



# Rapport de la Vice-présidente, région 3

## **SIXIÈME CONGRÈS NATIONAL DU COPE SEPB 7 au 9 juin 2019 Hôtel Hilton Lac-Leamy, Gatineau (QC)**

Bonjour mes amis, et merci d'assister à notre 6<sup>e</sup> congrès national. J'aimerais commencer par souhaiter la bienvenue à tous les membres et en particulier aux nouveaux délégués. Il n'y a pas de mots pour vous expliquer combien il est crucial de continuer à participer à ces congrès. Je sais que cela sera très bénéfique pour nos membres et intéressant pour tous.

Je voudrais remercier Erin McGee du COPE 342, Maureen Werlin du COPE 458 et Lucille Fedwik du COPE 397 pour leur aide dans la préparation de mon rapport.

J'aimerais vous ramener à il y a trois ans, lorsque j'ai parlé du gouvernement du Parti de la Saskatchewan. Il est de notoriété publique qu'ils tentaient, et tentent encore, d'éliminer les syndicats. Le Parti a fait de son mieux pour détruire nos sociétés d'État en Saskatchewan. Celles-ci, de même que les sociétés publiques, telles que la Saskatchewan Government Insurance (SGI), ont été créées afin de rendre la vie plus abordable pour tous les citoyens de notre province. J'ai promis de continuer à lutter contre la privatisation des sociétés d'État et des services publics, et c'est exactement ce que j'ai, et nous, avons continué de faire.

Le Projet de loi 40 fut évoqué pour la première fois à l'automne 2016. Au printemps 2017, le gouvernement de la Saskatchewan a adopté une loi autorisant la province à vendre jusqu'à 49% d'une société d'État sans consultation publique. Le Projet de loi 40 a créé une définition juridique de la privatisation, permettant la vente partielle d'une société d'État sans qu'un vote d'appui des citoyens de la Saskatchewan ne soit nécessaire. Environ 49% des sociétés d'État telles que la SGI, la SaskTel et la SaskPower, auraient ainsi été accessibles aux actionnaires privés, sans techniquement être privatisées. Le COPE 397 s'est réuni et a pris conscience de la sévérité de cette loi et de l'impact qu'elle pourrait avoir sur nos membres, ainsi que sur les braves citoyens de la Saskatchewan. Nous savions que nous avons un rôle à jouer dans la sensibilisation de nos membres, ainsi que des citoyens de la province, sur la valeur et l'importance de toutes nos sociétés d'État.

Comme mentionné précédemment, le COPE 397 a décidé de s'impliquer dans la sensibilisation du public au Projet de loi 40. Notre section locale a à la fois organisé et été l'hôte d'assemblées publiques et des rassemblements dans toute la province. Nous y sommes arrivés avec l'aide de la Fédération du travail de la Saskatchewan et Own It, ainsi que plusieurs dirigeants syndicaux, activistes et résidents de la Saskatchewan. Le message de toutes les parties impliquées était concerté - le gouvernement se doit d'arrêter le Projet de loi 40. Nous devons mettre fin aux réductions, aux diminutions de salaire, aux licenciements et à la privatisation, puisque tous ces facteurs affectent chaque individu et chaque famille en Saskatchewan. Les habitants de notre province sont venus et ont vraiment écouté. Il y avait un soutien sans faille pour les sociétés d'État et les services publics.

Le 3 mai 2017, la SGI a déclaré avoir rencontré 11 entreprises différentes afin de discuter de partenariats potentiels avec la SGI. Les discussions faisaient suite à la présentation du Projet de loi 40 et ont été tenues par l'entremise du gouvernement actuel. Cela étant dit, notre combat a continué. Cela nous a fait travailler plus fort.

Le 30 août 2017, le premier ministre Brad Wall a annoncé que le gouvernement de la Saskatchewan était en train de réexaminer sa législation, laquelle autorisait la vente de 49% d'une société d'État. Le premier ministre a déclaré que les politiciens de la SaskParty étaient à l'écoute des préoccupations de la population de la Saskatchewan selon lesquelles tout changement de propriété constitue une privatisation. Seulement quelques jours plus tard, il fut annoncé qu'une partie du Projet de loi 40 serait abrogée. Notre travail acharné commençait finalement à porter fruit, mais ne vous méprenez pas, nous n'avons pas l'intention d'abandonner maintenant. Ensemble, nous allons continuer de faire pression jusqu'à ce que ce projet de loi soit rejeté dans son intégralité et que nos sociétés d'État soient protégées.

En octobre 2017, le premier ministre Brad Wall a annoncé que le gouvernement abrogerait le Projet de loi 40 et qu'aucune partie des sociétés d'État ne serait privatisée. Bien que cela ait été une bonne nouvelle pour le COPE 397 et les citoyens de la Saskatchewan, nous devons poursuivre notre lutte pour protéger nos sociétés d'État et les services publics de la Saskatchewan. La lutte se poursuit à ce jour.

Voici un fait choquant. Le bureau du coroner de la Saskatchewan rapporte que 71 personnes ont été victimes d'homicide conjugal entre les années 2005 et 2019. Cela dit, examinons le programme/la politique en matière de lutte contre la violence interpersonnelle de la Saskatchewan.

La *Loi amendée sur les normes du travail de la Saskatchewan (congés pour violence interpersonnelle) de 2017* prévoit 10 jours de congé non rémunéré aux victimes de violences interpersonnelles, leur permettant ainsi d'accéder à des services ou de se relocaliser.

« Nous savons que la Saskatchewan connaît l'un des taux de violence interpersonnelle rapportée à la police les plus élevés du Canada », a déclaré le ministre des Relations de travail et de la Sécurité au travail, Don Morgan, « tandis que le gouvernement et d'autres organismes s'efforcent de trouver des solutions à long terme pour résoudre ce problème, les personnes survivantes ont besoin d'un soutien immédiat afin d'échapper à des situations dangereuses ».

Pour être éligible, un employé, son enfant ou une personne pour qui un employé est un fournisseur de soins doit être victime de violence interpersonnelle et l'employé doit s'absenter du travail pour :

- Consulter un médecin;
- Obtenir des services auprès d'une organisation de services aux victimes;
- Obtenir des soins psychologiques ou autres services professionnels;
- Déménager de façon temporaire ou permanente; ou
- Demander une assistance juridique ou policière et assister à des comparutions devant le tribunal.

Les 10 jours de congé peuvent être pris par blocs de quelques heures ou de quelques jours au besoin. Par conséquent, seul le temps d'absence du travail serait considéré comme du temps de congé.

À l'échelle provinciale, il existe une certaine protection pour les victimes de violence conjugale ou de violence interpersonnelle. Nous avons alors réalisé que nous devons faire mieux et offrir plus à nos membres. Nous avons été en mesure de négocier une clause offrant des indemnités de congé supplémentaires dans quelques-unes de nos conventions collectives. Nous continuerons de négocier des clauses de plus en plus fortes et optimales et veillerons à ce que cet enjeu soit couvert dans toutes nos conventions collectives.

Abordons maintenant la violence conjugale au Manitoba. Au Manitoba, les congés pour violence conjugale comportent deux volets. Le premier volet permet aux employés de prendre jusqu'à 10 jours consécutifs ou intermittents par période de 52 semaines, selon les besoins de l'employé.

Le second volet permet aux employés de prendre jusqu'à 17 semaines continues par périodes de 52 semaines. Les employés ont le droit d'être rémunérés pour une période maximale de cinq jours de congé pour violence conjugale par période de 52 semaines. Il incombe à l'employé d'informer l'employeur du nombre de jours à payer. Le montant versé au salarié ne doit pas être inférieur au salaire qu'il ou elle gagnerait normalement pour ses heures régulières de travail.

Les normes du travail de l'Alberta autorisent jusqu'à 10 jours de congés payés, de façon intermittente ou sur une période continue, une seule fois.

Comme c'est le cas d'autres sections locales de notre grande organisation, les Prairies n'ont rien d'ordinaire.

L'année 2017 fut vraiment une année charnière, alors qu'on nous a demandé à maintes reprises d'ouvrir notre convention collective afin de discuter des options qui permettraient de réduire la rémunération de 3,5%, tel que demandé par la SGI. Cela visait à éviter ou encore réduire d'autres actions qui auraient pu être nécessaires afin d'atteindre les objectifs budgétaires. Peu importe le nombre de fois qu'on nous l'a demandé, nous avons tenu bon et avons dit "NON!" Il était hors de question que nous acceptions!

Les négociations des sociétés d'État et des services publics n'ont pas été faciles en Saskatchewan. Nous sommes toujours confrontés à des réductions et à des coupures aux tables de négociation. Nous nous voyons offrir des zéros. Nos membres travaillent dur, alors que leur personnel est restreint et que celui-ci arrive souvent tôt, reste tard, renonce aux pauses et aux dîners, et ce, uniquement pour faire le travail de la société.

J'aimerais prendre un moment afin de mettre en lumière le COPE 458. Quelques-uns de ces membres ont été récompensés au cours des trois dernières années, Yvonne Bootsman a reçu le prix Jim Shewchuk United Way en 2017 et Maureen Werlin a reçu les prix AFL May Day et EDLC Wall of Fame en 2017. Leur petite section locale a eu trois récipiendaires du prix APL Women's Day, deux récipiendaires du prix May Day et quatre récipiendaires du prix Jim Shewchuk.

J'aimerais également féliciter Yvonne Bootsman; elle a été présidente du COPE 458 de 2006 à 2018! Elle a pris sa retraite le 4 janvier.

Les trois dernières années ont été extrêmement chargées pour COPE 458, ce qui est toujours une bonne chose. Ils ont réussi à bâtir des effectifs actifs et engagés. Leur taux de participation aux réunions est remarquable, surtout quand on considère que leurs membres sont situés à Edmonton, Calgary et Fort McMurray. La section locale a ajouté une composante de conférencier pédagogique aux réunions et des sessions éducatives distinctes. Ces sessions ont été créées afin de fournir aux nouveaux membres les compétences qui leur seront nécessaires. Leur première session visait à apprendre tout ce qu'il y a à savoir sur le COPE. Un aperçu du mouvement syndical a également été offert. Les sessions du COPE 458 sont axées sur ces deux éléments : la transition et la formation. Cela dit, la section locale envisage de mettre en œuvre une stratégie d'implication des membres.

Dans des nouvelles plus récentes, COPE 458 a reçu une nouvelle accréditation : le personnel de soutien de l'IATSE 210, et commencera à négocier pour une première convention collective dans un avenir rapproché.

Le COPE 458 a négocié avec succès plusieurs conventions collectives au cours des trois dernières années. Les augmentations annuelles moyennes ont été de 2,5, 2,25 et 2%. En ce qui concerne les métiers, les conventions ont dû être prolongées en raison de la diminution et de la perte de leurs effectifs.

LE COPE 458 a également négocié avec succès des congés pour violence conjugale dans la majorité de nos conventions collectives, balayant ainsi les 11 clauses de congés sans solde que les néo-démocrates ont introduites lorsque des modifications ont été apportées à la *Loi sur les normes du travail*. Les travailleurs peuvent désormais prendre des congés sans solde, dont certains peuvent durer jusqu'à deux ans, et conserver leur emploi. Ils ont négocié ce qui suit :

- Transition dans les clauses de retraite
- Implémentation des augmentations de salaire dans les grilles salariales en fonction de la formation supplémentaire ou des tâches
- Paiement des congés de maladie non utilisés dans un contrat sans indemnité de départ
- Remplacement des évaluations de performance par des révisions annuelles collaboratives
- Ont permis les comités de relations de travail
- Les régimes de retraite qui seront bientôt ajoutés à notre contrat

Le COPE 342 a ouvert un bureau auxiliaire à Regina afin de mieux servir ses membres partout en Saskatchewan. La section locale tient des assemblées des membres, lesquelles sont toujours appréciées. Les membres partagent un désir ardent de faire avancer notre agenda collectif et le mouvement syndical dans son ensemble. Ils regardent vers l'avenir et s'impliquent continuellement dans le militantisme.

Les membres du COPE 342 ont négocié près de 40 conventions au cours des trois dernières années. Ils y sont parvenus avec des gains en termes de clause de sécurité d'emploi, de régimes de retraite et d'augmentations de salaire, et ce, au beau milieu du climat actuel de notre gouvernement provincial en poste qui travaille sans relâche pour détruire le mouvement syndical. Nos confrères et consœurs dans les métiers subissent la pression d'initiatives partisans telles que le Projet de loi 4 (aussi connu sous le nom de Projet de loi 28). Dire qu'il s'agit d'une bataille difficile serait un euphémisme. Nous avons et continuerons d'appuyer nos membres, lesquels se sentent soutenus et confiants face à notre présence à travers nos actions.

Bien que nous traversions actuellement une période d'incertitude, COPE 342 a accredité deux nouvelles unités en Saskatchewan. La section locale a récemment embauché un consultant dans le but de résoudre un grand nombre de problématiques liées aux relations de travail, tant pour le projet Keeyask/Allied Hydro, que pour des problèmes généraux au sein de la section locale. Ce consultant nous assistera dans tous les conflits employeurs/syndicats, le but étant de résoudre les problèmes avant le dépôt d'un grief, ce qui réduira les chances que l'affaire escalade jusqu'en arbitrage. L'utilisation de cette approche est non seulement responsable d'un point de vue financier, mais renforce également les relations de travail avec les employeurs, ce qui se traduit par des gains tangibles pour les membres.

De grandes préoccupations semblent être au premier plan pour le COPE 342. La question mise en lumière concerne des problèmes de respect en milieu de travail. L'intimidation, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir ne sont que quelques-unes des préoccupations de la section locale 342. Celles-ci émanent de représentants de l'employeur, syndiqués ou non, et de nos propres membres sur le lieu de travail. Ces problématiques mettent véritablement la solidarité des membres à l'épreuve. Ce n'est que par la persévérance que nous pourrions maintenir la flamme en vie. Ce n'est pas sans perte, alors que certains trouvent la situation trop stressante et démissionnent de leur poste. Dans certains milieux de travail, des consultants de Respectful Workplace ont été embauchés dans le but de travailler avec toutes les parties concernées afin de créer un environnement de travail plus sain. Dans certains cas, nous avons sollicité l'aide de la Fédération des travailleurs du Manitoba et du Congrès du travail du Canada. Nous encourageons constamment les membres à dénoncer les problèmes. S'ils restent silencieux, ces comportements inacceptables ne feront que continuer.

J'aimerais maintenant aborder le sujet de la politique en Alberta. J'aimerais parler du 5 mai 2015. Il s'agit du jour où Rachel Notley a présenté l'"Orange Crush" en Alberta, mettant ainsi fin au règne de 44 ans du Parti conservateur par une victoire majoritaire du NPD. En pleine récession, alors que les prix internationaux du pétrole ont chuté, la députée et son "Notley Crue" ont répliqué avec les arguments suivants :

- Une augmentation du salaire minimum, qui a augmenté au cours des quatre années pour atteindre 15 \$ le 1<sup>er</sup> octobre 2018;
- La mise à l'essai d'un programme de garderie à 25 \$ par jour;
- Bien que diabolisée pour avoir introduit une taxe suggérée par Suncor, Husky et Shell il y a plus de 15 ans, la taxe sur le carbone a été utilisée pour financer des projets verts locaux aux quatre coins de l'Alberta. Des rabais ont été accordés aux Albertains à faible revenu;
- Le programme de transition de la main-d'œuvre du charbon, qui prévoit une aide financière pour le réemploi, la retraite, la relocalisation et l'éducation, au moment où les travailleurs se préparent à commencer un nouvel emploi ou prennent leur retraite;
- Modifications aux règles de la Workers' Compensation Board (équivalent de la CNESST) afin d'inclure la couverture des ouvriers agricoles, alors que l'Alberta était auparavant la seule province à les exclure;
- Des fonds ont été alloués à la construction de nouvelles écoles, ainsi qu'à la réparation et à la modernisation des écoles existantes;
- Calgary a reçu le financement et l'approbation pour un nouveau centre de cancérologie qui est actuellement en construction;
- La *Loi sur les normes du travail* fut modifiée afin de venir en aide aux travailleurs vulnérables et sans protection;
- Le processus d'accréditation syndicale a été modifié pour uniformiser les règles du jeu;
- Des alliances homosexuelles / hétérosexuelles ont été mises en place dans les écoles secondaires où les élèves en avaient fait la demande;
- Des fonds ont été alloués aux infrastructures, à l'amélioration des routes et au transport;
- 2 000 lits ont été ajoutés aux établissements de soins de longue durée;
- La construction d'un "super laboratoire" à l'Université de l'Alberta a été lancée;
- A plafonné les frais de scolarité pour les études postsecondaires.

J'aimerais maintenant prendre le temps de réfléchir aux récentes élections qui ont eu lieu en Alberta. Selon Élections Alberta, le taux de participation électorale était de 64%, ce qui est un record pour la province. Le Parti conservateur uni a remporté un gouvernement majoritaire avec 63 sièges. Le NPD a remporté 24 sièges. Aucun autre parti ou candidat indépendant n'a remporté de siège.

Ceux qui étaient frustrés par le taux de chômage persistant dû au blocage du pipeline vers la mer ainsi qu'au prix continuellement bas du pétrole sur le marché international ont transposé leur colère sur le gouvernement néo-démocrate et ont élu un gouvernement majoritaire du Parti conservateur uni dirigé par Jason Kenney, avec la promesse d'emplois pour tous. Edmonton, à l'exception d'un siège, est restée au NPD. Mais l'Alberta rurale a voté PCU, alors que Kenney avait promis d'abroger la couverture des travailleurs agricoles par la WCB.

Jason Kenney a, quant à lui, promis de faire les choses suivantes :

- Abroger la législation sur la taxe sur le carbone;
- Réduire le taux d'imposition des compagnies de 12% à 8%;
- Réduire le salaire minimum des jeunes à 13 \$;
- Interrompre la construction du super laboratoire d'Edmonton;
- Inviter des cliniques de chirurgie privées à soumissionner dans le système public, sous-traitant ainsi les chirurgies à ces cliniques;
- Abroger la loi sur les alliances gays et hétérosexuels;
- Augmenter la pondération des examens menant au diplôme, ignorant ainsi les recommandations des professeurs;
- Augmenter le plafond des écoles privées.

L'éducation est devenue une priorité dans toutes les provinces. Nous y sommes parvenus en envoyant des membres dans les écoles du Conseil du travail, les écoles d'hiver du CTC, les écoles de printemps, l'école syndicale des femmes des Prairies, les congrès/conférences du CTC, Harmony Brunches, les ateliers Centraide, les événements commémoratifs du 6 décembre et, enfin, nos formations maisons.

Dans les Prairies, nous constatons que les régimes de retraite, les avantages sociaux, les vacances, les congés de maladie, les congés de maladie accumulés et les indemnités de départ sont des enjeux constants pour l'employeur à la table de négociation. Il est très regrettable que les milieux de travail syndiqués soient devenus stressants pour nos membres. Cela dit, faire plus avec moins de travailleurs n'empêche pas le fait que la charge de travail, le harcèlement et les problèmes de santé mentale deviennent plus fréquents que prévu. Nous constatons également que certains employeurs tentent d'empiéter sur le travail des unités de négociation. Une tendance se dessine et elle émerge rapidement. Les employeurs préfèrent de loin nous amener en médiation ou en arbitrage plutôt que de régler rapidement et équitablement. Cela est devenu extrêmement difficile d'y croire pour tous les membres de notre syndicat.

Nous avons réellement adopté le syndicalisme social et reconnaissons l'importance des sections locales et des délégués syndicaux. Nos membres sont inspirés. Nos membres ont des idées novatrices et créatives. Il s'agit de la base, du modèle ascendant, qui fait le succès de nos sections locales, de notre syndicat, du mouvement syndical et des autres mouvements.

En terminant, j'aimerais rappeler à tout le monde à quel point nous sommes forts lorsque nous travaillons ensemble. S'il y a quelque chose à retenir de mon message aujourd'hui, c'est que nous devons continuer à travailler ensemble, en tant que syndicat et en tant que province, pour nous assurer que les Prairies restent aussi extraordinaires qu'elles l'ont toujours été. Continuons d'être solidaires et luttons pour ce qui est juste. Ensemble nous sommes plus forts!

Merci

Solidairement,

Kim Wilson

Vice-présidente pour la région 3