

La Réplique

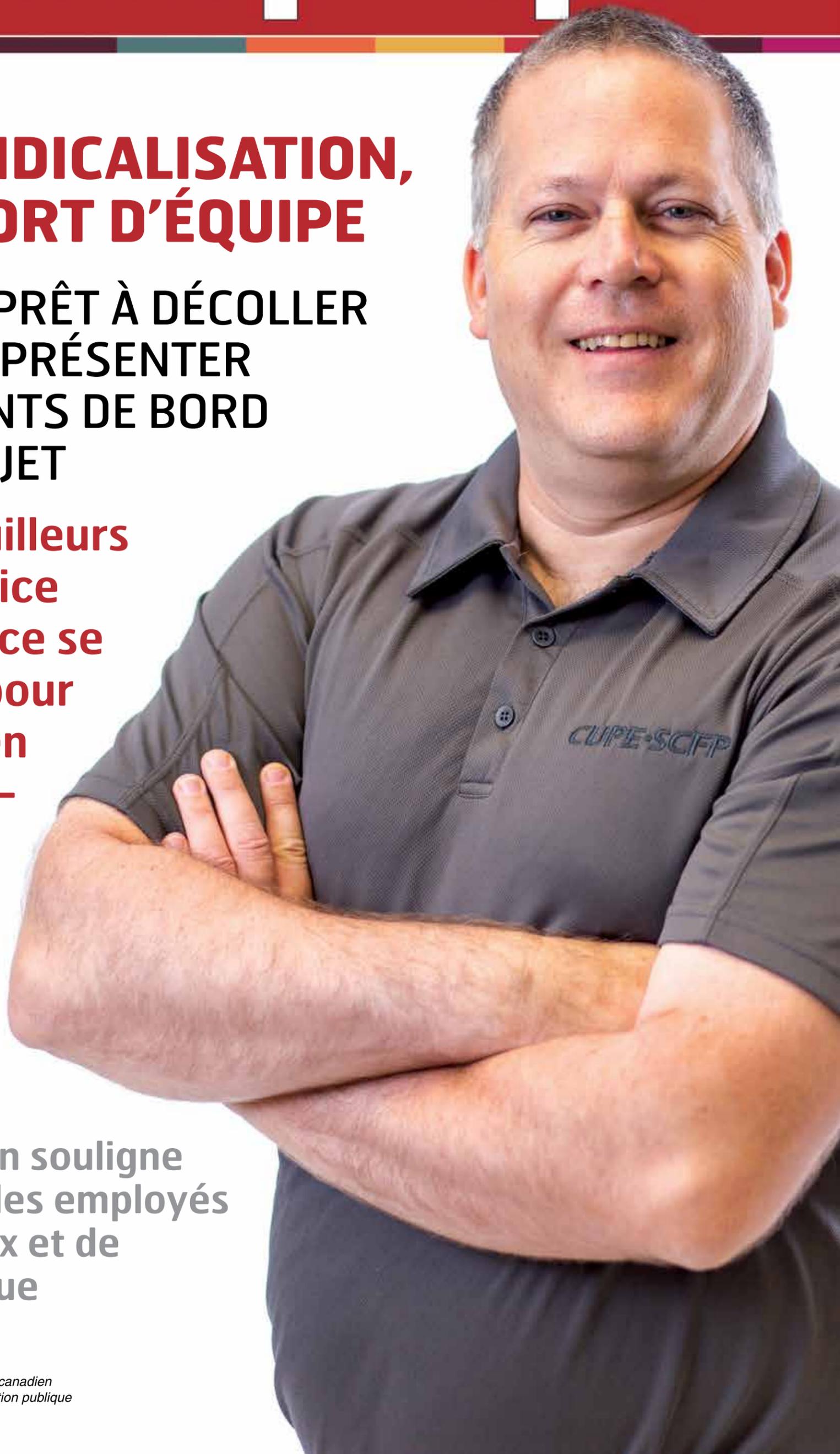
LA SYNDICALISATION, UN SPORT D'ÉQUIPE

LE SCFP PRÊT À DÉCOLLER
POUR REPRÉSENTER
LES AGENTS DE BORD
DE WESTJET

Les travailleurs
de la justice
réparatrice se
battent pour
l'équité en
Nouvelle-
Écosse

En Ontario,
la crise de
la médecine
de corridor
va s'intensifier
sous Ford

En C.-B., on souligne
le travail des employés
municipaux et de
bibliothèque



« Je suis tellement fière de ce que nous avons accompli ensemble. »
Shila Leblanc, intervenante en justice réparatrice et chef de grève du SCFP 4764, p. 7

« Visible et convaincante » : Une campagne pré-électorale sans précédent au Québec

Profitant de la première élection à date fixe au Québec, le SCFP-Québec, avec une coalition de syndicats, a lancé une campagne pré-électorale sans précédent qui aura permis d'attirer l'attention du public et de générer une réflexion juste avant que s'amorce officiellement la campagne électorale québécoise.

« Cette campagne a été visible et convaincante. Nous sommes fiers de ce que nous avons pu accomplir dans les dernières semaines et très satisfaits de la portée de notre campagne puisque 51 pour cent des personnes sondées dans l'ensemble du Québec et



Des membres du SCFP installent des affiches pré-électorales à Québec.

78 pour cent dans les circonscriptions ciblées affirment avoir vu un élément de notre campagne », a déclaré Denis Bolduc, président du SCFP-Québec.

Un sondage réalisé par la firme CROP, commandé par la coalition, a rejoint 2034 personnes dans tout

le Québec, dont 884 personnes dans les circonscriptions ciblées. Le message a été bien reçu car 43 pour cent des personnes interrogées se sont dit en accord avec la campagne.

Malgré les contraintes imposées par plusieurs villes, la coalition se félicite d'avoir pu projeter sa cam-

pagne aux quatre coins du Québec et d'avoir poussé la réflexion chez de nombreux électeurs.

Fort de l'appui de 65 pour cent des personnes interrogées par le sondeur, la coalition n'entend pas s'arrêter là. Elle a identifié trois enjeux qui lui ont permis de mettre de la pression sur les partis politiques durant la campagne et la Coalition continuera de mettre de la pression sur le nouveau gouvernement de la CAQ.

« Pour nous, le salaire minimum à 15 \$ l'heure et

l'assurance-médicaments sont des mesures qui bénéficieraient à l'ensemble des Québécois. Nous allons aussi nous battre féroce-ment contre toute proposition de baisse d'impôts qui passerait forcément par une privatisation de nos services et de nos sociétés d'État », de conclure le président du SCFP-Québec.

La campagne ciblait 14 comtés au Québec et incitait les citoyens à choisir le candidat le plus progressiste sur leur bulletin de vote.

■ Lisa Djevahirdjian

Le gouvernement conservateur du Manitoba force la tenue de votes de représentation en santé

Une nouvelle loi obligera des milliers de travailleurs de la santé du Manitoba à participer à des votes de représentation syndicale inutiles. Ces perturbations amènent stress et incertitude au sein d'une main-d'œuvre déjà surmenée. En mai, le gouvernement Pallister a promulgué une loi qui réduit de près des deux tiers le nombre d'unités de négociation dans le secteur de la santé. Par conséquent, plusieurs groupes de travailleurs (employés de soutien, professionnels, infirmières, médecins, travailleurs en santé communautaire) seront contraints de voter pour former un seul syndicat.

Cette tentative flagrante du gouvernement de mettre les syndicats en opposition les uns aux autres vise à détourner l'attention de ses compressions désastreuses et de ses plans de privatisation.

Ces votes vont transformer en profondeur la représentation syndicale dans le secteur. Plusieurs travailleurs vont changer de syndicat. Le SCFP est bien placé pour devenir le syndicat de choix lors de plusieurs scrutins importants.

Le SCFP mène une campagne positive, axée sur les enjeux, afin d'informer les membres des avantages de choisir notre syndicat. Au Manitoba, cela va plus loin que l'autonomie locale. Les membres du SCFP ont les cotisations les moins élevées et les meilleures conventions collectives du système de santé. Nos conventions prévoient des pauses payées de vingt minutes, plus de jours de vacances et une meilleure protection contre les mesures législatives permettant au gouvernement d'imposer des compressions.

Les sections locales manitobaines du SCFP ont contacté directement leurs membres pour leur communiquer l'importance du vote et des enjeux.

Les membres du SCFP savent que leur syndicat est là pour eux quand ils en ont besoin, que ce soit pour lutter contre les coupes des conservateurs ou pour faire preuve de solidarité à la table de négociation.

■ Dale Edmunds

LA PUBLICATION NATIONALE DU SCFP AUTOMNE 2018

La Réplique

SSN imprimé 1920-2857
ISSN en ligne 1920-2865

La Réplique est publiée par le Syndicat canadien de la fonction publique. Adressez toutes lettres à la rédaction à : comm@scfp.ca

Convention Poste-publications
Numéro 40005741

Retournez les envois canadiens non distribués à : SCFP-Communications 1375, boul. Saint-Laurent Ottawa, ON, K1G 0Z7

Visitez le site web du SCFP à scfp.ca ou communiquez avec nous à lareplique@scfp.ca

Rédactrice en chef Emily Turk
Directrice des communications Karine Fortin

Graphiste Jocelyn Renaud

Adjointes à la rédaction Manon Lajoie • Valérie Ménard

Collaborateurs Lisa Djevahirdjian • Dale Edmunds • Matt Stella • Emily Turk • Hugh Pouliot • Chandra Pasma • Colleen Reynolds • Steven Beasley • Stella Yeadon • David Robbins

CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Président national Mark Hancock

Secrétaire-trésorier national Charles Fleury

Vice-présidences générales Daniel Légère • Denis Bolduc • Fred Hahn • Judy Henley • Marle Roberts

Vice-présidences régionales

Sherry Hillier / Terre-Neuve-et-Labrador • Nan McFadgen / Nouvelle-Écosse • Brien Watson / Nouveau-Brunswick • Leonard Crawford / Île-du-Prince-Édouard • Benoît Bouchard, Patrick Gloutney / Québec • Michael Hurley, Candace Rennick / Ontario • Amanda Farrow-Giroux / Nord de l'Ontario • Gord Delbridge / Manitoba • Tom Graham / Saskatchewan • Rory Gill / Alberta • Paul Faoro, Donisa Bernardo / Colombie-Britannique

Vice-présidences de la diversité Gloria Lepine • Yolanda McClean

Votes de représentation : une occasion d'expliquer l'importance du SCFP

À l'annonce de la fusion des hôpitaux de Kingston, Brent Tousignant et son exécutif ont reçu bien peu d'information quant à ce qui adviendrait de leur lieu de travail. Néanmoins, le vice-président du SCFP 1974 est passé immédiatement en mode campagne.

« Je dirais que l'employeur a probablement reçu un préavis de 15 minutes avant l'annonce. Dès le départ, nous avons commencé à rencontrer des gens du syndicat national pour planifier ce que nous allions faire avant la fusion. »

En Ontario, lorsque des lieux de travail représentés par plusieurs syndicats fusionnent, le processus

permettant de déterminer qui représentera les travailleurs du nouveau lieu de travail est fixé par la *Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public (LRTTSP)*. Celle-ci remonte au gouvernement Harris des années 1990. Depuis, elle a encadré des fusions sous des gouvernements progressistes-conservateurs et libéraux.

Brent, lui, a entendu parler de la LRTTSP pour la première fois à l'annonce de la fusion entre l'Hôpital général et l'Hôtel-Dieu de Kingston. Au cours des mois suivants, il a dû l'expliquer à ses membres et répondre à de nom-

breuses questions sur ce qui allait se passer à l'issue du vote.

« C'est déroutant pour les gens qui passent par là. On lit la loi, très complexe d'ailleurs, en essayant de comprendre ce qui va se passer après avoir gagné ou perdu. Peu importe qui



gagne, la plupart des gens ont des préoccupations pratiques quant à leur ancienneté. Ils se demandent si l'on va les supplanter ou s'ils devront travailler dans plus d'un établissement. C'était difficile pour nous, parce que tout ce que nous pouvions répondre à plusieurs de ces questions, c'était que le tribunal du travail déciderait plus tard. »

Pour dissiper la confusion entourant le processus de la LRTTSP et tous les inconnus, Brent et l'équipe du SCFP 1974 avaient un message simple : le SCFP est le meilleur syndicat pour remplir ce mandat.

« Nous avons beaucoup parlé de la force de

la convention collective, mais aussi des ressources sur lesquelles peuvent compter les membres du SCFP, autant aux échelons local, régional que national », poursuit Brent.

Celui-ci attribue la victoire de sa section locale au travail acharné de tous. « L'exécutif, les recruteurs, le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario (CSHO) et tous les participants à la campagne nous ont offert un soutien phénoménal. Tout le monde a investi énormément de temps et d'énergie. »

Avec le retour d'un gouvernement conservateur en Ontario, il est possible que les fusions se multiplient, dans le secteur de la santé comme ailleurs. Aux sections locales qui se dirigent vers un vote de représentation, Brent conseille de bâtir une équipe aussi solide que possible. « Nous avons fait venir des personnes d'autres secteurs et du CSHO, des gens qui avaient déjà traversé cette épreuve et qui connaissaient bien les problématiques. C'était un atout formidable. »

■ Matt Stella

PRÉSIDENT NATIONAL MARK HANCOCK

Un effort national pour mettre fin à la violence au travail

Qu'il s'agisse de chauffeurs d'autobus, d'aides-éducateurs, d'agents de bord, d'infirmières ou de commis à la taxation, de plus en plus de membres du SCFP ont quelque chose en commun : la violence au travail.

Qu'elle soit dirigée contre soi ou contre un collègue, la violence au travail constitue un problème grave et persistant, pour nos membres comme pour les autres travailleurs. Or, les gouvernements et les employeurs réagissent trop lentement. Pire encore, de nombreux employeurs ont essayé de convaincre leurs employés de l'accepter comme une chose normale. Soyons clairs : la violence prend de nombreuses formes, mais aucune d'entre elles n'est acceptable ou ne fait « partie du travail ».

À l'échelle nationale, les militants du SCFP ont déployé des efforts considérables pour lutter contre ce problème croissant. Pour répondre à cette crise, le SCFP s'appuie sur les travaux déjà réalisés en proposant une **réponse nationale contre la violence au travail**.

Dans les mois à venir, nous allons promouvoir les outils existants, comme notre trousse de lutte à la violence au travail. Nous allons les distribuer aux membres qui en ont le plus besoin.

Nous allons nous concentrer sur la prévention de la violence au travail à tous les niveaux et sous toutes ses formes, y compris la violence verbale et les agressions mineures. Nous veillerons à ce que les membres connaissent leurs droits et signalent tous les incidents, quelle que soit leur importance.

Nous allons vous fournir des affiches, des macarons et des autocollants pour vous aider à mieux faire connaître le problème à vos membres. Nous étendrons aussi la portée de notre message par l'entremise des réseaux sociaux. Nous allons souligner nos réussites pour partager les idées qui permettent de lutter efficacement contre la violence.

Nous identifierons les lacunes dans les lois et les règlements. Puis, nous inciterons nos politiciens et nos gouvernements, d'un océan à l'autre, à les modifier pour rendre les lieux de travail plus sûrs.

Enfin, nous nous concentrerons sur les causes premières de la violence au travail, notamment le sous-financement des services publics, indispensables aux personnes vulnérables, ainsi que les suppressions de postes qui contraignent nos membres à travailler seuls ou en effectif réduit.

Chacun a le droit de se sentir en sécurité au travail. L'un des devoirs fondamentaux de notre syndicat est de protéger nos membres lorsqu'ils sont au travail.

En tant que plus grand syndicat au Canada, c'est à nous de responsabiliser nos membres face à la violence au travail. C'est aussi à nous de forcer les employeurs et les gouvernements à s'y attaquer.

Parce que la violence ne fait jamais partie du travail. Jamais.



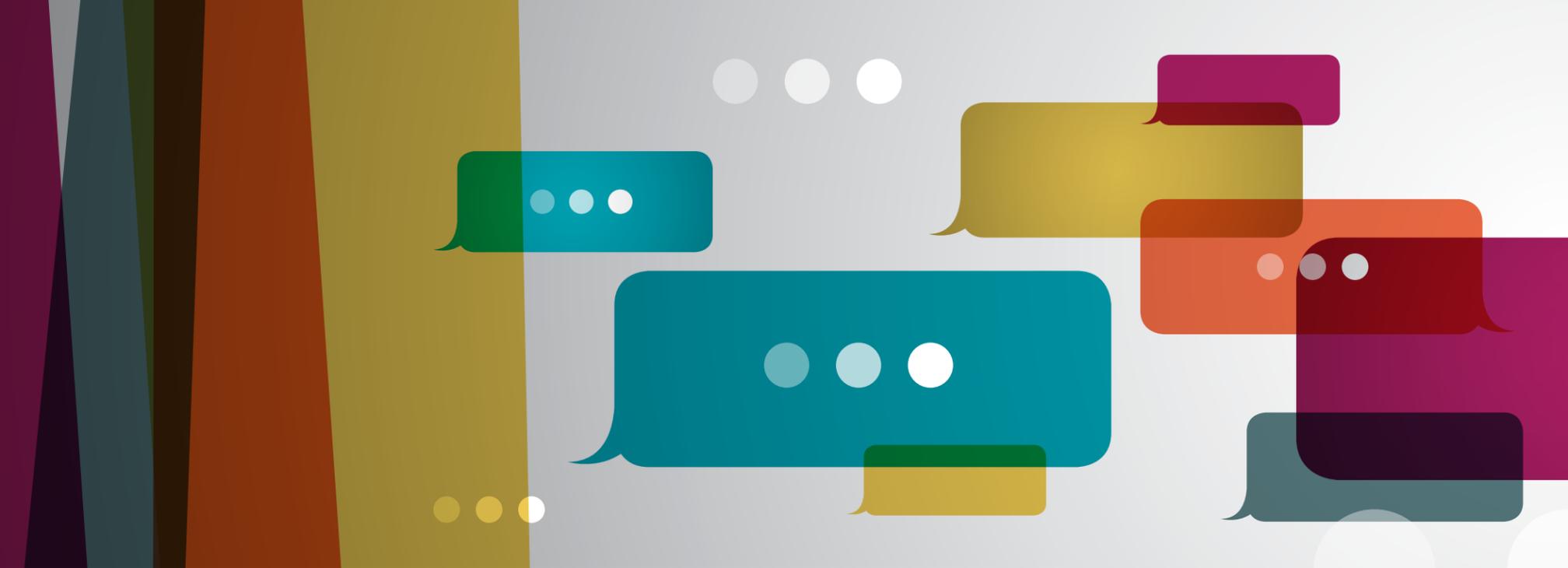
ÇA NE FAIT PAS PARTIE DU TRAVAIL

Au travail, personne ne devrait être harcelé, menacé, agressé physiquement ou victime de violence de quelque façon que ce soit. Si cela vous arrive, documentez l'incident et communiquez avec votre délégué syndical.

Le SCFP est là pour vous aider
Pour obtenir de l'information et des ressources, consultez le scfp.ca/canefaitpaspartiedutravail

SCFP

MARK HANCOCK EN LIGNE twitter.com/MarkHancockCUPE



Le SCFP s'organise

Des agents de bord aux employés d'un refuge, plus de 7800 nouveaux membres se sont joints au SCFP cette année. Et cela ne s'est pas fait par hasard.

Non loin de l'aéroport international de Calgary, il y a un Tim Horton juste assez loin pour être discret. C'est là que Chris Rauenbusch, employé de WestJet, rencontrait certains de ses collègues de travail. Il répondait à leurs questions, partageait de l'information et faisait signer des cartes syndicales avant le début de leur quart chez le transporteur aérien. « J'ai passé 14 mois à courir dans tous les sens pour rencontrer les gens, chez eux ou ailleurs, raconte-t-il. J'ai même fait signer une carte dans le stationnement ! »

Certains collègues de Chris ont voulu le rencontrer pour signer leur carte syndicale en personne, à l'abri des regards. Ils ne voulaient pas que la compagnie s'en aperçoive. « Ils étaient nerveux, précise l'organisateur. Ils tournaient la tête chaque fois qu'un client entrait. »

Chris fait partie d'une équipe dévouée dont l'engagement et la persévérance ont fait de la campagne de recrutement du SCFP chez WestJet un succès. C'est la détermination de militants internes comme lui qui forment notre syndicat. Sans oublier le soutien essentiel que ceux-ci reçoivent du personnel du SCFP et des membres-organisateur.

Les organisateurs du SCFP peuvent passer des années à essayer de convaincre les travailleurs d'agir, de surmonter leurs craintes, pour mettre fin au sentiment d'impuissance inhérent à certains lieux de travail.

C'est un boulot difficile, car il faut établir un climat de confiance. Et ce processus peut provoquer, chez les personnes concernées, un mélange intense de peur, d'anxiété et d'adrénaline, mais c'est aussi satisfaisant.

Jeter les bases

Les travailleurs prennent beaucoup de risques en tentant de se syndiquer. Il revient donc au personnel du SCFP et aux membres-organisateur de les convaincre que nous disposons des outils et du personnel nécessaires pour remédier aux injustices auxquelles ils sont confrontés au travail. Il faut aussi convaincre les sceptiques de participer plutôt que de rester sur les lignes de côtés.

On commence par comprendre le monde dans lequel vivent et travaillent nos membres potentiels. Nos membres existants sont la clé de ce processus. « On ne syndiquerait pas sans les membres-organisateur », affirme Kristy Davidson, organisatrice du SCFP. « Ils sont le cœur et l'âme de toute campagne de recrutement. »

Mme Davidson et M. Rauenbusch soulignent le travail acharné depuis un an de nos membres chez Air Canada et Air Transat pour tisser des liens avec le personnel de WestJet dans les aéroports du pays. (voir l'encadré en page 5) « Chaque métier a son propre vocabulaire, précise Mme Davidson. Nous ne sommes pas sur le terrain; ce n'est pas notre quotidien. Entre eux, ils se comprennent. »

Les membres et les militants font ce travail bénévolement, à leur rythme, pour bâtir notre syndicat. Et ils le font malgré ce que cela leur en coûte personnellement. « J'ai passé des mois à conduire à travers Calgary pour faire signer des cartes pendant mes jours de congé », explique M. Rauenbusch. « Mon mari était très excité quand nous avons

réussi, mais il a rapidement ajouté : "C'est formidable, je récupère mon mari !" »

Nos raisons

La syndicalisation exige du courage et de la persévérance. Pourquoi le faisons-nous ? Parce que les travailleurs ont besoin du pouvoir collectif associé à l'appartenance à un syndicat.

En gagnant des membres et en faisant augmenter le taux de syndicalisation un peu partout, nous nous renforçons. Cela relève le plancher salarial et améliore les conditions de travail. En retour, cela accroît notre prospérité économique collective. Cela amplifie nos ressources partagées et les programmes qui peuvent aider les membres du SCFP dans les moments les plus difficiles. La syndicalisation permet aux travailleurs de parler d'une seule voix quand ils prennent la défense des services publics et des droits des travailleurs. Enfin, elle nous permet d'exercer une influence politique en faveur d'une société juste et équitable.

Et aujourd'hui, c'est plus important que jamais.





Il est essentiel de renouveler nos membres et d'en gagner de nouveaux afin d'enrayer la vague croissante de privatisations et de compressions dans les services publics. Nous ne pouvons pas nous permettre de rester les bras croisés.

Il est essentiel de renouveler nos membres et d'en gagner de nouveaux afin d'enrayer la vague croissante de privatisations et de compressions dans les services publics. Nous ne pouvons pas nous permettre de rester les bras croisés. Nous aurons besoin de notre pouvoir collectif pour résister aux programmes d'austérité des gouvernements, sonner l'alarme sur la précarité et lutter contre les projets de loi visant à nous priver de nos droits d'association et de négociation.

Grandir en force

En 55 ans d'existence, le SCFP a syndiqué beaucoup plus de travailleurs que tout autre syndicat au Canada. Avec 665 000 membres, nous sommes, et de loin, le plus grand syndicat du pays. Mais la syndicalisation devient de plus en plus difficile.

La plupart des grands lieux de travail du secteur public sont déjà syndiqués. De plus en plus, les employeurs répondent aux campagnes de recrutement par des poursuites judiciaires. Et l'évolution du monde du travail fait en sorte qu'il est plus complexe de rejoindre les travailleurs et travailleuses.

Les défis sont nombreux. C'est pourquoi nous devons tous mettre la main à la pâte. Cela se traduit par l'instauration d'une culture du recrutement au sein de notre syndicat.

Le SCFP a déjà adopté

un nouveau plan audacieux: nous sommes tous des recruteurs. Le document intitulé *Grandir en force : un plan de croissance pour notre syndicat* est une feuille de route qui nous permettra de perfectionner nos méthodes de recrutement et réclamer de meilleures protections pour nos membres actuels. Et notre plan invite chacun à avoir un rôle dans la croissance de notre syndicat.

Cette année, grâce au travail du personnel du SCFP, de nos membres-organiseurs et de militants internes, plus de 7800 travailleurs de secteurs variés ont adhéré à notre syndicat. Et cela ne s'est pas fait par hasard. Nous avons fait passer le mot. Nous avons amassé les cartes syndicales. Nous sommes allés au front pour les travailleurs.

Il y a tant de choses dont nous pouvons être fiers.

Mais il reste encore beaucoup à faire. En fin de compte, notre croissance dépend de notre capacité à combler le fossé entre syndiqués et non-syndiqués. Et c'est un travail d'équipe.

« Il y a tellement de facettes à la force d'un syndicat » rappelle Mme Davidson. « Dans un syndicat militant, il y a une place pour tout le monde. »

Pour en savoir plus sur le plan d'organisation du SCFP, visitez : scfp.ca/grandir-en-force

■ Emily Turk

Le SCFP prêt à décoller pour représenter les agents de bord de WestJet

Le 31 juillet, plus de 3000 agents de bord de WestJet ont reçu une nouvelle fantastique : après une campagne de recrutement de plus d'un an, ils obtiennent leur tout premier syndicat avec le SCFP.

C'est une bonne nouvelle pour ces agents de bord, qui ont un travail très difficile. Leurs horaires sont imprévisibles. Ils sont responsables de la sécurité de centaines de personnes à 9000 mètres d'altitude. Et, à cause des pressions de l'industrie pour obtenir un relâchement des règles de sécurité et des normes du travail, leur boulot devient de plus en plus pénible.

Tout cela est sur le point de changer avec l'entrée en scène du SCFP. Pour la première fois, ils auront une représentation syndicale indépendante et une convention collective exécutoire qui protégera leurs droits.

Avec ces 3000 membres d'équipage de cabine de WestJet, notre division du transport aérien compte désormais 15 000 membres. Il s'agit de la plus importante campagne syndicale que le SCFP ait menée chez un employeur unique depuis des années. Et elle va améliorer la vie et le travail des agents de bord de WestJet et de l'ensemble du secteur.

« Quelle expérience incroyable que de travailler avec les militants internes de WestJet ! », s'enthousiasme David Fleming, recruteur au SCFP. « Leur passion et leur énergie étaient inspirantes. »

Bien sûr, il y a eu des embûches, comme dans toute campagne.

Tout d'abord, les employés de WestJet ont une centaine de lieux de travail différents et sont constamment dans les airs. Cela complique l'organisation de rencontres entre recruteurs et militants pour discuter des bienfaits de la syndicalisation.

La campagne doit son succès à de nombreuses rencontres à l'aéroport entre deux vols, à toute heure du jour et de la nuit. Nous avons fait un effort particulier pour joindre les nouveaux membres potentiels au téléphone, par l'entremise des réseaux sociaux et via des bulletins hebdomadaires distribués par courrier électronique.

« La campagne a été caractérisée par la créativité de ces nouveaux membres », poursuit M. Fleming. « Grâce à celle-ci et à leur énergie infatigable, nous avons pu communiquer de manière efficace avec les "WestJetters". »

Les recruteurs du SCFP et les militants ont aussi été confrontés à des obstacles mis en place par l'employeur et ses alliés. Ceux-ci cherchaient désespérément à éviter la syndicalisation.

Nos gens ont riposté de manière créative en faisant ce qu'ils font le mieux : ils ont travaillé dur pendant de longues heures et n'ont jamais lâché. Dans les prochains mois, le SCFP canalisera le même esprit pour préparer ces nouveaux membres à négocier leur première convention collective.

Le SCFP poursuivra ses campagnes de recrutement chez les plus petits transporteurs de WestJet, Encore et Swoop. Mais les WestJetters, le SCFP et l'ensemble des militants qui ont mis l'épaule à la roue ont déjà remporté une grosse victoire.

■ Hugh Pouliot

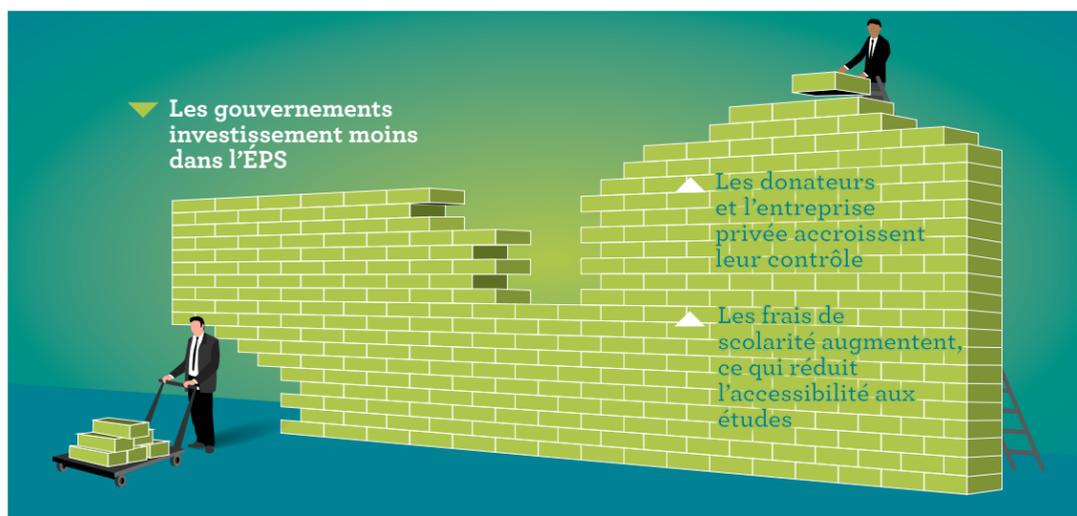


L'éducation postsecondaire : il est temps d'agir

Après des décennies de compressions en éducation postsecondaire, il est temps que le gouvernement fédéral réinvestisse dans notre avenir.

Les chiffres sont sidérants. Au milieu des années 1980, les subventions de l'État, tant provincial que fédéral, totalisaient 80 pour cent du budget total des collèges et des universités. Aujourd'hui, les gouvernements en couvrent à peine 50 pour cent.

Les conséquences de cette baisse du financement de l'État à l'éducation postsecondaire publique sont dramatiques. L'accessibilité à l'enseignement supérieur a diminué. Les frais de scolarité ont explosé, forçant de nombreuses personnes à



entamer leur vie d'adulte (et de jeune parent) croulant sous d'énormes dettes. Les universités et les collèges sont de plus en plus dépendants des dons privés ou des contributions des entreprises, ce qui augmente l'influence des corporations

et la privatisation insidieuse de l'éducation. De plus, les emplois sur les campus sont de plus en plus précaires. Cela accroît le stress des travailleurs et nuit à la qualité générale de l'éducation.

Le gouvernement fédéral peut et doit en faire

plus pour l'éducation postsecondaire. Il doit adopter une loi sur l'enseignement postsecondaire, créer un transfert dédié à ce secteur, augmenter le financement des transferts de 40 pour cent et collaborer avec les provinces à la réduction et

l'éventuelle élimination des frais de scolarité.

C'est pourquoi le SCFP a lancé une campagne visant à pousser le gouvernement fédéral à en faire davantage. Le SCFP a préparé, entre autres, des dépliants, des documents d'information sur les politiques, une trousse de défense, et un guide de conversation structurée. Les sections locales sont invitées à envoyer des cartes postales au premier ministre Trudeau et à signer une pétition. Elles ont accès à de nombreux outils pour pouvoir participer à la campagne nationale.

Pour en savoir plus, visitez le scfp.ca/ilesttempsdagir ou écrivez à postsecondaire@scfp.ca

■ Chandra Pasma

Le gouvernement Ford ouvre la porte aux chaînes de garderies en Ontario

Le gouvernement Ford a supprimé une protection essentielle contre la prise de contrôle du secteur des garderies par la grande entreprise. Les militants des services de garde à l'enfance de l'Ontario et les travailleurs en garderies du SCFP se préparent au contrecoup de cette décision.

En août, le gouvernement a annoncé discrètement qu'il supprimerait la « marge bénéficiaire maxi-

male en pourcentage » des directives de financement des garderies ontariennes. Cela signifie que davantage de fonds publics iront directement aux grandes entreprises de services de garde à but lucratif.

Ce changement de politique menace tous les travailleurs et travailleuses en garderie de la province, dont des milliers de membres du SCFP. On assistera à une pression à la baisse

sur les salaires, ainsi qu'à une précarisation des emplois. Les familles seront plus vulnérables alors que la recherche de profit deviendra l'objectif de ces chaînes de garderies privées.

La Coalition ontarienne pour de meilleurs services Éducatifs à l'enfance (COMSEE), partenaire du SCFP dans ce dossier, a rapidement réagi à la nouvelle politique. Elle a cité l'expérience de l'Australie dans l'utilisation de fonds publics pour financer des places à but lucratif.

Carolyn Ferns, coordonnatrice des politiques publiques et des relations gouvernementales à la Coalition, a expliqué la situation dans une lettre ouverte au ministre de l'Éducation de l'Ontario : « Ce qui a commencé comme une politique bien intentionnée s'est avérée une grave erreur qui a entraîné le quasi-effondrement du secteur des garderies en Australie, des parents en colère, des poursuites judiciaires et un refinancement gouvernemental qui a coûté des dizaines de millions de dollars aux contribuables. », écrit-elle. « Tout est bien documenté, alors l'Ontario ne doit pas faire la même erreur. »



La COMSEE supplie le gouvernement de repenser à son choix et d'entamer des consultations avec le milieu des services de garde.

Le premier ministre Doug Ford a mis peu de temps à présenter un programme qui attaque les travailleurs et affaiblit les services publics. Mais les critiques se multiplient à l'endroit de l'ordre du jour néolibéral de son gouverne-

ment : on ne compte plus les manifestations et les actions politiques coordonnées à travers la province.

Les membres du SCFP peuvent exprimer leur soutien en faveur d'emplois décents et en appui aux services de garde et services sociaux. Pour en savoir plus, visitez scfp.ca/services-de-garde

■ Matt Stella



ASSOCIATION CANADIENNE DE LA
PRESSE SYNDICALE

Depuis 1976, l'Association canadienne de la presse syndicale soutient les syndicats et renforce les capacités en matière de communications du mouvement syndical. Les membres de l'ACPS ont accès à :

des éléments graphiques | des illustrations | une photothèque | des articles | des ressources | de la formation sur les médias | des ateliers | des conférences | un service de consultations en matière de communications

Pour savoir comment l'ACPS peut vous aider :

acps.ca

Les travailleurs de la justice réparatrice du SCFP se battent pour l'équité

Les syndicats sont-ils un bien commun ? Bien sûr ! Parlez-en aux membres de la section locale 4764 du SCFP, à Halifax, en Nouvelle-Écosse. Ils ne sont que six, principalement des femmes, et travaillent pour la Community Justice Society, un organisme sans but lucratif (OSBL). Le 31 août 2018, ils ont conclu une convention collective historique avec leur employeur. Celle-ci comporte des augmentations de salaire équivalant à 27 pour cent pour ramener ces travailleurs à égalité avec de nombreux agents de probation employés par le ministère provincial de la Justice.

La section locale, qui n'avait jamais fait la grève auparavant, a courageusement pris la décision de débrayer. Elle s'était rendu compte que son contrat requérait des changements majeurs qui ne pouvaient être obtenus autrement. La grève a commencé le 30 juillet 2018 et a duré cinq semaines.

La préparation de cette ronde de négociations était parsemée d'embûches. Le SCFP a mené une évaluation des emplois, qui a démontré

que la valeur relative des tâches effectuées par ces travailleurs sociaux représentait 90 pour cent de la valeur du travail effectué par les agents de probation de la province. À la réception du rapport, l'employeur a reconnu l'existence d'un problème concernant la rémunération : Les conclusions du rapport étaient convaincantes.

Autre défi important : la manière dont le ministère de la Justice a initialement mis en place le programme de justice réparatrice par l'intermédiaire de plusieurs OSBL. Cela a permis au gouvernement de nier son implication dans les négociations en prétendant ne pas être partie prenante à la convention collective, même si le ministère finance le programme en entier. Une situation difficile puisque la province contrôlant la totalité du financement, l'employeur n'était pas en mesure d'augmenter les salaires.

Face à une impasse, le SCFP 4764 a rendu publiques ces pratiques injustes en matière de salaire et de financement, tout en dénonçant le ministre de

la Justice qui n'assumait pas ses responsabilités dans le dossier.

Appuyée par le SCFP national, la section locale a acheté des publicités à la radio et dans les journaux. Elle a aussi fait parvenir des lettres aux journaux pour susciter l'appui du public en amont de la grève. Le SCFP 4764 a mis à profit son vaste réseau d'alliés dans le milieu de la justice réparatrice pour recueillir des témoignages et du soutien, notamment d'anciens

clients, du NPD, d'avocats des tribunaux de la jeunesse et d'animateurs bénévoles. Au cours de la grève, la section locale a tenu une conférence de presse et fait du piquetage devant son lieu de travail, l'Assemblée législative de la Nouvelle-Écosse, le palais de justice provincial et le bureau de circonscription du ministre de la Justice. Ces événements ont attiré beaucoup l'attention des médias.

« Tout au long de ce processus, nous avons beaucoup appris sur l'importance de la solidarité entre travailleurs », affirme Denise Russell, présidente du SCFP 4764. « Nous sommes reconnaissants du soutien que nous avons reçu de nos confrères et consœurs syndicaux, du personnel,

du NPD et des entreprises de la région. »

La victoire de la section locale a aussi profité aux autres travailleurs en justice réparatrice de la province. Au renouvellement de la convention collective, on a informé les travailleurs sociaux non syndiqués employés par d'autres OSBL qu'ils recevraient les mêmes augmentations de salaire.

« J'avais entendu dire que bon nombre des avantages acquis par les syndicats profitaient à tous les travailleurs », explique Shila LeBlanc, chef de grève au SCFP 4764. « Nous l'avons prouvé. Je suis tellement fière de ce que nous avons accompli ensemble. »

■ Colleen Reynolds



Le SCFP 4764 à la manifestation pour « sortir de l'impasse ». De gauche à droite : Denise Russell, Shila LeBlanc, Becky Alison et Colin English.

SECRÉTAIRE-TRÉSORIER NATIONAL CHARLES FLEURY

Les ressources sont au rendez-vous pour appuyer nos campagnes de recrutement

Le recrutement est au cœur de l'action de notre syndicat. Au SCFP, nous avons la responsabilité et l'obligation de faire profiter les travailleurs non syndiqués et leurs familles des avantages et de la protection qu'offre un syndicat. Depuis sa fondation en 1963, le SCFP a recruté plus de membres que tout autre syndicat au Canada. C'est pourquoi nous avons plus de 665 000 membres aujourd'hui.

Ces dernières années, la croissance de notre effectif a ralenti. Ce qui n'est pas surprenant compte tenu des défis auxquels nous avons été confrontés : une augmentation alarmante du travail précaire, les restructurations et les privatisations des milieux de travail dans tout le pays, les lois antisyndicales et l'imposition de votes de représentation qui opposent les syndicats les uns aux autres.

Il était donc important de redoubler nos efforts de recrutement.

En janvier 2018, le Conseil exécutif national (CEN) a adopté un plan de recrutement intitulé *Grandir en force*,

pour permettre à plus de travailleurs de bénéficier de la protection de notre syndicat et de sa force collective. De concert avec le département de l'organisation et nos sections locales, nous mettons ce plan en œuvre. Le SCFP national consacre d'importantes ressources financières et affecte de nombreux employés pour soutenir les campagnes de recrutement et gagner les votes de représentation qui se déroulent partout au pays. En fait, au cours des cinq dernières années, le CEN a plus que doublé le budget de recrutement du syndicat. Les sections locales du SCFP ont également participé de façon importante en fournissant bien souvent un financement équivalent à celui fourni par le SCFP national lors des votes de représentation.

Nos efforts collectifs ont déjà porté leurs fruits. Cette année seulement, nous avons gagné d'importants votes de représentation dans le secteur de la santé. Nous avons aussi constaté une augmentation du nombre des travailleurs non syndiqués qui choisissent le SCFP pour les représenter. Par exemple, le SCFP est heureux d'accueillir, entre autres, les agents de bord de WestJet et les opérateurs de télécommunications et les analystes au monitoring de la GRC qui ont récemment joint nos rangs. Il faut toutefois se rappeler que les investissements dans le recrutement ne bénéficient pas seulement aux nouveaux membres. La croissance de notre syndicat est essentielle à l'amélioration des ressources et des programmes qui soutiennent tous nos membres. Par conséquent, nous devons tous nous retrousser les manches afin de continuer, ensemble, à grandir en force.

CHARLES FLEURY EN LIGNE  twitter.com/CUPENatSec



En C.-B., une campagne souligne le travail des employés municipaux et de bibliothèque

Les travailleurs municipaux et de bibliothèque du SCFP améliorent nos services publics. Et qui dit meilleurs services dit meilleures communautés. C'est le message que verront les usagers des transports en commun britannico-colombiens cet automne et cet hiver. Cette nouvelle campagne s'affichera dans les journaux, sur les panneaux publicitaires et dans les transports en commun, de Pemberton à Hope.

Après des mois de planification, la campagne a été lancée en août et en

septembre avec des événements dans la grande région métropolitaine de Vancouver. Elle met en lumière l'importance du travail accompli par les employés municipaux et de bibliothèque du SCFP pour la communauté. En outre, elle informe le public sur l'ensemble de l'équipe de travailleurs du SCFP qui assure les services sur lesquels on compte au quotidien.

Des petits-déjeuners à Pemberton, des barbecues à Whistler et Squamish, en passant par des samossas à Surrey, on a organisé toutes sortes d'activités commu-

nautaires pour que les sections locales du SCFP soulignent l'apport de leurs membres et les mobilisent pour cette campagne. Une vidéo peut aussi être partagée fièrement par les membres sur les réseaux sociaux.

Au cours des mois à venir, la campagne sera reproduite dans d'autres régions de la province pour promouvoir les nombreuses facettes de ce que font ces travailleurs municipaux et de bibliothèque du SCFP pour faire de nos collectivités des endroits agréables. Une prochaine phase est à l'étude pour voir si cette campagne pourrait évoluer afin de traiter de problèmes comme la précarité d'emploi et la sécurité au travail.

■ Steven Beasley



Petit-déjeuner de campagne à la section locale 402, au centre des opérations de la Ville de Surrey. Les sections locales de Pemberton à Mission ont organisé des activités pour marquer le lancement de la campagne.

Une nouvelle victoire pour la santé mentale à l'Î.-P.-É.

Le SCFP-Île-du-Prince-Édouard n'a pas seulement élaboré une loi protégeant la santé mentale des travailleurs, il a également frappé une pièce de monnaie commémorative.

Ladite pièce, une collaboration entre le SCFP-Î.-P.-É. et l'Association des ambulanciers de l'Î.-P.-É. (PAPEI), a été dévoilée lors d'un symposium sur la santé mentale à l'intention des premiers intervenants. Ce symposium s'est tenu à Charlottetown au début de septembre. La pièce célèbre l'adoption, en mai dernier, d'une loi qui enchâsse les facteurs de stress en milieu de travail et le syndrome de stress post-traumatique (SSPT) dans la loi provinciale sur les accidents du travail.

Depuis, les travailleurs peuvent réclamer des indemnités afin de protéger leur santé mentale et leur bien-être. Pour le syndicat, la pièce permet de souligner

cette réussite et de rappeler qu'il reste du travail à faire.

Jason Woodbury, président de la section locale 3324 du SCFP et ambulancier depuis 19 ans, a joué un rôle déterminant dans ce dossier, au sein du syndicat comme dans la communauté : « Je pense, que cette pièce commémorative rappellera à nos membres et à tous les travailleurs de l'Île-du-Prince-Édouard que nous devons continuer à faire pression pour obtenir des améliorations, par exemple la reconnaissance de la capacité des médecins à établir des diagnostics de SSPT et d'autres soutiens en santé mentale. »

M. Woodbury fait allusion aux modifications que le gouvernement provincial a apportées au projet de loi d'initiative parlementaire pour resserrer l'accès au diagnostic de stress et de

SSPT. Selon le SCFP et la PAPEI, les médecins de famille devraient pouvoir poser ces diagnostics. Le gouvernement a modifié le projet de loi pour accorder ce pouvoir uniquement aux psychiatres et aux psychologues. M. Woodbury et d'autres craignent que cela ne crée un goulot d'étranglement.

Néanmoins, les travailleurs de l'Île-du-Prince-Édouard bénéficient d'une plus grande protection et leur victoire ne fera qu'inspirer ceux des autres juridictions.

La pièce a été officiellement dévoilée en présence de Jamie Fox, député provincial et ancien policier, l'instigateur du projet de loi d'origine, qui a travaillé de concert avec le SCFP et de la PAPEI dans ce dossier.

■ David Robbins



Pièce commémorative; Jason Woodbury, président du SCFP 3324 du SCFP et Ryan O'Meara, président de la PAPEI.

La crise des lits d'hôpitaux va s'aggraver sous Ford, selon un rapport du CSHO-SCFP

Un rapport récent révèle que la promesse électorale de Doug Ford de mettre fin à la médecine de corridor en Ontario contredit ses autres promesses, notamment celles d'atteindre l'équilibre budgétaire et de réduire les impôts et les dépenses de l'État.

Après l'élection du gouvernement progressiste-conservateur de Ford, le Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario (CSHO) du SCFP a analysé les chiffres de trois de ses propositions pour en évaluer l'impact sur les hôpitaux.

Ce rapport du CSHO, intitulé *Hallway Medicine: It Can Be Fixed (traduction libre : La médecine de corridor, on peut s'en débarrasser)*, examine les répercussions du plan fiscal de sept milliards de dollars, de l'équilibre budgétaire et du programme « d'efficacité » dans la fonction publique de quatre pour cent promis par Doug Ford. Il révèle que, loin de mettre fin à la médecine de corridor, ces promesses de Ford l'aggraveront. En fait, les hôpitaux ontariens, dont le financement et le nombre d'employés sont bien inférieurs à ceux des autres provinces, subiraient une perte totale de 2467 à 3712 lits et entre 8560 à 16 418 emplois.

Le CSHO a organisé une vingtaine de conférences de presse pour faire connaître ces chiffres.

« Il fallait souligner la contradiction dans les promesses des progressistes-conservateurs », explique le président du CSHO, Michael Hurley. « Le gouvernement ne peut pas tenir sa promesse de mettre fin à la médecine de corridor tout en réduisant les dépenses du secteur public de quatre pour cent. »

Au cours des deux prochaines décennies, l'Ontario subira une pression démographique considérable. La province devra se préparer à la réalité d'une population vieillissante et d'une espérance de vie prolongée. Cela signifie que la médecine de corridor n'est pas sur le point de disparaître, à moins que le gouvernement n'en fasse une priorité.

Selon M. Hurley, l'État a l'obligation morale de mettre fin à la médecine de corridor comme promis. Celui-ci doit donc accroître son investissement pour régler le problème de surpopulation dans les hôpitaux pour la durée de vie de la génération du baby-boom.

« Les hôpitaux ontariens composent déjà avec une surcapacité et des années de sous-financement », dit-il. « Sans ces investissements, la pression démographique rendra impossible le maintien de la qualité des soins prodigués aux patients. »

Le rapport de recherche du CSHO-SCFP formule plusieurs recommandations pour mettre fin à la médecine de corridor, notamment : financer les coûts réels des hôpitaux; ouvrir des lits de soins actifs, de soins continus complexes et de soins de longue durée pour faire face au surpeuplement; investir dans la santé mentale et la toxicomanie; et éviter la restructuration et la privatisation.

« Il y a amplement de preuves, en Ontario, que la restructuration et la privatisation des hôpitaux ont gaspillé des milliards de dollars au cours de la dernière décennie », conclut M. Hurley.

■ Stella Yeadon



Des patients dans un corridor de l'Hôpital de Windsor.