

RAPPORT DU PRÉSIDENT NATIONAL DÉCEMBRE 2017 – MARS 2018

Consœurs, confrères et amis,

Encore une fois, nous avons commencé la nouvelle année en rencontrant les membres du personnel de tout le pays. Nous en avons profité pour discuter des priorités établies à notre congrès national de 2017 et de nos plans pour les mettre en œuvre.

Nous avons parlé du programme audacieux contenu dans le document d'orientation stratégique et de notre nouveau plan de recrutement, ainsi que de l'importance de les intégrer au travail du syndicat. Le congrès a fixé des objectifs ambitieux et nous ne pourrons pas les atteindre sans la participation de toutes les instances.

Nous avons aussi discuté des nombreux défis que doivent relever nos membres et nos sections locales dans un contexte d'austérité, de compressions dans les services publics et de rigidité des employeurs.

Comme toujours, j'ai apprécié discuter avec le personnel de ces enjeux, de nos efforts collectifs et de nos objectifs communs. Le dévouement et l'appui de nos membres et de notre syndicat seront essentiels à la réalisation des tâches qui nous attendent.

À nos deux premiers congrès de division, tenus à Saskatoon et à Grande Prairie, nous avons eu des échanges fructueux avec nos membres sur une autre priorité du congrès national – le Groupe de travail sur la gouvernance. Nous poursuivrons la discussion aux autres congrès de division ce printemps.

Comités nationaux

Comme à chaque début d'année qui suit notre congrès national, nos membres de comités nouvellement nommés – y compris notre tout nouveau Comité national des transports – se sont réunis à Ottawa pour la première réunion de leur mandat.

MARK HANCOCK

National President/Président national

CHARLES FLEURY

National Secretary-Treasurer/Secrétaire-trésorier national

DENIS BOLDUC, FRED HAHN, JUDY HENLEY, DANIEL LÉGÈRE, MARLE ROBERTS

General Vice-Presidents/Vice-présidences générales

Nos comités ont pris connaissance de leurs rôles et responsabilités, ainsi que du document d'orientation stratégique et des résolutions adoptés par notre congrès national. Ensemble, ces documents guident l'élaboration du plan de travail de chaque comité.

Les membres ont aussi pu entendre la chroniqueuse et auteure Linda McQuaig parler du paysage politique canadien. Ils se sont également joints à la ligne de piquetage de la section locale 2424 en grève à l'Université Carleton.

Mise à jour législative

Le 27 février, le ministre des Finances Bill Morneau a dévoilé le budget fédéral de 2018.

Avec son apparence progressiste et l'importance qu'il accorde à l'égalité des genres et à la réconciliation avec les Autochtones, le budget contient quelques mesures positives.

Après deux années d'inaction, il propose un important investissement (5 milliards de dollars sur cinq ans) dans des programmes destinés à améliorer la vie des peuples autochtones, dont 1,4 milliard de dollars sur cinq ans aux services à l'enfance et à la famille des Premières Nations pour se conformer à la décision rendue par le Tribunal canadien des droits de la personne. Un financement additionnel pour le logement et un meilleur accès à l'eau potable est apprécié mais, dans tous les cas, l'argent accordé ne suffit pas à combler l'écart dont souffrent les peuples autochtones du Canada.

Après 14 années d'inaction – un groupe de travail sur l'équité salariale avait recommandé une loi proactive en 2004 – on voit enfin un engagement à l'égard d'une loi sur l'équité salariale. Malheureusement, le budget ne prévoit aucun financement pour la mise en œuvre de véritables programmes d'équité salariale.

D'autres éléments favorables à l'égalité des genres incluent un deuxième congé parental, un financement accru pour les groupes de femmes et des mesures pour contrer la violence à l'égard des femmes, dont une modification du *Code canadien du travail* offrant cinq jours de congés payés aux survivantes de violence conjugale.

Pour un prétendu budget de l'égalité des genres, il a été décevant de constater qu'il ne contient presque aucun nouveau soutien pour les services de garde – d'autant plus qu'il est très clair que l'accès à des services de garde de qualité et à coût abordable est essentiel à l'amélioration de l'égalité économique des femmes.

Depuis des années, le SCFP fait pression sur le gouvernement en faveur de la création d'un programme universel d'assurance-médicaments pour aider les millions de Canadiens qui en sont privés. Et le gouvernement libéral avait affirmé, avant le budget, qu'il ferait un pas dans cette direction.

Malheureusement, l'engagement a été beaucoup moins important que nous l'avions espéré – on crée un conseil consultatif pour « amorcer un dialogue national », mais sans échéances et sans financement.

Du côté des revenus, le budget a raté l'occasion de promouvoir l'équité fiscale. Le gouvernement n'a rien fait pour éliminer les paradis fiscaux, fermer les échappatoires que constituent les options d'achats d'actions pour les chefs d'entreprises et exiger que les sociétés numériques internationales comme Uber et Facebook perçoivent et versent des taxes de ventes comme toute autre entreprise.

Nous avons aussi été consternés d'apprendre que le gouvernement perdra des revenus de 2,1 milliards de dollars en quatre ans parce qu'il a renoncé à des tarifs en signant le Partenariat transpacifique.

Congrès du travail du Canada (CTC)

Le 17 janvier, le conseil exécutif national d'Unifor a pris la décision de quitter le Congrès du travail du Canada. La même semaine, le syndicat a commencé à marauder la section locale 75 de UNITE HERE dans 24 hôtels de Toronto.

La décision d'Unifor a créé une onde de choc dans tout le mouvement syndical.

Votre Conseil exécutif national a discuté des répercussions de la décision d'Unifor, que ce soit pour le SCFP ou pour les fédérations et conseils du travail.

Nous reconnaissons que cette décision a affaibli notre mouvement syndical et nuit à la solidarité syndicale partout au Canada.

L'une des conséquences de ce départ, c'est que les membres d'Unifor ont perdu leur droit, en vertu des statuts du CTC, de participer aux activités du CTC, de ses fédérations du travail et de ses conseils du travail. Résultat : notre mouvement perd l'énergie et le talent d'un grand nombre d'excellents militants d'Unifor sur le terrain.

En outre, nous devons maintenant nous efforcer de protéger les membres existants contre le maraudage d'Unifor au lieu de consacrer nos ressources à la syndicalisation de travailleurs qui n'ont pas la chance d'appartenir à un syndicat.

Le départ d'Unifor a créé un certain vide dans notre mouvement syndical et, en tant que plus grand syndicat au Canada, il nous incombe d'agir. Nous demandons à nos sections locales de s'affilier à leurs conseils et fédérations du travail et de participer à leurs activités. Nous devons tout faire pour renforcer notre mouvement et restaurer la solidarité syndicale au pays.

Nous savons que notre mouvement est plus fort lorsqu'il est uni.

Et l'unité de notre centrale syndicale demeure une priorité élevée pour moi en tant que président national.

Négociations collectives, grèves et lock-outs

Trois nouveaux conflits avec grève ont eu lieu au cours de la période.

PROVINCE	S. L.	EMPLOYEUR	N^{bre} de MEMBRES	DÉBUT	DURÉE (jours)
Québec	5317	Viterra – Port de Montréal	51	30 janvier 2018 Lock-out	En cours
Ontario	2424	Université Carleton – Personnel des services professionnels	903	5 mars 2018	En cours
Ontario	3903	Université York – Personnel universitaire	2 717	5 mars 2018	En cours

Section locale 5317 – Viterra au Port de Montréal – Québec

Viterra, l'un des principaux négociants et manutentionnaires de grains du Port de Montréal, a lockouté 51 membres le mardi 30 janvier, à 7 h. Les membres réclament l'équité avec d'autres travailleurs du Port de Montréal représentés par le SCFP.

Les négociations ont échoué sur deux enjeux – les salaires et les horaires. Au moment du lock-out, le SCFP avait réglé deux conventions collectives avec d'autres employeurs du Port sur les inégalités salariales et les horaires de travail. Mais cet employeur ne veut bouger sur aucun des enjeux de la section locale 5317.

Local 2424 – Personnel des services professionnels de l'Université Carleton – Ontario

Les membres de la section locale 2424 ont débrayé à compter du 5 mars pour résister aux concessions demandées par l'employeur. L'Université Carleton, veut retirer de leur convention collective une clause qui donne à la section locale le droit de négocier le régime de retraite. L'insistance de l'employeur à éliminer cette disposition indique sans doute qu'il souhaite apporter des changements unilatéraux au régime de retraite, probablement pour le transformer en régime à cotisations déterminées.

La section locale a déposé une plainte pour négociation de mauvaise foi. L'Université Carleton a présenté de manière inexacte sa position et celle du syndicat, notamment dans les enjeux qui ont mené à la prolongation de la grève et empêché le type de négociations nécessaires au règlement du conflit. Malgré ce que soutient le président de l'Université Carleton, l'employeur n'a pas demandé au SCFP, que ce soit verbalement ou par écrit, de revenir à la table de négociation.

La section locale est prête à négocier de manière créative et collaborative avec l'Université de Carleton pour mettre fin à la grève. Mais sa détermination à conserver ses droits et ses protections en ce qui a trait au régime de retraite ne permet pas à l'administration de l'Université de tromper les travailleuses et travailleurs de Carleton ni le public.

Section locale 3903 – Personnel universitaire de l'Université York – Ontario

Pour la troisième fois en dix ans, les travailleuses et travailleurs universitaires de l'Université York sont en grève. La section locale 3903 représente trois unités – chargés de cours, enseignantes et enseignants contractuels et assistantes et assistants de recherche et enseignement supérieur. Au lieu de chercher une solution aux problèmes, les négociateurs de l'Université York ont été absents au cours des jours qui ont précédé la grève et depuis le début de celle-ci. Ils ont refusé tout véritable dialogue avec la section locale 3903.

Après six mois de négociation vaine, les membres ont débrayé à compter du 5 mars pour protester contre la précarité d'emploi et un système universitaire qui compte beaucoup trop sur le travail à court terme, sans stabilité ni prévisibilité.

L'Université York a choisi de prolonger inutilement ce différend en refusant de s'asseoir à la table et de faire ce qu'il faut pour régler les enjeux en litige. L'équipe de négociations de la section locale 3903 est toujours prête à reprendre les pourparlers dès qu'elle aura un partenaire ouvert de l'autre côté de la table.

Le point sur les divisions régionales

ATLANTIQUE

Terre-Neuve-et-Labrador

Nos membres de Terre-Neuve-et-Labrador vivent de très difficiles négociations centrales avec le gouvernement. Ils luttent contre l'imposition de concessions dans un dur climat politique. Pour appuyer l'équipe de négociation, le SCFP a organisé des campagnes pour contrer le discours du gouvernement et montrer que l'austérité nuit à l'économie de Terre-Neuve-et-Labrador. Entre autres, la campagne « La croisée des chemins de Dwight Ball » expliquait que les libéraux sont incapables de protéger les bons emplois dans la province et que les services publics sont plus efficaces pour

stabiliser l'économie. En décembre, une campagne médiatique a illustré l'importance de résister aux concessions parce que la détérioration des conditions de travail nuit à toute l'économie. En communiquant ainsi avec le public, nous avons renforcé notre position à la table de négociation malgré le contexte hostile créé par le gouvernement libéral.

Cette année, de nombreuses sections locales municipales seront aussi en négociation, y compris la section locale 569 (St. John's), la section locale 2099 (Mount Pearl) et la section locale 3034 (Conception Bay South). Les efforts visant à contrer le discours d'austérité dans la province nous aideront aussi à faire des gains dans le secteur municipal.

La section locale 879 a fait un gain important lorsque l'employeur *Eastern Health* a accepté, dans la révision de son programme de gestion de l'absentéisme, de ne plus exiger de billet du médecin pour les congés de maladie. Nous soutenons depuis longtemps qu'il est contreproductif pour le gouvernement d'exiger que les employés embourbent le système de santé pour recevoir leur paie. Il est à espérer que de plus en plus d'employeurs en arrivent à la même conclusion.

Nouvelle-Écosse

Le gouvernement libéral de la Nouvelle-Écosse a adopté, le 1^{er} mars, une loi qui abolit les conseils scolaires régionaux de la province. La loi sur la réforme de l'éducation est une loi omnibus qui, entre autres, crée deux conseils scolaires pour remplacer ceux qui existent : un pour les écoles anglophones et l'autre pour les écoles francophones, représentées par le Conseil scolaire acadien provincial (CSAP).

L'automne dernier, le gouvernement McNeil a retenu les services d'une experte-conseil, Avis Glaze, pour examiner la structure du secteur de l'éducation en Nouvelle-Écosse. Le SCFP a participé aux consultations publiques et insisté sur le fait que les conseils scolaires régionaux constituent un lien vital entre les communautés et leurs écoles. Le rapport Glaze, déposé le 22 janvier, n'aborde pas du tout nos préoccupations. Il recommande d'éliminer les huit conseils scolaires existants et de les remplacer par un conseil francophone et un conseil anglophone. Sans consulter les intervenants comme le SCFP et le NSTU, le gouvernement McNeil a annoncé qu'il était d'accord avec l'esprit des 22 recommandations et qu'il mettrait immédiatement en œuvre la première moitié, qui comprend le plan visant à se débarrasser des conseils scolaires régionaux, à exclure les administrateurs scolaires du NSTU pour les intégrer à une association professionnelle, et à créer un ordre professionnel des enseignantes et enseignants.

Le personnel des conseils scolaires représenté par le SCFP est directement touché, mais nous ne savons pas comment les choses se dérouleront. Cette restructuration créera un environnement instable qui aura des effets négatifs sur la qualité de l'éducation. Les enseignantes et enseignants, dont les conditions de travail ont été imposées par une loi l'an dernier, ont confié à leur syndicat le mandat de déclencher une grève illégale au besoin.

Encore une fois, le gouvernement McNeil n'a pas collaboré avec les syndicats, créant incertitude et agitation, alors que le dossier aurait pu se régler de façon beaucoup plus harmonieuse. Le SCFP-Nouvelle-Écosse est prêt à se mobiliser, à manifester, à dénoncer et à travailler avec des alliés, des parents et la communauté pour réagir à ce plan et défendre le personnel des conseils scolaires et l'éducation de qualité que méritent nos enfants.

Sans l'incertitude créée par ce plan mal avisé, nous aurions été heureux de célébrer l'entente conclue entre la section locale 5047 et le conseil scolaire régional de Halifax en février. La nouvelle convention règle d'importantes questions relatives à la dotation en personnel et à la protection contre les mises à pied.

Après avoir obtenu un solide mandat de grève du personnel de soutien de l'Université de Cape Breton à la fin de janvier, la section locale 3131 a conclu un accord de principe avec l'aide d'un agent de conciliation.

MARITIMES

Nouveau-Brunswick

Le SCFP-Nouveau-Brunswick s'apprête à renforcer le pouvoir de négociation des membres en augmentant les occasions de négociations coordonnées axées sur de réelles augmentations de salaire. Après des années d'austérité, il est temps que le Nouveau-Brunswick se rattrape et augmente les salaires pour relancer l'économie.

Le moment est bien choisi. En effet, le gouvernement provincial se rend compte qu'un réinvestissement dans les services publics est nécessaire, comme l'a montré le budget déposé par la ministre des Finances Rogers. La croissance anémique de l'économie provinciale sera stimulée par d'importantes hausses des investissements dans le secteur public, notamment dans la santé et l'éducation.

Le SCFP-Nouveau-Brunswick s'est réjoui que le gouvernement ait annoncé qu'il fournira des services de garde à l'enfance gratuits pour les familles à faible revenu et augmentera les salaires des travailleuses et travailleurs de la petite enfance et de la garde à l'enfance. C'est un pas dans la bonne direction. Mais ce n'est toujours pas assez. Les familles des travailleurs sont à toutes fins utiles exclues du programme parce que le seuil de revenu pour y avoir accès est très faible. Le SCFP défend depuis longtemps des services de garde à l'enfance universels, à coût abordable, sans but lucratif et de grande qualité, offerts par des travailleuses et travailleurs syndiqués, et il continuera de le faire.

Le SCFP-Nouveau-Brunswick a aussi demandé au gouvernement d'augmenter immédiatement à 15 \$ l'heure les salaires des travailleuses et travailleurs de première ligne dans les soins à domicile et les soins communautaires et de verser une indemnité de kilométrage adéquate aux travailleuses et travailleurs des soins qui vont rencontrer leurs clients en voiture. Il est absolument inacceptable que la section locale 4598 soit sans convention collective depuis neuf ans et que l'employeur en manque de financement, la Croix-Rouge, refuse de négocier un contrat équitable avec ses employés les plus dévoués. Les services ont diminué au fil des ans pendant que les problèmes de maintien en poste du personnel et les délais inacceptables augmentaient. La solution consisterait à faire des soins à domicile un service public, avec obligation de rendre des comptes.

Parlant de reddition de comptes, la tempête de neige qui a frappé le Nouveau-Brunswick au début de l'année a montré clairement aux citoyens les lacunes du programme d'enlèvement de la neige de la province. La section locale 1190, qui représente les travailleuses et travailleurs de la voirie, a mis en évidence les nombreux problèmes auxquels doit s'attaquer le gouvernement, comme le fait que plus de 80 postes d'opérateurs et 40 chasse-neige ont été éliminés depuis 2012. Les ambulanciers paramédicaux de la section locale 4848 et les chauffeurs d'autobus scolaires de la section locale 1253 ont organisé une conférence de presse pour inciter le ministre des Transports à revoir le programme d'entretien hivernal.

Île-du-Prince-Édouard

Après des années de lobbying du SCFP-Île-du-Prince-Édouard et de la section locale 2523, le gouvernement a enfin annoncé, à la fin décembre 2017, que les règlements de la *Community Care Facilities and Nursing Homes Act* (Loi sur les établissements de soins communautaires et les foyers de soins infirmiers) seraient changés pour permettre aux IAA des foyers de soins privés d'administrer des médicaments. La question portait sur l'octroi de permis aux IAA et, grâce à la détermination de toutes les personnes visées, nous avons atteint notre but.

Un autre changement réglementaire à être célébré : grâce à la section locale 3324 et au comité de santé-sécurité du SCFP-Î.-P.-É., ainsi qu'avec l'aide de l'opposition à l'assemblée législative de l'Î.-P.-É., la loi sur les accidents du travail a été modifiée pour reconnaître le trouble de stress post-traumatique en tant qu'accident de travail. La nouvelle loi inclut une présomption qui impose le fardeau de la preuve à la CAT. C'est à la Commission qu'il revient de démontrer qu'un travailleur souffrant de TSPT n'a pas été atteint pendant qu'il était au travail. Il devient donc plus facile pour les demandeurs de se faire indemniser.

Québec

Le Québec a eu un début d'année chargé sur le front des négociations.

La compagnie Viterra, un des principaux distributeurs de céréales au Port de Montréal, a mis ses opérateurs de la section locale 5317 en lock-out alors que les parties étaient en médiation. Les opérateurs de Viterra demandent la parité avec la majorité des travailleurs et travailleuses du Port de Montréal et souhaitent améliorer la santé-sécurité au travail et la conciliation travail-famille.

Dans le secteur municipal, plusieurs ententes sont intervenues depuis la fin de 2017.

La section locale 2055 et la Ville de Mascouche se sont entendues après plus de trois ans de négociations difficiles. Avec cette entente, la section locale a évité le recours à l'arbitrage prévu dans la loi 15 sur les régimes de retraite, et a convenu d'aménagements qui permettent de rapatrier des travaux donnés en sous-traitance tout en offrant un service aux citoyens sept jours par semaine.

La Ville de Laval et la section locale 4545 ont conclu une nouvelle entente prévoyant des augmentations de salaire de 13 % sur six ans, et des améliorations aux conditions de travail des employés temporaires. Cette ronde de négociation a été difficile et a requis des journées de grève ciblées et une conciliation mais le résultat en vaut la chandelle : les travaux confiés en sous-traitance seront dorénavant confiés aux cols bleus et de nombreux griefs ont été réglés.

Également, la section locale 1299 a obtenu une entente satisfaisante avec la Ville de Châteauguay, qui permettra une bonne croissance des salaires de plus de 20 % sur huit ans. Les horaires de travail ont été assouplis et des dispositions favorisant l'expertise interne, avec le maintien du plancher d'emploi, ont été obtenues.

La section locale 301 a conclu des ententes avec Ville Mont-Royal et Dollard-des-Ormeaux, obtenant davantage de postes permanents et réduisant la précarité d'emploi.

En Abitibi, des ententes ont été conclues avec les municipalités de Ville-Marie et de Taschereau. La section locale 4521 a réussi à conclure une convention satisfaisante très rapidement avec Taschereau. La section locale 1966 a obtenu des gains au chapitre des salaires, soit 2,5 % par année, et une meilleure contribution patronale au régime de retraite.

Malgré la menace d'un lock-out à TVA Rimouski, les négociations avec Québecor se sont conclues avec un rattrapage salarial pour ce groupe membre de la section locale 687. Les ententes de principe survenues au Journal de Québec avec les trois sections locales ont permis de conserver 100 % de la production du Journal à Québec et assurent une qualité de contenu au Journal. Et je félicite les sections locales 1450, 1872 et 2808 d'avoir résisté à la demande de l'employeur d'introduire une disparité de traitement pour le régime de retraite des nouveaux employés.

Ontario

En Ontario, Sue McIntyre, une infirmière de l'hôpital régional de North Bay et membre de la section locale 139, a été congédiée parce qu'elle avait parlé de violence en milieu de travail à une conférence sur les soins infirmiers et qu'elle avait été citée dans un communiqué de presse. Un arbitre a jugé qu'elle devait retrouver son emploi. Celui-ci a conclu que M^{me} McIntyre n'avait pas « l'intention de lancer une campagne médiatique dans le but de ternir la réputation de l'hôpital » et qu'elle devait « réintégrer son emploi avec indemnisation intégrale et sans perte d'avantages sociaux ni ancienneté ».

L'arbitre a conclu également que « l'omniprésence de la violence dans le secteur hospitalier fait consensus » et que les commentaires formulés par des infirmières dans un communiqué de presse du CSHO publié après la conférence de Kingston correspondent aux préoccupations exprimées dans des documents de l'Association des hôpitaux de l'Ontario et dans le *New England Journal of Medicine*.

La décision arrive plus de deux ans après le congédiement par l'hôpital de North Bay de M^{me} McIntyre, une infirmière ayant participé à une table ronde lors d'une conférence organisée par le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario (CSHO), la division hospitalière du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).

L'affaire avait soulevé d'importantes questions sur la liberté d'expression et la nécessité de protéger les employés qui dénoncent la violence en milieu de travail. Le licenciement de M^{me} McIntyre a mis en lumière le climat de terreur qui règne dans le secteur de la santé autour de la question de la violence.

En janvier, le conseil municipal de Woodstock a voté en faveur du rapatriement à l'interne des services de collecte des déchets dangereux et embauché quatre employés des travaux publics à plein temps. Les employés de cette division, membres de la section locale 1146 dirigée par le président Denis LeChasseur, ont fait pression sur le conseil et montré clairement les pièges de la sous-traitance.

Au départ, le conseil municipal envisageait sérieusement la sous-traitance, mais LeChasseur a présenté un document de recherche du SCFP qui faisait état de graves lacunes dans la procédure de sous-traitance et des dangers associés à la privatisation de cette importante fonction de la ville.

Le document du SCFP insiste sur l'importance pour la Ville d'assumer elle-même l'exploitation de l'installation de recyclage. Les avantages de cette approche sont multiples : une plus grande part des ordures sera traitée adéquatement et détournée du dépotier et la transparence et la surveillance augmenteront, tout comme la souplesse nécessaire pour s'adapter à la nouvelle loi provinciale sur les déchets solides.

Félicitations aux membres de la section locale 1146.

Dans un autre dossier, le rapport du Bureau de la responsabilité financière (BRF) de l'Ontario démontre que la vente d'Hydro One est néfaste pour la province. Le document conclut que même si la vente de 53 % des parts d'Hydro One a permis à l'État provincial d'engranger une somme ponctuelle de 9,2 milliards de dollars, cet argent n'améliorera pas la colonne des revenus au-delà de l'exercice financier en cours. La perte des revenus constants des actions vendues et la fin des versements annuels tenant lieu de recettes fiscales, soit au début de 2018-2019, feront perdre à l'État 1,1 milliard de dollars en revenus, somme qui augmentera de centaines de millions de dollars chaque année entre 2019 et 2025. Si, au lieu de vendre Hydro One, l'État avait financé un investissement identique dans l'infrastructure par une créance traditionnelle, la dette nette à long terme de l'Ontario aurait été moins élevée après dix ans.

Le BRF a montré sans équivoque que la vente d'Hydro One a nui aux Ontariens. Mais le rapport ne mentionne pas les effets dévastateurs continus qu'aura la vente d'Hydro One sur les gens et les entreprises de la province. La perte de contrôle du réseau hydroélectrique et la soif de profits des entreprises obligeront tous les Ontariens à payer pour leur erreur pendant des années. La lutte continuera jusqu'à ce que le réseau hydroélectrique revienne dans le secteur public.

Le [rapport annuel](#) de 2017 de la vérificatrice générale de l'Ontario souligne encore une fois d'importants problèmes causés par la privatisation et le manque de capacités du système de soins de santé. La vérificatrice générale mentionne six grands problèmes dans 16 hôpitaux en PPP de l'Ontario.

- Il y a des différends de longue date avec les entrepreneurs privés au sujet des ententes de PPP, notamment sur ce que couvre le contrat de PPP.
- Les hôpitaux doivent payer des taux déraisonnables à l'entrepreneur privé pour du travail d'entretien que celui-ci juge non compris dans le contrat de PPP.
- Des entreprises de PPP ayant de piètres dossiers de rendement obtiennent quand même des contrats. L'une de ces entreprises s'est vu attribuer des contrats en PPP d'une valeur de 1,3 milliard de dollars en 2016 et d'une valeur de 685 millions de dollars en 2017.
- Les hôpitaux manquent de financement pour leurs ententes d'entretien en PPP. Le manque à gagner total de ces hôpitaux s'est élevé à 8,1 millions de dollars en 2015-2016.
- Deux des principaux avantages sur lesquels comptaient les hôpitaux dans les ententes d'entretien en PPP ne se sont pas matérialisés : les coûts d'entretien devaient être inclus dans les paiements mensuels versés au PPP et le risque associé à l'entretien des hôpitaux devait être assumé par le secteur privé mais, dans les deux cas, cela ne s'est pas produit.

- Les « méthodes de règlement des différends par échelon » des PPP exigent trop de temps pour tout le monde et sont inefficaces pour régler les différends.

Des centaines de travailleuses et travailleurs des soins de longue durée de toute la province se sont rassemblés, avec des personnes âgées et des membres de leurs familles, devant Queen's Park pour exiger du gouvernement libéral qu'il présente la *Loi sur le temps alloué aux soins* en dernière lecture avant les élections. Le Canada a les niveaux de soins de longue durée les moins élevés de tous les pays aux économies équivalentes et c'est en Ontario qu'on retrouve les niveaux les plus bas du Canada. Le projet de loi 33 (*Loi sur le temps alloué aux soins*) prévoit une norme minimale de quatre heures de soins directs par jour.

Une semaine après la manifestation, Candace Rennick a pris la parole à une discussion d'experts sur la campagne [Time to Care](#) du SCFP-Ontario comme exemple des luttes que mènent les syndicats pour des services publics de qualité si importants pour l'égalité des femmes. La discussion s'inscrivait dans la réunion annuelle de la Commission de la condition de la femme de l'ONU à New York.

Manitoba

Les soins de santé sont toujours au cœur de notre bataille avec le gouvernement Pallister, qui veut instaurer des changements considérables à l'organisation et à la prestation des soins de santé, même si son propre groupe de travail l'a averti que la « mise en œuvre rapide » de ces mesures « imposera un stress important aux ressources actuelles ». Les sections locales de la santé, avec le SCFP-Manitoba, ont intensifié leur campagne contre les compressions dans le secteur de la santé en installant des pancartes partout à Winnipeg et dans les localités de toute la province.

La section locale 204 du SCFP, notre section locale de la santé de 7 000 membres nouvellement formée à Winnipeg, mène aussi une campagne d'engagement de ses membres. Des douzaines de membres ont déjà été formés et ont des conversations avec leurs collègues des 20 établissements de soins de santé représentés par la section locale. Ils leur parlent de la nouvelle section locale, de la campagne contre les compressions dans le secteur de la santé et des avantages de l'adhésion au SCFP. Ces efforts accroissent la solidarité au sein de la section locale et profiteront à nos membres si le gouvernement décide de tenir des votes de représentation cette année.

L'Assemblée législative du Manitoba a adopté l'an dernier le projet de loi 29, *Loi sur la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé*, mais la loi n'a pas encore été promulguée. Elle réduirait de beaucoup le nombre d'unités de négociation dans le secteur de la santé, ce qui obligerait la tenue de votes de représentation.

Le gouvernement provincial a mis à exécution sa menace de fermer le populaire et efficace programme Écoénergétique d'Hydro-Manitoba et confié le travail à une nouvelle société d'État appelée Société pour l'efficacité énergétique Manitoba. Cette mesure a été prise en dépit de l'immense popularité du programme existant et des innombrables mémoires contre le changement soumis par des experts de l'industrie.

La section locale 998, qui représente les travailleuses et travailleurs du programme Écoénergétique, demande à toutes les parties d'assurer une transition équitable de ses membres vers la nouvelle société d'État.

Nos membres du Manitoba continuent à résister aux plans du premier ministre Pallister qui veut accroître la privatisation et le recours aux obligations à impact social dans les secteurs de la garde à l'enfance et de la protection de l'enfance.

Saskatchewan

Les membres du SCFP de chaque secteur de la province subissent toujours les conséquences du programme d'austérité du gouvernement provincial.

Les compressions imposées dans les services publics ont entraîné plus de 50 pertes d'emplois en éducation. Les municipalités font face à une autre année de réduction des partages des revenus de la province, ce qui aura des effets sur nos membres sur le terrain et rendra les négociations plus difficiles. En outre, un sondage mené dernièrement dans le secteur des soins de longue durée montrait une inquiétude généralisée au sujet des niveaux inadéquats de dotation en personnel.

Les négociations continuent pour nos 13 000 travailleuses et travailleurs de la santé. La section locale 5430 fait preuve de leadership à la table de négociations et résiste aux concessions. Une réorganisation à grande échelle des milieux de travail se poursuit et la province veut mettre en place une seule régie provinciale de la santé. La section locale 5430 conserve l'intérêt de ses membres en publiant des nouvelles sur les négociations et en les familiarisant avec leur toute nouvelle section locale provinciale.

Il y a eu des changements à la direction des deux principaux partis politiques de la Saskatchewan. Le 27 janvier, le Parti de la Saskatchewan a choisi l'ancien ministre Scott Moe comme nouveau leader et 15^e premier ministre de la province. Tout indique que Moe restera sur la voie de l'austérité et de la privatisation tracée par l'ancien premier ministre Brad Wall, ce qui signifie que nos membres continueront à lutter contre ce gouvernement.

Le 3 mars, le député et médecin de famille Ryan Meili a été nommé à la tête du NPD et est devenu chef de l'opposition officielle. Les membres du SCFP-Saskatchewan lui ont réservé un accueil enthousiaste lorsqu'il a pris la parole à leur congrès de division le 9 mars. Les prochaines élections provinciales devraient avoir lieu en 2020.

Alberta

Le SCFP poursuit sa campagne en faveur d'un régime de retraite conjoint. Le *Local Authority Pension Plan* (LAPP) couvre la plupart des membres du SCFP de la province, incluant les travailleuses et travailleurs des municipalités et des conseils scolaires et les employés des services de santé de l'Alberta. Nos membres ont exigé des changements au régime au cours des dernières années et espèrent que le gouvernement apportera de très nécessaires modifications à la loi dans les mois qui viennent.

Même si l'économie de l'Alberta s'améliore, il est certain que le climat des négociations est difficile, tant dans les secteurs que dans l'ensemble de la province. Devant ces défis, les membres du SCFP ont discuté de stratégie à une excellente conférence sur les négociations tenue à Edmonton en février.

Des élections provinciales sont prévues pour le début de 2019 et le SCFP-Alberta prépare des plans pour aider le NPD-Alberta à se faire réélire. Il compte notamment faire participer ses membres à des discussions avec leurs députés et offrir une formation en action politique.

Colombie-Britannique

Le premier budget complet du gouvernement néo-démocrate présente de nouveaux programmes et un financement additionnel pour rendre la vie des Britanno-Colombiens plus facile et plus abordable. Après 16 ans de régime libéral qui ne visait qu'à plaire aux plus riches et aux entreprises, le budget offre de vraies mesures dans des enjeux d'importance pour tous en C.-B.

Le NPD, avec l'appui du caucus du Parti vert, a créé des politiques et des initiatives compatibles avec les valeurs et les préoccupations d'une majorité de citoyens de la province. L'importance accordée aux services de garde à l'enfance et au logement est très appréciée par les membres de la C.-B.

Le budget de 2018 remplit les promesses électorales du NPD-C.-B., notamment en éliminant la taxe régressive du Régime des services médicaux, ce qui permettra aux personnes et aux familles d'économiser. Il instaure aussi un programme provincial de services de garde à l'enfance axé sur la qualité, l'abordabilité et l'accessibilité. Le budget accorde en outre un financement additionnel au secteur K-12 (maternelle à la 12^e année) et à l'éducation postsecondaire, ainsi qu'aux transports et à d'autres projets d'infrastructure.

Après 128 jours de lock-out à la Pacific Blue Cross (PBC), la section locale 1816, le SCFP-C.-B. et d'autres partenaires syndicaux ont uni leurs forces pour faire élire une équipe progressiste au conseil d'administration de la compagnie d'assurance à son assemblée générale annuelle. L'élection des sept candidats progressistes a clairement montré un désir de changement chez PBC et constitue une gigantesque rebuffade au traitement réservé par l'entreprise à ses travailleuses et travailleurs à la dernière ronde

de négociations. Les participants du régime de la PBC étaient clairement troublés par le rôle joué par le conseil, qui a permis les concessions et toléré un lock-out, et la présence de 800 d'entre eux au vote en disait long sur leur état d'esprit.

Lorsque le conseiller Barry Neufeld a fait des commentaires homophobes et transphobes au sujet de la politique sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre (*Sexual Orientation and Gender Identity* ou SOGI) adoptée par le district scolaire 33, la section locale 411 savait qu'elle ne pouvait pas fermer les yeux et permettre que les élèves et les membres du personnel des écoles de Chilliwack subissent de la discrimination ou se sentent menacés au travail. Neufeld avait affirmé que l'identité transgenre était un symptôme de maladie mentale et nuisait à la société.

En janvier, la section locale 411 a déposé une plainte en droits de la personne contre Barry Neufeld et le district scolaire 33. La plainte ne porte pas sur la liberté d'expression, mais bien sur la sécurité dans les milieux de travail. Elle affirme que la transphobie et l'homophobie n'ont pas de place dans nos écoles. La section locale 411 représente plus de 800 aides à l'éducation, travailleuses et travailleurs administratifs, concierges, préposés à l'entretien, chauffeurs et travailleuses et travailleurs de soutien en éducation de Chilliwack.

Les membres de la section locale 561 ont ratifié l'entente visant à transférer les employés actifs du régime de retraite non enseignant (*Non-Teaching Pension Plan* ou NTPP) du district scolaire 43 au régime de retraite municipal (*Municipal Pension Plan* ou MPP) de la C.-B.; 97 % des membres avaient voté en faveur du transfert. La section locale 561 représente les travailleuses et travailleurs des services de soutien dans le district scolaire de Coquitlam. L'entente comprend entre autres une hausse salariale de 4 % pour combler l'écart de cotisations entre les deux régimes; la pleine reconnaissance par le MPP du service passé dans le NTPP; et la garantie qu'il n'y aura pas de perte pour les membres qui prendront leur retraite dans les cinq ans du transfert vers le MPP.

Syndicat des employés d'hôpitaux (SEH)

Le budget provincial de 2018 maintient le changement positif amorcé en septembre dernier dans les priorités de la province en santé. Le gouvernement s'est en effet engagé à améliorer les services dans une économie vigoureuse qui profite à tous. Le budget prévoit 1,5 milliard de dollars de nouvelles dépenses au cours des trois prochaines années pour remettre le système de santé sur les rails.

Il y aura 548 millions de dollars de nouvel argent pour augmenter les soins directs en établissement de soins de longue durée. Le budget annonce aussi 950 millions de dollars de financement additionnel pour maintenir les services de santé et améliorer les soins primaires, ce qui permettra à un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs de première ligne d'offrir des soins de qualité à une population vieillissante. Le budget a réaffirmé l'engagement du gouvernement à l'égard de la construction de nouveaux hôpitaux. Le SEH attend avec impatience un examen des partenariats public-privé

(PPP). Tout montre que les PPP sont la manière la plus coûteuse de financer la construction de nouveaux hôpitaux.

Même si la province a commencé à s'occuper du problème de pénurie de personnel dans les foyers de soins, un établissement de Burnaby, le Finnish Manor, donnera en sous-traitance près de 50 postes d'aides aux soins ainsi que d'autres emplois afin de réduire les salaires et les avantages sociaux. Presque aucun des membres du personnel existant ne continuera à travailler dans cet établissement.

Le gouvernement provincial doit cesser de sous-traiter les soins en établissement, une pratique établie par l'ancien gouvernement libéral. Un groupe de défense des droits des personnes âgées de la Colombie-Britannique a signalé dernièrement que 85 % des foyers de soins ne sont pas financés suffisamment pour respecter les lignes directrices sur la dotation minimum en personnel. Le gouvernement provincial a commencé à accorder un financement additionnel en réponse à la crise.

Même si les sous-traitants n'ont pas divulgué les salaires qu'ils paieront au Finnish Manor, le syndicat estime que lorsque l'actuelle main-d'œuvre sera remplacée, le taux horaire des aides aux soins diminuera d'environ 5 \$ l'heure, avec avantages sociaux minimums et sans régime de retraite. Si l'Association des soignants de la C.-B. (*BC Care Providers Association*) veut vraiment résoudre la crise de recrutement et de rétention, elle doit passer à l'action avec ses membres pour établir de bonnes conditions de travail dans le secteur.

Transport aérien

En février, le SCFP a comparu en Cour fédérale pour soutenir que le ratio agent de bord-passagers de 1:50 doit être abrogé. Malheureusement, parce que le ministre des Transports n'a aucune intention de réviser le règlement et de revenir au ratio de 1:40 plus sûr, la lutte juridique du SCFP est devenue d'autant plus cruciale. Nous attendons maintenant la décision de la Cour fédérale.

En décembre, le comité des finances de la Chambre des communes a publié son rapport sur les consultations prébudgétaires et demandé au gouvernement libéral de « limiter les coûts des passagers et de l'exploitation en empêchant la privatisation des aéroports du Canada ». À l'heure actuelle, la propriété des aéroports est publique et leur gestion est assurée par des autorités aéroportuaires sans but lucratif qui paient un loyer au gouvernement et réinvestissent les revenus dans les installations. Le SCFP s'oppose à la privatisation des aéroports depuis que celle-ci a été proposée dans un examen de la *Loi sur les transports* amorcé par le gouvernement Harper. Le rapport du comité des finances illustre que l'idée n'est pas trop populaire chez les libéraux, mais nous devons demeurer vigilants et être prêts à riposter si elle refait surface.

Membres (suite)

- Dan Donelle Membre de la section locale 2544– Ontario
- Mark Raney Membre de la section locale 2544 – Ontario
- Larry Payne Membre de la section locale 2544 – Ontario
- Rob Gelinas Membre de la section locale 122 – Ontario
- David Stott Membre de la section locale 1022 – Ontario
- Cathy MacDougall Membre de la section locale 5050 – Nouvelle-Écosse
- Elizabeth Wroblewski Membre de la section locale 6364 – Ontario
- Brenda Wilson Membre de la section locale 6364 – Ontario
- Jena Buma Membre de la section locale 6364 – Ontario
- Gayle Morazuk Membre de la section locale 6364 – Ontario
- Ron Ramnauth Membre de la section locale 6364 – Ontario
- James Baragar Membre de la section locale 1000 – Ontario
- Rob Blyskosz Membre de la section locale 4400 – Ontario
- Debra Ann Gogan Membre de la section locale 963 –
Nouveau-Brunswick
- Myriam Nievas Membre de la section locale 4660 – Ontario

Retraités

- George Williams Conseiller syndical – Bureau de Peel
- Marilyn Griffith Analyste des conventions collectives –
Bureau national
- Joe Denofreo Conseiller syndical –
Bureau régional de la Colombie-Britannique

Conclusion

Le printemps est aussi la saison des congrès de divisions provinciales. J'ai hâte de rencontrer les militants et les membres de tout le pays et de discuter avec eux au cours des trois prochains mois. J'ai été impressionné par le niveau de militantisme au pays et par tout ce que vous faites pour améliorer la vie de tous les Canadiens. À bientôt!

En toute solidarité,

Le président national,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'MH' followed by a stylized flourish.

MARK HANCOCK

:fb/sec