

RAPPORT DU PRÉSIDENT NATIONAL MARS 2020 – JUIN 2020

Consœurs, confrères et amis,

Il est assez étrange d'essayer de décrire les changements qui se sont produits depuis mon dernier rapport en mars – et tout le travail accompli par notre syndicat pour réagir à ces bouleversements au cours des trois derniers mois.

Pendant la réunion de notre Conseil exécutif national de mars, l'Organisation mondiale de la santé a déclaré que la COVID-19 était devenue une pandémie. Le nombre total de cas au Canada venait d'atteindre les 200. Et c'est comme si, du jour au lendemain, tout avait basculé. En rétrospective, la situation a évolué un peu plus lentement. Il a fallu quelques semaines avant que les services soient interrompus et que les frontières soient fermées, et que la « distanciation physique » devienne la norme.

Mais les répercussions dans nos rangs ont été immédiates. Les membres du SCFP qui travaillent en première ligne des services publics ont été projetés au cœur de cette pandémie. Peu importe le secteur, leurs façons de travailler ont changé au cours des trois derniers mois.

Nos membres du secteur de la santé, qu'ils soient dans les soins primaires, les soins de longue durée ou les cliniques, font de longues heures dans des conditions immensément stressantes, en contact direct avec le coronavirus. Nos membres des services d'urgence, dont les ambulanciers paramédicaux, travaillent dans les mêmes conditions.

Nos membres des transports en commun veillent à ce que les autres travailleuses et travailleurs essentiels puissent se rendre au travail et en revenir en toute sécurité.

Nos membres du secteur du transport aérien ont rapatrié les gens chez eux, qu'ils aient été au pays ou ailleurs dans le monde, pour ensuite voir leur industrie s'effondrer et les laisser dans des conditions très incertaines.

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

Nos membres du secteur des services sociaux continuent à soutenir nos populations les plus vulnérables, que ce soit dans des établissements de soins ou dans la société en général. Nos membres des services de garde à l'enfance aident les parents qui continuent à fournir des soins de santé et d'autres services essentiels.

Nos membres du secteur de l'éducation, de la M-12 au postsecondaire, ont adapté leur travail pour aider les élèves et étudiants à apprendre à la maison plutôt qu'en salle de classe.

Nos travailleuses et travailleurs municipaux assurent la sécurité et la propreté de nos collectivités et ceux des bibliothèques fournissent toujours des services d'information.

Nos membres du secteur de l'énergie veillent à ce que nous puissions continuer à travailler, peu importe où nous sommes. Et nos membres du secteur des communications nous transmettent les dernières informations.

Plus de 10 % des membres du SCFP ont été touchés autrement – ils ont été mis à pied ou mis en congé, ou ont carrément perdu leur emploi. De nombreux autres qui auraient dû retrouver un emploi d'été dans nos collectivités ne seront pas rappelés cet été. Nos membres du secteur du transport aérien ont été particulièrement durement touchés, tout comme ceux des services municipaux, des bibliothèques, de l'éducation et de la garde à l'enfance.

Je suis très fier de nos militantes et militants, de nos leaders et des membres de notre personnel qui ont travaillé sans relâche à soutenir nos 700 000 membres dans ce monde en constante évolution qui est devenu le nôtre.

Ensemble, nous avons aidé nos membres à connaître et à comprendre leur droit à un milieu de travail exempt de danger et nous avons lutté pour qu'ils aient accès à un équipement de protection individuelle.

Nous avons négocié des ententes de redéploiement qui assurent la sécurité de nos collectivités tout en préservant les emplois de nos membres. Nous avons obligé les employeurs et les gouvernements à reconnaître la valeur inhérente du travail de nos membres et l'importance des services publics qu'ils offrent. Nous avons négocié des dispositions de mise à pied qui protègent les droits et les avantages sociaux de nos membres. Nous avons aidé nos membres à comprendre et à recevoir les prestations gouvernementales. Nous avons fait en sorte que nos membres se sentent plus connectés à leur syndicat que jamais, et plus soutenus, grâce aux communications numériques et aux réunions en ligne.

Gouvernement fédéral

Le gouvernement fédéral a réagi rapidement et a mis en place des programmes d'appui aux travailleurs touchés par la COVID-19. Et bien qu'il y ait eu de nombreuses lacunes dans les soutiens offerts, nous reconnaissons qu'il a été prêt à écouter et à répondre à nos préoccupations dès le début de la pandémie.

À chaque étape, le SCFP a veillé à ce qu'aucun travailleur ne soit oublié dans la mosaïque de programmes et de prestations annoncés. Nos revendications ont mené à l'expansion de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) et à un système d'application rationalisé. Elles ont aussi permis un accès plus large à la Subvention salariale d'urgence du Canada (SSUC).

Malheureusement, le système comporte encore des failles. Nous continuons à faire pression en faveur des travailleuses et travailleurs qui ne sont pas admissibles à la PCU et pour que soient maintenues les prestations pour ceux qui ne pourront pas revenir au travail lorsque la PCU se terminera après 16 semaines. Nous demandons toujours l'élargissement de la SSUC aux employeurs du secteur public, comme les municipalités, les bibliothèques, les garderies et les établissements d'enseignement postsecondaire. Avec la Fédération canadienne des municipalités, nous avons demandé aux gouvernements provinciaux et fédéral d'offrir des fonds d'urgence aux administrations locales. Et nous maintenons la pression sur le gouvernement fédéral en faveur d'une aide aux travailleuses et travailleurs de l'industrie du transport aérien.

Soins de longue durée

La pandémie de COVID-19 a touché de manière disproportionnée les personnes vivant dans les foyers de soins de longue durée de tout le pays. Les statistiques sont horribles. Quatre décès sur cinq reliés à la COVID-19 au Canada sont soit des résidents, soit des membres du personnel des foyers de soins de longue durée. Nous avons la proportion la plus élevée de décès dans ces établissements au monde. Les répercussions pour les résidents, les travailleurs, les familles et les êtres chers sont dévastatrices.

La COVID-19 n'est pas à l'origine de la crise dans le secteur des soins de longue durée – mais elle a braqué les projecteurs sur les problèmes qui affligent le secteur depuis des années. Des décennies de sous-financement, de pénurie de personnel, de mauvaises conditions de travail, de niveaux élevés de violence et de priorité accordée aux profits plutôt qu'à la qualité des soins ont affaibli le système canadien de soins de longue durée jusqu'à un point de rupture et nous ont laissés tragiquement mal préparés pour protéger la vie des plus vulnérables.

La pandémie nous a montré que nous devons recréer notre système de soins de longue durée de manière à transformer les établissements en lieux propices à offrir la qualité des soins que nous voulons pour les personnes que nous aimons et pour nous-mêmes, lorsque nous atteindrons cette étape de nos vies.

Le SCFP demande au gouvernement fédéral de faire preuve de leadership et d'agir pour régler maintenant les problèmes dans le secteur des soins de longue durée. Il faudra commencer par intégrer dans le giron du secteur public tous les soins de longue durée et les réglementer en vertu de la *Loi canadienne sur la santé*. Il faudra aussi assurer un financement dédié et adéquat pour la prestation des services. Ce financement doit être lié au respect de normes de soins nationales, y compris celles des niveaux de dotation en personnel. Nous demandons aussi au gouvernement de reconnaître la valeur du travail effectué dans le secteur en augmentant les salaires et les avantages sociaux et en offrant des emplois à temps plein à ceux qui le désirent. Et, enfin, nous devons éliminer la propriété à but lucratif des établissements et la sous-traitance des services offerts.

Ce sont des changements importants qui ne seront pas faciles à mettre en œuvre. Mais après avoir dénoncé pendant des années la crise dans les soins de longue durée, nous avons enfin l'attention du pays. Pour en profiter pleinement, nous avons lancé une campagne à <https://repenserlessoins.ca/> – n'hésitez pas à parler de la campagne avec vos amis et vos familles. Ensemble, nous pouvons enfin corriger les problèmes dans les soins de longue durée au pays.

Congrès du travail du Canada (CTC)

Je tiens à souligner le travail accompli par le CTC dans la coordination de la réponse du mouvement syndical au gouvernement fédéral au cours des derniers mois. Le Congrès a rassemblé les syndicats pour discuter de problèmes et de solutions spécifiques aux secteurs et a coordonné les communications avec le gouvernement fédéral pour faire entendre notre voix collective aux pouvoirs en place.

Bien entendu, l'Assemblée générale du CTC prévue en mai 2020 a été reportée. Le SCFP est toujours déterminé à faire élire une nouvelle direction au CTC et à obtenir des changements, tant dans les statuts que dans l'orientation du Congrès, et ce le plus rapidement possible. Nous aurons bien sûr besoin de votre aide pour y arriver. Dès que nous connaissons le moment et la manière, nous vous en ferons part.

Droits de la personne

En mai, des rapports et des images dérangeantes montrant le racisme, la suprématie blanche et la violence aux États-Unis et au Canada ont attiré l'attention du monde. Tout particulièrement, nous avons vu les images vidéo de la mort de George Floyd, un homme noir non armé, qui a été tué par des policiers de Minneapolis.

Le SCFP affirme sa solidarité avec la communauté noire et ses membres et son personnel racisés. Nous reconnaissons et respectons votre rage, votre peur, votre douleur et le traumatisme que ces images et l'expérience de la vraie vie évoquent pour vous. Nous partageons votre peine et votre indignation. Et nous condamnons avec vous les actes haineux de ceux qui font la promotion de la violence et du racisme.

Nous savons que les travailleuses et travailleurs marginalisés courent déjà un risque plus grand de subir de la violence et du harcèlement en milieu de travail et la recherche montre que ces fléaux augmentent en temps de crise. Les attaques et des incidents de violence contre nos communautés asiatiques depuis le début de la crise de COVID-19 le montrent bien. Nos communautés autochtones ont aussi souffert de la situation.

Nous ne resterons pas muets devant la brutalité policière, la suprématie blanche et toutes les formes de violence raciste en milieu de travail et dans notre société. Le SCFP demeurera vigilant dans ses efforts pour assurer la diversité et l'inclusivité et pour lutter contre le racisme et la haine sous toutes ses formes.

La voie de l'avenir

Nous avons tant à accomplir ensemble.

Lorsque nous sortirons de la première vague de cette crise de santé publique, nous ferons face à des gouvernements qui voudront que nos membres en paient le prix. Il y aura des appels en faveur d'une plus grande austérité, les services publics feront l'objet d'attaques et nous serons aux prises avec une très réelle menace de privatisation.

Le SCFP prendra la tête d'une charge en faveur d'une nouvelle façon de travailler au pays. Et nous collaborerons avec le mouvement syndical, avec nos alliés sur le terrain et avec nos amis du NPD pour rebâtir un Canada qui répond mieux aux besoins des travailleurs.

Comme l'a dit le chef du NPD Jagmeet Singh ce printemps :

« Ces derniers mois, le monde a changé de façon spectaculaire.

Beaucoup de gens se demandent quand les choses vont revenir à la normale. Tout le monde a hâte de revoir sa famille et ses amis, de retourner au travail et de refaire des choses comme aller au restaurant ou à l'épicerie sans avoir peur des risques.

Mais ce que cette crise nous a appris, c'est que nous devons faire mieux que la « normale ».

Avant cette pandémie, il était « normal » que des travailleuses et travailleurs soient obligés d'aller travailler tout en étant malades, parce qu'ils n'avaient pas de congés de maladie payés.

Il était « normal » que des familles aient de la misère à payer toutes leurs factures – survivant d'un chèque de paye à l'autre sans rien de côté – avec la crainte constante de ce qui pourrait arriver si un des leurs perdait leur emploi.

Il était « normal » que des travailleuses et travailleurs essentiels – qui nous aident à nourrir nos familles ou qui s’occupent des plus vulnérables – ne soient pas suffisamment payés pour vivre.

Il était « normal » que le système public de santé manque d'argent, nous empêchant d'être prêts pour répondre à la crise et nous rendant incapables de nous occuper des personnes âgées en toute sécurité et dans la dignité.

Nous ne pouvons pas retourner à ce qui était « normal » avant. »

Négociations collectives, grèves et lock-out

PROVINCE	S. I.	EMPLOYEUR	N^{bre} de MEMBRES	DÉBUT	DURÉE (jours)
Nouveau-Brunswick	4193	Commission des déchets solides Népisiguit-Chaleur	21	Lock-out – 13 février 2020	125

Grèves et lock-out

Les employés au service de la Commission des déchets solides Népisiguit-Chaleur, membres de la section locale 4193 du SFCP, ont été mis en lock-out par leur employeur le 13 février 2020.

L’employeur demande des concessions au chapitre des congés de maladie et des congés syndicaux. Il n’est pas prêt à répondre aux propositions tant que la COVID-19 ne sera pas terminée, il veut avoir des rencontres en personne et il refuse de suspendre le lock-out, tout en ayant recours à des travailleurs de remplacement.

Autres négociations

Les cols blancs et les cols bleus de la municipalité de Nominingue ont voté à l’unanimité en faveur de l’entente tentative conclue par les parties. La convention de huit ans prévoit des hausses salariales s’établissant en moyenne à 2,3 % par année, jusqu’à un maximum de 2,43 % en fonction de l’IPC du Québec. Il y a aussi eu d’autres gains, notamment le retour à l’interne des services d’enlèvement de la neige et de l’épandage d’abrasifs sur les trottoirs, qui entrera en vigueur en 2020.

Après des mois de négociations intermittentes, la section locale 873-02 du SCFP s'est retrouvée en arbitrage de différend l'automne dernier. En fin de compte, les répartitrices et répartiteurs de services d'urgence de la Colombie-Britannique ont obtenu une convention collective d'une durée de quatre ans avec E-Comm. L'entente améliore les niveaux de dotation en personnel et les conditions de travail, tout en mettant en place une base solide pour aider les opératrices et opérateurs des services de 9-1-1 à devenir des membres pleinement reconnus de la communauté des premiers intervenants de la province.

À la Bibliothèque publique de Toronto, 2 100 travailleuses et travailleurs, représentés par la section locale 4948 du SCFP, ont voté à une écrasante majorité en faveur de la ratification d'une nouvelle convention collective de cinq ans qui préserve la sécurité d'emploi et offre des gains importants au chapitre des droits de la personne. En plus de conserver les dispositions relatives à la sécurité d'emploi, le syndicat a négocié des clauses avant-gardistes sur les soins offerts aux personnes trans et sur les congés pour violence familiale et agression sexuelle. Les membres ont également réussi à obtenir des ressources dédiées à la santé et à la sécurité.

L'Université de la Colombie-Britannique et la section locale 2950 du SCFP, qui représente les travailleuses et travailleurs de bureau, de bibliothèque et de théâtre de l'établissement, ont ratifié une nouvelle convention collective à la fin des négociations au début de mars. Les principaux éléments de la nouvelle entente incluent notamment une disposition prévoyant jusqu'à cinq jours de congé payé pour violence familiale destinés aux membres ou à leurs personnes à charge. La convention aborde aussi le problème des salaires historiquement faibles de plusieurs catégories de travailleuses et travailleurs du Chan Centre for the Performing Arts.

Le point sur les régions

Maritimes

La région des Maritimes se retrouve dans une position enviable par rapport au reste du pays, avec son faible nombre de cas et de décès pour la première vague de COVID-19. Elle n'a pas connu de mises à pied à grande échelle et les travailleuses et travailleurs qui ont été renvoyés à la maison ont été payés, grâce à la diligence et aux interventions proactives du SCFP auprès des autorités provinciales. Le SCFP a donné le ton pour tous les autres syndicats du secteur public dans la négociation d'ententes de mobilité afin qu'il y ait le moins de mises à pied possible et que les salaires et les avantages sociaux soient maintenus au maximum.

Avec la création de suppléments de salaire financés par le fédéral, le SCFP-N.-B. et le SCFP-Î.-P.-É. ont insisté sur l'importance d'une amélioration des salaires pour tous et de la permanence de ces hausses. De nombreux travailleurs et travailleuses qui gagnaient moins de 18 \$ l'heure ont vu leurs efforts reconnus par ce supplément de salaire, mais on craint que ces gains ne s'évaporent en même temps que le financement fédéral.

Pendant que le gouvernement fédéral adopte la bonne approche économique et investit dans l'économie pour protéger les emplois, les gouvernements conservateurs du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard reprennent tous deux les vieilles rengaines contre les déficits et en faveur des mesures d'austérité. La campagne « Négocions vers l'avant » du Nouveau-Brunswick – qui revendique des salaires supérieurs à l'inflation – sera plus pertinente que jamais. Pour l'instant, on prend une pause bien nécessaire et les votes de grève provinciaux ont été reportés. Mais les discussions salariales reviendront au cœur des préoccupations lorsque les assemblées législatives rouvriront dans les deux provinces.

Nouveau-Brunswick

Même si les travailleuses et travailleurs des foyers de soins infirmiers ont été exclus du programme de supplément de salaire, l'équipe de négociation du Conseil des syndicats des foyers de soins infirmiers du Nouveau-Brunswick a conclu un accord de principe avec la province à la fin de mai. Ces membres sont sans contrat de travail depuis 2016. L'entente tentative sera présentée aux membres d'ici la fin juin.

À la suite de pressions exercées par le SCFP, le Parti vert du Nouveau-Brunswick proposera un projet de loi anti-briseurs de grève pour régler les problèmes vécus par les membres de la section locale 4193 du SCFP lockoutés par leur employeur, la Commission des services régionaux de Chaleur, depuis le 12 février 2020. L'employeur a obtenu une injonction limitant, entre autres, les activités de piquetage des employés en lock-out. Le SCFP a porté l'injonction en appel. L'employeur a aussi intenté une poursuite contre la section locale et des services de défense seront offerts.

Île-du-Prince-Édouard

À l'Î.-P.-É., les membres de la section locale 501 du SCFP, au service de l'usine de traitement des eaux usées de la Ville de Charlottetown, ont conclu une entente avec l'employeur et obtenu des rajustements salariaux de 2 % par année pour les quatre années que durera la convention. La section locale a réussi à éliminer de l'entente un horaire avec disparité de traitement afin que tous les employés aient le même nombre d'heures de travail à l'avenir.

Atlantique

Nouvelle-Écosse

Les 18 et 19 avril, la Nouvelle-Écosse a vécu une tragédie sans précédent lorsqu'un assassin de masse a tué 22 personnes et laissé dans son sillage des voitures et des maisons incendiées. Le SCFP a pleuré avec les familles, amis et êtres chers de celles et ceux dont la vie a été fauchée par le geste de violence insensé. Je remercie les intervenants d'urgence pour le professionnalisme dont ils ont fait preuve devant cette terrifiante violence. Pour les familles et les amis des victimes et leurs collectivités, cette tragédie a été amplifiée par la crise sanitaire et la distanciation physique imposée à tous. Les membres du SCFP de tout le pays ont accueilli les Néo-Écossais dans leur cœur.

Les écoles de la Nouvelle-Écosse avaient fermé à la mi-mars pour la semaine de relâche. Depuis, on a annoncé qu'elles resteraient fermées jusqu'à l'automne. Des négociations ont permis de mettre en congé administratif payé les membres du SCFP pour le reste de l'année scolaire. Notre secteur des conseils scolaires a aussi négocié un protocole d'urgence en vertu duquel les membres des conseils scolaires se portent volontaires pour travailler dans d'autres secteurs, y compris les soins de longue durée.

Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a annoncé, le 7 mai 2020, qu'il offrait une prime de 2 000 \$ aux travailleuses et travailleurs de la santé de première ligne. Malheureusement, l'offre excluait les établissements financés par le ministère des Services communautaires, dont les foyers collectifs et les centres résidentiels pour adultes. Le SCFP est immédiatement intervenu auprès du gouvernement et des employeurs et le gouvernement est revenu sur sa décision. Le SCFP a contribué à la reconnaissance de tous les travailleurs et travailleuses de première ligne par le gouvernement.

Terre-Neuve-et-Labrador

Lorsque la pandémie a frappé, Terre-Neuve-et-Labrador avait des pénuries d'équipement de protection individuelle (EPI) dans tous les secteurs, ce qui a amené les syndicats de la santé de la province à se regrouper pour exiger une véritable discussion avec le gouvernement sur la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs essentiels. Le SCFP a eu des discussions quotidiennes avec le gouvernement afin que soit respecté le principe de précaution dans tous les milieux de travail essentiels, que ce soit dans le secteur de la santé ou ailleurs. Des appels de secteurs ont permis aux membres du SCFP de partager leur expérience dans ce dossier et le SCFP-T.-N. a collaboré avec TaskForce NL, qui produit des EPI à Terre-Neuve-et-Labrador, pour assurer la sécurité de nos travailleuses et travailleurs de première ligne.

La pandémie a mené à la création d'un groupe du secteur des services sociaux du SCFP dans la province. Le groupe est formé de sections locales représentant des foyers de transition, des refuges et foyers collectifs, des logements et la John Howard Society of NL. Il n'y a eu aucune mise à pied due à la pandémie dans le secteur et la plupart des sections locales transmettent des rapports positifs sur l'accessibilité aux EPI et la mise en place ou la mise à jour des procédures opérationnelles normalisées dans leurs milieux de travail.

Dans les commissions scolaires, tous les employés sont en maintien de salaire et beaucoup font du télétravail.

Le seul secteur en négociation avec le gouvernement à l'heure actuelle est celui de la santé. À cette table, les offres d'ouverture du gouvernement incluent l'élimination de toute rétroactivité pour les salaires après la date d'entrée en vigueur du 1^{er} avril 2020. L'offre a été rejetée et le SCFP continuera à lutter pour une convention collective équitable et un solide régime de retraite.

Québec

Plusieurs secteurs au Québec ont échappé aux conséquences désastreuses de la pandémie sur l'emploi. Chez Hydro-Québec, dans les sociétés de transport, les commissions scolaires et collèges, les universités, les sociétés d'état et dans le secteur du transport maritime, il n'y a eu que très peu de mises à pied.

Dans le secteur municipal, nos sections locales ont travaillé fort pour convaincre les municipalités de maintenir les services et éviter les mises à pied. Malgré cela, les municipalités anticipent des manques à gagner et plusieurs ont commencé à prendre l'approche de l'austérité. Il en a résulté environ 8 000 mises à pied chez nos membres, et d'importantes réductions de services pour les citoyens. Avec la FTQ, le SCFP a poursuivi ses démarches auprès des différents paliers de gouvernement pour qu'ils viennent en aide aux municipalités, en particulier en investissant dans le transport collectif.

Les négociations du secteur public se sont poursuivies malgré la pandémie. Alors que nos membres du secteur de la santé et des services sociaux sont au front, le gouvernement Legault a multiplié les attaques antisyndicales et les déclarations publiques farfelues au sujet des négociations, tout en qualifiant nos membres d'« anges-gardiens ». Le double discours détonne dans les circonstances.

Dans le secteur des communications, le recours à la subvention salariale d'urgence a permis de maintenir des emplois au Groupe TVA, qui verse aux salariés un supplément au montant de cette subvention. Cela permet aux plus bas salariés de toucher une rémunération s'approchant de leur salaire régulier.

Enfin, le service de santé et sécurité au travail a déployé une campagne dans le secteur de la santé encourageant tous les travailleurs et travailleuses ayant été déclarés positifs pour la COVID-19 à faire une réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Le SCFP encourage tout salariés à faire la réclamation, et ce, même si son employeur l'a rémunéré durant son absence. Premièrement, car la loi le prévoit et deuxièmement, parce qu'on ne connaît pas les effets à long terme du virus.

Ontario

Comme le reste du pays, l'Ontario a dû trouver de nouvelles façons de fonctionner pendant la pandémie. Des conférences et des ateliers ont été reportés, mais certains grands congrès ont dû être tout simplement annulés et remis à 2021, car il était impossible de trouver des lieux où les tenir.

Le 21 mars, le gouvernement ontarien a ordonné des mesures d'urgence pour donner aux hôpitaux le pouvoir de réaffecter des employés, modifier les horaires, annuler les congés et les vacances, recourir à des sous-traitants pour compléter la main-d'œuvre et demander à des bénévoles et à des travailleuses et travailleurs non membres d'une unité de négociation d'effectuer du travail d'unité de négociation. Le 23 mars, une ordonnance semblable a été émise pour les soins de longue durée. Les ordonnances ont une durée de 14 jours et peuvent être renouvelées pour 14 autres jours. Il faut ensuite adopter une loi pour qu'elles demeurent en vigueur. La division de l'Ontario a entrepris une campagne de riposte pour sensibiliser le public à cet enjeu et essayer d'empêcher l'adoption d'une loi qui prolongerait cette dilution de nos conventions collectives. Pendant la campagne, le gouvernement a émis des ordonnances semblables pour les municipalités.

Le SCFP-Ontario a abordé le problème de façon proactive avec ses membres. Des assemblées publiques téléphoniques ont été organisées pour passer le message et informer les travailleuses et travailleurs, et pour recueillir de l'information et les préoccupations de nos membres de première ligne. Des lettres ont été envoyées au gouvernement pour revendiquer des congés de maladie pour les membres à temps partiel, ainsi que l'accessibilité aux EPI, et pour lui faire part de notre consternation face à l'absence de consultation avant l'émission des ordonnances d'urgence.

L'OMERS (Ontario Municipal Employees Retirement System) a encore une fois fait l'objet d'attaque. En effet, pour la troisième fois en quatre ans, le conseil de l'OMERS tente d'éliminer l'indexation garantie. Les syndicats, dont le SCFP, ont fait pression pour qu'il retarde le vote sur les modifications au régime jusqu'à après la crise de COVID-19. Plus de 5 000 courriels ont été envoyés et la campagne semble convaincre les syndicats et les employeurs du bien-fondé du concept de rachat du service ouvrant droit à pension pendant la crise de COVID-19 et de l'admissibilité au régime pour les employés à temps partiel.

Cette époque sans précédent a aussi mené à des projets conjoints sans précédent. En effet, le SCFP-Ontario et l'Association des municipalités de l'Ontario (AMO) ont uni leurs forces pour demander, par lettre, au premier ministre et au ministre des Affaires municipales d'accorder un financement d'urgence aux administrations municipales en difficulté qui ont subi les contrecoups de la pandémie et qui n'ont reçu aucune aide même si elles ont continué à fournir les services.

Le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario (CSHO) du SCFP-Ontario a joué un rôle de chef de file dans la lutte pour l'accessibilité et l'utilisation adéquate des EPI. Il a mobilisé les membres dans les milieux de travail en menant une campagne qui comprenait une « journée macaron » suivie d'une « journée affiche ». Le 17 avril, une minute de silence a été observée pour un membre emporté par le coronavirus. Ces mesures sensibilisent à la nécessité d'avoir des EPI adéquats pour les travailleuses et travailleurs de la santé de première ligne.

Notre Conseil des syndicats des conseils scolaires de l'Ontario (CSCSO) a aussi défendu les droits des travailleuses et travailleurs de l'éducation. Il a réussi à négocier des paramètres de redéploiement pour les rendre volontaires et donner aux travailleuses et travailleurs qui choisissent d'être redéployés l'accès à des services de garde à l'enfance ainsi qu'au « supplément de salaire » s'ils travaillaient dans certains établissements désignés.

Manitoba

Les travailleuses et travailleurs de la santé du Manitoba ont eu à mener beaucoup des mêmes luttes. Après une pression publique considérable exercée par le SCFP, le gouvernement a accepté d'accorder un congé administratif payé de 14 jours aux travailleuses et travailleurs de la santé renvoyés à la maison à cause d'un contact possible avec la COVID-19 au travail, rétroactivement au 1^{er} mars. Les travailleuses et travailleurs n'auront donc pas à utiliser leurs congés de maladie existants pour ces absences du travail. Les règles relatives au lieu de travail unique ont entraîné une réduction des heures de travail et des revenus de nos membres dans les soins de longue durée. Et même si le gouvernement a négocié une première entente de redéploiement pour d'autres travailleuses et travailleurs de la santé, il a repoussé les tentatives d'accord qui ont suivi et a plutôt imposé des ordonnances en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* et des ordonnances de santé publique.

Sachant qu'ils sont sur le point d'amorcer une difficile ronde de négociations, nos membres du secteur de la santé élaborent des stratégies pour arriver aux meilleurs résultats possibles. Un sondage sur les négociations en ligne mené à la mi-mai s'est avéré un outil de mobilisation populaire et a suscité plus de 5 000 réponses au cours de la première semaine.

À Hydro-Manitoba, 700 employés ont été mis à pied à l'échelle de l'entreprise, un nombre sans précédent, parce que les syndicats ont rejeté une proposition de réduction des salaires. Ces mises à pied ne sont pas dues à un manque de travail, car l'effectif actuel ne fournit pas à la tâche. Il s'agit plutôt d'une décision politique du gouvernement Pallister qui veut obtenir des économies de 11 millions de dollars pour les verser dans sa caisse générale.

De même, à la mi-avril, le gouvernement provincial a pris des mesures pour réduire les coûts de main-d'œuvre dans le secteur public provincial « non essentiel » en demandant aux employés d'accepter de prendre des congés non payés. Encore une fois, une mesure entièrement politique due uniquement au conservatisme fiscal.

Saskatchewan

Les travailleuses et travailleurs de l'éducation de la Saskatchewan ont joué différents rôles pendant la pandémie et beaucoup d'entre eux ont aidé les élèves à distance, notamment en leur postant du matériel d'apprentissage à la maison. En collaboration avec le Conseil tribal de Saskatoon, les membres de la section locale 8443 du SCFP préparent et livrent 1 000 repas chaque jour aux familles à faible revenu de la région.

Nos membres du secteur des soins de santé sont aux prises avec les mêmes défis que ceux du reste du pays. La section locale 5430 du SCFP a lutté pour obtenir une formation adéquate en sécurité et des EPI, a abordé la question des effets du regroupement en cohorte sur les travailleuses et travailleurs occasionnels et a revendiqué des congés payés pour celles et ceux qui ne pouvaient pas travailler à cause de l'exposition à la COVID-19.

Les travailleuses et travailleurs des municipalités et des bibliothèques ont subi d'importantes mises à pied au printemps, même si celles-ci ont parfois été atténuées par le redéploiement et le réaménagement de la prestation des programmes. Le travail syndical se poursuit. Les sections locales 56 (Ville de Melville), 2582 (Ville de Martensville), 5340 (Ville de Grenfell) et 7667 (EPCOR) ont obtenu des ententes négociées. L'évaluation conjointe des emplois entre la section locale 2669 et la Bibliothèque publique de Saskatoon continue.

Alberta

Pendant que de nombreux gouvernements au Canada tentent d'accroître leurs dépenses pour aider les collectivités, le gouvernement albertain maintient le cap sur ses compressions budgétaires. En pleine pandémie, le gouvernement Kenney a supprimé 15 des 36 subventions offertes aux districts scolaires et sabré le financement accordé à la prématernelle pour les enfants ayant des besoins spéciaux. Les compressions ont entraîné de nombreuses mises à pied et gels d'embauche partout dans la province et nos sections locales de l'éducation ont été frappées de plein fouet. En effet, plus de 5 500 membres du SCFP et des milliers d'autres employés de la M-12 représentés par d'autres syndicats ont été mis à pied. Nous prévoyons qu'il y aura encore d'autres départs en septembre, dont beaucoup seront permanents.

Bien sûr, gouverner, c'est faire des choix. Peu après l'annonce des compressions dans le financement de l'éducation, le même gouvernement a investi 7 milliards de dollars dans le projet d'oléoduc Keystone.

Le premier ministre Kenney a rapidement annoncé la nouvelle, avec prise de photos. Malheureusement, il a été beaucoup plus lent à mettre au point des règles et des programmes pour assurer la sécurité de la population. Quelques jours après que le premier ministre eut annoncé que l'Alberta « partagerait » des masques de protection avec d'autres provinces, nos travailleuses et travailleurs de la santé se plaignaient que les masques étaient de moins bonne qualité que ceux qui avaient été envoyés ailleurs. La distribution des EPI demeure inégale partout en première ligne en santé et dans d'autres industries critiques, comme on a pu le constater avec les éclosions de COVID-19 dans certains abattoirs, notamment une usine où la moitié des travailleurs ont été infectés et deux sont morts.

Colombie-Britannique

Il n'y a sans doute pas de plus grand contraste dans les approches à la pandémie qu'entre les provinces voisines que sont l'Alberta et la Colombie-Britannique.

En Colombie-Britannique, le premier ministre Horgan a évité en grande partie les séances de photo et a placé la directrice de la santé publique et le ministre de la Santé au cœur de la réponse à la COVID-19.

Le gouvernement provincial a veillé à ce que tous les groupes d'employés gouvernementaux soient payés jusqu'à la fin d'avril. Par la suite, il a invité les employeurs à trouver un travail productif à offrir à leurs employés afin d'en garder le plus possible sur la liste de paie. Il a offert un paiement unique non imposable de 1 000 \$ à celles et ceux dont le travail a été touché par la COVID-19, a adopté une loi modifiant la *Loi sur les normes d'emploi* afin d'offrir jusqu'à trois journées de congé payé et a étiré la période de mise à pied temporaire à 16 semaines pour correspondre à la période de la Prestation canadienne d'urgence. Le gouvernement de la Colombie-Britannique a été le premier au pays à créer un groupe de travail sur la reprise économique, avec représentation syndicale, pour élaborer des plans de reconstruction de l'économie.

Entre-temps, nous poursuivons notre travail de représentation de nos membres. La section locale 15 du SCFP et le BCGEU ont conclu une entente sur un enjeu relatif aux travailleuses et travailleurs des services communautaires de la Régie de la santé Vancouver Coastal. Le règlement prévoit un engagement à améliorer les avis et les consultations, ainsi que la protection de l'accréditation de la section locale 15 du SCFP.

Nos membres du secteur universitaire ont participé à des négociations collectives accélérées pour obtenir une entente en vertu du mandat provincial actuel. Chaque partie a dû faire preuve de créativité pour s'adapter aux négociations dans un contexte d'ordonnance de la santé publique qui limite les réunions en personne. Plusieurs sections locales des universités ont conclu des ententes en mars, s'ajustant en cours de route pour terminer les négociations électroniquement tout en s'occupant des nouveaux problèmes engendrés par la pandémie.

Les municipalités manquent sérieusement d'argent et la possibilité d'une privatisation future des services publics doit être surveillée de près et contestée. On peut citer en exemple la Pacific National Exhibition (PNE) à Vancouver. En tant qu'agence publique, l'organisme n'est pas admissible à la Subvention salariale d'urgence du Canada et, avec une ordonnance de santé publique lui interdisant d'ouvrir ses portes cet été, son budget risque de subir un manque à gagner de 52 millions de dollars. Déjà, des rumeurs circulent à l'effet que des intérêts privés seraient prêts à prendre en main les activités. Pendant la haute saison, la PNE emploie plus de 4 000 membres de la section locale 1004 du SCFP, la plupart de jeunes travailleuses et travailleurs.

Syndicat des employés d'hôpitaux (SEH)

Au début de la pandémie de COVID-19, le SEH a réussi à convaincre le gouvernement provincial de hausser les salaires des travailleuses et travailleurs des soins de longue durée dans l'ensemble de la Colombie-Britannique. Dans un secteur qui souffre d'une pénurie constante de main-d'œuvre compétente, ces augmentations temporaires éviteront aux résidents des établissements où les salaires sont plus faibles de subir les inconvénients de l'ordonnance du lieu de travail unique.

Dans la convention collective signée l'an dernier, le SEH a négocié le retour à l'interne des services d'entretien ménager et de gestion des déchets aux lieux de travail de Comox et Campbell River de l'hôpital North Island, et ce dès le 1^{er} octobre. Un plan d'ajustement du travail permettra de transférer de manière harmonieuse les membres du personnel de leur employeur actuel (Compass Canada) à la régie de la santé, où ils seront régis par l'actuelle convention collective du SEH.

Les aides-soignantes du centre de soins Lynn Valley, là où a eu lieu la première éclosion de COVID-19 dans les soins de longue durée, s'appêtent à devenir membres du Syndicat des employés d'hôpitaux. À la fin de mai, le SEH a déposé une demande à la Commission des relations de travail après que la majorité des aides-soignantes d'un foyer de soins infirmiers de North Vancouver eurent signé une carte. Les 120 aides-soignantes participeront maintenant à un vote de représentation syndicale qui se terminera plus tard en juin.

Les aides-soignantes du centre de soins Lynn Valley sont au service de Pro Vita Care Management – une entreprise de sous-traitance créée lorsque le gouvernement libéral précédent a ouvert les foyers de soins de longue durée à la sous-traitance en 2002. Le SEH représentait les aides-soignantes à cet emplacement avant la sous-traitance de leurs emplois il y a plus de 15 ans et elles sont sans représentation syndicale depuis que le foyer a remplacé son sous-traitant précédent par Pro Vita en 2012.

Transport aérien

Nos membres de l'industrie du transport aérien ont été parmi les premiers touchés par les effets de la pandémie. En mars, les agents de bord ont eu la tâche de rapatrier les Canadiens au pays, mais leurs employeurs et les autorités fédérales n'avaient pas mis en place les mesures de prévention de base contre la propagation du virus dans les aéroports et les avions et n'avaient pas fourni à nos membres les EPI adéquats.

Le SCFP a aidé les sections locales du transport aérien et les agents de bord à se protéger en invoquant leur droit de refuser un travail dangereux et est intervenu auprès des ministres du Travail et des Transports et de l'Agence de santé publique du Canada. Enfin, le 20 mars, on a décidé que l'obligation pour les agents de bord d'être très près des passagers pendant l'éclosion de COVID-19 pour offrir le service habituel, sans possibilité de distanciation sociale, entraînait une menace importante pour leur santé.

À la fin de mars, les compagnies aériennes annonçaient d'importantes mises à pied. Le SCFP a demandé un soutien accru pour les travailleuses et travailleurs du transport aérien. De concert avec le CTC et d'autres syndicats représentant les travailleuses et travailleurs de l'industrie, le SCFP a demandé que toute mesure d'aide fédérale financière accordée aux compagnies aériennes exige le maintien des employés sur la liste de paie et que la protection des droits de négociation collective soit assortie de garanties légales à l'effet que le soutien financier du gouvernement aille d'abord aux salaires et avantages sociaux des travailleuses et travailleurs. Le gouvernement Trudeau a en partie répondu à nos exigences et nous continuons à lutter pour améliorer le soutien offert à nos membres pendant cette période extrêmement difficile.

Rapport sur le recrutement

Entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2020, le SCFP a accueilli dans ses rangs 281 nouveaux membres répartis dans 11 nouvelles unités de négociation. Nous avons recruté 90 membres dans les universités, 43 en éducation, 94 dans les municipalités, 39 chez les employés provinciaux, 7 dans les services sociaux et 8 au SEH.

En ce moment, 40 nouvelles campagnes sont en cours. Si elles réussissent, elles permettront d'accroître notre effectif de 17 762 membres. En outre, 10 demandes d'accréditation présentées aux commissions du travail pourraient nous permettre de syndiquer 663 nouveaux membres.

Malgré les défis que nous impose la COVID-19, nous continuons nos projets de syndicalisation partout au pays.

Au Nouveau-Brunswick, nous poursuivons nos efforts pour recruter autour de 120 employés dans vingt succursales de Cannabis NB de la province. Nous communiquons avec ces travailleuses et travailleurs et continuons à faire signer des cartes pour la tenue d'un vote.

Au Québec, nous avons accueilli 90 employées et employés du groupe professionnel et de soutien du Collège Marianopolis à la section locale 5448, 35 cols blancs de l'Office municipal d'habitation de Longueuil à la section locale 4887 et 39 travailleuses et travailleurs de deux succursales de la Société québécoise du cannabis (SQDC) à la section locale 5454.

Notre projet pilote dans les soins à domicile de Kingston en Ontario se poursuit maintenant en ligne. Les travailleuses et travailleurs des soins à domicile ont dû faire face à des difficultés additionnelles pendant la pandémie et nous avons constaté une hausse d'intérêt de leur part. L'anonymat des réunions en ligne plaît à beaucoup de travailleuses et travailleurs des soins à domicile. À l'heure actuelle, trois campagnes de recrutement découlant de ce projet pilote sont en cours.

Les organisatrices et organisateurs à l'interne de nos cinq campagnes de recrutement en cours dans les hôpitaux de Toronto distribuent des dépliants dans les milieux de travail sur les droits en santé et en sécurité et sur les précautions à prendre.

Ils ont été appréciés par les travailleuses et travailleurs, qui reçoivent une information limitée de l'employeur. Nous organisons des réunions en ligne avec les membres-organiseurs et les organisateurs à l'interne pour maintenir notre élan.

En Saskatchewan, deux demandes de mise à jour de l'ordonnance d'accréditation pour la section locale 4797 et la division scolaire Northwest ont été déposées. Elles ont mené, le 23 mars 2020, à un vote gagnant par conférence téléphonique qui nous a donné 43 nouveaux membres.

La première phase de la campagne entreprise auprès des agences pour les personnes ayant une déficience intellectuelle en Alberta, qui pourrait nous permettre d'accueillir quelque 12 000 nouveaux membres, a été lancée avec l'Agence New Age par une séance de signature de cartes électronique, en utilisant PayPal pour les droits d'adhésion requis. Nous avons constaté des résultats favorables et encourageants dès les premiers jours de cette campagne.

In memoriam et notes personnelles

Messages de condoléances

J'offre mes sincères condoléances aux familles des membres, employées et employés actifs et retraités du SCFP qui sont décédés au cours de la période couverte par le présent rapport.

Membres

- Wade Kidd Membre de la section locale 4642
Manitoba
- Ronaldo David Membre de la section locale 145
Ontario
- Warlito Valdez Membre de la section locale 1936
Colombie-Britannique
- Steve Stone Membre de la section locale 150
Ontario
- Victoria Salván Membre de la section locale 2881
Québec
- Jean-Guthro Joseph Membre de la section locale 2199
Ontario

- Roger Desautels Membre de la section locale 416
Ontario
- Mike Osborne Membre de la section locale 2745
Nouveau-Brunswick
- Steve Howard Membre de la section locale 626
Colombie-Britannique
- Mariyan Beile Membre de la section locale 2199
Ontario
- Debra Nichol Membre de la section locale 2329
Terre-Neuve
- Pei-Yun (Joyce) Liu Membre de la section locale 4816
Colombie-Britannique

Personnel à la retraite

- Normand Fraser Directeur adjoint
Bureau régional du Québec
- Eugene Kostyra Directeur régional
Bureau régional du Manitoba
- Harold Martell Conseiller syndical
Nouvelle-Écosse

Amis du SFCP

- Megan Whitfield Présidente du STTP – section
locale de Toronto

En toute solidarité,

Le président national,



MARK HANCOCK

:tp/sec