécessaire et pour organiser notre participation, nous coordonnons toutes les lettres de créance à partir de mon bureau. L'information a été envoyée aux sections locales le 1^{er} mars. Si vous n'avez rien reçu, ou si vous avez des questions sur l'Assemblée générale du CTC, n'hésitez pas à communiquer avec mon bureau.

Recherche sur la COVID-19 – Travailleurs des services de l'environnement en soins de courte durée

Le SCFP est partenaire de COVIDEM, un projet de recherche pancanadien financé par les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC). Ce projet vise à étudier la détresse psychologique vécue par les personnes employées dans les services d'entretien dans les soins de courte durée pendant la pandémie de COVID-19. Ces membres du SCFP risquent leur santé et travaillent sans relâche à assurer la sécurité de tous les patients et membres du personnel hospitalier. Toutefois, leurs responsabilités professionnelles peuvent leur imposer un stress psychologique plus élevé, ou de la détresse. Les principaux chercheurs de ce projet étudient, à l'échelle nationale, la détresse ressentie par ces personnes pendant la pandémie de COVID-19.

Le projet a été mis à l'essai à Ottawa, à l'hôpital Montfort, et est présentement en voie d'être mis en œuvre au niveau pancanadien. Le rôle du SCFP est de fournir de l'information sur le projet à nos membres et de faire connaître et promouvoir l'enquête par l'entremise des sections locales, ainsi qu'à l'aide des médias sociaux. La direction de l'hôpital Montfort a permis à nos membres de ce secteur de répondre à l'enquête pendant les heures de travail et nos partenaires de recherche demanderont à d'autres hôpitaux d'en faire autant. L'enquête sera anonyme et confidentielle et les participants pourraient être invités à faire partie de groupes de discussion pour le projet de recherche cet été. Ils pourraient recevoir des cartes-cadeaux comme rémunération pour leur participation aux groupes de discussion.

Les résultats de recherche de l'enquête seront transmis au SCFP. Selon le projet pilote de l'hôpital Montfort, nous pensons que les résultats montreront une hausse de la détresse psychologique vécue par nos membres dans les hôpitaux. Le SCFP pourra utiliser cette information pour promouvoir de meilleures conditions de travail dans le secteur.

Conférence sur les droits de la personne

Notre Conférence sur les droits de la personne de 2021 a rassemblé 700 membres en ligne. Ils ont entendu des conférenciers et conférencières extraordinaires, et des membres de tout le pays parler des effets de la pandémie sur les groupes en quête d'égalité. Sous le thème *Les droits de la personne au temps de la COVID : s'organiser pour changer les choses*, les participants ont pu tracer le chemin vers un avenir meilleur lorsque la pandémie sera derrière nous, pour un syndicat plus progressiste, des milieux de travail plus égalitaires et un pays plus équitable. Les militants et militantes ont partagé leurs idées et leurs stratégies pour atteindre cet objectif.

La Conférence nous a aussi permis de consulter les membres sur un projet de stratégie de lutte contre le racisme. Leurs commentaires et réflexions nous aideront à produire un document encore plus pertinent, qui sera présenté pour adoption à notre prochain congrès national.

Négociations collectives, grèves et lock-outs

Grèves et lock-outs

Il n'y a eu ni grève, ni lock-out pendant la période visée par le présent rapport.

Négociations collectives

Les membres de la section locale 4963, au service de l'Association pour l'intégration communautaire Queens à Liverpool, en Nouvelle-Écosse, ont voté à 92 % en faveur de la grève au début de décembre. Leur dernière convention collective était arrivée à échéance en 2015 et ils négociaient depuis 15 mois.

Les pourparlers ont achoppé sur un enjeu particulier : l'inégalité des contributions de l'employeur au régime de retraite. En effet, l'employeur a transféré les instructeurs de formation professionnelle à un régime de retraite différent, mais pas les conseillers en établissement. Il avait omis d'en informer le syndicat et de négocier avec ses représentants avant de modifier le régime de retraite.

La section locale 4963 s'est tournée vers sa collectivité pour obtenir son soutien et demander de faire pression sur le ministre des Services communautaires, dont le ministère finance entièrement les programmes offerts par les membres de la section locale, afin de mettre fin à l'impasse. La section locale a aussi signifié un avis de grève de 48 heures et organisé une manifestation comme premier moyen d'action au travail. Peu après la manifestation, tenue le 21 décembre, un accord de principe a été signé avec l'aide d'un agent de conciliation nommé par la province.

Les membres de la section locale 4500, superviseurs des transports en commun, coordonnateurs de contrôle et chefs superviseurs au service de BC Transit dans le District régional de la Capitale, ont ratifié une nouvelle convention collective de trois ans. L'entente prévoit des augmentations salariales compatibles avec les règlements précédents dans le secteur public provincial, tout en améliorant les primes d'équipe et les clauses de sécurité d'emploi. Elle comprend également d'importantes nouvelles clauses sur le harcèlement et l'intimidation.

Après des années de préparation, de travail acharné et de dures négociations, la section locale 4070 a conclu un accord de principe avec WestJet le 28 janvier 2021. L'exécutif présentera les modalités de l'entente aux membres avant de procéder à la ratification.

En ces temps extrêmement difficiles, dans un secteur dévasté par une pandémie mondiale et un manque de soutien gouvernemental, la conclusion d'une première convention collective représente un pas important pour ces membres. C'est toute une réalisation.

Le point sur les régions

Maritimes

Île-du-Prince-Édouard

Le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard est un exemple de la force de la collaboration en temps de crise. L'Î.-P.-É. a investi cinq fois plus que sa province voisine dans les mesures contre la COVID-19 pour aider les collectivités et les propositions du SCFP-Î.-P.-É. ont été prises au sérieux.

Un certain nombre de sections locales de la province ont réussi à négocier de bonnes ententes malgré ces temps difficiles. La section locale 3373, qui représente les membres des Services en établissement du comté de Queens, a conclu une entente de trois ans, avec hausse salariale de 10 %, une clause sur la violence en milieu de travail et un processus pour accéder aux coordonnées des membres.

Dans le secteur municipal, trois sections locales ont signé dernièrement des accords de principe qu'elles présenteront sous peu à leurs membres pour ratification : la section locale 501 (travaux publics et services d'incendie et des loisirs de Charlottetown), la section locale 830 (eaux potables et usées de Charlottetown) et la section locale 1174 (services de police et d'incendie de Summerside).

Nouveau-Brunswick

En décembre 2020, le premier ministre Higgs a annoncé un gel salarial à l'échelle de la province et un plan de restriction salariale touchant plus de 90 % des travailleurs du secteur public. Il précisait que toutes les tables de négociation du secteur public devaient s'attendre à un gel salarial pour la première année de l'entente, à une hausse de 1 % pour la deuxième année et à un autre gel salarial par la suite. Le SCFP-Nouveau-Brunswick a déclaré haut et fort que les héros de première ligne méritaient mieux que des zéros. Nos membres sont prêts à riposter à ce gouvernement parce qu'ils savent très bien que, plus que jamais, ils méritent des augmentations salariales supérieures au coût de la vie. Les dirigeants, les membres et le personnel des sections locales feront preuve de leadership et de détermination dans cette difficile ronde de négociations, malgré l'épuisement et l'anxiété dus à la COVID.

Quelques sections locales du secteur des foyers de soins et des soins communautaires ont conclu des ententes récemment. La section locale 5446, qui représente les travailleurs cliniques et non cliniques de Shannex à différents endroits, a signé un réexamen des salaires en vigueur jusqu'à la fin de 2022, avec une augmentation salariale générale de 9,75 % et une bonification des primes de soir et de week-end. La section locale 5379 a négocié sa première convention collective. La hausse salariale s'élève à plus de 9 % sur quatre ans. Nos membres recevront des rajustements rétroactifs pour les années travaillées, même avant l'accréditation du SCFP. La section locale 1726, qui représente les travailleurs d'Aramark au foyer Spencer Memorial de Salisbury, a signé une nouvelle convention collective rétroactive à 2016, avec des augmentations de salaire de 0,625 %, 0,75 % et 1 %. La section locale 5023, qui représente les travailleurs de Shannex à Embassy Hall, a signé une convention collective de quatre ans, avec des hausses générales de 9,75 %, une augmentation des primes et un taux double pour du travail le 25 décembre.

Les sections locales 1190 et 1251 ont dénoncé la mauvaise gestion flagrante d'un incident en santé-sécurité qui s'est produit dans les installations de blanchisserie de Saint John Laundry plus tôt au cours du mois. Saint John Laundry traite le linge de près de la moitié des foyers de soins infirmiers et des hôpitaux de la province. Le 3 mars 2021, une alarme de feu s'est déclenchée et les employés ont quitté leur poste de travail et sont sortis pour l'appel des présences. Mais la direction leur a ordonné de rentrer dans l'édifice, de retourner à leurs postes et de reprendre le travail, malgré le fait que le service des incendies n'était même pas arrivé sur les lieux. Lorsque les travailleurs ont senti une odeur de brûlé, les gestionnaires ont tenté de faire sortir tout le monde de l'édifice, mais parce que l'alarme sonnait toujours, ils ont dû faire le tour de l'édifice pour dire à chaque personne de retourner à l'extérieur immédiatement. Une fois dehors, aucun appel des présences n'a été effectué, encore une fois. Ce milieu de travail est un établissement industriel, qui traite en moyenne 25 tonnes de linge par jour.

Une importante intensité de courant est nécessaire pour les machines et on utilise des produits chimiques puissants, des solvants et des sècheuses fonctionnant au propane. La direction n'a tenu aucun compte de la santé et de la sécurité de son personnel pour maintenir la productivité, risquant ainsi la vie de nos membres. Les membres du SCFP de toute la province se sont montrés solidaires des travailleurs de la Saint John Laundry après cet incident et ont exigé que l'employeur rende des comptes.

Atlantique

Nouvelle-Écosse

La province de la Nouvelle-Écosse a un nouveau dirigeant. En effet, Ian Rankin a remporté la course à la direction du Parti libéral et a donc accédé au rôle de premier ministre. Le remaniement ministériel qui a suivi a soulevé des craintes au sujet des portefeuilles de la santé et de l'éducation, car les secteurs des soins de courte durée, des soins de longue durée et du soutien à domicile se préparent aux négociations ce printemps et que le Conseil des syndicats des conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse discute avec le ministère de l'Éducation pour la préparation d'un cadre de négociations.

Le SCFP-Nouvelle-Écosse a organisé une manifestation de caravane d'autos pour soutenir les travailleurs des soins de longue durée de la Wynn Park Villa, à Truro. Les membres du personnel sont frustrés par des problèmes de santé et de sécurité au travail, d'établissement des horaires, de congés de maladie, de congés annuels et de pénurie de personnel, et ils font maintenant l'objet d'intimidation parce qu'ils dénoncent la situation. Une infirmière auxiliaire autorisée a même été congédiée parce qu'elle a parlé de syndicalisation.

Les activités entourant la campagne « La sécurité économique pour tous » (Economic Security for All) continuent, avec des moyens d'action virtuels pour attirer l'attention sur les disparités économiques et les pénuries de personnel pour les éducatrices de la petite enfance (EPE) qui travaillent dans les garderies, plutôt que dans les écoles.

Le SCFP continue à participer, avec des organisations alliées, à la revitalisation du projet de création d'une coalition pour la garde à l'enfance dans la province. La pandémie a temporairement suspendu l'organisation d'une assemblée de fondation, mais celle-ci devrait avoir lieu au printemps.

Terre-Neuve-et-Labrador

Jusqu'à tout dernièrement, la région de l'Atlantique avait été relativement épargnée par la COVID-19, comparativement à d'autres régions du Canada. Mais Terre-Neuve-et-Labrador a été frappée en février par une hausse soudaine du nombre de cas, ce qui a fait grimper le niveau d'alerte et mené à un confinement complet. Malgré cela et même si beaucoup demandaient un report, les élections provinciales ont eu lieu, par scrutin postal. Les résultats seront sans doute annoncés en avril.

Avec les défis imposés par la pandémie de COVID-19 dans nos milieux de travail, les ententes de « bon voisinage » signées il y a un an restent en vigueur, ce qui a offert un certain répit à nos membres des soins de longue durée qui travaillaient en manque d'effectifs depuis de nombreux mois et à qui on demandait constamment de faire des heures supplémentaires.

Les leaders du SCFP continuent à faire le travail nécessaire pour représenter nos membres. À Happy Valley-Goose Bay, la section locale 2019 a demandé la conciliation dans les négociations collectives avec la Ville. La section locale tente de convaincre l'employeur de négocier depuis septembre 2018. Elle a proposé plus de cent dates de rencontre en 2019 et 2020, mais les négociations n'ont commencé qu'en octobre dernier. Les sections locales représentent les pompiers et les travailleurs des arénas, ainsi que les travailleurs des routes et des parcs, des eaux potables et usées et des sites d'enfouissement municipaux, en plus du personnel de bureau et technique.

Le SCFP-Terre-Neuve-et-Labrador a demandé aux autorités régionales de la santé d'annuler l'entente conclue avec une entreprise américaine engagée pour réduire de 70 millions de dollars le budget du système public de la province. En retour, l'entreprise, Change Healthcare, recevra la moitié de ce montant comme paiement sur cinq ans. Cette entente aura d'énormes conséquences. Les services ont déjà considérablement diminué et les gens souffrent de ces compressions. Si la province veut vraiment économiser sans nuire à la santé de ses citoyens, elle devrait embaucher plus de personnel pour réduire le coût des heures supplémentaires et des congés de maladie.

Québec

Les membres du SCFP au Québec se mobilisent contre un projet de loi du gouvernement Legault visant à réformer le régime de santé et sécurité au travail dans la province. La réforme imposerait des reculs importants en matière de prévention et de réparation des lésions professionnelles. Le projet de loi prévoit entre autres de céder aux employeurs le plein contrôle de l'application des mécanismes de prévention en éliminant la participation des personnes salariées à l'identification des facteurs de risque dans leurs lieux de travail.

Les négociations se poursuivent dans les secteurs de la santé et de l'éducation, mais le gouvernement fait toujours la sourde oreille face aux demandes syndicales. En février, les syndicats affiliés à la FTQ ont fait la tournée d'une trentaine d'établissements à travers le Québec sur le thème « Toujours debout » pour rendre hommage aux travailleuses et travailleurs de la santé, de l'éducation et des services sociaux. Malgré la fatigue, l'épuisement, les conditions de travail pénibles, nos membres sont toujours au poste, prêts à servir la population en santé, en éducation et dans les services sociaux. Québec doit prendre conscience que sans des conditions de travail acceptables, il sera impossible d'attirer et de retenir à l'emploi le nombre de personnes nécessaires pour livrer les services à la population. De plus, depuis le début de la pandémie, le personnel de la santé est géré par des arrêtés ministériels qui font fi des conventions collectives et qui sont appliqués de façon inéquitable.

Le Conseil provincial du secteur des communications au Québec a profité de son 20e congrès pour lancer un nouveau site web Nostelecomsnosemplois.ca. L'objectif est de dénoncer les lacunes quant à la protection des données personnelles et à la préservation des emplois dans le secteur des télécommunications et du numérique au Canada. De grandes entreprises de télécoms d'ici, auxquelles nous confions régulièrement nos informations personnelles, ont recours à des sous-traitants situés à l'étranger. Même si les lois canadiennes ne sont pas parfaites, elles protègent mieux les renseignements personnels que celles des pays où sont implantés les centres d'appels des compagnies de télécommunications. On doit s'inquiéter de la délocalisation des emplois ainsi que du transfert des données personnelles vers l'étranger. C'est sans compter que ces emplois délocalisés se retrouvent dans des pays où l'on offre de très faibles salaires. Cette pratique fragilise le marché du travail, au Québec et au Canada, en faisant disparaître des emplois de qualité.

La Fraternité des travailleurs et travailleuses du préhospitalier du Québec (FTPQ) a lancé un processus pour que ses membres se joignent au SCFP. Ainsi, près de 1000 paramédics travaillant dans toutes les régions du Québec seront appelés à rejoindre les rangs de la section locale 7300 au fur et à mesure que les périodes d'accréditation le permettront. Bienvenue parmi nous!

Ontario

Le SCFP-Ontario a demandé dernièrement un examen plus approfondi du régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (Ontario Municipal Employees Retirement System ou OMERS) après l'annonce d'une perte de plus de trois milliards de dollars l'an dernier. Cette perte représente un manque à gagner de plus de 10 milliards de dollars par rapport à son propre indice de référence de rendement pour 2020. L'OMERS gère plus de 100 milliards de dollars, les épargnes d'un demi-million de travailleurs et de retraités des municipalités, des bibliothèques, des conseils scolaires, des sociétés d'aide à l'enfance et des services de police et d'incendie.

En 2019, l'OMERS a modifié en profondeur sa gouvernance et a affaibli la voix des travailleurs et de leurs syndicats. En 2020, l'OMERS a éliminé les hausses du coût de la vie garanties pour les prestations gagnées après 2022. Le SCFP-Ontario représente plus de 120 000 participants actifs de l'OMERS.

Le SCFP a travaillé avec diligence à faire connaître l'expérience et les témoignages de nos membres à la Commission sur les soins de longue durée en Ontario. Les récits puissants de nos membres, racontés de manière anonyme, ont plus d'une fois fait pleurer les commissaires. Les membres du personnel ont aussi interviewé plusieurs membres et utilisé le résultat pour rédiger les mémoires écrits soumis à la Commission. Ces mémoires s'ajoutent à l'exposé que le SCFP a présenté à la Commission l'automne dernier.

Nous attendons la publication du rapport final d'ici la fin d'avril. Nous espérons qu'il montrera que la crise existait dans le secteur bien avant la COVID-19 et qu'elle a été exacerbée par la pandémie. En partageant l'expérience de nos membres avec la Commission, nous voulions souligner la douleur, les pertes et le courage des résidents et du personnel du secteur des SLD et, nous l'espérons, promouvoir un changement très nécessaire.

La garderie Tunney's Child Care Centre, à Ottawa, qui a fermé ses portes l'an dernier après cinq ans de difficultés financières causées en partie par la décision du gouvernement fédéral d'exiger un loyer commercial, rouvrira sous l'appellation Andrew Fleck Child Care Centre. Nous avons réussi à négocier, avec l'entreprise d'Andrew Fleck, la reprise des activités de Tunney et sa réouverture. Une entente de quatre ans a été signée avec le nouvel employeur. Elle contient de nombreux gains dont une hausse salariale de 4,25 % pendant la durée de la convention.

Il s'agit d'un exemple de victoires trop peu nombreuses dans un secteur qui a été durement frappé par la pandémie, la fermeture des garderies devenant un enjeu d'importance. Jusqu'à maintenant, plus de 130 garderies ont dû fermer leurs portes partout en Ontario à cause des difficultés financières entraînées par une combinaison de sous-financement des gouvernements, de hausses des coûts et de diminution des revenus dans la foulée de la pandémie de COVID-19. D'autres garderies devraient fermer dans un avenir plus ou moins rapproché. Les membres du personnel travaillent en étroite collaboration avec les élus pour atténuer l'impact des fermetures, notamment par du lobbying, de la mobilisation et des campagnes actives.

Manitoba

En novembre, le gouvernement Pallister a présenté le projet de loi 64 (la *Loi sur la modernisation de l'éducation*) en première lecture à l'assemblée législative, mais n'a dévoilé le texte du projet de loi ni à l'opposition, ni à la population. Le 15 mars, il a finalement révélé le contenu du projet de loi, qui prévoit un remaniement de fond en comble du système d'éducation de la province.

La *Loi 64* est le résultat final d'un examen exhaustif du système d'éducation commencé en 2019. Un rapport a été présenté au gouvernement en mars 2020, ce qui a retardé d'un an la publication du rapport.

La loi élimine les 37 divisions scolaires anglophones du Manitoba et leurs conseils élus et les remplace par une Autorité provinciale de l'éducation qui sera mise en place d'ici l'été 2022. Une fois installée, l'Autorité s'occupera de toutes les négociations collectives dans le secteur. Nous anticipons la tenue de votes de représentation et nous nous y préparons.

La section locale 998 continue à travailler à une campagne de lutte contre la privatisation, avec l'appui du personnel du bureau national. La section locale a rencontré d'autres syndicats en janvier pour commencer à collaborer avec la Coalition Énergie Justice Manitoba. Après la rencontre, le Conseil de la reddition de comptes d'Hydro-Manitoba a été créé pour servir de voix crédible qui répondra aux déclarations et aux communiqués de presse de la société d'hydroélectricité. Le Conseil de la reddition de comptes offrira un point de vue différent sur les décisions qui ne sont pas dans l'intérêt public. La mobilisation des organismes communautaires renforcera notre capacité à créer des partenariats et la solidarité nécessaire pour riposter aux efforts de privatisation.

Nos membres du secteur municipal continuent à subir les effets des restrictions imposées dans la santé publique à cause de la pandémie et qui ont mené à la fermeture de nombreuses installations gérées par les municipalités. À Winnipeg, les clauses de sécurité d'emploi, maintenues pendant de longues années en dépit des efforts déployés par l'employeur pour les éliminer de la convention collective, ont beaucoup aidé à réduire les mises à pied chez les membres de la section locale 500. L'action politique a aussi contribué à atténuer l'impact de la crise.

Partout dans la province, nos sections locales des municipalités continuent à travailler de manière proactive en négociant des ententes qui minimiseront les effets et l'ampleur des mises à pied dans ce secteur.

Saskatchewan

La section locale 5430 a dû relever tout un défi en décembre lorsque la Régie de la santé de la Saskatchewan, en consultation avec le ministère de la Santé, a tenté unilatéralement d'obliger nos membres à se redéployer dans un établissement de soins de longue durée où une éclosion avait été déclarée. Avec l'appui du personnel, la section locale a réussi à négocier un document de principes qui non seulement assurait le redéploiement volontaire mais aussi contenait des lignes directrices visant à protéger les droits de nos membres qui choisiraient de se porter volontaires.

Dans le secteur des organismes communautaires (OC), certaines de nos sections locales ne reçoivent pas toute l'information du gouvernement provincial sur les hausses de financement accordées à leurs employeurs respectifs. Cette information est, bien sûr, importante pour nos sections locales qui se préparent à négocier. Une demande d'accès à l'information a été présentée au ministère des Services sociaux pour obtenir des renseignements sur les paiements accordés à Mackenzie Ventures Society, un employeur de foyers collectifs qui fait partie de la compétence du SCFP. Dans la réponse, les montants du financement étaient caviardés et nous demanderons une révision au commissaire de l'accès à l'information et à la protection de la vie privée de la Saskatchewan.

Ce n'est là qu'un exemple des défis que nous devons relever dans ce secteur. Le SCFP-Saskatchewan, en collaboration avec les dirigeants et le personnel des sections locales, prépare une campagne contre le refus du gouvernement d'offrir un complément de salaire pendant la pandémie aux travailleurs du secteur des OC, un avantage qui a pourtant été accordé aux travailleurs de la santé. La décision du gouvernement de ne pas tenir compte des travailleurs vulnérables de ce secteur est inacceptable.

Alberta

À la fin de février, le premier ministre Kenney a présenté un budget provincial qui prétendait financer des services. Dans les faits, il éliminait environ 4 milliards de dollars de la santé, de l'éducation et d'autres programmes clés.

Les compressions budgétaires prévoyaient une réduction de 600 millions de dollars dans la santé par rapport à ce que l'Alberta avait dépensé en 2018-19, une diminution de 160 millions de dollars dans l'éducation (même si on prévoit que les inscriptions grimperont), une diminution de 600 millions de dollars dans l'éducation postsecondaire et une baisse de 750 millions de dollars dans les municipalités. Jason Kenney réduit le financement destiné aux itinérants, au logement et à la lutte contre les feux de forêt.

Et pour couronner le tout, d'autres compressions totalisant 1,4 milliard de dollars auront lieu en 2023.

Le gouvernement avait d'abord refusé le financement fédéral d'aide pour la COVID parce qu'il devait apparier les montant. Mais juste avant le dépôt du budget, le gouvernement a annoncé un « programme de prestations pour les travailleurs essentiels » financé en grande partie par l'argent du gouvernement fédéral. Le programme offre un paiement unique de 1 200 \$ aux membres du personnel essentiel de première ligne qui répondront aux critères dans plusieurs secteurs, dont la santé, le M-12 et les services sociaux. Plusieurs groupes ont été exclus. En particulier, les enseignants ne font pas partie du programme, mais les AE oui. Et la mise en œuvre dans son ensemble a provoqué de la division. Presque deux semaines après l'annonce, les employeurs se demandent toujours qui est admissible et comment accéder à l'argent, car ce sont eux qui sont responsables des paiements.

La *Loi 32* du gouvernement Kenney contient une clause d'adhésion à l'américaine visant les cotisations syndicales destinées à des fins politiques. Les changements visent à affaiblir les syndicats et à limiter la capacité à prendre des décisions démocratiques concernant la participation à des activités politiques – une attaque directe contre la libre négociation collective et la liberté d'association en Alberta.

Pendant qu'on continue à préparer une contestation judiciaire, en attendant de connaître enfin les détails des règlements et leurs effets, le SCFP-Alberta et notre personnel ont mis sur pied une équipe de projet pour préparer nos sections locales au travail à venir, notamment en leur donnant accès aux coordonnées de tous leurs membres et à une formation sur ce qu'il faut dire aux membres pour les inciter à choisir l'adhésion.

Depuis la mi-septembre, notre équipe de projet a joint 100 % de nos 109 sections locales de l'Alberta et 81 d'entre elles ont assisté à un exposé présenté par l'équipe. Trente sections locales comprenant 61 unités de négociation ont demandé l'accès au système de GRM et 37 unités de négociation ont déjà fourni la liste de leurs membres.

La deuxième phase de la sensibilisation des membres a été lancée au début de février. Elle comprend des ateliers sur le repérage de notre effectif et des formations sur des conversations individuelles demandant aux membres de choisir l'adhésion, ainsi que des ateliers plus en profondeur sur les changements apportés aux normes d'emploi et au Code des relations de travail. La formation destinée aux secrétaires-trésoriers qui aura lieu en mars est déjà complète et une autre session devra être ajoutée.

Colombie-Britannique

Notre Conseil des présidentes et présidents du secteur M-12 tiendra une série de réunions virtuelles sur les classifications au printemps pour connaître le point de vue des membres, qui pourront communiquer et partager leurs préoccupations avec d'autres qui font le même travail dans la province.

Ces appels guideront et étofferont le plan stratégique en vue des négociations de 2022, en plus de déterminer les défis distincts que doivent relever nos membres en fonction tant des régions que des classifications.

Le SCFP-C.-B. s'est joint à la Fédération du travail de la C.-B. et à d'autres syndicats pour appuyer une requête présentée à la Cour suprême de la Colombie-Britannique contre le conseiller scolaire de Chilliwack Barry Neufeld. M. Neufeld défend des points de vue chrétiens d'extrême-droite. Il s'exprime souvent dans les médias sociaux et en public pour amplifier ses idées transphobes, homophobes et sexistes. Une requête a été déposée en vertu de l'article 62 de la loi sur les écoles pour exiger le retrait de M. Neufeld en tant que conseiller après une violation relative à un conflit d'intérêt. En particulier, on allègue qu'il a divulgué de l'information confidentielle sur une réunion à huis clos du conseil au cours de laquelle les membres ont discuté d'un dossier dans lequel il avait un intérêt financier. Il a refusé de se récuser.

La section locale 411, qui représente les travailleurs du district scolaire 23, a déposé une plainte contre ce même conseiller à la Commission des droits de la personne de la Colombie-Britannique. Dernièrement, la section locale est arrivée à une entente avec le district scolaire, avec des conditions très favorables qui feront avancer les causes d'équité pour la communauté LGBTQ2+ du district scolaire et de la région avoisinante. La plainte contre le conseiller individuel continue et il y aura probablement une audience devant le tribunal au cours de la prochaine année.

Dans le même ordre d'idées, les élections partielles qui ont eu lieu au district scolaire de Chilliwack ont mené à la victoire d'un candidat qui assure un équilibre progressiste au conseil. Des sections locales du SCFP des municipalités et du secteur M-12 ont discuté avec leurs membres de l'importance des élections partielles et cette mobilisation a aidé à obtenir une participation élevée et un bon résultat. La section locale servira d'exemple de l'efficacité de l'action politique à d'autres qui participeront aux élections partielles d'administrations locales cette année.

Syndicat des employés d'hôpitaux (SEH)

La grave crise de recrutement et de maintien en poste dans les soins aux personnes âgées n'est pas nouvelle. Mais la pandémie de COVID-19 a braqué les projecteurs sur le manque de personnel dans un système qui a été fragmenté et affaibli par les vagues de privatisation et de sous-traitance créées par le gouvernement libéral précédent.

Dans le cadre d'un investissement de 1,6 milliard de dollars visant à renforcer la réponse de la Colombie-Britannique à la COVID-19 dans plusieurs secteurs, la province crée 3 000 nouveaux emplois grâce à un programme d'accès aux carrières en santé (Health Career Access Program ou HCAP). Le programme offre une formation et de l'éducation au travail en partenariat avec des établissements d'enseignement postsecondaire bien connus, ce qui permettra aux participants de devenir des aides-soignants qualifiés à la fin du programme. Pendant la période de formation, les participants au HCAP travailleront comme personnel surnuméraire – travailleurs de soutien de la santé – dans leurs établissements et ne prodigueront pas de soins directs.

Cet investissement dans le recrutement et la formation est bienvenu et a le potentiel d'aider à réduire la charge de travail à long terme, s'il est bien mené et qu'il est accompagné de conditions de travail et de salaires justes dans l'ensemble du secteur.

En plus du HCAP, l'investissement de 1,6 milliard de dollars dans la réponse à la COVID inclut un montant pour des milliers de nouveaux travailleurs à long terme (dont les dépisteurs) et plus de 168 millions de dollars pour augmenter les salaires dans les secteurs des soins de longue durée et de l'intégration communautaire.

Transport aérien

Aux prises avec un nombre croissant de membres mis à pied à cause de la pandémie et frustrés de l'inaction du gouvernement fédéral, les membres de la Division du transport aérien ont lancé une campagne intitulée « Mayday! M. Trudeau, les travailleuses et travailleurs du transport aérien ont besoin de votre aide! ». Le Canada est le seul pays du G7 qui n'a pas de plan de soutien pour les travailleurs de l'industrie du transport aérien et pour faire en sorte que l'industrie existe toujours lorsqu'ils retourneront au travail après la pandémie. Il est temps que le gouvernement fédéral propose un programme d'aide qui accorde la priorité aux travailleurs et qui protège les dizaines de milliers de bons emplois de cette industrie vitale.

Depuis un an, nos membres frappent à la porte du gouvernement afin d'obtenir de l'aide pour leur industrie en crise. La réponse du premier ministre a été d'éteindre les lumières et de faire semblant qu'il n'y a personne à la maison. En même temps, le gouvernement négocie dans le secret le plus complet avec les compagnies aériennes.

Le secret entoure aussi la transaction entre Air Canada et Air Transat. Les actionnaires des compagnies aériennes ont voté à 91 % en faveur de la vente au cours d'une réunion virtuelle tenue en décembre et les autorités réglementaires canadiennes ont approuvé la transaction en février. Toutefois, Air Canada peut encore se retirer de l'entente, car d'autres conditions n'ont toujours pas été satisfaites.

Rapport sur le recrutement

Entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2021, le SCFP a accueilli dans ses rangs 1 347 nouveaux membres répartis dans 26 unités de négociation, dont 697 dans les services d'urgence et de sécurité, 226 dans les services sociaux, 162 dans les municipalités, 128 dans la santé et 92 au SEH.

En ce moment, 91 nouvelles campagnes sont en cours. Si elles réussissent, elles permettront d'accroître notre effectif de 20 721 membres. En outre, nous faisons campagne en vue de quatre votes de représentation.

Dans la région de l'Atlantique, nous faisons du recrutement à grande échelle et nous élargissons notre portée pour inclure des travailleurs occasionnels dans nos sections locales existantes. Nous recrutons aussi auprès des éducatrices de la petite enfance de la région de Tri-County en Nouvelle-Écosse, ainsi qu'auprès des employés de la sécurité à contrat dans le secteur des soins primaires de la province. À Terre-Neuve-et-Labrador, nous avons de solides possibilités dans le secteur des soins de longue durée et des foyers de retraite.

Dans les Maritimes, nous avons déposé une demande à la Commission des relations de travail pour les droits du successeur lorsque le contrat des services de gardiennage a été accordé à une entreprise différente, et nous continuons à explorer les possibilités de recrutement auprès des sauveteurs au service de la province.

Nous avons eu beaucoup de succès auprès des paramédics du Québec. Près de 700 nouveaux membres ont joint nos rangs et 150 autres attendent leur accréditation. Nous continuons également à explorer les possibilités dans les secteurs des assurances, des communications et du transport en commun.

À l'hôpital Mt. Sinai, en Ontario, nous avons syndiqué le personnel de bureau, précédemment représenté par un syndicat indépendant. De nombreuses autres campagnes sont en cours, dont une qui vise 700 brigadiers scolaires de Toronto et une autre le personnel occasionnel du conseil scolaire du district de la région de York.

Nous continuons à nous préparer à la possibilité d'un autre vote de représentation dans le secteur de la santé au Manitoba, ainsi qu'à un possible vote provincial dans le secteur de l'éducation.

En Saskatchewan, les efforts de recrutement portent notamment sur les centres de loisirs de Yorkton et sur l'éducation de la petite enfance à Regina.

En Alberta, cinq campagnes en cours pourraient nous apporter 750 nouveaux membres dans les secteurs de l'éducation et des services sociaux. Nous avons célébré une

- Mary-Jo (MJ) Nadeau Membre du SCFP 1281
- Michel Lizée Membre à la retraite du SCFP 1294
- Brian Morgan Membre à la retraite du SCFP 416
- Bill Ferguson Membre à la retraite du SCFP 900

Personnel actif

- Barb Bryant Bureau national

Personnel à la retraite

- Hélène Bourbonnais Bureau national
- Yvette Painchaud Bureau régional du Québec
- Ed Finn Bureau national

Mouvement syndical

- Gordie Larkin CTC

En toute solidarité,

Le président national,



MARK HANCOCK

:tp/sec