

La Réplique



**RÉAGIR
VITE
SAUVE
DES VIES**

**CONCEPTION
BAY SOUTH –
UNE BELLE
RÉUSSITE**

**Équité
salariale:
une victoire
au Québec**

Protégeons
l'hydro-
électricité
de l'Ontario

Deux décennies de lutte pour l'équité salariale au Québec

En 2016, nous avons célébré le 20^e anniversaire de l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale au Québec. Celle-ci oblige tous les employeurs de 10 salariés et plus à implanter un programme d'équité salariale dans leur entreprise.

Cette loi avait été modifiée, en 2009, par le gouvernement libéral de Jean Charest. Ces changements avaient été contestés en cour par une coalition de syndicats où le SCFP avait pris une place importante.

La Cour supérieure du Québec avait déclaré inconstitutionnelles certaines dispositions de la loi de 2009, notamment celle qui

supprimait les ajustements rétroactifs de maintien de l'équité salariale.

Le gouvernement a été en appel de cette décision. Le 12 octobre 2016, la Cour d'appel a confirmé le jugement de la Cour supérieure du Québec.

Le Gouvernement disposait d'un délai de 60 jours pour transmettre la cause à la Cour suprême. À quelques heures de l'expiration de celui-ci, le gouvernement libéral de Philippe Couillard a décidé de porter cette cause devant la plus haute cour du pays, ce qui a amèrement déçu le SCFP.

La Cour suprême n'a pas encore accepté d'entendre

la cause au moment d'écrire ces lignes. Mais, si tel est le cas, le SCFP au Québec sera au cœur de cette ultime bataille pour l'équité des femmes.

En attendant, l'équipe des cinq personnes conseillères

au service d'évaluation du SCFP au Québec continue à travailler d'arrache-pied à réaliser des centaines de programmes qui permettent à des milliers de femmes au Québec d'obtenir des ajustements salariaux importants,

que ce soit dans le secteur public, qui inclut la santé et l'éducation, ou ailleurs. L'équipe veillera également à ce que cette loi reste bien vivante et s'améliore.

■ **Ronald Boisrond**



Nouvelle offensive contre les bons régimes de retraite

Une nouvelle loi du gouvernement libéral de Justin Trudeau menace la sécurité à la retraite des travailleurs canadiens. En effet, le projet de loi C-27 s'en prend aux régimes de retraite à prestations déterminées et pourrait permettre aux employeurs de renier les promesses faites à des milliers de travailleurs et de retraités partout au pays.

Si la loi C-27 est adoptée, elle permettra aux employeurs régis par le gouvernement fédéral de transformer, rétroactivement, un régime de retraite à prestations déterminées en régime « à prestations cibles » en faisant pression sur les travailleurs et les retraités pour qu'ils renoncent aux prestations déjà acquises.

Le passage des régimes à prestations déterminées aux

régimes à prestations cibles transférera presque tous les risques aux travailleurs et aux retraités. La loi C-27 pourrait, dans les faits, donner aux employeurs la possibilité de renier les engagements pris à l'égard de leurs travailleurs et laisser des milliers de Canadiens se débrouiller comme ils le pourront à leur retraite.

Le SCFP s'oppose fermement à la loi C-27. Même si elle ne s'applique qu'aux employeurs régis par le gouvernement fédéral, elle établira un dangereux pré-

cedent pour les provinces et accroîtra la pression sur les régimes de retraite à prestations déterminées.

Pendant la campagne électorale de 2015, Justin Trudeau a clairement promis de protéger les régimes à prestations déterminées. Le projet de loi C-27 fait fi de cette promesse. Le gouvernement Harper avait envisagé des changements semblables, mais même les conservateurs ont reculé devant cette loi anti-travailleurs.

Bien que le projet de loi

C-27 ait été présenté à la fin de 2016, le débat en Chambre n'est pas commencé. Il est encore temps de riposter. Le SCFP collabore avec d'autres syndicats et alliés pour empêcher l'adoption de cette loi mal conçue qui s'attaque à la sécurité à la retraite des travailleurs canadiens.

Pour en savoir plus sur le projet de loi C-27 et sur les menaces qu'il fait planer sur l'avenir des travailleurs, consultez **SCFP.CA/REGIMES-DE-RETRAITE**.

■ **Greg Taylor**

LA PUBLICATION NATIONALE DU SCFP HIVER 2017

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 distribuables 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 Catherine Louli
Directeur des communications Robert Lamoureux

Graphiste Jocelyn Renaud

Adjoints à la rédaction Manon Lajoie • Lee Cloutier • Valérie Ménard

Collaborateurs Ronald Boisrond • Greg Taylor • Charlie Brenchley • Karin Jordan • Janet Szliske • James Chai • Stella Yeadon • Pierre Ducasse • Sarah Jordison • Colleen Reynolds • Clay Suddaby • Elizabeth Carlyle • Karl Bélanger

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 • Kelly Moist • Marle Roberts

Vice-présidences régionales

Wayne Lucas / Terre-Neuve-et-Labrador • Nan McFadgen / Nouvelle-Écosse • Odette Robichaud / Nouveau-Brunswick • Lori MacKay / Île-du-Prince-Édouard • Benoît Bouchard, Marie-Josée Alvarez / Québec • Michael Hurley, Candace Rennick / Ontario • Henri Giroux / Nord de l'Ontario • Gord Delbridge / Manitoba • Judy Henley / Saskatchewan • David Graham / Alberta • Paul Faoro, Victor Elkins / Colombie-Britannique

Vice-présidences de la diversité Gloria Lepine • Yolanda McClean

Réagir vite sauve des vies

Les monteurs de ligne Mario Ménard et Guy Desgagné sont membres de la section locale 1500 du SCFP, qui représente les travailleurs des métiers d'Hydro-Québec. Les deux hommes ont récemment vécu une expérience qu'ils ne sont pas près d'oublier.

Plus tôt cette année, pendant qu'ils patrouillaient dans leur camion dans l'ouest de Montréal, en pleine tempête de neige, ils ont entendu des appels à l'aide. Ils ont suivi le son des cris et vu une mère et

ses deux filles sur un rebord de fenêtre au deuxième étage d'une maison en flammes. Ils ont appelé le 911 et sont rapidement passés à l'action. Ils les ont convaincues de sauter, une à la fois, de la fenêtre dans leurs bras.

Leur geste héroïque a fait les manchettes de plusieurs médias. *La Réplique* voulait en savoir plus sur ces deux héros.

Mario Ménard est un militant syndical depuis un certain temps. Mais, ces jours-ci, il préfère laisser les affaires syndicales à d'autres qu'il qualifie de « plus diplomates » que lui.

Qu'est-ce qui le pique

au vif? « L'injustice, répond-il immédiatement, dans la société en général mais surtout au travail. » Même s'il est admissible à la retraite, il n'a pas encore décidé s'il est prêt ou non à passer le flambeau.

Après une formation de monteur de ligne, le jeune collègue de Mario Ménard, Guy Desgagné, a travaillé à la Société des alcools du Québec pendant plusieurs années avant d'être embauché par Hydro-Québec, il y a un peu plus d'un an. Sa femme et lui attendent leur deuxième enfant.

Comme beaucoup de membres du SCFP, les deux hommes adorent leur tra-

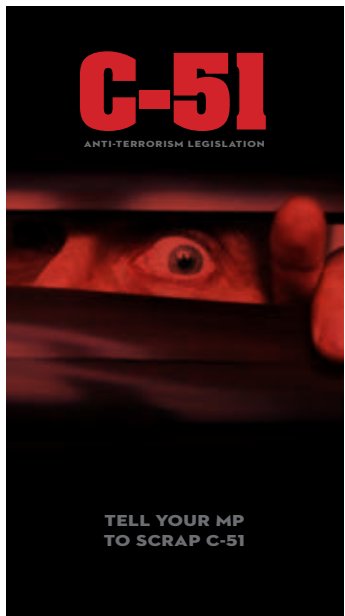
vail de monteurs de ligne. Le sauvetage de ces trois personnes ne semble pas les avoir changés; mais quand ils parlent de cette journée, leurs émotions remontent à la surface. Ils soutiennent qu'ils étaient tout simplement au bon endroit au

bon moment. « Si nous étions passés quelques minutes avant ou après, nous n'aurions pas entendu leurs cris ni vu les flammes, ce qui aurait pu avoir des conséquences tragiques pour cette famille. »

■ Ronald Boisrond



La loi C-51 sera amendée, mais pas comme promis



En juin 2015, le gouvernement conservateur, appuyé par les libéraux de Justin Trudeau, a adopté la draconienne *Loi antiterroriste*, connue sous le nom de loi C-51, qui accorde d'immenses nouveaux pouvoirs aux agences canadiennes d'espionnage et de sécurité. Par exemple, la loi étend la définition de « sécurité » jusqu'à potentiellement criminaliser des manifestations pacifiques.

Il n'est donc pas étonnant que les critiques de la loi C-51 se soient fait entendre d'un bout à l'autre du pays, un signe évident que les Canadiens s'inquiètent pour leurs libertés civiles, fièrement enchâssées dans la Charte canadienne des droits et libertés. Les libéraux ont pris acte de l'opposition et fait volte-face aux élections de 2015 : ils ont promis d'abroger les « éléments problématiques » de la loi et d'en présenter une qui renforcerait les pouvoirs de supervision du Parlement.

Or, 15 mois plus tard, la même loi C-51 est toujours en place, sans modifications. On peut supposer que les agences d'espionnage et forces de l'ordre utilisent déjà leurs pouvoirs accrus. Le gouvernement a présenté une loi qui créerait un nouveau comité des renseignements de sécurité formé de parlementaires. À première vue, il semble que ce soit un bon premier pas vers une meilleure supervision, mais un examen plus approfondi nous montre qu'il n'en est rien. Le comité rendrait compte au premier ministre et non au Parlement. De plus, les ministres peuvent refuser toute enquête sur un dossier ou une activité concernant leur ministère.

Cet automne, en catimini, le ministre de la Sécurité publique Ralph Goodale a tenu des consultations en ligne sur la sécurité nationale. Des experts en respect de la vie privée et en libertés civiles craignent que les consultations ne penchent lourdement en faveur de pouvoirs accrus – et non moindres – aux agences de surveillance pour espionner les Canadiens. D'importants changements seront sans doute annoncés au début de 2017, mais ce ne seront peut-être pas ceux qu'espèrent les Canadiens.

■ Charlie Brenchley

PRÉSIDENT NATIONAL MARK HANCOCK

Un nouveau modèle de solidarité pour les négociations

Les choses ont bien changé depuis la fondation de notre syndicat en 1963.

Mais deux faits demeurent constants : les services publics sont toujours d'importants vecteurs d'égalité dans notre société et nos membres qui les fournissent sont trop souvent la cible de bien des attaques.

Les gouvernements réduisent les impôts des entreprises, privant ainsi les coffres de l'État des ressources nécessaires pour offrir de précieux services aux Canadiens. Ensuite, on demande aux travailleurs de combler les manques en acceptant de diminuer leurs salaires, leurs avantages sociaux et leurs conditions de travail.

Les programmes d'austérité, tout comme les attaques contre les droits des travailleurs, continuent tant aux tables de négociation que dans les assemblées législatives. Le nombre d'employeurs exigeant des concessions et des disparités de traitements dans nos conventions collectives a grimpé en flèche. Les gouvernements de tous ordres restructurent les services fournis par nos membres et cherchent des façons de les privatiser.

Le SCFP, qui représente 643 000 travailleurs de nombreux secteurs, est le plus grand syndicat du Canada. Nous avons la responsabilité de riposter non seulement pour nos membres, mais aussi pour les travailleurs de tout le pays. Je sais que nous sommes plus forts et plus efficaces lorsque nous nous serrons les coudes. C'est pour cela que je suis fier du renouvellement de la politique sur les négociations collectives adoptée par notre Conseil exécutif national en décembre dernier.

Notre stratégie consiste à protéger les droits inclus dans nos conventions collectives,

à résister aux demandes de concessions et de clauses de disparités de traitement, et à défendre le droit à la libre négociation collective. Ce modèle de solidarité doit être déployé partout pour que les sections locales et les membres du SCFP soient prêts à riposter ensemble aux attaques lancées pendant les négociations.

Nous offrons à nos sections locales les ressources voulues pour lutter contre les concessions et les clauses de disparités de traitement. Nous leur demandons de négocier de meilleures dispositions pour les travailleurs précaires, ainsi que des protections contre la violence au travail. Nous sommes à élaborer, pour chaque région, une méthode de négociation coordonnée qui nous placera en position de force. Et nous nous engageons à mener une action politique contre tout gouvernement qui s'en prendra à notre droit de négocier librement.

Les grandes entreprises et les défenseurs de l'austérité partout au pays savent que nous sommes imbattables lorsque nous agissons ensemble. Alors, ensemble, ripostons vigoureusement aux attaques lancées contre nos droits et travaillons pour obtenir un pays plus équitable et plus égalitaire.

MARK HANCOCK EN LIGNE twitter.com/CUPENatPres





ÇA SE FÊTE!

Quand le privé devient public – tout le monde y gagne

Il y a cinq ans, la ville de Conception Bay South, à Terre-Neuve-et-Labrador, a connu une croissance des coûts liés à la collecte privatisée des déchets solides tout en voyant le nombre de plaintes de citoyens augmenter. En 2011, après trente ans de services privatisés, le conseil municipal a décidé de rapatrier la collecte de déchets à l'interne.

Au fil des ans, la section locale 3034 du SCFP, qui représente les employés municipaux, a travaillé sans relâche pour convaincre le conseil municipal et les fonctionnaires des avantages des services publics. Elle a rapatrié la collecte de déchets volumineux à l'interne et a bâti un dossier détaillé pour mettre fin une fois pour toute à la privatisation. Depuis, suite à la réussite d'une période d'essai de cinq ans, la collecte demeure à l'interne. Le service s'est aussi étendu pour inclure la collecte de recyclage à domicile.

« Tout le monde y gagne », a affirmé la présidente de la section locale 3034, Terri-Lynn Cooper.

Les éboueurs, membres de la section locale, sont particulièrement fiers de l'amélioration de la qualité du service. La collecte à l'interne les aide aussi à renforcer la sécurité de leur milieu de travail. De plus, les fonctionnaires municipaux reconnaissent que la

Un sondage récent a montré que la grande majorité des résidents de la ville sont présentement très satisfaits de la collecte de déchets. En effet, presque 82 pour cent de la population affirme que c'est leur service municipal préféré.

gestion à l'interne apporte davantage de responsabilité, de flexibilité et d'épargnes. Selon Dan Noseworthy, le directeur général de la ville, les épargnes annuelles moyennes sont « considérables » depuis le rapatriement à l'interne des services, soit d'environ 230 000 \$

par année pour un total de 1,15 million \$ pour les cinq dernières années.

Avec ses 25 000 habitants, Conception Bay South est la deuxième plus grande ville de la province, et en croissance rapide. Quatre jours par semaine, les employés municipaux ramassent les déchets d'environ 10 000 domiciles dans des camions à ordures blancs et distinctifs.

Certains domiciles ont des boîtes en bois qui présentent des risques de santé et de sécurité. Elles ne sont pas toujours déposées au bord de la route, elles attirent des rongeurs et des guêpes et elles peuvent avoir des vis exposées. En tant qu'employés

municipaux, l'équipe de collecte de déchets est mieux outillée à aborder la question des boîtes brisées et d'autres risques, comme des sacs trop lourds ou remplis d'objets tranchants.

« Si nous voyons un objet qui présente un danger, maintenant, nous pouvons refuser d'y toucher, » explique Gary Lush, un éboueur qui travaillait pour un entrepreneur privé avant de devenir employé municipal en 2012. « Nous pouvons prendre une photo et envoyer l'adresse domiciliaire dans un courriel qui explique au personnel municipal ce qui ne va pas. »

Alors qu'ils travaillaient pour un entrepreneur privé, les employés n'avaient pas un accès direct à l'administration municipale. Lorsque les éboueurs ne ramassaient pas des déchets dangereux, le personnel municipal et les propriétaires ne savaient pas pourquoi. Les plaintes s'accumulaient lorsque ces problèmes restaient sans solutions. Maintenant, avec des structures de communication et de responsabilité bien définies, le personnel municipal aide les éboueurs en abordant ces problèmes avec les propriétaires. « À chaque fois que je dépose une plainte, lorsque je retourne la semaine d'après, le problème est toujours réglé », raconte l'éboueur Shawn Dillon. La collecte à l'interne assure que le problème des boîtes de déchets insalubres et dangereuses sera traité.

Selon Noseworthy, « l'imputabilité va de pair



avec assumer ses responsabilités. C'est ce qui arrive lorsqu'une personne est spécifiquement responsable d'un service particulier. »

« Nous sommes mieux préparés et plus disposés à aborder des questions de santé et de sécurité au travail comme les boîtes de déchets », dit-il.

Lorsqu'il travaillait pour un entrepreneur, Corey Mitchell n'avait pas de congés de maladie ni d'avantages sociaux; il en bénéficie maintenant qu'il est un employé de la municipalité. « C'est mieux avec la ville : les salaires sont plus élevés et les avantages sociaux sont meilleurs. » La ville fournit aussi de l'équipement de sécurité comme des bottes de sécurité, alors qu'auparavant, il était obligé de les acheter lui-même.

Dillon est éboueur depuis 2012. Il se dit heureux de garder la ville propre pour ses voisins, sa famille et les membres de sa communauté.

« C'est un excellent emploi », dit-il. La cadence du travail permet à Dillon et à ses collègues d'agir avec soin et en toute sécurité. La ville est divisée en quatre itinéraires alors que le service privatisé n'avait que trois parcours, qui étaient donc plus longs.

Les itinéraires plus courts diminuent aussi la quantité de déchets à soulever. Mitchell soulève maintenant huit tonnes de déchets par jour, alors qu'en travaillant pour un entrepreneur privé il en soulevait 13. Les éboueurs ont aussi un itinéraire fixe qui leur permet d'offrir un service uniforme et fiable.

Mitchell, également un employé municipal depuis 2012, affirme que les citoyens remarquent des changements. « Ils nous saluent et nous remercient. Nous recevons des cartes de Noël. Les gens sont très généreux. »

Les camions à ordures blancs, achetés pour la collecte à l'interne, reflètent

l'image d'un service de qualité, qui répond aux normes élevées exigées par la ville. L'équipe municipale nettoie quotidiennement les camions décorés du logo du village, un enfant qui s'amuse sur un pneu qui sert de balançoire. Les vieux camions de l'entrepreneur privé avaient des fuites et des pannes fréquentes, ce qui pouvait parfois perturber la collecte, dit Cooper.

Ancien entrepreneur, Leo Power a travaillé sur l'équipe originale d'employés à l'interne. Les camions du village sont « de loin supérieurs » aux véhicules de l'entrepreneur; ils possèdent notamment des moteurs qui peuvent aussi agir comme un frein. « [Nos camions] supportent beaucoup de poids. Lorsqu'on descend une côte, on n'accélère pas, en fait on ralentit, » dit Power.

L'achat de nouveaux camions a diminué le nombre de pannes et de problèmes mécaniques. Les mécaniciens de la ville entretiennent la flotte; c'est un autre facteur qui améliore la fiabilité et

diminue les coûts. Un horaire de quatre jours de collecte libère les lundis pour l'entretien des camions. De plus, les ateliers de la ville sont disponibles pour d'autres réparations inattendues et les camions sont prêts plus rapidement que dans un garage privé.

Les mécaniciens, également membres de la section locale 3034, s'occupent d'un investissement d'un million de dollars et ça ce remarque dans le service qu'ils fournissent, souligne Joe Byrne, surintendant des travaux publics. « Les camions sont constamment entretenus ici. L'huile de nos camions n'est jamais noire. Nous ne perdrons pas un moteur parce que l'huile n'a pas été changée, par exemple. »

Cinq années se sont maintenant écoulées et la ville doit se préparer à remplacer la flotte au cours des prochaines années. « Les camions fonctionnent encore, mais leur kilométrage est élevé et il y a de l'usure », dit Byrne. Selon lui, le plan de renouvellement de la flotte économisera « beaucoup d'argent

et des heures de durée d'indisponibilité » parce que les camions seront retirés avant que des problèmes graves commencent à se manifester. La ville gardera en réserve le camion avec le moins de kilomètres au compteur pour assurer, au besoin, la continuité du service pendant l'entretien d'un des nouveaux camions.

Après chaque journée de collecte, un convoi de quatre camions se rend au site d'enfouissement près de Saint-Jean de Terre-Neuve et Labrador. Les éboueurs travaillent en équipe : ils attendent que tout le monde finisse son itinéraire avant de partir. Si un membre prend plus de temps à compléter son itinéraire, d'autres éboueurs qui ont déjà terminé l'aident à le compléter.

« Les gens de la ville qui travaillent le plus fort sont les éboueurs, » affirme Byrne. « Nous aidons tout le monde et nous nous soutenons, » dit Lush. « Mes collègues sont tous merveilleux. »

■ Karin Jordan



La section locale 1858 du SCFP parle de santé mentale

À l'Université de Vancouver Island, à Nanaimo, la section locale 1858 du SCFP est la première au Canada à parrainer un projet de « banc de l'amitié » (Friendship Bench). Il s'agit de sensibiliser les gens à la santé mentale, d'offrir à ceux qui ont des difficultés la possibilité de demander de l'aide et de favoriser la discussion sur les défis en santé mentale.

« Ce programme a séduit nos membres parce qu'il aborde des questions de santé mentale auxquelles sont confrontés nos étudiants et collègues tous les jours », a expliqué Deborah Hopper, présidente de la section locale 1858 du SCFP.

Les problèmes de santé mentale, particulièrement l'anxiété et la dépression, sont en hausse dans les établissements

d'enseignement post-secondaire. Ces problèmes ont des effets significatifs sur les professeurs, les employés et les étudiants. Or, malheureusement, un sentiment de honte empêche souvent ceux qui en souffrent de demander de l'aide et du soutien.

Lucas Fiorella était étudiant à l'Université Carleton à Ottawa. Il était actif, semblait heureux et avait de nombreux amis. Il aidait d'autres personnes souffrant de dépression, d'anxiété ou de stress. Ce n'est que lorsqu'il s'est suicidé, en 2014, que les gens ont appris qu'il luttait lui-même contre la dépression. Grâce à la campagne des bancs de l'amitié Lucas-Fiorella, créée pour poursuivre son héritage, des bancs de l'amitié ont été placés dans des écoles

secondaires et des établissements d'enseignement postsecondaire pour donner de l'information sur les services de thérapie et les ressources disponibles sur les campus.

« En parrainant un banc de l'amitié sur le campus, nous espérons normaliser la discussion sur la santé mentale dans notre communauté universitaire et aider des gens qui en ont vraiment besoin », a poursuivi Mme Hopper.

La section locale 1858 du SCFP a adhéré au projet des bancs de l'amitié pour souligner le 40^e anniversaire de sa fondation. Elle invite les autres sections locales du secteur de l'éducation postsecondaire et secondaire à installer aussi des bancs sur leurs campus.

■ Janet Szliske



Des membres de la section locale 1858 du SCFP ont recueilli des fonds pour installer un banc de l'amitié à VIU comme projet de commémoration. Sur la photo (de gauche à droite), on voit le membre de l'exécutif de la section locale 1858 Bernie Heise, la présidente Deborah Hopper, ainsi que Shannon McKenzie et Annette Woolf, accompagnés de Sam Fiorella, l'un des cofondateurs du projet.

Saisons de solidarité

Le SCFP 2974 et le Conseil de la Bibliothèque du comté d'Essex ont ratifié une entente. Les syndiqués étaient en grève depuis le 25 juin 2016. « Nous sommes demeurés unis et déterminés dans notre engagement à obtenir équité et respect », a déclaré Lori Wightman, présidente d'unité au SCFP 2974.

Les 58 employés à temps plein et à temps partiel ont fait la grève pendant 230 jours.

« Notre solidarité et les amitiés que nous avons tissées pendant ce débrayage auraient été impossibles sans le soutien de la population et de la famille du SCFP », a ajouté M^{me} Wightman.

Au moment de mettre sous presse, on ne connaissait pas les détails de l'entente, mais le principal enjeu de la grève était la couverture d'une tierce partie pour l'invalidité à court terme.



« Assez, c'est assez! »

— Les membres du secteur de la santé de l'Ontario luttent contre la violence au travail

Partout au pays, les travailleurs de la santé subissent des agressions quotidiennement. De la violence verbale aux voies de fait graves, en passant par la violence sexuelle, le nombre d'incidents violents augmente en flèche. C'est le cas dans les hôpitaux, les services d'urgence et les établissements de soins de longue durée. Des études montrent que les personnes les plus à risque sont les infirmières et les préposés aux services de soutien à la personne, car ce sont eux qui ont les contacts les plus directs avec les patients et leurs familles. Plusieurs d'entre eux ont assisté à une conférence du SCFP en Ontario sur les soins de santé portant spécifiquement sur la violence. Tous ont affirmé avoir vécu une forme ou une autre de violence au travail.

Les études démontrent que les salles d'urgence des hôpitaux et les services psychiatriques sont les plus violents. Il est aussi largement reconnu que la violence contre le personnel de la santé est sous-déclarée, surtout par peur des représailles qu'exercent les employeurs contre ceux qui la dénoncent.

En Ontario, où les dépenses consacrées aux hôpitaux sont les plus faibles au pays et où il manque de personnel de première ligne pour assurer des soins suffisants aux patients, les travailleurs des hôpitaux et des établissements de soins de longue durée ont fait de la réduction des taux croissants de violence au travail une priorité.

Après le congédiement, à l'hiver 2016, d'une infirmière auxiliaire qui avait pris la parole à la conférence sur la violence dans le secteur de la santé, les travailleuses et travailleurs de la santé ont crié « Assez, c'est assez! ». Le personnel des hôpitaux, des établissements de soins de longue durée et des foyers de soins infirmiers – environ 75 000 membres du SCFP en Ontario – a le droit d'être en sécurité au travail. Les membres ont élaboré un plan pour obliger le gouvernement provincial à les écouter et à assurer leur protection, notamment en créant une catégorie spécifique dans le Code criminel visant à faire de la violence contre les travailleurs de la santé une infraction criminelle.

En organisant des groupes de discussion avec des travailleurs de la santé qui ont vécu de la violence, tant comme cibles que comme témoins d'incidents de violence contre un collègue, le Conseil des syndicats hospitaliers de l'Ontario du SCFP, de concert avec des chercheurs indépendants, présente des récits « à la première personne » de violence au travail, sous forme de vidéos et dans un rapport qui sera bientôt publié. Des conférences de presse auront lieu partout en Ontario en 2017 pour « donner une voix aux nombreux travailleurs de la santé qui ont été agressés au travail et pour contester directement la culture des représailles et des efforts déployés pour réduire au silence ceux qui dénoncent la violence au travail », a affirmé Michael Hurley, président du Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario.

■ Stella Yeadon

Des emplois de qualité donnent une éducation de qualité

Depuis de nombreuses années, le travail précaire augmente dans les campus des universités et collèges du pays. Un nombre croissant

de personnes employées dans le secteur de l'éducation postsecondaire – celles et ceux qui enseignent aux étudiants, qui leur servent

à manger, qui assurent, entre autres, le nettoyage et l'entretien et qui offrent des services de bureau – occupent désormais des emplois précaires.

Les travailleurs académiques et le personnel de soutien tiennent passionnément à offrir une éducation et des services de grande qualité aux étudiants, mais il leur faut des conditions de travail équitables et acceptables. Le travail précaire nuit doublement à l'éducation postsecondaire : il est mauvais pour les travailleurs et il réduit la qualité de l'éducation offerte aux étudiants.

Le SCFP riposte. La campagne *Emplois de qualité, Éducation de qualité, Avenir de qualité* proposera des assemblées publiques dans les campus de tout le pays afin de sensibiliser les gens au travail précaire et de partager les stratégies et les récits de résistance et d'action des travailleurs.

Pour en savoir plus : **SCFP.CA/EMPLOIS-DE-QUALITE-EDUCATION-DE-QUALITE**

■ Pierre Ducasse



Le SCFP devant les tribunaux pour empêcher la privatisation de l'hydroélectricité

Devant un gouvernement qui refuse d'écouter la très grande majorité des Ontariens, le SCFP national et le SCFP-Ontario poursuivent la première ministre Kathleen Wynne et les ministres des Finances et de l'Énergie de l'Ontario pour empêcher la privatisation d'Hydro One. La poursuite pour malversation dans la vente des actions d'Hydro One a été déposée au tribunal le 6 décembre 2016.

« Par cette poursuite, nous voulons protéger les citoyens de la province et les contribuables d'Hydro One, empêcher la vente d'autres actions d'Hydro One et garder publiques la majorité des actions », a déclaré Fred Hahn, président du SCFP-Ontario et l'un des plaignants dans la cause. « La première ministre et ses ministres n'avaient pas le mandat de réaliser cette vente; même si les experts ont clairement indiqué que la vente n'était pas dans l'intérêt de l'Ontario, ils ont continué sur la voie de la privatisation. »

La poursuite s'inscrit dans une campagne en cours pour garder l'hydroélectricité publique, campagne qui jouit de l'appui d'une grande majorité de la population ontarienne.

Le SCFP a des alliés. Dianne Dowling exploite une ferme familiale dans l'est de l'Ontario et est présidente pour la région de Kingston du Syndicat national des cultivateurs, et John Clarke, lui, est organisateur pour la Coalition ontarienne contre la pauvreté. Tous deux se joignent à la poursuite, étant à même de constater directement les effets de la privatisation de l'hydroélectricité dans leurs collectivités.

■ Sarah Jordison

Emplois de qualité Éducation de qualité Avenir de qualité

LA PRÉCARITÉ NUIT AUX TRAVAILLEURS ET AUX ÉTUDIANTS. DES TRAVAILLEURS À PLEIN TEMPS AVEC DES CONVENTIONS JUSTES FOURNISSENT UNE ÉDUCATION DE QUALITÉ ET UN MEILLEUR AVENIR.



SCFP

scfp.ca/emplois-de-qualite-education-de-qualite

SECRÉTAIRE-TRÉSORIER NATIONAL CHARLES FLEURY

Une Caisse de grève améliorée pour tous les membres du SCFP

Notre Caisse nationale de grève est très solide. Nous avons plus de 90 millions de dollars en banque. Grâce à sa gestion prudente, le SCFP national a pu modifier les règlements de la Caisse de grève pour aider ses 643 000 membres au moment où ils en auront le plus besoin.

À notre dernier congrès national, nous avons formé le groupe de travail sur la Caisse nationale de grève. Depuis, les membres du groupe n'ont pas chômé. Ils sont arrivés à un consensus sur la réduction de la période d'attente avant de recevoir des indemnités de grève, sur des horaires de piquets de grève plus flexibles et sur une meilleure prise en compte des autres devoirs de grève, ainsi que sur des changements pour les sections locales qui n'ont pas le droit de grève. À la réunion du Conseil exécutif national de septembre 2016, le rapport du groupe de travail a été adopté à l'unanimité.

Pour la première fois de notre histoire, nos membres

commenceront à recevoir des indemnités de grève au cinquième jour de la grève plutôt qu'au neuvième. En outre, nos règlements sont désormais plus clairs pour les membres qui ont besoin de mesures d'accommodement.

L'accès aux fonds destinés aux campagnes pour éviter la grève sera aussi facilité. Nous aurons plus de ressources pour empêcher une grève et pour accroître notre pouvoir avant que les négociations n'achoppent.

Le SCFP national a accru sa contribution aux arbitrages de différends. Nous assumerons maintenant 90 pour cent du coût du représentant du syndicat aux conseils d'arbitrage au lieu de 75 pour cent. Avec les améliorations apportées l'an dernier, nous assumons désormais 100 pour cent des coûts que doit déboursier une section locale pour un arbitre dans un contexte d'arbitrage de différends.

Les dirigeants élus et les membres du personnel recevront une formation plus poussée sur les règlements de la Caisse de grève, qui seront révisés à tous les quatre ans.

De façon globale, notre Caisse de grève est solide et plus généreuse. Notre syndicat national est donc plus fort, et les employeurs et les gouvernements le comprennent bien.

Au SCFP, nous disposons de nombreux moyens pour éviter une grève. Mais, parfois, c'est le seul moyen de conserver ce que nous avons et de faire des gains.

En 2017, comme toujours, le SCFP national sera là lorsque vous négociez et nous aurons les ressources financières voulues pour vous soutenir et pour gagner.

CHARLES FLEURY EN LIGNE  twitter.com/CUPENatSec



Lutter contre la privatisation une rencontre à la fois

En novembre 2016, dans le cadre de la lutte contre la privatisation en Nouvelle-Écosse, les membres du SCFP ont lancé un appel à tous les élus de la province. Avec en main des études et des messages sur la privatisation et le rapatriement des services à l'interne, douze militants ont rencontré en tout 65 conseillers municipaux et députés provinciaux.

La campagne avait trois buts : offrir aux membres une formation en lobbying pour jeter les bases d'un nouveau réseau de membres militants, mettre le réseau à profit pendant les élections provinciales de 2017, et créer des liens à long terme avec des leaders locaux pour que nous puissions travailler ensemble.

Les membres ont reçu une formation d'une journée en lobbying, offerte par le personnel des communications, de la recherche et de l'éducation syndicale. Le groupe s'est exercé à utiliser ses nouvelles compétences et a commencé à préparer ses propres

activités de lobbying. « Si nous n'avons pas de discussions et de relations positives avec nos élus, nous ne pourrions jouer qu'un rôle de spectateur dans les importantes décisions affectant nos collectivités. Je suis heureux de partir sur de nouvelles bases avec ces gens », a déclaré Greg Williams, membre militant.

Au début, certains étaient nerveux, mais bien décidés à faire de leur mieux. En tant que membre militante, Mary Jessome a raconté ce qui suit : « Ma première rencontre en solo a été avec Larry Dauphinee et Paul MacNeil du comté d'Inverness. Je peux respirer maintenant. J'étais nerveuse au début, mais maintenant j'ai beaucoup de plaisir ! » Pauline Chicarella, coordonnatrice du lobbying pour les membres, a aidé à dresser le profil des élus et à obtenir des rendez-vous avec eux.

Tout au long de la campagne, les membres et le personnel ont partagé leurs réussites et les leçons tirées grâce à une page Facebook privée. À la fin du mois,

les membres ont présenté un journal sur leur expérience et leurs observations. Les rencontres ont permis de révéler de nombreux contrats sous étude et de trouver des façons de ramener ces services à l'interne.

#WorkingTogether (travailler ensemble)

De nombreux conseillers municipaux ont demandé à rencontrer nos membres régulièrement à l'avenir et ont dit apprécier les efforts faits pour « travailler ensemble » à la recherche



de solutions. L'équipe a été invitée à présenter le rapport Back In House (Retour à l'interne) aux séances des conseils de Baddeck, Inverness, Digby, Shelburne, Queens County, Colchester County, Victoria County et Sydney.

Le 6 décembre, nous avons appris que la motion suivante avait été adoptée à l'unanimité : « Que le conseil municipal régional de Halifax demande au personnel de produire un rapport analysant le coût et les avantages du dégage-ment des trottoirs jusqu'au ciment, en comparant les options de sous-traitance de ces services et de leur prestation à l'interne. » En présentant la motion, le conseiller Shawn Cleary a cité le rapport *Back In House* : « Le Centre for Civic Governance de Colombie-Britannique

a produit un rapport dernièrement sur 15 unités municipales de tout le pays, dont Port Hawkesbury et Moncton, qui ont ramené différents services à l'interne. »

Vers la fin de la campagne, Nan McFadgen, présidente du SCFP-Nouvelle-Écosse, a fait parvenir le message qui suit à l'équipe : « Je tiens à vous dire à quel point je suis fière de ce que vous avez fait. C'est comme ça qu'on change les choses, une rencontre à la fois, avec nos voix à la bonne table. Vous avez ouvert la voie de l'avenir ! »

Beaucoup de militants ont fait écho aux sentiments exprimés par leur collègue Denise Hutchings Lewis : « J'ai beaucoup appris en menant ce lobby et je suis reconnaissante d'avoir eu la chance de non seulement renseigner les élus que nous avons rencontrés, mais aussi d'en apprendre plus moi-même. Je suis heureuse d'avoir pris part à cette expérience ! »

■ Colleen Reynolds



Le point sur la campagne électorale en Colombie- Britannique

Les Britanno-Colombiens iront aux urnes le 9 mai pour élire leur gouvernement provincial. Après 16 années de compressions, de privatisation et d'attaques contre les travailleurs menées par le gouvernement libéral de droite de la province, le SCFP national et le SCFP-C.-B. ne reculeront devant rien pour sensibiliser les membres du SCFP de la province aux enjeux électoraux.

Grâce à un financement du SCFP national, un coordonnateur des élections provinciales a pu entrer en fonction plus rapidement et l'engagement des membres augmente déjà partout dans la province. Les ateliers et le recrutement de bénévoles ont déjà commencé.

Depuis que les libéraux de la Colombie-Britannique ont pris le pouvoir en 2001, ils ont fermé plus de 250 écoles, affaibli les conventions collectives des travailleurs de la santé et de l'éducation, privatisé des services publics, et accordé d'immenses baisses d'impôts aux plus riches, tout en augmentant les frais exigés aux autres. Les libéraux de la C.-B. ont remporté les dernières élections en 2013 par une marge d'un peu plus de 5 000 votes dans toute la province. Dans de nombreux comtés, le nombre de membres du SCFP est plus élevé que la marge de victoire des libéraux.

■ Clay Suddaby

Le droit à la négociation collective est menacé au Manitoba

Au printemps 2016, les membres du SCFP étaient en plein bouleversement politique au Manitoba. Le Parti conservateur a pris le pouvoir avec une importante majorité, après 16 ans de gouvernement néo-démocrate.

Pendant la campagne électorale, les Manitobains ont clairement affirmé que le maintien et l'amélioration des services publics était une priorité. Brian Pallister, leader du Parti conservateur, a promis de protéger les services de première ligne et les travailleurs qui les fournissent.

Mais, dès septembre 2016, le nouveau gouvernement semblait vouloir renier ses engagements. Les uns après les autres, les médias rapportaient que le gouvernement conservateur s'apprêtait à mettre en œuvre des mesures radicales.

Déjà, le premier ministre

Pallister a annulé des ententes qui exigeaient que les travailleurs des plus grands projets gouvernementaux soient protégés par des conventions collectives. Après des années de paix syndicale, il y a eu trois grèves au cours des huit premiers mois au pouvoir de M. Pallister.

En novembre, M. Pallister a déclaré qu'il envisageait des gels salariaux, la réouverture de conventions collectives existantes et la restructuration d'unités de négociation dans le secteur de la santé. En janvier 2017, une rencontre avec le SCFP et d'autres organisations syndicales confirmait le pire.

Le SCFP a fait du lobbying, participé à des piquets de grève et à des manifestations, créé des liens avec des groupes communautaires et fait la promotion des services publics.

« Une entente est une entente », a déclaré la

présidente du SCFP-Manitoba, Kelly Moist. « Les conventions collectives négociées entre les employeurs et les syndicats doivent être respectées. Nous nous attendons à ce que le gouvernement respecte ses promesses électorales et maintienne et améliore les services publics et les emplois et respecte le droit à la libre négociation collective. »

Le SCFP continue d'exiger des preuves de la part du gouvernement quand ce dernier affirme que des changements à la fonction publique sont nécessaires pour relancer l'économie. Le SCFP se dit prêt à écouter le gouvernement et à entreprendre des consultations, tout en luttant fermement pour l'intégrité des négociations collectives et des services publics sur lesquels nous comptons tous.

■ Elizabeth Carlyle