

RAPPORT DU PRÉSIDENT NATIONAL DÉCEMBRE 2019 – MARS 2020

Consœurs, confrères et amis,

L'année 2020 s'est ouverte sur nos rencontres annuelles avec le personnel de tout le pays. Ces réunions nous ont donné l'occasion de discuter des priorités établies à notre congrès national de 2019 et de nos plans pour les concrétiser.

Nous avons aussi abordé les différents défis que doivent relever nos membres et nos sections locales dans un contexte d'austérité gouvernementale, de compressions dans le secteur public et de relations de travail difficiles. Dans certaines provinces, nous sommes aux prises avec des gouvernements qui s'attaquent aussi à notre droit à la libre négociation collective et à l'expression politique collective.

Comme toujours, j'ai apprécié mes rencontres avec les membres du personnel sur ces sujets. Leur dévouement à l'égard de nos membres et le soutien qu'ils leur offrent sont essentiels à la réalisation du travail qui nous attend.

Procédure régissant les procès

Un important changement adopté par les délégués au congrès national de l'an dernier est la nouvelle procédure régissant les procès pour les plaintes et infractions prévues dans les statuts nationaux. Cette nouvelle procédure entrera en vigueur le 1^{er} juin 2020.

Avec la nouvelle procédure, les procès se tiendront à l'extérieur de la section locale concernée et seront menés par trois membres choisis parmi une liste de jurés. Un appel de candidatures pour faire partie des jurys, qui seront nommés par le Conseil exécutif national à sa réunion de mars, a été envoyé à tous les organismes à charte en janvier. Les jurés recevront une formation au printemps afin d'être entièrement prêts à remplir leur nouveau rôle.

Comités nationaux

Nos 18 comités nationaux ont été nommés en janvier pour leur nouveau mandat. Ils se réuniront à Ottawa à la fin de mars. À leur première réunion, ils étudieront leurs mandats, ainsi que le document d'orientation stratégique et les résolutions adoptés à

MARK HANCOCK
National President/Président national

CHARLES FLEURY
National Secretary-Treasurer/Secrétaire-trésorier national

DENIS BOLDUC, PAUL FAORO, FRED HAHN, JUDY HENLEY, SHERRY HILLIER
General Vice-Presidents/Vice-présidences générales

notre congrès national. Ensemble, ces documents formeront la base des plans de travail des comités.

Privatisation

Une nouvelle menace de privatisation plane sur le pays, gracieuseté de la Banque de l'infrastructure du Canada (BIC). D'abord censée être une source de financement pour les grands projets multiprovinciaux, la BIC n'a appuyé que neuf projets depuis 2017. Le dernier et plus petit de ces projets a de quoi nous inquiéter.

Il s'agit d'un investissement de 20 millions de dollars à l'égard d'un projet d'eaux potables et usées à Mapleton, en Ontario. Celui-ci s'éloigne de l'intention première de la BIC en ce qu'il favorise la privatisation de petits systèmes municipaux des eaux au pays. Le projet de Mapleton est un partenariat public-privé classique qui transfère l'exploitation et l'entretien d'un système municipal des eaux au secteur privé et enferme la municipalité dans un contrat à long terme avec un exploitant privé qui se préoccupe davantage du rendement des capitaux investis que de la livraison d'un système d'eaux potables et usées de grande qualité et accessible. Cette mesure pourrait inciter les entreprises privées à chercher à prendre le contrôle de petits systèmes des eaux municipaux pour avoir accès aux fonds de la BIC.

Le SCFP sera toujours là pour défendre le caractère public de l'eau, mais nous devons être mis au courant dès que la menace se pointe. Je demande aux membres du SCFP du pays d'être à l'affût de toute mesure visant à privatiser les systèmes d'eaux publics dans leurs communautés.

Lorsque nous sommes vigilants, nous pouvons repérer les menaces potentielles de privatisation dès le début du processus et riposter. Et quand nous résistons, nous gagnons. C'est ce qui est arrivé à Maple Ridge, où le SCFP 622 a réussi à empêcher la privatisation des services à un nouveau centre communautaire. Grâce à une intervention proactive et à une campagne pour obtenir le soutien public et politique, ce sont les membres du SCFP qui offriront les programmes et les services lorsque le Centre communautaire Albion ouvrira ses portes plus tard cette année.

Piquetage et manifestations

Déjà, il y a eu beaucoup d'action en 2020 avec les travailleurs, les environnementalistes et les peuples autochtones qui ont exercé leur liberté d'expression et d'association prévue dans la *Charte*.

Treize membres d'Unifor ont été arrêtés sur la ligne de piquetage de la raffinerie coopérative de Regina le soir du 20 janvier. J'ai été très fier de nos membres du SCFP 21 qui se sont prévalu de leur droit de refuser de travailler lorsque la police de Regina a tenté de démanteler les piquets de grève d'Unifor ce soir-là. Cette démonstration de solidarité a permis à Unifor de tenir bon. La solidarité est la pierre angulaire de notre mouvement et c'est pour cela que je me suis rendu à Regina le

lendemain. Lorsque les droits des travailleurs et des syndicats sont menacés, vous pouvez être certains que le SCFP arrive et se joint à la lutte.

La lutte menée à Regina est la même que celle que nous vivons dans nos propres conflits au Nouveau-Brunswick où des employeurs planifient le lock-out de nos membres et le recours à des briseurs de grève pour faire notre travail avant même que nous ayons signifié un avis de grève.

Les manifestations tenues dernièrement partout au pays en appui aux Wet'suwet'en ont aussi montré le pouvoir de l'action collective.

Le moment est venu d'avoir des discussions sur l'importance du piquetage et des manifestations. Notre droit à nous organiser, collectivement, en syndicat et en mouvement, est la source de notre force. Et, bien que ces droits ne soient pas absolus, nous devons prendre conscience des effets des restrictions imposées par les tribunaux.

Nous devons aussi recommencer à parler à nos membres de l'importance des manifestations et des lignes de piquetage dans notre histoire et des gains que nous avons obtenus grâce ces moyens d'action – non seulement pour nos propres membres, mais aussi pour les travailleuses et travailleurs de tout le pays. Il est temps de revigorer la culture du piquetage dans notre syndicat, d'être plus créatifs et de reprendre le mantra que j'ai entendu au tout début de mes années de militantisme : « On ne franchit pas une ligne de piquetage »

Congrès du travail du Canada (CTC)

Il est clair que le mouvement syndical canadien est arrivé à la croisée des chemins. Le Congrès du travail du Canada a perdu des membres et des revenus après le départ d'Unifor en 2018 et à la suite de la sanction imposée au syndicat des charpentiers pour son maraudage du SCFP en 2019.

Le SCFP est insatisfait de la direction politique et du leadership du CTC depuis de nombreuses années. Nous sommes aussi très préoccupés par la situation financière du Congrès, un élément qui a joué un rôle important dans la grève récente du personnel du CTC.

La prochaine Assemblée générale du CTC, qui aura lieu du 4 au 8 mai à Vancouver, nous permettra d'aider à réorienter le mouvement syndical au Canada. Avec ses 700 000 membres, le SCFP est sans conteste le plus grand syndicat au pays. Et nous sommes bien décidés à être présents en grand nombre à l'Assemblée afin de faire élire une nouvelle direction et de faire adopter d'importants changements aux statuts.

Pour y arriver, nos sections locales doivent nous aider et participer en envoyant des délégués à l'Assemblée générale. Chaque section locale du SCFP est affiliée au CTC par l'entremise du syndicat national. Les sections locales qui comptent 1 250 membres

ou moins peuvent envoyer un délégué et chaque tranche de 500 membres de plus augmente la représentation d'un autre délégué.

Si votre section locale n'a pas encore demandé ses lettres de créance, communiquez avec mon bureau dès que possible.

Négociations collectives, grèves et lock-out

Pendant la période visée par le présent rapport, il y a eu trois conflits avec grève, dont deux qui ont été réglés.

PROVINCE	S. I.	EMPLOYEUR	N^{bre} de MEMBRES	DÉBUT DE LA GRÈVE	DURÉE (jours)
Terre-Neuve-et-Labrador	3768	Ville de Holyrood	15	4 fév. 2020	10
Nouveau-Brunswick	4193	Commission des déchets solides de Nepisiguit-Chaleur	21	13 fév. 2020	En cours
Nouveau-Brunswick	508	Ville de Fredericton	120	13 fév. 2020	5

SCFP 3768 – Ville de Holyrood

Les travailleuses et travailleurs municipaux de la Ville de Holyrood ont été lockoutés par leur employeur après plusieurs tentatives infructueuses de conciliation. Les 15 employés, membres du SCFP 3768, avaient voté en faveur de la grève quelques heures avant d'arriver au travail, où ils se sont butés à des portes closes. Les employés fournissent les services d'enlèvement de la neige, de traitement des eaux potables et usées et de bureau et de comptabilité à la Ville. Une entente, qui offre une hausse de 6,5 % pendant la durée de l'entente, a été conclue le 13 février.

SCFP 4193 – Commission des déchets solides de Nepisiguit-Chaleur

Les travailleurs de la Commission des déchets solides de Nepisiguit-Chaleur ont été lockoutés par leur employeur. Les 21 membres du SCFP 4193 ont appris le sort qui leur était réservé par un garde de sécurité lorsqu'ils sont arrivés à leur lieu de travail le 13 février 2020.

La convention collective était arrivée à échéance en décembre 2017 et la direction avait quitté la table plus tôt dans le mois. Les enjeux non réglés à l'époque étaient les éléments non financiers, incluant les avis de congés de maladie et les congés syndicaux non payés. Ce lock-out était le premier conflit depuis la syndicalisation des travailleuses et travailleurs il y a plus de 20 ans.

SCFP 508 – Ville de Fredericton

La Ville de Fredericton a écrit une page d'histoire le 13 février en lockoutant les cols bleus qui assurent la mobilité de la ville, notamment les opérateurs de chasse-neige et autre matériel lourd, les opérateurs des systèmes d'eaux potables et usées et les techniciens de l'ingénierie et des services. Le SCFP 508 a signifié un avis de grève le 13 février après une journée futile à la table de négociation, sans offre bonifiée de la direction de la Ville. La convention collective était arrivée à échéance en décembre 2018 et, depuis, les salaires équitables étaient le principal enjeu à la table de négociation. Les cols bleus de Fredericton sont moins bien payés que leurs homologues de Moncton et d'autres municipalités de la province. Une entente a été conclue et les travailleurs sont rentrés au travail le 18 février.

Négociations sans grève ni lock-out

SCFP 2348 – Indigenous Women's Healing Centre

Les employées du « Indigenous Women's Healing Centre » (Centre de guérison des femmes autochtones) de Winnipeg ont ratifié leur première convention collective.

L'article 21.13, Congé cérémonial, permet aux « employées qui souhaitent participer à des cérémonies autochtones traditionnelles, comme une danse du soleil ou une cérémonie de guérison, de prendre jusqu'à quatre journées de congé payé par année civile, pourvu que ces congés soient autorisés à l'avance par l'employeur ».

Le nouveau contrat reconnaît aussi le 21 juin, Journée nationale des peuples autochtones, et le 30 septembre, Journée de vérité et réconciliation, comme des congés fériés payés pour le personnel.

Le « Indigenous Women's Healing Centre » soutient et renforce les femmes autochtones et d'autres dans leur processus de guérison et de récupération après des expériences de violence familiale, de toxicomanie, de problèmes intergénérationnels et d'institutionnalisation.

SCFP 4500 – Coast Mountain Bus Company

Les membres ont ratifié avec la société « Coast Mountain Bus Company » une nouvelle convention collective de quatre ans qui comprend des hausses salariales, d'importantes bonifications des avantages sociaux et d'autres dispositions qui répondent aux préoccupations soulevées par la section locale depuis que les négociations ont commencé, à la fin de 2018.

L'entente prévoit une augmentation salariale de 11,5 % pendant la durée de la convention, avec rétroactivité jusqu'au 1^{er} janvier 2019, et un ajustement pour les métiers spécialisés la première année. La convention prévoit également que les drapeaux du SCFP flotteront aux six gares de Coast Mountain du Lower Mainland.

SCFP 4979 – Municipalité de Saint-Côme

Les cols blancs et cols bleus de la municipalité de Saint-Côme, dans la région de Lanaudière, ont signé leur nouvelle convention collective le 18 février 2020. Le contrat de cinq ans prévoit des hausses de 2,5 % en 2019 et des augmentations égales soit à 2 % pour les années subséquentes, soit à l'indice des prix à la consommation (IPC), selon le plus élevé des deux.

Les parties ont aussi convenu de créer un régime de retraite financé par les participants (MMFP-FTQ), d'établir un horaire d'été pour le service des travaux publics et d'ajouter un congé férié et une journée de congé personnel pour tous. En outre, la municipalité fournira aux membres du syndicat leurs vêtements de travail à l'avenir.

SCFP 2541 – Bibliothèque d'Alma

À Alma, les salariées de la bibliothèque, membres du SCFP 2541 ont obtenu des augmentations à parité avec les cols blancs et cols bleus, une augmentation des bénéfices pour les employés à temps partiel et une diminution de l'échelle de progression afin d'obtenir le plein salaire plus rapidement.

Le point sur les régions

Maritimes

Île-du-Prince-Édouard

Le climat politique à l'Î.-P.-É. est assez différent de celui de la province voisine. Il est plus positif et favorise la promotion des services publics plutôt que d'obliger les travailleuses et travailleurs à les défendre contre les attaques du gouvernement. Le SCFP-Î.-P.-É. a organisé une campagne de lutte contre la privatisation et en faveur d'un programme de repas à l'école entièrement gratuit pour tous les enfants des écoles

publiques, en plus de promouvoir les services publics dans les grandes stations de radio et à la CBC pendant les fêtes.

Le ministère de l'Éducation a mis en place un programme pilote qui offre un programme de repas à l'école à tous les élèves à un coût de 5 \$. Le coût pour les élèves de familles à faible revenu sera entièrement assumé par des fonds publics. Le programme est aussi conçu pour utiliser de la nourriture locale. Au début, le projet pilote devait être administré publiquement et géré par les conseils scolaires provinciaux, mais le ministère de l'Éducation a décidé que le deuxième projet pilote permettra la participation du secteur privé. Le SCFP-Î.-P.-É. veut un programme entièrement géré par le secteur public.

Le SCFP 1770 prépare une campagne à frais partagés contre l'intimidation pour le personnel scolaire et de district. De plus, le travail effectué par le personnel de l'éducation dans les bibliothèques scolaires sera souligné par une campagne sur l'alphabétisation menée par le SCFP-Î.-P.-É.

Nouveau-Brunswick

Le début de 2020 a été extrêmement occupé pour nos membres du Nouveau-Brunswick. En effet, le gouvernement Higgs a tout fait pour diviser et mieux régner. Premièrement, le droit de nos membres à de véritables négociations collectives a été attaqué par la loi 17, qui restreint le droit de grève sans proposer de mécanisme de règlement des différends juste et équilibré; deuxièmement, le gouvernement s'est ingéré dans le contour de notre unité de négociation du secteur de la santé pendant la période de gel des conditions de travail.

En janvier, les autorités scolaires du Nouveau-Brunswick ont reçu l'ordre d'imposer des mesures disciplinaires à tout travailleur ou travailleuse scolaire qui portait un t-shirt « Solidarité » du SCFP. Les membres du SCFP de tous les milieux de travail portent les chandails « Solidarité – Négociateur vers l'avant » depuis presque deux ans mais, tout à coup, les districts décident que cette interdiction est justifiée parce qu'ils jugent les t-shirts offensants. La directive était clairement contraire à la liberté d'association et d'expression de nos membres prévue dans la *Charte*. Ils ont réagi et ont défié cette politique inconstitutionnelle. Après les moyens d'action entrepris par les membres, les interventions des sections locales 2745 et 1253 du SCFP et une déclaration du SCFP-Nouveau-Brunswick, le ministre Cardy s'est heureusement rétracté.

En février, le gouvernement conservateur a annoncé des réformes de la santé qui incluaient la fermeture de salles d'urgence dans de nombreuses régions rurales. Le SCFP-Nouveau-Brunswick a rapidement dénoncé ce plan et a aidé à mobiliser les collectivités. Devant ce ressac de la population, le gouvernement a suspendu la réforme et annoncé d'autres consultations. Toutefois, il est clair que les compressions sont toujours au programme du gouvernement conservateur.

À Fredericton, le SCFP 508 a tenu un vote de grève et signifié un avis. La Ville a alors décidé d'immédiatement mettre nos membres en lock-out. Les parties étaient dans l'impasse sur la question des salaires. Nos membres demandaient à leur employeur de fermer l'écart salarial entre les cols bleus de Fredericton et les employés d'autres grandes villes de la province. La Ville avait prévu embaucher des travailleuses et travailleurs de remplacement par l'entremise d'une société offrant des services de briseurs de grève, mais les parties ont conclu une entente après trois jours de grève. L'entente aurait été impossible sans la mobilisation des membres du syndicat et l'immense appui populaire manifesté aux travailleuses et travailleurs. Chaque appel, post Facebook, conversation et moyen d'action des membres de la base a eu un effet. Le conseil et la direction l'ont bien compris.

Un autre lockout avait lieu en même temps au Nouveau-Brunswick et était toujours en cours au moment de rédiger le présent rapport. Le SCFP 4193, qui représente les travailleurs des services de déchets solides Red Pine, à Allardville, a dû ériger des piquets de grève pour empêcher les travailleurs de remplacement d'entrer dans l'usine et d'effectuer le travail de nos membres. La convention collective était arrivée à échéance en décembre 2017 et les négociateurs de la direction avaient abandonné les négociations à la mi-février. Les enjeux toujours sur la table étaient les questions non financières, les avis de journées de congé et les congés syndicaux non payés. Ce lock-out était le premier conflit de travail depuis que les travailleuses et travailleurs se sont syndiqués, il y a plus de 20 ans. Les membres du SCFP ont appris qu'ils étaient en lock-out lorsqu'ils sont arrivés au travail le matin du 13 février et qu'un garde de sécurité leur a dit qu'ils ne pouvaient pas entrer. D'autres sections locales du Nouveau-Brunswick ont aidé le SCFP 4193 à tenir le coup. La solidarité des sections locales du SCFP qui négocient vers l'avant au Nouveau-Brunswick sera essentielle à la résolution de ce conflit.

Atlantique

Nouvelle-Écosse

Le Conseil des syndicats des conseils scolaires de la Nouvelle-Écosse (CSCSNE) a commencé à préparer les propositions pour la table centrale en vue de la prochaine ronde de négociations. Les représentantes et représentants du Conseil ont aussi rencontré le gouvernement pour aborder certaines préoccupations relatives au programme préscolaire avant sa mise en œuvre prévue pour la prochaine année scolaire, notamment l'augmentation de la charge de travail pour d'autres classifications dans les écoles sans hausse de financement ou d'effectif, la responsabilité de la sécurité des enfants à bord des autobus et dans les terrains de jeux, les salaires incohérents et les compétences nécessaires pour les éducatrices et éducateurs de la petite enfance et leurs responsables d'une garderie à une autre et les changements des ratios personnel-élèves selon les milieux.

Dans le cadre de la campagne du Comité des soins de longue durée en faveur de la hausse du niveau des soins à 4,1 heures, les membres de la section locale 2330 ont participé à une grève par le travail au Glen Haven Manor de New Glasgow, en janvier. Le but était de montrer à quoi ressemblerait un niveau de soins de 4,1 heures. Les membres se sont portés volontaires pour faire des équipes de quatre heures pendant leurs temps libres et, durant 24 heures, les pensionnaires ont reçu des réponses rapides des préposées et préposés aux soins continus, qui avaient aussi le temps de répondre aux besoins personnels des pensionnaires. Après l'équipe volontaire, les membres du personnel notaient leurs observations dans un journal. Ensuite, ils enregistraient leurs observations après leur équipe normale suivante à des fins de comparaison. Les résultats de cette grève par le travail seront compilés dans un rapport afin de documenter et de démontrer la différence entre les niveaux actuels et un niveau de soins adéquat.

Dans le secteur des services communautaires, la plupart de nos sections locales ont terminé les négociations locales. La conciliation pour la table centrale a eu lieu en décembre, mais les discussions ont échoué sur la question de l'adhésion des sections locales au Régime de retraite des employé(e)s de la santé de la Nouvelle-Écosse et sur celle du non-paiement des primes d'équipe et de week-end pour les heures supplémentaires. Les négociations pour l'entente sur les services essentiels ont aussi commencé dans ce secteur.

Terre-Neuve-et-Labrador

Le SCFP-Terre-Neuve-et-Labrador a rejeté la prolongation de la convention proposée par le gouvernement Ball, qui inclut une importante concession pour les participants du Régime de retraite de la fonction publique (RRFP). En 2016, les gouvernements fédéral et provinciaux, y compris celui de Terre-Neuve-et-Labrador, ont conclu une entente visant à bonifier les prestations du RPC pour tous les Canadiens. Il a été convenu que les cotisations au RPC des travailleurs et des employeurs augmenteraient légèrement pour payer la bonification des prestations du RPC.

Mais au lieu de partager la hausse de coût du RPC également avec les travailleurs, le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador a tenté de leur refiler l'augmentation en exigeant des concessions au RRFP. Une telle mesure aurait annulé la bonification du RPC de 34 000 travailleurs de Terre-Neuve-et-Labrador. Les personnes les plus touchées par les concessions au RRFP seraient les travailleurs à faible salaire et la réduction des prestations de retraite serait beaucoup plus importante que la hausse salariale marginale que le gouvernement tentait d'offrir en retour.

Le ministre des Finances s'en est plus tard pris au SCFP pour notre déclaration publique et nos communications avec nos membres expliquant les raisons pour lesquelles nous n'accepterions pas ces concessions. Pourtant, le gouvernement devrait bien connaître les principes que nous défendons et savoir que nous ne nous excuserons pas d'être un syndicat transparent qui représentera toujours l'intérêt de ses membres et celui de tous les travailleurs et travailleuses.

Avec le départ annoncé récemment du premier ministre Ball, le SCFP-Terre-Neuve-et-Labrador sera prêt à faire face à un gouvernement dans un nouvel environnement. Nos membres se préparent à cette ronde de négociations avec détermination et solidarité.

Les travailleuses et travailleurs municipaux de la Ville de Holyrood ont été lockoutés par leur employeur après plusieurs vaines tentatives de conciliation. Les membres du SCFP 3768 ont voté en faveur de la grève quelques heures seulement avant d'arriver au travail ce matin-là et de se buter à des portes fermées. La section locale souhaitait obtenir des salaires égaux à ceux de municipalités comparables, comme Placentia et Conception Bay South, mais l'offre de l'employeur était nettement insuffisante.

Après avoir déclaré un lock-out, la Ville a retenu les services d'un sous-traitant pour faire le travail normalement effectué par les membres du SCFP. En fait, les activités d'enlèvement de la neige ont été sous-traitées à une entreprise appartenant au maire suppléant et à son frère. Le SCFP 3768 et le SCFP-Terre-Neuve-et-Labrador ont dénoncé cette décision inconcevable et la population a réagi en faisant pression sur l'employeur. Les parties en sont arrivées à une entente et les membres ont obtenu des hausses salariales de 6,5 % sur trois ans.

Québec

Le SCFP-Québec a tenu des élections dans le cadre d'un congrès spécial à la mi-février. Les délégués ont élu Benoît Bouchard à la présidence et Patrick Gloutney à titre de Secrétaire-général. Je tiens à les féliciter et à réitérer mes remerciements au confrère Denis Bolduc pour tout le travail accompli pour le SCFP.

Dans le secteur de l'éducation, la CAQ a agi comme un vrai bulldozer pour faire adopter la Loi 40 sous le bâillon. Cette loi controversée élimine la démocratie scolaire en transformant les commissions scolaires en centres de service. Mais elle fait plus que ça : elle met en place des mécanismes centralisateurs relevant d'une idéologie de droite pour transformer l'éducation au Québec. Nos membres seront affectés par cette réforme de différentes façons, et une chose est certaine : rien n'indique que cette réforme améliorera le service aux élèves.

Le SCFP au Québec connaît bien les impacts dévastateurs des réformes administratives qui sont motivées par un agenda d'austérité. Le secteur de la santé y a goûté! Nous nous retrouvons maintenant avec les pots cassés. Le CPAS a donc lancé une importante campagne intitulée *Remettons le Québec en santé* pour montrer les effets des mesures d'austérité sur le milieu, et engager nos membres vers la recherche de solutions.

Le Conseil provincial du secteur des communications du SCFP-Québec a accueilli plusieurs recommandations du comité d'experts chargé d'examiner la législation canadienne sur la radiodiffusion et les télécommunications. Le CPSC demande au gouvernement d'agir dès maintenant pour imposer aux entreprises de programmation en ligne de prélever la TPS/TVH. Du côté de la production télévisuelle, le CPSC se

réjouit d'une recommandation du comité qui permettrait aux producteurs affiliés aux diffuseurs d'avoir accès aux mêmes règles de financement ou de crédit d'impôt que les producteurs indépendants. Cependant, le CPSC déplore l'absence de recommandations pour éviter la sous-traitance dans des pays étrangers de plusieurs emplois dans ce secteur.

Les débardeurs du Port de Montréal ont dû renouveler le mandat de grève confié à leur syndicat, la section locale 375, tandis qu'ils sont empêchés d'exercer ce droit fondamental par des manœuvres dilatoires de la part de l'employeur. Ce dernier multiplie les procédures judiciaires frivoles pour empêcher le CCRI de statuer sur le niveau des services essentiels requis en cas de conflit. La Cour d'appel fédérale a rejeté récemment une autre de ces requêtes bidon. La section locale attend la décision pour enfin pouvoir poursuivre la négociation, assortie d'un véritable droit de grève.

Dans le secteur municipal, les sections locales 4394 (Ange-Gardien), 3414 (Sainte-Sophie), 4979 (Saint-Côme) et 2541 (Bibliothèque d'Alma) ont signé en début d'année des conventions collectives satisfaisantes. À l'Ange-Gardien, il a suffi de 4 rencontres pour en venir à une entente octroyant des augmentations de salaire de 2,25 % (ou l'IPC si celui-ci est supérieur) pour les années 2020 à 2023. À Ste-Sophie, les membres ont dû annoncer une grève pour le 20 février pour faire débloquent les négociations. À Saint-Côme, l'entente prévoit des augmentations salariales de 2,5 % en 2019 et de 2 % pour les années subséquentes, avec une majoration équivalente à l'IPC si celui-ci est supérieur à 2 %. Les parties se sont également entendues sur la mise en place d'un Régime de retraite par financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ), l'introduction d'un horaire d'été pour le Service des travaux publics, ainsi que l'ajout d'un jour férié et d'un jour de congé personnel pour tous. Aussi, les vêtements de travail des syndiqués seront dorénavant fournis par la Municipalité.

Après plus de neuf années de persévérance et de ténacité, les personnes salariées de l'UQAM, représentées par le SEUQAM (SCFP-1294), qui n'avaient pas obtenu leur plein montant de rétroactivité d'équité salariale, pourront enfin recevoir ce qui leur est dû. La méthode de calcul préconisée par l'employeur lors du versement des ajustements d'équité n'était pas adéquate, et la section locale a contesté avec succès les résultats de l'employeur devant le Tribunal administratif du travail. Une victoire longuement attendue.

Ontario

En décembre, dix syndicats ontariens représentant plus de 250 000 employés du secteur public ont annoncé leur intention de lancer une contestation coordonnée en vertu de la *Charte* contre le projet de loi 124. En outre, le mouvement syndical ontarien, en collaboration avec le mouvement « Power of Many » (la force du nombre), entreprendra une vigoureuse campagne contre le projet de loi 124.

La contestation conjointe en vertu de la *Charte* est intentée par une coalition de syndicats des secteurs public et privé qui représentent des travailleurs de l'ensemble du

secteur public. La coalition inclut le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), l'Union internationale des employés des services (UIES santé), le Syndicat des Métallos (MUA), l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), la Society of United Professionals (IFPTE) section locale 160, le Syndicat canadien des employés et employés professionnels et de bureau (SEPB Ontario), l'Association des employés et employés gestionnaires, administratifs et professionnels de la Couronne de l'Ontario – AMAPCEO, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE), l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), section locale 175. D'autres syndicats et organisations représentant des travailleurs du secteur public de l'Ontario devraient se joindre à cette contestation coordonnée, ou mener leurs propres contestations contre le projet de loi 124.

D'importants votes de grève et la solidarité des membres ont permis à deux de nos plus grandes sections locales municipales d'obtenir de nouvelles conventions collectives. Les sections locales 416 et 79 du SCFP, qui représentent les travailleuses et travailleurs de la Ville de Toronto, ont négocié jusqu'à la conciliation, avec des dates de grèves imminentes. La section locale 416 a conclu une entente tard le soir du 28 février, et la section locale 79 en a fait autant le 14 mars. Les deux sections locales ont pu repousser les nombreuses concessions demandées par l'employeur et décrocher d'importantes bonifications pour leurs membres.

Le Conseil des syndicats de conseils scolaires de l'Ontario (CSCSO) a été très occupé, car les sections locales affiliées sont en train de négocier les enjeux locaux. Le CSCSO a vigoureusement défendu les syndicats d'enseignantes et enseignants de tout l'Ontario et les a appuyés aux piquets de grève et de plusieurs autres façons. À la fin de février, le CSCSO a tenu son congrès, où il a déterminé son orientation pour l'année qui vient et après.

Le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario (CSHO) a aussi été très actif, notamment dans la défense des services offerts par ses membres pour assurer le bien-être et la sécurité de tous les Ontariens. Le 19 février, une assemblée téléphonique publique a été organisée dans le but de discuter de la fermeture de lits destinés au traitement de la toxicomanie à North Bay. L'assemblée a été extrêmement appréciée et plus de 2 000 membres du public se sont joints à l'événement pour offrir des témoignages personnels sur la nécessité de conserver ces lits et d'étendre ce service.

La conférence des secrétaires-trésorières et secrétaires-trésoriers du SCFP-Ontario a eu lieu à la fin de février. Cette activité très populaire permettait aux militantes et militants d'apprendre ensemble et de partager idées et points de vue non seulement sur les finances, mais aussi sur les moyens à prendre pour faire avancer le SCFP.

Manitoba

Nos sections locales du secteur de la santé du Manitoba accueillent et rencontrent les 9 400 nouveaux membres qui ont officiellement adhéré au SCFP en décembre dans la

foulée des votes de représentation de l'été dernier. Les sections locales organisent des séances d'orientation et recrutent des délégués syndicaux qui offrent de la formation aux nouveaux membres. Le secteur se prépare aussi activement aux négociations, qui devraient être difficiles à cause des mesures d'austérité imposées par l'actuel gouvernement.

Les membres du secteur scolaire attendent la publication, en mars, d'un rapport du gouvernement provincial sur les résultats de l'examen du secteur M-12. Nos sections locales du secteur, qui croient que le rapport pourrait chambouler le système d'éducation public, notamment avec de possibles fusions des divisions scolaires, ont accepté de participer à une campagne de riposte à toute attaque.

Le SCFP 500 dénonce ce qui pourrait être le pire budget municipal de l'histoire récente. La Ville veut fermer des bibliothèques, des piscines et des arénas, en plus de soustraire le travail de nos membres. La section locale a répondu en ayant des discussions avec des membres, des conseillers et la communauté en général sur la valeur et l'importance de ces services publics et la nécessité pour le conseil d'adopter un budget qui tient compte des besoins des familles de Winnipeg. Le processus budgétaire se déroule maintenant derrière des portes closes et nous sommes prêts à reprendre la lutte en mars si le conseil ne nous a pas bien entendu la première fois.

La Ville de Winnipeg tente aussi de revenir sur un accord visant à ramener à l'interne les services de collecte des ordures multi-bennes, même si l'infrastructure est en place pour le faire. La section locale s'efforce de résoudre le problème avec de la pression politique, mais croit qu'elle réussira en arbitrage s'il le faut.

Saskatchewan

La Régie de la santé de la Saskatchewan (Saskatchewan Health Authority ou SHA), établie par le gouvernement il y a à peine deux ans par une fusion d'organismes régionaux, veut maintenant régionaliser de nouveau les soins en créant des réseaux de la santé. Même si ces réseaux sont présentés comme un moyen de mieux gérer les services de santé en « enroulant les soins autour du patient », la nouvelle direction nous inquiète, vu les problèmes qui traînent encore après la création de la SHA.

Nous nous préparons également aux privatisations et sous-traitances qui pourraient résulter de ce changement et nous collaborerons avec d'autres syndicats pour contester ces mesures en vertu de nos clauses sur la sous-traitance.

En décembre, trois syndicats de la santé (le Syndicat des employés du gouvernement de la Saskatchewan ou SGEU, l'Union internationale des employés des services de l'ouest ou UIES et le SCFP) ont approuvé les statuts de la nouvelle Association des syndicats de fournisseurs des services de santé de la Saskatchewan. Nous travaillons déjà ensemble en tant qu'association à un certain nombre de projets avec l'employeur.

Le SCFP 5430 est aux prises avec de nombreux problèmes de structure au nouvel hôpital en PPP de North Battleford. Quelques sections de l'hôpital ont été fermées à cause de fuites d'eau dans le plafond, de problèmes d'humidité et de moisissures et d'une mauvaise qualité de l'eau, qui contiendrait du plomb. Nous sommes réellement inquiets pour la santé de nos membres et pour celle de nos patients, et la section locale fait valoir ces préoccupations.

Les sections locales 3766 et 650, qui représentent les travailleuses et travailleurs du conseil scolaire public de Regina, continuent à lutter pour obtenir une convention équitable. Après deux ans de négociations, les deux sections locales ont reçu un solide mandat de grève l'automne dernier. Les négociations ont été difficiles dans tout le système scolaire M-12 à cause des compressions draconiennes imposées par le gouvernement provincial, mais cet employeur est le seul à exiger d'importantes concessions. Avec la possibilité d'une grève de la Fédération des enseignantes et enseignants de la Saskatchewan, le SCFP collabore étroitement avec ses membres pour coordonner leurs efforts.

Alberta

Pour les travailleurs de l'Alberta, le climat politique s'est empiré cet hiver et nous n'avons aucune raison de croire qu'il s'améliorera avec l'arrivée du printemps.

En janvier, les Infirmières et infirmiers unis de l'Alberta (United Nurses of Alberta ou UNA) ont échangé des propositions avec les Services de santé de l'Alberta (Alberta Health Services ou AHS). L'employeur a déposé des concessions dévastatrices, dont une entente de quatre sans augmentation salariale générale, l'élimination des allocations de formation, des journées de repos désignées pour les employées et employés à temps partiel et une réduction du taux des heures supplémentaires, des primes d'équipe et des droits de rappel, et bien d'autres. Nous nous attendons à ce que les autres syndicats reçoivent des propositions semblables, incluant nos sections locales de Covenant Health.

Le gouvernement Kenney a déjà radicalement réduit le financement des districts scolaires. Même si beaucoup de districts ont utilisé leurs fonds de réserve pour retarder les inévitables licenciements à grande échelle, les membres du SCFP ont déjà perdu leur emploi. Les conventions collectives de beaucoup de nos membres de ce secteur, ainsi que celles des enseignantes et enseignants, arrivent à échéance à la fin de l'actuelle année scolaire. Nous préparons des plans stratégiques pour coordonner une riposte efficace contre le mandat salarial de la province et les inévitables concessions qui seront exigées pendant cette ronde de négociations.

Les municipalités de la province vivent des défis financiers dus entre autres à la réduction du financement provincial et aux retards dans les projets d'infrastructure publique, comme les routes, les hôpitaux et le transport en commun. Le gouvernement albertain ne paie plus les taxes foncières municipales et recueille une plus grande part des revenus des contraventions. Les petites municipalités, qui ne paient pas les

services policiers en ce moment, finiront par en payer 70 %. Les conseillers municipaux de Calgary ont donc demandé au SCFP et à d'autres syndicats d'accepter des reculs (ce que toutes les sections locales ont refusé d'envisager) et ciblent les régimes de retraite et les longs états de service des travailleurs.

Heureusement, seules 11 des 60 sections locales municipales négocient cette année, car la plupart ont conclu des règlements avant les élections de l'an dernier. Avec les défis que doivent relever les administrations locales, le Comité des employées et employés municipaux de l'Alberta a décidé de tenir un sommet politique au printemps pour se préparer aux élections municipales de 2021.

Colombie-Britannique

Les négociations dans le secteur M-12 sont enfin terminées et nos 57 unités de négociation du secteur ont conclu des ententes sans concession. L'entente-cadre provinciale a donné du travail à plusieurs comités mixtes, dont le Comité de sécurité au travail, le Comité d'éducation du personnel de soutien et le Comité d'évaluation des emplois, phase deux.

Les négociations continuent dans d'autres secteurs. Les sections locales des collègues en sont à diverses étapes du processus de négociation, mais aucune n'a encore obtenu une entente. Dans un règlement conclu dernièrement par la section locale 3886 à l'Université Royal Roads, les classifications les moins bien payées ont obtenu des hausses salariales supérieures au salaire horaire régional de 19,39 \$. Et, dans le secteur municipal du Grand Vancouver, les sections locales 394 et 718 ont négocié une convention de quatre ans avec d'importantes bonifications des avantages sociaux et des augmentations de salaire de 2 % la première année, de 2,25 % la deuxième année et de 2,5% pour chacune des deux dernières années.

Dernièrement, le gouvernement de la Colombie-Britannique a présenté une loi qui offrira plus de possibilités pour les services pré et postsecondaires, entre autres en permettant aux conseils scolaires publics de fournir directement des services de garde à l'enfance autorisés. Il s'agit d'un pas important vers l'augmentation de la disponibilité et de l'accessibilité de services de garde à l'enfance de grande qualité, publics et abordables pour les travailleuses et travailleurs ayant des enfants d'âge scolaire et qui assurera des services plus fluides de la petite enfance à la fin du M-12. Le SCFP-C.-B. affirme depuis longtemps que les écoles publiques sont un lieu naturel pour les garderies et a félicité le gouvernement de l'avoir reconnu et d'avoir agi dans ce dossier.

Syndicat des employées et employés d'hôpitaux (SEH)

En février, le SEH a accueilli avec satisfaction un nouveau rapport du défenseur des personnes âgées (Seniors Advocate) de la C.-B., qui conclut que les exploitants de foyers de soins à but lucratif de la province empochent de gros profits tout en privant les pensionnaires de plus de 200 000 heures de soins financés par année. Le rapport conclut également qu'avec l'actuel système de financement, les exploitants à but lucratif

dépensent beaucoup moins pour les aides-soignantes et aides-soignants et autres membres du personnel de première ligne que leurs homologues sans but lucratif.

Nos membres savent que le système ne fonctionne pas et que ce sont les personnes âgées de la province et celles et ceux qui s'en occupent qui paient le prix de cette inefficacité. Les changements aux lois et aux politiques mis en œuvre par l'ancien gouvernement libéral de la Colombie-Britannique ont ouvert la porte à un plus grand nombre de foyers de soins à but lucratif. Ces politiques ont mené à des salaires inférieurs à la norme dans tout le secteur des soins de longue durée et ont contribué aux sévères pénuries de personnel dans l'ensemble de la province.

Le SEH est heureux que le dernier budget provincial s'engage à accroître les heures de soins dans le secteur avec un plan triennal pour améliorer les niveaux de dotation en personnel et réduire les accidents de travail. Le syndicat continue à revendiquer un robuste plan d'immobilisations pour la construction de foyers de soins de longue durée publics et sans but lucratif, ainsi qu'une meilleure supervision des établissements financés par les fonds publics.

Transport aérien

En décembre, le SCFP a été accrédité pour représenter 44 agentes et agents de bord des Lignes aériennes PAL, dont le siège social se situe à St. John's, Terre-Neuve. Je tiens à leur souhaiter la bienvenue et je suis impatient de travailler avec leurs dirigeantes et dirigeants locaux. PAL était la troisième compagnie de transport aérien à se syndiquer avec le SCFP en 2019, avec WestJet Encore en avril et Swoop en mai. Depuis juillet 2018, le SCFP a accueilli dans ses rangs des milliers d'agentes et agents de bord qui n'étaient pas encore syndiqués.

Aussi en décembre, les présidentes et présidents des composantes d'Air Canada et d'Air Transat, accompagnés de membres du personnel du SCFP, ont participé à des consultations et rencontré des représentants de Transports Canada pour leur faire part des préoccupations de nos membres au sujet de l'acquisition d'Air Transat par Air Canada. La transaction fait toujours l'objet d'une évaluation de l'incidence sur l'intérêt public.

En tant que travailleuses et travailleurs qui servent le public quotidiennement, les membres du SCFP se trouvent en première ligne des crises de santé publique et l'actuelle épidémie de coronavirus ne fait pas exception. Le secteur du transport aérien a été particulièrement touché depuis que le gouvernement canadien a mis à jour son avis aux voyageurs pour la Chine, qui conseille au public d'éviter les déplacements non essentiels vers la Chine. Je tiens à exprimer ma gratitude aux agentes et agents de bord et à tous ceux et celles qui continuent à travailler pendant l'épidémie malgré les risques. Je comprends le stress et la confusion engendrés par la situation et j'invite nos membres à profiter des ressources et du savoir-faire mis à leur disposition par le SCFP. Nos sections locales et nos composantes du transport aérien surveillent de près la

situation, communiquent avec nos membres et, avec l'aide de spécialistes de la santé et de la sécurité, leur fournissent aide et conseils au meilleur de leurs capacités.

Rapport sur le recrutement

Du 1^{er} décembre 2019 au 29 février 2020, le SCFP a accueilli 1 006 nouveaux membres répartis dans 21 unités de négociation nouvellement accréditées. Nous avons syndiqué 165 membres dans les universités, 64 chez des sous-traitants privés dans la santé (au SEH), 41 dans la santé, 488 dans les municipalités, 125 dans la sécurité, 77 dans la fonction publique provinciale, 8 dans les services sociaux et 38 dans les transports.

Nous participons présentement à 40 nouvelles campagnes qui, si elles réussissent, accroîtront notre effectif de 22 454 membres. Devant les commissions des relations de travail du pays, nous avons 5 demandes d'accréditation visant 821 nouveaux membres.

En ces débuts de 2020, de nouveaux projets de recrutement nous tiennent toujours extrêmement occupés partout au pays. Nous nous intéressons toujours à l'inclusion des employés occasionnels dans les unités de négociation existantes de la région de l'Atlantique et, jusqu'à maintenant, nous avons réussi à syndiquer 51 nouveaux membres.

Au Nouveau-Brunswick, les IAA de la section locale 1252 tentent de quitter le SCFP pour se joindre au Atlantic Canada Regional Council of Carpenters, Millwrights and Allied Workers (ARCR). L'ARCR a déposé une demande à la commission des relations de travail et 80 %, peut-être plus, des membres ont signé une carte d'adhésion au ARCR. Le SCFP a demandé le statut d'intervenant et des auditions étaient en cours au moment de rédiger le présent rapport.

La campagne du Conseil des foyers de soins infirmiers du Nouveau-Brunswick est passée en mode proactif dans le dossier d'un maraudage possible des IAA dans le secteur des foyers de soins, étant donné la situation actuelle avec les IAA de la section locale 1252 du SCFP au Nouveau-Brunswick.

Au Québec, nous nous préparons à syndiquer les 60 employées et employés au service du Bureau de la sécurité privée.

En Ontario, deux campagnes de recrutement sont en cours pour le projet pilote sur les soins à domicile de Kingston : l'une à St. Elizabeth (260 employés) et l'autre à Paramed. Nous organisons des assemblées d'information et nous distribuons des dépliants dans les établissements de SLD et les maisons de retraite où travaillent aussi des PSP des soins à domicile. La prochaine étape sera de préparer et de lancer une campagne publique pour nous aider à communiquer avec ces travailleuses et travailleurs.

- John Fraser

Membre du SEH
Colombie-Britannique

- Dennis Malone

Membre du SCFP 831
Ontario

Membres du personnel à la retraite

- Lorne Saunders

Conseiller syndical
Bureau de Saint John's

- Yvonne Fast

Directrice régionale
Bureau régional de l'Alberta

En toute solidarité,

Le président national,



MARK HANCOCK

:jv/sec
Le 19 mars 2020 – 13 H25