

RAPPORT DU PRÉSIDENT NATIONAL SEPTEMBRE-DÉCEMBRE 2021

Chers confrères, chères consœurs, chers amis,

Je sais que les trois derniers mois ont été incroyablement difficiles pour nos dirigeantes, dirigeants, militantes et militants à travers le pays.

Le seul aspect prévisible de cette pandémie qui nous accompagne depuis vingt et un mois est son imprévisibilité. De nouveaux variants menacent toujours notre progression collective vers un retour à un semblant de normalité, autant au travail que dans notre syndicat.

Dernier défi en lice : la pléthore de politiques de vaccination en milieu de travail qui partent dans tous les sens. Je sais, par la correspondance que j'ai reçue de membres de chaque province, tout le travail que ces politiques représentent pour nos exécutifs locaux et notre personnel.

Malgré toutes les embûches que soulève cette pandémie en constante évolution, vous continuez de tenir vos assemblées syndicales et vos réunions patronales-syndicales, de vous préparer aux négociations collectives et de négocier. Je suis tellement fier du travail de nos têtes dirigeantes locales !

Et tandis que nos sections locales affrontent les employeurs, nos conseils et divisions soutiennent leurs efforts en affrontant les administrations municipales et les gouvernements provinciaux, les poussant à prendre les bonnes décisions pour la main-d'œuvre.

Congrès national

Je tiens à vous remercier d'avoir pris le temps de participer au 30^e congrès statutaire du SCFP le mois dernier, malgré tous les défis auxquels vous êtes confrontés.

Et je tiens à vous remercier pour la confiance que vous m'avez témoignée en soutenant ma réélection à la présidence nationale. Je suis honoré de continuer à servir nos 700 000 membres d'un océan à l'autre.

Notre premier congrès national virtuel a été, de toute évidence, un succès. Ce succès est en partie attribuable aux leçons tirées d'innombrables autres congrès virtuels organisés par les divisions du SCFP et d'autres organisations syndicales et politiques. Mais c'est aussi le résultat d'un travail assidu et des innombrables heures que lui a consacrées une petite équipe de membres du personnel qui ont œuvré main dans la main avec nos prestataires de services pour offrir la meilleure expérience possible à nos personnes déléguées.

Notre congrès n'a pas été sans heurts techniques, mais, dans l'ensemble, nos 2 167 personnes déléguées et nos 189 personnes suppléantes ont pleinement profité de l'occasion pour participer à l'équivalent du parlement de notre syndicat. Plus de 1 000 membres du personnel, invité(e)s, observateurs et observatrices se sont également joints à nous pour la semaine.

Ensemble, nous avons adopté 31 résolutions (qui en couvraient quinze autres) et huit amendements statutaires, ainsi que notre document d'orientation stratégique pour 2021-2023.

Nous avons aussi adopté une stratégie de lutte contre le racisme qui s'appuie sur notre longue et fière histoire de lutte contre le racisme au travail, à la table de négociation, dans nos collectivités et partout dans le monde.

Enracinée dans les connaissances et les expériences entendues dans le cadre de consultations organisées à travers le pays avec nos membres noirs, autochtones et racisés, cette stratégie établit une feuille de route de six ans pour éliminer les obstacles et créer un syndicat plus fort et plus inclusif, en prévision des luttes à venir.

La stratégie se compose de dix grands objectifs qui vont de l'augmentation de la représentation des personnes noires, autochtones et racisées aux postes de direction à l'élargissement de l'offre en formation et information relativement à l'identification et à l'élimination du racisme systémique.

Ces décisions du congrès ont donné à votre nouveau Conseil exécutif national une orientation claire pour les deux ans à venir, et nous sommes prêts à nous mettre au travail.

Je félicite les nouveaux membres du CEN : Candace Rennick, nouvelle secrétaire-trésorière nationale; Richard Delisle, vice-président régional représentant le Québec; Yolanda McClean, vice-présidente régionale représentant l'Ontario; Gina McKay, vice-présidente régionale représentant le Manitoba; et Aubrey Gonsalves, vice-président à la diversité représentant les membres noirs et racisés.

Je tiens à remercier Charles Fleury pour ses dix ans de leadership en tant que secrétaire-trésorier national et lui souhaite une bonne retraite. Je tiens également à remercier Gord Delbridge et Carole Neill, qui ont choisi de ne pas se présenter de nouveau à leur vice-présidence régionale, pour leurs loyaux services et leur implication au sein du CEN.

Permettez-moi de remercier aussi Shireen Clark qui a choisi de ne pas se présenter à un autre mandat de syndic. Et mes félicitations à nos trois syndics fraîchement élus : Donna Van Kroonenburg, Bob Guenther et Talitha Dekker.

Congrès du travail du Canada

Je continue de travailler en étroite collaboration avec la nouvelle direction du Congrès du travail du Canada (CTC) sur des dossiers importants, notamment la responsabilisation du nouveau gouvernement fédéral libéral minoritaire.

Le CTC a revitalisé un groupe de travail pour lutter contre la montée de l'Association chrétienne du travail du Canada (CLAC), un syndicat patronal qui sape nos conventions collectives, et même les normes d'emploi, à travers le pays dans des secteurs comme la santé, l'éducation et la construction. Les syndicats affiliés se sont réunis pour discuter de la façon dont nous pouvons travailler ensemble, sous l'égide du CTC, pour empêcher la CLAC de recruter d'autres groupes de travailleuses et travailleurs, puis reprendre les lieux de travail où elle a pris pied.

Le 3 décembre, Journée internationale des personnes handicapées, le Congrès du travail du Canada a reconnu la vice-présidente générale du SCFP-C.-B. Sheryl Burns pour ses années de militantisme et de défense des droits des personnes ayant un handicap en lui décernant le Prix Carol McGregor. Ce fut un honneur de présenter la candidature de Sheryl. Sincèrement, je ne connais pas récipiendaire plus méritante. Félicitations !

Internationale des services publics

Le SCFP a eu l'occasion de participer à un certain nombre de réunions et d'activités de l'Internationale des services publics (ISP) au cours des derniers mois.

En octobre, je me suis joint à des dirigeantes et des dirigeants syndicaux d'Amérique du Nord, du Sud et centrale pour une réunion du comité exécutif régional de l'ISP; début décembre, j'ai participé aux réunions du conseil exécutif de l'ISP. Ce sont d'importantes occasions de partager les travaux du SCFP pour protéger et promouvoir les services publics et les droits des travailleuses et travailleurs qui les fournissent. Plus important encore, on y entend les syndicats du secteur public du monde entier parler de leurs défis et de leurs victoires.

Bien que je n'aie pas pu participer au *Forum public sur la démocratie et la justice sociale en Colombie* organisé par l'ISP pendant la semaine de notre congrès national, j'ai pu préenregistrer un segment où je racontais ma visite dans ce pays en 2019. Candace Rennick a également donné une allocution à un webinaire de l'ISP, pour souligner la Journée mondiale d'action pour les soins, intitulée *Les syndicats qui défendent les travailleuses et travailleurs des soins en temps de COVID-19*, et Gina McKay a pris la parole dans le cadre d'une série de webinaires de l'ISP sur les administrations locales et régionales. Sa conférence s'intitulait *Genre et intersectionnalité dans les services et lieux de travail municipaux et régionaux*.

Négociations collectives/grèves/lock-out

PROVINCE	SECTION LOCALE	EMPLOYEUR	NOMBRE DE MEMBRES	DÉBUT DE LA GRÈVE	DURÉE (jours)
Québec	301	Société d'habitation de Montréal		8 déc. 2021	1
Manitoba	1630	Division scolaire Rolling River	21	1er nov. 2021	44 jours
Québec	3535	Société des alcools du Québec (SAQ)	800	16, 21 et 22 nov. 2021	3 jours
Québec	5959	Société de transport de Laval (STL)	625	3 nov. 2021	Grève tournante en cours

Grèves et lock-out

SCFP 301

Les membres du SCFP 301 travaillant à la Société d'habitation de Montréal ont tenu une grève d'une journée le 8 décembre dernier. Cette petite unité des cols bleus regroupés de Montréal a su démontrer la force de la solidarité des membres !

SCFP 1630

Les membres du SCFP 1630, qui représente du personnel de la division scolaire Rolling River, ont entamé une grève le 1er novembre 2021.

Les concierges et les préposé(e)s au nettoyage de première ligne qui gardent les écoles propres et sécuritaires ont affaire à un employeur qui refuse de négocier un contrat équitable. Les membres du SCFP 1630 réclament la même augmentation salariale générale et la même durée de contrat que ce qu'ont obtenu les enseignant(e)s et les autres membres du personnel de soutien des divisions scolaires manitobaines. Vingt-deux autres sections locales du SCFP en soutien scolaire ont déjà conclu l'entente recherchée par ces membres.

L'appui aux grévistes est fort; des sections locales du SCFP de partout dans la province, dans tous les secteurs, ont apporté leur soutien sur les lignes de piquetage.

SCFP 3535

Les 800 membres du SCFP 3535, qui travaillent dans les entrepôts et la distribution pour la Société des alcools du Québec (SAQ), ont été en grève tournante pendant trois jours au total en novembre. Un accord de principe a été conclu, puis rejeté par les membres. Ces membres tiennent bon et sont de retour à la table de négociation pour lutter pour des salaires équitables.

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. Après 22 jours de négociation et de conciliation-médiation, la section locale n'était toujours pas en mesure de conclure une nouvelle convention collective.

Parmi les points litigieux, mentionnons les itinéraires et les horaires : l'employeur souhaite en modifier la gestion, ce qui aurait une incidence sur les heures de travail. Les membres de la section locale ont voté pour intensifier les moyens de pression. Ils sont prêts à déclencher une grève générale illimitée si l'employeur n'accepte pas de négocier une entente équitable. La convention collective est échue depuis le 31 juillet 2019.

Négociations collectives

Au Nouveau-Brunswick, les membres du SCFP travaillant dans le secteur public provincial ont ratifié un contrat de cinq ans au terme d'une grève de quinze jours. Ils ont obtenu d'importantes augmentations salariales après des années de retard par rapport au coût de la vie. Vous trouverez plus d'informations sur cette impressionnante victoire dans les mises à jour régionales ci-dessous.

Au Québec, le Conseil provincial du personnel de soutien scolaire (CSEP) a signé une entente provinciale sectorielle le 10 novembre 2021. Cette entente représente un gain important pour le personnel scolaire de la province : la contribution de l'employeur aux assurances collectives du personnel à temps partiel est augmentée, quatre classes d'emploi supplémentaires sont admissibles à la prime pour travail spécialisé, et l'employeur a accepté d'investir des sommes supplémentaires dans la formation du personnel pour soutenir les élèves ayant des besoins particuliers. En outre, le budget de formation et de perfectionnement du personnel sera désormais administré par un comité mixte.

Les agentes et agents de bord du SCFP chez SWOOP ont signé leur première convention collective le 25 septembre 2021. L'entente de cinq ans comprend des améliorations salariales et un élan vers l'uniformisation des horaires et de la rémunération avec le reste de l'industrie. Les trois unités de négociation du SCFP 4070 ont donc réussi à obtenir leur première convention collective, une réalisation remarquable, surtout compte tenu de l'impact de la pandémie sur le transport aérien.

Les membres du SCFP 3338 et l'Association étudiante de l'Université Simon Fraser ont ratifié une entente de cinq ans le 7 octobre 2021. Le nouveau contrat élimine une structure salariale à disparités de traitement et garantit un salaire décent à chaque membre du SCFP travaillant à l'association d'ici 2023. La section locale a structuré son comité de négociation de manière à assurer une représentation diversifiée des groupes en quête d'équité.

Mises à jour régionales

Maritimes

Nouveau-Brunswick

Les membres du SCFP au Nouveau-Brunswick ont clairement démontré que la solidarité nous donne le pouvoir nécessaire pour faire des gains à la table de négociation, même face à un gouvernement conservateur antisyndical. Les salaires stagnaient depuis plus d'une décennie dans cette province. En se mobilisant sur une période de plus de trois ans, et en organisant une grève impliquant quelque 22 000 membres, les sections locales du SCFP ont remporté une victoire majeure.

Le 2 novembre, date de la reprise des travaux à l'Assemblée législative, le SCFP-Nouveau-Brunswick a organisé un rassemblement monstre à Fredericton. Celui-ci a réuni des membres et des allié(e)s du SCFP de partout dans la province. Se sont joints à eux des dirigeant(e)s et des militant(e)s du CTC, de la Fédération du travail du N.-B. et d'autres syndicats, ainsi que des têtes dirigeantes du SCFP de Terre-Neuve-et-Labrador, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Québec et de l'Ontario.

Le 19 novembre, dix des onze sections locales du SCFP qui participaient à la grève provinciale de quinze jours ont conclu leurs négociations et ratifié une entente de principe. Plus de 20 000 membres de dix sections locales (1190, 1251, 1252, 1418, 1840, 1866, 2745, 5017 et 5026) ont fait du piquetage. Grâce à la négociation coordonnée et à la coordination des moyens de pression, ils ont obtenu des ajustements salariaux supérieurs à l'inflation chaque année des nouveaux contrats de cinq ans. La section locale 963, représentant les employés d'Alcool NB, avait obtenu un mandat de grève elle aussi, mais elle a conclu une entente de principe avant le début du piquetage.

Le SCFP 1253, qui représente les chauffeuses et chauffeurs d'autobus, les concierges, le personnel d'entretien et les gens de métier du secteur scolaire, tente toujours de conclure une entente négociée.

Le règlement final obtenu par les dix sections locales apporte des augmentations de salaire totalisant entre 15 et 17,9 pour cent sur cinq ans. Les travailleuses et travailleurs occasionnels qui gagnaient 80 pour cent de la rémunération gagneront maintenant 100 pour cent du taux de salaire, ce qui, pour eux, représente une augmentation de plus de 35 pour cent, en plus d'améliorations significatives au régime de retraite. Je dois féliciter l'équipe de négociation pour ce résultat qui s'inscrit dans la priorité de négociation du SCFP de lutter contre la précarité d'emploi et ses impacts.

Dans le secteur municipal, les cols bleus (SCFP 1387) et les cols blancs (SCFP 3863) de Miramichi ont conclu des conventions collectives de quatre ans comportant de nombreuses améliorations normatives en plus d'augmentations salariales de deux pour cent pour chacune des deux premières années. Le SCFP 1387 a obtenu une augmentation de 2,25 pour cent pour chacune des deux dernières années de l'entente, tandis que le SCFP 3863 a négocié un rajustement de 50 cents l'heure la première année pour les quatre échelons salariaux les plus bas, ainsi que deux pour cent pour chacune des deux dernières années de l'entente.

Le personnel municipal de Riverview représenté par le SCFP 2162 a conclu une entente de quatre ans. Celle-ci ne contient aucune concession et prévoit une augmentation de salaire de 2,25 pour cent par année.

Île-du-Prince-Édouard

Le personnel municipal de Summerside, représenté par le SCFP 804, a conclu une convention collective de trois ans avec des augmentations salariales de 7,5 pour cent. L'entente prévoit également un rajustement salarial pour les membres qui recevront une accréditation provinciale en distribution d'eau.

Les sections locales du secteur de la santé de l'Île-du-Prince-Édouard ont signé une convention collective avec le provincial en novembre. Les membres du SCFP 805 (Régie de la santé Queen's), du SCFP 1051 (Régie de la santé West Prince), du SCFP 1778 (Hôpital Kings County Memorial et Riverview Manor) et du SCFP 1779 (Régie de la santé East Prince) recevront une augmentation totalisant 5,9 pour cent sur trois ans. Ces quatre sections locales représentent ensemble plus de 1000 travailleuses et travailleurs qui sont, entre autres, manœuvres, ouvrières et ouvriers des services publics, cuisinières et cuisiniers, commis d'ailes, concierges, technicien(ne)s en traitement stérile, mécanicien(ne)s, peintres et caissières et caissiers.

Atlantique

Nouvelle-Écosse

Le 30 novembre, travailleuses et travailleurs des soins de longue durée se sont rassemblés dans toute la Nouvelle-Écosse pour souligner la crise de personnel dans le secteur. Des centaines de membres du SCFP ont réclamé du gouvernement néo-écossais des mesures de soutien au personnel et à la clientèle des soins de longue durée, notamment l'augmentation des salaires et de la dotation en personnel. Pour répondre aux besoins fondamentaux de la clientèle, le gouvernement doit apporter de nombreux changements au système, mais il se traîne les pieds. Les gens, épuisés, quittent le secteur; le recrutement demeure problématique. Pourquoi irait-on travailler dans un milieu où les heures supplémentaires sont obligatoires et les vacances annulées ? Où on travaille constamment sous pression, en effectif réduit ? Où le salaire est si bas qu'il faut généralement cumuler plus d'un emploi pour joindre les deux bouts.

Vingt-cinq rassemblements ont eu lieu au cours de la journée d'action à l'échelle de la province. Ils ont attiré l'attention de la population et des médias, mais la réaction du gouvernement conservateur a été décevante. La ministre des Aînés et des Soins de longue durée s'est seulement engagée à faire une annonce dans un avenir rapproché, mais elle n'a jamais consulté les représentants de la main-d'œuvre, ce qui en dit long sur l'importance qu'accorde ce gouvernement à la clientèle et au personnel du secteur.

Le Conseil des syndicats scolaires de la Nouvelle-Écosse (NSSBCU) a négocié un protocole avec le ministère de l'Éducation afin d'entamer les négociations au cours de la nouvelle année. Pour la première fois, le NSSBCU représentera tous les membres du SCFP du secteur scolaire à une table provinciale.

Terre-Neuve-et-Labrador

La division de Terre-Neuve-et-Labrador a tenu un congrès en personne du 16 au 18 septembre à Corner Brook. C'était le seul congrès de division à avoir lieu en personne en 2021, et j'ai eu le privilège d'y être, aux côtés de Charles Fleury qui assistait à son dernier congrès de Terre-Neuve-et-Labrador en tant que secrétaire-trésorier national. Après tous ces mois de rassemblements virtuels, c'était génial de sentir l'énergie d'une salle, et de passer du temps avec les membres en dehors des travaux du congrès. Les débats étaient passionnés et stimulants, comme toujours.

Le gouvernement a fait adopter une loi qui élimine les commissaires scolaires élus pour les remplacer par un conseil scolaire plus petit composé de certains des mêmes commissaires et de représentant(e)s du gouvernement qui seront désormais tous nommés plutôt qu'élus. L'objectif déclaré est de « réaliser des gains d'efficacité » dans le système, en commençant par un modèle de services partagés pour les RH, la paie, la maintenance, l'informatique, etc. Cet « etc. » vient directement du briefing technique ! Une direction des écoles publiques est en cours de création. Elle sera directement responsable de l'embauche des enseignant(e)s et du personnel de service aux élèves. Nous nous attendons à des répercussions sur la représentation syndicale dans le secteur.

Le 14 octobre, au terme d'un marathon de négociation de plusieurs jours, le personnel municipal de Grand Falls-Windsor, représenté par le SCFP 1349, a conclu une entente de principe avec son employeur. Celle-ci met fin à un lock-out de quatorze semaines qui a touché une centaine de membres. Ces personnes travaillent dans les services de loisirs, la répartition des appels d'urgence, l'administration, la fiscalité et les finances, l'entretien des routes, l'aqueduc et les égouts, l'application des règlements municipaux, l'ingénierie et l'urbanisme.

La convention collective entre en vigueur rétroactivement du 2 janvier 2021 au 31 décembre 2025. Elle comprend des augmentations salariales, une prime à la signature, ainsi que des améliorations à l'article d'appel au travail qui permettra d'améliorer l'équilibre travail-famille. Le syndicat a proposé un nouveau fonds de stabilisation qui assurera la responsabilisation, l'abordabilité et la transparence du régime d'assurances collectives, ce que l'employeur a accepté.

Les membres du SCFP 1349 sont demeurés forts et unis tout au long de ce lock-out inutile, chose que reflète parfaitement l'entente qu'ils ont conclue.

Québec

Le gouvernement du Québec continue de gérer le secteur de la santé et des services sociaux par décret ministériel. Et les mesures adoptées sont complètement inadéquates pour soulager le réseau de la pression qui est devenue insoutenable. Le SCFP, en partenariat avec les autres syndicats en santé, a déposé une plainte de pratique déloyale au Tribunal administratif du travail pour que cesse cette pratique et que le gouvernement négocie des mesures adéquates avec les syndicats, conformément à son obligation constitutionnelle de négocier de bonne foi.

Au-delà des primes temporaires, les syndicats invitent le gouvernement à porter son regard plus loin pour régler la crise qui sévit dans le réseau et à considérer sérieusement des moyens structurants demandés depuis des années. Des mois après son entrée en vigueur, l'arrêté ministériel décrété unilatéralement ne parvient toujours pas à attirer et retenir le personnel alors que les besoins sont criants sur le terrain. C'est la démonstration que le ministre de la santé s'est engagé dans la mauvaise voie.

Dans le secteur municipal, des élections générales ont eu lieu le 7 novembre dernier. Onze des quinze plus grandes villes ont de nouveaux maires et mairesses, dont un nombre record de femmes. Côté négociation, plusieurs conventions collectives ont été conclues sans conflit. Entre autres, en septembre, les cols blancs de la Ville de Montréal (section locale 429) ont voté en faveur de l'adoption de la nouvelle convention, et une entente est intervenue le 9 novembre dernier entre la Ville de Montréal et le SCFP 930 qui représente près de 600 brigadiers et brigadières. Le syndicat considère que la négociation s'est déroulée dans un climat ouvert et constructif. Également, à Saint-Hyacinthe, la centaine de cols bleus représentés par le SCFP 4636 ont conclu une entente satisfaisante au terme d'une dizaine de rencontres de négociation, avec des gains importants au chapitre de la sécurité d'emploi.

Après une courte grève et des négociations intensives, le SCFP 3535 a conclu une entente de principe pour ses 800 membres travaillant dans les entrepôts de la Société des alcools du Québec. L'entente sera présentée sous peu pour ratification par les membres.

À la Société de transport de Laval, les chauffeurs et chauffeuses d'autobus représentés par la section locale 5959 ont également entamé des moyens de pression. Une manifestation et des journées de grève ont eu lieu pour faire débloquent les négociations. Le syndicat réclame une amélioration des services de transport collectif à Laval, dans une optique de lutte aux changements climatiques.

À Saguenay, le SCFP 2466, qui représente les employés de la ville, a choisi de célébrer le temps des fêtes cette année en mettant sur pied une campagne d'aide aux personnes marginalisées et moins nanties, et en s'associant à la Maison d'accueil pour sans-abri de Chicoutimi. Les employés souhaitent donner un coup de main aux personnes qui ont le plus souffert pendant les deux dernières années de pandémie.

Ontario

Puisque le gouvernement provincial refuse de publier des lignes directrices sur la vaccination contre la COVID au travail, les employeurs adoptent des politiques de vaccination obligatoire. De nombreux grands employeurs du secteur public ont mis en place des politiques où les non-vaccinés finissent par être congédiés.

En Ontario, les arbitres ont commencé à prononcer des sentences sur la vaccination obligatoire. Ils s'intéressent au caractère raisonnable et à l'impact des politiques en milieu de travail, qu'il s'agisse de vaccination obligatoire ou de vaccination-dépistage, ainsi qu'aux conséquences d'un refus d'obtempérer. L'affaire principale à ce jour est la décision rendue par l'arbitre John Stout dans *Electrical Safety Authority c. Power Workers' Union*. Ce qui ressort des décisions jusqu'à présent, c'est que les politiques devront satisfaire à la norme du caractère raisonnable, à la fois en général et appliquée individuellement aux employé(e)s, car les arbitres tiendront soigneusement compte des circonstances. Cela signifie qu'une évaluation au cas par cas est nécessaire dans plus ou moins toutes les situations. Dans les secteurs qui n'impliquent pas la prise en charge de personnes vulnérables, les employeurs peuvent être tenus d'accepter le dépistage à la place de la vaccination, à leurs frais, mais dans les temps libres de l'employé(e). Lorsqu'une politique prévoit le dépistage comme solution de rechange, le refus de se conformer est susceptible d'être un motif suffisant de congédiement. Enfin, les employeurs ont le droit d'exiger que l'employé(e) divulgue son statut vaccinal.

Alors que le gouvernement Ford se prépare aux élections provinciales de juin 2022, le Bureau de la responsabilité financière (BRF) de l'Ontario a publié un rapport dans la première semaine de décembre pour informer la population qu'au cours de la première moitié de 2021-2022, la province a dépensé 4,3 milliards de dollars de moins que prévu, surtout dans les secteurs où nos membres ont du mal à fournir les services publics dont la population a tant besoin, où ils travaillent en effectif réduit et où les salaires n'arrivent pas à suivre l'inflation galopante. Autrement dit, le gouvernement a « économisé » de l'argent sur le dos des travailleuses et des travailleurs.

Le SCFP-Ontario déploie ses efforts de mobilisation pour vaincre le gouvernement Ford le 2 juin 2022 et élire un gouvernement néo-démocrate travailliste.

À la suite du congrès national, le conseil exécutif du SCFP-Ontario a élu Yolanda McClean comme secrétaire-trésorière. Yolanda devient non seulement la première femme noire à occuper ce poste au SCFP-Ontario, mais aussi la première personne issue du secteur scolaire à occuper l'un des deux postes de direction. Félicitations Yolande !

Le personnel du Hillcrest Activation Centre (SCFP 5439) a remporté une victoire marquante après plus de deux ans d'intenses campagnes et de négociations : sa première convention collective, arbitrée. La sentence constitue une victoire « coup de circuit », la commission ayant jugé l'hôpital comme le comparateur approprié.

La convention collective comprend des augmentations de salaire allant de 5,66 \$/heure à 11,53 \$/heure, avec une augmentation supplémentaire de 3,25 % sur deux ans. La section locale s'est également vu accorder bon nombre des conditions de l'entente centrale de l'hôpital, y compris le régime de retraite (HOOPP), les congés de maladie (HOODIP), les prestations complémentaires de congé de maternité et de congé parental, une augmentation des droits aux vacances, les régimes d'avantages sociaux de l'hôpital et la plupart des protections concernant la sécurité d'emploi. Le travail effectué par ces membres avait déjà été confié à des sous-traitants, mais, après avoir subi d'importantes pressions de la part du public, l'employeur, le University Health Network, a finalement accepté de ramener ce groupe à l'interne.

Manitoba

Le SCFP-Manitoba a tenu un congrès annuel virtuel réussi du 20 au 22 octobre. Des personnes déléguées de toute la province se sont réunies pour établir les priorités pour l'année à venir et élire un nouveau conseil exécutif, notamment de nouveaux postes de représentation des groupes en quête d'équité dont la création avait été adoptée au dernier congrès. D'importants travaux ont été effectués pour mettre à jour les règlements de la division, et les personnes déléguées ont également adopté un document d'orientation visionnaire qui met l'accent sur plusieurs grandes priorités, comme l'action politique, le recrutement et le renouveau interne.

Félicitations à Gina McKay, qui a été élue présidente, et à tous les membres du nouveau conseil exécutif du SCFP-Manitoba !

Au cours des derniers mois, on a vu l'importance de la négociation stratégique coordonnée dans la province.

Dans le domaine de la santé, la coordination s'est traduite par un engagement solidaire entre toutes les sections locales du SCFP du secteur envers une stratégie de négociation partagée, appuyée par un mandat de grève écrasant de 97 %. La négociation demeure lente et difficile; un comité de grève se prépare à agir au cas où cela deviendrait nécessaire.

Dans les négociations du secteur scolaire, les sections locales du SCFP ont conclu un pacte de solidarité qui stipule que les améliorations salariales doivent être au moins équivalentes à ce qu'a obtenu la Manitoba Teachers Society dans plusieurs districts. Le pacte inclut aussi un engagement qu'aucune section locale n'acceptera une entente qui aurait un impact négatif sur une autre section locale. Ce pacte a permis à plus de 23 de nos sections locales de surmonter le précédent mandat salarial imposé par le gouvernement pour obtenir des augmentations conséquentes de 1,6 %, 1,4 %, 0,5 % plus une allocation de coût de la vie sur une période de quatre ans.

Saskatchewan

J'ai eu l'occasion de me joindre à la délégation du SCFP au congrès de la Fédération du travail de la Saskatchewan en octobre. Félicitations à Kent Peterson pour son élection au poste de secrétaire-trésorier de la fédération.

Le SCFP 5430, qui représente plus de 13 000 travailleuses et travailleurs de la santé dans toute la Saskatchewan, demande à son employeur de remédier à la grave pénurie de personnel dans le secteur.

La dotation en personnel posait problème avant la COVID-19, mais la pandémie a aggravé la situation, autant pour le personnel que pour la clientèle. Le manque de personnel et les redéploiements ont allongé les délais pour obtenir une chirurgie, une thérapie et d'autres services. En plus, les communautés rurales sont confrontées à des fermetures temporaires en raison de problèmes de recrutement et de rétention. Les services alimentaires dans les établissements de soins de longue durée ont été affectés, de même que l'accès aux soins à domicile.

À cause des problèmes de recrutement et de rétention, nos membres font trop d'heures supplémentaires, ils travaillent constamment en effectif réduit, ils n'arrivent pas à obtenir des congés et sont constamment appelés au travail pendant leurs jours de repos. Ce qui n'arrange rien, c'est que la précarité généralisée dans le secteur pousse les gens à reconsidérer leur choix de carrière. Un examen des offres d'emploi du gouvernement dans le domaine de la santé révèle que, sur les 1 400 postes affichés, seuls 180 sont des emplois permanents à temps plein.

La Régie de la santé de la Saskatchewan continue de réagir au manque de personnel par des mesures à court terme. Au lieu de cela, la section locale appelle l'employeur et le gouvernement à s'engager à offrir des primes au marché, de meilleurs salaires et des postes permanents à temps plein.

Plus de 250 membres du SCFP 5435 viennent de ratifier leur première convention collective, au terme de huit mois de négociations rendues plus difficiles par la pandémie de COVID-19.

Les foyers de groupe gérés par CBI, où travaillent les membres de la section locale, connaissent certains des taux de roulement du personnel les plus élevés de la province, en raison de la faiblesse des salaires, de l'absence d'avantages sociaux et de sécurité d'emploi, et de mauvaises relations patronales-ouvrières. La plupart des membres du SCFP 5435 travaillent dans le soutien communautaire et dans l'intervention auprès des enfants. Ils soutiennent les enfants et les jeunes vulnérables qui vivent dans ces foyers. Bien que ce travail soit gratifiant, il est souvent difficile, et l'épuisement professionnel pointe toujours à l'horizon. La section locale croit que cette convention collective lui donnera les outils et les protections nécessaires pour améliorer les conditions de travail.

Alberta

Jason Kenney et son gouvernement ont utilisé la session parlementaire d'automne pour poursuivre leurs attaques contre les syndicats, les travailleuses et les travailleurs. Ils ont déposé et adopté un projet de loi visant à restreindre la capacité des syndicats et des organisations (comme la Fédération du travail de l'Alberta) pour conduire des campagnes de publicité et de plaidoyer. Le projet de loi 81 aura des répercussions considérables sur les publicités électorales du SCFP, mais aussi sur les dépenses publicitaires politiques en tout temps. Il s'ajoute au projet de loi 32, adopté précédemment, qui restreint la capacité des syndicats à percevoir des cotisations pour ce genre de dépenses.

L'UCP a aussi fait adopter des changements au financement des élections qui affecteront les plafonds de dépenses des partis politiques, mais aussi une échappatoire permettant à « l'argent noir » de se retrouver dans les mains des partis politiques. Les règles interdisaient aux partis de recueillir des dons auprès des entreprises, des syndicats et d'individus qui ne résident pas en Alberta. Les modifications apportées à la loi permettront aux dons non reçus lors des courses à l'investiture (y compris ceux d'entreprises et d'individus hors province) d'être transférés aux caisses des partis.

Le 18 octobre avaient lieu les élections municipales et scolaires en Alberta. On craignait que des groupes conservateurs fassent des percées dans plusieurs villes, mais l'impopularité du gouvernement provincial a favorisé l'élection de candidates et candidats progressistes ou centristes. À Edmonton, les progressistes et les centristes ont remporté environ les deux tiers des sièges du conseil, tandis que l'ancien député libéral Amarjeet Sohi a facilement remporté la course à la mairie contre son adversaire conservateur. À Calgary, neuf nouvelles conseillères et nouveaux conseillers, plus le nouveau maire, ont bénéficié de l'appui du groupe « Calgary's Future » affilié au SCFP.

À Medicine Hat, l'ancienne conseillère à la recherche du SCFP Linnsie Clark a battu le maire sortant par une forte marge. Dans toute la province, à quelques exceptions près, les candidates et candidats qui se présentaient avec une plateforme anti-Kenney/UCP ont réussi, tandis que les candidates et candidats conservateurs ont souvent été défaits.

Les négociations demeurent difficiles dans le secteur municipal. Dix de nos 60 unités de négociation sont actuellement en négociation. Les employeurs proposent des gels salariaux, la sous-traitance et d'autres pertes d'emplois. Nous espérons que ces nouveaux conseillers et conseillères changeront la direction des négociations. Cependant, nous sommes également conscients que, quelle que soit l'affiliation politique d'un conseil, le gouvernement UCP prive les municipalités de financement.

Le SCFP constate un intérêt accru de la part des travailleuses et travailleurs non syndiqués du secteur des services sociaux depuis la diffusion d'un reportage sur la récente accréditation, par le SCFP, du personnel de l'Alpha House, à Calgary. Le secteur comprend de nombreux emplois difficiles qui, bien que valorisants, sont souvent stressants, généralement précaires et fréquemment sous-payés. L'Alberta compte douze sections locales SCFP dans ce secteur, pour un total de 21 conventions collectives.

Colombie-Britannique

À la suite du dernier événement météorologique extrême à frapper la Colombie-Britannique (une série de trois « rivières atmosphériques » qui ont entraîné des précipitations record dans la vallée du Fraser et une partie de l'Intérieur en novembre, provoquant des coulées de boue et des inondations généralisées), les membres du SCFP se sont mobilisés pour venir en aide à la communauté.

C'est particulièrement le cas des répartitrices, répartiteurs, ambulancières et ambulanciers qui ont répondu aux urgences médicales et autres, ainsi que du personnel municipal qui a dû protéger les infrastructures essentielles, évaluer les routes et fermer celles jugées dangereuses, et aider aux efforts d'évacuation.

De nombreux membres ont travaillé toute la nuit pendant que l'eau montait, sans pouvoir protéger leur propre domicile. Et ils ont continué à travailler de longues heures pendant le nettoyage et la reconstruction.

Le conseil d'administration du SCFP-C.-B. a créé une caisse de secours en cas de catastrophe pour soutenir les membres du SCFP touchés par ces événements. Et lors d'une réunion tenue juste avant notre congrès national, le Conseil exécutif national du SCFP s'est engagé à verser 100 000 dollars à des organismes communautaires des régions les plus durement touchées.

Le 9 novembre, les membres du SCFP à la bibliothèque publique de Prince George ont ratifié leur première convention collective par une écrasante majorité. Le comité de négociation du SCFP 4951-04 avait rencontré l'employeur pendant six jours intenses qui se sont terminés le 29 octobre. Les cinquante membres ont voté pour se joindre au SCFP en avril, à la suite d'une restructuration majeure de leur milieu de travail.

La convention collective prévoit la sécurité d'emploi et une augmentation des salaires et des avantages sociaux. Elle enchâsse aussi des politiques de protection qui n'étaient auparavant que des procédures en milieu de travail. Les membres croient que ce contrat améliorera la communication et favorisera une meilleure relation avec l'employeur.

Le SCFP 8911, qui représente plus de 500 membres du personnel d'opération, de répartition, d'informatique et de soutien du 911 chez Emergency Communications for BC Inc (E-Comm), a lancé une campagne de sensibilisation à l'état critique des services qu'il fournit.

Un récent rapport commandé par E-Comm conclut que l'entreprise est entravée par un manque de personnel. Il recommande que, pour répondre à la demande, on ajoute 125 recrues à la liste actuelle de 153 préposé(e)s aux appels et autres membres du personnel.

Le syndicat demande à la fois une injection immédiate d'argent dans E-Comm afin de régler les problèmes opérationnels et, afin de prévenir de futures crises, un effort coordonné des municipalités pour mettre à jour la formule de financement de l'organisation.

Le SCFP 23 a récemment remporté un arbitrage majeur qui accorde enfin l'équité à ses membres œuvrant au service des parcs et loisirs de la Ville de Burnaby. La sentence (qui concerne plus de 200 membres travaillant aux postes de commis 1, 2 et 3) augmentera les salaires d'un à deux dollars l'heure en moyenne. Tous les membres visés par le règlement arbitré recevront également une rémunération rétroactive au 1er janvier 2016.

Les commis travaillant à l'hôtel de ville avaient reçu une augmentation de salaire par l'entremise d'une reclassification d'emploi, mais les commis des parcs et loisirs faisant les mêmes tâches n'y avaient pas eu droit. Non seulement cette situation était foncièrement injuste, mais elle avait engendré un problème de rétention, parce que de nombreux commis aux parcs et loisirs demandaient d'être mutés à un autre service municipal. La section locale luttait contre cette iniquité salariale depuis des années. En 2016, le comité de négociation avait négocié un protocole d'entente qui accordait à la section locale le droit de déposer un grief si une entente ne pouvait être conclue par le biais de l'évaluation des emplois.

Syndicat des employés d'hôpitaux (SEH)

Plus de 530 personnes déléguées se sont réunies virtuellement, du 1er au 5 novembre 2021, pour le 32e congrès biennal du SEH. Elles ont apporté des changements importants aux statuts et aux règlements du syndicat; ceux-ci élargissent la représentation des groupes en quête d'équité au sein de l'exécutif provincial du syndicat. Les personnes déléguées ont massivement appuyé l'ajout de cinq sièges d'équité et d'un siège représentant les jeunes à l'exécutif provincial.

Elles ont aussi adopté un certain nombre de changements statutaires et de résolutions sur toutes sortes de sujets, de la fin des cotisations sur les heures supplémentaires à une augmentation de l'indemnité de grève, en passant par des mesures d'action dans le dossier du logement abordable, le renouvellement de l'engagement du SEH envers la vérité et la réconciliation avec les peuples autochtones et la réitération de l'objectif de longue date du SEH : la généralisation d'une convention collective de base pour tous ses membres.

Barb Nederpel et Betty Valenzuela ont été réélues à leurs postes respectifs de présidente et de secrétaire financière, et Meena Brissard a été confirmée au poste de secrétaire-gestionnaire. Félicitations à Barb, Betty, Meena et au reste des 22 membres élus à l'exécutif provincial.

Le 30 août, le gouvernement provincial a annoncé qu'il mettrait fin à 21 contrats commerciaux avec les régies de la santé. Depuis, le SEH s'efforce d'assurer une transition sans heurt qui permettra à plus de 4 000 travailleuses et travailleurs de quitter leur employeur privé actuel pour retourner à l'emploi direct des régies au cours de la prochaine année.

Le mois dernier, 235 travailleuses et travailleurs de six lieux de travail (l'hôpital Saanich Peninsula, le centre de santé pour enfants Queen Alexandra, l'hôpital Glengarry, l'hôpital Aberdeen, l'hôpital Gorge Road et l'hôpital Priory) ont été parmi les premiers à être réintégrés depuis l'annonce du gouvernement.

Ces sites faisaient partie des nombreux foyers de soins gérés par les hôpitaux et les régies de la santé dont les services alimentaires et d'entretien ménager avaient été sous-traités à des multinationales à but lucratif avec l'entrée en vigueur, sous l'ancien gouvernement libéral britanno-colombien, de la *Loi sur l'amélioration de la prestation des services sociaux et de santé* (projet de loi 29).

Le personnel de la santé qui reviendra sous la tutelle des régies de la santé sera couvert par la convention collective provinciale des établissements, avec un meilleur salaire et de meilleurs avantages sociaux.

Transport aérien

La Division du transport aérien a tenu son congrès en ligne juste avant notre congrès national. Les personnes déléguées de toutes les sections locales et composantes aériennes se sont réunies pour réfléchir aux défis auxquels l'industrie est confrontée et planifier les mois à venir. Bien que nos membres n'aient pas retrouvé leurs horaires de travail d'avant la pandémie, le nombre de vols augmente à bon rythme, assez pour envisager l'avenir d'un bon œil.

Air Transat et WestJet ont annoncé un partenariat sur un partage de code qui permettra à la clientèle de réserver des voyages transatlantiques impliquant les deux transporteurs sur un seul billet avec bagages contrôlés. Ce type d'accord commercial permet aux deux transporteurs d'opérer de manière indépendante, sans perturber les unités de négociation, tout en simplifiant la vie de la clientèle.

Peu de temps après cette annonce, la composante Air Transat du SCFP a conclu une entente avec l'employeur pour prolonger la convention collective d'un an, évitant ainsi toutes les concessions demandées par l'employeur. La composante a également été en mesure de régler un différend concernant l'ajustement salarial de 2020.

Recrutement

Pour la période de référence du 1er septembre au 30 novembre 2021, le SCFP a accueilli 1 262 nouveaux membres dans 23 unités de négociation, dont 526 en santé, 463 en services sociaux, 232 dans le secteur municipal et 18 dans celui des transports.

Il y a actuellement 107 campagnes en cours qui, si elles aboutissent, nous feront gagner 22 224 membres.

Dans la région de l'Atlantique, nous avons actuellement sept campagnes actives qui pourraient nous apporter 541 membres, dont 300 dans le secteur des services d'urgence et de sécurité.

Dans les Maritimes, quatorze campagnes sont en cours dans divers secteurs, notamment dans les services sociaux, les municipalités, la santé, l'éducation, l'enseignement postsecondaire et les services d'urgence et de sécurité. Si elles aboutissent toutes, nous accueillerons 2 990 nouveaux membres dans notre syndicat.

Des treize campagnes actives au Québec, onze ciblent un total de 295 pompières et pompiers. Nous menons aussi une campagne à la Ville de Victoriaville qui pourrait nous valoir 250 nouveaux membres.

En Ontario, il y a actuellement 31 campagnes actives qui pourraient totaliser 14 000 nouveaux membres, dont deux campagnes à l'Université de Waterloo qui, à elles seules, nous en vaudraient 4 000.

La région du Manitoba compte huit campagnes actives, la majorité dans le secteur de l'éducation. Si elles aboutissent toutes, nous accueillerons 1 267 nouveaux membres dans notre syndicat.

En Saskatchewan, nous avons trois campagnes actives qui pourraient attirer 175 nouveaux membres au SCFP.

En Alberta, il y a quatre campagnes actives qui pourraient nous valoir 595 nouveaux membres, notamment 300 à la division scolaire Parkland. Trois de ces campagnes sont dans le secteur des services sociaux.

Nous avons 25 campagnes actives en Colombie-Britannique qui pourraient nous valoir 2 094 nouveaux membres. Ces campagnes sont réparties dans plusieurs secteurs, notamment dans l'enseignement postsecondaire, où nous espérons recruter 1 000 assistants(e)s de recherche de l'Université de Victoria.

Le SEH poursuit son recrutement dans le secteur de la santé avec deux campagnes actives dans les soins de longue durée.

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

- Lorna MacKinnon SCFP 441 (C.-B.)
- Brenda Finley SCFP 1015 (Alb.)
- Larry Sokolowski SCFP 3500 (Alb.)
- Kathleen Rutledge SCFP 3500 (Alb.)
- Cheryl Charun SCFP 3500 (Alb.)
- Sherril Jeffrey SCFP 3500 (Alb.)
- Norman McIntosh SCFP 3785 (Ont.)
- Mike Irwin SCFP 2167 (C.-B.)
- Dean Roy SCFP 1393 (Ont.)
- Steve Sanderson Retraité du SCFP 1521 (Ont.)

Personnel retraité

- Govind Sundram Directeur régional adjoint
Bureau de la Colombie-Britannique
- Adrien Charette Conseiller national
Bureau régional d'Edmundston
- Cynthia Wishart Directrice régionale
Bureau régional de la Colombie-Britannique

Veillez accepter mes salutations solidaires.

Le président national,



MARK HANCOCK

:tp/ceu

