

RÉSOLUTIONS

CE CONGRÈS EST LE FRUIT
DU SAVOIR-FAIRE
ET DES
PRODUITS
CANADIENS





Résolutions

Résolutions.....	03
Modification des Statuts	04
Inégalité des revenus et équité fiscale	10
Antiracisme	12
Justice pour les peuples autochtones	15
Droits des personnes en situation de handicap.....	21
2ELGBTQIA+	23
Droits des personnes immigrantes, migrantes et réfugiées	27
Lutte contre la haine.....	30
Jeunes travailleuses et travailleurs	31
Équité entre les genres et droits connexes	33
Soins de santé publics	41
Enseignement et formation professionnelle	55
Système de justice pénale	60
Préparation aux situations d'urgence	61
Services communautaires	62
Services de garde à l'enfance	65
Transport en commun	67
Contre-attaque face à la privatisation	67
Droits des travailleuses et travailleurs	70
Santé et sécurité au travail	78
Sécurité du revenu	82
Pensions et sécurité de la retraite	84
Logement	87
Environnement	93
Traités internationaux et accords commerciaux	96
Solidarité internationale	98
Élections et réforme électorale.....	102
Résolutions diverses	103
Membres à vie	104
Résolutions du SEGM	106

Modification des Statuts

N° 1—MODIFICATION DE LA DURÉE DU TEMPS DE PAROLE DES PERSONNES DÉLÉGUÉES

Résolution relative à l'article VIII des Statuts

C'est lors des congrès que les membres définissent l'orientation du syndicat national pour les trois prochaines années. Le débat sur les résolutions lors du Congrès permet aux personnes déléguées de faire entendre leur voix et de défendre leur cause.

Pour que davantage de résolutions puissent être débattues lors du Congrès et que davantage de personnes déléguées aient la possibilité de s'exprimer, la durée de leur temps de parole doit être modifiée.

Le syndicat national modifiera l'article VIII, paragraphe 18.4) comme suit :

- 4) Les discours seront limités à ~~cinq~~ (5) trois (3) minutes sauf pour proposer une résolution, où les déléguées et délégués ont droit à dix (10) minutes.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 2—LIBELLÉ ANTIVIOLENCE DANS LES STATUTS

Résolution statutaire affectant plusieurs articles

Les Statuts du Syndicat national contiennent actuellement un libellé qui reconnaît le droit des membres à ne pas subir de harcèlement. Cependant, des membres de multiples secteurs sont confrontés quotidiennement à de la violence au travail.

Le Syndicat national modifiera l'article V, paragraphe 8, comme suit :

- 8) Il doit promouvoir le droit de ses membres d'être à l'abri de toute forme de violence et de harcèlement en milieu de travail et dans toutes les activités syndicales.

Le Syndicat national modifiera l'article X, paragraphe 22, comme suit :

- 22) Avant d'assumer les responsabilités au sein de ce Syndicat national, tous les membres du Conseil exécutif national doivent prêter serment comme suit :

« J'engage par la présente ma parole et mon honneur pour assumer mes responsabilités de dirigeante/dirigeant du Syndicat national. J'assisterai, autant que faire se peut, à toutes les réunions du Conseil exécutif national dont je serai membre. Je m'engage à poursuivre avec dynamisme les objectifs et les principes du Syndicat national, comprenant : la solidarité, la promotion et la protection de négociations collectives franches et libres pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs, et la promotion et la protection du bien-être économique et social des membres du Syndicat national, à la fois comme travailleuses et travailleurs et comme citoyennes et citoyens. Par ailleurs, je reconnais le droit de tous les membres d'être à l'abri de toute forme de de violence et de harcèlement en milieu de travail et dans les activités syndicales. »

Le Syndicat national modifiera l'article XVI, paragraphe 12, comme suit :

- 12) Assurer aux membres un abri contre toute forme de violence et de harcèlement dans les activités syndicales.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 3—CLARIFIER LE STATUT DES MEMBRES DU CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL EN TANT QUE DÉLÉGUÉES ET DÉLÉGUÉS AUX CONGRÈS

Résolution statutaire relative à l'article VIII

La nomination au Conseil exécutif national du Syndicat national comprend intrinsèquement la qualification nécessaire pour avoir le plein statut de déléguée ou délégué aux Congrès.

Le Syndicat national modifiera l'article VIII, paragraphe 5, comme suit :

- 5) Les membres du Conseil exécutif national du Syndicat national ont le statut intégral de déléguée ou délégué aux Congrès en raison de leurs charges. ~~sous réserve d'être admissibles.~~

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 4—CLARIFIER QUI EST REPRÉSENTÉ PAR LE SNESPPG

Résolution statutaire relative à l'article IV

Le Syndicat national s'est développé au-delà de son cadre initial de la représentation des travailleuses et travailleurs des gouvernements provinciaux. Les Statuts du Syndicat national doivent refléter cette évolution.

Le Syndicat national modifiera l'article IV, paragraphe 3, comme suit :

- 3) L'objectif principal du Syndicat national doit être la formation d'une organisation forte et unifiée représentant les travailleuses et travailleurs ~~des gouvernements provinciaux et d'autres employeurs~~ d'un océan à l'autre. Cette organisation doit fournir toute l'aide et l'assistance possibles à ses membres dans les domaines de préoccupations sociales, économiques et législatives.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 5—ÉTENDRE LES MOTIFS DE DISCRIMINATION INTERDITS DANS LE CODE DU STATUT DE SYNDIQUÉE OU SYNDIQUÉ

Résolution statutaire relative à l'article XVI

Les Statuts du Syndicat national comprennent le Code du statut de syndiquée ou syndiqué ainsi qu'une liste de motifs de discrimination interdits. Le fait d'ajouter les motifs suivants

permet aux Statuts de s'aligner davantage sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et sur les lois provinciales sur les droits de la personne.

Le Syndicat national modifiera l'article XVI, paragraphe 1, alinéa a) comme suit :

1. a) Garantir qu'il n'y aura aucune forme de discrimination envers un ou une membre du Syndicat ou une personne du public pour une raison de race, de couleur, d'âge, d'origine nationale, ou d'origine ethnique, de citoyenneté, d'ascendance, de langue maternelle, d'affiliation politique ou religieuse, de sexe, d'orientation sexuelle, de genre, d'identité de genre, d'expression de genre, de taille corporelle, de handicap de capacité physique ou mentale, de situation matrimoniale, de situation familiale ou de condition sociale.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 6—RÉDACTION DES STATUTS SANS ÉGARD AU GENRE

Résolution affectant plusieurs articles des Statuts

La version anglaise des Statuts du Syndicat national utilise présentement un langage qui présuppose une conception binaire du genre. Un tel langage exclut les membres issus de la diversité des genres, les membres non binaires et toute personne qui ne s'identifie pas aux étiquettes « homme » ou « femme ».

L'utilisation du pronom personnel anglais « they » à la troisième personne du singulier est depuis longtemps approuvée par les guides de style anglophones parce qu'elle englobe toutes les personnes et évite de présupposer le genre des personnes concernées. Il ne faut pas confondre ce procédé avec les pronoms « they/them/theirs », qui sont couramment utilisés en anglais à des fins d'auto-identification par les personnes qui sont issues de la diversité des genres, qui sont non binaires ou qui revendiquent une autre identité de genre.

Le Syndicat national a déjà effectué un changement d'approche vers une rédaction anglophone qui tient compte de la diversité de genres, lorsque le contexte s'y prête, et les Statuts devrait refléter ce changement.

Le Syndicat national va modifier l'article V pour y inclure un nouveau paragraphe 9, comme suit :

9) Il doit s'engager à utiliser, dans la mesure du possible et lorsqu'il est approprié de le faire, un langage qui tient compte de la diversité de genres.

Le reste de la présente résolution ne s'applique qu'au libellé anglais des Statuts de notre syndicat, qui ne comporte l'usage du masculin et du féminin qu'à quelques endroits précis.

Puisque le libellé français présente un usage généralisé du féminin et du masculin, et ce dans l'ensemble des Statuts, nous continuerons de suivre de près l'évolution de la langue en ce qui a trait à l'écriture inclusive en français afin d'adopter les propositions qui s'imposent à l'avenir. Une telle modification serait alors soumise au congrès sous forme de résolution visant les Statuts.

Le Syndicat national va modifier le libellé anglais de l'article VIII, paragraphe 18, alinéa 1, comme suit :

1) The President, or, in his/her their absence or at his/her their request, the Secretary-Treasurer or an Officer of the National Union shall take the chair at the time specified, at all Regular and Special Conventions. In the absence of both the President and his/her their designated representative, a Chairperson shall be chosen by the Convention.

Le Syndicat national va modifier le libellé anglais de l'article VIII, paragraphe 18, alinéa 3, comme suit :

3) When a delegate wishes to speak, he/she they shall proceed to one of the microphones provided for that purpose. When recognized by the Chairperson, he/she they shall give his/her their name and the organization he/she they represents and shall confine his/her their remarks to the question at issue.

Le Syndicat national va modifier le libellé anglais de l'article VIII, paragraphe 18, alinéa 7, comme suit :

7) If a delegate is called to order, he/she they shall, at the request of the Chairperson, take his/her their seat until the question of order has been decided.

Le Syndicat national va modifier le libellé anglais de l'article VIII, paragraphe 18, alinéa 8, comme suit :

8) Should a delegate persist in unparliamentary conduct, the Chairperson will be compelled to name him/her them and submit his/her their conduct to the judgement of the Convention. In such a case, the delegate whose conduct is in question should explain and then withdraw, and the Convention will determine what course to pursue in the matter.

Le Syndicat national va modifier le libellé anglais de l'article VIII, paragraphe 18, alinéa 11, comme suit :

11) Any delegate may appeal the decision of the Chair. The Chairperson shall then put the question thus : "Shall the decision of the Chair be sustained?" The question shall not be debatable except that the delegate appealing may explain his/her their reasons for so doing and the Chairperson may make an explanation of his/her their decision.

Le Syndicat national va modifier le libellé anglais de l'article VIII, paragraphe 18, alinéa 12, comme suit :

12) The Chairperson shall have the same rights as other delegates to vote on any question. In the case of a tie vote, he/she they shall cast the deciding vote.

Le Syndicat national va modifier le libellé anglais de l'article VIII, paragraphe 18, alinéa 15, comme suit :

15) A delegate shall not move a motion to refer back after he/she they has have spoken on the question at issue.

Le Syndicat national va modifier le libellé anglais de l'article X, paragraphe 14, comme suit :

14) In the event of a vacancy in the office of the President, the Secretary-Treasurer shall perform the duties of the President until a President is elected. The Secretary-Treasurer shall, within fifteen (15) days of the date of his/her their becoming aware of the vacancy, call a meeting of the National Executive Board upon ten (10) days' notice, for the purpose of filling the vacancy for the unexpired term from among the members of the Board. Should the Secretary-Treasurer be unable to act in this matter, the members of the National Executive Board shall jointly perform the duty of electing a person to fill the vacancy.

Le Syndicat national va modifier le libellé anglais de l'article X, paragraphe 19, comme suit :

19) The National Executive Board, except when the National Union is in Convention session, shall be recognized by components as the governing body under the terms of the Constitution, and no component, or any officer or member thereof, shall have the power to act as an agent for the National Union or otherwise bind the National Union except insofar as authorized by the President, or in his/her their absence, the Secretary-Treasurer and/or the National Executive Board.

Le Syndicat national va modifier le libellé anglais de l'article XI, paragraphe 1, comme suit :

1) The President shall be the Chief Executive Officer of the National Union. He/she They shall exercise supervision over the affairs of the National Union, sign all official documents and preside at Regular and Special Conventions, and at meetings of the National Executive Board. He/she They shall assign responsibilities to members of the National Executive Board. He/she They shall call meetings of the Board at least four (4) times each year.

Le Syndicat national va modifier le libellé anglais de l'article XI, paragraphe 2, comme suit :

2) The President shall have authority to interpret the Constitution and his/her their interpretation shall be conclusive and in full force and effect unless reversed or changed by the National Executive Board or a Convention.

Le Syndicat national va modifier le libellé anglais de l'article XI, paragraphe 3, comme suit :

3) The President shall engage such officials and representatives as are necessary and he/she they shall call meetings of the Board at least four (4) times each year.

Le Syndicat national va modifier le libellé anglais de l'article XI, paragraphe 6, comme suit :

6) The President shall report on the administration of his/her their office and on the affairs of the National Union in writing to the Convention.

Le Syndicat national va modifier le libellé anglais de l'article XII, paragraphe 1, comme suit :

1) The Secretary-Treasurer shall be the Chief Financial Officer of the National Union. He/she They shall countersign with the President all cheques drawn on the National Union accounts. He/she They shall be in charge of books, documents, files and effects of the National Union which shall at all times be subject to inspection by the President and the National Executive Board.

Le Syndicat national va modifier le libellé anglais de l'article XII, paragraphe 2, comme suit :

2) The Secretary-Treasurer shall prepare a financial statement of the National Union for each meeting of the National Executive Board. ~~He/she~~ They shall have the books of the National Union audited each year by a registered firm of chartered accountants selected by the President in consultation with the Secretary-Treasurer and approved by the National Executive Board. Such audits shall be furnished to the Board, and to the Convention.

Le Syndicat national va modifier le libellé anglais de l'article XII, paragraphe 9, comme suit :

9) The Secretary-Treasurer shall report on the administration of ~~his/her~~ their office to the Convention.

Le Syndicat national va modifier le libellé anglais de l'article XIII comme suit :

The National Vice-Presidents and Board Members shall aid the President in ~~his/her~~ their duties as Chief Executive Officer of the National Union and act on ~~his/her~~ their behalf when requested to do so. Each National Vice-President and Board Member shall administer those responsibilities assigned to ~~him/her~~ them by the President.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 7—MAINTENIR LA COHÉRENCE DU LANGAGE GENRÉ

Résolution relative à l'article X des Statuts

Les Statuts du Syndicat national utilisent actuellement un libellé qui décrit à la fois le sexe (« female » dans la version anglaise, rendu par « féminin » en français) et le genre (« woman » dans la version anglaise, rendu par « femme » en français) de manière interchangeable.

Le terme anglais « female » est un adjectif qui, historiquement, a des connotations cliniques et biologiques liées à la capacité de produire des ovules. Cela est aussi vrai pour le terme « féminin » tel qu'il est utilisé dans le contexte des Statuts. En plus de réduire un individu à une fonction, ces termes excluent les personnes qui ne s'identifient pas au sexe qui leur a été assigné à la naissance.

Le terme anglais « woman » et son équivalent français « femme » sont des identifiants de genre basés sur des traits, des expressions, des identités et des rôles socialisés et construits. Ils décrivent mieux l'identité d'une personne parce qu'ils permettent la représentation et l'autonomie de l'expression de soi.

Le Syndicat national a déjà adopté un langage inclusif en matière de genre, lorsque cela est approprié, et les Statuts devraient systématiquement utiliser un langage axé sur le genre et non le sexe afin de refléter ce changement.

Le Syndicat national modifiera l'article X, paragraphe 9, comme suit :

9) Le Conseil exécutif national doit désigner une ~~femme~~ membre du Conseil exécutif national, de sexe féminin, comme vice-présidente extraordinaire du Congrès du travail

du Canada représentant le Syndicat national, dans les quatre (4) mois qui suivent le Congrès ordinaire.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 8—METTRE À JOUR LA TERMINOLOGIE POUR MIEUX REFLÉTER LES STRUCTURES DES COMPOSANTES

Résolution statutaire relative à l'Annexe A

Les Statuts du Syndicat national reconnaissent que chaque composante a une structure interne différente. Le libellé actuel de l'Annexe A ne reflète pas fidèlement les différences en matière de structures internes.

Le Syndicat national modifiera l'Annexe A, section *Autonomie avec respect*, comme suit :

AUTONOMIE AVEC RESPECT

Chaque composante du Syndicat national est régie par ses statuts, son congrès et son conseil exécutif, conseil d'administration ou conseil de gestion. L'autonomie des composantes est l'un de nos principes fondamentaux; mais cette autonomie n'est pas irréfutable.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

Inégalité des revenus et équité fiscale

N° 9—SOLIDARITÉ CONTRE LE FASCISME ET L'AUSTÉRITÉ

Les travailleuses et travailleurs au Canada et dans le monde entier, mais surtout au sud de la frontière, sont exposés à une idéologie extrémiste et fasciste et à une désinformation qui se sert des populations vulnérables comme les migrantes et migrants, les réfugiées et réfugiés, les personnes transgenres et celles touchées par la toxicomanie et les troubles de santé mentale comme boucs émissaires.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général :

Consultera les composantes et les parties prenantes des communautés concernées sur les meilleurs moyens de lutter contre les idées de la droite et du fascisme afin qu'elles ne finissent pas par diviser les travailleuses et travailleurs; et

Collaborera avec les partenaires intéressés, tant au sein du mouvement syndical qu'avec les partenaires du mouvement social, pour soutenir et renforcer la solidarité contre le fascisme et l'austérité (qui sont les deux facettes du même problème); et

Impliquera les composantes dans la défense des intérêts des services publics et la protection des droits du travail, des droits de la personne et de la durabilité de l'environnement.

SOUQUIS PAR LE ONTARIO PUBLIC SERVICE EMPLOYEES UNION / SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO

N° 10—L'ÉQUITÉ FISCALE

Les politiciens prétendent, à nouveau, qu'ils n'ont pas assez d'argent pour financer les services publics. C'est ainsi qu'ils justifient le sous-financement des services publics. Dans des domaines comme la santé et l'habitation, des besoins urgents ne sont pas comblés. Les besoins ne sont pas comblés dans des domaines urgents comme la santé et le logement. Les politiciens conservateurs avec un petit « c » parlent de mesures d'austérité.

Mais les limites imposées à la capacité aux gouvernements à financer les services publics sont auto-imposées. Les réductions d'impôts, qui ont largement profité aux riches et aux grandes entreprises, ont privé les gouvernements de milliards de dollars de recettes. Si les riches et les grandes entreprises contribuaient équitablement, cela générerait des recettes publiques qui pourraient être investies dans les services publics dont la population canadienne a besoin.

Un système fiscal plus équitable contribuerait également à réduire les écarts de revenus et de richesse. En plus de faire payer leur juste part aux riches, une fiscalité équitable permettrait d'améliorer les services publics afin de réduire le coût de la vie pour l'ensemble des Canadiennes et Canadiens, particulièrement ceux à faibles revenus.

Un moyen efficace de réduire les inégalités de revenus et de richesse serait d'augmenter l'impôt sur le revenu des grandes entreprises à bénéfices exceptionnels afin de réduire les inégalités de revenus et de richesse. À tout le moins, les profits excessifs témoignent du fait que les travailleuses et travailleurs ne bénéficient pas d'une part équitable de l'enrichissement de leur entreprise. Trop souvent, les profits excessifs sont le résultat de la hausse abusive des prix qui a contribué à déclencher la vague récente d'inflation et/ou le refus des entreprises de verser des salaires décents à leurs employés. Le fait de savoir que les profits excessifs seront imposés à un taux plus élevé dissuadera les entreprises de recourir à la hausse abusive des prix ou à la compression des salaires.

Grâce au travail du SNESPPG et de nos alliés, entre autres, nous avons réalisé des progrès. Le gouvernement fédéral a adopté la Loi sur le lobbying visant à créer un registre accessible au public pour divulguer qui contrôle réellement les sociétés enregistrées au niveau fédéral (les propriétaires réels). Bien qu'il existe des lacunes, ce registre est un bon début.

Malheureusement, les libéraux fédéraux ont récemment renoncé à certaines mesures d'équité fiscale, notamment la proposition d'augmenter l'impôt sur les gains en capital. C'est exactement le contraire de ce qu'il faudrait faire.

Les efforts déployés pour rendre le système fiscal plus équitable sont loin d'être suffisants. Par ailleurs, certaines personnes fortunées et riches entreprises qui profitent du système

fiscal en vigueur feront tout leur possible pour bloquer les initiatives visant à rendre le système fiscal plus équitable envers les travailleuses et travailleurs. Cela signifie que pour protéger et améliorer les services publics, nous devons continuer à lutter en faveur d'un système fiscal plus équitable.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Continuer de militer pour une plus grande équité fiscale, notamment en appuyant l'initiative *Canadiennes et Canadiens pour une fiscalité équitable* ainsi que les mesures visant à encourager une plus grande participation du mouvement syndical au débat sur l'équité fiscale.

Pour atténuer le problème de l'évasion fiscale, il faut exhorter le gouvernement fédéral à prévoir des ressources suffisantes pour garantir l'efficacité du nouveau registre de la propriété effective des sociétés et d'encourager les gouvernements provinciaux à s'assurer que les registres provinciaux des sociétés contiennent des informations accessibles au public sur la propriété effective des sociétés.

Demander aux gouvernements provinciaux et fédéral de prendre les mesures suivantes pour rendre le système fiscal plus équitable :

- Éliminer les échappatoires fiscales, et annuler les réductions d'impôt sur le revenu qui ont profité de manière disproportionnée aux individus les plus riches et aux grandes entreprises.
- Instaurer un impôt foncier sur les très riches et un impôt sur les profits excessifs afin de lutter contre la hausse abusive des prix et le gel des salariés par les entreprises.
- Mobiliser les ressources et les outils nécessaires pour lutter contre l'évasion fiscale pratiquée par les riches et les grandes corporations.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

Antiracisme

N° 11—LA LUTTE CONTRE LE RACISME AU CANADA

Sur la scène internationale, le Canada a la réputation d'être une sorte d'utopie multiculturelle et inclusive. En réalité, le racisme existe dans la société canadienne, dans les institutions et dans d'autres sphères de la vie.

Le racisme envers les Noirs demeure un facteur déterminant important en matière de santé et sur le plan social pour la population noire au Canada. En 2020, les personnes noires affichaient le taux de mortalité standardisé selon l'âge le plus élevé au Canada lié à la COVID-19. Les Noirs au Canada ont également un taux de mortalité plus élevé lié au VIH, au diabète et à plusieurs formes de cancer.

Il existe toujours un manque de compréhension des cultures autochtones et de la manière dont les traumatismes infligés par le colonialisme, le système de pensionnats, la rafle des années 60, et d'autres formes de racisme institutionnalisé, affectent toujours les peuples autochtones. Le déni concernant les pensionnats indiens continue d'être un problème. La violence infligée par les personnes qui nient l'existence néfaste des pensionnats autochtones est présente sur les réseaux sociaux, dans la correspondance privée et parfois en personne, lorsque ces négationnistes tentent de pénétrer dans d'anciens pensionnats avec des pelles dans le but de déterrer les restes d'enfants, afin de voir de leurs propres yeux.

La population asiatique a été la cible de nombreuses attaques racistes pendant la pandémie de COVID-19. Des études indiquent que le taux de racisme à l'égard des personnes d'origine asiatique est resté plus élevé qu'avant la pandémie. La majorité des crimes haineux commis contre des personnes d'origine asiatique au Canada ne sont pas signalés à la police.

Les immigrants, les réfugiés et les étudiants étrangers, en particulier ceux qui sont originaires de l'Inde, du Bangladesh et d'autres pays d'Asie du Sud, ont été utilisés comme des boucs émissaires pour justifier la crise du logement et de l'augmentation du coût de la vie. Même si ces groupes ont une certaine incidence sur le marché immobilier, leur impact est insignifiant comparativement à la législation qui permet aux investisseurs de tirer profit du logement ainsi qu'au manque chronique de logements sociaux abordables que les gouvernements devraient construire.

Bien que cela ne soit pas recensé par Statistique Canada, le racisme à l'égard de la population palestinienne semble être en hausse au Canada, selon des témoignages et des rapports d'organismes de lutte contre la haine. Les dirigeants politiques qui confondent la solidarité envers les Palestiniens et le terrorisme ont exacerbé les tensions. Le cadre canadien en matière d'immigration diffère clairement dans le cas des Palestiniens et des Ukrainiens, alors que leur population civile respective fait face à des violences quotidiennes de la part d'une agression militaire.

Les organisateurs et les participants éminents du Convoi de la liberté ont des liens étroits avec des groupes de suprémacistes blancs, islamophobes et antisémites, ainsi qu'avec divers autres groupes d'extrême droite tant au niveau national qu'international. Si une certaine partie du racisme au Canada provient d'influences extérieures, une grande partie trouve son origine au Canada et se propage dans le monde entier.

Les gouvernements d'extrême droite, autoritaires et fascistes marchent main dans la main avec l'intolérance sociale, la discrimination raciale et la haine.

Devant une telle adversité, les syndicats doivent continuer leur combat contre le racisme.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Partager des programmes et des ressources pédagogiques en matière d'équité, de diversité, d'accessibilité et d'inclusion.

Mettre sur pied une campagne de sensibilisation au racisme au Canada, en expliquant les causes de ce phénomène.

Sensibiliser les membres sur le rôle historique du mouvement syndical, à la fois positif et négatif, dans la lutte contre le racisme. Publier une déclaration qui reconnaît l'héritage positif et négatif du mouvement syndical et qui engage le SNESPPG à favoriser l'équité à tous les niveaux.

Encourager les composantes à offrir une formation contre le racisme à tous les niveaux de direction.

Encourager et soutenir une plus grande participation des personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) à occuper des postes de direction au travail, au gouvernement, dans les organisations communautaires et dans les syndicats.

Mener une vérification sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité au sein du SNESPPG.

Étudier dans quelle mesure le SNESPPG peut mener un sondage sur le profil démographique de ses membres.

Communiquer aux composantes les meilleures pratiques en matière de lexique antiraciste durant les négociations collectives.

Faire pression pour obtenir une meilleure protection pour les travailleuses et travailleurs migrants temporaires.

Continuer à soutenir le travail du Secrétariat du recours collectif noir (SRCN).

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 12—PROGRAMME DE STAGES À L'INTENTION DES PERSONNES AUTOCHTONES, NOIRES ET DE COULEUR

LE SNESPPG :

- invitera ses composantes à élaborer des programmes de stages pilotes à l'intention des personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) afin d'initier l'ensemble des travailleuses et travailleurs aux possibilités de perfectionnement professionnel;

CAR les travailleuses et travailleurs ont besoin d'être représentés à l'échelle des services de leurs syndicats; et

CAR les groupes marginalisés doivent avoir des chances égales et équitables.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 13—UNE SOCIÉTÉ JUSTE**LE SNESPPG :**

- collaborera avec ses membres pour lutter contre le sentiment anti-immigrant actuel dans le contexte de la crise du logement, de l'augmentation du coût de la vie et de la résurgence des mouvements de droite radicale aux États-Unis et au Canada;

CAR ce discours anti-immigrant est faux, erroné et crée une atmosphère hostile pour les immigrantes et immigrants et les travailleuses et travailleurs racialisés, qui sont pour la plupart membres de syndicats; et

CAR si cette montée de la haine persiste, il y aura un risque réel pour la sécurité de la collectivité en ce qui concerne les crimes haineux.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

Justice pour les peuples autochtones_

N° 14—PLAIDOYER POUR UN ACCÈS DURABLE À L'EAU POTABLE POUR LES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES

L'accès à une eau potable de qualité est un droit fondamental de la personne. Cependant, de nombreuses communautés autochtones partout au Canada continuent de faire face à d'importants défis pour accéder à des sources d'eau potable et saine.

Malgré l'engagement du gouvernement fédéral en 2015 à mettre fin à tous les avis prolongés d'ébullition de l'eau avant 2021, 35 de ces avis sont encore en vigueur dans 33 communautés des Premières Nations, et de nombreuses autres communautés autochtones, y compris les communautés métisses et inuites, ne font pas l'objet d'un suivi adéquat dans le cadre des efforts fédéraux. Cela constitue une violation de l'engagement pris par le Canada dans le cadre des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, conformément à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

La crise actuelle de l'eau dans les communautés autochtones est le résultat de décennies de colonialisme, de sous-financement et d'inaction gouvernementale. Les infrastructures hydrauliques des réserves ont été négligées de manière chronique, ce qui a entraîné une insalubrité de l'eau potable et une multitude de problèmes de santé. De plus, les solutions proposées par les communautés autochtones, qui sont essentielles à la viabilité à long terme et à la réconciliation, ont souvent été mises de côté.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général :

Défendra les intérêts des communautés autochtones et fera pression sur le gouvernement fédéral afin qu'il respecte son engagement à fournir de l'eau potable saine à toutes les communautés autochtones, conformément aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones.

Encouragera les solutions proposées par les communautés autochtones pour régler les problèmes liés aux avis prolongés d'ébullition de l'eau, en veillant à ce que ces communautés aient le contrôle de leurs ressources en eau et des efforts de décontamination.

Sensibilisera ses membres, le public et les gouvernements aux injustices dont sont victimes les communautés autochtones en matière d'accès à l'eau et aux répercussions sur la santé d'un accès insuffisant à l'eau salubre.

Exigera une évaluation complète des sources d'eau contaminées dans les communautés autochtones, ainsi qu'un plan clair pour la décontamination et le rétablissement de l'eau potable.

Collaborera avec les organisations autochtones et les groupes de défense des intérêts afin de renforcer la demande de solutions durables en matière d'eau, proposées par les Autochtones, et de veiller à ce que le gouvernement respecte ses obligations envers les peuples autochtones.

SOUMIS PAR LE SASKATCHEWAN GOVERNMENT AND GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 15—PLAIDOYER POUR LA PLEINE MISE EN ŒUVRE DES APPELS À L'ACTION DE LA COMMISSION DE VÉRITÉ ET RÉCONCILIATION.

La Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR) a publié 94 appels à l'action en 2015, qui visaient à réparer les séquelles des pensionnats et à faire progresser la réconciliation au Canada. Ces appels à l'action devaient servir de tremplin vers la guérison et la justice pour les peuples autochtones. Cependant, seuls 14 des 94 appels à l'action ont été pleinement mis en œuvre, tandis que 15 ne l'ont pas encore été, 19 sont au point mort et 46 sont toujours en cours. La lenteur des progrès réalisés au cours de la dernière décennie a engendré une frustration croissante et une perte d'espoir parmi les communautés autochtones et leurs alliés.

Les organisations dirigées par des Autochtones, qui offrent un point de vue essentiel, ont exprimé leur préoccupation quant au non-respect des engagements du gouvernement canadien. Le rythme actuel des progrès – en moyenne 1,625 appel à l'action par an – laisse penser qu'il faudra encore 58 ans pour achever les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation. Cette situation ne peut être tolérée, car elle continue de retarder une réconciliation significative et perpétue les effets du colonialisme et de la discrimination systémique.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général :

Plaidera et fera pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il respecte son engagement à l'égard des 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, en temps opportun et de manière transparente. Soutiendra les mécanismes de responsabilisation dirigés par les Autochtones, en veillant à ce que les communautés autochtones soient au premier plan du suivi des progrès.

Sensibilisera à la lenteur des progrès réalisés et à leurs répercussions sur les communautés autochtones, tout en insistant sur l'accélération des efforts de réconciliation. Encouragera la

collaboration au moyen de l'éducation à l'histoire autochtone, en soutenant les entreprises autochtones, en faisant des dons à des organisations axées sur la guérison et la préservation de la culture, et en amplifiant les voix autochtones.

Encouragera la participation à des programmes de formation sur la lutte contre le racisme, notamment sur les sentiments de racisme à l'égard des Autochtones.

Collaborera avec les organisations autochtones pour soutenir leurs initiatives et leurs appels à la pleine mise en œuvre des appels à l'action. Demandera au gouvernement de rendre des comptes en exigeant des échéanciers clairs, des rapports transparents et une consultation continue des communautés autochtones, afin de garantir une action décisive en faveur de la réconciliation.

SOUQUIS PAR LE SASKATCHEWAN GOVERNMENT AND GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 16—LA JUSTICE POUR LES PEUPLES AUTOCHTONES

Les inégalités qui affectent présentement les peuples autochtones sont directement liées aux politiques et pratiques colonialistes, dont un bon nombre d'entre elles sont encore enchâssées dans notre système judiciaire. Une véritable réconciliation va au-delà de la reconnaissance des abus commis par le système des pensionnats et de la guérison des traumatismes subis par les survivants. Il faut reconnaître la nature persistante et l'impact du colonialisme en œuvrant activement à l'éliminer des politiques gouvernementales en vigueur. Par-dessus tout, la souveraineté autochtone doit être respectée. Toute décision doit être prise en partenariat avec les Premières Nations, les Métis et les Inuits visés.

La Commission de vérité et réconciliation en réponse aux 94 appels à l'action et les 231 appels à la justice 231 de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées ne sont pas des cases à cocher. Ils constituent la première étape d'une réconciliation significative, qui exige des mesures urgentes et des changements durables.

Les avis à long terme concernant la qualité de l'eau potable continuent d'être un problème pour les communautés autochtones dans les réserves. En octobre 2015, le chef libéral Justin Trudeau a fait une promesse électorale de mettre fin aux avis d'eau à long terme concernant la qualité de l'eau potable dans les réserves autochtones dans un délai de cinq ans. En décembre 2020, le ministre des Services aux Autochtones, l'honorable Marc Miller, a admis que le gouvernement ne serait pas en mesure de respecter l'échéancier de mars 2021 pour mettre fin à tous les avis à long terme concernant la qualité de l'eau potable.

En date du 9 octobre 2024, il y avait encore 32 avis à long terme concernant la qualité de l'eau potable dans 30 communautés. Depuis 2015, 146 avis à long terme concernant la qualité de l'eau potable ont été levés, mais d'autres avis à long terme concernant la qualité de l'eau potable sont émis en raison d'une infrastructure défaillante, d'un manque de financement et d'un manque de formation en matière d'entretien. Si cette situation se produisait dans n'importe quelle ville ou une municipalité au Canada, il y aurait un tollé immédiat et on mobiliserait les ressources nécessaires pour régler le problème.

Il doit y avoir une meilleure coordination entre les forces de l'ordre et tous les paliers gouvernementaux pour répondre aux appels à la justice visant la question des femmes, des filles et des personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées (MMIWG2S). Le site d'enfouissement Prairie Green aurait dû être fermée et fouillée dès qu'on a découvert qu'elle était probablement l'endroit où se trouvaient les restes de Morgan Harris et Mercedes Myran. La recherche n'aurait jamais dû devenir un enjeu politique ; il fallait passer à l'action.

Le 28 septembre 2020, Joyce Echaquan s'est servie de Facebook Live pour dénoncer le traitement raciste et abusif qu'elle a subi après avoir été transportée en ambulance aux urgences du Centre hospitalier de Lanaudière pour des douleurs à l'estomac. Joyce Echaquan est décédée plus tard dans la journée, à l'âge de 37 ans. Après l'enquête, le rapport du coroner a conclu que Joyce Echaquan était décédée des suites d'un œdème pulmonaire et que le racisme et les préjugés avaient contribué à son décès.

Le Conseil des Atikamekw de Manawan et le Conseil de la Nation Atikamekw ont créé le Principe Joyce en l'honneur de Joyce Echaquan. Le Principe de Joyce vise à garantir à tous les peuples autochtones un accès équitable, sans aucune discrimination, à tous les services sociaux de santé et sociaux, ainsi que le droit de jouir de la meilleure santé physique, mentale, émotionnelle et spirituelle possible. Ce principe exige également la reconnaissance et le respect des connaissances et de la vie traditionnelle des peuples autochtones, dans tous les aspects de la santé.

Il y a beaucoup à faire au niveau des syndicats pour les rendre plus accessibles et plus inclusifs pour les membres autochtones. Certains syndicats ont fait des progrès en ajoutant les journées commémorant les Autochtones et des clauses dans la convention collective afin d'inclure les tantes et les oncles. D'autres pistes peuvent être explorées, telles que l'ajout de nouveaux mécanismes de résolution de litiges.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Partager avec les composantes les meilleures pratiques en matière de conventions collectives pour les peuples autochtones.

Faire pression auprès des gouvernements fédéral et provinciaux, avec les composantes, afin qu'ils reconnaissent le 21 juin pour célébrer la Journée nationale des peuples autochtones et le 30 septembre pour marquer la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation en tant que jours fériés.

Faire pression auprès du gouvernement fédéral afin qu'il réaffirme son engagement envers le principe de Joyce et qu'il mette en œuvre les mesures d'aide en santé mentale promises aux communautés Inuit et des Premières Nations.

Faire pression auprès des gouvernements fédéral et provinciaux pour qu'ils produisent davantage de matériel pédagogique sur la crise des femmes et des filles autochtones disparues et assassinées (MMIWG2S).

Continuer à travailler sur des enjeux autochtones particuliers après qu'ils ne font plus la une des journaux.

Endosser officiellement le Principe de Joyce.

Demander à tous les partis fédéraux de s'engager à offrir ponctuellement les ressources nécessaires pour approvisionner en eau potable les communautés des Premières Nations vivant dans les réserves visées par des avis à long terme concernant la qualité de l'eau potable.

Continuer à faire pression pour obtenir des progrès sur les 94 appels à l'action et les 231 appels à la justice.

Surveiller la création du Système d'alerte de la robe rouge afin de s'assurer qu'il soit déployé partout au pays.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 17—FEMMES ET FILLES AUTOCHTONES DISPARUES ET ASSASSINÉES

LE SNESPPG :

- en consultation avec les communautés et les groupes communautaires autochtones, fera pression sur le gouvernement fédéral non seulement pour qu'il augmente et poursuive le financement de l'amélioration de l'accès aux services numériques (y compris les services cellulaires), mais aussi pour qu'il exhorte les entreprises de télécommunications à fournir une ou des solutions viables au manque permanent de services le long de la route 16, également appelée « la route des larmes »; et
- en consultation avec les communautés et les groupes communautaires autochtones, fera activement pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il mette en œuvre des changements permettant à chaque personne d'accéder à des services numériques cohérents et fiables (y compris les services cellulaires) le long de la route 16, indépendamment de sa situation financière et de ses traits d'identité personnels, tel que protégé par le *Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique*;

CAR le manque d'urgence dans l'enquête et la mise en place de mesures correctives concernant les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées le long de la route des larmes continue de susciter une inquiétude croissante; et

CAR le SNESPPG s'engage auprès de la Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action, et que le 41e appel à l'action comprend l'enquête et les mesures correctives pour la victimisation disproportionnée des femmes et des filles autochtones dont on sait qu'elle se produit le long de la route des larmes; et

CAR tout le monde n'a pas la même capacité d'accès aux possibilités d'emploi, à l'éducation, aux soins de santé et à toutes les autres ressources communautaires qui seraient autrement hors de portée pour des raisons de coût, d'emplacement ou de préoccupations liées à la sécurité, sans accès à des services numériques cohérents et fiables (y compris les services cellulaires); et

CAR pour assurer la sécurité de tout le monde le long de la route des larmes, la connectivité numérique (y compris cellulaire) doit être fiable, abordable et accessible à toutes les personnes qui en ont besoin.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 18—ALERTE ROBE ROUGE

LE SNESPPG :

- Le SNESPPG, en consultation avec les communautés et les groupes communautaires autochtones et le Congrès du travail du Canada (CTC), fera pression sur le gouvernement fédéral pour l'élaboration d'une « alerte robe rouge », calquée sur le modèle de l'alerte Amber, afin d'alerter le public et de mobiliser les services d'urgence dans le cas où des femmes, des filles et des personnes autochtones de diverses identités de genre seraient portées disparues, enlevées ou exposées à un risque similaire de préjudice;

CAR les femmes, les filles et les personnes autochtones de diverses identités de genre sont représentées de manière disproportionnée dans la population des personnes disparues et enlevées; et

CAR le SNESPPG s'engage auprès de la Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action, et que le 41e appel à l'action comprend l'enquête et les mesures correctives pour la victimisation disproportionnée des femmes et des filles autochtones dont on sait qu'elle se produit le long de la route des larmes.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 19—VÉRITÉ ET RÉCONCILIATION

ATTENDU QUE la réconciliation est un objectif nécessaire et important dans la lutte pour la justice sociale et économique; et

ATTENDU QUE la gestion des terres par les peuples autochtones est antérieure à l'établissement de l'administration coloniale et trouve ses racines dans les formes traditionnelles de droit et de leadership, notamment les chefs héréditaires; et

ATTENDU QUE la Cour suprême du Canada a reconnu, dans la décision *Delgamuukw*, la souveraineté des nations autochtones et l'autorité des chefs héréditaires, en tant que représentants légaux de leurs nations;

PAR CONSÉQUENT, IL EST RÉSOLU QUE le SNESPPG exhorte le gouvernement fédéral à régler les différends relatifs à l'utilisation du territoire autochtone sans recourir à la force et d'une manière qui respecte et honore la souveraineté des nations autochtones, l'autorité des chefs héréditaires, la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, et l'esprit d'une véritable réconciliation.

SOUMIS PAR LA HEALTH SCIENCES ASSOCIATION OF BC

Droits des personnes en situation de handicap

N° 20—AMÉLIORER LE CANADA ET NOS SYNDICATS POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

L'enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2022 révèle que 27 % des Canadiennes et Canadiens âgés de 15 ans ou plus, soit 8 millions de personnes, présentent une ou plusieurs incapacités qui les limitaient dans leurs activités quotidiennes.

Cette enquête révèle également que 62 % des adultes en âge de travailler, âgés de 25 à 64 ans, ayant une incapacité étaient sur le marché du travail, en comparaison avec 78 % des personnes n'ayant aucune incapacité. Les personnes en situation de handicap sont souvent sous-employées dans des emplois moins bien rémunérés et moins stables et qui offrent moins d'avantages sociaux et de possibilités limitées d'avancement professionnel.

De plus, 41 % des Canadiennes et Canadiens qui occupent des emplois moins rémunérés vivent en situation de handicap et 16,5 % des personnes présentent une ou plusieurs incapacités au Canada vivent dans la pauvreté, soit au-delà de 1,5 million de personnes. L'impact financier de vivre en situation de handicap est plus durement ressenti par les personnes victimes de discrimination en raison de leur genre, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur race, de leur origine ethnique, de leur statut de citoyenneté et de leur religion.

Tout le monde peut se retrouver en situation de handicap à tout moment dans leur vie.

Bien que la pandémie soit désormais derrière nous, la COVID-19 reste très présente dans notre société et pose un risque de développer des invalidités. Des études ont révélé que même une forme légère ou asymptomatique de la COVID-19 peut causer des dommages à long terme au système immunitaire, au cerveau, aux poumons, au cœur, aux reins et aux vaisseaux sanguins. Elle augmente également le risque de crise cardiaque, d'accident vasculaire cérébral, de diabète, de défaillance organique, de démence, d'épilepsie, etc. Le risque de développer une incapacité ou une maladie grave après une infection par la COVID-19 est amoindri chez les gens ayant reçu leurs vaccins et leurs doses de rappel, mais cette précaution n'élimine pas tous les risques.

Le syndrome post-COVID-19 (également connu sous le nom de COVID-19 longue) s'explique par des symptômes de la COVID-19 qui persistent pendant plus de 12 semaines après l'infection. L'Agence de la santé publique du Canada a signalé qu'en octobre 2022, 15,0 % des adultes qui ont contracté la COVID-19 ont souffert d'un COVID-19 long et que 47,0 % des adultes ont signalé avoir des symptômes pendant un an ou plus. De plus, 21,0 % ont déclaré que leurs symptômes limitaient souvent ou toujours leurs activités quotidiennes. Et 74,1 % des personnes qui avaient un emploi ou fréquentaient un établissement scolaire se sont absentés du travail ou de l'école en raison de leurs symptômes, pour une moyenne de 20 jours chacun.

Les installations adaptées facilitent la vie de tous. Les rampes et les abaissements de trottoirs aident les personnes qui se déplacent avec une poussette, un chariot, des bagages ou un landau. Les portes qui s'ouvrent d'une seule main facilitent la vie des personnes plus jeunes,

plus âgées ou plus fragiles, ainsi que de toute personne transportant des objets. Cependant, le design universel, c'est-à-dire la conception de produits et d'environnements utilisables par tous, dans la mesure du possible, sans adaptation ni conception spécialisée, devrait être la norme.

La Prestation canadienne pour personnes handicapées (PCPH) verse un maximum de 2 400 dollars par mois. Au Canada, le coût mensuel moyen d'un appartement d'une chambre s'élevait à 1 929 dollars; 2 400 dollars par mois ne permettront pas à la majorité des personnes handicapées de sortir du seuil de pauvreté. Pour avoir droit à la PCPH, les bénéficiaires doivent être admissibles et avoir droit au crédit d'impôt pour personnes handicapées (CIPH) du gouvernement fédéral, même si les bénéficiaires ont déjà été approuvées pour toucher des prestations d'invalidité au niveau provinciale. La faible utilisation du CIPH a un faible taux de participation, car on estime que seulement 40 % des adultes en âge de travailler en situation de handicap admissible sont inscrits au CIPH. Divers facteurs entrent en jeu, notamment le manque de connaissance du programme, la lourdeur de la procédure administrative pour s'inscrire (qui peut coûter jusqu'à 300 dollars en frais médicaux) et le manque de clarté des critères d'admissibilité, qui sont particulièrement confus et restrictifs pour les personnes ayant un handicap épisodique et celles qui répondent aux critères du CIPH lié à une invalidité au niveau « des fonctions cognitives ». En plus du CIPH, la prestation canadienne pour les personnes handicapées est également la porte d'entrée au programme de prestations pour enfants vivant en situation de handicap et aux régimes enregistrés d'épargne-invalidité.

Les personnes vivant en situation de handicap font appel à l'aide médicale à mourir (AMM) en raison des défaillances de notre système de santé et de notre système de sécurité sociale. On estime que cette tendance s'accroîtra avec la privatisation croissante des services publics. En 2022, parmi les raisons invoquées par les personnes demandant l'AMM, la perte de la possibilité de mener une vie autonome était la plus fréquente, suivie par la perte de la capacité à accomplir de manière autonome les activités quotidiennes.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Continuer les activités Comité des travailleuses et travailleurs ayant un handicap sous le nom de Comité des travailleuses et travailleurs ayant un handicap et veiller à ce que ce comité se réunisse au moins une fois par an.

Élaborer une trousse d'outils permettant aux composantes d'effectuer des vérifications sur l'accessibilité de leurs salles de réunion et de leurs espaces événementiels.

Partager les meilleures pratiques avec les composantes en matière de négociation collective pour les personnes vivant en situation de handicap.

S'assurer à ce que toutes les communications et publications du SNESPPG utilisent des versions ou d'attributs alternatifs, le cas échéant.

Faire pression auprès du gouvernement fédéral pour qu'il augmente les montants alloués de la Prestation canadienne pour personnes handicapées et en faciliter l'accès.

Faire pression auprès des gouvernements fédéral et provinciaux pour qu'ils financent adéquatement les soins de santé publics et les autres services publics dont dépendent les personnes handicapées.

Faire pression auprès du gouvernement fédéral pour qu'il élargisse la couverture de la Loi sur l'assurance-médicaments et qu'il crée une liste exhaustive des médicaments indispensables afin d'assurer une couverture large et efficace.

Encourager les composantes à faire pression auprès des gouvernements provinciaux pour élargir les soins de santé publics afin d'inclure les services en santé mentale.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

2ELGBTQIA+

N° 21—LUTTER CONTRE LA HAINE ENVERS LES PERSONNES ET LES COMMUNAUTÉS 2ELGBTQIA+

Le Canada compte environ 1 million de personnes 2SLGBTQIA+. Cependant, les personnes 2SLGBTQIA+ sont surreprésentées dans les statistiques liées aux crimes haineux. Un rapport de Statistique Canada indique qu'en 2020 les crimes à caractère haineux en raison de l'orientation sexuelle représentaient 10 % de tous les crimes à caractère haineux signalés aux forces policières. En 2022, 491 crimes à caractère haineux en raison de l'orientation sexuelle ont été signalés aux forces policières, les hommes représentant la majorité (73 %) des victimes. Il convient de noter que les experts estiment que la majorité des crimes à caractère haineux ne sont pas signalés aux forces policières.

Le nombre de crimes haineux signalés aux forces policières à l'encontre des personnes transgenres, de diverses identités de genres et bispirituelles au Canada est plus difficile à déterminer en raison du manque de données désagrégées (données réparties en sous-catégories détaillées) de Statistique Canada et de la crainte que ces données soient utilisées pour cibler les populations vulnérables. Toutefois, l'enquête sur la sécurité dans les espaces publics et privés (ESEPP) réalisée en 2018 indique que les personnes transgenres au Canada sont plus susceptibles d'avoir été victimes d'actes de violence depuis l'âge de 15 ans, et qu'elles sont aussi à risque d'être victimes de comportements inappropriés à leur égard en public, en ligne et au travail, que les personnes cisgenres au Canada.

La désinformation est l'un des principaux facteurs à l'origine de la montée de la haine envers les personnes 2SLGBTQIA+. Les politiciens conservateurs attisent la peur et répandent le mensonge selon lequel les enfants transgenres subissent des opérations chirurgicales irréversibles. Les soins liés à l'affirmation du genre vont bien au-delà des opérations chirurgicales et impliquent des équipes de professionnels de santé et de multiples évaluations avant toute intervention médicale. Certains gouvernements adoptent des politiques et des lois qui vont à l'encontre des recherches et de meilleures pratiques compilées par des professionnels de santé, des scientifiques et des organisations de premier plan tels que l'Association mondiale des professionnels de santé pour l'intégrité de genre (WPATH, en anglais).

Le mythe homophobe voulant que les hommes homosexuels soient tous des pédophiles et des prédateurs existe dans la culture de l'Ouest depuis au moins les années 1920; et ceci sert à les déshumaniser. Ce mythe n'a jamais été corroboré par des études ou des statistiques portant sur la criminalité. Apprendre aux enfants ce que sont les genres et la sexualité d'une manière adaptée à leur âge n'est pas du grooming. Apprendre aux enfants ce que sont les genres et les identités sexuelles dans un enseignement qui est adapté à leur âge ne les « transformera » pas en des personnes transgenres ou homosexuelles.

Une des fausses informations les plus répandues est l'idée que les événements « Heure du conte Drag » seraient nuisibles aux enfants. Ces événements sont conçus pour être adaptés aux enfants et sont ouverts aux parents. Leur contenu n'a rien à voir avec les spectacles drag destinés à un public adulte. Ces fausses informations ont entraîné une augmentation des agressions verbales et physiques à l'encontre des hommes homosexuels, des personnes transgenres et des employés des lieux qui accueillent les événements « Heure du conte Drag ».

Des études ont démontré que les personnes 2SLGBTQIA+ sont victimes d'inégalités en matière d'accès aux soins de santé, de qualité des soins, d'inclusion et de satisfaction à l'égard des soins. Les personnes 2SLGBTQIA+ sont également plus exposées au risque d'itinérance, de pauvreté et de chômage que les personnes hétérosexuelles et cisgenres. Ces risques sont encore plus élevés pour les personnes 2SLGBTQIA+ qui sont également victimes de discrimination en raison de leur race, de leur origine ethnique, de leur statut de citoyen, de leur religion, de leur genre et de leur handicap.

L'intersexualité est un terme général utilisé pour désigner diverses conditions dans lesquelles une personne naît avec des différences biologiques naturelles en matière de caractéristiques sexuelles ou d'anatomie reproductive qui ne semblent pas correspondre à la définition binaire typique du sexe féminin ou masculin.

Les mutilations génitales intersexuées (MGI) sont des interventions chirurgicales esthétiques non consenties et médicalement inutiles, ainsi que d'autres procédures pratiquées sur des nourrissons et des enfants intersexués afin de « corriger » leur anatomie intersexuée naturelle pour la rendre conforme à l'anatomie « normale » masculine ou féminine. Les MGI peuvent être extrêmement préjudiciables aux personnes intersexuées, leur causant des souffrances physiques et psychologiques tout au long de leur vie. Les MGI sont tout à fait légales au Canada. L'article 268 (3) du Code criminel contient une disposition qui protège les médecins qui mutilent des enfants intersexués « dans le but de leur permettre d'avoir des fonctions reproductives normales ou une apparence ou des fonctions sexuelles normales ».

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Continuer les travaux du Comité spécial sur la fierté grâce au Comité sur la fierté et veiller à ce que le comité se réunisse au moins une fois par année.

S'opposer à toute mesure législative du gouvernement qui porte atteinte aux droits des personnes 2ELGBTQIA+.

Continuer à soutenir et à promouvoir l'éducation relative aux enjeux des personnes 2ELGBTQIA+, notamment la compréhension des déterminants sociaux de la maladie physique et mentale.

Faire des pressions auprès du gouvernement fédéral pour modifier l'article 268 (3) du *Code criminel* pour restreindre les chirurgies cosmétiques sur les enfants intersexués jusqu'à ce que ces derniers atteignent l'âge de donner leur consentement.

Partager avec les composantes les meilleures pratiques en matière de négociation lors des conventions collectives pour les personnes 2ELGBTQIA+.

Continuer à soutenir les organisations qui soutiennent les personnes 2ELGBTQIA+.

Soutenir publiquement les événements « Heure du conte Drag » racontés par une personne transgenre, et condamner les attaques contre les endroits et les travailleuses et travailleurs qui les accueillent.

Continuer le suivi des progrès réalisés par le gouvernement dans la mise en œuvre des 231 appels à la justice, qui comprend des appels à la justice spécifiques aux personnes 2SLGBTQIA+.

Faire pression auprès des gouvernements fédéral et provinciaux pour la cueillette des données désagrégées et intersectionnelles, pour mieux desservir les communautés 2ELGBTQIA+.

SOU MIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 22—LUTTER CONTRE LA HAINE ET LA DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES PERSONNES TRANSGENRES ET DE DIVERSES IDENTITÉS DE GENRE

Le terme « transgenre » désigne une personne dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe qui lui a été attribué à la naissance.

Le terme « diverses identités de genre » est un terme générique utilisé pour décrire les identités de genre qui vont au-delà de l'identité de genre masculin ou féminin. Cela peut désigner des personnes non-binaires, du genre queer, du genre fluide ou qui utilisent un pronom ou néopronom personnalisé pour représenter leur identité de genre. Certaines personnes non binaires peuvent aussi être identifiées comme des personnes transgenres.

Le SNESPPG s'engage à faire en sorte que tous ses membres se sentent valorisés et inclus au sein du syndicat. Le langage d'identités de genres comme « consœurs » et « confrères » renforce l'identité de genre binaire mâle/femelle, et peut faire en sorte que les membres de diverses identités de genre se sentent isolés, mégenrés et différents.

Le 20 janvier 2025, lors de son inauguration en tant que président américain, Donald Trump a signé un décret intitulé « Défendre les femmes contre l'extrémiste idéologique lié au genre et rétablir la vérité biologique au sein du gouvernement fédéral, » qui déclare que le gouvernement fédéral reconnaîtra uniquement deux genres : masculin et féminin. En Alberta, en Saskatchewan et au Nouveau-Brunswick, des lois et des politiques visant les jeunes

transgenres et de genre divers ont été adoptées. Le chef conservateur Pierre Poilievre a déclaré qu'on devrait interdire les femmes transgenres dans les sports féminins, les vestiaires et les toilettes.

La Société canadienne de pédiatrie et Femmes et sport au Canada ont publié des déclarations critiquant les politiques de l'Alberta visant à interdire aux femmes transgenres de pratiquer des sports féminins. De plus, 70 organisations féministes canadiennes se sont réunies pour publier une déclaration commune, et 44 organisations et entreprises basées en Alberta ont également publié une déclaration commune critiquant les politiques de l'Alberta.

Le Dr Kristopher Wells, directeur de la Chaire de recherche du Canada sur la compréhension publique des jeunes issus de minorités sexuelles et de genre, a compilé un document regroupant 83 communiqués provenant d'organisations critiquant les mesures anti-transgenres du gouvernement de l'Alberta.

Des personnalités politiques, des personnalités des médias et des influenceurs continuent de diffuser des informations erronées et de la propagande ciblée sur les personnes transgenres et de genre divers. Ces informations erronées vont à l'encontre des recherches et des meilleures pratiques recueillies par des professionnels de la santé, des scientifiques et des organisations de premier plan telles que l'Association mondiale des professionnels de la santé pour l'intégrité de genre (WPATH).

Les soins affirmant le genre vont bien au-delà des simples interventions chirurgicales et mobilisent des équipes de professionnels de la santé ainsi que de multiples évaluations avant toute prise de décision médicale. Des centaines d'études démontrent que les soins affirmant le genre améliorent le bien-être physique et émotionnel des personnes transgenres et de diverses identités de genre.

Limiter l'accès aux soins de santé pour les personnes transgenres crée un dangereux précédent qui permet aux politiciens de restreindre l'accès aux soins de santé pour d'autres groupes démographiques.

Si Pierre Poilievre, ou toute autre personne partageant ses convictions forment un gouvernement majoritaire, les droits et la vie des personnes transgenres et de genre divers au Canada seront menacés.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

S'opposer à toute législation, à tous les paliers de gouvernement, qui discrimine ou porte atteinte aux droits des personnes transgenres et/ou de divers genres.

Créer et partager des ressources intersectionnelles qui démystifient les fausses informations sur les personnes transgenres et de divers genres.

Partager avec les composantes les meilleures pratiques en matière de négociation collective pour les personnes transgenres et de divers genres.

Soutenir les poursuites judiciaires contre les lois et les politiques qui discriminent les personnes transgenres et/ou de divers genres.

Refuser de collaborer avec toute organisation œuvrant dans le domaine de la sexualité, de l'égalité des sexes ou de la défense des droits qui pratique une politique d'exclusion des personnes transgenres.

Remplacer les termes « frères » et « sœurs » par des termes inclusifs dans les communications officielles et lors des événements du SNESPPG.

Faire pression auprès du gouvernement fédéral pour qu'il mette en œuvre les recommandations formulées dans le livre blanc du NPD intitulé « *Livre blanc du NPD sur le statut des personnes trans et de diverses identités de genres.* »

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

Droits des personnes immigrantes, migrantes et réfugiées

N° 23—MODIFIER LES NIVEAUX D'IMMIGRATION

LE SNESPPG :

- fera pression sur Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) pour qu'il modifie le plan des niveaux d'immigration 2025 du Canada visant à réduire de 20 % les admissions de résidentes et résidents permanents et de résidentes et résidents temporaires; et
- rassemblera toutes les composantes touchées par la nouvelle politique d'immigration pour s'attaquer aux problèmes auxquels font face nos membres;

CAR avec ce changement radical de politique, des centaines de milliers de résidentes et résidents temporaires et de travailleuses et travailleurs seront désormais vulnérables à une exploitation accrue, au chômage, à l'illégalité, à la perte de leur statut ou, pire encore, à l'expulsion; et

CAR l'économie canadienne dépend des travailleuses et travailleurs racialisés pour fournir des services de soins dans les domaines du logement, des soins de santé, de l'hôtellerie, de l'agriculture, etc.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 24—LES DROITS DES PERSONNES MIGRANTES

Nous vivons une nouvelle vague de xénophobie qui se répand dans les discours et les politiques canadiennes et dans le monde entier.

En Europe, l'extrême droite connaît une montée en puissance synonyme avec un regain des

politiques anti-immigration. L'élection de Donald Trump aux États-Unis suscite également des inquiétudes, car Trump a répandu maintes fois de fausses informations à propos des personnes migrantes et il a menacé des mesures répressives aux frontières.

Au Canada, nous avons également constaté une montée du discours anti-immigration, notamment par des propos qui affirment que les immigrantes et immigrants, et les personnes migrantes « volent » les emplois de gens au Canada. Les personnes migrantes, y compris les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires et les étudiants étrangers, sont devenus les boucs émissaires de la crise du coût de la vie, notamment la pénurie de logements, et les difficultés à accéder aux services publics tels que les soins de santé.

Mais les personnes migrantes et les travailleuses et travailleurs étrangers ne sont pas les responsables de cette situation. Par exemple, le Réseau des droits des migrants a noté que durant la période où les prix du logement ont augmenté de plus de 20 %, la population du Canada n'a augmenté que de 3,9 %. Le vrai problème est la financiarisation du marché immobilier.

Nous constatons que le gouvernement fédéral a pris des mesures afin de réduire le nombre de permis de travail et de permis d'études et en faisant marche arrière dans ses engagements à accorder le statut d'immigrant qui vivent déjà au Canada au lieu de s'attaquer aux vraies causes de ces problèmes, soit le sous-financement des services publics, notamment les soins de santé, l'éducation et les montants insuffisants accordés dans la construction de nouvelles unités de logement à but non lucratif.

Par ailleurs, la population du Canada vieillit et il y a des pénuries de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs.

Les personnes migrantes contribuent de manière inestimable à nos milieux de travail et à nos communautés. Durant la pandémie de COVID-19, on a constaté l'importance des travailleuses et travailleurs migrants car ils faisaient partie de la main-d'œuvre essentielle dans divers domaines, de la production agroalimentaire aux soins prodigués aux personnes les plus vulnérables. Notons que les femmes noires et les femmes de couleur représentent une grande partie de la main-d'œuvre parmi les travailleuses et travailleurs migrants.

Pourtant, ces derniers ne bénéficient pas des mêmes droits et protections que les autres travailleuses et travailleurs. Les personnes migrantes travaillent dans des emplois précaires, dans des conditions dangereuses, et ils ont plus de difficulté à accéder à des services sociaux et publics. De plus, ils sont victimes de discrimination, de xénophobie et de propos racistes. Pour bon nombre d'entre eux, leur permis de travail est valide, et accordé par un seul employeur. Ceci complique considérablement la possibilité de quitter un environnement de travail hostile ou discriminatoire. De plus, les travailleuses et travailleurs ayant un statut précaire ou aucun statut peuvent craindre de dénoncer des injustices dans leur milieu de travail, notamment des conditions de travail dangereuses par peur de représailles ou encore de se faire congédier ou même de se faire déporter.

Lorsque nous luttons pour les droits des travailleuses et travailleurs migrants, nous luttons pour protéger l'ensemble des travailleuses et travailleurs. En tant qu'organisation syndicaliste, nous savons que lorsqu'un groupe de travailleuses et travailleurs est touché, ou

qu'il n'a pas les mêmes droits que les autres groupes de travailleuses et travailleurs, l'élite économique en profite pour réduire les salaires et les conditions de travail de l'ensemble de la main-d'œuvre. Si on ne protège pas chaque travailleur, les employeurs et les gouvernements — qui se servent souvent des travailleuses et travailleurs migrants et des immigrés comme boucs émissaires — sauront profiter des divisions pour s'attaquer aux droits de chacun d'entre nous.

Avec la montée de l'extrême droite, du discours raciste et xénophobe, il faut lutter contre ce phénomène et faire preuve de solidarité avec les travailleuses et travailleurs migrants et il faut plus que jamais les appuyer dans leurs combats.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Continuer de plaider en faveur des droits des personnes migrantes, réfugiées et immigrantes et :

- Défendre le droit aux nécessités de la vie pour toutes les personnes vivant au Canada, quel que soit leur statut, y compris l'accès à l'eau potable, au système de soins de santé publics, à un logement adéquat, à la sécurité alimentaire et à une éducation.
- Plaider en faveur des travailleuses et travailleurs migrants afin qu'ils aient les mêmes droits et un accès équitable aux mêmes normes de travail que les autres travailleuses et travailleurs.
- Appuyer le mouvement qui préconise une « résidence permanente pour tous ».

Appuyer les associations de travailleuses et travailleurs migrants dans leur travail au niveau provincial, notamment en organisant une réunion pour discuter de cet enjeu.

Continuer à soutenir le travail du Réseau des droits des personnes migrantes et du Conseil canadien pour les réfugiés.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 25—TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

LE SNESPPG :

- collaborera avec les composantes pour mettre en place un groupe de travail chargé d'aider les travailleuses et travailleurs temporaires;

CAR cette aide contribue à faire connaître les travailleuses et travailleurs temporaires et les processus associés à l'emploi prolongé; et

CAR cette aide permet de réduire les coûts liés à l'accueil et à l'intégration d'employées et employés nouveaux; et

CAR cette aide contribue également à la rétention des employées et employés.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

Lutte contre la haine

N° 26—LA LUTTE CONTRE L'ANTISÉMITISME, L'ISLAMOPHOBIE ET D'AUTRES FORMES DE DISCRIMINATION

Le 6 juin 2021, les membres de la famille Afzaal marchaient dans une rue de Londres, en Ontario, lorsqu'ils ont été percutés intentionnellement par un homme qui était au volant d'un camion lors d'un acte de terrorisme à caractère raciste. Quatre membres de cette famille ont été tués, et un garçon fut grièvement blessé. La police a enquêté sur d'autres crimes haineux commis en juin, en septembre et en octobre 2024 contre des musulmans et des familles musulmanes à Londres. L'attaque survenue en juin était en réponse directe à une affiche plantée sur la pelouse en faveur de la population palestinienne.

Depuis le 7 octobre 2023, le Canada compte le plus grand nombre d'attaques meurtrières à l'encontre des musulmans parmi tous les pays du G7. Les organisations musulmanes ont constaté une forte augmentation d'agressions verbales et physiques contre des personnes visiblement musulmanes. Ceci se compare au climat qui a suivi les attentats du 11 septembre 2001.

Le Canada possède la quatrième plus grande population juive au monde. Nous avons reçu, par l'intermédiaire du Comité antiracisme du SNESPPG, des témoignages de membres de la communauté juive qui ont peur de porter des colliers avec l'étoile de David au travail pour diverses raisons. Certaines personnes craignent de les porter au travail en raison de la montée de l'antisémitisme et de la peur d'être victimes d'agressions verbales ou physiques. D'autres craignent de les porter au travail en raison du préjugé selon lequel critiquer les actions de l'État d'Israël est antisémite et/ou que tous les Juifs soutiennent les attaques d'Israël contre la Palestine et le Liban.

Les discours haineux à l'encontre des musulmans et des juifs se multiplient en ligne où la désinformation est omniprésente. Personne ne devrait avoir peur au travail ou en société en raison de ses croyances religieuses, de son origine ethnique ou de son identité. Le SNESPPG doit en faire davantage pour contrer l'antisémitisme, l'islamophobie, et toutes autres formes de discrimination religieuse.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Lutter contre la désinformation et faciliter l'accès à la vérité.

Faire du lobbying auprès de tous les niveaux de gouvernement pour contrer la dénégation et la désinformation avec des faits, des chiffres et des histoires de la véritable vie des gens au Canada.

Continuer à lutter contre l'antisémitisme et l'islamophobie et à combattre la haine sous toutes ses formes, au travail comme dans la société canadienne

Encourager les composantes à exercer leur influence pour lutter efficacement contre l'antisémitisme et l'islamophobie en encourageant les actes publics de solidarité.

Continuer à établir des partenariats avec des organisations et des mouvements qui défendent les droits des groupes qui méritent l'équité.

SOU MIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 27—LUTTER CONTRE LA HAINE

Objet de la résolution: Que le SNESPPG dénonce la HAINE.

Attendu que: Les crimes et les discours motivés par la haine connaissent une recrudescence au Canada; et

Attendu que: Nous avons constaté une augmentation marquée des crimes haineux graves commis contre les personnes 2SLGBTQIA+, les personnes racialisées, les personnes de diverses confessions religieuses et les personnes issues de nombreux groupes marginalisés et communautés culturelles; et

Attendu que: Les droits de la personne de toutes les personnes sont universels et indivisibles, et que tous les individus devraient pouvoir jouir des mêmes droits fondamentaux, indépendamment de leur identité.

Par conséquent, il est résolu que: Que le SNESPPG dénonce la HAINE.

SOU MIS PAR LE NOVA SCOTIA GOVERNMENT AND GENERAL EMPLOYEES UNION

Jeunes travailleuses et travailleurs

N° 28—MILITER POUR LES DROITS DES JEUNES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

En octobre 2024, la population active canadienne comptait environ 3,2 millions de travailleuses et travailleurs âgés de 15 à 24 ans, 14,3 millions de travailleuses et travailleurs âgés de 25 à 54 ans et 4,5 millions de travailleuses et travailleurs âgés de 55 ans et plus. En ce qui concerne le Comité consultatif sur les questions relatives aux jeunes travailleuses et travailleurs du SNESPPG et de ses études sur les jeunes travailleuses et travailleurs, on entend par définition qu'il s'agit d'une personne âgée de 35 ans et moins.

Les jeunes travailleuses et travailleurs ont été durement touchés par la pandémie de COVID-19. Ils risquaient davantage de perdre des heures de travail, de se retrouver au chômage ou de connaître une perte de revenus en raison de la pandémie. Des millions de jeunes ont dû retarder ou interrompre leurs études, ce qui les a empêchés de terminer leur scolarité et d'entrer sur le marché du travail plus tard que prévu. La crise actuelle du coût de la vie a entraîné des pertes d'emploi dans les secteurs du commerce au détail, de l'hôtellerie et de la restauration. Ces secteurs ont toujours été une source importante d'emplois pour les jeunes travailleuses et travailleurs. Les jeunes travailleuses et travailleurs et les jeunes diplômés ont besoin de plus de temps pour trouver un emploi qui leur permette de gagner un salaire décent. La discrimination systémique crée des obstacles supplémentaires pour les jeunes

travailleuses et travailleurs qui sont des femmes, des personnes autochtones, noires ou de couleur, 2SLGBTQIA+ et qui vivent en situation de handicap.

Mobiliser les jeunes travailleuses et travailleurs est un défi pour de nombreux syndicats. En plus des retards à entrer sur le marché du travail, beaucoup de jeunes travailleuses et travailleurs estiment qu'ils doivent passer quelques années à s'établir dans leur emploi avant d'envisager de s'engager dans un syndicat. De plus, beaucoup de jeunes travailleuses et travailleurs fondent une famille ou ont déjà une famille, ce qui leur laisse encore moins de temps pour les activités syndicales. Les employeurs exacerbent ce problème en offrant moins de postes à temps plein, ce qui oblige les jeunes travailleuses et travailleurs à occuper deux emplois ou plus pour gagner un salaire décent (généralement sans avantages sociaux), ce qui réduit d'autant leur temps libre. Les employeurs limitent également le temps consacré à l'organisation syndicale, ce qui peut empêcher les jeunes travailleuses et travailleurs de savoir qu'ils sont syndiqués ou de comprendre le rôle des syndicats. Lorsque les jeunes travailleuses et travailleurs ont enfin le temps de s'engager dans un syndicat, il ne leur reste en général que quelques années avant que leur statut de jeune travailleur ne prenne fin.

Il peut également exister une attitude selon laquelle les jeunes travailleuses et travailleurs ne sont pas prêts ou qu'ils n'ont pas grand-chose à apporter aux syndicats, ou encore cela ne les intéresse pas. Il est important de contrecarrer ces idées : les jeunes travailleuses et travailleurs ont besoin d'être valorisés et de sentir qu'on les prend au sérieux pour participer aux activités syndicales.

Il convient de noter que certains jeunes travailleuses et travailleurs préfèrent la flexibilité du travail à temps partiel et des petits boulots. Historiquement, le mouvement syndical a milité pour l'obtention d'emplois à temps plein bien rémunérés, mais à mesure que de plus en plus de travailleuses et travailleurs à temps partiel et occasionnel adhèrent aux syndicats, il faut redoubler d'efforts pour leur donner une voix. Les syndicats doivent également s'adapter à la nature évolutive du travail. L'IA se développe à un rythme très rapide et elle est utilisée dans plus de milieux de travail. L'IA évolue à un rythme rapide et est de plus en plus utilisée au travail. Les syndicats doivent s'adapter aux tendances du marché du travail et s'assurer qu'ils répondent aux besoins de tous leurs membres qu'ils défendent. Les jeunes travailleuses et travailleurs d'aujourd'hui représentent l'avenir du mouvement syndical. Il faut redoubler d'efforts pour faire entendre leur voix.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à:

Encourager et aider les composantes locales afin de créer des programmes de formation destinés aux jeunes travailleuses et travailleurs.

Explorer des mesures permettant de réduire les obstacles qui empêchent les jeunes travailleuses et travailleurs de s'impliquer dans le mouvement syndical.

Encourager les composantes à envoyer de jeunes travailleuses et travailleurs à l'École de développement du leadership de la SNESPPG. Il y aura un minimum de 2 places qui seront réservées aux jeunes travailleuses et travailleurs.

Encourager les composantes à favoriser la participation des jeunes travailleuses et travailleurs aux événements organisés par le SNESPPG.

Soumettre une résolution visant à faire passer l'âge limite à 35 ans ou moins pour les membres du Comité consultatif des jeunes travailleuses et travailleurs lorsque l'appel à résolutions sera lancé avant le prochain congrès du CTC.

Faire pression auprès des gouvernements pour mettre un terme à la crise du coût de la vie.

Encourager les composantes à s'engager dans la planification de la relève grâce aux recommandations provenant de leurs Comités de jeunes travailleuses et travailleurs et de ses jeunes membres issus de divers horizons.

Faire pression auprès de tous les paliers de gouvernement pour abaisser l'âge légal pour voter à 16 ans.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

Équité entre les genres et droits connexes

N° 29—AMÉLIORER LA SANTÉ DES FEMMES ET DES FILLES

Objet de la résolution: Plaider en faveur de l'amélioration de la santé de toutes les femmes et les filles en s'attaquant aux inégalités en matière de santé au cours de la vie et en améliorant l'accès à la médecine préventive et aux services de santé reproductive, en particulier pour celles qui sont touchées par l'intersectionnalité, notamment la race, la classe sociale et l'orientation sexuelle.

Attendu que: Bon nombre de nos membres sont touchés par l'intersectionnalité. Lorsque des facteurs identitaires tels que le genre, la race, la classe sociale et la sexualité se combinent, cela crée des inégalités qui ont des répercussions négatives sur la santé; et

Attendu que: La recherche médicale a traditionnellement mis l'accent sur les hommes, et comme les symptômes des problèmes de santé peuvent se manifester différemment chez les femmes, le sous-financement de la recherche sur la santé des femmes signifie que les défis et les maladies qui touchent les femmes et les filles restent ignorés ou insuffisamment pris en compte; et

Attendu que: Les études indiquent que les femmes vivent plus longtemps que les hommes, mais qu'elles passent une plus grande partie de leur vie en mauvaise santé.

Par conséquent, il est résolu que: Le SNESPPG fasse pression sur tous les ordres de gouvernement par l'intermédiaire de ses organisations affiliées et d'autres groupes afin d'améliorer l'accès des femmes et des filles aux soins de santé, y compris à la médecine préventive et aux services de santé reproductive, en particulier pour celles qui sont touchées par l'intersectionnalité, notamment la race, la classe sociale et l'orientation sexuelle.

SOUMIS PAR LE NOVA SCOTIA GOVERNMENT AND GENERAL EMPLOYEES UNION

N° 30—LA VIOLENCE ENTRE PARTENAIRES INTIMES ET LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE SEXE

La violence entre partenaires intimes (VPI), également connue sous le nom de violence conjugale, est une forme répandue de violence fondée sur le sexe (VFS). La VPI/VFS peut être physique, sexuelle, émotive, économique, psychologique ou être constituée d'actions ou de menaces technologiques, ou d'autres formes de comportement coercitif, qui influencent une autre personne au sein d'une relation avec un partenaire intime (présent ou ancien).

Tout le monde peut être victime de VPI/VFS, mais les femmes et les filles sont plus susceptibles d'être affectées, tout comme les personnes de diverses identités. La prévalence de la violence conjugale, soit la VPI/VFS, est disproportionnellement plus élevée chez les femmes racialisées, autochtones, handicapées, transgenres, immigrées et réfugiées. Les femmes marginalisées et les personnes de diverses identités se heurtent également à des obstacles pour accéder à des mesures de soutien et à des voies judiciaires. Le taux de VPI et de VFS chez les femmes vivant en milieu rural est 75 % plus élevé que chez les femmes vivant en milieu urbain.

Durant la pandémie de COVID-19, on a constaté une augmentation alarmante de la VPI et de la VFS, ainsi que la gravité des violences subies. Ce phénomène a souvent été qualifié de « pandémie dans la pandémie ». Les refuges ont également dû faire face à une augmentation de la demande, tant en termes de capacité d'accueil que de prise en charge des cas de violence domestique plus graves. Ces dernières années, l'inflation rapide et l'augmentation du coût de la vie ont accentué le stress des ménages alors que la population canadienne a du mal à subvenir à leurs besoins fondamentaux, tels que l'alimentation et le logement. Ces pressions accrues peuvent entraîner une augmentation des taux de violence et d'abus.

En 2021, selon Statistique Canada, 90 homicides ont été commis par un partenaire intime. Les trois quarts des victimes étaient des femmes et des filles. De nombreuses organisations qui œuvrent à la sensibilisation à la violence conjugale et familiale font pression auprès des services de police pour que les homicides de femmes soient qualifiés de féminicides (meurtre intentionnel motivé par le genre, alimenté par des stéréotypes, la discrimination, les déséquilibres de pouvoir ou des normes néfastes). Une telle classification permettrait de mieux suivre ce problème et d'utiliser les statistiques pour sensibiliser le public et faire pression sur les gouvernements afin qu'ils agissent.

En 2021, les services de police ont signalé 114 132 victimes de VPI/VFS au Canada. Huit victimes sur dix étaient des femmes et des filles. Il s'agit de la septième année consécutive d'augmentation de ce type de violence. Il est important de souligner que ces statistiques ne représentent que les incidents signalés aux services de police. On estime qu'environ la moitié des cas de violence conjugale et familiale ne sont pas signalés en raison de la peur des survivantes d'être stigmatisées et discriminées après les faits, ainsi que de la recrudescence de la violence de la part de leur partenaire.

Il est essentiel pour les personnes qui fuient la violence d'avoir accès à des logements abordables, à des refuges et à des maisons de transition (MT) dotés de ressources adéquates, ainsi qu'à des services de soutien communautaires, tant pour leur sécurité immédiate que pour leur guérison à long terme. Les travailleuses et travailleurs des refuges et des maisons de transition occupent un rôle de première ligne dans la prise en charge des victimes de VPI/

VFS. Les services sociaux communautaires, les refuges et les maisons de transition manquent toujours de fonds, ce qui oblige les travailleuses et travailleurs à faire des heures supplémentaires en raison du manque de personnel, à assumer une lourde charge de travail et à souffrir d'épuisement professionnel et de traumatismes indirects. L'étude intitulée « Fuite des cerveaux féministes » de l'organisme Hébergement Femmes Canada a révélé que 66 % des employées et employés qui n'occupaient pas de poste de direction déclaraient gagner moins de 50 000 dollars par année en 2022.

Il faut s'attaquer aux causes profondes de la VFI/VFS. Des recherches ont démontré que les hommes sont les plus susceptibles d'avoir recours à la violence envers les femmes et les personnes de diverses identités lorsqu'ils ont été témoins ou victimes de violence pendant leur enfance. Il est donc nécessaire d'offrir un soutien social aux enfants exposés à la VFI/VFS et d'intégrer dans les programmes d'enseignement des modules sur le consentement, la lutte contre la violence, le contrôle coercitif, les schémas d'abus et les formes saines de masculinité. De plus, il faut des ressources pour aider les personnes qui perpétuent la violence à mettre fin au cycle de violence.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Faire pression auprès de chaque palier de gouvernement afin d'augmenter le financement des services communautaires, des refuges et des maisons de transition tout en garantissant que les gens qui travaillent dans ce secteur reçoivent un salaire décent et des bénéfices sociaux.

Collaborer avec les composantes pour faire pression auprès des gouvernements provinciaux afin que les congés liés à la VFI/VFS soient payés et d'une période minimale de cinq jours.

Continuer à faire pression auprès des gouvernements pour qu'ils fournissent des logements abordables, ce qui est indispensable à ceux qui reconstruisent leur vie et leurs enfants après avoir fui la VFI/VFS.

Faire pression auprès de tous les paliers de gouvernement pour qu'ils exigent que les écoles incluent dans leurs programmes scolaires des cours sur le consentement, la lutte contre la violence et les modèles masculins sains.

Continuer à soutenir des organisations telles que Hébergement Femmes Canada qui viennent en aide aux personnes fuyant la VFI/VFS.

Continuer à travailler de concert avec son Comité consultatif sur la négociation collective (CCNC) afin de diffuser toute information relative aux mesures de soutien, à la formation et aux politiques de sécurité sur le lieu de travail.

Continuer à aider les composantes à coordonner des formations sur la VFI/VFS au travail et à apporter un soutien aux animateurs VFI/VFS chargés de ces formations au sein des composantes.

N° 31—LA PRÉCARITÉ MENSTRUELLE AU CANADA

Les femmes qui ont leurs règles dépensent beaucoup d'argent pour acheter les produits d'hygiène dont elles ont besoin, comme des tampons, des serviettes hygiéniques, des protège-slips et des coupes menstruelles. Et le coût de ces produits ne cesse d'augmenter, notamment en raison de la hausse rapide du coût de la vie depuis quelques années. La différence de prix entre les produits destinés aux femmes et ceux destinés aux hommes (appelée la « *taxe rose* ») est également un facteur. On estime qu'une personne menstruée dépense en moyenne jusqu'à 6 000 dollars en produits hygiéniques au cours de sa vie.

Certaines d'entre elles n'ont tout simplement pas les moyens d'acheter ces produits ou d'en acheter en quantité suffisante. C'est ce qu'on appelle la « *précarité menstruelle* ».

Le Comité consultatif sur la condition féminine du SNESPPG mène depuis plusieurs années une campagne de sensibilisation à ce sujet. Ce comité estime que l'accès aux produits menstruels est une nécessité fondamentale pour nos membres et toutes les femmes qui en ont besoin.

Les femmes, les filles, les personnes de diverses identités, les personnes autochtones, noires ou de couleur (PANDC), les personnes handicapées ou les personnes 2SLGBTQIA+ sont plus susceptibles de vivre en situation de pauvreté. Ces personnes n'ont souvent pas les moyens d'acheter des produits menstruels. Celles qui vivent dans des communautés rurales ou autochtones peuvent payer le double du prix demandé pour les mêmes produits dans les grandes villes. Pour les personnes qui vivent dans les territoires, le coût est particulièrement élevé et les produits peuvent ne pas être disponibles en cas de retard des livraisons.

En 2023, l'indice des prix à la consommation (IPC) de Statistique Canada indiquait que le coût des produits d'hygiène personnelle, tels que les produits menstruels, avait augmenté de 6,2 % par rapport à l'année précédente. Une enquête réalisée en 2023 par Plan international Canada, intitulée « Le coût caché des règles : une perspective canadienne », a révélé au cours de la dernière année, un quart des femmes qui ont leurs règles au Canada ont dû choisir entre acheter des produits menstruels et d'autres produits de première nécessité, tels que de la nourriture ou payer leur loyer. Le gouvernement fédéral a indiqué qu'une personne sur cinq ayant ses règles a déclaré qu'elle pourrait ne pas être en mesure de se procurer des produits menstruels à un moment donné au cours des 12 prochains mois. Une femme sur six ayant ses règles a déjà connu la précarité menstruelle, et ce chiffre passe à une sur quatre si le revenu annuel de son ménage est inférieur à 40 000 dollars.

Le sexisme et le manque d'éducation adéquate en matière de santé font que la menstruation suscite honte, peur et stigmatisation. Des études indiquent que 20 % des personnes qui ont leurs règles se sentent jugées ou traitées injustement au travail ou dans leurs relations à cause de leurs règles. Près de 25 % des jeunes femmes vivant au Canada, âgées de 13 à 21 ans, ne savent pas comment gérer leur menstruation. 36 % des personnes menstruées ont ressenti le besoin de cacher leurs règles ou leurs produits menstruels au travail ou à l'école.

Les organismes de défense des femmes, les organismes de lutte contre la précarité menstruelle et les syndicats, dont le SNESPPG, sensibilisent le public à cette question et font pression sur tous les paliers de gouvernement. Par conséquent, plusieurs provinces ont

alloué des fonds pour garantir l'accès gratuit à des produits menstruels dans les écoles et ils collaborent avec des organismes afin de fournir gratuitement des produits menstruels dans les refuges et les banques alimentaires. Tous les lieux de travail réglementés par le gouvernement fédéral doivent désormais garantir l'accès gratuit à des produits menstruels. En septembre 2023, le gouvernement fédéral a annoncé que Banques alimentaires Canada reçoive 17,9 millions de dollars pour collaborer avec des organisations locales venant en aide aux populations à faible revenu afin de tester différentes méthodes de distribution de produits menstruels et de promouvoir l'éducation et la sensibilisation. En 2024, le gouvernement de l'Ontario a présenté la *Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleuses et travailleurs, cinq*, qui obligera les grands chantiers de construction à offrir des produits menstruels sur place.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Continuer à faire pression auprès de tous les paliers de gouvernement afin qu'ils fournissent gratuitement des produits menstruels dans les écoles, les refuges, les centres communautaires et autres bâtiments publics, en les rendant disponibles dans toutes les toilettes et garantissant l'accès aux personnes transgenres et non binaires.

Faire pression auprès du gouvernement fédéral afin qu'il adopte une loi semblable en Écosse nommée *Produits d'hygiène menstruelle (provision gratuite)* qui assure la gratuité des produits menstruels à toutes les personnes qui en ont besoin.

Continuer à faire pression sur tous les paliers de gouvernement afin qu'ils élaborent des stratégies de réduction de la pauvreté pour veiller à ce que les personnes qui ont leurs règles n'aient pas à choisir entre la nourriture et/ou le logement et un approvisionnement adéquat en produits menstruels pour garantir leur santé et leur dignité.

Faire pression auprès des gouvernements provinciaux pour qu'ils accordent une place à l'éducation sur la menstruation dans leurs curriculums.

Souligner le travail accompli par des organisations telles que *Moon Time Connections*, *Period Promise* et *Tampon Tuesdays*, qui fournissent des produits aux refuges et aux banques alimentaires et sensibilisent le public à la précarité menstruelle.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 32—LE PRIX À ÊTRE UNE FEMME : LE PHÉNOMÈNE DE LA TAXE ROSE

De nombreux biens et services commercialisés spécifiquement pour les femmes sont plus chers que des biens et services équivalents destinés aux hommes. La « taxe rose » est un terme utilisé pour décrire ce phénomène de tarification différenciée selon le sexe, qui est discriminatoire à l'égard des femmes. Ces écarts de prix liés au genre existent depuis les années 1990. Cette disparité touche un large éventail de produits, notamment les produits d'hygiène, les vêtements, les fournitures scolaires, les produits de santé, les jouets pour enfants, les produits de santé pour personnes âgées, les services tels que le nettoyage à sec ou la coiffure, et les produits financiers.

Le terme « taxe rose » fait référence à l'emballage et à la promotion des articles destinés à un sexe particulier : ceux-ci sont souvent emballés dans des emballages roses ou lavande et présentent des motifs féminins. Bien qu'il n'y ait pas de taxe spécifique sur ces produits, beaucoup considèrent cette différence de prix comme une forme de taxe.

Les raisons de cette différence de prix entre les sexes seraient les droits d'importation (les entreprises canadiennes paient 0,7 % de plus sur les articles destinés aux femmes), la discrimination par les prix (de nombreuses entreprises estiment que les femmes sont moins sensibles au prix et sont prêtes à payer plus cher pour des produits de santé et de beauté), ainsi que le sexisme flagrant et les stéréotypes de genre.

En 2021, Parsehub a mené une étude sur la taxe rose au Canada et a constaté que les femmes paient désormais 50 % de plus pour des produits unisexes et dans certaines catégories, et 60 % de plus pour des produits de 100 g. L'étude a analysé les données de milliers de produits vendus dans les commerces de Shoppers Drug Mart et de Walmart Canada. Cependant, de nombreuses autres entreprises au Canada et dans le monde entier appliquent les mêmes pratiques de tarification en fonction du genre.

Au total, on estime que les femmes au Canada paient 1 300 dollars de plus chaque année pour l'achat de produits comparables à ceux des hommes. Ces coûts s'ajoutent au problème de l'inégalité salariale, puisque les femmes gagnant de 75 % à 85 % du salaire des hommes.

Le taux d'inflation alarmant ces derniers temps a laissé de nombreuses personnes dans une situation difficile pour subvenir à leurs besoins fondamentaux, tels que la nourriture, le logement et les services de base. L'ajout d'une différence de prix fondée sur le genre fait que les femmes ont encore plus de mal à subvenir à leurs besoins fondamentaux et à ceux de leur famille au Canada.

Les femmes autochtones, noires, de couleur, handicapées, migrantes ou réfugiées, en situation d'emploi précaire ou 2SLGBTQIA+ vivent déjà une plus grande insécurité économique. Et ces écarts de prix réduisent encore davantage leur budget déjà limité pour subvenir à leurs besoins fondamentaux, comme la nourriture et le logement. Cela affecte non seulement le revenu des femmes aujourd'hui, mais cela a également des conséquences néfastes pour leur retraite. Ces dépenses supplémentaires au cours des années où les femmes gagnent un salaire ont une incidence directe sur le montant qu'elles peuvent épargner pour leur retraite.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Faire pression auprès de tous les paliers de gouvernement pour qu'ils adoptent des lois visant à mettre fin à la pratique de la tarification fondée sur le genre.

Sensibiliser le public, notamment via les réseaux sociaux, à la question de la tarification fondée sur le genre et à ses effets sur les femmes et les personnes qui utilisent des produits et services principalement destinés aux femmes.

Encourager ses membres et tous les Canadiennes et Canadiens à appuyer les entreprises qui pratiquent une tarification non sexiste. Par exemple, certains salons de coiffure commencent

à facturer le prix de la coupe en fonction de la longueur des cheveux et non de l'identité de genre du client.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 33—LES FEMMES ET LE SYSTÈME DE SOINS DE SANTÉ

Le système de soins de santé publics au Canada est en péril à cause du sous-financement, de la pénurie de fournisseurs de soins de santé publics et du manque de volonté politique. Plus de six millions de personnes au Canada n'ont même pas de médecin de famille ou d'infirmière praticienne. Même si les femmes et les personnes issues de diverses identités de genre ont un prestataire de soins, on ne les prend pas au sérieux lorsqu'elles expriment leur douleur et leurs symptômes à un prestataire. Le stéréotype qui veut que les femmes et les personnes issues de diverses identités de genre soient trop sensibles ou qu'elles exagèrent leur douleur pour obtenir de l'attention fait en sorte que ces femmes vivent avec des douleurs intenses ou des symptômes qui affectent leur rendement et leur capacité de travailler. Ceci a une incidence sur leur qualité de vie et peut même mettre leur vie en péril.

Cette situation est exacerbée par le fait que les fonds alloués pour la santé des femmes sont en deçà de 7 % du montant total des fonds consacrés envers la recherche médicale au Canada, selon l'Association canadienne pour l'équité en santé des femmes (WHCC). En 2020, seulement 5,92 % du montant global des subventions des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) étaient alloués envers la santé des femmes, et la durée de ces subventions était nettement plus courte. Il faut mener des recherches pour mieux comprendre et mesurer comment les symptômes se manifestent différemment chez les femmes que chez les hommes. Les maladies cardiaques, par exemple, sont la principale affection qui touche les femmes et qui peut entraîner des décès. Pourtant, les scientifiques viennent tout juste de découvrir que les symptômes et les complications de maladies cardiaques se manifestent différemment chez les femmes que chez les hommes, ce qui entraîne des symptômes plus complexes et souvent indétectables.

On a exclu les femmes de la plupart des essais cliniques car les scientifiques pensaient que les hormones des femmes auraient une incidence sur la fiabilité des résultats. Ainsi, ceci a une incidence sur nos connaissances ainsi que sur les risques associés à la prise de médicaments chez les femmes. Or, 75 % d'entre elles éprouvent des effets indésirables des médicaments.

Les symptômes liés aux menstruations douloureuses, à la périménopause et à la ménopause sont souvent inadéquats. Souvent, on ignore ou on ne traite pas les affections propres au cycle menstruel de la femme, tels que la douleur et le syndrome prémenstruel (SPM). Cela peut avoir des conséquences directes sur elles, pouvant entraîner des douleurs chroniques sévères et même un symptôme d'endométriose. Sans traitement, ceci peut entraîner des problèmes d'infertilité et d'autres problèmes de santé. Selon Statistique Canada, la périménopause et la ménopause affectent environ 10 millions de femmes âgées de 40 ans et plus au Canada. La Fondation canadienne de la ménopause signale qu'une femme sur quatre souffre de symptômes ménopausiques graves et que 10 % d'entre elles peuvent devoir cesser de travailler en raison de symptômes ignorés. Une étude réalisée par la Stratégie pour la santé

des femmes a révélé que près de 85 % des femmes estimaient que leurs préoccupations étaient ignorées alors qu'elles voulaient obtenir des soins de maternité.

De nombreuses femmes sont stigmatisées et éprouvent de la honte lorsqu'elles sont à la recherche de soutien pour leur santé mentale, particulièrement en cas de dépression post-partum ou de violence conjugale. Les stéréotypes véhiculés invoquent la sensibilité émotionnelle des femmes, souvent décrits comme étant « de l'hystérie ». Or, ceci a renforcé l'idée que les problèmes de santé mentale des femmes n'étaient pas aussi importants ou sérieux que ceux des hommes. On sait que les femmes souffrant de maladies mentales sont moins soignées, ce qui peut avoir des conséquences dramatiques, voire fatales, pour les femmes.

En général, les femmes de couleur, surtout les femmes noires, sont souvent victimes d'un mauvais diagnostic ou d'un diagnostic plus tardif à cause des préjugés de la part des prestataires. L'Institut des femmes noires pour la santé signale des disparités alarmantes dans les soins offerts aux femmes noires. On constate des résultats moins satisfaisants en santé périnatale, des plus grands risques de développer des maladies cardiovasculaires ainsi que des formes de cancer plus agressives. Ces préjugés affectent également des gens issus de divers milieux culturels qui ont souvent besoin de services de santé adaptés en faisant appel à des traducteurs ou d'avoir besoin d'adaptations culturelles en matière de planification familiale, de pratiques d'accouchement ou de rôles dévolus aux hommes et aux femmes.

Une étude réalisée en 2023 par l'Association médicale canadienne a révélé que les femmes autochtones, métisses et inuit étaient en moins bonne santé physique et mentale que les femmes non autochtones, et que la prévalence des maladies chroniques diagnostiquées était plus élevée, notamment dans les troubles de l'humeur et de l'anxiété.

Les femmes qui vivent dans des communautés éloignées ou dans les régions nordiques peuvent éprouver de grandes difficultés à avoir accès à des soins de santé, ce qui entraîne des disparités quant à la prestation des soins. L'Institut canadien d'information sur la santé révèle que les habitants des zones rurales et éloignées ont des taux plus élevés de maladies chroniques et moins de soins préventifs à leur portée.

Étant donné que la moitié de la population canadienne est des femmes, il faut résoudre sans tarder ces disparités afin de veiller au bien-être et à la santé des femmes.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Faire pression auprès du gouvernement fédéral pour augmenter le financement accordé aux programmes et à la recherche dans le domaine de la santé des femmes.

Collaborer avec son Comité consultatif des questions sur les femmes afin de mieux illustrer les disparités des genres dans le système de soins de santé au Canada.

Collaborer avec son Comité consultatif dans les négociations collectives pour rédiger un modèle de contrat et/ou de politique pour permettre aux femmes d'obtenir des congés sans être stigmatisées ou subir des pénalités financières dues à leur santé hormonale, comme les douleurs menstruelles.

Organiser une conférence sur la condition féminine à l'automne 2025 pour mobiliser le public et s'assurer que la santé des femmes est une priorité pour tous les paliers de gouvernement. Le Syndicat national consultera le Secrétariat canadien des professionnels de la santé et le Comité consultatif sur les questions quant au contenu relatif à la santé des femmes.

Publier une liste de ressources relatives à la santé des femmes sur le site Web du Syndicat national.

Collaborer avec le Congrès du travail du Canada et la Coalition canadienne de la santé pour sensibiliser les gouvernements fédéral et provinciaux et faire pression auprès d'eux pour les mobiliser face à cet enjeu important.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 34—QUESTIONS RELATIVES AUX FEMMES

ATTENDU QUE la « taxe rose » est un terme utilisé pour décrire les produits étiquetés pour femmes souvent emballés en rose ou en lavande avec des motifs féminins et dont le prix est plus élevé que les produits sans motifs féminins; et

ATTENDU QU'une étude réalisée en 2021 par Parsehub a révélé que les femmes paient 50 % de plus pour les produits unisexes et, dans certaines catégories, 60 % de plus par 100 g de produit; et

ATTENDU QUE la « taxe rose » s'applique à divers produits et services, notamment les produits d'hygiène, les vêtements, les fournitures scolaires, les produits de santé, les jouets pour enfants, les produits d'aide aux personnes âgées, les services tels que le nettoyage à sec ou les coupes de cheveux, ainsi que les produits financiers; et

ATTENDU QUE les personnes qui ont besoin de produits destinés aux femmes peuvent payer jusqu'à 1 300 \$ de plus par an pour ces produits, comparativement aux produits unisexes ou aux produits commercialisés à l'intention des hommes;

PAR CONSÉQUENT, IL EST RÉSOLU QUE le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général fera pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il mette fin à la tarification fondée sur le genre au Canada.

SOUMIS PAR LA HEALTH SCIENCES ASSOCIATION OF BC

Soins de santé publics

N° 35—ACCÈS AUX SOINS DE SANTÉ ET AUX SERVICES SOCIAUX COMMUNAUTAIRES

ATTENDU QUE l'accès aux soins de santé et aux services sociaux communautaires est souvent limité ou inadéquat pour les personnes qui ne s'expriment pas en anglais, en raison d'un manque de services de traduction et de moyens;

PAR CONSÉQUENT, IL EST RÉSOLU QUE le SNESPPG exhorte le gouvernement fédéral à fournir un financement ciblé pour soutenir les services d'interprétation internes dans les établissements de santé publics et les services sociaux communautaires où il existe un besoin démontré pour ces services.

SOUMIS PAR LA HEALTH SCIENCES ASSOCIATION OF BC

N° 36—LA RÉPONSE FACE À LA CRISE DES PÉNURIES DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EN SOINS DE SANTÉ

Le système de soins de santé publics au Canada traverse une crise profonde. Le sous-financement chronique, l'absence de planification coordonnée et le manque de considération face à la pénurie de travailleuses et travailleurs dans le système de soins de santé publics ont affaibli notre système de soins de santé publics ainsi que la confiance du public canadien. Bien que les gens ont appuyé les professionnels de la santé de première ligne durant la pandémie, cet appui n'a pas forcé les gouvernements et les employeurs à prendre les mesures nécessaires pour mieux soutenir les professionnels de la santé hautement qualifiés qui dispensent des soins à leurs patients.

La pénurie de travailleuses et travailleurs dans le secteur de la santé, notamment les professionnels paramédicaux et le personnel de soutien sont un obstacle qui nous empêche de prodiguer des soins de santé de qualité. Cette pénurie n'est pas un problème temporaire; elle s'explique par des années de négligence et de mauvaise planification, tant au palier fédéral qu'au palier provincial. Cette crise s'est accentuée en raison du vieillissement de la population et de la main-d'œuvre, ainsi qu'une demande accrue de services en santé.

Il est temps de prendre des mesures décisives pour retenir les professionnels qui travaillent dans les soins de santé publics au Canada et de mettre l'accent sur des efforts de recrutement et de formation afin de remédier à la pénurie. Il faut renforcer de manière significative les efforts visant à retenir et recruter des effectifs pour empêcher le départ accru de professionnels qui quittent le système de soins de santé publics, ce qui accentuera davantage la désorganisation et les préjudices aux patients.

Les travailleuses et travailleurs en soins de santé sont également affectés par les pénuries constantes. Ils sont obligés de travailler davantage, sans pause et avec une charge de travail insoutenable, ce qui nuit à leur propre santé mentale et physique.

Chaque palier de gouvernement doit accorder un financement d'urgence à notre système de soins de santé publics pour répondre aux besoins urgents, tout en prenant des mesures nécessaires afin de s'attaquer aux problèmes structurels plus complexes. Parmi ces enjeux, mentionnons la coordination du personnel entre les différentes juridictions, ainsi que le maintien, le recrutement et la formation de son personnel.

Il faut mettre fin à la fausse solution qui consiste à privatiser davantage le secteur des soins de santé. Les agences de recrutement privées, tout comme les autres cliniques à but lucratif, encouragent l'exode de professionnels du système de soins publics. Ces deux types

d'établissements ne font qu'empirer la situation. La privatisation, notamment les soins de santé virtuels privés, menace l'accessibilité et l'équité des soins de santé, augmente les coûts et ébranle la confiance du public envers notre système de soins de santé publics.

Le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général (SNESPPG) reconnaît que le gouvernement fédéral doit jouer un rôle de premier plan pour résoudre la crise de la pénurie de ressources humaines qui sévit dans le secteur des soins de santé publics. Le gouvernement fédéral doit collaborer avec toutes les autres parties prenantes, notamment les syndicats, les associations professionnelles, les établissements d'enseignement, les employeurs et les gouvernements provinciaux et territoriaux.

Ensemble, nous devons mettre sur place une Stratégie pancanadienne en matière de ressources humaines dans les soins de santé afin de mieux anticiper et atténuer la pénurie de la main-d'œuvre, améliorer les conditions de travail, et nous assurer que les travailleuses et travailleurs de la santé soient soutenus dans leur rôle. Il faut également procéder à une collecte de données standardisée pour mieux planifier et élaborer des politiques efficaces et de meilleures politiques en santé mentale et en sécurité afin de veiller au bien-être des professionnels dans le système de soins de santé publics.

De plus, il faut à tout prix augmenter le financement du gouvernement fédéral afin de retenir les travailleuses et travailleurs de la santé dans le système public. Ce financement alloué permettra d'améliorer les salaires et les conditions de travail et d'offrir des formations professionnelles pour également retenir un plus grand nombre de professionnels hautement qualifiés.

De plus, il faut immédiatement mettre en place une Agence publique chargée de réglementer et stabiliser les effectifs de soins de santé pour s'assurer que la population canadienne ait accès aux soins de santé dont ils ont besoin, indépendamment de leur lieu de résidence. Cette agence publique éliminerait le besoin d'avoir recours à des agences privées de placement en personnel de santé qui nuisent à la prestation des soins de santé publics.

La crise du recrutement dans le secteur public n'est pas seulement un problème qui touche les travailleuses et travailleurs de la santé : il s'agit d'une urgence nationale qui menace la santé et le bien-être de toute la population du Canada. Le SNESPPG demande au gouvernement fédéral, en collaboration avec toutes les parties prenantes, de prendre des mesures immédiates pour résoudre cette crise et protéger notre système de soins de santé publics.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Plaider pour la mise en œuvre immédiate d'une Stratégie pancanadienne en matière de ressources humaines dans les soins de santé afin de remédier aux pénuries du personnel en santé.

Demander au gouvernement fédéral d'augmenter considérablement le financement des programmes de rétention des travailleuses et travailleurs en santé, notamment la création immédiate d'un fonds d'urgence à cet effet.

Appuyer la création d'une agence publique responsable de recruter des professionnels itinérants en santé ; et de réglementer et de stabiliser les effectifs en santé.

Exiger de meilleurs programmes de soutien en matière de santé mentale et de sécurité au travail pour tous les travailleuses et travailleurs du système de soins de santé publics.

Promouvoir la standardisation de la collecte de données sur le personnel en santé afin de permettre de planifier et d'élaborer des politiques efficaces en vue d'une stratégie pancanadienne en matière de ressources humaines en santé.

Demander la création d'une Table sectorielle sur les soins de santé publics, dotée d'un financement adéquat, chargé de coordonner la Stratégie pancanadienne en matière de ressources humaines en santé, de concert avec d'autres organismes publics concernés, y compris les agences provinciales et territoriales.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 37—AGENTES ET AGENTS DE SANTÉ COMMUNAUTAIRE

LE SNESPPG:

- fera pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il finance les services d'aide à domicile pour les personnes âgées; et
- exigera un nombre d'heures de travail rémunérées et garanties pour l'ensemble des titulaires de postes d'agentes et agents de santé communautaire, ainsi que la mise en œuvre de normes d'emploi en Colombie-Britannique et partout au Canada;

CAR les agentes et agents de santé communautaire constituent un élément essentiel du système de soins de santé, dans la mesure où ces personnes accomplissent les tâches des infirmières et infirmiers telles que l'administration de médicaments, le soin des plaies, le changement des poches d'urostomie, pour n'en citer que quelques-unes. À ce titre, l'ensemble des agentes et agents de santé communautaire qui occupent des postes doivent bénéficier d'heures de travail garanties et rémunérées; et

CAR les autorités sanitaires de la Colombie-Britannique ont des pratiques différentes en matière d'heures de travail rémunérées en ce qui concerne les titulaires de postes d'agentes et agents de santé communautaire en Colombie-Britannique. Ces agentes et agents de santé communautaire doivent bénéficier d'heures de travail garanties et rémunérées, tout comme les aides-soignantes et aides-soignants qui travaillent dans les établissements de soins de longue durée; et

CAR l'ensemble des agentes et agents de santé communautaire qui occupent des postes en Colombie-Britannique doivent bénéficier d'heures de travail garanties et rémunérées, y compris de la mise en œuvre des normes d'emploi en Colombie-Britannique et partout au Canada. Ces mesures permettront de résoudre le problème du recrutement et de la rétention.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 38—ÉLARGIR DES SOINS DE SANTÉ PUBLICS

Le système public de santé au Canada, qui existe depuis plus de 50 ans, bénéficie toujours d'un appui important de l'ensemble de la population canadienne. Malgré que ces derniers soient profondément attachés envers les principes de l'accès universel aux soins de santé publics en fonction de nos besoins plutôt que de notre capacité à payer, le système de santé est en difficulté. Il doit subir d'importantes transformations afin de mieux répondre aux besoins changeants des patients. L'élargissement des services comprend le régime national d'assurance-médicaments, les services en soin de santé mentale, les soins de longue durée, les soins à domicile, les soins dentaires, les soins de santé virtuels, et bien plus encore. Ces services doivent être assurés par l'État, conformément aux principes d'équité, d'accessibilité et d'universalité en vertu de la *Loi canadienne sur la santé* (LCS), afin que ces services fassent toujours partie de notre système de soins de santé publics.

Notre système de santé subit d'énormes pressions et, sans l'élargissement des services, il risque de ne pas être en mesure de répondre aux besoins grandissants d'une population vieillissante, à l'augmentation du nombre de maladies chroniques et à une crise dans les soins de santé mentale de plus en plus aiguë. En raison de la hausse des coûts des soins de santé publics, nous devons nous assurer que ces services relèvent du secteur public et de lutter contre la privatisation et la prolifération des services de santé à but lucratif. Le manque de réglementation et de conformité aux principes de la Loi canadienne sur la santé, ainsi que les mesures prises par certains gouvernements provinciaux de privatiser les soins de santé mettent en péril l'ensemble du système de soins de santé publics. Il faut mettre en place de nouveaux mécanismes de réglementation plus solides afin de mettre fin à ces violations et d'assurer une plus grande imputabilité.

Au début, notre système de soins de santé publics s'occupait principalement de la prestation de soins primaires et de soins hospitaliers. Notre système désormais est trop restreint pour répondre présentement aux besoins actuels de la population. L'élargissement de la couverture des soins de santé en vertu de la LCS, et de la législation provinciale et territoriale, assurera une meilleure accessibilité dans la prestation de services globaux et complets pour nous tous. Il est essentiel que l'État finance et dispense de soins à but non lucratif pour assurer de la viabilité et l'équité de notre système.

Les inégalités d'accès et les lacunes en matière de soins vont s'accroître à moins d'offrir l'élargissement des services dans les soins de santé publics. Par exemple, une personne sur cinq au Canada n'a pas d'assurance dentaire. Beaucoup sont obligés de choisir entre leurs médicaments et leurs nécessités de base. La pandémie de COVID-19 a révélé les lacunes dans la prestation des soins de longue durée qui touche plus particulièrement les personnes à faible revenu et les groupes les plus vulnérables. Les soins prodigués en santé mentale ne sont pas répartis de façon équitable et ils sont souvent difficiles d'accès pour de nombreuses personnes.

Afin de financer l'élargissement de la prestation de services, le gouvernement fédéral doit augmenter les transferts en matière de santé destinés aux provinces et aux territoires, tout en garantissant que ces fonds sont réservés pour les soins de santé publics. Par ailleurs, les provinces et les territoires doivent également augmenter les niveaux d'investissement dans leur système de soins de santé publics. Le renforcement de la réglementation et de la mise

en application de la LCS veillera à s'assurer à ce que les provinces respectent les normes fédérales en vigueur tout en évitant que les fonds destinés au système de soins de santé publics ne soient pas détournés ailleurs.

L'élargissement du système de soins de santé publics ne signifie pas seulement de répondre aux besoins immédiats de la population. Il faut également envisager l'avenir. Dans 20 ans, près d'un citoyen sur quatre aura 65 ans ou plus. Les besoins en soins de longue durée, de soins à domicile et dans la gestion des maladies chroniques ne feront qu'augmenter. En élargissant et intégrant ces services parmi notre système de soins de santé publics, nous pouvons créer un système mieux coordonné qui réduira l'achalandage des services d'urgence et les soins d'urgence tout en offrant des soins complets et globaux à l'ensemble de la population canadienne.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à:

Plaider en faveur de l'élargissement du système de soins de santé publics pour inclure l'assurance-médicaments à payeur unique, les services de santé mentale, les soins de longue durée, les soins dentaires et les soins de santé virtuels.

S'assurer que les nouveaux programmes révèlent exclusivement du secteur public et qu'ils soient durables, intégrés et conformes à la LCS.

Plaider en faveur d'une augmentation du Transfert canadien en matière de santé, qui doit être liée à l'augmentation des dépenses du système de soins de santé publics, pour atteindre immédiatement 35 % des coûts du système de soins de santé publics, et prévoir des augmentations futures de 50 % des dépenses.

Exiger que l'augmentation des transferts fédéraux soit subordonnée à l'augmentation des dépenses provinciales et territoriales en matière de soins de santé, tout en veillant au respect et à l'application de la loi dans le cadre d'une LCS étendue et renforcée.

S'opposer à toute forme de privatisation de notre système de soins de santé et plaider fermement en faveur du secteur public afin de trouver les solutions à cette situation.

Collaborer avec les prestataires de soins de santé pour protéger et renforcer notre système de soins de santé publics.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 39—RECRUTEMENT DANS LE DOMAINE DES SOINS DE SANTÉ

LE SNESPPG:

- avec l'aide du Congrès du travail du Canada, déterminera les raisons de la fuite des travailleuses et travailleurs du secteur de la santé et des services de santé, élaborera des stratégies de recrutement et de rétention qu'il présentera aux gouvernements provinciaux et fédéral pour qu'ils s'attaquent aux causes profondes de cette fuite;

CAR il y a une crise du personnel dans le domaine des soins de santé et des services de santé dans toutes les composantes.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 40—L'AMÉLIORATION DES SOINS À DOMICILE ET DES SOINS DE LONGUE DURÉE

L'augmentation du nombre de personnes âgées au Canada continue d'exercer une pression considérable sur le système de santé, incluant les soins à domicile et de soins de longue durée (SLD). Aujourd'hui, 20 % des gens vivant au Canada ont 65 ans et plus, et il est de plus en plus urgent de réformer la façon dont nous prenons soin de notre population vieillissante ainsi que les groupes les plus vulnérables.

Au Canada, Les SLD et les soins à domicile sont un regroupement de systèmes fragmentés offrant divers niveaux de soins privés qui exigent un haut degré de fonds publics. Cela veut dire qu'il n'y a pas de surveillance nationale appropriée ni de lignes directrices ou de normes précises régissant la prestation de soins de santé. De plus, la qualité des soins offerts varie selon le fournisseur qui prodigue les soins en santé. Notre système de soins de santé publics repose sur la volonté de prodiguer des services équitables à l'ensemble de la population canadienne. Bien que cela puisse être difficile car les SLD et les soins à domicile ne font pas partie du système de soins de santé publics, la plupart des provinces semblent avoir opté pour un modèle de prestation de soins mixtes, où les établissements privés à but lucratif dépassent le nombre d'établissements publics.

La pandémie de COVID-19 a clairement révélé des lacunes dans les établissements de soins à but lucratif. Dans toutes les provinces, à l'exception d'une seule, les établissements de SLD à but lucratif affichaient des taux de mortalité nettement plus élevés, en grande partie à cause du manque chronique de personnel, du manque d'accès à l'équipement de protection individuelle (ÉPI) et de protocoles inadéquats pour lutter contre les infections. En Ontario, une étude a démontré que le nombre de décès dans les établissements gérés par l'État était quatre fois moins élevé que dans les établissements privés à but lucratif.

Les établissements à but non lucratif et financé par l'État étaient mieux équipés pour faire face à la pandémie, en grande partie car ils mettaient l'accent sur la prestation de soins de santé envers leurs patients sans avoir à se soucier de leur marge de profits. Les études démontrent qu'en général les établissements de SLD financés par l'État et à but non lucratif offrent non seulement de meilleurs soins de santé, mais que ces établissements veillent davantage au bien-être de leurs travailleuses et travailleurs en leur offrant des conditions de travail plus sécuritaires et de meilleurs ratios de personnel.

Dans les établissements de SLD et dans les soins à domicile, la plupart des postes sont occupés par des femmes, dont une forte proportion d'entre eux sont racialisés. Leur emploi est un travail à faible rémunération qui est très exigeant sur le plan physique et émotionnel. Durant la tragédie de la pandémie, la population canadienne a pris conscience des difficultés inhérentes à la prise en charge des personnes âgées lorsqu'il manque de ressources et de main-d'œuvre.

Tout comme dans les autres secteurs de la santé, ceci affecte la qualité des soins prodigués aux personnes âgées, notamment en raison de la pénurie de la main-d'œuvre et du manque de ressources. Ceci ne fait qu'exacerber le problème car un grand nombre de fournisseurs privés et à but lucratif gèrent leurs établissements presque sans surveillance gouvernementale ni lignes directrices précises.

Comme pour l'ensemble de notre système de soins de santé publics, le moyen le plus efficace pour résoudre les problèmes liés aux SLD est de permettre aux personnes âgées de rester chez eux plus longtemps au lieu de se retrouver dans un SLD. C'est là que le manque d'attention envers les soins à domicile au Canada a un effet négatif sur l'ensemble de notre système de santé. À défaut d'avoir un soutien adéquat pour aider les personnes âgées et les personnes vulnérables ayant besoin de soins spécialisés, un plus grand nombre d'entre eux font des chutes et vivent des difficultés qui les empêchent de rester dans leur foyer. En l'absence de soins à domicile appropriés pour mieux répondre aux besoins des personnes âgées pour retarder leur admission dans un établissement de SLD, un bon nombre de personnes âgées qui font des chutes se retrouvent à l'hôpital et sont ensuite placées des établissements de soins de longue durée.

Dans l'ensemble, les solutions suivantes s'imposent:

1. Apporter un soutien adéquat aux personnes âgées et aux personnes handicapées pour qu'elles puissent vivre dans leur foyer le plus longtemps possible grâce aux soins à domicile.
2. Lorsque cela n'est plus possible, offrir un service de soutien dans des centres d'aide à la vie autonome ou des établissements de soins de longue durée gérés par l'État, et dotés d'un personnel nombreux et de ressources suffisantes.

Nous devons abolir les établissements de soins de santé qui visent le profit et opter pour un système de soins de santé publics plus solide et qui priorise le bien-être des personnes âgées et des travailleuses et travailleurs. En ce moment, le Canada dispose d'un système fragmenté dans lequel la plupart des provinces investissent massivement dans les SLD privées à but lucratif tout en sous-finançant les soins à domicile. Ainsi, il y a une pénurie de main-d'œuvre qui a une charge de travail élevé, ce qui a des répercussions sur la santé mentale des travailleuses et travailleurs.

Malheureusement, au lieu de tirer des leçons importantes sur les enjeux systémiques qui ont surgi durant la pandémie, la plupart des provinces et des territoires ont décidé de se tourner vers le secteur privé pour tenter de résoudre à la pénurie massive de places disponibles dans les établissements de soins de longue durée. Bien qu'il y ait eu quelques efforts pour renforcer la réglementation régissant les établissements à but lucratif, la réalité est que, sans normes précises et strictes, notamment au niveau des ratios de personnel et des heures de soins à prodiguer, les patients et les travailleuses et travailleurs n'obtiendront pas les améliorations qu'ils méritent. Il est temps d'admettre que de confier ces responsabilités au secteur privé a été un échec lamentable : les fournisseurs de soins à but lucratif éprouvent encore des difficultés à répondre à la demande ; le gouvernement doit reconnaître cet échec et choisir une solution axée vers le système de soins de santé publics afin de résoudre cette crise.

Il est ironique de constater que les soins à domicile sont encore plus en difficulté depuis la pandémie. La pénurie de la main-d'œuvre dans d'autres secteurs des soins de santé incite de nombreux travailleuses et travailleurs à se trouver des emplois mieux rémunérés et moins précaires. Les travailleuses et travailleurs qui offrent des soins à domicile ont donc du mal à prodiguer des soins dans leur communauté, et les personnes âgées qui souhaitent rester dans leur foyer sont encore plus vulnérables.

Le fait de rapatrier les établissements de SLD et les soins à domicile dans notre système de soins de santé publics régis par des protocoles clairement définis améliorera le bien-être de nos patients les plus vulnérables. Cela renforcera la coordination entre les hôpitaux, les établissements de SLD et les soins à domicile tout en améliorant considérablement l'état de notre système de santé en optimisant une prise en charge globale en soins de santé ainsi que le transfert des soins entre les différents secteurs touchés.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Plaider pour adopter une loi fédérale relative aux soins de longue durée sécuritaires dotés de lignes directrices précises en matière du recrutement du personnel et du nombre d'heures de soins prodigués, ainsi que des sanctions en cas de violation de ces lignes directrices.

Plaider pour exiger que les soins à domicile et les soins de longue durée relèvent de la *Loi canadienne sur la santé*.

Plaider pour obtenir des investissements importants au niveau des établissements de soins de longue durée gérés par l'État, et ce, de la part de tous les paliers de gouvernement afin de remédier à la pénurie insoutenable du manque de lits dans les établissements de SLD.

Exercer des pressions pour obtenir davantage de soins dans la communauté, y compris des soins à domicile, afin de réduire la pression exercée sur les établissements de SLD et les autres secteurs de notre système de soins de santé publics.

Continuer à plaider en faveur de meilleures conditions de travail, de salaires équitables et d'un soutien pour le bien-être mental et physique des travailleuses et travailleurs des établissements de SLD et des soins à domicile.

Réclamer une Stratégie nationale pour la réforme et mieux appuyer les soins à domicile et les établissements publics des soins de longue durée en éliminant immédiatement les fournisseurs de soins de longue durée à but lucratif.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 41—SOINS DE LONGUE DURÉE

Depuis la pandémie, les soins de longue durée au Canada sont en crise, la responsabilité et le financement étant assurés par différents ordres de gouvernement.

Cela signifie que la population canadienne vit avec une mosaïque de soins qui vont des soins

entièrement privés aux soins partiellement ou entièrement financés par les municipalités ou les provinces.

Bien qu'il existe aujourd'hui des normes nationales en la matière, elles ne sont ni correctement appliquées ni financées.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général:

Demandera la mise en œuvre de normes nationales de soins pour les établissements de soins de longue durée, qui reflètent les pratiques exemplaires en vigueur au Canada et à l'étranger; et

Continuera à plaider, en collaboration avec les composantes, en faveur de foyers publics de soins de longue durée et d'un financement spécial de la part du gouvernement fédéral, afin de garantir que les systèmes publics puissent fonctionner sans listes d'attente massives.

SOU MIS PAR LE ONTARIO PUBLIC SERVICE EMPLOYEES UNION / SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO

N° 42—STRATÉGIE NATIONALE POUR LES PROFESSIONS PARAMÉDICALES ET PLAN SUR LES RESSOURCES HUMAINES EN SANTÉ

Que le SNESPPG préconise la mise en œuvre d'une stratégie nationale coordonnée en matière de professions paramédicales et d'un plan d'action sur les ressources humaines afin de remédier à la pénurie chronique de main-d'œuvre dans les provinces. Cela impliquerait de collaborer avec les parties prenantes afin de garantir un financement suffisant pour l'éducation et la formation, les initiatives de recrutement et de rétention, ainsi que les salaires.

SOU MIS PAR LA MANITOBA ASSOCIATION OF HEALTH CARE PROFESSIONALS

N° 43—LA CRISE DES SURDOSES

Le Canada se classe au deuxième rang pour le nombre de décès par surdose par capita, alors que les États-Unis se classent au premier rang. En mars 2024, le gouvernement fédéral a publié ses données nationales sur les méfaits associés aux opioïdes et aux stimulants indiquant qu'en moyenne, 22 personnes par jour décèdent d'une intoxication aux opioïdes. Il y a 80 visites par jour en moyenne aux services d'urgence pour intoxication aux opioïdes. Entre janvier et septembre 2023, on a enregistré un total de 33 015 hospitalisations pour intoxication aux opioïdes dans les services médicaux d'urgence (SMU) pour de décès soupçonnés d'intoxication aux opioïdes. La réalité est que le nombre de décès par surdose au Canada témoigne d'une épidémie.

Depuis cette prise de conscience de la crise des surdoses au Canada en 2016, les syndicats ont concentré leurs efforts sur les répercussions de cet enjeu envers leurs membres. Cependant, on oublie souvent que la crise des surdoses n'est pas seulement une question de santé et de sécurité, mais un enjeu qui affecte également nos membres et leurs familles.

Le fait d'avoir un proche ou un membre de sa famille qui souffre d'une dépendance aux opioïdes est bouleversant sur le plan émotionnel et a des répercussions sur de nombreux aspects de la vie de la personne et de sa famille. Nos membres qui travaillent en première ligne doivent non seulement faire face à une charge de travail et à un stress considérables, mais aussi, compte tenu de l'ampleur de la crise des surdoses, s'occuper des membres de leur propre famille qui luttent contre une dépendance aux opioïdes ou qui, tragiquement, sont décédés. La crise des surdoses est maintenant un enjeu politique, alors que les politiciens discutent de la meilleure approche à adopter pour lutter contre un tel enjeu qui coûte la vie à tant de personnes. De nombreux experts qui travaillent en toxicomanie affirment que la réduction des risques constitue une voie vers le traitement et le rétablissement. Mais trop souvent, on ne tient pas compte de leurs recommandations fondées sur des données probantes et des politiciens cyniques prétendent que les sites de consommation supervisée ainsi que les programmes de rétablissement/traitement sont incompatibles plutôt que de reconnaître que ces deux approches sont complémentaires.

Plusieurs gouvernements provinciaux ont décidé de fermer les sites de consommation sécuritaire. Ils prétendent offrir des centres de traitement et de rétablissement comme solution de rechange, mais le nombre de places subventionnées est loin d'être suffisant pour répondre à la demande. De plus, on ne tient pas compte du rôle que jouent les sites de consommation supervisés qui permettent aux gens d'avoir accès à des choix de traitement et de rester en vie jusqu'à ce qu'ils puissent obtenir de l'aide.

Le gouvernement fédéral a reconnu l'importance de la réduction des méfaits, notamment des mesures visant à soutenir les personnes qui consomment des drogues, compte tenu de la mortalité élevée associée aux drogues illégales. En octobre 2023, les sites de consommation supervisés ont répondu à plus de 54 000 cas de surdoses à travers le Canada. Le ministre fédéral de la Santé mentale et des Dépendances a reconnu que ces sites sauvent des vies et qu'ils protègent les communautés en réduisant la consommation publique de drogues, la propagation des maladies infectieuses et que la pression exercée sur les SMU. Il faut également souligner que, dans ces sites de consommation supervisés, plus de 424 000 personnes ont été orientées à des services de santé et des services sociaux, notamment des soins de santé primaires, des services de counselling et des services d'aide au logement et à l'emploi. Si le gouvernement fédéral reconnaît l'importance des sites de consommation sécuritaire, pourquoi n'a-t-il pas exercé davantage de pression sur les gouvernements provinciaux et territoriaux pour s'assurer que ces sites sont disponibles, alors que de nombreux experts dans le domaine de la toxicomanie soulignent que la réduction des méfaits est un moyen d'accéder au traitement et au rétablissement ?

Un autre élément de la discussion est que les traumatismes et la toxicomanie sont étroitement liés. Le mot traumatisme signifie littéralement blessure, choc ou lésion. Toute personne qui vit un traumatisme est submergée par ses émotions et perd sa capacité à comprendre le monde et ce qu'elle vit. Cela peut entraîner une fragmentation, une dissociation et un dérèglement qui augmentent le risque de consommation de drogues car cette personne cherche à engourdir la douleur ou se dissocier de son expérience. De nombreuses études scientifiques confirment le lien entre les expériences traumatiques vécues pendant l'enfance et les comportements entraînant une dépendance à l'âge adulte. Par conséquent, le traitement

d'une dépendance nécessite une approche fondée sur la compréhension du traumatisme afin de traiter à la fois l'expérience traumatique et la dépendance qui en résulte. Une partie cruciale est d'offrir un soutien en santé mentale et un financement adéquat.

En réalité, des vies dépendent d'un changement d'approche et d'une réponse rapide à tous les niveaux de gouvernement au Canada pour lutter contre la crise des surdoses.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à:

Faire pression auprès de tous les niveaux de gouvernement pour qu'ils financent des sites de consommation supervisés par des professionnels de la santé, intégrés au système public de santé, tout en reconnaissant que la réduction des méfaits est une voie vers le rétablissement. Cette mesure devrait inclure des sites de consommation supervisés et des services médicaux de traitement des dépendances offerts en milieu hospitalier afin d'intégrer les services spécialisés en toxicomanie à l'ensemble du système public de santé.

Faire pression auprès de tous les niveaux de gouvernement pour garantir que des services de santé mentale et de traitement de la toxicomanie, dotés d'un financement adéquat, soient immédiatement accessibles au public fondés sur une approche tenant compte des traumatismes.

Faire pression auprès du gouvernement fédéral afin qu'il élabore un plan d'action national visant à mettre en place une approche nationale coordonnée pour lutter contre la crise des surdoses.

Faire pression auprès du gouvernement fédéral pour qu'il modifie la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* pour que la possession d'opioïdes ne soit plus considérée comme un acte criminel passible d'une peine d'emprisonnement, de manière à éviter que les personnes souffrant d'une dépendance ne se retrouvent avec un casier judiciaire, ce qui complique leur réinsertion après leur guérison.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 44—ACTION POLITIQUE

ATTENDU QUE les événements récents aux États-Unis ont incité les organisations anti-avortement à prendre des mesures visant à limiter, restreindre et/ou interdire purement et simplement l'accès aux services d'avortement; et

ATTENDU QUE l'accès à l'avortement est un élément important des soins de santé reproductive; et

ATTENDU QUE l'accès à l'avortement varie considérablement d'une région à l'autre du Canada et dépend fortement de la proximité d'un centre urbain;

PAR CONSÉQUENT, IL EST RÉSOLU QUE le SNESPPG fasse pression sur le gouvernement fédéral afin qu'il remédie à l'insuffisance des services disponibles et qu'il comble le manque de financement destiné à l'administration des services d'avortement.

SOUMIS PAR LA HEALTH SCIENCES ASSOCIATION OF BC

N° 45—RECRUTEMENT ET RÉTENTION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA SANTÉ

ATTENDU QU'il existe une pénurie de personnel dans tous les secteurs des soins de santé; et

ATTENDU QUE bon nombre d'immigrantes et immigrants sont des travailleuses et travailleurs de la santé hautement qualifiés qui se voient refuser le droit d'exercer au Canada dans les professions pour lesquelles elles et ils ont été formés et sont qualifiés;

PAR CONSÉQUENT, IL EST RÉSOLU QUE le SNESPPG fasse pression sur le gouvernement fédéral afin qu'il réduise les obstacles empêchant les professionnelles et professionnels de la santé formés à l'étranger d'exercer leur profession au sein du système de soins de santé canadien.

SOUMIS PAR LA HEALTH SCIENCES ASSOCIATION OF BC

N° 46—APPROVISIONNEMENT SÉCURITAIRE

ATTENDU QUE la crise liée à la surconsommation et à la distribution de drogues toxiques continue de faire des victimes parmi les Canadiennes et Canadiens;

PAR CONSÉQUENT, IL EST RÉSOLU QUE le SNESPPG plaide en faveur d'une stratégie d'approvisionnement sécuritaire pour faire face à cette crise nationale liée aux surdoses et à la distribution de drogues toxiques.

SOUMIS PAR LA HEALTH SCIENCES ASSOCIATION OF BC

N° 47—SOINS AUX PERSONNES ÂGÉES

ATTENDU QU'il y a un manque de ressources communautaires, notamment en ce qui concerne le personnel d'aide à domicile et le personnel de première ligne, empêchant ainsi de nombreuses personnes âgées canadiennes de continuer à vivre en toute sécurité dans leur propre domicile; et

ATTENDU QU'il y a eu une augmentation du nombre de personnes âgées dans les hôpitaux en attente d'un transfert vers des soins de longue durée en raison du manque de soutien à domicile dans la collectivité;

PAR CONSÉQUENT, IL EST RÉSOLU QUE le SNESPPG fera pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il alloue des fonds fédéraux destinés au soutien à domicile des personnes âgées partout au Canada.

SOUMIS PAR LA HEALTH SCIENCES ASSOCIATION OF BC

N° 48—CESSER D'ÉLARGIR LA COLLECTE DE SANG ET DU PLASMA RÉMUNÉRÉS AU CANADA

Le Canada est à risque de causer des dommages permanents à notre système de collecte de sang et du plasma et à notre système de soins de santé publics en autorisant l'élargissement

de la collecte de sang et du plasma rémunérés. Il y a un grand consensus que d'autoriser le paiement du sang, du plasma, des organes et des tissus humains est odieux et dangereux. L'Organisation mondiale de la santé, l'Alliance européenne du sang et la Croix-Rouge internationale, parmi d'autres, qui s'opposent au système de collecte du plasma rémunéré au Canada car c'est une pratique risquée qui met en péril notre système de collecte de sang et du plasma sur une base volontaire.

Malgré les preuves, et le fait que la Société canadienne du sang (SCS) soit responsable de la collecte du sang et du plasma au Canada, la direction de la SCS a signé un accord secret d'une durée de 15 ans en partenariat avec Grifols, une entreprise espagnole, qui veut offrir plus de services de collecte de sang et du plasma rémunéré au Canada.

Le système des soins de santé publics s'efforce depuis de nombreuses années de freiner l'élargissement des services de collecte du plasma rémunéré au Canada, en invoquant les risques posés concernant notre système de collecte de sang sur une base volontaire. La commercialisation de la collecte du plasma qui est en vigueur dans quatre provinces canadiennes (et qui le sera probablement bientôt en Ontario) est une forme de privatisation des soins de santé qui met en péril notre système de soins de santé publics. L'élargissement de la collecte de sang et du plasma rémunérés va éroder la collecte de sang sur une base volontaire car les cliniques qui offrent des services de collecte du sang et du plasma rémunérés créent des zones d'exclusion, ce qui limite la collecte des dons de sang bénévoles dans ces endroits. De plus, ce système encourage de plus en plus d'individus à se déplacer pour vendre leur plasma. Le don volontaire de sang et du plasma garantit que le sang et le plasma sont des biens publics et non des marchandises qui sont utilisées à des fins lucratives.

Outre les mesures prises par certains gouvernements provinciaux, plusieurs municipalités interdirent la collecte du plasma rémunéré, tel qu'adopté, en 2024, par la municipalité d'Hamilton. Le gouvernement fédéral n'a pris aucune mesure afin de lutter contre la collecte du plasma rémunéré. Alors que nous sommes en période électorale, et que les systèmes de soins de santé publics sont de plus en plus vulnérables, il est important d'exiger que notre système de collecte de dons volontaires de sang et du plasma, tout comme les autres systèmes de soins de santé publics, soit protégé.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Collaborer avec ses alliés pour bloquer l'élargissement des services de plasma rémunéré au Canada et faire pression pour élargir la collecte de sang et de plasma sur une base volontaire afin de répondre aux besoins de la population canadienne.

Exiger que le gouvernement fédéral adopte une législation interdisant les services de collecte de sang et de plasma rémunérés au Canada.

Plaider pour que les gouvernements provinciaux financent la SCS afin d'augmenter la collecte sur une base volontaire et que les cliniques privées opérationnelles s'intègrent à notre système de dons volontaires de sang et du plasma.

Demander au conseil d'administration et aux dirigeants de la SCS de rompre leur contrat avec Grifols et de présenter, aux ministres provinciaux de la santé, un plan crédible, avec des chiffres à l'appui, afin d'optimiser la collecte de sang et de plasma sur une base volontaire au Canada.

Exiger que le conseil d'administration et les dirigeants de la SCS protègent les droits des travailleuses et travailleurs de la SCS et cessent de sous-traiter le travail des travailleuses et travailleurs syndiqués à des travailleuses et travailleurs non syndiqués.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 49—SITES DE CONSOMMATION SUPERVISÉE

LE SNESPPG:

- collaborera avec les syndicats affiliés, le Congrès du travail du Canada et les organisations nationales compétentes en matière de politiques sur les drogues pour:
 - exiger que le gouvernement fédéral ne ferme pas, n'interrompe pas ou ne restreigne pas l'accès aux services de consommation supervisée; et
 - exiger l'expansion des services de consommation supervisée, conformément aux principes de la *Loi canadienne sur la santé*, c'est-à-dire des services administrés par le secteur public, complets, universels, transférables et accessibles;

CAR selon les propres statistiques du gouvernement fédéral, entre 2017 et 2023, les travailleuses et travailleurs des sites de consommation supervisée du Canada ont servi environ 361 000 Canadiennes et Canadiens; et

CAR le personnel de ces établissements de soins de santé a pris en charge 49 000 urgences médicales liées à la drogue; et

CAR l'offre de drogues toxiques et non réglementées a coûté la vie à environ 49 105 personnes depuis 2016, ce qui fait de ces services de sauvetage un élément essentiel de notre stratégie nationale de lutte contre la drogue; et

CAR l'existence même de ces services de sauvetage est menacée par les politiciennes et politiciens provinciaux et fédéraux, qui s'efforcent grossièrement de gagner des votes en recourant à des stratégies de panique morale au moyen de la désinformation.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

Enseignement et formation professionnelle

N° 50—ABORDABILITÉ

ATTENDU QUE l'endettement pour prêts étudiants constitue une pression supplémentaire pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs de la santé qui luttent déjà contre l'augmentation du coût de la vie; et

ATTENDU QUE le programme de prêts étudiants du gouvernement fédéral comprend un programme de remise de prêts étudiants pour les médecins et les infirmières et infirmiers, et exclut d'autres membres essentiels de l'équipe de soins de santé; et

ATTENDU QUE les plans d'aide au remboursement sont actuellement déterminés sur la base du revenu brut, ce qui ne reflète pas exactement la capacité d'une personne ou d'un ménage à effectuer les paiements prescrits au titre des prêts étudiants;

PAR CONSÉQUENT, IL EST RÉSOLU QUE le SNESPPG collabore avec d'autres organisations syndicales et les organisations de défense des intérêts des étudiantes et étudiants pour faire pression sur le gouvernement afin qu'il réévalue son régime national d'aide au remboursement des prêts étudiants, et plaide en faveur de l'élargissement du programme de remise des prêts étudiants à l'ensemble des travailleuses et travailleurs de la santé; et

IL EST EN OUTRE RÉSOLU QUE le SNESPPG plaide en faveur d'un ajustement du régime national d'aide au remboursement des prêts étudiants afin de lier les modalités de remboursement au revenu net, et non au revenu brut.

SOUMIS PAR LA HEALTH SCIENCES ASSOCIATION OF BC

N° 51—UN FINANCEMENT ÉQUITABLE POUR LES COLLÈGES

Les changements flagrants apportés par le Canada aux politiques d'immigration ont entraîné des pertes d'emploi et une précarité sans précédent pour les membres du secteur collégial.

Cette situation a été exacerbée par le manque de financement des gouvernements provinciaux pour l'éducation dans les collèges, ce qui a créé des problèmes pour les étudiantes et étudiants internationaux et a porté atteinte à leurs droits, à la fois en tant qu'étudiantes et étudiants qu'en tant que travailleuses et travailleurs, car bon nombre d'étudiantes et étudiants internationaux sont également membres du syndicat.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général :

Collaborera avec les composantes pour plaider en faveur d'un financement équitable des collèges publics où travaillent ses membres; et

Exhortera le Congrès du travail du Canada à collaborer avec le SNESPPG et d'autres syndicats touchés pour travailler de concert avec le gouvernement fédéral et les ordres de gouvernement inférieurs, afin de réaffecter le financement aux collèges et de rétablir la justice et l'équilibre pour les étudiantes et étudiants internationaux dans le cadre des programmes canadiens de visa; et

Poursuivra son partenariat avec des organisations telles que le Migrant Rights Network et le Conseil canadien pour les réfugiés sur ces questions.

SOUMIS PAR LE ONTARIO PUBLIC SERVICE EMPLOYEES UNION / SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO

N° 52—UNE ÉDUCATION GRATUITE ET ACCESSIBLE**LE SNESPPG:**

- collaborera avec le Congrès du travail du Canada pour faire pression sur le gouvernement fédéral afin que celui-ci finance adéquatement l'enseignement postsecondaire public; et
- veillera à ce que tous les éléments constitutifs de l'expérience générale des étudiantes et étudiants, notamment le logement, les transports publics et les bourses, soient accessibles à l'ensemble des étudiantes et étudiants; et
- exhortera le gouvernement du Canada de promulguer une loi qui rendra chaque niveau et domaine du savoir gratuit et accessible à l'ensemble des étudiantes et étudiants;

CAR les obstacles financiers à l'accès à l'enseignement public sont de plus en plus importants, rendant ainsi l'enseignement moins inclusif; et

CAR l'égalité d'accès à l'enseignement public, indépendamment de la race ou de la catégorie sociale de l'étudiante ou de l'étudiant, est l'un des fondements d'une société juste et démocratique; et

CAR l'éducation est un droit de la personne.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 53—EMPLOI DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX**LE SNESPPG:**

- fera pression sur Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) pour qu'il permette aux étudiantes et étudiants internationaux d'être employés à temps plein, indépendamment des études en cours;

CAR il est prohibitif de leur permettre de subvenir à leurs besoins de manière adéquate; et

CAR il s'agit d'une pratique discriminatoire, dans la mesure où les étudiantes et étudiants canadiens ne sont soumis à aucune restriction en matière de travail; et

CAR cela concerne le coût de la vie; et

CAR il s'agit d'une exploitation.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 54—ACTION POLITIQUE

ATTENDU QUE les groupes victimes d'injustice sociale, notamment les Autochtones, les personnes noires et de couleur, ainsi que les membres de la communauté 2SLGBTQIA+, sont sous-représentés à tous les ordres de gouvernement; et

ATTENDU QUE l'engagement politique et la formation constituent une priorité commune du mouvement syndical;

PAR CONSÉQUENT, IL EST RÉSOLU QUE le SNESPPG collabore avec le Congrès du travail du Canada pour offrir des possibilités de formation et d'éducation aux membres de ses organisations affiliées victimes d'injustice, afin que ces membres développent des compétences en leadership et briguent des fonctions politiques.

SOUMIS PAR LA HEALTH SCIENCES ASSOCIATION OF BC

N° 55—LES ÉTABLISSEMENTS POSTSECONDAIRES

Le système public des établissements postsecondaires (ÉPS) joue un rôle vital dans nos communautés et dans notre économie. Les universités et collèges et les travailleuses et travailleurs qui en assurent le fonctionnement contribuent au développement de la connaissance et des compétences, tout en offrant d'autres formes de soutien aux étudiants. Le système public d'établissements postsecondaires est particulièrement important pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux auxquels nous sommes confrontés, qu'il s'agisse de la pénurie de main-d'œuvre ou des changements climatiques.

Cependant, ce système souffre d'un sous-financement chronique au Canada. Depuis les années 1980, il y a eu une réduction du financement du gouvernement public dans les établissements postsecondaires. Les droits de scolarité et les frais représentent une part croissante des revenus des établissements postsecondaires.

Le sous-financement a des répercussions sur les programmes et les services offerts ainsi que sur les conditions de travail dans le secteur. De nombreuses travailleuses et travailleurs de l'enseignement postsecondaire occupent des emplois précaires, temporaires, contractuels ou à temps partiel. Les travailleuses et travailleurs issus de groupes en quête d'équité sont plus susceptibles d'occuper des postes contractuels. Le sous-financement public explique également la hausse des coûts pour les étudiants. Les frais de scolarité augmentent régulièrement depuis des décennies. Les établissements postsecondaires dépendent de plus en plus des étudiants étrangers, à qui ils imposent des frais exorbitants.

On s'est rendu compte des difficultés rencontrées dans ce secteur quand le gouvernement fédéral a annoncé en 2024 qu'il allait limiter le nombre de permis d'études pour les étudiants étrangers. Le gouvernement a également modifié le programme de permis de travail post-diplôme (PTPD) afin que les diplômés des collèges ne puissent plus bénéficier d'un PTPD à moins d'avoir obtenu un diplôme dans un domaine d'études jugé en forte demande sur le marché du travail canadien. Bien qu'important pour ces secteurs, l'accent mis sur les domaines où il existe des pénuries de main-d'œuvre à l'échelle nationale néglige les besoins de certaines régions ou communautés du pays.

Ces changements ont entraîné une baisse significative des inscriptions d'étudiants étrangers. Les établissements d'enseignement postsecondaire, en particulier les collèges, ont réagi en gelant les embauches et en procédant à des licenciements, en suspendant ou en supprimant

des programmes et en fermant des campus. Ces mesures ont des conséquences dévastatrices pour les étudiants et les travailleuses et travailleurs du système public d'établissement postsecondaires, ainsi que pour les communautés locales.

Les établissements d'enseignement postsecondaire, en particulier les collèges, intègrent de plus en plus les microcrédits, qui sont des cours de courte durée et ciblés destinés aux personnes qui souhaitent améliorer leurs compétences ou se recycler. Les microcrédits peuvent compléter les programmes existants et répondre aux besoins d'acquisition de nouvelles compétences. Cependant, ils ne peuvent se substituer à des programmes rigoureux offrant une éducation et une formation exhaustives. On craint que les établissements et les gouvernements accordent la priorité aux microcrédits au détriment des programmes rigoureux, offrant ainsi aux étudiants et aux travailleuses et travailleurs des solutions provisoires dans un marché du travail difficile et en constante évolution. On ne sait pas encore quel sera l'impact de la prolifération des microcrédits sur les travailleuses et travailleurs des établissements d'enseignement postsecondaire.

Le secteur de l'enseignement postsecondaire a besoin d'un financement public adéquat et stable pour offrir à toute la population une éducation et une formation publiques de grande qualité. Le gouvernement fédéral a un rôle à jouer dans le financement de l'enseignement postsecondaire public dans tout le pays.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Souligner le rôle important qu'occupe le système public d'enseignement postsecondaire, au sein de nos collectivités et de notre économie.

Collaborer avec les composantes pour relever les défis liés à la crise de l'enseignement postsecondaire qui est exacerbée par les changements au programme d'immigration du gouvernement fédéral, en reconnaissant que les répercussions, ainsi que les besoins, varient d'une région à l'autre au Canada.

Demander aux gouvernements de remédier au sous-financement chronique, qui est la cause profonde d'enjeux tels que la précarité de l'emploi et la pénurie d'effectifs. Demander au gouvernement fédéral, notamment, de créer un Transfert canadien en matière d'éducation aux provinces pour les établissements postsecondaire et d'adopter une Loi sur l'enseignement postsecondaire au Canada qui établirait des normes nationales en matière de financement afin de garantir que l'enseignement postsecondaire soit administré par les pouvoirs publics, accessibles à tous et de grande qualité.

Surveiller l'utilisation des microcrédits et de leurs impacts sur les travailleuses et travailleurs du secteur de l'enseignement postsecondaire, et adopter la position selon laquelle les microcrédits ne doivent pas remplacer des programmes rigoureux.

Appuyer les composantes et les membres travaillant dans le secteur de l'enseignement postsecondaire par le partage de renseignements et en coordonnant les efforts, le cas échéant.

Système de justice pénale

N° 56—LA CRISE DANS LES SYSTÈMES DE JUSTICE PÉNALE PROVINCIAUX

Les systèmes de justice pénale provinciaux au Canada sont dans un état de crise autant pour les travailleuses et travailleurs que pour les personnes incarcérées et les personnes en probation ou en liberté conditionnelle. Les travailleuses et travailleurs dans les établissements correctionnels communautaires font face à de lourdes charges de travail, ils sont mal payés ou gagnent des salaires non compétitifs, et ils sont exposés régulièrement à des expériences traumatisantes, ce qui crée des enjeux en matière de recrutement et de rétention du personnel.

En outre, trop d'établissements correctionnels sont vétustes, vieux et en ruine, où les conditions de vie sont insalubres et inhumaines. Ils sont dangereusement surpeuplés, mal ventilés et dotés d'un système de filtration de l'air de mauvaise qualité, ce qui rend les travailleuses et travailleurs et les gens incarcérés plus vulnérables à des épidémies de virus dangereux et à d'autres maladies infectieuses transmissibles dangereuses.

Les établissements pénitentiaires sont désormais des institutions de dernier recours pour les personnes souffrant de dépendances et de problèmes de santé mentale qui offrent un accès limité à des programmes de traitement de dépendances ou à des services de réadaptation adéquats.

Pour les travailleuses et travailleurs de première ligne dans les établissements correctionnels, cela signifie qu'ils sont obligés de travailler dans des environnements de travail extrêmement dangereux qui posent des risques graves pour leur santé et leur sécurité. Chaque jour, il se produit des incidents violents directement liés à la surpopulation carcérale. De plus, les travailleuses et travailleurs (officiers et agents correctionnels communautaires) reçoivent une formation inadéquate ou aucune formation spécifique pour prendre en charge les personnes délinquantes et les personnes souffrant de problèmes de santé mentale ou de dépendance. De plus, il manque d'infirmières dans les établissements correctionnels pour faire répondre à ces besoins.

Il y a une grave pénurie de travailleuses et travailleurs dans les services correctionnels communautaires et leurs établissements, ainsi que des problèmes continus en matière de recrutement et de rétention du personnel pour l'ensemble de la main-d'œuvre.

Il n'est donc pas surprenant que de nombreux agents pénitentiaires souffrent de blessures psychologiques. Par exemple, les agents correctionnels sont presque 5,5 fois plus à risque comparativement à la population générale, et ils sont les plus nombreux parmi tous les employés de la sécurité publique à manifester des symptômes cliniques correspondant à un ou plusieurs blessures psychologiques.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à:

Collaborer avec ses composantes syndicales pour:

- Défendre les droits, et améliorer les conditions de travail de tous les travailleuses et travailleurs au sein du système de justice pénale;
- Dénoncer l'état de crise lié à la surpopulation dans les établissements correctionnels provinciaux et les pénitenciers fédéraux;
- Sensibiliser les gens à la crise du manque de personnel, du recrutement et de la rétention de la main-d'œuvre à cause d'une indemnisation inadéquate, de mauvaises conditions en matière de santé et de sécurité, et de la violence à l'égard du personnel;
- Faire du lobbying pour obtenir des ratios de personnel minimum et des mesures de soutien en matière de santé mentale et de dépendances;
- Promouvoir et amplifier les actions et les stratégies de communication concernant la crise dans les systèmes de justice pénale provinciaux;
- Sensibiliser le public en expliquant que l'incarcération de personnes souffrant de dépendances ou de maladie mentale est une réponse politique inhumaine et inacceptable en réponse à un manque de soutien en matière de santé mentale communautaire;
- Faire du lobbying pour obtenir des services de soutien supplémentaires (p. ex., des maisons de transition, des foyers de groupe et des programmes de traitement de la dépendance).

Travailler avec la Commission de la santé mentale du Canada pour créer un plan d'action qui protège la santé physique, mentale ainsi que la sécurité des travailleuses et travailleurs dans les établissements correctionnels, et de tous ceux qui entrent en contact avec le système de justice pénale.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

Préparation aux situations d'urgence

N° 57—INTÉGRATION DES POMPIÈRES ET POMPIERS FORESTIERS DANS LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS

LE SNESPPG:

- continuera de faire pression sur le gouvernement fédéral et les bureaucrates concernés afin que la Classification nationale des professions soit mise à jour pour inclure les pompières et pompiers forestiers dans la catégorie des pompières et pompiers;

CAR les pompières et pompiers forestiers sont exclus de la catégorie des pompières et pompiers sans raison apparente; et

CAR il s'agit d'une reconnaissance nécessaire du travail dangereux auquel font face les pompières et pompiers forestiers; et

CAR en excluant les pompières et pompiers forestiers, les membres pourraient avoir des difficultés à immigrer au Canada dans le cadre du programme Entrée express.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

Services communautaires

N° 58—PLAIDOYER POUR UN FINANCEMENT PLURIANNUEL DES ORGANISATIONS COMMUNAUTAIRES

Les organisations communautaires fournissent des services essentiels aux résidentes et résidents vulnérables et mal desservis, en leur offrant un soutien cohérent et concret. Cependant, ces organisations font face à une grande instabilité financière, car elles ne disposent que de financements à court terme.

Les ententes de financement actuelles de nombreuses organisations communautaires ne correspondent pas à la durée des conventions collectives négociées avec les employées et employés, ce qui crée des difficultés tant pour les employées et employés que pour les employeurs.

Un financement incohérent entraîne une incertitude professionnelle, une forte rotation du personnel et une baisse de la qualité des soins prodigués aux patientes et patients et aux clientes et clients.

Les financements à court terme exacerbent l'instabilité économique, en particulier pour les populations en quête d'équité qui constituent une grande partie de la main-d'œuvre des organisations communautaires, notamment les femmes, les populations autochtones et les personnes nouvellement arrivées.

Des ententes de financement pluriannuelles garantiraient une stabilité, ce qui permettrait aux organisations communautaires d'offrir des services fiables, de conserver leur personnel et de contribuer positivement aux économies locales.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général:

Plaidera en faveur d'ententes de financement pluriannuelles pour les organisations communautaires, afin d'assurer une stabilité de financement qui correspond à la durée des conventions collectives négociées entre les employées et employés et les employeurs.

Sensibilisera les membres, le public et les gouvernements quant aux répercussions de l'instabilité du financement sur la rétention du personnel, les résultats économiques et la qualité des soins.

Exhortera les gouvernements provinciaux et fédéral à s'engager en faveur d'un financement public stable et à long terme des organisations communautaires qui soutiennent les résidentes et résidents vulnérables, y compris les programmes axés sur les soins de santé, les services sociaux, le mentorat des jeunes et les soutiens aux personnes en situation de handicap.

Continuera à soutenir les travailleuses et travailleurs des organisations communautaires en préconisant l'inclusion dans les conventions collectives d'une clause de réexamen des salaires. Cette mesure garantira que les nouveaux financements seront alloués aux salaires des employées et employés, ce qui permettra de réduire la stagnation des salaires et de garantir une rémunération équitable pour les travailleuses et travailleurs des organisations communautaires.

Collaborera avec les organisations alliées, les syndicats et les groupes de défense des intérêts pour amplifier l'appel en faveur d'un financement stable et à long terme des organisations communautaires et pour promouvoir de meilleures conditions de travail, une rémunération équitable et une plus grande sécurité d'emploi pour les employées et employés des organisations communautaires.

SOUMIS PAR LE SASKATCHEWAN GOVERNMENT AND GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 59—FINANCEMENT DES BIBLIOTHÈQUES ET SENSIBILISATION

LE SNESPPG:

- mènera une campagne d'information sur la valeur des bibliothèques publiques et des employées et employés de bibliothèques; et
- fera pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il rétablisse et améliore, à tous les ordres de gouvernement, le financement essentiel accordé aux bibliothèques et aux services sociaux, afin que le public puisse accéder aux services dont il a besoin sans qu'ils soient répercutés sur les bibliothécaires et les employées et employés de bibliothèques;

CAR les bibliothèques sont sous-financées, manquent de personnel et leurs employées et employés sont surchargés de travail; et

CAR la décision actuelle du gouvernement fédéral de demander au public d'accéder à des services en ligne constitue un obstacle pour nos collectivités. Par conséquent, les citoyennes et citoyens se tournent vers les bibliothèques publiques et les employées et employés de bibliothèques pour obtenir des informations et un soutien technologique au cours de ces transitions.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 60—LA VALORISATION DES SOINS

La prestation de soins de santé est essentielle à tous les stades de la vie, car nous en avons tous besoin à un moment ou à un autre. Les soins de santé sont également au cœur du bien-être social, économique et environnemental. Ainsi, prodiguer de soins aux autres est souvent un geste inaperçu et sous-évalué.

Ce sont les femmes qui dispensent en majorité les soins non rémunérés, ce qui peut affecter leur propre bien-être, leur santé mentale et physique, ainsi que les opportunités de s'investir pleinement et progresser dans leur carrière professionnelle. De plus, la majorité des travailleuses et travailleurs dans le secteur de la santé sont des femmes. De plus, la plupart des prestataires rémunérés qui prodiguent des soins sont des femmes de couleur, immigrantes et migrantes. Ce sont également les travailleuses et travailleurs qui sont les moins bien rémunérés. La valorisation des soins dans le contexte économique est souvent négligée, car la société considère souvent qu'il s'agit d'une tâche qui relève exclusivement des femmes.

Les travailleuses et travailleurs œuvrant dans l'économie des soins de santé doivent faire face à de nombreux obstacles, notamment les faibles salaires, les mauvaises conditions de

travail, l'absence d'avantages sociaux, la précarité des emplois disponibles ainsi que le taux élevé de la rotation du personnel. Bien que la prestation de soins de santé soit un travail très exigeant qui demande souvent des compétences et des connaissances approfondies, ce travail est rarement considéré comme un travail spécialisé, ainsi, il n'est pas suffisamment valorisé. Le manque de personnel qui sévissait avant la pandémie s'est empiré en raison de la surcharge de travail (qui augmente d'autant plus à cause du vieillissement de la population canadienne qui est le plus grand groupe démographique) et de l'épuisement professionnel. Puisque le coût de la vie a considérablement augmenté durant les dernières années, un bon nombre de ces travailleuses et travailleurs à bas salaire ont de la difficulté à satisfaire leurs besoins fondamentaux comme se loger et se nourrir.

La prestation des soins est un droit humain fondamental et un bien public qui contribuent au bien-être de notre société et qui sont une des composantes essentielles liées au développement durable et à la justice sociale. Pour assurer la valorisation de la prestation des soins, il faut des investissements publics à long terme pour prodiguer des soins de grande qualité et garantir des conditions de travail convenables à tout le personnel professionnel qui dispense ces soins. Nous avons besoin d'un système de soins de santé publics financé et géré par l'État avec des travailleuses et travailleurs syndiqués. Sans cela, les femmes et les familles devront dispenser des soins auprès de leurs proches, et devront assumer des responsabilités encore plus importantes.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Continuer à plaider pour un financement stable et à long terme axé sur la prestation des soins, y compris les soins de santé, les soins à domicile, les soins aux personnes âgées, les services sociaux, l'aide aux personnes handicapées et la garde d'enfants.

Continuer à faire pression auprès du gouvernement pour adopter des politiques afin de remédier à l'inégale répartition du travail rémunéré et non rémunéré entre les genres.

Continuer à faire pression auprès du gouvernement fédéral pour obtenir un financement en fonction des normes nationales pour favoriser de véritables systèmes de soins de santé publics.

Contribuer à sensibiliser les membres, le public et les gouvernements de l'importance de la prestation des soins — rémunérés et non rémunérés — qui contribuent au bien-être des femmes, des familles, des communautés ainsi qu'au développement économique et la justice sociale.

Continuer à plaider pour obtenir une rémunération équitable et offrir un emploi convenable à tous les travailleuses et travailleurs en santé.

Appuyer les différentes composantes affiliées et les syndicats à améliorer l'importance des travailleuses et travailleurs de la santé, ainsi que le travail qu'ils accomplissent et les conditions dans lesquelles ces derniers travaillent.

Collaborer avec nos alliés et les membres de nos coalitions, ainsi que le Congrès du travail du Canada et l'Internationale des services publics, pour atteindre ces objectifs.

Services de garde à l'enfance

N° 61—PROMOUVOIR LA PRESTATION UNIVERSELLE POUR LES SERVICES DE GARDERIE

L'accès à des services d'aide à la petite enfance et de garde d'enfants de haute qualité joue un rôle essentiel dans le développement des enfants. Ces services apportent un soutien aux familles, en particulier aux mères, et contribuent de manière positive à notre économie et à la société dans son ensemble. Le SNESPPG milite depuis longtemps en faveur d'un système national de garderie accessible à tous, financé par l'État, à but non lucratif, inclusif et de haute qualité.

Au cours des dernières années, nous avons réalisé d'importants progrès au Canada. Grâce aux efforts des militants en faveur des services de garderie, notamment des travailleuses et travailleurs de ce secteur, le gouvernement fédéral a consacré des sommes considérables et négocié des ententes avec les provinces et les territoires afin de mettre en place un système pancanadien d'apprentissage des jeunes enfants et de garderie.

Cependant, certaines lacunes persistent. Alors que les frais de service de garderie ont diminué en vertu des nouveaux accords fédéraux-provinciaux territoriaux, l'augmentation du nombre de places dans les services de garderie n'a pas suivi le rythme de la demande. Cela signifie que de nombreuses familles n'ont toujours pas accès à des services de garderie abordables. Cette situation a alimenté le mécontentement, car certaines familles peuvent bénéficier de services de garderie à 10 dollars par jour, tandis que d'autres se retrouvent sur des listes d'attente ou doivent payer des frais de garderie plus élevés. Cette situation menace de compromettre le système canadien de garderie dans son ensemble.

Le secteur des services de la petite enfance continue de faire face à des défis. Il est depuis longtemps en proie à des salaires bas, à un manque d'avantages sociaux et à des conditions de travail difficiles. Le personnel qui travaille dans ce secteur, principalement des femmes, dont beaucoup font partie de groupes racialisés et ont un statut d'immigrante ou de migrante, a longtemps été sous-évalué. La pandémie de COVID-19 et ses effets prolongés ont entraîné une augmentation de l'épuisement professionnel et une détérioration des problèmes de recrutement et de rétention. La pénurie aiguë de personnel contribue au manque d'accès au service de garderie. Il n'y a pas de service de garderie de qualité sans personnel qualifié et convenablement rémunéré.

Les prestataires à but lucratif attendent dans les coulisses pour « résoudre » les problèmes du système canadien. On observe déjà une tendance vers les franchises, connues sous le nom de « garderies à grande surface », et les sociétés internationales de capital-investissement envahissent de plus en plus ce secteur. Le profit n'a pas sa place dans les services de garderie. Les recherches démontrent que les services de garderie à but lucratif sont généralement moins abordables, moins accessibles, moins équitables et de moins bonne qualité. Certains gouvernements provinciaux ont exercé des pressions sur le gouvernement fédéral pour qu'il allège les restrictions qui empêchent l'octroi de fonds publics aux services de garderie à but lucratif.

Pour nous assurer de conserver les progrès réalisés quant à la mise en place d'un système public véritablement universel, les gouvernements doivent investir afin d'élargir l'accès aux

services de garderie publics et sans but lucratif. Cela signifie investir dans les éducateurs de la petite enfance (EPE) et les autres travailleuses et travailleurs des services de garderie. Cela comprend également d'investir dans les infrastructures afin de garantir la disponibilité des places en garderie.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à:

Continuer à plaider en faveur d'un système de services de garderie universels, financé par l'État, sans but lucratif, inclusif et de grande qualité au Canada, dans lequel le gouvernement fédéral joue un rôle important.

Surveiller la mise en œuvre des ententes fédérales-provinciales territoriales sur l'aide à la petite enfance et les services de garderie, en accordant une attention particulière à la nécessité d'élargir l'offre de services de garderie publique et sans but lucratif, et en demandant au gouvernement fédéral d'appuyer cette mesure.

Plaider en faveur de solutions à la crise des effectifs de secteur, notamment en offrant des salaires équitables, des avantages sociaux et des stratégies de recrutement et de maintien en poste pour combler les pénuries de main-d'œuvre.

Appuyer les composantes et les membres qui œuvrent dans le secteur des services à la petite enfance et de garderie par un échange d'information et des mises à jour, et en coordonnant les efforts, le cas échéant.

Continuer de travailler avec nos alliés, par l'entremise de l'organisme « Un Enfant Une Place » et du Congrès du travail du Canada, afin d'avancer vers nos objectifs communs pour un système universel de services garde

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 62—SERVICES À L'ENFANCE

ATTENDU QU'il existe une forte demande d'accès à des services à l'enfance de qualité, abordables et accessibles; et

ATTENDU QUE des facteurs tels que les horaires de travail 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, les divers besoins de soutien des enfants, et le manque de travailleuses et travailleurs des services à l'enfance – notamment les éducatrices et éducateurs spécialisés dans le développement de l'enfant et la garde des jeunes enfants – contribuent au manque d'accès aux services à l'enfance;

PAR CONSÉQUENT, IL EST RÉSOLU QUE le SNESPPG plaide en faveur de l'expansion de services à l'enfance abordables partout au Canada, qui offrent un accès 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et des programmes inclusifs pour les enfants ayant des besoins de soutien diversifiés, dispensés par un personnel spécialisé.

SOUMIS PAR LA HEALTH SCIENCES ASSOCIATION OF BC

Transport en commun

N° 63—TRANSPORT SUR LA ROUTE DES LARMES

LE SNESPPG:

- fera pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il finance de manière adéquate, sept jours sur sept et six fois par jour, des transports publics fiables le long de la route 16, connue sous le nom de route des larmes; et
- veillera à ce que les offres de transport répondent aux besoins de toutes les collectivités situées aux alentours de la route des larmes, indépendamment de la situation financière et des traits d'identité personnels, tel que protégé par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*;

CAR la disparition et l'assassinat de femmes et de filles autochtones le long de la route des larmes n'ont pas fait l'objet d'une enquête urgente; et

CAR la route des larmes existe depuis 1969; et

CAR le SNESPPG s'engage en faveur de la vérité et de la réconciliation et du 41e appel à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada; et

CAR toutes et tous n'auront pas la possibilité d'accéder aux possibilités d'emploi, à l'éducation, aux soins de santé et à tout ce qui serait autrement hors de portée en raison du coût, de l'emplacement ou de préoccupations liées à la sécurité sans les transports publics; et

CAR pour assurer la sécurité des personnes, les transports doivent être sûrs, abordables, réguliers et accessibles à toutes les personnes qui en ont besoin.

SOU MIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

Contre-attaque face à la privatisation

N° 64—LA LUTTE CONTRE LA PRIVATISATION

Depuis les années 1980, la privatisation des services publics menace à la fois la qualité des services offerts à la population et les conditions de travail des personnes qui les offrent. En raison de la confidentialité qui règne entourant la privatisation, il est difficile d'assurer la reddition de comptes au public, ce qui est essentiel au contrôle démocratique des services publics.

Bien que les atteintes aux services publics, aux conditions de travail et au contrôle démocratique n'ont pas changé, les méthodes employées pour faire pression en faveur de la privatisation évoluent régulièrement. Ces dernières années, deux menaces croissantes et interdépendantes pèsent sur les services publics : l'incidence du sous-financement et le rôle plus important des lobbyistes.

Nous voyons l'impact du sous-financement dans notre système de santé publique comme la pénurie de professionnels en santé et les écarts dans les soins primaires. Le secteur privé utilise ces problèmes pour saper le soutien au système de santé publique. Il prétend que la privatisation va régler les problèmes en matière de santé, mais ce n'est pas ce qui se passe.

Au lieu de cela, les gens sont contraints de payer de leur poche pour des services qui devraient être couverts par une assurance comme Medicare. Et ceux qui n'ont pas les moyens de payer ou qui n'ont pas d'autres alternatives doivent attendre plus longtemps pour recevoir des soins dans le système public, ou renoncer à se faire soigner.

Les problèmes causés par le sous-financement dans le secteur des soins de santé publics et autres secteurs exigent des mesures plus importantes que la simple opposition à la privatisation pour protéger les services publics. Pour lutter efficacement contre la privatisation, nous devons proposer des solutions collectives aux problèmes causés par le manque de ressources accordées aux services publics, notamment en leur allouant un financement adéquat.

La privatisation des services entraîne également une menace croissante pour la démocratie. En effet, les profits que les entreprises et les personnes influentes peuvent tirer de la privatisation les incitent à investir des sommes considérables dans des lobbyistes influents. Cela a augmenté le nombre de services risquant d'être privatisés; la vente au détail d'alcool et de cannabis sont deux exemples parmi les plus médiatisés.

Finalement, nous devons être prêts à réagir face à la tendance à la privatisation qui vise à masquer le fait que les services publics sont privatisés. Lorsque des entreprises comme Medavie prennent le contrôle de services ou lorsque des programmes de privatisation P3 sont utilisés pour le financement des autoroutes et d'autres infrastructures, les gouvernements et les entreprises concernées tentent souvent de donner au public l'impression que les services restent entre les mains du secteur public, particulièrement lorsqu'il y a des problèmes. Les tentatives visant à dissimuler la privatisation prouvent que nos critiques en la matière ont un impact, mais cela signifie également que nous devons sensibiliser davantage le public à la manière dont les services sont privatisés.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à:

Continuer à s'opposer à toutes les formes de privatisation.

Travailler à sensibiliser davantage le public sur l'ampleur de la privatisation, les dommages qu'elle cause aux services publics et son coût financier pour l'ensemble de la population, y compris les problèmes liés à la privatisation de services tels que la distribution et la vente au détail d'alcool et de cannabis.

Faire valoir les bienfaits de régimes publics comme condition essentielle à l'amélioration de la qualité des services.

S'appuyer sur la stratégie énoncée pour répondre à la crise des effectifs en santé en collaborant avec les composantes afin d'élaborer des solutions publiques aux problèmes qui touchent les services publics et de faire pression sur les gouvernements pour qu'ils les adoptent.

- Appuyer les efforts visant à réduire le manque de transparence entourant la privatisation, notamment en renfonçant les lois sur l'accès à l'information
- En imposant des exigences plus strictes en matière de reddition de comptes aux entreprises qui font du lobbying auprès des gouvernements, et
- en obligeant les gouvernements fédéraux et provinciaux/territoriaux d'imposer aux entreprises de dévoiler l'identité de leurs véritables actionnaires (les propriétaires bénéficiaires) dans un registre accessible au public.

SOU MIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 65—SOCIÉTÉ CANADIENNE DU SANG

Le sang et les produits sanguins sont des éléments essentiels à notre vie collective et à notre bien-être, et la privatisation de l'approvisionnement en sang et en produits sanguins constitue une menace pour le travail de nos membres.

Au lieu de garantir notre approvisionnement en sang et en tous les autres produits sanguins sécuritaires, comme le plasma, la Société canadienne du sang a fait le choix stratégique de s'appuyer sur le système américain d'approvisionnement rémunéré.

Cependant, les récentes menaces à la souveraineté du Canada de la part des États-Unis soulignent l'importance pour nous de garantir et de trouver notre propre approvisionnement sécuritaire, sans privatisation et sans compromettre le travail de nos membres.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général :

Continuera à défendre les intérêts de ses membres et à s'opposer fermement à la privatisation de la Société canadienne du sang au moyen de partenariats avec des entités à but lucratif telles que Grifols; et

Collaborera avec les composantes pour déterminer comment assurer un accès sécuritaire et réglementé au sang total et à tous les autres produits sanguins, comme le plasma, essentiels à la vie et au bien-être des Canadiennes et Canadiens.

SOU MIS PAR LE ONTARIO PUBLIC SERVICE EMPLOYEES UNION / SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO

N° 66—PRIVATISATION DE LA VENTE D'ALCOOL

Alors que bon nombre de politiciennes et politiciens provinciaux ont participé à des séances de photos pour retirer les boissons alcoolisées américaines des rayons de leurs magasins de vins et spiritueux provinciaux en raison de tarifs douaniers élevés imposés par les États-Unis, un certain nombre de tentatives ont également été faites pour s'attaquer au volet public de l'octroi de licences et de la vente de vin et de spiritueux dans certaines provinces.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général :

Continuera à soutenir les composantes qui luttent contre la privatisation des ventes de vins et spiritueux; et

Mettra en évidence les avantages financiers et sociaux de la vente publique de vins et spiritueux partout au Canada.

SOU MIS PAR LE ONTARIO PUBLIC SERVICE EMPLOYEES UNION / SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO

N° 67—PARTENARIATS PUBLIC-PUBLIC

Les gouvernements de toutes allégeances politiques, tant à l'échelle provinciale que fédérale, ont soutenu les partenariats public-privé qui envisagent la vente de nos biens publics.

Le prochain gouvernement fédéral pourrait très bien accélérer ce processus dans une tentative mal avisée d'équilibrer les comptes.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général :

Continuera de s'opposer à tous les partenariats public-privé qui compromettent nos biens publics, entraînent ou accentuent la privatisation, créent des emplois précaires, et nuisent de quelque manière que ce soit aux travailleuses et travailleurs; et

Promouvra les partenariats public-public dans le cadre desquels les gouvernements de différents ordres collaborent entre eux et avec des organismes publics; et

Collaborera activement avec les composantes et les autres entités publiques afin de créer, soutenir et maintenir la viabilité des services publics pour la population canadienne, et ce, sans tirer de bénéfices de la prestation de ces services.

SOU MIS PAR LE ONTARIO PUBLIC SERVICE EMPLOYEES UNION / SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO

Droits des travailleuses et travailleurs

N° 68—ABORDER LA QUESTION DE L'UTILISATION DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN MILIEU DE TRAVAIL

Objet de la résolution: Adopter un texte qui sera présenté à la table des négociations afin d'aborder la question de l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle en milieu de travail. Promouvoir des changements législatifs et politiques à tous les ordres de gouvernement afin de garantir que la mise en œuvre et l'utilisation de l'IA en milieu de travail soient soumises à des réglementations protégeant les droits des travailleuses et travailleurs et favorisant une transition équitable.

Attendu que: L'intelligence artificielle (IA) et les technologies d'automatisation connexes évoluent rapidement et sont mises en œuvre dans divers milieux de travail partout dans le monde; et

Attendu que: Si la mise en œuvre de l'IA peut contribuer à l'amélioration du milieu de travail, elle peut également avoir des répercussions sur la nature du travail, la sécurité d'emploi, la charge de travail, les compétences requises et les conditions de travail générales des membres du SNESPPG; et

Attendu que: Il est important que le SNESPPG aborde de manière proactive les implications de l'IA afin de protéger les droits et les intérêts de ses membres et d'assurer des transitions justes et équitables en milieu de travail; et

Attendu que: Il incombe au SNESPPG de doter ses équipes de négociation des outils linguistiques et stratégiques nécessaires pour négocier des dispositions qui atténuent les répercussions négatives potentielles de l'IA et qui permettent aux travailleuses et travailleurs de tirer parti de ses avantages;

Par conséquent, il est résolu que : Le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général (SNESPPG) élabore un modèle de clause sur l'intelligence artificielle et les technologies d'automatisation connexes à inclure dans les conventions collectives. Cette clause peut inclure, sans s'y limiter :

Des dispositions relatives à la consultation préalable et à l'échange d'informations concernant l'introduction et la mise en œuvre de l'IA;

Des mécanismes d'évaluation des répercussions sur les emplois, la charge de travail et les compétences;

Une disposition visant à garantir que l'IA est utilisée pour améliorer, et non remplacer, le travail humain et pour améliorer les conditions de travail;

Des dispositions relatives à la confidentialité des données, aux biais algorithmiques et aux considérations morales liées à la mise en œuvre de l'IA;

Une disposition visant à garantir que tout gain de productivité résultant de la mise en œuvre de l'IA profite aux travailleuses et travailleurs; et

Par conséquent, il est résolu que : Le SNESPPG plaide en faveur des changements législatifs et politiques à tous les ordres de gouvernement afin de garantir que la mise en œuvre et l'utilisation de l'IA en milieu de travail soient soumises à des réglementations protégeant les droits des travailleuses et travailleurs et favorisant une transition équitable.

N° 69—L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Comme pour toute nouvelle technologie, les modalités d'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) et les contrôles mis en place détermineront si les travailleuses et travailleurs en bénéficieront. L'IA pourrait être utilisée pour aider les travailleuses et travailleurs et les rendre plus productifs, mais elle pourrait également être utilisée pour remplacer les gens et remettre en cause leurs compétences.

Pour les travailleuses et travailleurs du secteur public, cela dépendra de la manière dont l'IA sera utilisée. Si elle sert à aider les gens à mieux faire leur travail, tout le monde en profitera. Si elle sert à mettre en œuvre des politiques d'austérité, tous les secteurs, y compris celui de la santé, en souffriront.

Au vu de ce qui s'est passé jusqu'à présent, il y a de bonnes raisons de s'inquiéter. Pour que l'utilisation croissante de l'IA ait des effets positifs, les gouvernements doivent mettre en place des restrictions afin de prévenir les atteintes aux droits de la personne, à la vie privée et aux droits du travail. Ces restrictions doivent s'appliquer tant au secteur public qu'au secteur privé.

Malheureusement, les abus qui pourraient se produire en l'absence de restrictions n'ont pas reçu suffisamment d'attention de la part du gouvernement fédéral ou des gouvernements provinciaux.

À ce jour, le gouvernement fédéral s'est soucié davantage d'encourager l'industrie canadienne de l'IA que d'examiner les répercussions de l'utilisation accrue de l'IA sur la population canadienne. La loi sur l'intelligence artificielle et les données, proposée, mais jamais adoptée, n'aurait pas suffisamment protégé les droits de la personne, à la vie privée et du travail. Elle n'aurait pas non plus régi l'utilisation de l'IA par les ministères et organismes fédéraux.

Les lois provinciales qui réglementent l'utilisation de l'IA ont également été critiquées pour leur laxisme.

Il faut également mettre en place des protections pour garantir que l'IA ne porte pas atteinte à la redevabilité et à la transparence. Les systèmes d'IA ont des biais et commettent des erreurs. Sans contrôle humain, ils peuvent causer beaucoup de dégâts. Une règle fondamentale en matière d'utilisation de l'IA est que les systèmes d'IA doivent se limiter à fournir des informations et ne doivent pas prendre de décisions.

Dans le monde entier, le mouvement syndical réagit aux défis que posera l'IA en matière de droits du travail si elle n'est pas réglementée de manière adéquate. Ces mesures comprennent l'élaboration de clauses dans les conventions collectives et la sensibilisation des membres à l'IA. Elles comprennent également le financement de la recherche portant sur les nouvelles menaces et comment faire en sorte que l'utilisation de l'IA soit bénéfique pour les travailleuses et travailleurs.

Dans cette optique, les mesures proposées dans la présente résolution doivent être considérées comme un point de départ.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Reconnaître qu'à des fins de responsabilité et de transparence, le contrôle humain doit prévaloir dans la prise de décision et que le rôle de l'IA doit se limiter à donner des informations.

Soutenir les restrictions relatives à l'utilisation de l'IA dans les services publics et le secteur privé afin d'assurer une protection significative des droits de la personne, de la vie privée, de la transparence, de la responsabilité et des droits du travail.

Veiller à ce que les services publics ne soient pas compromis par une utilisation de l'IA qui entraîne une déqualification de la main-d'œuvre.

Demander au Congrès du travail du Canada de faire pression auprès du gouvernement fédéral pour qu'il adopte des restrictions relatives à l'utilisation de l'IA suffisamment stricte pour protéger les droits de la personne, le respect de la vie privée et les droits des travailleuses et travailleurs.

Appuyer les composantes qui font pression auprès de leur gouvernement provincial pour qu'il impose des restrictions relatives à l'utilisation de l'IA dans leur province.

Par l'intermédiaire du Comité consultatif sur la convention collective (CCCC), diffuser les dispositions des conventions collectives qui aident à prévenir les abus potentiels de l'IA ou le déplacement de travailleuses et travailleurs.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 70—NÉGOCIER LES SALAIRES

Alors que les travailleuses et travailleurs canadiens risquent de perdre leur emploi en raison du comportement irrationnel des politiciennes et politiciens de droite et que les salaires n'ont pas encore rattrapé l'inflation des huit dernières années, le gouvernement fédéral a transformé le ministère du Travail en ministère de l'Emploi et de la Famille.

Cette décision crée un précédent terrible pour la capacité des travailleuses et travailleurs à orienter les politiques qui les aideront.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général :

Collaborera avec le Congrès du travail du Canada pour souligner l'importance des travailleuses et travailleurs et de leurs organisations pour le gouvernement fédéral; et

Collaborera avec les différentes composantes pour soutenir stratégiquement les efforts intraprovinciaux visant à renforcer la négociation, notamment en forgeant des relations solides entre les membres de différentes composantes qui ont des intérêts communs tels que le même employeur ou des modèles de financement similaires.

SOUMIS PAR LE ONTARIO PUBLIC SERVICE EMPLOYEES UNION / SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO

N° 71—SERVICES GOUVERNEMENTAUX

Dans un contexte où les travailleuses et travailleurs canadiens sont menacés par des forces extérieures telles que le capital américain, et où nous faisons face à des gouvernements de droite dans notre pays, les services gouvernementaux et les politiques publiques jouent un rôle essentiel dans le maintien de notre bien-être collectif.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général :

Soutiendra les composantes qui traversent des cycles de négociations collectives difficiles, notamment les membres des composantes qui fournissent des services gouvernementaux directs.

SOU MIS PAR LE ONTARIO PUBLIC SERVICE EMPLOYEES UNION / SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO

N° 72—LES EMPLOIS PRÉCAIRES

Bien qu'on estime que le pourcentage de travailleuses et travailleurs qui occupent des emplois précaires varie entre 10 % et 50 % au Canada, il est évident que le pourcentage d'emplois précaires a augmenté plus rapidement au cours des 10 dernières années en comparaison avec d'autres décennies.

L'augmentation du pourcentage d'emplois précaires ne fait qu'accroître les inégalités. On craint un écart grandissant entre les revenus des travailleuses et travailleurs qui occupent des emplois précaires et les travailleuses et travailleurs ayant des emplois réguliers. De plus, des recherches ont démontré que les femmes, les personnes racialisées, les autochtones et les travailleuses et travailleurs migrants sont plus susceptibles d'occuper des emplois précaires que les autres travailleuses et travailleurs.

On craint également que le nombre de travailleuses et travailleurs qui occupent des emplois précaires augmente considérablement à cause de la privatisation et de l'utilisation de nouvelles technologies qui font partie du milieu de travail.

La meilleure façon de diminuer le nombre d'emplois précaires est d'avoir des syndicats forts. Beaucoup d'emplois qui étaient autrefois précaires sont maintenant de « bons emplois ».

Ce qui a amélioré la situation, c'est que les travailleuses et travailleurs se sont organisés collectivement afin d'obtenir des concessions et des garanties de la part de leurs employeurs.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Continuer d'exiger une réglementation plus compréhensive pour permettre aux travailleuses et travailleurs qui occupent des emplois précaires de s'organiser et de lutter pour obtenir de meilleurs salaires ainsi que de meilleures conditions de travail.

Continuer à exiger de meilleures normes du travail afin que tous les travailleuses et travailleurs aient accès à une protection plus efficace.

Appuyer l'élargissement des services publics universels tels que l'assurance-médicaments, les soins dentaires et les soins de la vue.

Continuer à s'opposer à la privatisation des soins de santé publics.

Exiger que le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux examinent l'impact du développement des nouvelles technologies et de son utilisation quant aux conditions de travail et à la qualité des services publics offerts avant d'accorder leur soutien financier, voire indirectement, par des mesures d'exemptions fiscales.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 73—TRAVAIL PRÉCAIRE

LE SNESPPG:

- exhortera le gouvernement du Canada de promulguer une loi visant à renforcer les protections et le soutien apportés aux travailleuses et travailleurs qui occupent des emplois précaires; et
- redoublera d'efforts pour organiser les travailleuses et travailleurs précaires et contribuera à faire respecter leur droit d'adhésion à un syndicat;

CAR le travail précaire est en hausse, les emplois permanents et directs étant remplacés par des emplois précaires et sans avenir; et

CAR la majorité des travailleuses et travailleurs qui occupent des emplois précaires sont des femmes et des travailleuses et travailleurs racialisés; et

CAR des millions de travailleuses et travailleurs qui occupent des emplois précaires sont exclus de la protection du droit du travail, de la sécurité sociale et des régimes de retraite, et vivent sous la menace constante du chômage.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 74—PROTÉGER ET PROMOUVOIR LES DROITS AU TRAVAIL

Les travailleuses et travailleurs et les syndicats ont lutté avec acharnement pour que leurs droits soient reconnus et protégés au Canada, mais nous continuons d'être la cible d'attaques.

Les droits des travailleuses et travailleurs, dont la liberté d'association, le droit à la négociation collective et le droit de grève, sont enchâssés dans la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Cependant, les gouvernements conservateurs provinciaux et le gouvernement fédéral ont porté atteinte aux droits des travailleuses et travailleurs en imposant des lois sur le gel des salaires, des lois sur le retour au travail et même des lois sur « le droit au travail ». Ces lois ont des répercussions réelles sur les conditions de vie des travailleuses et travailleurs et portent atteinte à nos droits.

En 2024, le gouvernement fédéral est intervenu dans cinq conflits de travail. Le ministre du Travail a invoqué un article du Code canadien du travail pour ordonner au Conseil canadien des relations industrielles de prévenir ou de mettre fin à des grèves ou à des lock-out. C'est dans le cas de la grève des travailleuses et travailleurs de Postes Canada que les mesures prises sont allées le plus loin : au lieu d'imposer un arbitrage exécutoire, le ministre a mis sur pied une Commission. Cela pose un nouveau type de menace pour les droits à la négociation collective des travailleuses et travailleurs.

Au cours des dernières années, certains gouvernements provinciaux ont invoqué la clause dérogatoire qui leur permet de passer outre les droits reconnus dans la Charte. Il s'agit d'une tendance inquiétante. Lorsque les gouvernements s'attaquent aux droits d'un groupe, ils menacent tous les droits énoncés dans la Charte.

Lorsque les travailleuses et travailleurs et les communautés s'unissent, nous pouvons gagner. Cela a été le cas dans la lutte contre le projet de loi 28 en Ontario. Les travailleuses et travailleurs et leurs alliés ont obligé le gouvernement Ford à renoncer à ce projet de loi qui, en invoquant la clause dérogatoire, aurait forcé les travailleuses et travailleurs en grève du secteur de l'éducation à reprendre le travail tout en leur imposant une convention collective.

Grâce à la pression exercée par les syndicats, nous avons obtenu certains gains dans la promotion des droits des travailleuses et travailleurs au Canada, tels que l'introduction d'une loi fédérale anti-briseurs de grève et la certification en une seule étape pour adhérer à un syndicat en Colombie-Britannique et au Manitoba.

Nous devons rester vigilants pour veiller à ce que les employeurs et les gouvernements de droite ne s'attaquent pas à nos droits durement acquis. Et il est important de faire pression pour renforcer les droits des travailleuses et travailleurs.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Continuer à protéger et promouvoir les droits en milieu de travail au Canada.

Intervenir contre les atteintes en matière de droits des travailleuses et travailleurs en milieu de travail, notamment en s'opposant aux mesures législatives antisyndicales et en apportant notre appui aux contestations judiciaires qui en découlent.

Collaborer avec les composantes pour faire le suivi des litiges et des contestations judiciaires qui ont des répercussions sur les travailleuses et travailleurs partout au pays, et favoriser l'échange d'information, de stratégies et de clauses dans les conventions collectives entre les composantes.

Coordonner, avec nos alliés, notamment avec le Congrès du travail du Canada et son Comité de coordination des contestations judiciaires responsable d'examiner les interventions concernant les litiges et les contestations judiciaires partout au pays.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 75—ŒUVRER POUR METTRE FIN AU TRANSFERT DES CONTRATS

Objet de la résolution: Faire pression pour protéger les travailleuses et travailleurs contre le transfert des contrats au moyen d'une politique et d'une action collective avec les partenaires syndicaux.

Attendu que : Le transfert des contrats, qui consiste à changer de sous-traitant pour des services, constitue une menace importante pour la sécurité d'emploi, les salaires, les avantages sociaux et le bien-être général des travailleuses et travailleurs en Nouvelle-Écosse et partout au Canada; et

Attendu que : Les travailleuses et travailleurs soumis à cette pratique sont souvent contraints de postuler à nouveau pour leur emploi actuel, ce qui risque de se traduire par une baisse de salaire, une diminution des avantages sociaux, et la perte de l'ancienneté accumulée et des protections prévues par les conventions collectives en vigueur; et

Attendu que : La procédure d'appel d'offres concernant les contrats des secteurs public et privé peut involontairement faciliter le transfert des contrats en donnant la priorité à l'offre la plus basse sans tenir compte des répercussions sur la main-d'œuvre existante et ses conventions collectives.

Par conséquent, il est résolu que : Le SNESPPG déclare que le transfert des contrats est une pratique préjudiciable qui porte atteinte aux droits des travailleuses et travailleurs et à la sécurité d'emploi, et s'engage à collaborer avec les composantes et les organisations affiliées du Congrès du travail du Canada (CTC) afin de faire pression sur tous les ordres de gouvernement pour qu'ils adoptent des lois et élaborent des politiques obligeant les soumissionnaires retenus pour des contrats dans les secteurs public et privé à respecter les conventions collectives existantes de la main-d'œuvre en poste.

SOU MIS PAR LE NOVA SCOTIA GOVERNMENT AND GENERAL EMPLOYEES UNION

N° 76—POLITIQUE EN MATIÈRE DE TOXICOMANIE EN MILIEU DE TRAVAIL

LE SNESPPG:

- fera pression sur les employeurs pour qu'ils cessent d'obliger les employées et employés à se soumettre à un dépistage de la consommation de drogues, à un traitement de la toxicomanie et à un suivi médical comme condition d'emploi;

CAR les employeurs peuvent exiger que les employées et employés, qu'ils estiment avoir des problèmes de toxicomanie, se soumettent à des examens médicaux indépendants (EMI); et

CAR les EMI amènent les employées et employés à conclure des contrats pluriannuels avec des employeurs qui imposent l'abstinence 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, un traitement normalisé et prolongé de la toxicomanie, un dépistage aléatoire de drogues et un suivi médical comme condition d'emploi; et

CAR un diagnostic de toxicomanie n'équivaut pas à des facultés affaiblies en milieu de travail et un dépistage de drogues ne permet pas de détecter si une employée ou un employé est en situation de facultés affaiblies en milieu de travail; et

CAR l'obligation d'abstinence, de dépistage de drogues, de traitement et de suivi médical viole le droit à la vie privée, à l'autonomie corporelle et au consentement des employées et employés; et les services imposés sont privatisés, à but lucratif, fonctionnent en dehors du système de soins de santé public, et ne sont pas fondés sur des données probantes; e

CAR le SNESPPG s'oppose fermement à la privatisation des soins de santé, dans la mesure où il existe des moyens efficaces et non intrusifs pour maintenir des milieux de travail sûrs et une main-d'œuvre en bonne santé, notamment la création de conditions de travail sûres, la gestion des risques, la communication, le respect des règles de sécurité, la supervision et l'accès des travailleuses et travailleurs à des services de santé volontaires, confidentiels et fondés sur des données probantes en matière de réduction des méfaits.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

Santé et sécurité au travail

N° 77—SOLIDARITÉ AVEC LE CENTRE DE RECHERCHE SUR LES POLITIQUES EN MATIÈRE D'INVALIDITÉ PROFESSIONNELLE

LE SNESPPG:

- s'associera au Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle (CRPIP) (www.crwdp.ca) et encouragera ses organisations affiliées à faire de même;

CAR le Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle (CRPIP) est une initiative transdisciplinaire sur l'avenir des politiques en matière d'invalidité professionnelle au Canada; et

CAR en 2022, le taux d'invalidité des personnes âgées de 15 ans et plus au Canada était de 27 %. Ce pourcentage représente près de huit millions de personnes qui ont été reconnues comme ayant un ou plusieurs handicaps; et

CAR selon la mesure du panier de consommation de base de 2018, 10 % des personnes en situation de handicap âgées de 15 ans et plus vivaient sous le seuil de pauvreté, comparativement à 7 % des personnes sans handicap; et

CAR la création d'une culture accessible et inclusive est importante pour nos membres et pour le travail des organisations syndicales visant à améliorer les conditions d'emploi des travailleuses et travailleurs.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 78—COMITÉ SST DU SNESPPG**LE SNESPPG:**

- mettra en place un comité de santé et de sécurité au travail (SST) englobant la santé et la sécurité psychologiques. Ce comité, composé de représentantes et représentants de toutes les composantes, se réunira deux fois par an; et
- rédigera un rapport au plus tard 14 jours suivant chaque réunion, qui sera distribué aux membres du comité de SST et à toutes les composantes;

CAR les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail sont évidentes dans toutes les composantes du SNESPPG; et

CAR il existe différentes approches dans chaque composante; et

CAR il n'existe actuellement aucune possibilité de coordonner et d'échanger les connaissances et les stratégies en matière de SST entre les différentes composantes; et

CAR il est essentiel d'échanger ces connaissances pour que les composantes du SNESPPG soient informées de toutes les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail et puissent élaborer des stratégies pour y répondre.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 79—LA LÉGISLATION PRÉSUMPTIVE RELATIVE AUX BLESSURES PSYCHOLOGIQUES ET MENTALES AU TRAVAIL

Trop de travailleuses et travailleurs subissent des blessures mentales, également appelées blessures psychologiques, dans le cadre de leur travail. Quel que soit leur secteur ou leur profession, les travailleuses et travailleurs vivent des situations et à des événements stressants, traumatisants ou violents qui nuisent à leur santé mentale. Les sources de stress ou de traumatisme varient d'un secteur à l'autre, que ce soit dans le domaine de la santé, du commerce de détail, des services sociaux ou du système judiciaire, mais le risque de blessures psychologiques est courant.

Les données sur les blessures psychologiques chez les agents de la sécurité publique (ASP) sont alarmantes. Les données indiquent que les ASP affichent des taux élevés de symptômes cliniques significatifs correspondant à un ou plusieurs troubles mentaux tels que le trouble de stress post-traumatique (TSPT), la dépression majeure, l'anxiété généralisée, l'anxiété sociale, le trouble panique, les troubles de l'humeur et la toxicomanie. Certains personnels de la santé publique (tels que les pompiers, les ambulanciers paramédicaux et les policiers) sont presque 4,5 fois plus susceptibles que la population générale d'être dépistés pour des blessures psychologiques. Parmi tous les agents de la santé publique, les plus touchés sont les agents des services correctionnels : ils sont 5,5 fois plus susceptibles que la population générale d'avoir des symptômes de blessure psychologique.

Parmi les victoires remportées par les syndicats au Canada, on peut citer le fait d'avoir convaincu les gouvernements provinciaux d'adopter des lois présomptives en matière de blessures psychologiques au travail. Cependant, il faut améliorer ces lois présomptives. L'absence de normes pancanadiennes universelles est leur plus grande lacune, car l'indemnisation des accidents du travail relève de la compétence des provinces. Ainsi, nous avons un ensemble disparate de mesures de couverture présomptive qui créent des incohérences et des inégalités dans les soins dispensés entre les travailleuses et travailleurs et, dans certains cas, une absence totale de protection des droits de certains travailleuses et travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail.

Le cadre politique en vigueur (législation provinciale présomptive) a 4 failles:

1. Beaucoup de travailleuses et travailleurs sont exclus : la présomption couvre généralement les catégories de travailleuses et travailleurs uniquement définies comme ceux qui sont membres du personnel de sécurité publique.\
2. Dans certaines provinces, il y a une couverture pour l'ensemble des blessures psychologiques, tandis que dans d'autres provinces, à l'exception du TSPT, les autres blessures psychologiques ne sont pas admissibles.
3. Certaines provinces excluent de manière absolue toute forme de stress psychologique chronique qui se développe progressivement et s'accumule au fil du temps.
4. Certaines provinces offrent une couverture pour les blessures psychologiques seulement si elles sont causées par un traumatisme, tandis que d'autres provinces incluent les blessures psychologiques causées par des facteurs de stress traumatiques et non traumatiques.

Il faut également veiller à ce que le processus de diagnostic des blessures psychologiques ne devienne pas un obstacle. Notamment, les délais encourus avant d'obtenir un diagnostic empêchent les travailleuses et travailleurs à recevoir un diagnostic ou une indemnisation pendant qu'ils attendent un rendez-vous avec un spécialiste. Ainsi, il faut reconnaître les diagnostics de différents professionnels de la santé, non seulement ceux des psychologues ou des psychiatres, afin d'éliminer un obstacle supplémentaire.

Il est important que tous les travailleuses et travailleurs qui souffrent d'une blessure psychologique au travail puissent bénéficier d'une couverture présomptive, quel que soit leur lieu de résidence ou leur secteur du travail.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à:

Collaborer avec les composantes provinciales afin de promouvoir et défendre des normes pancanadiennes communes en matière de législations présomptives couvrant les préjudices mentaux au travail pour:

- Tous les travailleuses et travailleurs souffrant d'une blessure psychologique, indépendamment de leur secteur du travail ;
- Tous les types de blessures psychologiques scientifiquement reconnues, incluant sans s'y limiter, le trouble de stress post-traumatique (TSPT) ;

- Les facteurs de stress au travail qui causent aussi bien:
 - a. Les blessures psychologiques chroniques (qui se développent au fil du temps et de manière cumulative, en réponse à une série d'événements ou à une exposition cumulative à des facteurs de stress au travail);
 - b. Une blessure psychologique grave (provoqué par un événement unique, soudain et traumatisant au travail, ou lié au travail).
- Dans les deux cas, soit les facteurs de stress traumatiques et les facteurs de stress non traumatiques au travail, p. ex., une exposition cumulative ou répétée à des facteurs de stress significatifs au travail qui cause une blessure psychologique, mais qui n'entraîne pas nécessairement un traumatisme.

Militer pour que les médecins généralistes (c.-à-d. les médecins de famille) puissent diagnostiquer les travailleuses et travailleurs souffrant de blessures psychologiques.

SOU MIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 80—SOINS DE SANTÉ PRÉVENTIFS DES POMPIÈRES ET POMPIERS FORESTIERS

Le SNESPPG:

- défendra les intérêts des pompières et pompiers auprès du Groupe d'étude canadien sur les soins de santé préventifs, afin qu'il reconnaisse officiellement les pompières et pompiers comme un groupe professionnel à haut risque de maladie; et
- collaborera avec les syndicats affiliés, les organisations de services d'incendie et les professionnelles et professionnels de la santé pour promouvoir l'amélioration des lignes directrices en matière de dépistage préventif à l'intention des pompières et pompiers, notamment des tests plus précoces et plus fréquents pour le cancer, les maladies cardiovasculaires et les troubles de santé mentale; et
- sollicitera des autorités sanitaires fédérales et provinciales l'allocation de ressources et de fonds pour appuyer des programmes de santé au travail adaptés aux risques particuliers auxquels sont exposés les pompières et pompiers;

CAR les pompières et pompiers sont régulièrement exposés à des fumées toxiques, à des produits chimiques dangereux, à une chaleur extrême et à un stress psychologique, ce qui augmente considérablement leur risque de cancer, de maladies cardiovasculaires, de maladies respiratoires et de problèmes de santé mentale.

SOU MIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

**N° 81—RECONNAÎTRE LA VIOLENCE CONJUGALE COMME FAISANT PARTIE DE LA
LÉGISLATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

Objet de la résolution: Soutenir les composantes dans leurs efforts visant à faire pression sur leurs gouvernements respectifs afin qu'ils modifient la législation en matière de santé et de sécurité du travail pour protéger les membres victimes de violence conjugale.

Attendu que: En Nouvelle-Écosse, le gouvernement a enfin reconnu que la violence conjugale constitue un problème épidémique dans la province; et

Attendu que: En tant que dirigeantes et dirigeants du mouvement syndical, nous avons la responsabilité sociale de faire tout notre possible pour protéger les travailleuses et travailleurs et reconnaître cette forme de violence afin de pouvoir protéger les membres concernés; et

Attendu que: Des provinces telles que Terre-Neuve-et-Labrador et l'Alberta ont apporté ces modifications aux lois provinciales correspondantes.

Par conséquent, il est résolu que: Le SNESPPG soutienne les composantes dans leurs efforts visant à faire pression sur leurs gouvernements respectifs afin qu'ils modifient la législation en matière de santé et de sécurité du travail pour protéger les membres victimes de violence conjugale.

SOU MIS PAR LE NOVA SCOTIA GOVERNMENT AND GENERAL EMPLOYEES UNION

Sécurité du revenu

N° 82—LES PRESTATIONS D'ASSURANCE-EMPLOI

Lorsque les politiciens ont évoqué la nécessité de « mieux reconstruire » pendant la pandémie de COVID-19, presque tout le monde songeait à la refonte des prestations d'assurance-emploi (AE).

Des décennies de compressions budgétaires ont fait chuter le pourcentage de travailleuses et travailleurs admissibles à l'AE, qui est passé de 84 % au début des années 1990 à moins de 40 % au début de la pandémie. Les problèmes liés au programme d'AE étaient si graves qu'un tout nouveau programme a dû être mis en place lorsque la pandémie a frappé.

Quand ce programme a pris fin, on a apporté des changements temporaires aux règles de l'AE pour permettre à plus de chômeurs d'en bénéficier. On a promis aux travailleuses et travailleurs une refonte du programme d'AE avant l'expiration des règles temporaires. Cependant, le parti libéral résiste à mettre en œuvre les réformes de l'AE dont les travailleuses et travailleurs ont besoin tandis que le parti conservateur s'y oppose carrément.

Le mouvement ouvrier a lutté pour obtenir les réformes du programme d'AE afin qu'il soit à nouveau un programme sur lequel les gens puissent compter quand ils perdent leur emploi. Cela a permis d'y voir certains progrès.

La pression du mouvement ouvrier a poussé le gouvernement fédéral à accepter de restaurer la commission d'appel de l'AE. Cela entraînera un traitement plus équitable pour les demandeurs qui ont été rejetés.

Mais il ne faut voir cela que comme un premier pas. Au cours des prochaines années, le SNESPPG et le mouvement syndical doivent se préparer à reprendre la lutte pour réformer l'assurance-emploi afin qu'elle offre le filet de sécurité dont les travailleuses et travailleurs ont besoin.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Collaborer avec d'autres syndicats via le Congrès du travail du Canada afin d'inciter le gouvernement fédéral à adopter une réforme importante de l'assurance-emploi qui comprend :

- Assouplir les conditions d'admissibilité à l'assurance-emploi avec une règle universelle de 360 heures ou 12 semaines, selon la période la plus courte;
- Améliorer l'admissibilité à l'assurance-emploi pour les travailleuses et travailleurs autonomes et les personnes migrantes mal classés;
- Améliorer les prestations, en offrant jusqu'à 50 semaines, en augmentant le taux de prestations et en offrant une prestation minimale;
- Prolonger la période de prestations pour les personnes congédiées pendant qu'elles touchent des prestations parentales ou d'autres prestations spéciales;
- Améliorer les prestations de maladie de l'assurance-emploi.

Appuyer l'amélioration des programmes de recyclage afin que les personnes bénéficient de programmes de qualité et que la formation qu'elles reçoivent soit dispensée par des organismes publics ou sans but lucratif, dans la mesure du possible.

Demander au gouvernement fédéral de restituer les contributions gouvernementales annuelles destinées à financer ces améliorations.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 83—ASSURANCE-EMPLOI

ATTENDU QUE le programme fédéral d'assurance-emploi est inadéquat pour les travailleuses et travailleurs canadiens;

PAR CONSÉQUENT, IL EST RÉSOLU QUE le SNESPPG plaidera en faveur d'améliorations au programme d'assurance-emploi, y compris, mais sans s'y limiter, l'augmentation de la durée pendant laquelle les travailleuses et travailleurs sont admissibles à l'assurance-emploi médicale, et l'amélioration de l'accès au congé parental pour les parents naturels et adoptifs.

SOUMIS PAR LA HEALTH SCIENCES ASSOCIATION OF BC

N° 84—SÉCURITÉ D'EMPLOI ET ASSURANCE-EMPLOI**LE SNESPPG:**

- fera pression sur le gouvernement du Canada, par l'intermédiaire du Congrès du travail du Canada, pour que :
 - l'assurance-emploi (AE) finance le recyclage et le perfectionnement professionnels dans tous les secteurs pour les personnes qui ont perdu leur emploi. S'agissant des personnes non admissibles à l'assurance-emploi, le gouvernement du Canada doit créer de nouveaux moyens pour soutenir financièrement le perfectionnement et le recyclage, tout en mettant en œuvre des mesures incitatives plus importantes pour les travailleuses et travailleurs des secteurs basés sur l'économie des soins, tels que la garde d'enfants et les soins aux personnes âgées; et
 - le gouvernement du Canada abaisse le critère national uniforme d'admissibilité à l'assurance-emploi à 360 heures et augmente le taux de prestations de 55 % à 85 % du salaire pour les personnes à faible revenu; et
- fera pression sur les gouvernements fédéral et provinciaux pour qu'ils mettent en place un programme universel de soutien aux travailleuses et travailleurs congédiés ou touchés par des difficultés économiques en raison des tarifs douaniers et pour qu'ils financent ce programme grâce à la redistribution des bénéfices excédentaires accumulés à la suite de l'augmentation des prix et des mises à pied;

CAR les femmes et les communautés racialisées sont plus touchées par les pertes d'emploi; et

CAR le programme d'assurance-emploi est difficile d'accès pour les travailleuses et travailleurs temporaires et à temps partiel, qui sont en grande majorité des femmes. L'Association canadienne de counseling et de psychothérapie a constaté un écart croissant entre les sexes en matière de couverture par l'assurance-emploi : 40 % des hommes sans emploi étant admissibles à l'assurance-emploi, comparativement à 32 % des femmes sans emploi.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

Pensions et sécurité de la retraite

N° 85—RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA POUR LES AUTOCHTONES**LE SNESPPG:**

- mènera un sondage auprès des composantes afin de recenser l'ensemble des Indiennes et Indiens statués qui sont admissibles à l'exonération fiscale en vertu de la *Loi sur les Indiens* et qui cotisent ou non au Régime de pensions du Canada (RPC); et

- rédigera un rapport qui sera distribué aux composantes et qui contiendra les conclusions concernant les répercussions sociales et économiques que les membres pourraient subir en raison de la politique fédérale qui donne à l'employeur la possibilité de ne pas payer sa part de la cotisation au RPC;

CAR le fait pour les employeurs de ne pas cotiser au RPC place injustement les travailleuses et travailleurs autochtones dans une situation financière plus difficile à la retraite comparativement au reste des travailleuses et travailleurs canadiens, dans la mesure où les travailleuses et travailleurs n'ont pas accès aux prestations d'invalidité, et leur conjointe ou conjoint et les personnes à leur charge ne bénéficient pas des prestations de survivante ou de survivant prévues par le RPC; et

CAR les Indiennes et Indiens statués, qui travaillent dans les réserves, ne sont pas informés de leur droit de cotiser au RPC, même si leur employeur refuse de leur verser des cotisations; et

CAR la décision initiale est non seulement prise par un choix facultatif de l'employeur quant à savoir si des contributions seront versées au nom des Indiennes et Indiens statués, mais elle est aussi incohérente et ad hoc, tout en limitant la participation rétroactive à une période de deux ans; et

CAR dans l'éventualité où l'employée ou l'employé décide de cotiser au RPC, l'employeur n'est pas tenu de payer la moitié de la retenue, ce qui laisse le montant total de la retenue à la charge de l'employée ou de l'employé; et

CAR le SNESPPG fait non seulement preuve de solidarité à l'égard des travailleuses et travailleurs autochtones, mais il est aussi tenu de respecter et de soutenir équitablement ces derniers, ainsi que la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, et de soutenir les appels à l'action en faveur de la vérité et de la réconciliation.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 86—LA SÉCURITÉ DES PENSIONS ET DES RETRAITES

Le SNESPPG croit que tous les travailleuses et travailleurs ont droit à la sécurité financière une fois à la retraite. C'est pour cette raison que nous nous opposons à toute réduction des programmes fédéraux de pension et de sécurité de la retraite — le Régime de pensions du Canada (RPC), la Sécurité de la vieillesse (SV) et le Supplément de revenu garanti (SRG) — et que nous nous sommes battus pour améliorer ces programmes. Nous avons également lutté pour préserver les pensions de nos membres et pour l'adoption de lois, de règlements et d'autres mesures visant à garantir les pensions des travailleuses et travailleurs autant dans le secteur public que privé.

Il y a eu des progrès au cours des dernières années. La mise en œuvre progressive, entre 2019 et 2025, de mesures visant à améliorer le Régime de pensions de la fonction publique (RPPF) permettra d'augmenter les prestations, ce qui est grandement nécessaire. Le Parlement a adopté une loi accordant la priorité aux régimes de retraite dans les cas de

faillite et d'insolvabilité. Une loi visant à accorder une augmentation de 10 % du montant de la Sécurité de la vieillesse pour les personnes âgées de 65 à 75 ans a franchi deux étapes importantes à la Chambre des communes.

Toutefois, nous constatons également des tentatives visant à ébranler les programmes fédéraux de pension et de sécurité de la retraite ainsi que d'autres acquis des travailleuses et travailleurs. Le gouvernement du Parti conservateur uni en Alberta a suggéré l'idée de se retirer du RPC, ce à quoi s'oppose la majorité des Albertains. On craint que, si un futur gouvernement fédéral décide de mettre en œuvre des mesures d'austérité, proposer des mesures visant à augmenter l'âge d'admissibilité aux programmes de SV et du SRG ainsi que toutes autres compressions.

Il est également nécessaire d'améliorer les programmes de pension et de sécurité de la retraite fédéraux et provinciaux, ainsi que les régimes de pension au travail. Chaque Canadienne et Canadien mérite une sécurité financière à la retraite. Et comme ceux qui s'opposent à l'amélioration des pensions ont toujours cherché à dresser les travailleuses et travailleurs les uns contre les autres, il faut faire pression pour obtenir un large éventail de mesures qui amélioreront la sécurité de la retraite pour toutes les Canadiennes et tous les Canadiens.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Continuer à faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il maintienne et améliore les programmes de pensions publiques et les prestations de pension.

Apporter son soutien aux composantes, au besoin, qui ont affaire aux gouvernements provinciaux qui tentent de réduire ou de saper dans les programmes de pension publics et les prestations de pension.

Faire pression auprès des gouvernements pour que l'interdiction imposée aux universités publiques d'utiliser la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*, et pour que la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* s'applique à tous les établissements du secteur public au sens large.

Appuyer les composantes dans leur travail visant à protéger et à améliorer les régimes de retraite au travail.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 87—ÉLIMINER LES OBSTACLES AU BIEN-VEILLIR

Objet de la résolution : Pour garantir que le vieillissement soit aussi sain, confortable, soutenu et réussi que possible.

Attendu que : Les femmes vivent plus longtemps que les hommes et sont davantage touchées par l'instabilité financière pendant leurs années de retraite, en particulier lorsqu'elles ont interrompu leur carrière pour élever leurs enfants et qu'elles ne gagnent pas un salaire équivalent à celui de leurs homologues masculins au cours de leur carrière; et

Attendu que : L'inflation a des répercussions sur le coût des denrées alimentaires, du logement, des médicaments, des transports et d'autres dépenses essentielles, tandis que les pensions de retraite n'augmentent pas au même rythme; et

Attendu que : Les personnes âgées ne bénéficient pas du soutien nécessaire dont elles ont besoin pour pouvoir vieillir confortablement chez elles.

Par conséquent, il est résolu que : Le SNESPPG fasse pression sur tous les ordres de gouvernement et les employeurs par l'intermédiaire de ses organisations affiliées afin d'obtenir la gratuité des médicaments pour les personnes âgées de plus de 65 ans, l'augmentation des pensions de retraite à un niveau suffisant pour vivre, et la suppression de la limite d'âge pour les régimes d'assurance maladie.

SOUQUIS PAR LE NOVA SCOTIA GOVERNMENT AND GENERAL EMPLOYEES UNION

Logement

N° 88—UNE APPROCHE À PLUSIEURS VOILETS POUR METTRE FIN À LA CRISE DU LOGEMENT ET À L'ITINÉRANCE AU CANADA

La crise du logement et l'augmentation du nombre de personnes en situation d'itinérance ne s'expliquent pas uniquement par un seul facteur. Cependant, les compressions dans le financement fédéral accordé au logement social et à d'autres services publics constituent un facteur important. Dans les années 1980 et 1990, les gouvernements fédéral et provinciaux ont procédé à des compressions importantes dans le financement de la construction de nouveaux logements sociaux. Sans ces compressions budgétaires, le Canada aurait plus de 250 000 logements sociaux et la crise du logement serait beaucoup moins grave.

En 2021, un ménage sur dix avait des besoins importants en matière de logement, ce qui signifie que ces ménages étaient confrontés à l'une ou plusieurs des situations suivantes:

- Consacrer plus de 30 % de leur revenu pour se loger,
- Vivre dans un logement nécessitant des réparations majeures, ou
- Vivre dans un logement qui ne disposait pas d'un nombre suffisant de chambres, selon la Norme nationale d'occupation.

Parmi les ménages ayant des besoins essentiels liés au logement, 77,1 % d'entre eux consacraient plus de 30 % de leur revenu au logement. 20 % des ménages qui louaient avaient des besoins importants en matière de logement, contre 5,3 % des ménages qui étaient propriétaires.

En 2022, 78 % des gens au Canada ont déclaré que leur situation financière personnelle s'était détériorée en raison de l'inflation, tandis que 54 % ont déclaré qu'ils vivaient au jour le jour. 71 % des gens au Canada ont déclaré que d'épargner pour la retraite était un défi. De fait, 4 personnes sur 10 ont dû réduire leurs économies pour la retraite. Les personnes autochtones, les personnes de couleur, les personnes LGBTQIA+, les femmes (en particulier les

mères célibataires), les personnes handicapées, les personnes immigrantes et réfugiées ainsi que les personnes âgées sont plus à risque de vivre en situation de pauvreté et d'itinérance.

L'inflation, les loyers et les taux hypothécaires ont dépassé les revenus et la capacité à négocier des augmentations et des compensations salariales dans le cadre de conventions collectives. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a indiqué qu'entre 2015 et 2022, les prix des logements au Canada ont augmenté 46,6 % plus rapidement que les revenus.

Un autre facteur majeur de la crise du logement est la financiarisation de l'habitation. Plutôt que d'être vu comme un besoin, l'habitation est de plus en plus traitée comme une source de profit pour les investisseurs. Cela a propulsé le prix de l'accession à la propriété. La financiarisation du logement est une autre cause importante responsable de la crise du logement. Au lieu d'être considéré comme un besoin, le logement est de plus en plus considéré comme une source de profit pour les investisseurs. Cela a fait grimper le prix de l'achat d'une propriété. Cela a également entraîné une flambée du prix des loyers et une augmentation des évictions, car les sociétés d'investissement qui possèdent des propriétés locatives cherchent à maximiser leurs profits sans se soucier des coûts humains.

Le réchauffement climatique fait également grimper le coût du logement pour de nombreuses personnes. De nombreux quartiers font face à un plus grand risque d'inondations, d'incendies ou de dégâts causés par les tempêtes. Cela entraîne des dommages et la destruction de logements indispensables qui sont devenus impossibles à assurer ou qui pourraient le devenir dans un avenir proche. Trop souvent, ce sont les logements sociaux qui sont construits dans les zones à risque, mettant ainsi les populations déjà vulnérables encore plus en danger.

Le risque d'inondation peut être réduit par des mesures visant à limiter les constructions dans les zones à risque. Malgré cela, les gouvernements continuent d'accorder aux développeurs des permis de construction dans des zones potentiellement dangereuses, sans tenir compte des coûts que cela peut entraîner pour ceux qui y vivent.

L'influence des promoteurs privés à but lucratif auprès des différents paliers de gouvernement fait également en sorte que les gouvernements continuent d'autoriser des projets qui causent d'autres problèmes environnementaux. Il s'agit notamment de projets qui laissent peu de place aux espaces verts au-delà des pelouses, ou qui autorisent des projets qui bétonnent les forêts et les zones humides. Les arbres, les zones humides et les jardins pluviaux contribuent à atténuer les effets du changement climatique, à protéger les infrastructures et à préserver les écosystèmes. Le fait que les villes maintiennent des règlements obsolètes qui dissuadent les gens de transformer leurs pelouses en jardins qui pourraient protéger les fondations de leur maison, empêcher les égouts pluviaux de déborder et prévenir l'érosion n'aide pas non plus.

La conception universelle c'est de concevoir des produits et des environnements destinés à être utilisés par tous, dans la mesure du possible, sans nécessiter d'aménagements ou de conceptions spécialisées, ce qui devrait être la norme pour toutes les nouvelles constructions et rénovations à l'avenir.

Le sentiment « pas dans ma cour » (NIMBY) constitue un autre obstacle à la résolution de la crise du logement. Il est certes nécessaire de répondre aux craintes et aux préjugés concernant les logements abordables, mais il est également important de reconnaître que, dans certains cas, les communautés soulèvent des préoccupations légitimes. Pour lutter contre le syndrome NIMBY, il faut informer la population afin de dissiper certains mythes véhiculés au sujet des logements abordables ou à forte densité. Cela permet également aux gens d'évaluer si les préoccupations exprimées au sujet des projets d'aménagement sont justifiées.

Ne pas s'attaquer à la crise du logement entraîne des coûts plus élevés pour les gouvernements et les familles. Il coûte plus cher de laisser des gens vivre dans la rue que de les loger. L'Observatoire canadien sur l'itinérance a rapporté qu'en 2013 seulement, l'itinérance a coûté 7,05 milliards de dollars à l'économie canadienne. Ce chiffre correspond au coût des refuges d'urgence, aux services de soutien communautaire, aux services d'urgence, aux soins de santé et au système de justice pénale.

Mais malgré les coûts humains et financiers, la réponse des gouvernements a été insuffisante. De nombreux gouvernements n'ont pas reconnu que se fier à des promoteurs privés à but lucratif pour construire des logements abordables est voué à l'échec.

L'objectif des sociétés immobilières à but lucratif, comme celui des autres grandes entreprises, est de maximiser leurs profits, même si cela signifie augmenter les loyers au-delà de ce que peuvent se permettre les personnes à revenus modestes. Lorsque les fonds destinés au logement subventionné vont à des promoteurs immobiliers à but lucratif, ceux-ci augmentent les loyers dès qu'ils le peuvent, rendant ainsi ces logements moins abordables.

La seule façon de garantir que les logements restent abordables est de trouver de nouveaux logements sociaux. Les logements sociaux sont des logements qui ne sont pas destinés au marché; qu'ils soient publics, collectifs ou appartenant à des organismes à but non lucratif. Les ménages à faible revenu ne paient généralement pas plus de 30 % de leur revenu brut en loyer grâce à des subventions.

Depuis le début des années 1970, les projets de logements sociaux incluent généralement un certain nombre de logements subventionnés et de logements destinés au marché locatif. Cela a permis de résoudre bon nombre des problèmes liés aux anciens projets de logements sociaux, où les résidents n'avaient pas le sentiment d'avoir le droit de se plaindre.

Malheureusement, en raison des coupes budgétaires des années 1980 et 1990, seul un petit nombre de logements sociaux ont été construits. Il faut changer cela.

Le quartier St Lawrence à Toronto est un exemple de ce qui peut être fait. Il s'agit d'un quartier résidentiel et commercial à revenu mixte et à la population ethnique diversifiée, adjacent au quartier central des affaires. Les urbanistes du monde entier font l'éloge de ce quartier pour avoir créé un quartier urbain à forte densité, à usage mixte et convivial pour les piétons.

Les Canadiennes et les Canadiens de la classe moyenne n'ont pas besoin de vivre dans un château. Ils ont besoin de résidences abordables, durables et écologiques qui ne coûtent pas plus de 30 % de leurs revenus bruts mensuels.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à:

Faire pression auprès des gouvernements afin de:

- Veiller à ce que les logements construits avec des fonds publics soient conformes aux principes de la *conception universelle*.
- Réserver la plus grande partie des fonds publics à la construction de logements sociaux, notamment des logements accompagnés, de logements sociaux, de logements coopératifs, de logements subventionnés en fonction du revenu, ainsi que des fonds pour la rénovation et la construction écologique.
- Veiller à ce que les nouveaux quartiers disposent d'aménagements tels que des transports en commun, des pistes cyclables, des parcs, des bibliothèques, des épiceries et des services de santé.
- Maintenir et développer des espaces verts et des infrastructures afin d'atténuer les effets liés aux changements climatiques.
- Financer adéquatement les services publics destinés à prévenir l'itinérance et augmenter les taux d'assistance sociale.
- Modifier les lois en matière de zonage afin d'autoriser la construction d'immeubles à plusieurs logements et à usage mixte dans toutes les zones résidentielles bien desservies par les transports en commun et de lutter contre le syndrome NIMBY.
- Modifier les taxes foncières afin de pénaliser les spéculateurs et utiliser les fonds ainsi générés pour financer des logements sociaux abordables ainsi que des infrastructures.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 89—AUGMENTER LE NOMBRE DE LOGEMENTS PUBLICS TRÈS ABORDABLES PARTOUT AU CANADA

Objet de la résolution : Faire pression sur les gouvernements provinciaux et fédéral pour qu'ils augmentent de manière considérable le nombre de logements publics très abordables partout au Canada.

Attendu que : Un nombre impressionnant de personnes et de familles dépendent des banques alimentaires et sont actuellement accablées par des coûts de logement qui absorbent une part trop importante de leurs revenus mensuels limités; et

Attendu que : La crise du sans-abrisme continue de s'aggraver, soulignant le besoin urgent de solutions de logements publics stables et abordables.

Par conséquent, il est résolu que : Le SNESPPG fasse activement pression sur les gouvernements provinciaux et fédéral pour qu'ils mettent en œuvre une stratégie globale visant à augmenter considérablement le nombre de logements publics très abordables partout au Canada.

SOUMIS PAR LE NOVA SCOTIA GOVERNMENT AND GENERAL EMPLOYEES UNION

N° 90—FINANCEMENT DE LOGEMENTS POUR LES JEUNES**LE SNESPPG:**

- fera pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il prenne des mesures visant à mettre fin au sans-abrisme et au quasi-sans-abrisme chez les jeunes, en finançant divers types de logement pour les jeunes, notamment les sites de logement supervisés à haute barrière ou « sans alcool ou drogues » dotés de services de soutien intégrés, ainsi que de refuges et de logements à faible barrière;

CAR le sans-abrisme chez les jeunes est une question sociale complexe et en tant que société, nous n'avons pas réussi à offrir aux jeunes et à leurs familles le soutien nécessaire et adéquat pour leur permettre de mener une vie en toute sécurité et de manière planifiée; et

CAR le fait de mettre à leur disposition des lieux et des programmes sûrs, accueillants pour tout le monde, ainsi que des unités ou des sites à faible barrière, mais avec des consignes de sécurité, permet de garantir la sécurité de tout le monde; et

CAR plus une ou un jeune est sans abri, plus elle ou il est susceptible d'être exposé à plusieurs risques tels que l'exploitation sexuelle, l'exploitation économique, les événements traumatisants, la détérioration de la santé et la toxicomanie; et

CAR la jeunesse est le fer de lance de la nation; elle souffre et a besoin d'aide, de compréhension et de compassion, faute de quoi notre avenir risque de ne pas être à la hauteur de nos espérances.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 91—LOGEMENT**LE SNESPPG:**

- fera pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il :
 - construise des logements sociaux abordables hors marché et pour que la répartition de ces logements sociaux soit intégrée dans toutes les collectivités de la province; et
 - augmente le financement de l'accès équitable aux logements avec assistance, aux logements supervisés et aux logements pour personnes âgées, tout en rendant les systèmes plus conviviaux pour les personnes âgées; et
- fera pression sur le gouvernement fédéral pour que celui-ci mette en œuvre, en consultation avec les collectivités, la stratégie nationale en matière de logement qui comprend une variété de possibilités de logement, afin de répondre aux besoins divers et équitables de nos collectivités; et

- plaidera en faveur des solutions à la crise du logement par l'intermédiaire d'une consultation avec les collectivités et les citoyennes et citoyens qui ont besoin de logements sociaux, afin de garantir que les logements sont sûrs, accessibles et culturellement appropriés; et
- continuera à prôner des solutions en matière de politiques pratiques et efficaces afin de réduire le coût du logement pour les locataires et les titulaires d'hypothèques;

CAR le logement est un droit humain fondamental; et

CAR les personnes sans logement sont des citoyennes et citoyens à part entière, des membres de la collectivité, qui méritent et ont droit à la dignité, au respect de soi et à la prise de contrôle de leur vie; et

CAR le Canada fait face à une crise du logement abordable; et

CAR le coût du logement a augmenté à un rythme qui ne permet pas aux comités de négociation d'obtenir des augmentations et des indemnisations adéquates; et

CAR les personnes âgées ont du mal à vivre dans un logement avec assistance ou à trouver un logement abordable; et

CAR le droit international stipule que le Canada doit veiller à ce que chaque Canadienne et Canadien ait accès à un logement adéquat et abordable, ainsi qu'aux biens essentiels tels que la nourriture et les services de garde d'enfants.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 92—LOGEMENT

ATTENDU QU'il existe une crise nationale du logement abordable;

PAR CONSÉQUENT, IL EST RÉSOLU QUE le SNESPPG plaidera en faveur d'une stratégie nationale du logement qui offre un éventail de services, y compris, mais sans s'y limiter:

- une augmentation de l'offre de logements abordables pour différents niveaux de revenus;
- des locations réglementées;
- un contrôle des unités vacantes;
- des maisons d'hébergement pour répondre aux besoins des jeunes, des familles et des personnes âgées;
- des logements sans alcool ou drogues pour les personnes qui préfèrent ou qui ont besoin d'un programme fondé sur l'abstinence;
- des logements pour les personnes âgées ayant des besoins en matière de santé mentale et/ou de toxicomanie, combinés à des besoins plus importants en matière de mobilité, de soins de santé, de gestion des médicaments, de repas, d'entretien ménager et de soins personnels.

SOUMIS PAR LA HEALTH SCIENCES ASSOCIATION OF BC

Environnement

N° 93—LA CRISE CLIMATIQUE

Les questions environnementales et le changement climatique ont un impact sur chacun d'entre nous, autant dans nos communautés que dans nos lieux de travail.

Les changements climatiques sont causés par les inégalités et les injustices de notre système économique qui les aggravent. Selon Oxfam, les 1 % les plus riches de la population mondiale produisent autant de pollution due aux émissions de gaz carbonique que les deux tiers de la population mondiale la plus pauvre, soit 5 milliards de personnes. Les 50 milliardaires les plus riches du monde produisent en moyenne plus de pollution carbone en un peu plus d'une heure et demie que la moyenne des êtres humains au cours de toute leur vie. Les 23 pays de l'hémisphère nord sont responsables de la moitié des émissions de CO₂ émises dans l'histoire. Selon la base de données Carbon Majors, 57 entreprises pétrolières, gazières, charbonnières et cimentières sont responsables de 80 % des émissions mondiales de gaz à effet de serre depuis 2016.

Les communautés marginalisées et les populations les plus touchées, en particulier les peuples autochtones, subissent de manière disproportionnée les effets négatifs du changement climatique. Elles sont également à l'avant-garde des solutions.

La justice climatique consiste à lutter contre les changements climatiques, les inégalités et les injustices. On a besoin de solutions qui nous permettent non seulement de faire la transition vers un monde plus vert et plus durable, mais aussi de promouvoir l'équité et la justice sociale.

Compte tenu de l'ampleur et de la rapidité des mesures requises pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et assurer la transition de nos économies, les gouvernements doivent jouer un rôle de premier plan. Le secteur public a un rôle important à jouer pour favoriser les changements climatiques. Il est également essentiel que les services publics soient robustes et solides pour s'adapter aux répercussions liées aux changements climatiques, notamment pour lutter contre les incendies, dispenser des soins de santé et offrir des programmes d'éducation et de formation.

Les changements climatiques sont un problème global qui nécessite une réponse à l'échelle mondiale. Cependant, les efforts à l'échelle locale et régionale jouent un rôle essentiel. Par exemple, la façon dont nous construisons nos communautés (les modes de transport, la construction des bâtiments, l'urbanisation, l'accès aux espaces verts, etc.) a des répercussions réelles sur les changements climatiques, mais aussi sur les questions de santé, d'équité et de qualité de vie.

Les solutions pour lutter contre la crise climatique doivent pouvoir varier selon les régions et les communautés, par exemple, en milieu urbain ou rural. Il est absolument nécessaire que les solutions pour lutter contre la crise climatique répondent aux besoins des gens. Il faut que les gens et les communautés soient au cœur des mesures pour lutter contre la crise climatique et qu'ils aient leur mot à dire dans les mesures à entreprendre.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à:

Faire pression sur les gouvernements pour qu'ils prennent des mesures ambitieuses et significatives pour lutter contre la crise climatique, notamment en réduisant les émissions et en investissant dans des mesures de rechange.

Insister sur le rôle du secteur public afin d'atténuer la crise climatique et s'adapter aux effets des changements climatiques.

Promouvoir et soutenir les efforts en faveur de la justice climatique.

Souligner les interconnexions entre la crise du climat et les inégalités, et exiger que les corporations et les riches vivant au Canada et partout dans le monde fassent leur juste part pour s'attaquer à la crise climatique, de laquelle ils sont responsables de manière disproportionnée.

Promouvoir des initiatives qui favorisent le développement de communautés durables et équitables, notamment:

- En exigeant des efforts concertés pour lutter contre les crises environnementales et du logement, par exemple, en développant les logements sociaux et les bâtiments écologiques.
- En exigeant le gouvernement fédéral à accroître le financement destiné aux transports publics, notamment entre les villes, et promouvoir la gratuité des transports publics au sein des communautés.

Continuer à travailler avec nos alliés par l'entremise du Réseau Action Climat Canada, du Réseau Économie Verte, du Congrès du travail du Canada et des syndicats qui prônent l'énergie au sein de la démocratie.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 94—PROTECTION DE LA BIODIVERSITÉ, DE LA SANTÉ DES ÉCOSYSTÈMES ET DES ESPÈCES EN PÉRIL

LE SNESPPG:

- avec le soutien des communautés autochtones et des groupes communautaires, exhortera le gouvernement fédéral de procéder sans délai à l'élaboration d'une législation qui permettra la mise en place de mécanismes juridiques et financiers pour la protection de la biodiversité, de la santé des écosystèmes et des espèces en péril au Canada;

CAR en novembre 2022, le Conseil canadien pour la conservation des espèces en péril a publié le rapport *Espèces sauvages 2020 : la situation générale des espèces au Canada*, qui fait état d'un risque accru d'extinction pour 700 espèces en Colombie-Britannique au cours des cinq dernières années; et

CAR en décembre 2022, le Canada a rejoint 195 pays dans le *Cadre mondial de Kunming-Montréal pour la biodiversité*, qui vise à stopper et à inverser la perte de biodiversité mondiale d'ici 2030.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 95—LES MESURES DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS ET DES SYNDICATS FACE AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Les travailleuses et travailleurs ressentent les effets des changements climatiques dans leur travail et leur secteur d'activité.

Les phénomènes météorologiques extrêmes et la pollution accentuent la charge qui pèse sur les services que nous fournissons et rendent notre travail plus difficile et plus dangereux. Par exemple, les catastrophes et le stress thermique menacent la santé, la sécurité et le bien-être des travailleuses et travailleurs.

Mais nos lieux de travail et nos industries peuvent également être porteurs de solutions, par exemple en proposant les formations nécessaires aux secteurs émergents et en hausse, comme les énergies renouvelables. En rendant nos lieux de travail plus écologiques, nous pouvons également réduire les émissions responsables du changement climatique.

Alors que nous nous engageons dans une transition vers une économie à faible intensité carbonique, il est essentiel que cette transition soit inclusive et ne laisse personne de côté. Les personnes touchées, notamment les travailleuses et travailleurs et les communautés, doivent pouvoir être entendues.

L'Organisation internationale du travail (OIT) définit la transition juste comme « l'écologisation de l'économie d'une manière aussi équitable et inclusive que possible pour toutes les parties concernées, en créant des possibilités de travail décent et en ne laissant personne de côté. Une transition juste signifie maximiser les possibilités sociales et économiques des mesures de lutte contre les changements climatiques, tout en minimisant et en gérant soigneusement les obstacles. »

Ce que certains gouvernements ont qualifié de « transition équitable » est loin de correspondre à la définition de l'OIT. Nous devons veiller à ce que les travailleuses et travailleurs sachent qu'une transition équitable doit aller bien au-delà des mesures minimales qui ont été prises jusqu'à présent.

Les travailleuses et travailleurs et leurs syndicats possèdent l'expertise nécessaire pour contribuer à la recherche de solutions pour faciliter la transition de nos industries, de nos secteurs et de nos lieux de travail.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à:

Continuer à plaider en faveur d'une transition équitable.

Exiger que nos membres siègent à la table des discussions avec les gouvernements et les employeurs lors de l'élaboration des mesures à prendre pour assurer un avenir plus durable.

Faire le suivi de la mise en œuvre de la *Loi canadienne sur les emplois durables* et faire pression auprès du gouvernement fédéral pour qu'il renforce cette loi en accordant le financement, en adoptant les politiques et en mettant en œuvre les programmes à l'égard des travailleuses et travailleurs et des employeurs pour assurer une transition équitable.

Soutenir les réformes législatives en milieu de travail visant à atténuer les répercussions des changements climatiques en matière de santé et de sécurité au travail.

Collaborer avec le Comité consultatif sur l'environnement afin de partager l'information à l'échelle nationale et d'appuyer les initiatives des composantes, notamment la négociation de la convention collective en matière d'environnement et de changement climatique.

Réévaluer l'empreinte environnementale du SNESPPG et entreprendre les efforts pour l'atténuer.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

Traités internationaux et accords commerciaux

N° 96—LES ACCORDS COMMERCIAUX ET LES INVESTISSEMENTS CONTINUENT DE MENACER LES SERVICES PUBLICS

Les accords économiques et commerciaux globaux visent à promouvoir et à faciliter le commerce et les investissements étrangers en supprimant les barrières commerciales, telles que les droits de douane. Cependant, l'élimination des droits de douane ne représente qu'une infime partie de ces accords. Ceux-ci ont en réalité une portée bien plus large : il s'agit avant tout des accords accordant aux investisseurs des droits, des protections, des immunités et des pouvoirs exceptionnels en faveur des investisseurs et des capitaux étrangers. C'est pourquoi nous devrions les appeler « accords commerciaux et d'investissement » (ACI).

Les ACI affaiblissent et réduisent la surveillance réglementaire, le contrôle démocratique et les garanties d'intérêt public, et donnent aux investisseurs privés le pouvoir de poursuivre les gouvernements devant des instances de réglementation privées et de disposer de mécanismes spécifiques destinés à ancrer la privatisation. Par ces moyens, les ACI compromettent notre capacité à légiférer dans l'intérêt du public. Ils menacent la sécurité publique et érodent la qualité des services publics.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Collaborer avec ses alliées et alliés pour :

- Exiger que les négociations et le contenu des ATI respectent et protègent les droits et les intérêts des travailleuses et travailleurs.
- Exiger que les ATI actuels et éventuels fassent l'objet d'évaluations complètes et transparentes de leurs impacts sociaux, environnementaux et sur la main-d'œuvre.

- Exiger un autre commerce mondial et régime d'investissement viable sur le plan environnemental et socialement équitable.
- Exiger que les ATI autorisent tous les niveaux de gouvernement à réglementer dans l'intérêt public, à protéger les services publics actuels et à créer de nouveaux programmes sociaux.
- S'opposer à toutes les clauses accordant aux investisseurs étrangers le droit de contester des lois ou des règlements par le biais de mécanismes de règlement de différends qui leur permettent de poursuivre les gouvernements en justice pour obtenir des compensations financières illimitées.
- S'opposer aux ATI qui obligent les gouvernements, à tous les paliers, l'ouverture des marchés publics aux investissements étrangers.
- Sensibiliser nos membres à la menace que les ATI représentent pour nos droits, notre souveraineté et notre société.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 97—ACCORD SUR LES PANDÉMIES

En réponse à la pandémie de COVID-19, les États membres de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) ont entamé un processus de négociation et de rédaction d'un accord international multilatéral sur les efforts de prévention, de préparation et d'intervention en cas de pandémie.

Ce nouvel accord, nommé l'Accord sur les pandémies, vise « à assurer une meilleure préparation et une réponse plus équitable en cas de futures pandémies, et à promouvoir les principes d'équité, de solidarité et de santé pour tout un chacun. »

Il est important que le SNESPPG surveille le déroulement des négociations et la mise en œuvre de cet accord sur les pandémies afin d'assurer la reconnaissance et la protection des droits et intérêts des travailleuses et travailleurs en vertu de l'Accord sur les pandémies.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à:

Prendre part aux réunions avec les parties prenantes de l'Accord sur les pandémies et aux audiences publiques mondiales.

S'assurer à ce que les droits et les intérêts des travailleuses et travailleurs soient reconnus en vertu de l'Accord sur les pandémies.

Mener des consultations avec les composantes du SNESPPG et travailler en concertation avec le Congrès du travail du Canada et ses organismes affiliés afin de déterminer les priorités des travailleuses et travailleurs dans l'Accord sur les pandémies.

Surveiller le déroulement de l'Accord sur les pandémies, notamment les sessions et audiences publiques, examiner les versions révisées publiées et surveiller sa mise en œuvre.

Sensibiliser davantage le public envers l'Accord sur les pandémies.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

Solidarité internationale

N° 98—LA COLOMBIE

En Colombie, les défenseurs des droits des travailleuses et travailleurs et des droits de la personne font face à des violences et à un harcèlement systémiques depuis des décennies. Les lois et les politiques néolibérales du gouvernement ont également porté atteinte aux droits des travailleuses et travailleurs et contribué à aggraver les inégalités dans le pays. Ces inégalités et ces injustices ont compromis la paix durable en Colombie.

En juin 2022, le gouvernement Petro a été élu, devenant ainsi le premier gouvernement progressiste de l'histoire du pays. Les mouvements sociaux et les travailleuses et travailleurs ont accueilli cette nouvelle avec un optimisme prudent. L'élection a été précédée d'une vaste mobilisation dans le pays, qui a débuté en 2021 par une grève nationale contre le statu quo néolibéral et ses inégalités. Depuis, le gouvernement Petro a mis en place d'importantes réformes, notamment des réformes dans le domaine du travail.

Cependant, de nombreux défis restent à relever. Selon le rapport de l'Indice des droits dans le monde 2024 de la Confédération syndicale internationale (CSI), la Colombie occupe toujours une place peu enviable en matière de droits des travailleuses et travailleurs. Les dirigeants syndicaux font l'objet d'attaques, de menaces et d'assassinats ciblés.

Le SNESPPG collabore depuis longtemps avec des organisations partenaires en Colombie. Il entretient un partenariat de longue date avec le Collectif des avocats José Alvear Restrepo (CAJAR), une organisation à but non lucratif qui défend et promeut les droits de la personne en Colombie. Le CAJAR lutte contre l'impunité et œuvre en faveur d'une société juste et équitable et d'une paix stable et durable.

Depuis 2004, par l'intermédiaire du groupe *Frontlines*, les syndicats du secteur public canadien mènent des échanges de solidarité entre syndicats de la Colombie, des mouvements sociaux et des défenseurs des droits de la personne.

Comme dans tant d'autres pays, les syndicalistes et autres défenseurs des droits de la personne sont en première ligne de la lutte pour la justice et la paix en Colombie.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à:

En solidarité avec les travailleuses et travailleurs colombiens et les défenseurs des droits de la personne, plaider pour le respect des droits des travailleuses et travailleurs et des droits de la personne en Colombie.

Continuer à appuyer la CAJAR dans la défense et la promotion des droits de la personne en Colombie.

Demander au gouvernement de la Colombie et à ses autorités une reddition de comptes pour les violations des droits de la personne, notamment en réclamant la mise en œuvre des recommandations de la Cour interaméricaine des droits de l'homme dans l'affaire intentée par la CAJAR.

Poursuivre son travail avec ses alliés, notamment le groupe *Frontlines* des syndicats du secteur public canadien et via l'Internationale des services publics, afin de manifester sa solidarité avec les syndicats colombiens et les défenseurs des droits de la personne.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 99—CONDITIONS DE TRAVAIL AU HONDURAS

LE SNESPPG:

- soutiendra publiquement et défendra le projet de loi « Santé au travail » au Honduras; et
- exhortera le Congrès du travail du Canada de soutenir et de défendre le projet de loi; et
- appuiera le travail de CoDevelopment Canada en faveur du CODEMUH et de l'ensemble des travailleuses et travailleurs du Honduras;

CAR cette loi améliorera les conditions de travail de millions de travailleuses et travailleurs au Honduras. Le soutien du syndicat au projet de loi sur la santé au travail témoignera de notre solidarité de longue date envers les travailleuses et travailleurs des ateliers clandestins dont les maladies professionnelles ne sont pas reconnues dans le Code du travail de 1959; et

CAR des milliers de travailleuses et travailleurs blessés sont congédiés sans recevoir une indemnisation équitable pour les dommages subis en raison de conditions de travail dangereuses; et

CAR l'amélioration de la législation du travail au Honduras aura des répercussions sur le pays et la région; et

CAR l'approbation du projet de loi « Santé au travail » est urgente, étant donné que 2025 est la dernière année de mandat du gouvernement progressiste de Xiomara Castro, et que le résultat de la prochaine élection présidentielle est incertain.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 100—AFFAIRES INTERNATIONALES

ATTENDU QUE le mouvement syndical et les syndicats en général défendent un principe de solidarité entre les personnes de tous les groupes ethniques et religieux; et

ATTENDU QUE les syndicats jouent un rôle important dans le mouvement pour la paix et la justice dans notre pays et dans le monde entier; et

ATTENDU QUE tout être humain mérite de vivre en paix et dans la dignité;

PAR CONSÉQUENT, IL EST RÉSOLU QUE le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général, en collaboration avec les syndicats et les autres organisations, prendra des mesures de solidarité pour obtenir une solution juste et bipartite au conflit de longue date qui sévit en Israël et en Palestine.

SOUMIS PAR LA HEALTH SCIENCES ASSOCIATION OF BC

N° 101—EXCLUSION DE L'IRAN DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

LE SNESPPG:

- collaborera avec l'Organisation internationale du travail (OIT) et le gouvernement canadien pour soutenir l'appel lancé par la campagne *Free Them Now*, qui vise à exclure le régime iranien de l'OIT avant la conférence annuelle de celle-ci;

CAR le régime islamique d'Iran a intensifié ses exécutions de travailleuses et travailleurs, de défenseuses et défenseurs des droits de la personne et de syndicalistes; et

CAR trois femmes militantes – Pakhshan Aziz, Sharifeh Mohammadi et Verishe Moradi – sont actuellement condamnées à mort; et

CAR le fondement du régime islamique repose sur les exécutions et les répressions des travailleuses et travailleurs et du peuple, et la République islamique ignore totalement les conventions de l'OIT relatives au droit de grève, de protestation, de réunion et au droit à la négociation collective.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 102—PALESTINE

LE SNESPPG:

- fera pression sur le gouvernement canadien pour qu'il demande un cessez-le-feu immédiat dans le conflit israélo-palestinien, la fin du blocus israélien de Gaza permettant le rétablissement de l'aide et des produits de première nécessité, et la libération de l'ensemble des otages; et
- demandera la cessation des ventes d'armes du Canada à Israël, tout en soutenant tous les efforts et initiatives des syndicats canadiens et internationaux pour mettre fin aux livraisons d'armes à Israël; et
- soutiendra le droit du peuple palestinien à l'autodétermination et sa demande de mettre fin à l'occupation militaire et à la colonisation d'Israël; et

- collaborera avec les syndicats et la société civile pour exiger du gouvernement canadien qu'il fasse pression sur Israël afin qu'il mette fin aux violations du droit international et qu'il suspende immédiatement la construction et l'expansion des colonies dans les territoires palestiniens occupés; et
- informera les membres des positions de solidarité que notre syndicat prend indépendamment ou par l'intermédiaire du SNESPPG et du Congrès du travail du Canada (CTC)

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 103—LA SOLIDARITÉ AVEC LES ROHINGYAS

La population rohingya est victime d'un génocide. Les Rohingyas sont une minorité ethnique du Myanmar, un pays autrefois appelé la Birmanie. Les musulmans rohingyas constituent la plus grande communauté musulmane du Myanmar, un pays à majorité bouddhiste. Bien que les Rohingyas vivent dans ce pays depuis des générations, le gouvernement leur refuse la citoyenneté, faisant d'eux la plus grande population apatride au monde. En tant que population apatride, les Rohingyas sont privés de leurs droits fondamentaux et de toute protection, et sont extrêmement vulnérables à l'exploitation, aux violences sexuelles et sexistes et aux abus.

En août 2017, l'armée birmane a lancé une campagne de répression, commettant des viols collectifs, des actes de torture et des meurtres à l'encontre des Rohingyas, et détruisant leurs villages. Les femmes et les filles rohingyas ont été systématiquement ciblées par ces actes de violence horribles.

Ces attaques ont provoqué l'exode de plus de 800 000 personnes, ce qui s'ajouta aux centaines de milliers de personnes qui ont été chassées auparavant par la violence. Aujourd'hui, environ un million de réfugiés rohingyas vivent à Cox's Bazar, au Bangladesh, réparti dans 33 camps qui constituent le plus grand camp de réfugiés au monde.

En février 2021, un coup d'État militaire a plongé le Myanmar dans un conflit armé, entraînant des déplacements de population et des violations des droits de la personne. Depuis octobre 2023, les affrontements entre l'armée et l'opposition armée se sont intensifiés, continuant de mettre les Rohingyas dans une situation vulnérable. La pandémie de COVID-19, deux incendies majeurs dans les camps de réfugiés et un cyclone dévastateur ont également exacerbé la situation.

L'ensemble de la communauté internationale s'accorde à qualifier cette situation de nettoyage ethnique ou de génocide. En septembre 2018, la Chambre des communes a voté à l'unanimité pour qualifier les massacres des Rohingyas de génocide. La Cour internationale de justice et la Cour pénale internationale ont toutes deux ouvert une enquête sur les atrocités commises contre les Rohingyas.

Le SNESPPG et son Comité consultatif sur la condition féminine (CCCF) travaillent en étroite collaboration avec la *Rohingya Women Welfare Society* (RWWS). La RWWS est une organisation locale qui œuvre dans les camps de réfugiés de Cox's Bazar pour soutenir les femmes et les filles rohingyas qui ont subi et continuent de subir la violence, l'exploitation sexuelle, la traite, les mariages précoces et les abus. Pendant la pandémie, les taux de violence à l'égard des femmes dans les camps de réfugiés ont augmenté en raison des mesures de confinement et d'isolement, limitant ainsi les options pour les femmes confrontées à la violence conjugale ou domestique. Il y a eu également une augmentation des taux de mariages précoces et de la traite des femmes et des filles.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général s'engage à :

Continuera à sensibiliser le public sur les atrocités et le génocide perpétrés contre les Rohingyas. Faire pression auprès du gouvernement fédéral pour qu'il renouvelle sa stratégie en réponse à la crise des Rohingyas et du Myanmar, notamment en augmentant l'aide humanitaire.

Appuyer des organisations telles qu'Inter Pares qui sensibilisent le public à la crise et font pression auprès du gouvernement fédéral l'incitant à agir.

Sous la direction du Comité consultatif sur la condition féminine (CCCF), continuer à appuyer le travail de la *Rohingya Women Welfare Society*.

Poursuivre l'entraide avec les travailleuses et travailleurs du Myanmar, par exemple via l'Internationale des services publics.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

Élections et réforme électorale

N° 104—RÉFORME ÉLECTORALE

ATTENDU QUE le Canada utilise le système uninominal majoritaire à un tour pour élire les députées et députés; et

ATTENDU QU'un gouvernement majoritaire peut être formé avec moins de 40 % de soutien des électrices et électeurs et qu'un gouvernement minoritaire peut être formé avec moins de 33 % de soutien des électrices et électeurs; et

ATTENDU QUE les systèmes électoraux de représentation proportionnelle se traduisent par une meilleure participation des électrices et électeurs et par un choix plus large et plus représentatif d'électrices et électeurs;

PAR CONSÉQUENT, IL EST RÉSOLU QUE le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général continuera à faire pression en faveur d'une réforme

électorale visant à mettre en place un système de représentation proportionnelle dans le cadre des élections fédérales au Canada.

SOUMIS PAR LA HEALTH SCIENCES ASSOCIATION OF BC

Résolutions diverses

N° 105—FORFAITS DE DONNÉES DE TÉLÉPHONE CELLULAIRE

LE SNESPPG:

- fera pression sur le gouvernement du Canada par l'intermédiaire du Congrès du travail du Canada afin qu'il adopte une législation réglementant, limitant et plafonnant les tarifs des forfaits de téléphone cellulaire et de données proposés par les fournisseurs;

CAR les Canadiennes et Canadiens paient des tarifs de données parmi les plus élevés au monde; et

CAR un grand nombre de Canadiennes et Canadiens vivent dans des régions éloignées dans nos provinces et territoires et n'ont pas d'autre moyen de communication.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

N° 106—ACTION POLITIQUE DU SNESPPG

LE SNESPPG:

- invitera son comité d'action politique, composé de représentantes et représentants de toutes les composantes, à se réunir quatre fois par an, afin de faire efficacement pression sur le gouvernement fédéral en tenant compte des défis permanents auxquels il fait face;

CAR de nombreuses questions fédérales telles que la santé, le logement et l'immigration ont des répercussions sur toutes les composantes du SNESPPG; et

CAR en réunissant toutes les composantes, nous serons en mesure de mener des actions collectives sur les questions fédérales communes qui touchent nos membres.

SOUMIS PAR LE B.C. GENERAL EMPLOYEES' UNION

Membres à vie

N° 107—ADHÉSION À VIE : LARRY BROWN

C'est avec gratitude et reconnaissance que nous voulons souligner la contribution de Larry Brown envers le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général (SNESPPG), et à sa composante d'origine — le gouvernement de la Saskatchewan et le syndicat du personnel général (SGEU/SNESPPG) — ainsi qu'au mouvement de main-d'œuvre syndical et au personnel général.

Larry Brown a été président du SNESPPG de 2016 à 2022. Il a dirigé le syndicat durant la pandémie de COVID-19, lorsque le SNESPPG et ses composantes syndicales ont dû agir rapidement à une situation en pleine évolution, résister simultanément aux exigences déraisonnables imposées à ses membres et incorporer de nouveaux outils de travail et de nouvelles technologies.

Lors de son mandat, Larry a fait preuve de leadership en mettant à profit ses connaissances approfondies durant l'exercice de ses fonctions. Avant de devenir président, il avait occupé le poste de secrétaire-trésorier du SNESPPG pendant 30 ans. Mentionnons que sa vaste expérience ne se limite pas là.

Larry est né et a grandi dans une ferme du sud de la Saskatchewan. Il a commencé à s'intéresser aux enjeux sociaux alors qu'il étudiait à l'université de la Saskatchewan et qu'il devint secrétaire de l'association des étudiants et président de la Fédération des étudiants de la Saskatchewan.

Lorsqu'il effectuait un stage dans un cabinet d'avocats en Saskatchewan, le Département du travail provincial a recruté Larry en tant que secrétaire exécutif du Groupe de travail sur l'indemnisation des travailleuses et travailleurs. Ensuite, il devint l'adjoint exécutif du vice-ministre du Travail. Dans l'exercice de ses fonctions, il a rédigé une loi provinciale qui a permis aux travailleuses et travailleurs le droit de refuser de travailler dans des conditions de travail dangereuses.

Le rôle de Larry au sein du syndicat l'a amené à occuper le poste de directeur général du Syndicat du personnel général et du gouvernement de la Saskatchewan (SGEU).

En 1986, il fut élu secrétaire-trésorier du SNESPPG, et il a occupé ce poste jusqu'en 2016 avant d'être nommé président.

Larry a également été président du Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) et il s'est impliqué sur la scène internationale en tant que représentant le SNESPPG et ses composantes de l'Internationale des services publics (ISP).

Sa femme, Tricia MacDonald, une ancienne journaliste de télévision, et ses trois enfants sont une source constante de réconfort pour Larry. Il est également très fier d'être maintenant un grand-papa.

Larry a grandement contribué à l'essor du SNESPPG en améliorant le niveau de vie de ses membres et en renforçant le mouvement syndical canadien en favorisant une meilleure qualité de vie pour tous les travailleuses et travailleurs au Canada.

Par conséquent, les délégués du Congrès triennal 2025 du Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général accordent le statut de membre à vie à Larry Brown.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

N° 108—ADHÉSION À VIE : STEPHANIE SMITH

C'est avec gratitude et reconnaissance que nous voulons souligner la contribution de Stephanie Smith envers le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général (SNESPPG), et à sa composante d'origine — le Syndicat du personnel général de la Colombie-Britannique (BCGEU/SNESPPG) — ainsi qu'au mouvement syndical et au personnel général.

Stephanie s'est jointe au BCGEU en 1995, où elle a été nommée déléguée syndicale et présidente représentant les employés de l'unité de négociation en 1996 à la *Shaughnessy Heights Early Learning Centre Society*. En plus d'être membre du syndicat à part entière, elle a été présidente du Comité intercomposantes de la zone 3 (1997-2006), membre du Comité exécutif du Syndicat local 303 (1996-2005), présidente du Syndicat local 303 jusqu'en 2011, membre extraordinaire du Comité exécutif de la composante (2000-2005), et première vice-présidente (2005-2011). Elle fut membre de l'exécutif provincial de 2008 à 2011. Elle a ensuite été élue trésorière du BCGEU.

En 2011, Stephanie s'est jointe au Conseil exécutif national (CEN) du SNESPPG et en 2014, Stephanie a été élue présidente du BCGEU jusqu'en juin 2024. Elle est la première femme occupant le poste de présidente au sein du BCGEU, ouvrant ainsi la voie aux femmes désireuses d'assumer des rôles de direction dans leur syndicat.

Stephanie fut membre du Conseil, et vice-présidente jusqu'en 2024. Elle s'est grandement impliquée dans divers comités et initiatives du SNESPPG, notamment au sein du Comité consultatif sur la situation de la femme et du Comité spécial sur la garde d'enfants.

Elle a représenté le SNESPPG en tant que membre du Conseil canadien du Congrès du travail du Canada (CTC). Elle a été active sur la scène internationale, entre autres, durant la Confédération syndicale internationale (CSI).

Stephanie a ardemment défendu la cause afin d'offrir un service de garde d'enfants abordable, accessible et de qualité en travaillant d'arrache-pied avec les paliers provinciaux, nationaux et internationaux. Elle fut instrumentale dans la mise en œuvre du programme de garderies à 10 dollars par jour, aujourd'hui financé par le gouvernement de la Colombie-Britannique, et dans le cadre du programme de garderie offert par le gouvernement fédéral.

En tant que présidente du BCGEU, Stephanie a resserré les liens entre les dirigeants et les organisations autochtones. Elle y est parvenue grâce aux rapports *Choisir les enfants* (2014) et *Boucler le cercle* (2015), et en participant à la Commission sur l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées en créant le Comité consultatif autochtone provincial et en mobilisant le Syndicat à adopter les principes de la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones (UNDRIP) en réponse aux principes de vérité et de réconciliation.

Le travail de Stephanie au sein du BCGEU et du SNESPPG, ainsi que ses décennies de militantisme, a contribué à d'importants changements. Elle a eu un impact positif sur la vie de ses membres.

Par conséquent, les délégués du Congrès triennal 2025 du Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général accordent le statut de membre à vie à Stephanie Smith.

SOUMIS PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF NATIONAL DU SNESPPG

Résolutions du SEGM

NO 109 – ACCÈS À DES SERVICES CELLULAIRES ET À LARGE BANDE FIABLES ET ABORDABLES

Attendu que l'ensemble des Canadiennes et Canadiens méritent un accès comparable au service du 911, aux services de télésanté, aux services de soutien en santé mentale et aux services en situation de crise, partout et en tout temps, quel que soit leur lieu de résidence;

Attendu que l'ensemble des Canadiennes et Canadiens devraient avoir la possibilité de travailler ou d'étudier à distance;

Attendu que l'ensemble des Canadiennes et Canadiens méritent de se sentir en sécurité en sachant que, peu importe leur emplacement actuel, il leur est possible d'obtenir de l'aide ou de l'assistance en cas de besoin;

Et attendu que l'Assemblée générale des Nations Unies a adopté une résolution déclarant l'accès à Internet comme un droit de la personne, et ce, afin que tous puissent exercer et jouir de leurs droits à la liberté d'expression et d'opinion, entre autres droits fondamentaux.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général :

Fera pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il s'assure que toutes les personnes, y compris celles vivant dans des communautés rurales, nordiques ou autochtones, aient un accès comparable à des services à large bande et cellulaires fiables et abordables qui respectent ou dépassent les normes et recommandations du CRTC.

RÉSOLUTION SOUMISE PAR LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT DU MANITOBA ET D'EMPLOYÉS GÉNÉRAUX AU MANITOBA.

NO 110 – PROTECTIONS EN VERTU DU DROIT DU TRAVAIL POUR LES MEMBRES QUI TRAVAILLENT À DISTANCE DANS UNE AUTRE PROVINCE QUE LEUR SYNDICAT

Attendu que le travail à distance est de plus en plus courant, y compris sur les lieux de travail syndiqués, et que nos lois doivent refléter les dernières tendances en matière d'emploi;

Attendu que les composantes du SNESPPG ont des membres en règle qui peuvent travailler à distance et résider dans une province, mais relèvent d'une accréditation syndicale dans une autre province;

Et attendu que les droits syndicaux ne sauraient être érodés par le travail à distance.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général :

Fera pression sur les gouvernements provinciaux pour que les lois et les protections liées au travail reflètent la nouvelle réalité de nos membres qui travaillent et résident dans une province autre que celle dans laquelle leur accréditation syndicale s'applique.

RÉSOLUTION SOUMISE PAR LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT DU MANITOBA ET D'EMPLOYÉS GÉNÉRAUX AU MANITOBA.

NO 111 – RÉGLEMENTATION DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET ATTÉNUATION DE SON IMPACT SUR LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

Attendu que l'intelligence artificielle (IA) est en train de transformer nos sociétés et lieux de travail, ce qui pourrait entraîner des pertes d'emploi dans les lieux de travail des composantes du SNESPPG;

Attendu que cette technologie a le potentiel de révolutionner la manière dont nous obtenons des informations et forgeons nos opinions;

Attendu que l'IA a d'ores et déjà des conséquences sur le type de travail effectué par les membres des composantes du SNESPPG;

Et attendu qu'il est important que les gouvernements aident les travailleuses et travailleurs à se réorienter vers d'autres postes enrichissants et équitables, dans la mesure du possible.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général :

Fera pression pour que des mesures préventives soient mises en place afin de limiter les effets néfastes de l'IA et d'assurer une approche proactive dans la planification de la relève et la formation des travailleuses et travailleurs.

RÉSOLUTION SOUMISE PAR LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT DU MANITOBA ET D'EMPLOYÉS GÉNÉRAUX AU MANITOBA.

NO 112 – FINANCEMENT POUR LES ENFANTS MÉTIS EN VERTU DU PRINCIPE DE JORDAN

Attendu que le principe de Jordan a été établi par le Tribunal canadien des droits de la personne pour veiller à ce que les enfants des Premières Nations ne soient pas confrontés à des lacunes ou à des retards d'accès aux services gouvernementaux;

Attendu que le financement disponible en vertu du principe de Jordan est principalement destiné aux enfants des Premières Nations et des Inuits, conformément à la Loi sur les Indiens;

Et attendu que les enfants des Métis ne sont pas automatiquement admissibles au principe de Jordan;

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général :

Fera pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il rende les enfants des Métis admissibles au financement offert en vertu du principe de Jordan.

RÉSOLUTION SOUMISE PAR LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT DU MANITOBA ET D'EMPLOYÉS GÉNÉRAUX AU MANITOBA.

NO 113 – CAMPAGNE NATIONALE POUR RÉSOUDRE LA PÉNURIE DE PERSONNEL DANS LE SECTEUR PUBLIC

Attendu que les services publics de part et d'autre du Canada sont confrontés à une grave pénurie de personnel, ce qui entraîne des charges de travail insoutenables, de l'épuisement professionnel et des retards dans la prestation des services;

Attendu que le sous-financement chronique, la compression des salaires et les problèmes de recrutement et de rétention exacerbent la crise;

Et attendu qu'une action urgente est nécessaire à tous les ordres de gouvernement pour investir dans le secteur public et garantir des services de haute qualité à l'ensemble des Canadiennes et Canadiens;

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général :

Lancera une campagne nationale pour sensibiliser le public, plaider en faveur de changements dans les politiques et mobiliser un soutien en faveur d'une action gouvernementale majeure pour combler la pénurie de personnel dans le secteur public en améliorant les salaires, les conditions de travail et le financement.

RÉSOLUTION SOUMISE PAR LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT DU MANITOBA ET D'EMPLOYÉS GÉNÉRAUX AU MANITOBA.

NO 114 – MODIFICATIONS DES EXIGENCES EN MATIÈRE DE RECHERCHE D'EMPLOI DE L'ASSURANCE-EMPLOI POUR LES MEMBRES DU PERSONNEL DE SOUTIEN SCOLAIRE QUI TRAVAILLENT 10 MOIS PAR ANNÉE

Attendu que les membres du personnel de soutien scolaire ne travaillent que 10 mois par année, mais occupent néanmoins des postes permanents et doivent recommencer à travailler une fois les vacances scolaires terminées;

Attendu que ces personnes se voient refuser des prestations d'assurance-emploi si elles ne satisfont pas à des exigences jugées déraisonnables en matière de recherche d'emploi, bien qu'elles aient un emploi stable;

Attendu que l'obligation d'effectuer une recherche d'emploi est stressante, mentalement épuisante et humiliante, ce qui pousse certains travailleurs et travailleuses à renoncer à des prestations pourtant essentielles;

Attendu que l'assurance-emploi a laissé tomber les exigences en matière de recherche d'emploi pour d'autres secteurs, notamment l'enseignement et les pêcheries, reconnaissant ainsi la continuité de leur emploi;

Et attendu que les exigences en matière de recherche d'emploi ont été levées au cours de la pandémie de COVID-19, démontrant qu'il est possible de faire preuve de flexibilité.

Par conséquent, le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général :

Plaidera en faveur d'une modification du règlement encadrant l'assurance-emploi afin d'exempter les membres du personnel de soutien scolaire qui travaillent 10 mois par année de l'obligation d'effectuer une recherche d'emploi au cours des périodes non travaillées et exhortera le gouvernement fédéral à reconnaître la continuité de l'emploi de ce personnel.

RÉSOLUTION SOUMISE PAR LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT DU MANITOBA ET D'EMPLOYÉS GÉNÉRAUX AU MANITOBA.



CONGRÈS
SNESPPG
2025