

1375, boul. St. Laurent Blvd., Ottawa, ON K1G 0Z7
Tel./Tél. : (613) 237-1590 Fax/Télé. : (613) 237-5508 Toll free/Sans frais : (844) 237-1590
cupemail@cupe.ca/courriel@scfp.ca – cupe.ca/scfp.ca

**RAPPORT DE LA SECRÉTAIRE-TRÉSORIÈRE NATIONALE
AU
CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL**
Ottawa, Ontario
22-24 mars 2022

Consœurs, confrères et amis,

Tant de choses se sont passées si rapidement au cours des derniers mois, tant d'événements perturbateurs, déstabilisants et bouleversants à l'échelle planétaire ont déjà eu lieu cette année.

Je fais bien sûr référence à l'invasion de l'Ukraine par la Russie, entraînant avec elle une menace réelle à la paix mondiale, la dévastation et des difficultés à long terme pour tant de gens. Et je fais référence aussi à la perturbation des villes et des passages frontaliers par le soi-disant « convoi de la liberté ».

Politiciens et politiciennes de droite instrumentalisent la frustration croissante face à la pandémie pour confondre travailleuses et travailleurs et mobiliser leur soutien en faveur d'un programme politique qui consiste essentiellement à placer les droits individuels au-dessus des droits collectifs, et à induire les gens en erreur sur ce qui pourrait améliorer leur vie ardue.

C'est pourquoi, aujourd'hui plus que jamais, notre travail en tant que syndicalistes et dirigeantes et dirigeants syndicaux consiste à pointer vers une meilleure voie à suivre.

Depuis de nombreuses années, le SCFP sonne l'alerte contre la montée de la haine et s'est engagé à œuvrer avec d'autres progressistes pour stopper celle-ci. Aujourd'hui, nous avons une bien meilleure idée du niveau d'organisation, de financement et de dangerosité de la droite. Et je ne parle pas seulement de l'extrême droite, mais aussi des soi-disant mouvements, politiciennes et politiciens de droite. Jamais auparavant notre unité et notre solidarité n'ont été aussi importantes à maintenir et à renforcer.

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

Le premier trimestre de 2022 a été très occupé et ce, malgré les restrictions liées à la pandémie sur le travail au bureau et les rassemblements en personne. Chaque partie de notre syndicat travaille sans relâche pour soutenir nos membres, protéger nos services publics et défendre les valeurs progressistes à travers le pays. L'urgence de l'unité entre les forces progressistes est plus évidente face à l'escalade des attaques de la droite.

Le SCFP s'opposera à toutes les injustices, que ce soit en milieu de travail ou lorsque la droite attaque les syndicats, les services publics, ou la démocratie, ici au Canada ou ailleurs dans le monde.

Au SCFP national, tous les services travaillent sur des plans pour mettre en œuvre les résolutions, les amendements statutaires et les initiatives d'orientation stratégique adoptées au congrès.

Plans de réouverture des bureaux régionaux et politique de vaccination

À partir de la première semaine de janvier, Mark et moi avons rencontré les têtes dirigeantes de tous les syndicats du personnel du SCFP pour discuter de leur point de vue sur une politique de vaccination. Il ressort un consensus clair de ces discussions que tous les syndicats appuient un certain type de politique vaccinale. Sous la direction de Mark et moi, un groupe de travail a été mis sur pied pour élaborer le cadre d'une politique de vaccination en milieu de travail. Ce comité était composé de nos directions générales, d'adjointes et adjoints exécutifs représentant le BPN et le BSTN, des directions de la recherche et des affaires juridiques, ainsi que de notre conseiller senior en santé-sécurité.

Un sondage volontaire demandant au personnel son statut vaccinal a eu un taux de participation de 74 %. De ces 74 % participantes et participants, 92 % attestent être complètement vaccinés.

La politique sera administrée sur la base d'un système d'honneur. Le personnel, les membres et les visiteurs ne seront pas tenus de fournir la preuve de leurs attestations. Le personnel, les visiteurs et les membres non vaccinés ou ceux qui n'ont pas divulgué leur statut vaccinal devront effectuer un test de dépistage rapide de la COVID-19 avant d'entrer sur le lieu de travail ou d'assister à des activités parrainées par le SCFP. Le port du masque demeurera obligatoire pour se déplacer dans les locaux du SCFP ou pour s'asseoir à proximité de quelqu'un.

Nous allons également de l'avant avec un code QR qui sera affiché dans tous les bureaux pour permettre l'autoévaluation des symptômes. Plutôt que de demander au personnel et aux invité(e)s de remplir un formulaire papier à leur arrivée sur place, ces personnes pourront utiliser un code QR. Les individus qui n'ont pas de téléphone portable pourront remplir le formulaire sur un site Web avant de se rendre sur place. Les données recueillies seront gardées confidentielles et sécurisées dans une base de données située au Canada. L'accès à cette base de données sera limité aux personnes autorisées au sein de l'organisation aux fins de la recherche des contacts advenant l'apparition d'un cas positif de COVID-19. En fonction de la réponse aux questions sur le code QR, les personnes entrant dans

le bâtiment obtiendront une confirmation de réussite ou d'échec. La réussite leur permettra d'entrer et de se déplacer librement dans les locaux du SCFP. Un échec indiquera qu'elles ne sont pas autorisées à pénétrer dans les locaux du SCFP.

Le gouvernement fédéral a accepté de nous approvisionner en trousse de dépistage rapide gratuites. Nous avons reçu près de 3 000 tests qui seront mis à la disposition du personnel selon les besoins.

Réouvertures des bureaux (phase 2)

Avec la mise en œuvre de la politique de vaccination vient la phase 2 de la réouverture des bureaux du SCFP à travers le pays. La phase 2 débutera le 28 mars. Elle prévoit un retour graduel au travail de bureau sur une période de neuf semaines. Il est prévu que tous les bureaux seront ouverts avec un effectif complet d'ici le 30 mai.

Congrès de la division de l'Alberta

J'ai eu l'honneur de prendre la parole à mon premier congrès de division à titre de secrétaire-trésorière nationale du SCFP. Bien qu'il s'agissait d'un congrès virtuel, les délégué(e)s ont abordé de nombreuses questions importantes.

J'ai réitéré le message que j'avais déjà transmis aux sections locales albertaines : le SCFP sera là à chaque étape du processus dans la résistance aux multiples attaques du parti conservateur de l'Alberta contre les syndicats et les services publics, aucune aussi flagrante que la loi 32 qui vise à limiter la participation des syndicats à la politique et au plaidoyer communautaire.

Au congrès de l'Alberta, j'ai expliqué aux personnes déléguées le soutien que le SCFP offre à la région sous la forme d'un poste de personne conseillère surnuméraire.

Alberta – projet de loi 32

Mon bureau demeure très occupé par ce dossier. Il s'agit de la loi qui oblige les membres à autoriser individuellement le prélèvement de la partie « non essentielle » des cotisations qu'ils versent. Le gouvernement albertain définit ce type d'activité comme suit : activités politiques, causes et enjeux sociaux, organismes de bienfaisance et organisations et groupes non gouvernementaux affiliés à un parti politique ou soutenant un parti politique.

Les activités essentielles sont définies comme celles qui « profitent directement aux cotisants sur le lieu de travail. »

Le règlement de cette loi a été adopté fin décembre. La collecte des autorisations a commencé le 1er février. En collaboration étroite avec le SCFP-Alberta, nous avons soutenu le travail incroyable que Rory Gill, Lee-Ann Kalen et le SCFP-Alberta font auprès des sections locales et des autres syndicats albertains.

Notre personnel national (affaires juridiques, finances, informatique, organisation et services régionaux, éducation, recherche et communications) a également travaillé sur certains projets clés pour aider. Ces projets représentent un engagement important en ressources humaines et financières :

- discussions de la coalition juridique : contributions financières à la coalition, participation de notre directeur des affaires juridiques et apport de conseils juridiques externes;
- adaptation du SGRM pour le rendre accessible et utilisable aux sections locales qui n'ont pas encore de base de données des membres;
- mise à jour des grands livres électroniques pour les adapter à la nouvelle situation en Alberta;
- réunions et formation des responsables financiers;
- modèles de communications pour les sections locales.

La coalition juridique poursuit ses réunions. L'opinion qui prévaut est qu'il existe un argument valable selon lequel toutes les dépenses syndicales peuvent être considérées comme essentielles et qu'il serait viable de monter une contestation fondée sur la Charte. Il y a un argument clair selon lequel la capitation est entièrement « essentielle », puisqu'elle confère l'avantage de l'adhésion au syndicat national. Le SCFP appuie pleinement cette perspective et, à ce titre, a déclaré que la capitation constitue une activité essentielle. Par conséquent, nos organisations à charte en Alberta ne demanderont pas à leurs membres d'« autoriser » la portion capitation des cotisations syndicales.

Nous sommes persuadés que nous nous retrouverons devant la Commission des relations de travail sur cette question quelque part cet automne. Que ce soit à cause d'une plainte d'un membre individuel, ou d'un groupe de membres soutenus par un cabinet d'avocats anti-syndical et anti-travailleurs, Mark et moi avons été très clairs avec les leaders du SCFP-Alberta : le SCFP sera là avec les ressources humaines et financières nécessaires pour les soutenir et défendre vigoureusement notre position sur la capitation essentielle auprès de la Commission des relations de travail.

Conférence du Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario

Le 3 décembre, j'ai été très heureuse de m'adresser aux personnes déléguées du CSCSO, qui représentent plus de 55 000 membres à travers la province. Il s'agissait de ma première allocution publique en tant que secrétaire-trésorière nationale du SCFP et de mon premier événement en personne depuis la dernière conférence du CSCSO en mars 2020.

Dans mon allocution, j'ai soutenu la position de négociation ambitieuse du CSCSO, qui appelle ses membres à s'organiser et à se mobiliser pour obtenir des gains salariaux réels aux prochaines négociations centrales cet été. Nous savons que pour que le SCFP fasse des progrès significatifs en matière d'augmentations salariales réelles, tout notre syndicat doit organiser une offensive majeure, et je sais que le CSCSO nous montrera la voie. En plus de son pouvoir de négociation consolidé à l'échelle de la province, le CSCSO est une force organisée militante

qui bénéficie d'un solide soutien et de la confiance des sections locales de toute la province.

Conférence des femmes du SCFP-Ontario

La conférence de cette année a eu lieu le 10 décembre à l'occasion de la Journée internationale des droits de la personne. Mon message soulignait l'importance de cette journée. Cela fait 73 ans que l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté la Déclaration universelle des droits de la personne, le 10 décembre 1948. Ce document historique a pris forme dans la foulée de la Seconde Guerre mondiale pour reconnaître que la paix mondiale ne durerait jamais sans le respect universel des droits de la personne.

La discussion a également porté sur les dommages et les souffrances disproportionnés qu'ont subis les femmes pendant la pandémie, en particulier les femmes qui subissent des formes multiples et croisées de discrimination.

J'ai également souligné l'opportunité que la pandémie nous offre, en tant que femmes, de nous organiser et de nous mobiliser pour obtenir un changement réel. La pandémie nous rappelle que nous sommes essentielles à l'économie, que rien ne peut fonctionner sans nous.

Comité de coordination des travailleuses et travailleurs universitaires de l'Ontario

Au début de l'année, j'ai pris la parole lors de la conférence virtuelle du CCTUO où les personnes déléguées du secteur se sont réunies pour aborder d'importants sujets de préoccupation pour nos 35 000 membres qui œuvrent dans les universités ontariennes. Les membres discutent des problèmes de l'éducation postsecondaire que la pandémie a révélés et aggravés. Plus important encore, ils ont décidé ce que nous devons faire en tant que syndicat pour améliorer les choses pour les étudiantes, les étudiants, les travailleuses et les travailleurs, en particulier par la négociation coordonnée et une action politique concertée.

Dans mon allocution aux participantes et participants à la conférence, j'ai affirmé ma profonde conviction qu'avec nos alliés, nous pouvons travailler ensemble à faire des universités de bons lieux de travail, d'enseignement, de recherche et d'apprentissage. Comme nous le savons, les universités ontariennes sont assiégées depuis des décennies. Mais ces dernières années, les choses ont empiré. Il est clair que les conservateurs de Ford sabotent le système universitaire public de notre province.

Comité de coordination des employées et employés municipaux de l'Ontario

Le 28 février, j'étais très fier de me joindre aux personnes déléguées à la conférence du CCEMO, le rassemblement annuel des travailleuses et travailleurs du secteur municipal ontarien, où nous avons plus de 80 000 membres.

À l'approche des élections provinciales du 4 juin, j'ai promis aux personnes déléguées que le SCFP accompagnera tous leurs efforts de collaboration avec le SCFP-Ontario afin de faire élire des candidates et des candidats progressistes, et que ce sera la même chose pour les élections municipales et scolaires à l'automne. En changeant le paysage politique ontarien, on changera complètement la politique du pays.

Alors que les négociations s'intensifient, j'ai promis que des ressources seraient disponibles pour soutenir les combats à venir.

La négociation est difficile de nos jours. Les municipalités ont subi d'importantes pertes de revenus pendant la pandémie et les coûts ont considérablement augmenté. Avec une inflation à son plus haut niveau en trente ans, il faudra se battre pour obtenir des augmentations de salaires réels.

Séance de planification stratégique du Groupe de travail national pour un milieu syndical sécuritaire

En tant que membres du Groupe de travail national pour un milieu syndical sécuritaire du CEN, nous avons eu des discussions difficiles, mais importantes, sur la façon de faire de notre syndicat un milieu plus sécuritaire pour les femmes et les autres. Lors de notre session de planification stratégique, du 24 au 26 février, nous avons dressé l'essentiel du plan pour 2022 et des objectifs généraux pour 2023 en vue du prochain congrès national.

Au cours de la prochaine année et au-delà, notre groupe de travail supervisera l'élaboration et la mise en œuvre de nouveaux processus de traitement des plaintes.

Mais nous sommes également déterminées à prendre des mesures préventives. Cela inclut des mesures pour changer la culture profondément enracinée qui permet et perpétue ce comportement discriminatoire, destructeur et antidémocratique. Le groupe de travail a formulé une foule de propositions et de recommandations qui seront présentées au Conseil exécutif national lors de la présente réunion.

Comité des femmes du SCFP-Nouvelle-Écosse : activité pour la Journée internationale des droits des femmes

Bien que j'aie été très déçue que la météo ait fait dérailler mes plans d'y être en personne, j'ai été très fière de pouvoir assister virtuellement à la 2^e activité annuelle de la Journée internationale des droits des femmes organisée par le Comité des femmes du SCFP-Nouvelle-Écosse. Un immense merci au Comité des femmes de la Nouvelle-Écosse pour l'invitation et pour l'organisation d'un si bel événement.

Le thème de cette année était *Breaking The Bias* (« briser le parti-pris »). Nous avons eu droit à un hommage touchant et sincère à notre défunte consœur Betty Jean Sutherland, ainsi qu'à l'annonce du lancement du prix de la Consœur de l'année qui portera son nom.

J'ai également eu l'honneur d'assister au lancement de l'épinglette « robe rouge » du SCFP-Nouvelle-Écosse conçue par Bev Walker, une artiste autochtone de la Première Nation Sipekne'katik.

Mon message a souligné la solide feuille de route progressiste du mouvement syndical des femmes en Nouvelle-Écosse et l'importance du leadership féminin dans notre syndicat. Mon message était celui-ci : « Notre syndicat est fort. Nous sommes diversifiées. Nous sommes puissantes. Nous avons une grande portée. Nous sommes une énorme force pour le bien dans toutes les provinces du pays. En cette Journée internationale des droits des femmes, célébrons tout ce que nous avons accompli, tout ce que nous avons à chérir. Et engageons-nous à utiliser toute notre force, toute notre influence, pour apporter le changement dont nous avons besoin et que nous voulons. »

Surplus de la Caisse générale

La version préliminaire des états financiers au 31 décembre 2021 affiche un surplus total d'environ 14 millions de dollars. Cet excédent important est dû aux hypothèses formulées dans notre budget concernant la COVID et le moment du retour à la normale par rapport à la façon dont l'année s'est réellement déroulée.

Les activités en personne ont de nouveau été interrompues pendant beaucoup plus longtemps que prévoyait le budget et les membres mis à pied ont été rappelés plus rapidement que prévu. Au cours des dernières années, notre pratique a été d'affecter tout surplus au passif des avantages sociaux futurs afin de nous rapprocher de notre objectif d'inscrire le plein passif dans nos livres.

L'état présenté pour approbation alloue 10 millions de dollars de ce surplus au passif des avantages sociaux futurs, ce qui laisse un excédent de 4,4 millions de dollars sur nos états financiers non vérifiés pour 2021. Si cette somme s'avère plus élevée dans les états financiers vérifiés, nous prévoyons affecter tout excédent en plus des 4,4 millions de dollars au passif des avantages sociaux futurs.

Recommandation concernant la feuille de route des avantages sociaux

À compter du 1^{er} janvier 2022, une modification des règles comptables requiert que nous utilisions un taux d'actualisation lié aux rendements obligataires. Le taux d'actualisation actuel si les nouvelles règles étaient appliquées serait de 3,05 %. Notre méthodologie actuelle, et celle que nous suivons depuis la dernière modification des règles en 2014, nous permettait d'utiliser un taux d'actualisation basé sur le rendement attendu de nos placements, similaire à la façon dont nos passifs au titre des régimes de retraite sont évalués. Notre taux d'actualisation 2021 selon cette méthode est de 5,75 %.

Ce changement de règle nous obligerait à inscrire 100 millions de dollars supplémentaires dans notre passif et prolongerait la feuille de route d'au moins une autre décennie. Nous savons tous et toutes qu'un taux d'actualisation plus élevé se traduira par une valeur inférieure sur le passif.

Ce changement de règle est logique pour une organisation qui ne bâtit pas de placements, afin de s'assurer qu'elle peut honorer les paiements sur les passifs futurs à mesure qu'ils arrivent à échéance. Or, nous bâtissons ces comptes de placements, dans le seul but de payer les passifs des avantages futurs, et les comptes de placements totalisaient environ 135 millions de dollars au 31 décembre 2021.

Nous avons discuté de ce changement à venir avec nos actuaires et avons conclu que dans notre situation, il est logique sur le plan opérationnel que nous continuions à utiliser le taux d'actualisation qui tient compte de nos revenus de placement futurs prévus. Nous continuerons donc d'utiliser le taux de rendement futur prévu des placements pour déterminer le taux d'actualisation utilisé dans l'évaluation actuarielle annuelle de nos passifs au titre des avantages sociaux.

Ainsi, comme nous n'adopterons pas ce changement de règle qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022, notre rapport d'audit continuera d'être une opinion d'audit avec réserve, comme il l'est actuellement, et il indiquera que nos états financiers ne sont pas conformes aux PCGR sur ce point. Le montant de l'écart par rapport aux PCGR continuera d'être quantifié dans la note 7 comme c'est déjà le cas. Cela signifie que nous pouvons nous attendre à terminer la feuille de route en 2023 et espérer commencer à réaffecter les dépenses de la feuille de route à d'autres fins dans notre budget 2024.

Lutte à la privatisation 2022

Les propositions de campagnes annuelles ont été soumises et validées pour chaque division. Je tiens à souligner le travail considérable qui est consacré à ces plans au nom des divisions et des régions. Notre travail dans ce domaine deviendra d'autant plus crucial que les gouvernements tenteront d'utiliser les dépenses liées à la pandémie pour justifier des initiatives de privatisation.

Réunions du personnel

Au cours des mois de janvier et février, toutes les réunions virtuelles du personnel pour 2022 ont été tenues dans chaque région et au bureau national. Cette année encore, le personnel du SEPB s'est joint aux réunions. Les défis liés à la pandémie, recoupant la charge de travail et la santé mentale, étaient au premier plan des préoccupations du personnel. Je tiens à remercier sincèrement tous les membres du personnel qui m'ont si chaleureusement accueillie dans chaque région du pays et pour tout leur soutien qu'ils prodiguent à nos membres et à nos sections locales.

ÉTATS FINANCIERS DU TRIMESTRE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2021

CAISSE GÉNÉRALE

État de la situation financière (bilan)

L'actif total de la Caisse générale au 31 décembre 2021 était de 349,8 millions de dollars, soit une augmentation de 50,6 millions de dollars par rapport au 31 décembre 2020.

Le solde bancaire au 31 décembre 2021 était de 18,4 millions, en baisse de 7 millions de dollars par rapport au solde au 31 décembre 2020. Le solde bancaire inclut diverses réserves de liquidités destinées aux prestations de retraite, au financement des avantages sociaux futurs, à l'entretien des propriétés, au congrès et au Fonds pour les édifices régionaux.

Le passif total de la Caisse générale s'élevait à 307,6 millions de dollars au 31 décembre 2021, en hausse de 261,4 millions de dollars par rapport au 31 décembre 2020.

Le véritable passif calculé par notre actuaire au 31 décembre 2020 était de 244,6 millions de dollars. Le bilan au 31 décembre 2020 montrait un passif de 194,8 millions de dollars, ce qui laissait un écart non inscrit de 49,8 millions de dollars à ce moment-là. En 2021, nous avons prévu ajouter 13,4 millions de dollars au passif, mais, en fait, nous avons pu ajouter 23,4 millions de dollars grâce à un surplus préliminaire plus élevé que prévu. En tout, en comptant les revenus de placement, nous avons inscrit 47 millions de dollars de plus au passif, ce qui porte le total inscrit au passif au 31 décembre 2021 à 241,9 millions de dollars.

Le solde de la Caisse au 31 décembre 2021 se situe à 42,2 millions de dollars, dont un total de 3,4 millions de dollars est réservé comme suit : 940 000 dollars pour la Caisse de participation aux congrès et aux activités nationales et 2,4 millions de dollars pour le Fonds pour les édifices régionaux. Avec le solde de la Caisse, nous avons investi 69,4 millions de dollars dans les immobilisations, ce qui laisse un solde sans restriction négatif de 30,5 millions de dollars. En somme, tout l'avoir de la Caisse générale est affecté, soit parce qu'il a été alloué à des fins précises, soit parce qu'il a été utilisé pour les immobilisations.

État des résultats

Les revenus au 31 décembre 2021 totalisent 247 millions de dollars, ce qui dépasse le budget de 26,5 millions de dollars. Les dépenses totales, y compris l'affectation de 10 millions de dollars à la feuille de route, s'élèvent à environ 242 millions de dollars, ce qui dépasse le budget de 22,1 millions de dollars. Cela laisse un surplus d'exploitation non vérifié (avant la provision du Fonds pour les édifices régionaux) pour l'année de 4,4 millions de dollars, par rapport à un surplus prévu de zéro.

Récapitulatif des revenus : Les revenus de capitation ont été supérieurs au budget de 7,3 millions de dollars. Les revenus de placement réalisés ont été supérieurs au budget de 930 000 \$ et le total des gains non réalisés sur les placements pour l'année s'est élevé à 18,2 millions de dollars.

Récapitulatif des dépenses : Les salaires sont inférieurs au budget de 400 000 \$, les avantages sociaux courants sont supérieurs au budget de 618 000 \$ et les avantages sociaux futurs, excluant la provision pour ajouter les gains et pertes de placement non réalisés au passif, sont supérieurs au budget de 14,7 millions de dollars. Ce dépassement se détaille comme suit : provision pour les paies de vacances de 1,8 million de dollars ; invalidité de longue durée de 1,4 million de dollars ; et reconnaissance additionnelle non budgétée de 10 millions de dollars pour le passif des avantages sociaux futurs. Il est à noter qu'une partie des chiffres des dépenses consacrées aux avantages sociaux futurs changera une fois le rapport de l'actuaire reçu. Les salaires des directeurs et des conseillers sont supérieurs au budget de 1 % (498 000 \$), et ceux du personnel administratif et technique sont inférieurs au budget de 2,9 % (351 000 \$). Les salaires du personnel de bureau sont inférieurs au budget de 3 % (573 000 \$).

De façon cumulative, les autres dépenses d'exploitation, incluant les programmes, sont inférieures au budget de 11 millions de dollars. Voici quelques éléments significatifs :

1. Les dépenses de déplacement sont inférieures au budget de 2,8 millions de dollars.
2. Les dépenses des programmes sont inférieures au budget de 2,2 millions de dollars.
3. Les coûts fixes de dotation en personnel sont inférieurs au budget de 1,6 million de dollars.

CAISSE NATIONALE DE DÉFENSE

État de la situation financière (bilan)

Au 31 décembre 2021, l'actif total s'élevait à 23,3 millions de dollars, en hausse de 4,5 millions de dollars par rapport au 31 décembre 2020. Le solde au 31 décembre 2021 était de 6,3 millions de dollars, ce qui est également en hausse de 4,5 millions de dollars par rapport au 31 décembre 2020. En outre, nous avons des placements totalisant 14,7 millions de dollars au 31 décembre 2021, un total à peu près inchangé par rapport au 31 décembre 2020.

Au titre du passif, nous avons des comptes créditeurs et des charges à payer de 1,7 million de dollars au 31 décembre 2021, soit une augmentation de 660 000 dollars par rapport au 31 décembre 2020. Nous avons aussi un passif de 10,3 millions de dollars pour le passif des campagnes à frais partagés, ce qui représente une augmentation de 1 million de dollars par rapport au 31 décembre 2020. Enfin, nous devons 102 000 dollars à la Caisse générale à la fin de 2021.

Au 31 décembre 2021, le solde de la Caisse s'établissait à 11,1 millions de dollars, par rapport à 6,8 millions de dollars au 31 décembre 2020.

État des résultats

Les revenus de la Caisse de défense ont été de 15,5 millions de dollars, soit environ 2,5 millions de dollars de plus qu'au budget. Les dépenses ont été de 10,9 millions de dollars, soit environ 2 millions de moins qu'au budget. Cela laisse un surplus d'exploitation non vérifié de 4,3 millions de dollars.

Campagnes à frais partagés : Le Conseil exécutif national a approuvé un total de 4 770 111 \$ en campagnes à frais partagés, soit environ 700 000 \$ de plus que prévu. Nous avons récupéré 1 892 294 \$ en fonds inutilisés de campagnes à frais partagés des années précédentes qui ont été clôturées en 2021.

Grandes campagnes de recrutement : Les dépenses se sont élevées à 2 698 972 \$, soit 1,3 million de dollars de moins que prévu.

Initiatives nationales en matière de stratégie : Les dépenses se sont élevées à 1 596 412 \$, soit 1,1 million de dollars de moins que prévu.

Initiatives régionales en matière de stratégie : Les dépenses ont été de 1 897 821 \$, soit 427 000 \$ de moins que prévu.

CAISSE NATIONALE DE GRÈVE

État de la situation financière (bilan)

L'actif total de la Caisse de grève au 31 décembre 2021 s'élevait à 136,6 millions de dollars, par rapport à 129,2 millions de dollars au 31 décembre 2020. Cet actif était formé de 3 millions de dollars en liquidités, de 2,4 millions de dollars en capitation à recevoir et de 131,3 millions de dollars en placements.

Au titre du passif, nous avons des comptes créditeurs et des charges à payer totalisant 1,1 million de dollars au 31 décembre 2021, en hausse de 351 000 dollars par rapport au 31 décembre 2020.

État des résultats

Les revenus de la Caisse de grève, en incluant les revenus de placement, se sont élevés à 16,4 millions de dollars pour l'année et les dépenses ont totalisé 12,8 millions de dollars, ce qui donne un surplus avant les gains non réalisés de 3,6 millions de dollars.

Dépenses consacrées aux grèves : Les dépenses se sont élevées à 10 028 641 \$.

Dépenses pour éviter une grève : Les dépenses se sont élevées à 2 181 185 \$.

Frais juridiques et d'arbitrage : Les dépenses se sont élevées à 543 445 \$.

Contestations judiciaires relatives aux droits de négociation : Les dépenses se sont élevées à 57 356 \$.

GRÈVES, LOCK-OUT ET RÈGLEMENTS

Section locale 1630 (Man.), Division scolaire Rolling River, 23 membres en grève du 1^{er} novembre 2021 au 2 février 2022.

Section locale 301 (Qc) – Société d'habitation et de développement de Montréal, 34 membres en grève d'une journée le 8 décembre 2021 et 27 membres en grève depuis le 24 janvier 2022.

Section locale 401 (C.-B.) – Bibliothèque régionale de l'île de Vancouver, 17 membres en grève depuis le 9 mars 2022.

RETARD DANS LES PAIEMENTS DE CAPITATION

Pour le trimestre terminé en décembre 2021, le total des arrérages était de 9 111 923 \$, soit une diminution de 155 655 \$ ou 1,12 % par rapport au trimestre précédent terminé en septembre 2021. Les retards ont diminué de 9,56 % par rapport à décembre 2020.

RAPPORT SUR LA TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION (TI)

Alors que le premier trimestre de 2022 est presque derrière nous, le service de l'informatique poursuit ses activités normales, mais en télétravail, pour permettre au reste du personnel du SCFP de faire la même chose. Le premier trimestre a été marqué par la poursuite des travaux sur les plans approuvés pour le remplacement du système de capitation du SCFP, les nouvelles versions du SGRM, les améliorations au système de gestion des ressources humaines Avanti du SCFP, le démarrage du projet de gestion de l'information du SCFP, ainsi que le renforcement du SCFP en matière de sécurité informatique.

Réaménagement du système de capitation

Le projet de système de capitation est encore en phase de test. L'accent est maintenant mis sur la saisie des données, l'interface d'utilisation et l'intégration au système financier du SCFP. Le nouveau système progresse vers une mise en service au troisième trimestre de 2022.

Améliorations du système de ressources humaines Avanti

Un projet visant à améliorer le suivi et la déclaration dans la gestion des postes pour le système Avanti est prévu pour une mise en production en mars-avril 2022.

Améliorations du Système de gestion des relations avec les membres (SGRM)

L'équipe de développement informatique poursuit son travail avec la région de l'Alberta et la Direction de l'organisation et des services régionaux sur le développement d'un formulaire électronique spécifique aux membres des sections locales albertaines. Ceux-ci devront le remplir en ligne pour autoriser le paiement des cotisations non essentielles, conformément à la nouvelle loi 32.

L'équipe de développement informatique a lancé un nouveau projet de caisse de grève dans le but de mettre en œuvre un système qui automatisera les processus de flux de travail, qui permettra de remplir les formulaires en ligne et qui accélérera les processus d'approbation et de rapport en ligne. Cela éliminera le problème de la gestion des formulaires papier, ainsi que les retards dans la collecte des signatures et la satisfaction des exigences en matière de rapports et de vérification.

L'étape de collecte des exigences ayant été bouclée plus tôt cette année pour le projet concernant la Caisse de grève nationale, le projet en est maintenant aux phases de conception et de développement. Cette étape sera suivie de la phase d'essai d'acceptation par l'utilisateur, prévue provisoirement pour le troisième trimestre de 2022, et de la mise en service du nouveau système au quatrième trimestre de 2022.

Enfin, l'équipe de développement informatique, en collaboration avec la DOSR, s'attaque à la planification de la mise en œuvre de l'amélioration du SGRM-ISL en ce qui concerne le suivi et la déclaration des campagnes de recrutement.

Solution de gestion de l'information (GI)

S'appuyant sur les efforts antérieurs du SCFP au fil des ans dans son espace nuage SGDDE, notamment le récent succès de ConnexionSCFP, le premier intranet bilingue du SCFP, nous progressons dans la mise en œuvre d'une solution bilingue de GI basée sur Microsoft 365. Cette première phase du projet pour 2022 se concentrera sur la GI pour tous les services et directions nationales, en visant un déploiement dans toutes les régions l'année prochaine. Cette solution de GI sera appuyée par une gouvernance officielle de la GI afin de maximiser le rendement du SCFP sur les investissements dans son personnel et les systèmes et outils de GI qu'il utilise. L'équipe du projet se concentre actuellement sur les aspects planification et découverte de la solution.

Infrastructure informatique et amélioration de la sécurité informatique du SCFP

Le service informatique du SCFP travaille avec notre partenaire en sécurité pour compléter la formation de sensibilisation à la cybersécurité pour tout le personnel du SCFP. Dans un contexte où les menaces et les problèmes de sécurité s'amplifient constamment, nous devons impérativement parfaire nos connaissances et accroître notre vigilance. Nous passerons ensuite à la mise en œuvre d'une politique de mot de passe améliorée. Avec des mots de passe plus forts et plus complexes, le SCFP renforcera davantage sa sécurité.

Infrastructure de serveur

Le service informatique du SCFP retire le reste du vieux matériel et des vieux logiciels de l'infrastructure informatique dans le cadre de la transition vers la nuagique. Ce faisant, le SCFP a réduit les coûts d'exploitation et amélioré la sécurité informatique grâce à la modernisation et à l'utilisation des dernières versions prises en charge et sécurisées des logiciels d'exploitation.

Nuagique et impression universelle au travail de Xerox

Le service informatique du SCFP travaille avec notre partenaire d'impression-photocopie, Xerox, pour renforcer et améliorer la sécurité informatique et le soutien de l'infrastructure actuelle d'impression-photocopie-numérisation.

Projet de plan de reprise après sinistre informatique (PRAS)

Le projet de planification de la reprise après sinistre du service informatique tire à sa fin. La prochaine étape consistera à travailler avec les services pour finaliser le plan de continuité des activités en cas de sinistre affectant le bureau national du SCFP.

PROPRIÉTÉS ET BAUX

Alors que nous planifions le retour au travail au bureau dans le cadre de la phase 2 de notre plan COVID-19, l'équipe de gestion immobilière change d'orientation pour s'assurer que nous sommes prêts à accueillir le personnel. Toutes les mesures de sécurité COVID seront en place, les fournitures de désinfectant et les masques sont réapprovisionnées et la signalisation autour des bureaux sera claire. Nous nous sommes également efforcés de rehausser les cloisons entre les postes de travail contigus dans les bureaux à aire ouverte. Cette tâche est pratiquement terminée. Les travaux de nettoyage et de désinfection nocturnes sont en place depuis quelques mois, donc aucun changement n'est nécessaire.

En raison des restrictions budgétaires liées à la COVID et des incertitudes quant à la date du retour au bureau, le SCFP a continué de renouveler ses baux pour une période courte à moyenne dans la mesure du possible. Au cours de ce premier trimestre de l'année, une entente de renouvellement a été conclue pour Kelowna. À Gatineau et à Fort McMurray, nous avons préféré déménager. La construction à Fort McMurray est pratiquement terminée ; nous emménagerons dans les nouveaux locaux à la fin mars. À Gatineau, nous avons décidé de vendre notre participation dans l'immeuble que nous occupons par l'intermédiaire de l'AIFTQ; nous louerons de nouveaux locaux. L'aménagement des nouveaux locaux est en cours; le déménagement est prévu au milieu de l'été. Nous poursuivons les travaux d'amélioration locative à Winnipeg; nous en sommes à aménager l'agrandissement obtenu récemment.

Nous avons identifié un certain nombre de bureaux dont le système de sécurité nécessite une mise à niveau ; nous y avons travaillé au cours des derniers mois. Cela améliorera grandement la sécurité de notre personnel.

CONGRÈS, CONFÉRENCES ET ÉVÉNEMENTS

Bien que la dernière vague d'infections ait entraîné un resserrement des restrictions liées à la COVID, les services de santé publique municipaux et provinciaux ont depuis assoupli ces restrictions. Dans de nombreux lieux publics, le passeport vaccinal n'est plus requis, tout comme la distanciation, et le nombre de personnes autorisées à se rassembler dans les lieux publics a augmenté. Tous ces changements ont une incidence directe sur la planification et le mode de présentation des réunions du SCFP. Toutefois, nous avons décidé de tout faire pour maintenir nos normes et notre politique en matière de vaccins pour toutes nos activités.

La session stratégique du Groupe national de travail pour un milieu syndical sécuritaire du CEN a eu lieu les 24, 25 et 26 février 2022 à l'hôtel Hyatt Regency de Vancouver. Les membres et le personnel de direction féminins de notre Conseil exécutif national y ont débattu de stratégies et élaboré un plan d'action pour la création d'un environnement plus sécuritaire au sein de notre syndicat. Les hommes du CEN participeront à la formation *Être plus qu'un témoin* à l'hôtel Hyatt Regency Vancouver du 3 au 5 avril 2022.

Bien que nous ayons quelques réunions en personne prévues pour le printemps – été 2022, le SCFP a pris la décision de reporter la Réunion des comités qui était prévue pour la fin mars au Centre Shaw à Ottawa. La Réunion des comités, elle est reportée à l'automne et aura lieu en personne au Centre des congrès de Vancouver, édifice de l'Ouest, du 31 octobre au 3 novembre 2022. Le 28 mars 2022, le SCFP tiendra une séance d'orientation avec les personnes conseillères du personnel auprès des comités nationaux, les coprésidences des comités nationaux et les membres du CEN. Elle aura lieu sur Zoom.

En plus des réunions susmentionnées, le SCFP continue d'organiser des réunions virtuelles qui permettent au personnel et aux membres de se rencontrer et de discuter de questions qui touchent directement leur vie personnelle et professionnelle.

Rapport sur la compensation des émissions de carbone du congrès 2021 du SCFP

Le SCFP a embauché CarbonZero pour quantifier les émissions de gaz à effet de serre (GES) du congrès national virtuel de Vancouver. C'était la sixième fois que le bureau national du SCFP évaluait les émissions produites par le congrès national et la cinquième fois que CarbonZero fournissait une évaluation complète du congrès.

Cette démarche a pour but d'identifier les sources d'émissions de carbone liées à l'organisation du congrès national, de compenser ces émissions par des investissements dans des organismes et des projets environnementaux et d'envisager des mesures pour réduire les émissions des prochains congrès et événements nationaux et leurs effets néfastes sur le climat.

La pandémie a poussé le SCFP à tenir un congrès largement virtuel pour la première fois. Quelques dirigeantes, dirigeants et membres du personnel se sont rendus à Vancouver, tandis que les personnes déléguées et la plupart des invité(e)s ont participé en ligne. Pour la première fois, cela a éliminé des centaines de déplacements. Par conséquent, les émissions de GES du congrès ont chuté dramatiquement par rapport aux années précédentes.

Le SCFP investira dans la compensation de ses émissions de carbone en 2021 auprès d'organismes et de projets de son choix plutôt que d'opter pour les projets de CarbonZero, car trop souvent ces projets ne correspondent pas aux priorités du SCFP (par exemple, certains d'entre eux sont des PPP). Les paiements compensatoires de carbone seront versés directement à des organismes qui œuvrent avec le SCFP sur des questions environnementales ou à des organismes qui effectuent des travaux qui cadrent avec les priorités environnementales du SCFP, notamment en matière de changements climatiques.

Principaux résultats

Le congrès du SCFP de 2021 a émis un total de 57,91 tonnes d'équivalent carbone, comparativement à 1746,88 tonnes en 2019. Il s'agit là d'une diminution incroyable des émissions d'environ 96,7 pour cent.

Le Réseau pour une économie verte (REV : www.reseaueconomieverte.ca) recevra le financement cette année.

ADMINISTRATION DU RÉGIME DES RETRAITES

Emily Niles a été nommée nouvelle coprésidente du conseil de fiducie mixte. Charles Fleury a accepté l'invitation à poursuivre son rôle de coprésident du conseil de fiducie mixte pour permettre une transition sans heurt.

Le conseil tiendra sa première réunion de l'année les 6 et 7 avril. Les syndicats discuteront, entre autres, des résultats de l'évaluation préliminaire au 1^{er} janvier 2022. Dans le cadre du processus d'évaluation actuarielle, un test d'abordabilité est effectué pour vérifier si les rentes et les rentes différées seront indexées rétroactivement au 1^{er} janvier 2022, conformément à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

En 2022, le taux de cotisation de l'employeur demeurera à 14,92 % des gains ouvrant droit à pension.

Les préparatifs sont en cours pour l'audit 2021 de la caisse de retraite.

Départs à la retraite

Debora Oldfield, bureau régional de l'Ontario – 1^{er} janvier 2022

Daniel Dussault, bureau régional du Québec – 1^{er} février 2022

Janet Szliske, bureau régional de la C.-B. – 1^{er} mars 2022

Kevin Wilson, bureau régional de l'Ontario – 1^{er} mars 2022
Danielle Jennings, bureau de la trésorerie nationale – 1^{er} avril 2022
William R. Cronin, bureau régional de la Saskatchewan – 1^{er} mai 2022
Joyce E. MacDonald, bureau régional de la C.-B. – 1^{er} mai 2022
Lynn A. Falk, bureau régional de la C.-B. – 1^{er} mai 2022
Wendy Barry, Service de l'éducation syndicale – 1^{er} juin 2022
Gilles P. Bouffard, bureau régional de l'Ontario – 1^{er} juin 2022
Martin C. Simard, bureau régional du Québec – 1^{er} juin 2022
Rob Hewitt, bureau de Comox Valley – 1^{er} juin 2022
Jack Simpson, bureau de Lethbridge – 1^{er} juillet 2022
Peter Baxter, bureau de New Glasgow – 1^{er} août 2022
Mike Brady, bureau de Sudbury – 1^{er} septembre 2022
Michel R. Gratton, bureau régional du Québec – 1^{er} février 2023
Joan Lockwood, bureau de London – 1^{er} mars 2023
Lyne Hotte, Direction des ressources humaines – 1^{er} avril 2023

CONCLUSION

Je tiens à remercier tout le personnel et les membres qui ont fait un effort supplémentaire pour assurer une transition en douceur au cours de ce premier trimestre 2022 très chargé. Plus particulièrement, je tiens à remercier Anne Healy et Michael Butler, adjoints exécutifs, de m'avoir constamment prodigué soutien et conseils, mais aussi de leur leadership au sein du syndicat. Permettez-moi aussi de remercier l'adjointe administrative du BTSN, Marie-Anne Ruelland, de son soutien au quotidien. Enfin, je dois aussi remercier Tammy Griffin, la directrice générale des finances et de l'administration, et son équipe de leur solide appui.

Si ces derniers mois sont une indication du niveau d'activité à venir, nous nous attendons à une année incroyablement dynamique et stimulante. J'ai hâte de travailler avec vous et pour vous à relever ces défis ensemble.

Respectueusement soumis,

La secrétaire-trésorière nationale,



CANDACE RENNICK

:mar/sec