

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
PRÉSENTÉ AU
CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL
Ottawa, Ontario
Les 22 et 23 juin 2022**

Conscœurs, confrères et amis,

Le deuxième trimestre de 2022 a été extrêmement rempli et productif, surtout avec les congrès de divisions qui ont eu lieu partout au pays. Nos activités se sont intensifiées, les déplacements d'un bout à l'autre du pays ont augmenté et des activités tant en personne que virtuelles ont rassemblé les militantes et militants du SCFP dans chaque région. J'ai eu l'honneur de prendre la parole à chaque congrès, conférence et réunion auxquels j'ai assisté. Il n'y a rien de tel que l'énergie qui se crée lorsque nous sommes tous ensemble dans la même salle. En même temps, notre familiarisation croissante avec les activités virtuelles permet un différent type de participation accrue.

Congrès des divisions de 2022

Pour la troisième année de suite, une partie des congrès des divisions ont eu lieu sur des plateformes virtuelles, mais certains se sont tenus en personne pour la première fois depuis 2019. J'ai assisté et pris la parole aux congrès suivants :

Congrès virtuel du SCFP-Alberta – les 16 et 17 mars
Congrès virtuel du SCFP-Nouveau-Brunswick – les 1^{er} et 2 avril
Congrès du SCFP-Saskatchewan – du 25 au 27 avril
Congrès virtuel du SCFP-Ontario – du 27 au 30 avril
Congrès du SCFP-Colombie-Britannique – du 27 avril au 1^{er} mai
Congrès du SCFP-Terre-Neuve-et-Labrador – du 2 au 4 mai
Congrès du SCFP-Île-du-Prince-Édouard – les 26 et 27 mai
Congrès du SCFP-Nouvelle-Écosse – du 29 mai au 1^{er} juin

Le congrès de la division du Manitoba et celui du SEH auront lieu en octobre. Quant à la division du Québec, elle tient son congrès à tous les deux ans.

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

J'ai eu le grand honneur de prendre la parole devant les délégués et de rencontrer les conseils exécutifs des divisions. Aux activités qui avaient lieu en personne, Mark et moi avons animé les petits déjeuners/lunches des dirigeants nationaux. Le thème de cette année était la mise à jour exhaustive de notre programme pour des milieux syndicaux sécuritaires. Ce programme vise à changer la culture au SCFP de manière à éliminer la complaisance ou le refus de reconnaître que la violence sexuelle, le harcèlement et de nombreuses formes de discrimination existent dans notre syndicat. En particulier, nous avons parlé du travail accompli pour revoir nos processus de plainte, étudier la possibilité de mettre en place un bureau d'ombudspersonne indépendant et accroître et intensifier notre travail de prévention partout au syndicat.

Dans mon allocution au congrès, je remerciais les délégués pour l'immense appui et la confiance que m'ont accordés les membres et les sections locales de tout le pays en m'élisant au poste de secrétaire-trésorière nationale l'automne dernier. J'ai promis de ne jamais oublier d'où je viens et de respecter mon engagement de campagne, qui était de travailler avec chaque instance du SCFP à bâtir une plus grande force syndicale afin qu'ensemble nous puissions faire des gains réels pour nos membres et l'ensemble de la classe ouvrière. J'abordais aussi une autre priorité – celle de l'équité dans nos structures de direction et au sein de notre personnel.

Je me suis engagée auprès des délégués à travailler, avec les représentantes et représentants de nos syndicats de personnel, ainsi qu'avec la Direction des ressources humaines du SCFP, à explorer des façons d'accélérer l'atteinte de l'équité en emploi, en plus de ce que nous faisons déjà. Mon message était clair – je crois que nos progrès ont été trop lents et que nous devons faire mieux. Nous ne pouvons pas être un syndicat fort, démocratique, attentif et progressiste si nos instances de direction et notre personnel ne reflètent pas la pleine diversité de nos membres et de nos collectivités.

Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario

En avril, j'ai pris la parole au congrès annuel du Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario (CSHO). Ses membres (surtout des femmes, dont beaucoup sont racisées) ont subi les contrecoups de la *Loi 124* et de la mauvaise gestion de la pandémie par Doug Ford. Ces membres traversent une dure ronde de négociations et luttent pour inverser leurs pertes de salaire réel. Dans leur cas, elles le font sans avoir le droit de faire la grève. Le SCFP national a donc beaucoup investi dans leur campagne de négociation au cours du dernier trimestre. Le CSHO travaille en coalition avec d'autres syndicats de la santé à mettre sur pied d'importantes campagnes de communication et de mobilisation, que ce soit dans les médias sociaux (publicité) ou sur le terrain (organisation et communications).

Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario

Au début de juin, j'ai assisté au congrès du Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario (CSCSO) et j'y ai pris la parole. Le Conseil, qui représente plus de 55 000 travailleuses et travailleurs de l'éducation de l'Ontario, a récemment signifié un avis de négocier avant l'échéance de la convention collective en août.

Conformément à la loi ontarienne, le Conseil négociera les salaires, la sécurité d'emploi et d'autres enjeux centraux au nom de tous les travailleurs et travailleuses de l'éducation de la province.

Le CSCSO a travaillé fort à mobiliser les membres pour qu'ils soient prêts à faire la grève à l'automne. Ceux-ci doivent obtenir de réels gains salariaux pour compenser les années de pertes subies sous le régime de Doug Ford et de sa *Loi 124*. J'ai pris la parole au congrès annuel du CSCSO au début de juin et j'ai promis l'appui du syndicat national pour aider à accroître la force de négociation des membres, qui devront peut-être déclencher une grève pour atteindre leurs buts.

Les salaires des travailleuses et travailleurs des conseils scolaires de l'Ontario ont augmenté en moyenne de 9 % en 10 ans. Pendant la même période, l'inflation a grimpé à 19,5 %. Il est absolument crucial que cette ronde de négociations assure une hausse salariale substantielle aux membres pour les aider à regagner le terrain perdu. Ce seront des négociations importantes pour l'ensemble du syndicat car il s'agit de la plus grande table de négociation de tout le pays.

À notre réunion du Conseil, je présenterai une motion sur l'accès du CSCSO à un financement pour éviter la grève. Exceptionnellement, je propose l'approbation du financement avant la tenue d'un vote de grève, car la très grande majorité des membres du secteur des conseils scolaires sont en mise à pied pour l'été pendant les négociations. Les votes de grève auront lieu à l'automne lorsque les écoles rouvriront et que les membres retourneront au travail.

Congrès du Conseil provincial du secteur municipal (CPSM) du Québec

C'est avec grand plaisir que j'ai assisté au congrès du Conseil provincial du secteur municipal du Québec, le 18 mai. L'événement a attiré beaucoup de membres, notamment les membres de la section locale 301, cols bleus de Montréal, qui ont réintégré le Conseil. Plus de 250 personnes y assistaient. À ce 20^e congrès, le conseil exécutif a expliqué aux délégués les défis qui attendent le secteur municipal, dont les effets de l'inflation sur les budgets des municipalités et le fait que les prochaines rondes de négociations seront plus difficiles dans ce contexte.

J'ai eu le plaisir d'assister à la conférence sur les droits de la personne animée par notre conseillère en droits de la personne Julie Girard-Lemay. Grâce à des exemples simples et concrets, elle a permis aux délégués de comprendre que la discrimination systémique existe dans nos milieux de travail. Je suis impatiente de participer à la troisième Conférence sur les droits de la personne qui aura lieu l'automne prochain au Québec.

Vérifications au SCFP

Même si de nombreux organismes à charte continuent à subir les perturbations causées par la pandémie, la saison des vérifications est toujours aussi intense pour les secrétaires-trésorières et secrétaires-trésoriers et les syndics du pays. Mon bureau reçoit encore un nombre important de rapports de vérification des syndics.

Un gros merci aux syndics et trésoriers des sections locales qui travaillent si fort à produire ces rapports

Au SCFP national, nos vérificateurs externes sont revenus à un travail hybride (en personne et virtuel). Ils ont terminé l'examen annuel exhaustif de nos finances et de nos systèmes financiers. Quant aux syndics nationaux du SCFP, ils ont mené leur vérification annuelle de 2021 en juin. Les deux rapports de vérification seront présentés à cette réunion du Conseil.

J'aimerais souligner le très important travail effectué par nos syndics et notre personnel du bureau national, qui ont travaillé très fort à créer les conditions favorables à la réussite et qui soutiennent ces processus en évolution constante. En particulier, je tiens à remercier Méliza Fournier et Tammy Griffin pour l'appui qu'elles ont accordé aux syndics et à leur travail.

Zoom pour les sections locales

À une réunion précédente du Conseil, la consœur Ranalletta avait présenté une proposition visant à explorer la possibilité de rendre accessibles des licences ZOOM à nos sections locales, au besoin. Je suis heureuse de vous informer que nous amorcerons un projet pilote en C.-B. Nous achèterons dix licences qui seront gérées par le personnel du bureau régional de la C.-B. selon le principe du « premier arrivé, premier servi ». Ce projet pilote de deux mois nous permettra de régler les bogues qui pourraient survenir avant d'offrir cet outil à toutes les régions du pays. En collaboration avec le Service de la technologie et mon bureau, nous travaillerons avec la région à assigner les licences, à créer un calendrier facile d'accès pour les réservations et à offrir une formation pertinente au personnel et aux sections locales si nécessaire.

La pandémie nous a obligés à changer nos façons de faire, notamment en tenant des rencontres virtuelles ou hybrides. Il est important de donner à nos sections locales les outils dont elles ont besoin pour mener à bien leurs activités et de maintenir un lien de communication actif et efficace avec les membres, même lorsque les rencontres en personne ne sont pas possibles.

Groupe de travail du CEN pour un milieu syndical sécuritaire

Le Groupe de travail et des membres de la direction ont tenu une réunion de planification stratégique en février 2022. La rencontre a mené à la création d'un plan de travail qui détermine les enjeux clés et la marche à suivre. Des membres du Conseil, du personnel et des services travailleront ensemble sur chacun de ces enjeux prioritaires.

En plus du personnel dédié des services nationaux, deux postes surnuméraires additionnels à temps plein ont été créés :

Anne Healy sera responsable de rédiger une proposition visant à créer un bureau d'ombudspersonne indépendant, après examen de tous nos processus de plainte et analyse complète des programmes d'autres organisations. En outre, Anne supervisera les recommandations et le développement relatifs à des pratiques accrues de médiation et de réparation au SCFP dans le cadre de ce travail.

Sylvia Sioufi dirigera le travail à la Direction des services nationaux et à la Direction de l'organisation et des services régionaux pour coordonner la mise en œuvre du plan de travail : prévention, éducation, formation de témoins, programmes de sensibilisation, formation en leadership pour les membres des groupes en quête d'équité, soutien aux sections locales et autres aspects du changement de culture exhaustif nécessaire. De plus, Sylvia aidera la Direction des ressources humaines à faire progresser les différents volets du plan.

Mon but est de présenter à chaque réunion du CEN un compte-rendu des changements concrets de politique et de pratique après chaque étape du plan. Une partie du travail exigera des modifications aux statuts, modifications qui seront présentées au prochain congrès national, à l'automne 2023.

Plan de réouverture des bureaux régionaux et politique vaccinale

La deuxième phase de la réouverture de nos bureaux régionaux, commencée le 28 mars, progresse graduellement. Le 30 mai, nous sommes passés à la troisième phase et nos bureaux sont maintenant pleinement ouverts.

Notre politique sur la COVID a été mise en œuvre et, comme nous l'avons souligné en mars, elle est administrée selon un système basé sur la confiance. Nous avons mis en place un code QR pour le contrôle, offert à chaque bureau. Le personnel, les membres et les visiteurs n'ont pas à fournir de preuve de leurs attestations. Le personnel, les membres et les visiteurs qui ne sont pas vaccinés ou qui n'ont pas divulgué leur statut vaccinal devront faire un test rapide de COVID-19 avant d'entrer dans le lieu de travail ou de participer à des activités organisées par le SCFP. Les masques sont toujours exigés pour se déplacer dans les lieux du SCFP ou lorsqu'il faut s'asseoir à proximité les uns des autres. Le personnel de la direction a revu la politique qui restera en vigueur au moins jusqu'au 1^{er} août 2022. En effet, elle sera réexaminée par le personnel de la direction le 15 juillet, en espérant qu'il sera possible de lever certaines des mesures en place à ce moment.

Nous avons reçu 1 400 trousse de tests rapides fournies gratuitement aux organisations par le gouvernement fédéral et nous en avons acheté 2 000 autres. Elles seront offertes au personnel au besoin. Nous fournissons aussi des trousse au Service de l'éducation pour les ateliers qui auront lieu en personne.

Le point sur les négociations avec le personnel du SCFP

J'ai le plaisir d'annoncer que la première et plus grande de nos sept tables de négociation du personnel du SCFP s'est conclue avec succès après trois longues journées de discussion. L'entente a été ratifiée par le Conseil exécutif national. Le compte-rendu de règlement comprend une entente de quatre ans que les deux parties ont accepté de recommander.

Globalement, le règlement reconnaît et respecte le travail important accompli par le personnel pour les membres du SCFP.

Nous avons eu des conversations productives avec beaucoup de nos autres syndicats du personnel et nous espérons en arriver à des règlements équitables sur le modèle de celui du SCP.

Des rencontres avec le SEPB, L'UIES, les deux groupes d'UNIFOR, le SCD et le SEC auront lieu au cours des prochaines semaines.

Le point sur la dotation en personnel au BSTN

J'ai le très grand plaisir d'annoncer la nomination d'Andrea Addario au poste d'adjointe exécutive de la secrétaire-trésorière nationale. Andrea est entrée en poste le 16 mai 2022. Elle est parfaitement bilingue et possède plus de 20 ans d'expérience au SCFP. Elle a été conseillère syndicale, agente des communications et, dernièrement, membre du Service de l'éducation syndicale. Elle a aussi été directrice des communications pour l'ancien maire de Toronto David Miller. En juin, Andrea représentera le SCFP et le mouvement syndical à la Conférence canadienne de la gouverneure générale sur le leadership.

J'aimerais aussi profiter de l'occasion pour remercier Anne Healy pour son appui et son dévouement à l'égard du bureau de la trésorerie au cours des huit dernières années. Comme je l'ai mentionné ci-dessus, je suis très heureuse qu'Anne ait accepté l'offre que Mark et moi lui avons faite d'occuper le poste de conseillère principale au bureau indépendant de l'ombudspersonne, un projet faisant suite à la recommandation du Groupe de travail pour un milieu syndical sécuritaire.

Le militantisme d'Anne en tant que féministe progressiste est enraciné dans son travail pour les refuges et les services pour femmes, qui offrent appui et représentation aux femmes victimes d'agressions. En tant que médiatrice accréditée, Anne a des décennies d'expérience en conception et réalisation de programmes de médiation et de résolution de conflits pour les sections locales et le personnel du SCFP. Ayant longtemps collaboré au niveau national, Anne mettra à profit ses compétences en organisation et en développement de programmes dans son nouveau rôle. Elle assumera son nouveau rôle le 1^{er} juillet 2022 et conservera son poste d'adjointe exécutive d'ici là.

Passif au titre des avantages sociaux futurs

J'ai le très grand plaisir d'annoncer qu'au 31 décembre 2021, nous avons atteint notre but d'inscrire le plein passif au titre du coût des avantages sociaux futurs dans la section du passif de notre bilan. La route a été longue et historique pour le SCFP.

Avant 2005, ces coûts étaient comptabilisés selon le principe de la répartition, sans reconnaître le passif pour les montants qui seraient versés à nos employés et à leurs familles pendant leurs années de retraite. Cette politique comptable était contraire aux principes comptables généralement reconnus (PCGR) et, en conséquence, le SCFP s'est retrouvé avec une opinion (note) avec réserve pendant toutes ces années. Les normes comptables exigent qu'une organisation inscrive le coût complet des avantages sociaux pendant la période au cours de laquelle un employé offre des services. Autrement dit, le coût prévu des avantages sociaux que nous nous attendons à verser à un employé pendant ses années de retraite doit déjà être comptabilisé dans nos livres à la date de son départ à la retraite.

En 2005, le Conseil exécutif national a adopté la « feuille de route des avantages sociaux », qui mettait en place le plan destiné à reconnaître graduellement le coût de nos obligations envers nos employés pendant leurs années de retraite en inscrivant un montant supplémentaire chaque année pendant plusieurs années. Nous avons pu le faire en ajoutant une partie de ce coût à notre budget d'exploitation en tant que dépense additionnelle chaque année depuis 2005. Le montant additionnel était de 580 000 \$ en 2005 et la feuille de route prévoyait augmenter ce montant à 900 000 \$ à chaque budget d'exploitation, jusqu'à ce que tout le passif soit comptabilisé.

Je suis très heureuse de pouvoir annoncer que nous avons atteint cet objectif au 31 décembre 2021, deux années plus tôt que prévu par Don Smith, le conseiller en régime de retraite et avantages sociaux du SCFP. Nous avons pu y parvenir entre autres parce que nous avons inscrit 18 millions de dollars en gains non réalisés sur nos placements l'an dernier et parce que nous avons pu consacrer 5 millions de dollars de plus à notre feuille de route l'an dernier grâce à la réduction prolongée des coûts de déplacement et d'autres dépenses relatives à la COVID.

Maintenant que notre but est atteint, l'objectif change pour nous. La prochaine étape sera le maintien d'une certaine stabilité dans ce domaine. Le coût de ces avantages sociaux futurs change chaque année et repose lourdement sur des facteurs comme les prévisions économiques, les taux d'intérêt et la montée attendue du coût des soins de santé, pour ne nommer que ceux-là. Même si nous avons toujours espoir que notre budget de 2022, qui est toujours basé sur la feuille de route, montrera que nos dépenses sont plus élevées que nécessaire, nous continuerons à la suivre pour le reste de 2022. Nous nous pencherons sur le budget de 2023 lorsque nous aurons une idée plus précise de nos résultats à la fin de 2022 au moment du dépôt de notre prochain rapport d'évaluation actuarielle.

ÉTATS FINANCIERS POUR LE TRIMESTRE TERMINÉ LE 31 MARS 2022

CAISSE GÉNÉRALE

État de la situation financière (bilan)

L'actif total de la Caisse générale au 31 mars 2022 était de 350,9 millions de dollars, comparativement à 351,8 millions de dollars au 31 décembre 2020. Les postes d'importance sont détaillés ci-dessous.

Le solde bancaire au 31 mars 2022 était de 16,7 millions de dollars, en baisse de 1,7 million de dollars par rapport au solde du 31 décembre 2021. Le solde bancaire inclut diverses réserves de liquidités destinées au congrès de 2023, aux prestations de retraite, au financement des avantages sociaux futurs, à l'entretien des propriétés et au Fonds pour les édifices régionaux.

Le passif total de la Caisse générale s'élevait à 305,1 millions de dollars au 31 mars 2022, en baisse comparativement à 308,1 millions de dollars au 31 décembre 2021.

Le véritable passif de capitalisation des avantages sociaux futurs calculé par notre actuaire au 31 décembre 2021 était de 240,3 millions de dollars, comparativement à 244,6 millions de dollars à la fin de 2020. Le bilan au 31 décembre 2021 montrait un passif de 240,3 millions de dollars, ce qui signifie que le passif est maintenant entièrement comptabilisé dans notre bilan.

Au premier trimestre de 2022, en partie à cause du rendement négatif des marchés des placements, nous avons inscrit une diminution globale de 2,4 millions de dollars du passif comptabilisé, ce qui porte le passif comptabilisé total au 31 mars 2022 à 240,7 millions de dollars.

Le solde de la Caisse au 31 mars 2022 se situe à 45,8 millions de dollars, dont un total de 3,4 millions de dollars est réservé comme suit : 994 000 \$ 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 67 millions de dollars dans les immobilisations, ce qui laisse un solde sans restriction négatif de 24,7 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 des immobilisations.

État des résultats

Le surplus d'exploitation pour le cumul de l'année s'élève à 2,1 millions de dollars, par rapport à un déficit prévu de 1,9 million de dollars, ou un écart d'un peu plus de 4 millions de dollars. Les revenus de capitation sont supérieurs au budget de 1,1 million de dollars et le revenu total est inférieur de 3,8 millions de dollars, surtout à cause d'une perte non matérialisée de 6 millions de dollars dans nos comptes de placement, due à la baisse marquée des marchés financiers au premier trimestre. Les dépenses totales sont inférieures au budget de 7,8 millions de dollars.

Les salaires sont presque conformes au budget, les avantages sociaux courants sont supérieurs au budget de 400 000 \$ et les avantages sociaux futurs, excluant la provision pour ajouter les gains et pertes de placement au passif, sont supérieurs au budget de 384 000 \$. Les salaires des directeurs et des conseillers sont supérieurs au budget de 2,5 % (372 000 \$) et ceux du personnel administratif et technique sont supérieurs au budget de 1,7 % (53 000 \$). Les salaires du personnel de bureau sont inférieurs au budget de 2,9 % (139 000 \$). Le remplacement pour les vacances est inférieur au budget de 50 % (203 000 \$).

De façon cumulative, les autres dépenses d'exploitation, incluant les programmes, sont inférieures au budget de 4,1 millions de dollars. Voici quelques éléments significatifs :

1. Les dépenses de déplacement sont inférieures au budget de 1,3 million de dollars, étant donné la réduction des voyages pour affaires.
2. Les coûts fixes de dotation en personnel sont inférieurs au budget de 618 000 \$, en grande partie parce que les déplacements en véhicule ont diminué.
3. Les dépenses des programmes des directions nationales sont inférieures au budget de 599 000 \$ pour le premier trimestre, surtout étant donné le moment où elles ont été engagées.
4. Les dépenses consacrées aux orientations stratégiques sont inférieures au budget de 492 000 \$ jusqu'à maintenant cette année.
5. Le coût du PAE est supérieur au budget de 88 000 \$.

CAISSE NATIONALE DE DÉFENSE

État de la situation financière (bilan)

Au 31 mars 2022, l'actif total s'élevait à 24 millions de dollars, comparativement à 23,3 millions de dollars au 31 décembre 2021. Le solde au 31 mars 2022 était de 2,3 millions de dollars, en baisse de 3,9 millions de dollars par rapport au 31 décembre 2021. En outre, nous avons des placements totalisant 19,5 millions de dollars au 31 mars 2022, en hausse de 4,8 millions de dollars par rapport au 31 décembre 2021. La hausse est due aux fonds additionnels transférés de liquidités à des placements pendant le premier trimestre de 2022.

Au titre du passif, nous avons des comptes créditeurs et des charges à payer de 270 000 \$ au 31 mars 2022, comparativement à 1,8 million de dollars au 31 décembre 2021. Nous avons aussi un passif de 10,7 millions de dollars pour les campagnes à frais partagés, passif qui a augmenté de 330 000 \$ par rapport au 31 décembre 2021. Enfin, nous devons 549 000 \$ à la Caisse générale le 31 mars 2022.

Au 31 mars 2022, le solde de la Caisse s'établissait à 12,5 millions de dollars, par rapport à 11,1 millions de dollars au 31 décembre 2021.

État des résultats

Campagnes à frais partagés : Au premier trimestre, le Conseil exécutif national a approuvé en tout 1 683 597 \$ pour les campagnes à frais partagés, avec un budget annuel de 4,4 millions de dollars. Il y a eu un recouvrement de 1,1 million de dollars de fonds non utilisés les années précédents qui ont été fermés au cours du premier trimestre de l'année.

Grandes campagnes de recrutement : Les dépenses se sont élevées à 590 226 \$ pour un budget annuel de 4,25 millions de dollars.

Initiatives nationales en matière de stratégie : Les dépenses se sont élevées à 616 927 \$ pour un budget annuel de 2,85 millions de dollars.

Initiatives régionales en matière de stratégie : Les dépenses se sont élevées à 142 776 \$ pour un budget annuel de 2,375 millions de dollars.

CAISSE NATIONALE DE GRÈVE

État de la situation financière (bilan)

L'actif total de la Caisse de grève au 31 mars 2022 s'élevait à 139,5 millions de dollars, en hausse de 2,8 millions de dollars par rapport au 31 décembre 2021. Cet actif était formé de 2,6 millions de dollars en liquidités, de 2,2 millions de dollars en capitation à recevoir et de 134,6 millions de dollars en placements.

Au titre du passif, nous avons des comptes créditeurs et des charges à payer totalisant 863 000 \$ et nous devons 6 000 \$ à la Caisse générale.

État des résultats

Les revenus de la Caisse nationale de grève, incluant les revenus de placement, étaient de 3,6 millions de dollars et les dépenses s'élevaient à 919 000 \$, ce qui donne un surplus avant les gains non réalisés de 2,7 millions de dollars. Des gains non réalisés de 591 000 \$ ont été comptabilisés dans nos placements de la Caisse de grève au cours du premier trimestre de 2022.

Dépenses consacrées aux grèves : 419 516 \$

Dépenses pour éviter une grève : 292 228 \$

Frais juridiques et d'arbitrage : 164 422 \$

Contestations judiciaires relatives aux droits de négociation : 47 720 \$

GRÈVES, LOCK-OUT ET RÈGLEMENTS

Section locale 301 (QC) – Société d'habitation et de développement de Montréal, 27 membres qui étaient en grèves tournantes depuis le 24 janvier 2022 ont obtenu un règlement. Nouvelle convention collective entérinée le 4 avril 2022.

Section locale 401 (C.-B.) – Bibliothèque régionale de l'Île de Vancouver, 17 membres en grève du 9 mars au 12 avril 2022.

Section locale 3939 (QC) – Casino de Montréal, 545 membres en grève depuis le 14 mai 2022.

Section locale 5454 (QC) – Société québécoise du cannabis, 150 membres en grève depuis le 17 mai 2022.

RETARDS DANS LE PAIEMENT DE LA CAPITATION

Pour le trimestre terminé en mars 2022, le total de la capitation en retard était de 4 801 492 \$, une diminution de 4 310 431 \$, ou 47,31 %, par rapport au trimestre précédent terminé en décembre 2021. Le total des retards a diminué de 5,51 % par rapport à mars 2021.

RAPPORT SUR LA TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION (TI)

Le deuxième trimestre de 2022 étant bien amorcé, le Service de la TI poursuit son travail sur les plans approuvés pour le remplacement du système de capitation du SCFP, les nouvelles versions du SGRM, l'amélioration du système de gestion des ressources humaines Avanti du SCFP, le projet de gestion de l'information du SCFP et, enfin, le renforcement de la sécurité de la TI du SCFP.

Redéveloppement du système de capitation

Le projet du système de capitation en est à l'étape de la mise à l'essai. On se concentre surtout sur l'entrée de données, l'interface usager et l'intégration nécessaire avec le système financier du SCFP. Le nouveau système devrait être fonctionnel à la fin du quatrième trimestre de 2022.

Améliorations apportées au système de ressources humaines Avanti

Le projet d'amélioration des éléments de suivi et de production de rapports sur la gestion de postes pour le système Avanti a été mis en œuvre avec succès en avril 2022. Le prochain volet clé dans les cartons est celui du recrutement et de la socialisation organisationnelle (septembre 2022 – novembre 2022).

Améliorations apportées au système de gestion de la relation membre (SGRM)

L'équipe du développement de la TI poursuit son travail avec la région de l'Alberta et la Direction de l'organisation et des services régionaux (OSR) sur la mise en œuvre d'un formulaire électronique spécifique pour les membres des sections locales de l'Alberta, qui pourront remplir en ligne une demande pour payer les cotisations non essentielles conformément à la nouvelle *Loi 32*. L'OSR a offert une efficace formation en ligne destinée aux sections locales de l'Alberta qui souhaitent utiliser le nouveau formulaire électronique dans le SISL SGRM.

L'équipe de développement de la TI planche toujours sur un nouveau projet relatif à la Caisse de grève visant la mise en œuvre d'un système qui automatisera les processus de travail, permettra de remplir des formulaires en ligne et accélérera les processus d'approbation et de production de rapports en ligne, ce qui éliminera le problème du maintien et de la gestion des formulaires papier et les retards dans la collecte des signatures, en plus de répondre aux besoins en matière de présentation de rapports et de vérification.

Le projet en est à la phase de développement, qui sera suivie de la phase de mise à l'essai des utilisateurs, probablement vers le troisième trimestre de 2022. Le nouveau système devrait être mis en œuvre au quatrième trimestre de 2022.

Enfin, l'équipe de développement de la TI, en collaboration avec l'OSR, planifie la mise en œuvre de l'amélioration du SISL SGRM pour le suivi et le compte-rendu des campagnes de recrutement.

Solution gestion de l'information (GI)

Le SCFP amorce la mise en œuvre d'une solution GI bilingue appelée « CUPEdocs | DocsSCFP », basée sur les outils Microsoft 365. La première phase du projet en 2022 portera sur la mise en œuvre de la solution GI pour le SCFP national, qui devrait être utilisée par toutes les régions d'ici 2023.

Le bureau de la secrétaire-trésorière nationale (BSTN) agit à titre de groupe pilote pour la solution GI. Au cours de la phase de planification et de découverte, l'équipe de projet de la GI a rencontré le BSTN pour tenir une première consultation. Des ateliers et des réunions ont suivi pour aider l'équipe de projet à comprendre les habitudes actuelles en gestion de l'information et la nature particulière des besoins en information du BSTN. Avec l'information recueillie, l'équipe de projet de la GI se penche présentement sur la phase de conception et de construction spécifique aux besoins du BSTN. L'équipe de projet de la GI passera ensuite à l'étude des besoins en GI du bureau du président national (BPN).

Infrastructure de la TI et amélioration de la sécurité TI du SCFP

Avec l'augmentation des menaces à la sécurité, il est impératif que nous continuions à améliorer nos mesures de sécurité et à accroître notre vigilance pour protéger les ressources du SCFP. Nous mettrons bientôt en place une solution anti-logiciel malveillant sur les téléphones intelligents du SCFP et nous améliorerons ensuite notre politique sur les mots de passe. Des mots de passe plus forts et plus complexes permettront au SCFP de renforcer davantage sa sécurité et de protéger les utilisateurs et l'information du SCFP.

PROPRIÉTÉS ET BAUX

L'équipe de gestion des propriétés continue à mettre en place et à gérer les mesures de prévention contre la COVID pour maximiser la sécurité des membres de notre personnel à leur retour au travail dans les bureaux. Ces mesures incluent la désinfection quotidienne de points de contact, une ventilation accrue et l'entrée d'air frais, la fourniture de masques et de désinfectant pour les mains et une signalisation pour les mesures de prévention contre la COVID.

À cause des restrictions budgétaires imposées par la COVID-19 et des incertitudes relatives au processus de retour aux bureaux, le SCFP continue à privilégier le renouvellement de baux à court ou moyen terme dans la mesure du possible.

Au cours de ce deuxième trimestre de l'année, nous visons une entente de renouvellement et d'agrandissement à New Glasgow et la négociation d'un nouvel espace à Sydney et à Oshawa, et nous étudions le marché de l'immobilier de Regina pour évaluer diverses possibilités de solutions à long terme pour le bureau régional de la Saskatchewan.

Nous avons terminé la rénovation de nos nouveaux bureaux à Fort McMurray, où nous avons emménagé, et nous avons commencé les améliorations locatives de nos nouveaux bureaux à Gatineau. Nous continuons à travailler au projet d'agrandissement du bureau régional du Manitoba et nous faisons aussi des investissements en capital dans plusieurs de nos propriétés, comme de nombreuses mises à niveau des systèmes de sécurité.

Nous avons présenté une offre d'achat pour un terrain de 9 000 pieds carrés adjacent au bureau d'Ottawa, qui avait été mis en vente. Cette propriété nous permettra d'accroître de manière très positive nos avoirs immobiliers du complexe du bureau national et d'augmenter considérablement la valeur globale de nos actifs immobiliers.

Nous espérons terminer notre diligence raisonnable pour cette transaction au cours des prochains mois. Une motion d'approbation de la transaction sera présentée à la réunion du CEN.

Nous revoyons la conception de nos bureaux et cherchons différentes façons de mieux répondre à nos besoins opérationnels. Compte tenu des récents développements dans les marchés immobiliers et des nouvelles réalités de l'après-pandémie, nous souhaitons améliorer nos installations et les rendre plus conformes à nos nouvelles réalités.

CONFÉRENCES ET ÉVÉNEMENTS

Le SCFP a commencé 2022 avec plus de réunions virtuelles, ainsi qu'avec une réunion hybride du Conseil et du Comité exécutifs en mars. Depuis, nous avons organisé et réorganisé des rencontres tant virtuelles qu'en personne pour 2022.

Notre Réunion de tous les comités nationaux de 2022, qui devait d'abord se tenir en mars au Centre Shaw à Ottawa, a été reportée à plus tard cette année. Elle aura plutôt lieu du 31 octobre au 3 novembre 2022, au Palais des congrès de Vancouver. Malgré ce report, les personnes-ressources et coprésidentes et coprésidents des comités ont pu se rencontrer virtuellement dans le cadre d'une séance plénière et de leurs réunions de comités individuels le 28 mars 2022, ce qui leur a permis de discuter de leurs rôles et de leurs attentes pour les deux prochaines années. Plusieurs comités se sont déjà réunis virtuellement cette année et j'ai eu l'occasion de saluer certains d'entre eux.

La présente réunion du Conseil et du Comité exécutifs nationaux a lieu en mode hybride. Toutefois, pour la réunion du Conseil de juin, nous revenons à des journées de réunion complètes pour la première fois depuis notre première fermeture en mars 2020. En plus de cette réunion, nous avons eu une rencontre en personne des directrices et directeurs au Centre Shaw, à Ottawa, du 14 au 18 juin 2022.

La conférence du Conseil national des secteurs aura lieu à Ottawa du 3 au 6 octobre 2022.

La planification d'activités tant virtuelles qu'en personne occupe le SCFP plus que jamais et nous espérons que les conférences et réunions prévues pour cet automne auront lieu comme prévu et que nos membres et notre personnel pourront de nouveau se réunir à pleine capacité.

ADMINISTRATION DU RÉGIME DE RETRAITE

Les paiements de protection contre l'inflation destinés aux retraités ont été faits en juin 2022, conformément à l'évaluation actuarielle du 1^{er} janvier 2022 et aux dispositions du Régime. Depuis le 1^{er} janvier 2022, les prestations de retraite des participants du RRES qui ont pris leur retraite avant le 1^{er} janvier 2021 ont augmenté de 4,61 %. Ce taux a été proportionnellement ajusté pour celles et ceux qui ont pris leur retraite en 2021. Les paiements de juin incluaient aussi un rajustement rétroactif pour la période du 1^{er} janvier au 31 mai 2022. Une lettre incluant les détails de l'indexation a été envoyée à tous les retraités en mai.

Le Conseil de fiducie mixte s'est réuni en juin pour discuter d'enjeux en cours et des activités du Régime de retraite.

Les vérificateurs du Régime de retraite des employé(e)s du SCFP ont terminé la vérification de la caisse de retraite pour 2021 et les états financiers de 2021 seront déposés auprès des autorités réglementaires en juin.

Le numéro du printemps de l'infolettre du RRES, *Le Lien*, est affiché sur le site Web du RRES.

Les membres du personnel du Régime de retraite travaillent présentement à la préparation des relevés annuels de 2021 pour tous les participants du Régime. Les participants actifs ont aussi accès à leurs relevés annuels de 2021 sur le site Web du Régime, à www.rres.ca, à des fins d'estimation de leur pension de retraite.

Une motion a été adoptée à la dernière réunion du CFM me nommant présidente du Conseil pour le reste de 2022 et vice-présidente pour 2023. Je tiens à remercier Charles Fleury pour son leadership à la présidence du CFM jusqu'en juin 2022. Charles restera au CFM en tant que fiduciaire du SCFP.

Le SCFP a nommé une nouvelle fiduciaire suppléante, Alison Davidson, en remplacement de Cavelle Lane.

Retraites

William Lee Mossman, bureau régional de la C.-B. – 1^{er} juin 2022

Susan Arab, bureau régional de l'Ontario – 1^{er} juillet 2022

Joseph Matasic, bureau régional de l'Ontario – 1^{er} juillet 2022

Christine C. Lang, bureau de Peterborough – 1^{er} juillet 2022

Sheena M. Murdoch, bureau de Kelowna – 1^{er} août 2022

Jodi Andre, bureau régional de la C.-B. – 1^{er} septembre 2022

Yves Lalonde, bureau régional du Québec – 1^{er} octobre 2022

Denise-Anne Magnus, bureau régional de la C.-B. – 1^{er} octobre 2022

Danielle Lamy, bureau régional du Québec – 1^{er} octobre 2022

Sylvie M. Ouellet, Direction des ressources humaines – 1^{er} mars 2023

Joseph C. Leonard-Boland, Service de la recherche, de l'évaluation des emplois et de la santé-sécurité – 1^{er} mai 2023

CONCLUSION

Avec la fin du deuxième trimestre de 2022 qui approche, je suis immensément fière du travail accompli partout au pays, à toutes les instances du SCFP. Et plus je rencontre des leaders, des militants et des membres du personnel de tout le pays, plus ma détermination se renforce. Comme secrétaire-trésorière nationale du SCFP, je continuerai à appuyer chaque campagne, table de négociation et effort entrepris pour améliorer la vie de nos membres et de nos collectivités.

Respectueusement soumis par,

La secrétaire-trésorière nationale,

A handwritten signature in black ink that reads "Candace Rennick". The signature is written in a cursive, flowing style.

CANDACE RENNICK

:mar/sec