

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 21 et 22 septembre 2022**

Consœurs, confrères et amis,

L'été qui vient de passer a été extrêmement occupé. Les activités en personne ont continué à augmenter. Nous nous adaptons à la pandémie qui se poursuit et trouvons des façons sécuritaires de nous réunir malgré tout. Pendant ce temps, la montée de l'inflation et des taux d'intérêt imposent une réelle pression sur les membres du SCFP. La COVID-19 a aussi toujours des conséquences néfastes sur les travailleuses et travailleurs de première ligne encore aux prises avec des employeurs et des gouvernements qui ne jugent pas que leur santé et leur sécurité sont prioritaires.

Pendant tout le trimestre, j'ai été vraiment inspirée par le travail que tant d'entre vous accomplissent pour mobiliser et bâtir le pouvoir nécessaire pour faire des gains, malgré une économie volatile et une pandémie qui vous met toujours à risque. Aux tables de négociations et dans vos collectivités, vous influencez le débat public sur ceux qui souffrent de l'inflation et des taux d'intérêt élevés, et ceux qui en profitent.

Visites aux sections locales en grève

Cet été, Mark et moi avons rendu visite à plusieurs sections locales en grève. À la mi-juillet, nous sommes allés voir des membres du SCFP à la Ville de Mount Pearl, à Terre-Neuve, en grève depuis juillet. Nous avons participé à leur barbecue communautaire, fait un don et fait du piquetage avec eux. Ces membres ont été sur les lignes de piquetage pendant plusieurs mois pour résister à des demandes de concessions et, le 19 septembre dernier, la section locale a conclu une entente de principe qui prévoit un retour au travail complet le 23 septembre.

Nous avons aussi rendu visite à deux sections locales en grève au Québec et nous avons fait des dons et participé à leurs énergiques piquets de grève. Les croupiers du casino de Montréal (section locale 3939) ont depuis obtenu un règlement et ratifié une nouvelle convention collective après plus de deux mois de grève. Mais les employés de la Société québécoise du cannabis (SQDC – section locale 5454) sont toujours en grève contre un

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

gouvernement qui refuse de leur verser des salaires comparables à ceux d'autres sociétés d'État similaires.

Conférence sur le leadership du Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario (CSCSO)

En août, le CSCSO a organisé une rencontre sur le leadership pour préciser ses plans de mobilisation, maintenant bien amorcés, en vue des négociations avec le gouvernement Ford. Les participants ont voté en faveur de la tenue d'un vote de grève central cet automne. J'ai pris la parole à cette rencontre sur le leadership et j'ai parlé de l'importance des efforts déployés pour augmenter les salaires de certains des travailleurs et travailleuses les moins bien payés du secteur de l'éducation. J'ai aussi réaffirmé qu'ils pouvaient compter sur le syndicat national. Vous vous souviendrez que le Conseil exécutif national a approuvé, de façon exceptionnelle, une campagne pour éviter la grève avant la tenue du vote de grève cet automne. Au moment de rédiger le présent rapport, l'organisation du vote de grève est en cours et le CSCSO vise un taux élevé de participation ainsi qu'un solide soutien à la grève au besoin pour augmenter les salaires.

Femmes de l'Ontario en développement de leadership (Ontario Women in Leadership Development ou WILD)

Dans le cadre de son engagement à l'égard de la stratégie nationale de lutte contre le racisme, la région de l'Ontario, de concert avec le syndicat national, a organisé une formation en leadership d'une semaine pour les femmes, spécifiquement les membres Noirs, autochtones et racisées. Pendant un an, cette cohorte fera du développement de leadership qui inclura de la formation, du militantisme et du mentorat. J'ai eu le privilège de prendre la parole devant ce groupe militant de femmes du SCFP à la fin d'août et je suis impatiente de voir les résultats de cet excellent projet.

Groupe de travail pour un milieu syndical sécuritaire

À la mi-août, des membres du personnel choisis se sont réunis toute une journée pour planifier le travail et le soutien nécessaires à la mise en œuvre de l'ambitieux plan de travail élaboré par le groupe de travail. J'ai pu les rencontrer ce même jour. Aussi cet été, les sous-groupes que nous avons créés à la réunion de février du groupe de travail ont commencé leurs tâches. L'ensemble du groupe de travail s'est réuni à Toronto au début de septembre et un rapport distinct sera présenté cette semaine.

Onze sous-groupes de travail ont été formés :

Prévention :

- Atteinte d'un consensus organisationnel sur un comportement acceptable
- Formation en intervention de témoins
- Soutien pour les femmes leaders et examen du matériel d'éducation
- Conception et planification d'activités syndicales, incluant les activités qui précèdent
- Solutions émanant du Manitoba
- Formation et rôle du personnel dans la prévention; ressources en personnel pour les divisions; personnel de soutien

Réponse :

- Processus de plaintes (explication et mise à jour)
- Étude de la procédure régissant les procès et du processus alternatif (harcèlement et discrimination)
- Code de conduite
- Bureau de l'ombudspersonne indépendante (proposition d'un nouveau modèle pour le SCFP)
- Pratiques de justice réparatrice et de médiation

Membres des Lignes aériennes Pivot détenus en République dominicaine

Depuis plus de 150 jours, deux membres du SCFP au service des Lignes aériennes Pivot sont détenus sans inculpation en République dominicaine. Comme on peut l'imaginer, cette situation est extrêmement stressante pour eux. Le personnel du SCFP a travaillé sans relâche avec des représentants d'autres syndicats dont des membres sont aussi détenus là-bas à obliger l'employeur à assumer ses responsabilités et à leur assurer des conditions de vie sûres et sécuritaires pendant qu'ils attendent le résultat des procédures judiciaires. En août, j'ai pu communiquer directement par téléphone avec les deux membres et leur assurer que le SCFP faisait tout pour garantir leur confort et leur libération. Mark et moi avons aussi envoyé une lettre à toutes les sections locales du SCFP pour leur demander de contribuer à une campagne de financement afin d'aider ces membres à assumer leurs responsabilités financières au Canada et de faire pression sur le gouvernement canadien pour qu'il fasse tout en son pouvoir pour rapatrier nos membres.

Webinaire sur l'inflation

Plusieurs centaines de membres du SCFP ont participé à un webinaire en soirée organisé par l'éducation syndicale en août. Mark et moi y avons pris la parole et avons écouté une formidable discussion avec l'économiste du SCFP Angella MacEwan et des membres qui ont réussi à réduire les méfaits de l'inflation à la table de négociation. Je félicite le Service de l'éducation syndicale de nous avoir fait voir le côté positif des choses pendant la COVID en introduisant le format du webinaire au SCFP. C'est une excellente façon pour nous de rester connectés entre les activités en personne et de permettre aux membres qui ne peuvent pas toujours se rendre aux activités du SCFP de participer à des discussions sur des enjeux de pointe et des sujets chauds.

Réunion de l'Alberta sur le leadership

Mark et moi avons aussi assisté à une réunion en soirée avec les leaders de la plupart des sections locales de l'Alberta à la mi-août pour faire le point sur la loi 32 et ses effets sur notre travail dans la province. Tous les efforts déployés par les sections locales et les membres du personnel des sections locales de l'Alberta et l'unité dont ils continuent à faire preuve sont très inspirants. La division de l'Alberta et le personnel national dans la région ont réussi à nous préparer à répondre du mieux possible aux exigences de cette loi extrêmement problématique. En même temps, nous sommes prêts à organiser une contestation en vertu de la *Charte* avec d'autres syndicats contre la loi 32, ce qui se fera dans les mois à venir.

Fête du travail et autres activités de septembre

J'ai assisté aux célébrations de la fête du Travail à Toronto cette année. Les sections locales du SCFP y étaient en grand nombre, avec une grande participation de beaucoup de secteurs qui se préparent à affronter le gouvernement nouvellement élu de Doug Ford. Comme toujours, l'événement a permis de réfléchir aux victoires passées mais, surtout, de s'engager à nouveau à lutter pour les droits des travailleuses et travailleurs.

J'ai aussi salué, par vidéo, les participants à la Conférence du SCFP du nord de l'Ontario, qui avait lieu à Sault Ste. Marie, ainsi que celles et ceux de la conférence du Syndicat des technologues d'Hydro-Québec (STHQ) tenue à Bagotville, au Québec.

Le point sur la COVID-19

Nous vivons toujours avec la COVID, même si de nombreux gouvernements conservateurs au pays veulent nous faire croire le contraire. Le SCFP continuera à protéger la santé et la sécurité des membres et du personnel, que ce soit dans nos bureaux ou lors d'activités nationales. Contrairement aux gouvernements conservateurs, nous ne pensons pas que la COVID n'est plus une menace pour les travailleuses et travailleurs de première ligne qui font leur travail en dépit de la pandémie, et ce depuis deux ans et demi.

Nous tiendrons notre première grande activité nationale depuis le début de la COVID, la Conférence du Conseil national des secteurs, à Ottawa, au début d'octobre. Certains aspects de cette rencontre sembleront différents parce que des ajustements ont dû être faits pour empêcher la propagation de la COVID, ainsi que pour suivre les recommandations émises par le Groupe de travail pour un milieu syndical sécuritaire.

Le groupe de travail de la direction sur la pandémie se réunit aussi en septembre, avec la D^{re} Tara Moriarty, experte en maladies infectieuses. Elle nous donnera des conseils sur la modélisation de la COVID pour l'automne et l'hiver et nous présentera des recommandations sur les meilleures pratiques à adopter pour l'avenir.

L'actuelle politique sur la COVID-19 pour les activités et les milieux de travail est toujours en vigueur jusqu'au mardi 11 octobre. Elle sera revue pour en évaluer l'utilité et l'ajuster au besoin après la rencontre avec la D^{re} Moriarty en septembre.

Nouvelle directrice générale des services nationaux

À la mi-juillet, nous avons accueilli Sylvia Sioufi dans son nouveau rôle de directrice générale de la Direction des services nationaux. Sylvia compte 23 années d'expérience au SCFP. Elle a travaillé avec les services de la recherche et de l'éducation syndicale et, dernièrement, elle occupait le poste de directrice de l'éducation syndicale. Sylvia a aussi travaillé sept ans au SEH avant de venir au SCFP. Beaucoup d'entre vous avez eu le privilège de collaborer avec elle à un titre ou à un autre, et je sais que vous vous joindrez à moi pour lui souhaiter la bienvenue dans son nouveau rôle. Elle supervisera et soutiendra les cinq services de la Direction des services nationaux, ainsi que le Groupe de travail pour un milieu syndical sécuritaire.

Le point sur les négociations avec le personnel du SCFP

Tous les syndicats du personnel ont ratifié de nouvelles conventions collectives, à l'exception du SCD et d'Unifor 2013 (unité des conseillères et conseillers syndicaux). Une autre date de négociation a été fixée au 26 septembre pour le SCD et des négociations additionnelles sont prévues avec Unifor cet automne.

Feuille de route des avantages sociaux futurs

Comme je le mentionnais au dernier trimestre, nous avons atteint notre objectif d'inscrire entièrement le passif du coût de nos avantages sociaux futurs à notre bilan à la fin de décembre, deux ans plus tôt que prévu. Bien que nous soyons toujours en avance par rapport au calendrier prévu dans la feuille de route, notre objectif d'atteindre la stabilité à ce chapitre a pris du retard à cause des fluctuations du marché et des pertes qui en ont découlé et qui se sont prolongées dans le deuxième trimestre de 2022. Je tiens à souligner que le travail d'élaboration d'une stratégie exhaustive pour la gestion de notre passif d'avantages sociaux, que ce soit à court ou à long terme, est un processus continu qui demeure soumis à des circonstances économiques dynamiques et, pour le moment, volatiles. À l'avenir, toute stratégie devra tenir compte du niveau auquel le passif est capitalisé.

ÉTATS FINANCIERS POUR LE TRIMESTRE TERMINÉ LE 30 JUIN 2022

CAISSE GÉNÉRALE

État de la situation financière (bilan)

L'actif total de la Caisse générale au 30 juin 2022 était de 346,9 millions de dollars, comparativement à 350,9 millions de dollars au 31 mars 2022 et à 351,8 millions de dollars au 31 décembre 2021. Les postes d'importance sont détaillés ci-dessous.

Le solde bancaire au 30 juin 2022 était de 18,4 millions de dollars, en hausse de 1,7 million de dollars par rapport au solde du 31 mars 2022, compte tenu des activités d'exploitation normales. 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 297,8 millions de dollars au 30 juin 2022, comparativement à 305,1 millions de dollars au 31 mars 2022 et à 305,1 millions de dollars au 31 décembre 2021.

Au 31 décembre 2021, le SCFP avait inscrit le total du passif de 240,3 millions de dollars au bilan et avait atteint l'objectif de la feuille de route pour les avantages sociaux futurs établie en 2005. Malheureusement, depuis, les marchés des actions ont connu un important ralentissement et les actifs mis de côté pour financer ce passif ont diminué de 17,3 millions de dollars dans les six premiers mois de 2022. Même si nous avons continué à inscrire cette dépense conformément à la feuille

de route pendant les six premiers mois de l'année, au 30 juin 2022, le passif inscrit pour les avantages sociaux futurs avait chuté à 231,5 millions de dollars. Au 30 juin, l'écart est au moins de 9 millions de dollars, mais fluctuera d'ici la prochaine évaluation actuarielle à la fin de l'année.

Le solde de la Caisse au 30 juin 2022 se situe à 49 millions de dollars, dont un total de 3,5 millions de dollars est réservé comme suit : 1,1 million de 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 67,3 millions de dollars dans les immobilisations, ce qui laisse un solde sans restriction négatif de 21,7 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 2,4 millions de dollars, par rapport à un déficit prévu de 2,9 millions de dollars. Les revenus de capitation sont légèrement supérieurs de 2,6 millions de dollars au budget et le revenu total est inférieur de 13 millions de dollars, surtout à cause d'une perte non réalisée de 17,4 millions de dollars dans nos comptes de placements. Les dépenses totales sont inférieures au budget de 18,5 millions de dollars.

Les salaires sont supérieurs au budget de 772 000 \$, les avantages sociaux courants sont supérieurs au budget de 590 000 \$ et les avantages sociaux futurs, excluant la provision pour ajouter les gains et pertes de placement au passif, sont supérieurs de 643 000 \$ au budget. Les salaires des directeurs et des conseillers sont supérieurs au budget de 3,2 % (1 million de dollars) et ceux du personnel administratif et technique sont supérieurs au budget de 3,7 % (233 000 \$). Les salaires du personnel de bureau sont aussi supérieurs au budget de 1 % (88 000 \$). Le remplacement pour les vacances est inférieur au budget de 57 % (594 000 \$).

De façon cumulative, les autres dépenses d'exploitation, incluant les programmes, sont inférieures au budget de 4,7 millions de dollars. Voici quelques éléments importants :

1. Les dépenses consacrées aux déplacements sont inférieures au budget de 1,3 million de dollars, étant donné la réduction des voyages pour affaires.
2. Les dépenses des programmes des directions nationales sont inférieures au budget de 1 million de dollars, surtout étant donné le moment où elles ont été engagées.
3. Les dépenses consacrées aux orientations stratégiques sont inférieures au budget de 793 000 \$ jusqu'à maintenant cette année.
4. Les coûts fixes de dotation en personnel sont inférieurs au budget de 466 000 \$, en grande partie parce que les déplacements en véhicule ont diminué jusqu'à maintenant.
5. Le coût du PAE est supérieur au budget de 275 000 \$.

CAISSE NATIONALE DE DÉFENSE

État de la situation financière (bilan)

Au 30 juin 2022, l'actif total s'élevait à 25,5 millions de dollars, comparativement à 24 millions de dollars au 31 mars 2022 et à 23,3 millions de dollars au 31 décembre 2021. Le solde au 30 juin 2022 était de 4 millions de dollars, en hausse de 1,7 million de dollars par rapport au 31 mars 2022 et en baisse de 2,3 millions de dollars par rapport au 31 décembre 2021. En outre, nous avons des placements totalisant 19,3 millions de dollars au 30 juin 2022, en très légère baisse par rapport au 31 mars 2022.

Au titre du passif, nous avons des comptes créditeurs et des charges à payer de 435 000 \$ au 30 juin 2022, comparativement à 270 000 \$ au 31 mars 2022 et à 1,8 million de dollars au 31 décembre 2021. Nous avons aussi un passif de 12,3 millions de dollars pour les campagnes à frais partagés, passif qui a augmenté de 1,6 million par rapport au 31 mars 2022. Enfin, nous devons 329 000 \$ à la Caisse générale au 30 juin 2022.

Au 30 juin 2022, le solde de la Caisse s'établissait à 12,5 millions de dollars, comme au 31 mars 2022.

État des résultats

Les campagnes à frais partagés approuvées par le Conseil exécutif national à date en 2022 étaient de 3 605 861 \$ 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 exercices précédents qui ont été fermés au cours de la première moitié de l'année.

Grandes campagnes de recrutement : Les dépenses se sont élevées à 1 333 835 \$ pour un budget annuel de 4,25 millions de dollars.

Initiatives nationales en matière de stratégie : Les dépenses se sont élevées à 1 142 256 \$ pour un budget annuel de 2,85 millions de dollars.

Initiatives régionales en matière de stratégie : Les dépenses se sont élevées à 390 621 \$ pour un budget annuel de 2,375 millions de dollars.

CAISSE NATIONALE DE GRÈVE

État de la situation financière (bilan)

L'état de la situation financière est présenté à titre de Relevé 1. Les comptes débiteurs et créditeurs ont trait aux activités et programmes divers en cours de la Caisse nationale de grève et présentent un portrait de notre actif et de notre passif au 30 juin 2022.

L'actif total de la Caisse de grève au 30 juin 2022 s'élevait à 137,6 millions de dollars, en légère baisse par rapport à 139,5 millions de dollars au 31 mars 2022.

Cet actif était formé de 4,9 millions de dollars en liquidités, de 2,2 millions de dollars en capitation à recevoir et de 130,2 millions de dollars en placements.

Au titre du passif, nous avons des comptes créditeurs et des charges à payer totalisant 758 000 \$ et aucun montant dû à la Caisse générale.

État des résultats

Les revenus de la Caisse nationale de grève, incluant les revenus de placement, étaient de 6,4 millions de dollars et les dépenses s'élevaient à 1,9 million de dollars, ce qui donne un surplus avant les gains non réalisés de 4,5 millions de dollars. Des pertes non réalisées de 3 millions de dollars ont été comptabilisées dans nos placements de la Caisse de grève au cours de la première moitié de 2022.

Dépenses consacrées aux grèves : 453 698 \$

Dépenses pour éviter une grève : 842 682 \$

Frais juridiques et d'arbitrage : 458 606 \$

Contestations judiciaires relatives aux droits de négociation : 105 000 \$

GRÈVES, LOCK-OUT ET RÈGLEMENTS

Section locale 3939 (Qc) – Casino de Montréal, 545 membres en grève du 14 mai au 29 août 2022.

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

Section locale 2099 (T.-N.-L) – Ville de Mount Pearl, 200 membres en grève du 6 juillet au 18 septembre 2022.

Section locale 2614 (Qc) – Société des arrimeurs de Québec, 81 membres en lock-out depuis le 15 septembre 2022.

RETARDS DANS LE PAIEMENT DE LA CAPITATION

Pour le trimestre terminé en juin 2022, le total de la capitation en retard était de 8 057 319 \$, une augmentation de 3 255 827 \$, ou 67,81 %, par rapport au trimestre précédent. Le total des retards a diminué de 17,6 % par rapport à juin 2021.

RAPPORT SUR LA TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION (TI)

Le troisième trimestre de 2022 étant presque terminé, le Service de la TI poursuit son travail sur les plans approuvés pour le SGRM, l'amélioration du système de gestion des ressources humaines Avanti du SCFP, la solution de gestion de l'information du SCFP,

un nouveau système de gestion des griefs pour les relations de travail et, enfin, le renforcement de la sécurité en TI du SCFP.

Redéveloppement du système de capitation

Nous avons dû relever des défis dans ce projet et nous analysons la façon de procéder pour terminer le développement. Nous pourrions devoir changer de cap. Nous testons sa fonctionnalité et nous vérifions l'exactitude des calculs selon divers scénarios complexes. La mise en œuvre prévue initialement a été retardée jusqu'à la nouvelle année.

Améliorations apportées au système de ressources humaines Avanti

Le prochain projet des RH portera sur l'amélioration du cadre de recrutement et de formation pour le SCFP, ce qui devrait se faire de septembre à novembre 2022.

Système de gestion des griefs – Relations de travail

Xerox sera le fournisseur de ce système et sa mise en œuvre est prévue entre septembre et novembre 2022.

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

L'équipe du développement de la TI travaille toujours au nouveau projet relatif à la Caisse de grève, qui porte sur l'automatisation des processus de travail, la possibilité de remplir des formulaires en ligne et l'accélération des processus d'approbation de production de rapports en ligne. À long terme, ce processus éliminera le problème de la tenue et de la gestion des formulaires papier, ainsi que les retards causés par la collecte de signatures et l'obligation de respecter les exigences nécessaires en production de rapport et de vérification.

Le projet en est à la phase de développement, qui sera suivie d'une phase de mise à l'essai, provisoirement prévue pour le début de l'automne, avec mise en place possible vers la fin de cette année.

Dans le cadre de la stratégie de production de rapports en TI du SCFP, les utilisateurs et les gestionnaires du SGRM auront la capacité et les outils voulus pour faire fonctionner des tableaux de bord analytiques, ainsi que des rapports opérationnels et analytiques. La première phase du projet sera la construction d'un entrepôt de données, qui en est aux étapes avancées de développement. La deuxième phase donnera aux utilisateurs du SISL SGRM la capacité d'analyser et de faire des sondages auprès des sections locales, des unités de négociation, des organisations, des conseillères et conseillers syndicaux et des membres.

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 pour la gestion de l'information (GI)

Le SCFP poursuit 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 projet CUPEdocs | DocsSCFP avance bien. Depuis le dernier rapport, le personnel du bureau de la secrétaire-trésorière nationale et celui du bureau du président national ont reçu une formation complète et les deux directions commencent à utiliser la nouvelle solution CUPEdocs | DocsSCFP. L'équipe du projet CUPEdocs | DocsSCFP commencera ensuite à répondre aux besoins de la Direction des services nationaux (DSN), où des conseillères et conseillers de chaque service ont été identifiés.

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 et à accroître notre vigilance pour protéger les ressources du SCFP. Des essais ont eu lieu sur une solution contre les programmes malveillants pour les téléphones intelligents au sein du groupe d'utilisateurs de la TI du SCFP. À compter de septembre, la solution sera mise en œuvre pour tous les utilisateurs de téléphones mobiles du SCFP. Nous avons aussi commencé les essais sur une politique de mots de passe améliorée, dans le but de l'offrir à tous les utilisateurs à la fin de septembre 2022.

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 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 la signalisation.

Comme beaucoup d'autres organisations, nous revoyons la conception de nos bureaux et étudions différentes façons pour qu'ils répondent mieux à nos besoins opérationnels. À la lumière des récents développements survenus dans les marchés immobiliers et des nouvelles réalités apparues au cours de cette période de pandémie, nous souhaitons améliorer nos installations pour qu'elles correspondent mieux à ces nouvelles réalités. L'équipe de gestion des propriétés participe à cette analyse en fournissant de l'information sur différents produits et technologies offerts dans le marché qui peuvent soutenir ces nouvelles fonctions.

Compte tenu des restrictions budgétaires dues à la COVID et aux incertitudes qui y sont associées, nous avons opté pour des renouvellements de baux à court et moyen terme. Nous passons maintenant aux stratégies à moyen et long terme.

Au cours de ce troisième trimestre de l'année, nous poursuivons une entente de renouvellement et d'expansion à New Glasgow, nous négocions de nouveaux locaux

à Sydney et à Oshawa et nous étudions le marché immobilier de Regina afin d'évaluer diverses solutions à long terme pour le bureau régional de la Saskatchewan. Nous évaluons également nos options pour divers autres emplacements comme Dauphin, London, Victoria, Niagara et Edmonton.

Les améliorations locatives de nos nouveaux bureaux de Gatineau se poursuivent, de même que l'expansion du bureau régional du Manitoba. Nous investissons aussi dans plusieurs propriétés, notamment en améliorant bon nombre de nos systèmes de sécurité.

CONFÉRENCES ET ÉVÉNEMENTS

L'été a été bien occupé. Le SCFP a tenu plusieurs rencontres virtuelles, dont beaucoup de réunions de comités nationaux, des webinaires et plusieurs tribunaux d'appel. Le SCFP a tenu une réunion du Conseil exécutif national et une réunion des directrices et directeurs régionaux en juin, au Centre Shaw à Ottawa.

La planification est bien amorcée pour notre Conférence du Conseil national des secteurs de 2022, qui se tiendra en personne au Centre Shaw, à Ottawa, du 3 au 6 octobre 2022. L'inscription à la Conférence du Conseil des secteurs a commencé le lundi 18 juillet et a pris fin le 16 septembre, avec un total de 775 inscrits.

La politique sur la COVID du SCFP, incluant notre politique vaccinale, entrera en vigueur à cette première conférence en personne depuis le début de la pandémie. Nous sommes très heureux de planifier une conférence en personne et d'y participer. Le SCFP demeurera vigilant et fera tout ce qu'il pourra pour empêcher la propagation de la COVID et assurer la santé et la sécurité de tous et toutes.

En plus de la Conférence du Conseil des secteurs, une réunion de tous les comités aura lieu au Centre des congrès de Vancouver, du 31 octobre au 3 novembre 2022.

Notre Direction des services nationaux organisera une rencontre des membres de la direction du syndicat à l'hôtel du Centre InterContinental de Toronto du 28 novembre au 2 décembre. Cette rencontre rassemblera le personnel du SCFP des services des communications, de la santé-sécurité, des droits de la personne, de l'évaluation des emplois, des affaires juridiques, des services nationaux et de l'éducation syndicale.

ADMINISTRATION DU RÉGIME DE RETRAITE

Les relevés annuels de 2021 ont été postés à la fin de juin aux participants actifs, retraités et ayant droit à une rente différée. À des fins d'évaluation de la rente, les participants actifs au Régime ont aussi accès à leurs relevés annuels actuels et passés sur le site Web du Régime, à www.rres.ca.

Le rapport d'évaluation actuarielle au 1^{er} janvier 2022 a été déposé auprès des autorités gouvernementales. En conséquence, depuis le 1^{er} janvier 2022, le taux de cotisation de l'employeur a augmenté, passant de 14,92 % à 15,12 %. Les cotisations rétroactives de l'employeur seront remises à la Caisse du RRES d'ici la fin de 2022.

Le Conseil de fiducie mixte tiendra sa prochaine réunion le 27 septembre pour discuter d'enjeux et d'activités en cours relativement au Régime de retraite.

Le Rapport annuel aux participants de 2021 est maintenant accessible sur le site Web du Régime, à www.rres.ca.

Les séminaires de planification de la retraite de 2022 continueront sur Zoom.

Retraites

Darlene E. Bergeron, Direction des ressources humaines – 1^{er} août 2022

Cavelle Lane, Direction des ressources humaines – 1^{er} novembre 2022

Laura Lesko, Bureau régional de l'Ontario – 1^{er} janvier 2023

Philippe Gagnon, Service des communications – 1^{er} février 2023

Réal Leboeuf, bureau de Sherbrooke – 1^{er} juillet 2023

CONCLUSION

Avec le troisième trimestre de 2022 qui s'achève, je tiens à souligner que je suis impressionnée par les membres du SCFP qui font tout ce qu'il faut, chaque jour, pour leurs collectivités. Je suis très fière de ces membres qui mobilisent et qui bâtissent notre force, malgré tous les défis que nous devons affronter en ce moment. Nous vivons en des temps volatiles, mais chaque jour, vous prouvez que le militantisme du SCFP ne cesse jamais, tout comme les membres du SCFP n'abandonnent jamais. Je suis fière d'être votre secrétaire-trésorière nationale.

Respectueusement soumis par,

La secrétaire-trésorière nationale,



CANDACE RENNICK

:mar/sec