

RAPPORT

RAPPORT DU CONSEIL
EXÉCUTIF NATIONAL



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

Rapport Annuel

2022

Rapport Annuel

2023

Rapport Annuel

2024

Rapport Annuel

2025



SALUTATIONS

chères déléguées et chers délégués

Salutations, chères déléguées et chers délégués,

Ces dernières années, nous avons été mis à l'épreuve, allant de la fin de la crise sanitaire liée à la COVID-19 à l'instabilité mondiale, en passant par les menaces d'austérité nationales et l'évolution du paysage politique fédéral. Nous avons connu de nombreux bouleversements, mais vous avez relevé chaque défi avec force et résilience. Vous avez fait preuve d'une direction empreinte de confiance, d'audace et de compassion.

C'est lorsque nous unissons les travailleuses et travailleurs que le cœur du Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général révèle toute sa grandeur. Comme vous le constaterez, le thème de notre Congrès reflète ce lien et la valeur inestimable de notre pouvoir collectif.

Chaque voix compte, et ensemble, rien ne peut nous arrêter.

Ce syndicat est donc le vôtre et le nôtre, et c'est de lui que nous tirons notre force :

- pour mener le bon combat pour nous-mêmes et pour le bien public;
- pour défendre et étendre nos droits en tant que travailleuses et travailleurs, et pour la dignité de toutes et tous;
- pour assumer un rôle de premier plan sur des enjeux cruciaux pour les membres et pour nos collectivités;
- pour contribuer au renforcement d'un mouvement qui inclut l'ensemble des 425 000 membres du SNESPPG, trois millions de travailleuses et travailleurs syndiqués au Canada, ainsi que toutes les personnes qui œuvrent à la construction d'un avenir meilleur pour tout le monde.

Aujourd'hui, nous sommes fiers de vous présenter le rapport du Conseil exécutif national, qui propose une réflexion sur le travail collectif du Syndicat depuis le dernier Congrès triennal : où nous sommes allés, ce que nous avons accompli, et un aperçu du travail qui nous attend. Ce rapport ne donne qu'un aperçu du travail remarquable accompli par le Syndicat national, car la liste des travaux mentionnés n'est pas exhaustive. Chaque année, nous produisons un rapport annuel qui documente les questions jugées prioritaires par les déléguées et délégués au Congrès et par le Conseil exécutif national, ainsi que les moyens mis en œuvre pour réaliser ces travaux. Pour obtenir des informations plus détaillées, veuillez consulter nupgeconvention2025.ca/fr/documents/

Ensemble, nous formons 13 composantes, unies par des valeurs de travail, d'équité et de justice. D'une part, notre mission est d'améliorer la vie de nos membres et de l'ensemble des travailleuses et travailleurs, et d'autre part, de servir le bien public au sein de nos collectivités et au-delà.

Votre leadership a permis de mener des actions concrètes. Vous vous êtes organisés, vous avez résisté et vous avez obtenu de vraies victoires les unes et les uns pour les autres et pour les gens partout dans le monde. Et vous y êtes parvenus avec détermination, par compassion et en mettant l'accent sur le respect de la dignité de chaque individu.

Nos actions de défense des intérêts ont contribué à susciter de réels changements. Cette année, nous sommes fiers de l'adoption de la Loi canadienne sur les emplois durables et de la Loi sur l'assurance médicaments, deux victoires obtenues de haute lutte qui reflètent des décennies de pressions exercées par le mouvement syndical pour protéger les travailleuses et travailleurs dans une économie en mutation et permettre aux familles d'accéder à des médicaments vitaux. Il est essentiel de garder à l'esprit que ces mesures constituent un point de départ et non un aboutissement. Toutefois, ces mesures nous permettent d'avancer dans la bonne direction.

L'arrivée de 11 000 travailleuses et travailleurs de la santé supplémentaires a davantage renforcé notre syndicat. Le SNESPPG est désormais le syndicat de professionnelles et professionnels de la santé qui connaît la plus forte croissance au pays.

En interne, nous avons renforcé nos capacités à l'échelle nationale avec l'arrivée d'une directrice des communications, de l'action politique et des campagnes, ainsi que de deux représentantes et représentants nationaux. La mise en place d'un vivier de talents nous permet de relever davantage de défis, de réagir plus rapidement et d'apporter davantage à nos membres.

Et à chaque occasion, nous avons créé un espace propice à la création de liens, au leadership et à l'action collective.

Parallèlement, nous avons exprimé notre ferme opposition aux menaces qui pèsent sur nos droits. Qu'il s'agisse de faire preuve de solidarité à l'égard des travailleuses et travailleurs du secteur de l'éducation en Ontario, de défendre les jeunes aux diverses identités de genre en Saskatchewan contre le recours à la disposition de dérogation, ou de s'opposer aux incursions des entreprises à but lucratif dans les soins de santé publics ou les services publics, le SNESPPG est demeuré un chef de file en matière de droits des travailleuses et travailleurs et de l'ensemble des droits de la personne.

Nous avons pu tirer la sonnette d'alarme sur la loi fédérale de retour au travail qui érode le droit de grève. Nous continuons à nous battre pour que l'ensemble des travailleuses et travailleurs aient le droit de s'organiser collectivement, et nous nous battons pour des choses qui profiteront à tout le monde, notamment le maintien du caractère public du système de soins de santé. Notre combat vise à garantir non seulement l'acquisition de nos droits, mais aussi leur protection et leur élargissement.

En 2025, nous faisons face à une nouvelle instabilité mondiale, alors qu'un second mandat présidentiel de Donald Trump a déjà des répercussions sur les travailleuses et travailleurs canadiens. Les tarifs douaniers imposés par M. Trump ont conduit à des licenciements et suscité des inquiétudes dans les secteurs de l'automobile et de la sidérurgie, tandis que son mépris pour la souveraineté canadienne en a ébranlé plus d'un. Notre réponse a été de renforcer la solidarité et l'unité autour du slogan : « Levons les coudes » (Elbows Up).

Nous continuerons à collaborer étroitement avec les travailleuses et travailleurs de tous les secteurs pour lutter contre l'austérité, protéger les emplois et exiger des comptes de la part de nos gouvernements.

De nombreux membres ont également contribué à la rédaction d'un chapitre de l'histoire de notre organisation. Après deux décennies d'efforts, les travailleuses et travailleurs précaires à temps partiel des collèges communautaires de l'Ontario ont enfin obtenu une représentation syndicale, l'une des plus grandes victoires syndicales de l'histoire du mouvement syndical canadien. Cette victoire nous rappelle que, quelle que soit la longueur du chemin à parcourir, la persévérance et la solidarité finissent toujours par l'emporter.

Nous nous sommes également inscrits une nouvelle fois en tant que tiers parti afin de vous fournir les outils nécessaires pour faire des choix éclairés lors des élections fédérales. Dans un contexte d'instabilité politique et d'aggravation des inégalités, nous sommes conscients de l'importance de notre influence et de la nécessité pour /Votre syndicat de continuer à être une voix claire en faveur de l'accès à l'information fiable, de l'équité et du bien public.

Nous avons toujours été à l'écoute des besoins particuliers de nos membres et avons toujours défendu leurs intérêts. Qu'il s'agisse des pompières et pompiers forestiers qui luttent pour être reconnus et traités équitablement ou de nos membres du secteur de la santé qui font face à l'épuisement professionnel, nous avons soulevé ces questions à l'échelle nationale. Nous luttons avec confiance, sachant que notre travail, c'est nous-mêmes et les personnes que nous servons.

Ce sont les mêmes principes qui guident l'ensemble de nos actions, que ce soit lors des négociations, de nos campagnes et de nos efforts de plaidoyer sur le plan politique, ou dans nos alliances avec des groupes de la société civile. Nous luttons pour nos membres et pour un monde plus juste et plus viable.

Notre mouvement est synonyme de résistance, mais aussi d'attention, de vision et d'espoir.

Sans l'engagement de notre Conseil exécutif national, des membres de notre personnel talentueux et dévoué et, surtout, de vous, nos membres, rien de tout cela ne serait possible. Vous êtes au cœur de toutes nos actions. Votre dévouement quotidien, votre militantisme, votre force et votre sens du bien commun ont fait du SNESPPG une force redoutable.

Ensemble, nous faisons une différence. Et ensemble, nous continuerons à œuvrer pour bâtir un avenir meilleur pour les travailleuses et travailleurs, les collectivités et les générations futures.

Solidairement,

Bert Blundon

Jason MacLean

SOLIDAIREMENT

La mission du SNESPPG

En notre qualité de syndicat national, notre mission est de promouvoir le bien-être et les droits des membres du SNESPPG. Nous mettons également à profit notre influence collective pour défendre des questions qui concernent l'ensemble de la population, en particulier les personnes les plus vulnérables de nos collectivités. Le maintien des soins de santé publics, la protection des pensions des travailleuses et travailleurs, la lutte pour une plus grande équité fiscale : voilà des questions qui profiteront à tout le monde.

Dire au revoir

L'année dernière, nous avons fait nos adieux à James Clancy, l'un des présidents du SNESPPG ayant servi pendant le plus longtemps. James était un pionnier du mouvement syndical, un fervent défenseur de la justice sociale et un visionnaire dans la conception de campagnes percutantes pour galvaniser l'énergie de nos membres partout au pays. Habile tacticien, James a perçu l'écart croissant entre les plus fortunés et le reste de la société. Il a combattu les mesures d'austérité préconisées par les gouvernements, ainsi que la montée des privatisations destinées à alimenter les profits des plus puissants. En 2010, le SNESPPG a lancé une campagne qui aborderait ces problèmes et apporterait des solutions. S'appuyant sur le travail bien établi du Syndicat, notamment en ce qui concerne les questions d'équité et de justice, la campagne All Together Now! a été lancée avec le concours de nos membres. Aujourd'hui, nous pouvons entendre ses signaux d'alarme sur la nécessité pour le Canada de mettre en œuvre une stratégie industrielle de pointe pour faire face aux tarifs douaniers américains.

Fier syndicaliste social, il s'est battu pour améliorer les salaires et les conditions de travail, mais il a aussi œuvré pour organiser les travailleuses et travailleurs non organisés, soutenir celles et ceux qui étaient souvent négligés et sous-estimés, et défendre les plus vulnérables de la société.

Renforcer le pouvoir, établir des liens entre les membres

Les conseils stratégiques, la recherche, les relations avec les gouvernements et la création de campagnes ne sont que quelques-uns des moyens utilisés par le Syndicat national pour soutenir les composantes au cours des dernières années. Notre objectif est de renforcer les capacités de nos syndicats, de nos membres et du mouvement syndical.

Une façon importante de soutenir nos composantes est de coordonner les travailleuses et travailleurs de tout le pays afin de mettre en commun les idées, d'élaborer des stratégies communes et de renforcer la solidarité. Ces réunions prennent la forme de groupes de travail, de comités (et de comités spéciaux) et de conférences.

Au cours des trois dernières années, le SNESPPG a réuni plus de 253 membres dans le cadre de 184 comités, groupes de travail et conférences. Les membres ont pu établir des liens avec d'autres personnes faisant face à des défis similaires et échanger des stratégies et des solutions. Ces relations, qui se sont établies au-delà de l'ajournement, contribuent au renforcement de notre Syndicat.

Nous avons mis en place des Forums sur les enjeux au cours desquels les membres des comités peuvent se rencontrer, renforcer leur solidarité et élaborer des stratégies. La structure de ces forums comprend une journée d'échanges avec des conférencières et conférenciers experts sur des questions liées au travail des comités, et une journée de discussions au sein des comités. Les nouvelles possibilités d'acquérir de l'expérience et de nouer des liens ont reçu un accueil très favorable.

Notre École de formation au leadership, qui se tient chaque année au mois d'août sous la direction d'Elaine Bernard, l'ancienne directrice du Trade Union Program de l'Université Harvard, demeure un rassemblement prestigieux. Il s'agit d'une école spéciale d'une semaine, qui allie réflexion stratégique et résolution de problèmes, et s'appuie sur l'expertise de conférencières et conférenciers issus des alliés ou des expertes et experts en la matière. Ce moyen d'enseignement permet aux dirigeantes et dirigeants actuels et émergents de renforcer leur esprit critique, afin de favoriser l'émergence de syndicats réactifs et résilients.

Leadership national

Nous continuons à apprécier le rôle que joue le Congrès du travail du Canada (CTC) en réunissant les syndicats des secteurs privé et public. Notre présence au Conseil canadien du CTC garantit notre participation dans l'élaboration d'une stratégie sur des questions importantes à l'échelle nationale.

Au cours des trois dernières années, les gouvernements provinciaux, en particulier ceux de l'Ontario et de la Saskatchewan, ont eu recours à la disposition de dérogation pour passer outre aux droits et libertés fondamentaux protégés en vertu de la Charte. D'autres provinces, notamment le Nouveau-Brunswick et l'Alberta, ont également manifesté leur intention de recourir à cette disposition. Lorsqu'elle est invoquée à titre préventif, cette disposition crée un précédent dangereux, permettant ainsi aux gouvernements de contourner l'examen constitutionnel et de restreindre des droits durement acquis sans les freins et contrepoids essentiels à une démocratie saine.

En tant que syndicat, nous pouvons être fiers de notre opposition à ces récentes tentatives d'atteinte aux droits constitutionnels. Nous continuerons à tirer la sonnette d'alarme sur la menace que représente le non-respect des droits constitutionnels, en organisant des campagnes et en menant des actions de protestation afin d'accroître la pression publique sur les gouvernements. Nous continuerons à collaborer avec nos alliés et les défenseuses et défenseurs des droits de la personne pour contester la légitimité et la nécessité de telles mesures. Plus important encore, nous comptons poursuivre nos efforts de sensibilisation aux enjeux auprès de nos membres et du grand public, en renforçant l'idée que les droits ne sont pas négociables et que toute tentative de les affaiblir doit être contrée par une résistance organisée.

Un moment important s'est produit en 2023, à la fin de la pandémie, lorsque le Syndicat national a été convié à participer au processus de consultation du gouvernement libéral dans le cadre de la Table consultative dirigée par les syndicats (TCDS). Lors de cette TCDS, les dirigeantes et dirigeants syndicaux ont conseillé le gouvernement fédéral sur la manière

d'aider les travailleuses et travailleurs à faire face aux perturbations du marché du travail, comme les changements climatiques, les nouvelles technologies et le vieillissement de la main-d'œuvre. La table consultative a porté sur des questions comme la formation et le développement des compétences, la sécurité des retraites, les pénuries de personnel et l'amélioration de l'équité.

Le SNESPPG a souligné que l'investissement dans les services publics est essentiel pour résister aux perturbations du marché du travail et assurer la transition vers une économie plus équitable et plus durable. En particulier, le SNESPPG a formulé des recommandations visant à résoudre la crise des ressources humaines en santé, à investir dans l'enseignement postsecondaire public, et à prendre des mesures pour renforcer l'équité et l'inclusion. Le rapport final a été publié au début de 2025.

Dans le cadre de la réunion du Conseil de la fédération à Halifax en 2024, le Conseil exécutif national a communiqué un message clair aux dirigeantes et dirigeants : la privatisation n'a pas sa place dans les soins de santé publics. Nous avons continué à tirer la sonnette d'alarme sur la crise des ressources humaines en santé qui sévit partout au pays. Dans le monde entier, les professionnelles et professionnels de la santé font face à un épuisement professionnel en raison du manque de personnel, des conditions de plus en plus complexes des patientes et patients et du sous-financement.

C'est l'une des principales raisons pour lesquelles le SNESPPG a invité ses membres du secteur de la santé à participer à un sondage sans précédent sur les conditions de travail, les défis à relever et les solutions qui amélioreront leur travail et les soins de santé en général. Ce sondage, auquel ont participé plus de 6 000 membres, a permis à la main-d'œuvre diversifiée qui assure le fonctionnement de notre système de soins de santé de s'exprimer. Ces travailleuses et travailleurs sont souvent négligés malgré le rôle précieux qu'elles et ils jouent. Il s'agit de la première étape d'une campagne en trois phases visant à promouvoir le travail de nos membres dans le secteur de la santé, à cerner les défis auxquels elles et ils font face, et à proposer des solutions aux problèmes de notre système national de soins.

Le SNESPPG a été actif à l'échelle fédérale sur des questions de premier plan en lançant des campagnes audacieuses pour défendre l'avenir. Qu'il s'agisse de notre campagne sur les changements climatiques au travail (Climate Change at Work), de notre plaidoyer pour l'équité des pompières et pompiers forestiers ou de notre action pour dénoncer la stigmatisation des étudiantes et étudiants internationaux en tant que boucs émissaires de la crise du logement, le Syndicat national n'a pas peur de dire la vérité aux autorités.

Le SNESPPG sur la scène internationale

En tant que membre de l'Internationale des services publics (ISP), le SNESPPG participe activement aux discussions internationales sur les droits et les problèmes des travailleuses et travailleurs. La participation aux réunions sur la santé mondiale a été essentielle pour comprendre le paysage international, notamment en ce qui concerne la privatisation.

En 2023, lors du Congrès mondial de l'ISP, le SNESPPG a joué un rôle important dans la création d'un comité mondial de coordination LGBTQA+, avec une personne de liaison et une personne observatrice au sein du Conseil exécutif de l'ISP. Ce changement a été adopté après des discussions animées et des contributions émouvantes de camarades du monde entier. Le prochain Congrès mondial est prévu pour 2028.

Le SNESPPG est également membre du Comité consultatif sous-régional des syndicats affiliés de l'ISP en Amérique du Nord (SUBRAC) et de la Fédération syndicale interaméricaine des travailleurs de la santé de l'ISP, dont le secrétaire-trésorier du SNESPPG Jason MacLean est l'un des représentants du Canada au sein du comité directeur.

La solidarité ne connaît pas de frontières. Cela signifie qu'il faut dénoncer les violations des droits de la personne, appuyer les interventions humanitaires face aux crises, faire preuve de solidarité avec les travailleuses et travailleurs et avec les mouvements syndicaux du monde entier, et soutenir les droits des personnes migrantes et réfugiées. Le SNESPPG fait des dons à des causes internationales par l'intermédiaire du Fonds John Fryer.

Le Syndicat national a continué de soutenir les mouvements syndicaux et sociaux en Colombie, en particulier grâce à sa relation avec le collectif d'avocates et avocats colombiens CAJAR. Cette année, nous avons soutenu la délégation de femmes équatoriennes qui se battent pour les droits de la personne et qui étaient au Canada pour sensibiliser aux violations de l'environnement et des droits de la personne en Équateur, en particulier les répercussions de la présence des sociétés minières canadiennes, dans le contexte des négociations pour un accord de libre-échange entre le Canada et l'Équateur. Le SNESPPG a également accueilli la délégation pour qu'elle s'entretienne avec les membres lors du Forum sur les enjeux et une lettre commune a été soumise au gouvernement canadien concernant les négociations commerciales. Cette lettre a été signée par l'Association canadienne des employés professionnels, le Syndicat des Métallos, le Syndicat canadien de la fonction publique et l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

Le SNESPPG a continué à s'exprimer sur la crise à Gaza par le biais de déclarations et de lettres et en travaillant avec des coalitions. Nous avons continué à faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il mette fin à l'invasion de l'Ukraine par la Russie et qu'il soutienne le peuple ukrainien.

Droits et dignité pour toutes et tous

Nous ne pouvons pas sous-estimer les défis auxquels les travailleuses et travailleurs et les syndicats ont fait face ces dernières années. Nous savons que les syndicats ne peuvent pas surmonter ces défis sans un soutien plus large.

Lorsque les syndicats s'unissent à d'autres organisations, que ce soit dans le domaine de la santé, de l'éducation, de l'action climatique ou des droits de la personne, ils amplifient leur voix collective. Ce pouvoir ne peut être ignoré par les employeurs, les gouvernements ou le public.

Collaborer avec des organisations partageant les mêmes idées est un élément important de notre solidarité. Les groupes de la société civile à but non lucratif détiennent des connaissances et des informations précieuses sur de nombreuses questions qui préoccupent nos membres. Les gouvernements et les entreprises coordonnent leurs attaques contre les droits et les services. Nous devons adopter une démarche similaire pour défendre ces droits et services. Lorsque des alliés s'unissent, ils forment un front uni qu'il est plus difficile de diviser ou de vaincre.

Nous entretenons des relations de longue date avec certains groupes, comme la Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles (CSILC), la Croix-Rouge canadienne, Oxfam et Un enfant Une place, tandis que d'autres collaborations sont en phase initiale, comme avec l'Association internationale des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans et intersexuelles (ILGA), le Réseau des droits des personnes migrantes et le Conseil canadien pour les réfugiés.

L'un des nouveaux groupes avec lesquels nous avons collaboré est le Secrétariat du recours collectif noir. En 2020, un recours collectif a été intenté devant la Cour fédérale du Canada au nom des Canadiennes et Canadiens noirs. Le recours vise à trouver des solutions à long terme pour éliminer définitivement le racisme et la discrimination systémiques dans la fonction publique du Canada.

Il concerne les personnes qui s'identifient comme noires et qui ont postulé à un emploi dans la fonction publique du Canada et se sont vu refuser l'accès à cet emploi en raison de leur race. Il inclut également les personnes qui étaient employées mais qui se sont vu refuser une promotion en raison de leur race. Sont concernés les employées et employés actuels et celles et ceux qui ont été employés au cours des 52 dernières années. Les préjudices subis comprennent le défaut injustifié de promotion, le fait de causer intentionnellement une souffrance morale, le licenciement déguisé, le licenciement abusif, la négligence et, en particulier, les violations du droit du travail et des droits de la personne, ainsi que les violations de la Charte.

En 2023, pour soutenir ce combat pour la justice, le SNESPPG a fait un don pour aider les militantes et militants à se consacrer à plein temps au procès et pour la dotation en personnel du Secrétariat du recours collectif noir. Jason MacLean est devenu membre du conseil d'administration du Secrétariat du recours collectif noir cette année-là.

Conclusion

Ce résumé n'est qu'un aperçu du travail remarquable accompli par le Syndicat national, car de nombreux aspects restent à aborder. Je vous invite à consulter nos rapports annuels sur notre site Web pour obtenir plus de détails sur notre travail.

Malgré les défis auxquels nous faisons face et les obstacles que nous surmontons, nous puisons notre force et notre inspiration de vous, les membres, ainsi que de l'ensemble du mouvement syndical et de nos alliés. Ce Congrès illustrera une fois de plus le pouvoir que nous créons lorsque nous nous rassemblons, rétablissons les liens et réaffirmons nos valeurs communes et notre espoir d'un avenir meilleur pour toutes et tous. Nous espérons que vous quitterez Fredericton avec un sentiment d'urgence renouvelé pour faire en sorte que les travailleuses et travailleurs soient à l'avant-garde des changements positifs et prêts pour les importantes batailles à venir.

NOTRE POUVOIR
NOS COMBATS
NOTRE SYNDICAT



2022

**RAPPORT
ANNUEL**

Le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général (SNESPPG) est une famille de 13 composantes. Collectivement, nous sommes l'un des plus grands syndicats du Canada. La plupart de nos 425 000 membres interviennent dans la prestation de services publics de toutes sortes aux citoyennes et citoyens de leur province. Un nombre important et croissant d'entre eux travaillent également pour des entreprises privées.

Le bureau du SNESPPG est situé sur le territoire traditionnel et non cédé du peuple algonquin Anishinaabeg et abrite aujourd'hui de nombreuses personnes des Premières Nations, inuites et métisses.

Nous reconnaissons les crimes que ce peuple et ces communautés ont subis et le mal qui leur a été fait.

Nous nous engageons, en tant que syndicat, à établir des partenariats avec les peuples autochtones dans un esprit de réconciliation et de recherche de la justice.

Bert Blundon, président

Jason MacLean, secrétaire-trésorier

Chères amies, chers amis,

Nous avons le plaisir de vous présenter ce *Rapport annuel 2022*, qui met en valeur le travail du Syndicat national ces 12 derniers mois.

Nous venons de vivre une année exceptionnelle, durant laquelle nous avons poursuivi notre lutte contre la menace permanente et les répercussions économiques et politiques à long terme de la pandémie de COVID-19. L'obligation de vaccination et de port du masque a donné à de nombreuses personnes le sentiment qu'elles pouvaient reprendre leur vie. Toutefois, comme prévu, nous voyons maintenant des enfants atteints de maladies respiratoires graves être admis dans les hôpitaux en grand nombre, ce qui a pour effet de submerger nos travailleuses et travailleurs de la santé déjà épuisés et d'accroître la pression sur notre système de soins.

Mais, comme à chaque fois, nos membres ont relevé les défis, ensemble.

C'est ce type de solidarité qui nous unit en tant que syndicalistes : un préjudice causé à l'une ou l'un d'entre nous est un préjudice causé à tout le monde. Cette solidarité n'a jamais été aussi présente que le 7 novembre, lorsque les syndicats des secteurs public et privé se sont joints à nos collègues du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) à Toronto, à l'occasion d'une conférence de presse historique qui a constitué la plus grande démonstration de force de l'histoire récente.

Alors que Doug Ford, le premier ministre de l'Ontario, tentait d'intimider 55 000 travailleuses et travailleurs parmi les moins bien rémunérés du secteur de l'éducation pour leur faire accepter une nouvelle convention collective insultante, le mouvement syndical s'est organisé, s'est mobilisé et a rugi. Pendant que le premier ministre tentait de suspendre pendant cinq ans les droits de négociation en invoquant la clause dérogatoire dans une nouvelle loi qui aurait imposé un règlement salarial, les parents, les membres de la communauté, les défenseuses et défenseurs des droits civiques et les enseignantes et enseignants, notamment, se sont unis dans la solidarité pour affirmer leur opposition catégorique.

Au SNESPPG, nous nous sommes engagés à apporter une aide financière aux syndicats de l'Ontario dans leur combat pour obtenir une convention collective équitable pour les travailleuses et travailleurs vulnérables et pour mettre fin à l'intimidation. Nous étions, et nous sommes encore, parfaitement conscients que si l'on n'arrête pas un intimidateur, il cherche de nouvelles cibles. Une de nos composantes, l'Ontario Public Service Employees Union/Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (OPSEU/SEFPO), représente également les travailleuses et travailleurs de l'éducation. Une fois que le gouvernement en aurait fini avec elles et eux, à qui s'attaquerait-il? Nous n'allions laisser personne fouler aux pieds nos droits collectifs constitutionnels garantis par la Charte canadienne des droits et libertés.

Même si nous n'avons pas encore surmonté en totalité de défi, nous avons clairement montré au premier ministre ce qui pouvait se produire lorsque les membres d'un syndicat font preuve de solidarité. Nous affirmons notre volonté de nous battre pour la justice et l'équité.

Le SNESPPG se bat pour les travailleuses et travailleurs

En 2022, nous avons continué à insister sur le bien-être et les droits des travailleuses et travailleurs et du public. Nous avons continué à tirer profit de notre puissance collective pour obliger les gouvernements à aider les personnes touchées par la crise sanitaire engendrée par la COVID-19. Nous continuons également à faire pression sur les gouvernements et sur les employeurs pour qu'ils se préoccupent davantage des personnes les plus vulnérables dans nos collectivités, au pays comme ailleurs dans le monde, notamment des enfants et des personnes âgées.

Le Syndicat national et ses membres demeurent en première ligne, non seulement dans le secteur des soins de santé, mais aussi dans le domaine public, où ils défendent les droits des travailleuses et travailleurs et la sécurité publique. En luttant pour les droits des travailleuses et travailleurs de la santé, nous cherchons à améliorer l'environnement dans lequel nos proches sont soignés. Comme toujours, la sécurité des membres est la priorité de la direction du SNESPPG, au niveau national comme dans ses composantes.

Et cela n'est pas passé inaperçu.

Cet automne, nous avons eu l'honneur d'annoncer que notre syndicat s'était enrichi de deux nouvelles composantes : la Manitoba Association of Health Care Professionals (MAHCP) et la Health Sciences Association of Saskatchewan (HSAS)! Nous sommes heureux de renforcer notre présence dans l'ensemble du secteur canadien des soins de santé en cette période si importante. Ces nouveaux partenariats seront bénéfiques tant pour nos membres et que pour la population.

Planification stratégique triennale

En juin, nous nous sommes réunis à l'occasion de notre Assemblée générale triennale 2022 à St. John's (Terre-Neuve); c'était la première rencontre en personne depuis longtemps. Un nombre record de déléguées et délégués, d'observatrices et observateurs et d'invitées et invités sont venus célébrer notre travail acharné et nos succès et pour estimer les défis qui nous attendent.

Les vidéos, les conférences et les discours de membres auxquels nous avons eu droit nous ont raconté des histoires de lutte et de résilience, de gratitude et de grâce, de passion et de compassion. Nous avons défini des politiques et des orientations qui reflètent nos valeurs d'égalité et de justice.

Il nous reste beaucoup à faire pour contrer les décisions provenant de gouvernements focalisés sur l'austérité, d'entreprises conservatrices et d'employeurs antisyndicaux. Mais depuis l'assemblée, les membres savent que nous les soutenons!

Le rapport

Ce rapport détaille le travail du bureau national en 2022. Vous y trouverez la liste des réunions du Conseil exécutif national, un rapport sur nos activités dans les médias sociaux et une revue de nos articles sur le Web. Il contient également des informations détaillées sur les autres travaux que nous avons réalisés, et rend compte des différentes réunions des représentantes et représentants des composantes, et de nos comités consultatifs sur l'environnement, sur les questions touchant les femmes et sur les jeunes travailleuses et travailleurs.

Nous comptons également des comités spéciaux qui travaillent sur les services de garde, la lutte contre le racisme, les ressources humaines en santé, les stratégies juridiques et les soins de santé.

Il comprend aussi des rapports sur les réunions des groupes professionnels de nos composantes, comme les représentantes et représentants des soins de longue durée, le BC Ferry and Marine Workers' Union (BCFMWU) et les représentantes et représentants du secteur des boissons alcoolisées et du cannabis.

Ce rapport détaille également notre travail au sein du mouvement syndical dans son ensemble, à l'échelle tant nationale qu'internationale, par l'intermédiaire du Congrès du travail du Canada, de l'Internationale des services publics et de la Confédération syndicale internationale.

Nous incluons des informations sur notre travail avec nos alliés, comme la Commission de la santé mentale du Canada, Canadiens pour une fiscalité équitable, le Réseau action climat Canada et la Coalition canadienne de la santé.

Enfin, vous trouverez dans ce rapport des détails à propos des principales questions sur lesquelles le SNESPPG a travaillé et qui représentent un éventail très impressionnant :

- la crise des systèmes provinciaux de justice pénale;
- la présomption légale de blessure psychologique professionnelle;
- la crise des surdoses (dues aux opioïdes);
- la violence familiale;
- le plaidoyer en faveur de l'inclusion des soins de longue durée dans la *Loi canadienne sur la santé*
- les inégalités de revenus;
- la lutte contre la privatisation
- la réponse aux menaces d'austérité au lendemain de la COVID;

- les régimes de pension;
- les accords mondiaux sur le commerce et l'investissement, une menace contre les services publics;
- la cybersécurité;
- le mouvement mondial pour suspendre l'Accord sur les aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce de l'Organisation mondiale du commerce;
- la solidarité internationale.

Le personnel du SNESPPG

Ce rapport détaille le travail du bureau national en 2022. Toutefois, il ne restitue pas le cœur et l'âme des personnes qui sont la clé de voûte de ce travail. Nous disposons d'un groupe impressionnant de gens qui contribuent chaque jour à améliorer la qualité de vie de nos membres et du public, et nous sommes très fiers de ce qu'il a accompli. Mené par Len Bush, notre directeur général, et Brenda Hildahl, notre coordonnatrice nationale, le personnel du SNESPPG fournit constamment un travail de grande qualité, que ce soit à partir de la maison ou du bureau. Les employées et employés ont des rôles et des mandats différents, mais toutes et tous partagent un même dévouement pour les membres du Syndicat national. Nous les remercions pour le remarquable travail qu'elles et ils ont accompli cette année au service des centaines de milliers de travailleuses et travailleurs du secteur public et de la santé, ainsi que de nombreux membres qui travaillent dans d'autres secteurs.

Conseil exécutif national

En tant que dirigeantes et dirigeants du SNESPPG, nous avons la chance de pouvoir compter sur un merveilleux Conseil exécutif national, dont les membres sont aussi dévoués, engagés et efficaces dans leur propre composante. Ce sont également des leaders qui ont la vision et la perspective nécessaires pour guider notre travail national et interprovincial. Nous leur sommes reconnaissants pour leur soutien, leur générosité et leur volonté de bâtir un meilleur syndicat, un mouvement plus fort et un monde plus juste et plus équitable.

Les membres du SNESPPG

Pour conclure, j'aimerais remercier nos membres, dont la détermination, l'engagement et la bonne humeur nous ont aidés à relever nos défis. Ils ont été présents à chaque étape, ont travaillé dur et ont pris des risques pour servir les communautés qu'ils aiment.

Nous savons que la solidarité nous permet d'obtenir de formidables résultats. Nous nous sommes unis lors de l'éclosion de la COVID-19 et près de trois ans plus tard, nous sommes plus forts que jamais. Mais nous devons rester vigilants, que ce soit face à la

pandémie et à la crise que vit actuellement le secteur de la santé ou face aux gouvernements focalisés sur l'austérité et aux employeurs qui veulent piétiner nos droits protégés par la Constitution. Nous continuerons à nous battre pour de bons emplois avec de bons salaires, des conditions de travail sécuritaires et des pensions décentes. Nous continuerons à nous battre pour des collectivités et des milieux de travail meilleurs, d'où le racisme et l'intolérance sont absents. Nous nous battons pour que l'égalité, la justice et la durabilité environnementale fassent partie intégrante de toute relance.

Ensemble, nous améliorerons notre travail et notre qualité de vie. Solidairement,

Bert Blundon
Président

Dirigeantes et dirigeants du SNESPPG

Président	Bert Blundon
Secrétaire-trésorier	Jason MacLean

Personnel du SNESPPG

Directeur général	Len Bush
Coordonnatrice nationale	Brenda Hildahl
Adjointe à la direction	Deb Sonogo
Représentantes et représentants nationaux	Jeryn Daly
	Deborah Duffy
	Nadia Ibrahim
	Andrew McNeill
	Anil Naidoo
	Keith Noseworthy
	Michael Temelini
Administratrice financière	Lynda McGuigan
Représentantes et représentants administratifs	Theresa Clemen (retraite en juin 2022)
	Diane Fowles (retraite en mars 2022)
	Sandra Lea Megeney
	Laura Rashotte
	Sasha Saint-Aubin

Présentation

Depuis l'écllosion de la pandémie de COVID-19 au Canada, le SNESPPG et ses composantes se sont efforcés de protéger et de promouvoir les intérêts de leurs plus de 425 000 membres. Cette publication rend compte de la façon dont nous avons communiqué avec nos membres, nos dirigeantes et dirigeants élus, nos alliés, le gouvernement et le public sur des questions telles que :

- la santé, la sécurité et le bien-être;
- les salaires et les avantages sociaux;
- la charge de travail;
- la violence familiale;
- le travail précaire;
- l'austérité;
- les services de garde universels;
- le droit à l'égalité.

Durant des mois de distanciation sociale et de confinement, nous nous sommes servis de la technologie pour nous rejoindre comme jamais jusque-là. La distance et l'isolement nous ont obligés à nous adapter à de nouveaux moyens de communication. Nous avons veillé à ce que nos composantes reçoivent le soutien et les informations dont elles avaient besoin pour défendre les droits de leurs membres. La collaboration et l'unité dont nous avons fait preuve ont approfondi nos liens. Nous avons affronté un problème commun et vécu une réalité commune, et cela a renforcé le Syndicat national.

Collaboration entre le SNESPPG et ses composantes

Le SNESPPG rassemble des travailleuses et travailleurs de tout le pays pour partager des informations, élaborer des stratégies communes et renforcer la solidarité. Voici quelques exemples de ce que nous avons fait en 2022.

Comité consultatif sur l'environnement (CCE)

Le Comité consultatif sur l'environnement (CCE) s'est réuni par vidéoconférence le 9 mars. Il a fait le point sur les travaux en cours dans chaque composante. Ces travaux portent notamment sur l'éducation et la mobilisation des membres, la recherche et l'écologisation des bureaux. Le CCE est également revenu sur le travail accompli par les comités et les groupes de travail. Les participantes et participants ont aussi discuté de la dynamique politique et des avancées législatives et politiques dans leurs provinces et au niveau national.

Face à l'invasion de l'Ukraine par la Russie, le CCE s'est penché sur la nécessité d'exprimer l'urgence de la transition vers les énergies vertes et de ne pas céder aux appels de l'industrie à doubler l'extraction des combustibles fossiles. Cette discussion a guidé la contribution du SNESPPG à une déclaration connexe du Réseau pour une économie verte. La transition juste a été une question prioritaire pour le CCE. En plus du travail effectué par ses composantes à l'échelon provincial, le SNESPPG a fait pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il instaure une législation sur la transition juste.

Le CCE continue d'échanger des informations sur le vocabulaire des conventions collectives relatif à l'environnement. Lors de la réunion, ses membres ont offert des mises à jour et discuté des obstacles à l'avancement des questions environnementales dans ces négociations.

Des représentants du Labour Education Centre lui ont présenté le projet Working Green 2050, qui promeut l'éducation et l'action syndicales en matière de changements climatiques.

Le CCE a été invité à formuler des commentaires sur le projet de document d'orientation sur la crise climatique. En plus du document lui-même, les discussions ont guidé l'élaboration des résolutions à présenter à l'Assemblée générale triennale du SNESPPG, ainsi que les travaux du Syndicat national en général. De plus, le CCE a donné son avis sur le format et le contenu de la conférence sur l'environnement du Syndicat national, qui s'est tenue en octobre.

Comité consultatif sur les questions touchant les femmes (CCQTF)

Le Comité consultatif sur les questions touchant les femmes (CCQTF) s'est réuni les 2 et 3 mars 2022. La question de la précarité menstruelle est au centre de ses préoccupations et il la suit depuis plusieurs années. Le SNESPPG a produit une publication à ce sujet : [Period Poverty in Canada](#). Celle-ci examine comment les femmes au Canada subissent encore les conséquences de l'iniquité salariale et continuent de payer plus pour des besoins essentiels, tels que les vêtements et les services de coiffure, et d'être les principales personnes chargées des



**We choose to challenge budget cuts and inequality.
We choose to call out gender bias and the wage gap.
We choose to fight all forms of discrimination.
We choose a shecovery that supports all women
in the post-COVID-19 world.**



**Together or apart,
wherever we are,
on International Women's Day,
and on every day of the year,
NUPGE will #ChooseToChallenge.**

enfants, des personnes âgées et des personnes ayant un handicap.

À ces dépenses s'ajoutent les coûts imposés par le cycle menstruel. Pour les femmes, les filles, les personnes de diverses identités de genre et les peuples autochtones, qui vivent dans la pauvreté, dans des refuges pour victimes de violence familiale, avec des handicaps ou qui sont sans abri¹, le prix de ces produits peut les contraindre de choisir la nourriture au détriment de leur santé. Les syndicats (y compris le SNESPPG), les organisations de défense des femmes et des organismes tels que Tampon Tuesday ont fait pression sur tous les ordres de gouvernement pour qu'ils fournissent gratuitement des produits menstruels dans les écoles, les refuges et les bâtiments gouvernementaux.

Le comité a reçu une [lettre de remerciements](#) de la Rohingya Women's Welfare Society au sujet de la deuxième contribution du SNESPPG, qui aidera à acheter des articles nécessaires, tels que des hijabs, des burkas, des sous-vêtements et des vêtements qui ont été détruits lors de deux considérables incendies dans le camp de Cox's Bazar.

Le CCQTF s'est penché sur l'augmentation alarmante de la visibilité, sur la croissance rapide et sur la mobilisation de la droite alternative. La publication de l'Institut canadien de recherches sur les femmes, [La montée de l'extrême droite au Canada : Une analyse féministe](#) explore la question à partir d'une analyse féministe intersectionnelle, relève que l'extrême droite est ancrée dans la misogynie et que des groupes tels que les « célibataires involontaires » et les « incels » ciblent et terrorisent principalement les femmes. Le document constate également que les gouvernements doivent traiter la misogynie, le sexisme et le racisme comme des menaces graves pour la sécurité publique et la sécurité nationale.

Le CCQTF s'est réuni le 16 juin 2022, avant l'Assemblée générale triennale de 2022 du SNESPPG, pour discuter des résolutions du Conseil exécutif national concernant directement des questions relatives aux femmes, soit la pauvreté menstruelle, la violence familiale, la solidarité avec les Rohingyas et les services de garde d'enfants.

À sa réunion des 13 et 14 octobre 2022, il s'est notamment penché sur le thème de la conférence des femmes du SNESPPG de février 2023. Un consensus s'est dégagé pour *Les femmes en leadership : Nous nous élevons en élevons les autres*. Le CCQTF a estimé que la conférence devrait porter sur deux éléments clés : le leadership des femmes au sein du mouvement syndical et les femmes en politique dans tous les ordres de gouvernement.

Il a également examiné les inquiétudes croissantes concernant le droit à l'avortement au Canada après l'annulation de l'arrêt *Roe v. Wade* aux États-Unis et la loi restrictive que plusieurs États ont adoptée par la suite. Au Canada, la réponse a été, en partie,

que le gouvernement fédéral devrait introduire une loi sur le droit à l'avortement. Le mouvement féministe et des droits génésiques a répondu par une déclaration claire que la solution pour protéger le droit à l'avortement et les droits génésiques n'est pas de légiférer, mais d'insister sur l'application de ces droits et sur l'amélioration de l'accès à ces droits.

¹ Il est important de noter que les femmes et les filles cisgenres (c.-à-d. celles auxquelles le sexe féminin a été attribué à la naissance et qui s'identifient comme des femmes ou des filles) ne sont pas les seules à avoir des menstruations. Les personnes non binaires et les personnes bispirituelles peuvent également avoir des règles. C'est également le cas des personnes transgenres qui possèdent des organes sexuels féminins et à qui l'on a attribué le sexe féminin à la naissance. En principe, toute personne ayant des organes reproducteurs féminins à la naissance peut avoir des règles. Pour cette raison, ce document utilise le terme *personnes qui ont des menstruations*. Par endroits, il fait précisément référence aux femmes et aux filles parce qu'une grande partie de la recherche utilise ces termes, ou parce qu'elle est également propre au genre et n'inclut que les femmes cisgenres. Cela montre qu'il est nécessaire d'améliorer la façon dont les études sont réalisées.

Comité consultatif sur les questions touchant les jeunes travailleuses et travailleurs

Le Comité consultatif sur les questions touchant les jeunes travailleuses et travailleurs (CCQTJTT) a tenu une vidéoconférence le 1^{er} mars. Huit personnes représentant sept composantes y ont participé.

Plusieurs composantes envisagent d'augmenter le nombre de postes dédiés à l'équité au sein de leur conseil exécutif, ce qui inclut l'ajout d'un poste pour les jeunes travailleuses et travailleurs. Certaines composantes ont repris les réunions en personne. Le logement demeure un problème pour les jeunes travailleuses et travailleurs dans la plupart des provinces. Les initiatives en ligne continuent d'être populaires. Enfin, certaines composantes sont en cours de négociation ou s'apprêtent à amorcer des négociations cette année.

Le CCQTJTT a également discuté de la prochaine conférence des jeunes travailleuses et travailleurs du SNESPPG, qui s'est tenue en personne du 6 au 8 novembre.

Les participantes et participants ont suggéré d'accorder la priorité aux sujets suivants :

- la santé mentale;
- la lutte contre le racisme;
- le logement;
- la formation et la participation aux médias sociaux;
- l'accès et la participation au marché du travail;
- l'accès à des services de garde universels.

BC Ferry and Marine Workers' Union (BCFMWU)

En avril 2022, le Syndicat national a demandé à l'honorable Omar Alghabra, ministre fédéral des Transports, et à Taylor Bachrach, député de Skeena — Bulkley Valley et porte-parole du NPD en matière de transports, de rencontrer des représentants du BC Ferry and Marine Workers' Union (BCFMWU). Cette initiative s'inscrivait dans notre stratégie de relations gouvernementales visant à sensibiliser et à susciter l'inquiétude au sujet des entreprises qui font venir des travailleuses et travailleurs étrangers dans l'industrie maritime et licencient celles et ceux qui y sont en place.

Cette question a été mise en lumière par une nouvelle sortie en mars 2022, selon laquelle P&O Ferries (une compagnie maritime britannique qui exploite des traversiers faisant la liaison entre le Royaume-Uni et l'Irlande et l'Europe continentale) a soudainement licencié 800 de ses employées et employés. Les équipages ont été retirés des navires de P&O par une société de sécurité externe, au profit de nombreux équipages étrangers exploités et moins bien payés. La société mère de P&O Ferries, DP World, exerce des activités au Canada et possède des terminaux à Vancouver, Surrey, Prince Rupert et Saint John. Lorsque la réunion a été demandée, aucun appel à l'action pour perturber le service dans les installations de DP World n'avait encore été

lancé. Mais le BCFMWU craignait que les mêmes pratiques d'entreprise n'arrivent au Canada. Le Syndicat national continuera à faire le suivi de cette question avec les responsables gouvernementaux et les représentantes et représentants des composantes afin d'élaborer une stratégie garantissant qu'une telle situation ne se produise jamais au Canada.

Canadian Health Professionals Secretariat

Le Canadian Health Professionals Secretariat (CHPS) a tenu deux réunions cette année. Il s'est réuni en mai et en octobre, en pleine crise des soins de santé. Plus de 70 personnes, provenant de dix composantes et de trois syndicats alliés au CHPS, ainsi que le personnel national du SNESPPG, ont assisté aux deux réunions. La première réunion s'est déroulée virtuellement, tandis que la seconde s'est tenue principalement en personne, avec un volet hybride. Lors de la réunion de l'automne, le SNESPPG a accueilli la Manitoba Association of Health Care Professionals (MAHCP), qui fait maintenant officiellement partie de ses composantes.

Les réunions ont été dominées par la crise des soins de santé, le consensus étant que, bien qu'elle ait été exacerbée par la pandémie, la pénurie de main-d'œuvre est aussi le résultat d'une mauvaise planification des ressources humaines en santé et de l'incapacité des gouvernements et des employeurs à tenir compte des avertissements des syndicats et des universitaires. Les problèmes dus au vieillissement de la main-d'œuvre sont aggravés par le vieillissement de la population et par des décennies d'austérité qui ont affaibli le système au point de le faire craquer.

Le SNESPPG porte de plus en plus son attention sur la crise des ressources humaines en santé au Canada et le président Blundon a parlé de la rencontre qu'il a eue avec le ministre fédéral de la Santé, Jean-Yves Duclos, à ce sujet. Le SNESPPG continue de presser pour une stratégie pancanadienne en matière de ressources humaines dans le domaine de la santé, mais il exige également que les gouvernements et les employeurs en fassent plus pour retenir le personnel, notamment en investissant davantage dans leur santé mentale et en réduisant activement leur charge de travail et leur stress afin que les travailleuses et travailleurs de la santé soient mieux soutenus.

Comme à chaque réunion du CHPS, les composantes ont fait le point et, partout au pays, la crise des soins de santé perdure. Le sous-effectif a entraîné une augmentation constante de la charge de travail et la pandémie continue de peser sur un système de soins de santé, déjà surchargé. Les membres du CHPS sont déçus que les provinces et le gouvernement fédéral n'aient pas conclu d'accord sur le nouveau financement des soins de santé et dénoncent le fait qu'ils fassent de la politique pendant que les patientes et patients et les travailleuses et travailleurs souffrent.

La menace toujours présente de privatisation des soins a fait l'objet d'une attention particulière durant la pandémie, car les gouvernements ont recouru à des cliniques de santé privées pour résorber l'arriéré chirurgical. De telles ententes sont contraires à l'esprit de la Loi canadienne sur la santé, mais les gouvernements conservateurs semblent prêts à envisager ouvertement la privatisation, alors que le système de santé est en crise. Ces fausses solutions constituent une grave menace pour notre système de santé public.

Représentantes et représentants du secteur des boissons alcoolisées

et du cannabis

La lutte contre la privatisation et pour la santé et la sécurité ont été les principaux sujets abordés lors de deux des vidéoconférences tenues par le SNESPPG à l'intention des représentantes et représentants du secteur des boissons alcoolisées et du cannabis. Ce qui a changé en 2022, c'est que la levée des restrictions liées à la pandémie a entraîné une augmentation des vols par des membres du public dans certaines provinces. Ces vols peuvent constituer une menace à la santé et à la sécurité.

Le Syndicat national a également organisé une vidéoconférence d'urgence à l'intention de ces mêmes représentantes et représentants du secteur des boissons alcoolisées et du cannabis afin de réagir à l'annonce, dans le discours du Trône de la Saskatchewan, de la fermeture des derniers magasins d'alcools publics de la province. Outre la disparition de près de 400 emplois, cette mesure entraînera le transfert des recettes des ventes d'alcool de la population de la Saskatchewan vers les grandes sociétés qui possèdent des magasins privés. La vidéoconférence a permis aux composantes d'être informées par le SGEU/SNESPPG de la campagne de riposte et de lui apporter leur soutien.

Comité consultatif sur les négociations collectives

Le Comité consultatif sur les négociations collectives (CCNC) s'est réuni virtuellement une fois cette année jusqu'à présent. Ses réunions rassemblent certains des plus hauts responsables et négociatrices et négociateurs de nos composantes. Collectivement, ces personnes fournissent un aperçu inestimable des négociations collectives partout au pays.

Si la pandémie a été un important sujet de discussion ces deux dernières années, la plupart des composantes négocient désormais les yeux tournés vers l'avenir. Presque toutes les composantes font face à des gouvernements provinciaux qui mettent l'accent sur l'austérité. Certaines provinces font valoir qu'elles sont confrontées à un important déficit en raison des dépenses effectuées pendant la pandémie de COVID-19. Toutefois, les travaux commandés par le Syndicat national au Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) ont largement réfuté cet argument. David Macdonald, économiste principal au CCPA, a présenté au CCNC ses travaux, qui démontrent que la majeure partie des dépenses liées à la pandémie ont été effectuées par le gouvernement fédéral. En fait, certaines provinces se trouvent dans une position économique plus forte après la COVID-19 qu'elles ne l'étaient en 2019.

Le CCNC s'intéresse également à la façon d'utiliser les négociations pour promouvoir les objectifs syndicaux de lutte contre le racisme et de décolonisation. Terri Monture, militante autochtone et syndicaliste, a rencontré le comité pour discuter des moyens d'approfondir l'engagement de nos syndicats à l'égard de la justice et de l'égalité.

Agentes et agents correctionnels et travailleuses et travailleurs des centres jeunesse

La réunion annuelle des agentes et agents correctionnels

et des travailleuses et travailleurs des centres jeunesse s'est tenue à Ottawa les 22 et 23 septembre. Il s'agissait de la première réunion en personne depuis 2019, et 38 personnes de 7 composantes y ont participé. Les sujets suivants ont fait l'objet d'un examen complet et approfondi, au cours duquel chaque composante a présenté les développements importants qu'elle a enregistrés :



- le maraudage;
- la campagne contre la privatisation;
- la mise au point sur les négociations collectives et sur les griefs;
- les politiques administratives et disciplinaires touchant l'isolement;
- la pénurie de personnel;
- le recrutement, la rétention et le taux de roulement du personnel face à la démoralisation, à l'épuisement professionnel et aux bas salaires.

Une partie importante de la discussion a porté sur des questions de santé et de sécurité au travail, notamment les incidents critiques et la violence en milieu de travail, ainsi que les mesures en place et les mesures introduites pour les agentes et agents correctionnels et les travailleuses et travailleurs des centres jeunesse souffrant de blessures psychologiques, telles que le trouble de stress post-traumatique. Les participantes et participants ont également discuté de la relation entre la santé mentale et les opioïdes et autres drogues. La violence en milieu de travail préoccupait tellement les participantes et participants qu'elles et ils ont exprimé le souhait que soit organisée une campagne provinciale et nationale sur les causes profondes de la violence à l'égard du personnel afin de pouvoir formuler des recommandations visant à la réduire.

La réunion du groupe de travail a connu un tel succès que les représentantes et représentants ont exprimé le souhait d'avoir plus de temps pour discuter de la violence en milieu de travail et des blessures psychologiques, ainsi que des facteurs de stress organisationnels et opérationnels.

Après leur réunion, de nombreux membres du groupe de travail du SNESPPG ont assisté, le 25 septembre, au service commémoratif national des policières et policiers et des agentes et agents de la paix canadiens sur la Colline du Parlement. Le groupe s'est rassemblé devant l'édifice de la Cour suprême du Canada, puis a défilé dans la rue Wellington.

Conférence du SNESPPG sur l'environnement

La conférence sur l'environnement s'est tenue du 19 au 22 octobre. Elle a rassemblé des militantes et militants de tout le pays pour apprendre ensemble,



partager ses connaissances et nouer des relations. La conférence avait pour thème *Justice climatique : les travailleuses et travailleurs passent à l'action*.

En vue de cette conférence, le Syndicat national avait sollicité l'avis des membres du CCE à propos du format et des sujets à aborder. Il a alors appris que les membres souhaitaient bénéficier d'occasions de formation, ce qui a permis d'élaborer le programme. Durant la conférence, les membres ont participé à des ateliers, écouté des présentations et tenu des discussions en petits groupes. 1.15

Les séances ont porté sur les sujets suivants :

- les bases des changements climatiques, la Transition juste et le rôle que les travailleuses et travailleurs et les syndicats peuvent jouer;
- le rôle du savoir et du leadership autochtones dans l'action climatique;
- le racisme environnemental et le rôle que les syndicats peuvent jouer;
- les leçons à tirer de la création de coalitions;
- l'action du SNESPPG et de ses composantes.

Les membres ont eu l'occasion de partager leurs connaissances et leurs expériences dans le cadre de séances de questions, d'ateliers interactifs et de discussions en petits groupes, en plus d'apprendre des conférencières et conférenciers et des animatrices et animateurs. Les participantes et participants se sont ensuite réunis pour faire connaissance lors d'une réception. Dans leur rétroaction sur la conférence, les membres ont fait part de leur satisfaction et de leur désir de poursuivre la coordination interprovinciale et de soutenir le travail collectif de lutte contre la crise climatique.

Vidéoconférence sur les questions autochtones

Le 14 avril, le SNESPPG a tenu une vidéoconférence avec des représentantes et représentants des composantes autochtones pour discuter des questions les touchant. Douze personnes issues de cinq composantes y ont assisté.

Les participantes et participants ont fait part de l'action de leurs composantes en ce qui concerne les questions autochtones. La plupart des composantes ignoraient les caractéristiques démographiques de leurs membres, mais réfléchissaient aux moyens d'obtenir ces informations de manière respectueuse. Parallèlement à ce point, la plupart des composantes n'ont pas de comité ou de groupe de travail exclusivement consacré aux questions autochtones, mais la plupart disposent d'un comité sur l'égalité, les droits de la personne et la lutte contre le racisme.

Plusieurs composantes ont abordé la nécessité d'éduquer les non-Autochtones à l'histoire autochtone et aux questions autochtones actuelles. Le désir de voir les membres non autochtones mieux comprendre la culture et les coutumes autochtones a aussi été exprimé. Des participantes et participants ont affirmé être frustrés par le fait que des membres non autochtones leur demandent constamment une reconnaissance territoriale à copier-coller pour leurs réunions et lorsqu'on leur demande comment traiter respectueusement une aînée ou un aîné lors d'événements.

Le SNESPPG travaille actuellement à la création de plusieurs ressources éducatives sur les questions autochtones. Au cours de la vidéoconférence, il a été demandé que le Syndicat national travaille avec des groupes autochtones ou envisage l'embauche d'une agente ou d'un agent de liaison ou d'éducation autochtone. Le SNESPPG et les participantes et participants ont plutôt indiqué leur préférence pour la mise sur pied d'un comité permanent sur les questions autochtones. Une résolution visant à former ce comité a été présentée à l'Assemblée générale du SNESPPG dans le cadre d'un document d'orientation intitulé *Justice pour les peuples autochtones*.

École de formation au leadership

La 23^e École de formation au leadership s'est tenue du 13 au 19 août, au Horseshoe Resort, près de Barrie, en Ontario. Il s'agissait de la première édition en personne depuis la pandémie. Elle a réuni 21 personnes de sept pays et un invité international.

Elaine Bernard, ancienne directrice générale du Labor and Worklife Program de l'Université Harvard, a présenté le programme de base. D'autres séances ont porté sur les moyens de renforcer le mouvement syndical. Jason MacLean a fait une conférence sur le racisme au Canada et ce que les syndicats peuvent faire. Larry Brown, ancien président du SNESPPG, a également fait une présentation sur la responsabilité et la bonne gouvernance dans les syndicats. Enfin, des séances ont porté sur certains problèmes auxquels les membres du SNESPPG sont confrontés, comme la crise du logement, la crise des surdoses et les changements climatiques.

Comité de coordination des composantes sur les stratégies judiciaires

Les réunions de ce comité, qui regroupe des représentantes et représentants internes et des conseillères et conseillers externes, bénéficient d'une large participation des composantes. Ses membres fournissent des informations actualisées sur leur province et discutent et partagent des analyses sur des questions et des cas d'intérêt commun dans tout le pays. Andrew Astritis, de RavenLaw, conseiller juridique du SNESPPG, assiste à ces réunions et fournit souvent des analyses. Le comité s'est réuni deux fois cette année par vidéoconférence. Parmi les sujets abordés lors des dernières réunions, citons les questions transfrontalières, l'obligation de vaccination contre la COVID-19, les contestations juridiques au sujet de cette obligation et le devoir de représentation équitable. Le comité a également suivi les avancées concernant le travail à domicile. Il a également entendu des mises à jour et des analyses sur les changements à la Cour suprême du Canada.

Le comité a fait le point sur les contestations judiciaires de la loi sur la modération salariale au Manitoba, en Nouvelle-Écosse et en Ontario. Lors de la réunion de novembre, une discussion s'est engagée sur l'utilisation de la clause dérogatoire au sujet du projet de loi 28 en Ontario. Des comptes rendus ont été publiés sur l'affaire des chantiers navals de Vancouver, qui s'est soldée par un gain pour le droit de piquetage, et par la décision récente du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, qui a estimé qu'il disposait d'une compétence concurrente avec celle des arbitres en relations de travail. La commission a suivi le projet de loi 32 en Alberta, qui est largement considéré comme un pas vers le *droit au travail*. Les membres du comité ont également rendu compte d'autres avancées importantes, notamment le passage tant attendu à une certification en une seule étape en Colombie-Britannique et la nouvelle exigence de la Saskatchewan selon laquelle tous les employeurs doivent disposer d'une politique sur la violence au travail.

Réunions du Conseil exécutif national

- Réunion n° 319, les 21 et 22 mars 2022, à Vancouver
- Réunion n° 320, le 13 avril 2022, par vidéoconférence
- Réunion n° 321, le 16 juin 2022, à St. John's

Bourses d'études

Le Syndicat national attribue chaque année neuf bourses d'études d'un montant de 2 500 \$. Les candidates et candidats doivent produire un essai et être admis dans un établissement postsecondaire public canadien.

À l'exception des deux bourses pour jeunes travailleuses et travailleurs, auxquelles il est possible de poser sa candidature quand on est membre, toutes les bourses sont destinées aux enfants, petits-enfants et enfants ou petits-enfants en famille d'accueil et aux pupilles légaux d'un membre ou d'une retraitée ou d'un retraité de nos composantes ou d'un syndicat affilié d'une composante.



Les candidates et candidats ne doivent pas avoir obtenu de crédits postsecondaires et

doivent entamer leur première année d'études postsecondaires à temps plein, sauf pour les bourses pour jeunes travailleuses et travailleurs.

Il est possible de poser sa candidature à ces bourses si une personne est actuellement inscrite ou a déjà obtenu des crédits d'études postsecondaires, mais elle doit avoir moins de 30 ans à la date limite de candidature.

Voici les récipiendaires des bourses attribuées en novembre :

Bourse commémorative Brian Fudge – OPSEU/SEFPO, Melissa Trinh
Bourse pour étudiantes et étudiants noirs – MGEU, Eliana Legesse
Bourse pour étudiantes et étudiants autochtones – HSABC, Carmen Shea
Bourse pour étudiantes et étudiants LGBTQ2 – BCGEU, Maya Taylor
Bourse pour étudiantes et étudiants de couleur – NSGEU, Malaya Douglas
Bourse commémorative Terry Fox – OPSEU/SEFPO, Sofia Begg
Bourse Tommy Douglas – NSGEU, Lareina Shen
Bourses pour jeunes travailleuses et travailleurs – BCGEU, Sarah Graham, et MGEU, Natalie Kathler

Conférence du SNESPPG sur les jeunes travailleuses et travailleurs

Les sujets abordés lors de la conférence avaient été préalablement discutés aux réunions du Comité consultatif sur les questions touchant les jeunes travailleuses et travailleurs (CCQTJTT). Les sujets ont été choisis en fonction de la rétroaction fournie à ces occasions.



Les participantes et participants ont eu l'occasion de se rencontrer de manière informelle lors de la réception du 6 novembre. La plupart d'entre eux ne se connaissaient pas en dehors de leur composante. La conférence a rassemblé un bon mélange de militantes et militants expérimentés, de personnes occupant un poste électif et de nouveaux militants et militantes (pour beaucoup, cette conférence était leur premier événement syndical).

La conférence a été ouverte et clôturée par grand-mère Irene Compton. L'ouverture s'est faite en personne et la clôture via Zoom.

Le 7 novembre, les participantes et participants ont assisté à des présentations sur la santé mentale au travail, sur la préparation des syndicats pour l'avenir (stratégies juridiques et responsabilité en matière d'équité) et sur des questions canadiennes d'actualité. Chaque présentation comprenait une séance de questions ou un atelier. Après la clôture officielle de la première journée, la plupart des personnes ont décidé de participer au rassemblement d'urgence Notwithstanding Ford organisé par Solidarité communautaire Ottawa. Ce rassemblement a regroupé environ 150 personnes et a donné lieu à des discours de militantes et militants syndicaux de tout le pays, y compris de Jason MacLean, secrétaire-trésorier du SNESPPG.

Le 8 novembre a été consacré à des présentations sur la lutte pour les services de garde

universels au Canada, la réconciliation et le logement abordable. Chaque présentation comprenait une séance de questions.

La rétroaction, sous forme de sondage, des participantes et participants a été, dans l'ensemble, très positive. La totalité des conférencières et conférenciers a reçu une évaluation favorable, Darcel Bullen ayant obtenu des notes élevées et Pam Palmater, des notes parfaites dans toutes les évaluations. La majorité des répondantes et répondants auraient souhaité que la conférence dure plus longtemps et que davantage de temps soit consacré à des discussions animées entre les participantes et participants et à des séances en petits groupes. Ils auraient aussi aimé une période de socialisation et des activités de réseautage plus structurées. Plusieurs ont également demandé que le contenu soit moins centré sur l'Ontario.

Les participantes et participants ont aussi été interrogés sur leurs attentes en ce qui concerne ce que le SNESPPG devrait faire pour les jeunes travailleuses et travailleurs. Majoritairement, on souhaite davantage de conférences, d'événements et d'espaces en ligne à leur intention. Plusieurs ont suggéré de créer un forum en ligne ou un outil de communication qui leur permettrait de rester en contact entre les événements en personne.

Parmi les sujets d'intérêt cités :

- l'éducation politique;
- la santé mentale et le bien-être;
- la résolution de problèmes et de conflits;
- l'importance des syndicats (à l'intention des jeunes générations);
- le travail précaire.

Les répondantes et répondants souhaitaient également en savoir plus sur les activités de lobbying auprès du gouvernement fédéral sur des questions telles que les soins de santé, la lutte contre le racisme, le coût de la vie et les problèmes auxquels sont confrontées les personnes ayant un handicap.

Comités spéciaux

Services de garde

Ce comité est présidé par Stephanie Smith, présidente du BCGEU/SNESPPG. Il s'est réuni par vidéoconférence le 24 mars. Larry Brown a remercié le comité pour le travail accompli au cours des deux dernières années. Les conseils formulés par le comité ont permis d'améliorer les actions de sensibilisation, d'accroître la pression sur les gouvernements et de soutenir les composantes par le partage d'informations et des ressources.



Les participantes et participants ont fait le point sur la situation dans leur province, notamment sur les accords fédéraux-provinciaux ou territoriaux en matière de services de garde d'enfants. L'accès aux services de garde et leur abordabilité restent des défis

majeurs, même si on espère que ces accords amélioreront la situation. L'épuisement professionnel est élevé parmi le personnel de ces services. La pandémie a amplifié le problème de recrutement et de rétention. Les gouvernements doivent veiller à l'amélioration de la rémunération et des conditions de travail et élaborer des stratégies d'accroissement de la main-d'œuvre, comme l'a souligné le SNESPPG dans des lettres adressées au ministre fédéral.

Le comité s'inquiète que des fonds publics soient attribués à des prestataires privés et s'est penché sur l'importance de renforcer les capacités du secteur public et des organismes à but non lucratif afin d'augmenter le nombre de places en garderie. Le SNESPPG a d'ailleurs soulevé cette question dans sa présentation prébudgétaire au gouvernement fédéral. Le comité a discuté de l'importance de travailler avec ses alliés. Plusieurs composantes sont actives au sein des associations provinciales de défense des services de garde. Le SNESPPG a fait le point sur sa participation au Groupe de travail sur la garde d'enfants du Congrès du travail du Canada et à Un enfant Une place.

Lors de la réunion de mars, il a été convenu que le comité se réunirait désormais au besoin, tandis que le SNESPPG continuerait à jouer son rôle en facilitant le partage d'informations et en coordonnant la défense des intérêts.

Le comité spécial s'est à nouveau réuni pour une courte vidéoconférence le 27 octobre. Cette réunion visait à partager des informations et à obtenir l'avis de ses membres sur certaines occasions de militantisme à court terme, y compris sur la Journée d'action.

Groupe de travail sur les ressources humaines en santé

Le Groupe de travail sur les ressources humaines en santé s'est réuni les 28 et 29 mars. La réunion a été une excellente occasion de discuter de la crise des ressources humaines en santé au Canada. Toutes les composantes étaient représentées, à l'exception de HSAA, dont la présence aurait nui aux négociations.

Ivy Bourgeault, de l'Université d'Ottawa, qui dirige le Réseau canadien des personnels de santé et étudie les questions relatives aux ressources humaines en santé depuis de nombreuses années, a participé à la réunion. Pour l'essentiel, les discussions ont été consacrées à la présentation des rapports des composantes, au partage de leur expérience et aux inquiétudes partagées dans tout le pays. Les participantes et participants ont passé en revue les principaux éléments de la pénurie de main-d'œuvre, qui s'est avérée être un problème généralisé et persistant, et pour lequel les perspectives de solution sont faibles. Le Groupe de travail s'est également penché sur les stratégies de recrutement, de formation et de rétention et s'est montré déçu que l'on n'en ait pas fait plus pour encourager les jeunes à s'engager dans ces domaines, mais aussi pour conserver les membres actuels.

Si la pénurie de main-d'œuvre touche de nombreux secteurs de l'économie, la santé nécessite une attention immédiate. Les soins de santé de qualité nécessitent un personnel hautement qualifié et une main-d'œuvre nombreuse. La pénurie de travailleuses et travailleurs a donc des répercussions directes sur les soins de santé prodigués. De plus, le vieillissement de la main-d'œuvre et de la population

augmentera la demande de soins et la pénurie sera aggravée par le nombre de personnes qui partiront à la retraite ou seront proches de la retraite. Des mesures urgentes sont nécessaires pour que notre système de santé ne subisse pas de graves dommages. Cette réunion a permis d'examiner comment la pandémie a mis en lumière les problèmes de gestion du personnel de santé au Canada et a montré que les patientes et patients et les travailleuses et travailleurs en paient le prix. Le SNESPPG continuera de faire pression sur les gouvernements et les employeurs pour qu'ils s'attaquent à la crise des ressources humaines en santé et qu'ils comprennent que la grave pénurie de professionnelles et professionnels paramédicaux nuit à la qualité et à la rapidité des soins qui peuvent être dispensés.

Le SNESPPG continuera à faire pression sur les gouvernements et sur les employeurs pour qu'ils s'attaquent à la crise des ressources humaines en santé (RHS). Ceux-ci doivent comprendre que la grave pénurie de professionnelles et professionnels paramédicaux spécialisés nuit à la qualité et à la rapidité avec lesquelles les soins sont dispensés.

En octobre, Bert Blundon, président de SNESPPG, a rencontré le ministre fédéral de la Santé, Jean-Yves Duclos, et la ministre fédérale des Aînés, Kamal Khara, et leur a envoyé un message fort sur l'importance de l'engagement fédéral dans la crise des RHS. La rencontre était menée par le Congrès du travail du Canada (CTC) et réunissait sa présidente, Bea Bruske, des dirigeantes et dirigeants, des membres du personnel et les membres du Comité exécutif du CTC. Bert Blundon a évoqué les inquiétudes relatives aux soins à domicile et aux soins de longue durée, ainsi que l'urgent besoin d'une stratégie pancanadienne sur les ressources humaines pour les professionnelles et professionnels de la santé. Il était important que ces ministres entendent directement les dirigeantes et dirigeants syndicaux et comprennent que les travailleuses et travailleurs de la santé souffrent aux côtés des malades en raison de la pénurie de main-d'œuvre qui perdure.

Le SNESPPG au sein de l'ensemble du mouvement syndical

Congrès du travail du Canada

Par leur adhésion à une composante du SNESPPG, les membres sont également affiliés au Congrès du travail du Canada (CTC). Le CTC est la plus grande centrale syndicale du Canada. Il représente 3,3 millions de travailleuses et travailleurs.

Le SNESPPG participe aux différents comités et groupes de travail du CTC. Il joue également un rôle important à l'occasion de son Assemblée générale triennale.

Depuis son entrée en fonction en 2021, l'actuelle direction du CTC s'est empressée de reconstituer ses comités et de lancer des actions importantes. Ses comités sont dissous après chaque assemblée générale et sont reconstitués peu de temps après.

Groupe de travail du CTC sur les droits des personnes ayant un handicap

Dans ce groupe de travail, les discussions ont porté en grande partie sur le travail à

distance. La principale conclusion a été que c'était à l'employée ou l'employé de choisir. À bien des égards, il est plus facile et plus sûr pour les travailleuses et travailleurs ayant un handicap de travailler à distance. Nombre de ces personnes ont signalé que les problèmes entre membres et les brimades de la part des gestionnaires ont considérablement diminué depuis qu'elles travaillent à la maison. Toutefois, le fait qu'une employée ou un employé ait un handicap ne doit pas être une excuse pour l'obliger à travailler à distance pour, par exemple, permettre à l'employeur de faire des économies en ne réalisant pas les travaux nécessaires à l'utilisation d'un fauteuil roulant.

Un modèle mixte de réunions par vidéoconférence et en personne est préférable tant que la COVID présente un risque important, car il offre la sécurité à nombre de travailleuses et travailleurs immunodéprimés. Plusieurs participantes et participants ont fait remarquer que leur service avait enregistré peu de cas de COVID-19 pendant la période de travail à distance, mais que la plupart des personnes l'avaient contracté à leur retour au bureau. Au lieu de permettre le retour à la normale, nous devons plaider en faveur de l'inclusion, car les problèmes de transport et d'accessibilité existaient déjà avant la pandémie.

Rabia Khedra, directrice nationale de Le handicap sans pauvreté (HSP), a fait une présentation sur le [projet de loi C-22](#). Le HSP fait pression pour que le projet de loi soit adopté avant la fin de l'année. Une discussion s'est engagée sur la question de savoir s'il serait utile que le projet de loi prévoie une aide financière minimum. Le HSP est d'avis qu'essayer de fixer un montant minimum retardera le vote. De plus, un tel montant pourrait devenir un maximum et ne pas suivre l'inflation. Le débat a également porté sur la crainte que le projet de loi C-22 ne serve de prétexte à un recul pour d'autres services sociaux ou que les employeurs ne l'utilisent pour payer moins les travailleuses et travailleurs ayant un handicap. Selon le HSP, ce projet de loi représente un précédent important pour les personnes ayant un handicap dans l'incapacité de travailler, mais nous devons bien sûr continuer à défendre les droits de celles qui sont aptes au travail. [Inclusion Canada](#) a également plaidé en faveur du projet de loi C-22 sans récupération.

Réunion du Comité consultatif du CTC sur l'éducation

Lors de cette réunion, les discussions ont porté en grande partie sur l'enseignement hybride. L'enseignement en ligne et l'enseignement hybride présentent à la fois des avantages et des inconvénients. Ils offrent l'avantage d'être efficaces et accessibles (l'étendue géographique et les déplacements créaient déjà des obstacles à la participation avant la pandémie). On peut également y avoir recours lorsque les protocoles relatifs à la COVID-19, comme le port du masque, les limitations de rassemblement et les restrictions de voyage, seront à nouveau appliqués. L'enseignement en ligne permet l'interprétation simultanée et donne accès à d'autres outils qui aident les personnes ayant un handicap. Il constitue aussi un moyen de réduire considérablement les émissions de carbone et la pollution que génèrent les déplacements pour assister à des cours en personne.

Parmi les inconvénients de l'enseignement en ligne et de l'enseignement hybride, on peut citer le manque de socialisation et l'incapacité d'établir un contact visuel et de lire le langage corporel. De plus, les participantes et participants et les animatrices et animateurs se heurtent à plusieurs obstacles technologiques (les casques avec micro étant essentiels pour s'assurer que tout le monde est entendu). Une solution à ces obstacles pourrait être de demander aux apprenantes et apprenants d'indiquer, sur leur formulaire d'inscription, leurs besoins en matière d'accessibilité et l'équipement utilisé (p. ex., certains navigateurs sont incompatibles avec les documents de cours).

Des participantes et participants ont exprimé leur frustration face aux apprenantes et

apprenants qui éteignent leur caméra (voire qui quittent la séance) ou font d'autres choses pendant la formation. D'autres ont fait remarquer que des apprenantes et apprenants faisaient d'autres choses et partaient également pendant les formations en personne. La solution devrait être de signaler ce comportement aux gestionnaires de ces personnes. Un autre inconvénient soulevé au sujet de l'enseignement en ligne et hybride est qu'il n'est pas sûr d'aborder certains sujets par Internet, car des apprenantes et apprenants peuvent alors se sentir autorisés à dire des choses derrière un écran qu'elles et ils ne diraient pas en personne. Par contre, les groupes marginalisés peuvent s'exprimer en coulisses pour se préparer à ce qu'ils vont dire et se soutenir mutuellement.

La principale leçon à retenir est que le contenu est essentiel. S'il n'est pas pertinent et attrayant, aucun outil d'apprentissage en personne ou en ligne n'améliorera le taux de rétention. Il a également été souligné que le mode hybride ne signifiait pas que la formation devait se dérouler en ligne et en personne simultanément; les deux volets peuvent avoir lieu des jours différents. En outre, il a été recommandé, pour l'enseignement hybride qui se déroule en ligne et en personne simultanément, qu'une animatrice ou un animateur soit affecté à chaque volet pour s'occuper séparément des deux groupes d'apprenantes et apprenants.

Comité consultatif du CTC sur l'environnement

Le comité s'est réuni trois fois cette année. Il a déterminé que les changements climatiques et la transition juste étaient les priorités du CTC. Lors des réunions, ses membres discutent de questions d'importance nationale et internationale, les représentantes et représentants du CTC faisant le point sur ses travaux et le comité apportant sa contribution. Les membres du comité font également état du travail sur l'environnement et les changements climatiques effectué par les syndicats affiliés.

À l'échelle nationale, la Transition juste et l'élaboration d'une loi fédérale à son sujet ont été au centre des préoccupations cette année. Les réunions du comité ont également été l'occasion de faire le point, de discuter et d'élaborer des stratégies en prévision de la Conférence des Parties, le sommet des Nations Unies sur les changements climatiques. Des alliés, tels que le Réseau pour une économie verte et le Labour Education Centre, ont offert des présentations. Enfin, les représentantes et représentants des syndicats affiliés ont fait le point sur leurs travaux et sur leurs priorités.

Comité consultatif du CTC sur les droits de la personne

Les groupes de travail suivants ont fait l'objet d'une mise à jour : droits des peuples autochtones, personnes de couleur, droits des personnes ayant un handicap et solidarité et fierté.

Dans le cadre de son travail de lutte contre la haine, le CTC a conçu un atelier, The Freedom Convoy and the Rise of the Right [Le convoi de la liberté et la montée de la droite]. Cet atelier est à la disposition des syndicats affiliés qui peuvent s'en inspirer

pour créer leur propre atelier. Il a pour but de faire comprendre aux dirigeantes et dirigeants et aux militantes et militants la situation actuelle en ce qui concerne la montée de la droite et de la haine au Canada, et d'étudier les moyens de renforcer la participation et le sentiment d'appartenance des membres. Les demandes de participation à l'atelier peuvent être envoyées à education@clcctc.ca.

La proposition d'ordre du jour et les propositions de sujets pour l'Assemblée générale seront bientôt soumises au Conseil exécutif et au Conseil canadien. Au lieu de déterminer un sujet quotidien, il est prévu de définir un sujet pour chaque demi-journée, ce qui permettra d'être plus précis. À ce titre, on a proposé l'économie des soins et la vérité et la réconciliation. De plus, les documents d'orientation seront remplacés par des plans d'action.

Un Forum sur les droits de la personne sera organisé lors de la prochaine Assemblée générale du CTC, dont la planification devrait commencer sous peu. On espère ainsi mettre en lumière des histoires de travailleuses et travailleurs qui se sont organisés et ont eu gain de cause, et d'intégrer l'intersectionnalité tout au long de l'Assemblée. Les membres sont invités à soumettre leurs suggestions à human-rights@clcctc.ca. Le comité a discuté d'idées à apporter au Forum sur les droits de la personne.

Groupe de travail du CTC sur les droits des peuples autochtones

Le CTC continue également de faire pression sur le gouvernement pour qu'il mette en application la totalité des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et des appels à la justice de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. Un certain nombre de mouvements ont suivi de près les progrès réalisés par le gouvernement dans sa mise en œuvre, notamment l'Institut Yellowhead, le rapport d'étape du PAN et l'émission Beyond 94 à la CBC.

Le Groupe de travail a discuté de la reconnaissance territoriale. Le sentiment général est qu'il s'agit encore de cocher des cases et qu'il manque une compréhension plus profonde de la réconciliation. Traduire la profondeur des enseignements en une reconnaissance territoriale est insupportable – comment remédier à l'absence d'enseignements de la terre? La mauvaise prononciation des mots autochtones est courante et irrespectueuse. Les non-Autochtones doivent faire le travail d'apprentissage, de rédaction et d'exécution des reconnaissances territoriales.

Voici certaines des idées avancées par des syndicats à propos de la reconnaissance territoriale :

- réécrire leur déclaration de reconnaissance territoriale;
- s'efforcer d'intégrer la reconnaissance territoriale dans les conventions collectives;
- demander aux membres du conseil d'administration de se porter volontaires pour procéder à la reconnaissance territoriale;
- surmonter les malaises que cela pourrait engendrer;
- faire figurer la reconnaissance territoriale sur le papier à en-tête;
- poser des plaques de reconnaissance territoriale dans chaque édifice régional.

Le SCFP travaille à l'élaboration d'un guide sur la reconnaissance territoriale, qui devrait être publié en 2023. Ce guide sera transmis au Groupe de travail dès qu'il sera prêt. La journée annuelle de lobbying du CTC aura lieu en février 2023. Il a également été confirmé qu'une journée de lobbying autochtone sera organisée à l'automne 2023, ce qui laissera suffisamment de temps aux syndicats affiliés pour soutenir l'envoi de déléguées et délégués et pour consolider les relations avec les organisations autochtones nationales.

Comité de coordination des contestations judiciaires du CTC

Notre ancien président, Larry Brown, a coprésidé le Comité de coordination des contestations judiciaires du CTC. Le comité s'efforce d'assurer la coopération et la coordination entre les alliés syndicaux pour faire avancer le dossier des contestations judiciaires concernant les droits des travailleuses et travailleurs. Au sein du comité, les syndicats affiliés échangent également des informations sur les affaires et les décisions importantes qui influent sur les travailleuses et travailleurs et sur les syndicats, à l'image de ce qui est amené devant le Comité de coordination des composantes sur les stratégies juridiques du SNESPPG.

La réunion d'octobre a été la dernière de M. Brown en tant que coprésident. Bea Bruske, présidente du CTC, l'a remercié pour ses années de service et sa contribution réfléchie au comité.

Groupe de travail du CTC sur la solidarité et la fierté

Le Groupe de travail du CTC sur la solidarité et la fierté s'est réuni deux fois en 2022 (le 13 avril et le 4 octobre). Le Service des droits de la personne du CTC travaille à la mise à jour des ressources.

En prévision du congrès d'ILGA WORLD, le groupe de travail a examiné les défis auxquels sont confrontés les jeunes personnes queers (au travail, au sein des syndicats et dans le mouvement syndical), les structures d'équité existant dans leur local, leur syndicat, leur conseil syndical ou leur fédération et la manière dont les syndicats peuvent mieux mobiliser et responsabiliser les jeunes travailleuses et travailleurs 2SLGBTQIA+. Une quarantaine de déléguées et délégués de divers syndicats et sections locales de tout le Canada ont assisté au congrès, soit la plus grande délégation syndicale canadienne jamais vue.

Le rapport final et les recommandations du Groupe de travail sur l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* n'ont pas encore été publiés, mais un large consensus s'est dégagé pour que les personnes 2SLGBTQIA+ soient reconnues comme un groupe en quête d'équité. En prévision du congrès d'ILGA WORLD, le groupe de travail a examiné les défis auxquels sont confrontées les jeunes personnes queers (au travail, au sein des syndicats et dans le mouvement syndical). Le groupe s'est interrogé sur les structures d'équité qui existent dans leur section locale, leur syndicat, leur conseil syndical ou leur fédération et la manière dont les syndicats peuvent mieux mobiliser et responsabiliser les jeunes travailleuses et travailleurs 2SLGBTQIA+. Une quarantaine de déléguées et délégués de divers syndicats et sections locales de tout le Canada ont assisté au congrès, soit la plus grande délégation syndicale canadienne jamais vue.

La Fierté Montréal a été annulée pour la première fois en raison de problèmes de sécurité. La North Bay Pride a également reçu des menaces, et les syndicats sont sortis en force pour le soutenir. Un représentant du CTC a participé au congrès de la Global Black Pride en juillet. Ce congrès a été le théâtre de grandes discussions sur les expériences uniques des personnes noires dans les communautés 2SLGBTQIA+, sur le racisme anti-noir et sur l'homophobie et la transphobie. On assiste également à une réaction coordonnée de la droite alternative contre les communautés 2SLGBTQIA+, qu'il s'agisse des événements de la fierté, des changements législatifs (p. ex., au Code des droits de la personne de l'Ontario) ou de l'éducation sexuelle à l'école. La droite alternative a pris le contrôle des slogans de justice sociale et mobilise les gens par Internet, ce qui lui donne une portée sans précédent. Les organisations syndicales et 2SLGBTQIA+ peuvent travailler ensemble à promouvoir le renforcement des capacités en fournissant une expertise en la matière et en assurant l'action politique et l'éducation. Les syndicats peuvent continuer à négocier des soins de santé tenant compte du genre et des congés payés pour accéder à ces soins, et exiger des employeurs qu'ils cessent de définir la famille pour des choses telles que les congés de décès et les congés de compassion.

Délégation syndicale de première ligne en Colombie

Cet été, des dirigeantes et dirigeants du CTC, du STTP, du SCFP, du SNESPPG et de l'AFPC ont participé à la délégation syndicale de première ligne en Colombie. Cette délégation est une initiative dans le cadre de laquelle les syndicats du secteur public canadien procèdent, depuis 2004, à des échanges de solidarité avec des syndicats, des mouvements sociaux et des défenseuses et défenseurs des droits de la personne colombiens. Jason MacLean, secrétaire-trésorier du SNESPPG, et Trevor King, secrétaire-trésorier de la NAPE, en faisaient partie cette année.

Depuis des années, les syndicalistes et les défenseuses et défenseurs des droits de la personne et de la terre sont victimes d'attaques et de répression. Mais en juin, pour la première fois, la population colombienne a élu un gouvernement progressiste dirigé par le président Gustavo Petro et la vice-présidente Francia Marquez. Cela a fait naître l'espoir pour l'avenir, après des décennies de violence et d'impunité, et a constitué un excellent moment pour démontrer sa solidarité. La délégation a rencontré des dirigeantes et dirigeants syndicaux et communautaires, notamment CAJAR, le collectif d'avocates et avocats colombiens que le SNESPPG a soutenu. Il est important de souligner que la délégation s'est rendue dans des régions rurales, où les communautés afro-colombiennes et autochtones de Colombie sont gravement touchées par les déplacements et la violence d'État. Après ce voyage, nous avons continué à collaborer par solidarité avec nos alliés de Colombie et à soutenir leurs luttes, notamment en faveur de la justice pour les victimes de cette violence et des réformes sociales et du travail.

Collaboration du SNESPPG avec ses alliés

Le SNESPPG travaille avec la Coalition canadienne de la santé (CCS) à protéger, renforcer et préserver notre système public de soins de santé. La CCS, qui se consacre à cette tâche depuis plus de 40 ans, rassemble diverses organisations syndicales et communautaires engagées à l'égard de ce système.

La pandémie a mis en lumière de graves problèmes qui doivent être résolus, et la CCS s'inquiète des menaces croissantes de privatisation. Les lois fédérales sur les soins de longue durée et l'assurance médicaments qui seront introduites dans les trois ou quatre prochaines années offrent de nouvelles possibilités.

La pandémie a également causé de graves préjudices aux travailleuses et travailleurs de la santé et a exacerbé la crise des ressources humaines dans le secteur. Les soins de santé virtuels sont également une question cruciale, car des sociétés privées ont investi massivement dans cette sphère de la santé largement non réglementée. Le SNESPPG siège au conseil d'administration de la CCS et, par son intermédiaire, interagit avec les coalitions provinciales de la santé. Il est essentiel qu'il y ait une bonne communication entre nombreux groupes qui travaillent sur le dossier des soins de santé. La coordination avec les partis politiques sera également cruciale, car l'entente

de soutien et de confiance conclue entre les libéraux et les néo-démocrates contient de nombreuses références à ces soins, mais peu de détails. Il incombe aux défenseuses et défenseurs des soins de santé de veiller à ce que ces initiatives ne permettent pas de privatiser davantage notre système.

La CCS compte un certain nombre de sous-comités auxquels le SNESPPG siège, notamment au sujet de l'assurance médicaments et des soins de longue durée. Elle dialogue également avec les politiciennes et politiciens fédéraux et participe à une journée annuelle de lobbying à l'échelle fédérale, qui se déroule de manière virtuelle depuis la pandémie.

Canadiens pour une fiscalité équitable

Les personnes prônant la réduction des services publics tenteront toujours de justifier leur position en disant qu'il n'y a pas d'autres solutions, mais ce n'est pas vrai. Les campagnes en faveur d'une fiscalité équitable ont montré qu'il existait une solution de rechange à l'austérité, mais elle exige des gouvernements solides, qui font en sorte que les grandes entreprises et les riches paient leur part. La fiscalité équitable reste une priorité pour nous, au Syndicat national. Notre action sur l'équité fiscale comprend la défense de mesures fiscales équitables et le soutien aux alliés.

L'un des principaux alliés en matière d'équité fiscale du Syndicat national est Canadiens pour une fiscalité équitable (CFE), dont le SNESPPG soutient fortement le travail. En plus de militer efficacement sur cette question, CFE est une ressource inestimable pour les syndicats et d'autres organisations préoccupées par l'équité fiscale.

Le Syndicat national s'est appuyé sur les recherches que l'organisme a menées pour promouvoir des mesures visant à rendre le système fiscal plus équitable. Cela inclut la présentation qu'il a faite à la consultation du gouvernement fédéral dans le cadre de l'appel en vue du budget 2022, dans laquelle il demande la mise en place d'un registre accessible au public montrant qui contrôle les sociétés enregistrées au Canada (les propriétaires effectifs).

Un enfant Une place

Le SNESPPG est membre d'Un enfant Une place, l'organisation nationale de défense des services de garde. Un enfant Une place milite en faveur d'un système de garde d'enfants financé par les pouvoirs publics, inclusif, de qualité et sans but lucratif. Cette année, l'organisation a surveillé la mise en œuvre des accords fédéraux-provinciaux ou territoriaux sur la garde d'enfants et a fait pression sur les gouvernements pour qu'ils comblient les lacunes et respectent leurs engagements. Un enfant Une place a également soutenu la création de coalitions provinciales de défense plus formelles lorsqu'elles n'existaient pas encore. De nouvelles sections provinciales ont vu le jour en Alberta, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick.



Cet automne, Un enfant Une place a organisé une réunion nationale pour discuter des problèmes de mise en œuvre d'un système pancanadien. Il s'agit principalement de l'incapacité des gouvernements à résoudre la crise de la main-d'œuvre et à améliorer l'accès à des services de garde abordables et de qualité, qui menacent de saper l'ensemble du projet. Cela a conduit à l'organisation d'une Journée nationale d'action en faveur des services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants le 30 novembre. Un enfant Une place a assuré la coordination de la Journée d'action, notamment en facilitant le partage d'informations, la communication et d'autres actions nationales, tandis que les coalitions provinciales ont pris la direction des actions et des demandes locales. Le SNESPPG a participé au comité national de coordination de la journée d'action.

Réseau action climat Canada

À l'échelle internationale, le Réseau action climat Canada (CAN-Rac) a réagi à deux rapports du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) publiés cette année. Cet automne, la COP27 a fait l'objet d'une attention particulière et le CAN-Rac a organisé des séances d'information, a réalisé des analyses et a assuré le soutien logistique aux organisations membres et a participé aux actions sur le terrain en Égypte.

L'éducation pour toutes et tous

L'éducation pour toutes et tous est une campagne conjointe de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université, de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants, du SCFP, de l'AFPC et du SNESPPG. Cette initiative, qui

regroupe plus d'un million d'étudiantes et étudiants et travailleuses et travailleurs, propose une vision d'un système d'enseignement postsecondaire plus abordable, accessible, de qualité et financé par l'État au Canada, un système prêt à relever les défis d'aujourd'hui et de demain.

Ce printemps, L'éducation pour toutes et tous a publié une nouvelle étude sur l'augmentation du coût de l'éducation postsecondaire au Canada. Cette étude révèle que, depuis les années 1990, les frais de scolarité ont augmenté plus rapidement que le coût d'autres biens, notamment le logement et le transport. Les données montrent que les ménages consacrent une part plus importante de leurs revenus à l'enseignement postsecondaire, les plus touchés étant les ménages à faible revenu. Cette nouvelle recherche a coïncidé avec le dépôt d'un projet de loi fédéral d'initiative parlementaire, qui prévoit un transfert de fonds destiné à l'enseignement postsecondaire. L'éducation pour toutes et tous a publié un communiqué de presse commun pour soutenir ce projet de loi et a conçu un outil de rédaction de lettres en ligne pour permettre aux particuliers d'agir. Le SNESPPG a également publié une déclaration saluant le projet de loi.

Réseau pour une économie verte

Le Réseau pour une économie verte (GEN) est une coalition d'organisations syndicales, environnementales et de justice sociale qui œuvrent à la mise en place d'une économie verte au Canada. Au sein du GEN, les organisations membres échangent des informations sur leurs travaux et se coordonnent lorsque c'est nécessaire.

Cette année, le GEN a mis à jour ses fiches d'information sur trois piliers : les transports publics, les énergies renouvelables et les bâtiments plus écologiques. Il cherche également des façons d'intervenir sur ces questions auprès d'un public plus large et de tirer profit des actions de lobbying passées. Il convient de noter que le GEN a participé au débat sur les prix élevés de l'énergie et sur les pressions exercées par l'industrie pour augmenter la production de combustibles fossiles. Il a publié une déclaration demandant au gouvernement fédéral de plutôt doubler ses engagements en matière de réduction des émissions, d'investir dans une Transition juste pour les travailleuses et travailleurs et les communautés, et d'investir dans les services publics. Le GEN a également facilité la discussion et l'élaboration de stratégies sur la Transition juste, notamment au sujet de l'élaboration d'une loi fédérale. De plus, il a organisé un webinaire sur la COP27 cet automne.

Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles

La Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles (CSILC) est une coalition nationale d'organismes de la société civile vouée à la défense des libertés civiles et des droits de la personne. Elle réunit des organisations non gouvernementales, des syndicats, des groupes confessionnels, des groupes de défense des droits de la personne et autres. La CSILC produit du matériel éducatif, rédige des mémoires à l'intention du gouvernement, rencontre des députées et députés et des fonctionnaires,

s'engage dans des actions et des campagnes, et facilite la coordination entre les membres de la coalition.

Le CSILC a travaillé à des sujets tels que :

- les dangers des technologies de reconnaissance faciale;
- la réforme des lois canadiennes sur l'extradition;
- les répercussions des lois antiterroristes;
- le ciblage des organismes de bienfaisance musulmans par l'Agence du revenu du Canada;
- l'importance des outils de chiffrement, les questions touchant la protection de la vie privée et la surveillance;
- le projet de loi gouvernemental sur les préjudices en ligne.

La CSILC a célébré cette année son 20^e anniversaire. À cette occasion, elle a souligné les deux décennies passées à défendre les libertés civiles et les droits de la personne dans le contexte de la prétendue guerre contre le terrorisme en organisant un groupe de discussion sur le sujet.

Commission de la santé mentale du Canada, Comité consultatif – Plan d’action national sur la santé mentale et la justice pénale

La Commission de la santé mentale du Canada (CSMC) met en œuvre un plan d’action national (PAN) sur la santé mentale et la justice pénale « afin de répondre aux besoins en matière de santé mentale des personnes qui ont des démêlés avec le système de justice pénale ». Ce plan comprend la détermination des besoins et les facteurs touchant les populations prioritaires (p. ex., les Autochtones, les personnes LGBTQIA+ et les femmes) et des efforts pour atténuer les effets du colonialisme, du racisme et d’autres formes d’oppression.

La CSMC a invité le SNESPPG à se joindre à un comité consultatif réunissant 21 expertes et experts, qui a été chargé d’élaborer le PAN et de formuler des conseils stratégiques, des avis et des commentaires, d’apporter son expertise à la CSMC et de cocréer, en fin de compte, le plan d’action.

Ce comité consultatif a tenu quatre réunions par vidéoconférence en 2022 : le 26 janvier (réunion inaugurale), le 11 avril, le 26 septembre et le 1^{er} novembre. Il se réunira ensuite tous les deux mois jusqu’à l’hiver 2023.

La première réunion a permis aux membres du comité de se présenter, de se pencher sur le mandat et sur les principes directeurs et d’énoncer leurs priorités. Lors des réunions suivantes, les membres ont discuté de l’énoncé de vision proposé pour le PAN, de sa mission et de ses principes directeurs, et ont travaillé à un plan d’action. Le SNESPPG a souligné les points clés soulevés dans ses documents de recherche, soit la surpopulation carcérale, la violence au travail et le manque de personnel dans les services correctionnels provinciaux, ainsi que la nécessité de s’occuper des blessures psychologiques subies par les travailleuses et travailleurs du système judiciaire.

Le SNESPPG continuera à participer aux réunions de ce comité consultatif afin de s’assurer que le plan d’action tient compte des préoccupations de nos membres intervenant dans le système judiciaire.

Réseau pour le commerce juste et Projet de recherche sur le commerce et l’investissement

Afin de partager les résultats de recherche et de promouvoir une action collective sur les répercussions sur nos institutions économiques et démocratiques des accords mondiaux sur le commerce et les droits des investisseurs, le SNESPPG travaille en solidarité avec les syndicats et ses alliés de la société civile dans le cadre de réunions régulières. À cette fin, le Syndicat national s’est engagé dans deux coalitions : le Projet de recherche sur le commerce et l’investissement et le Réseau pour le commerce juste. L’objectif principal du Projet de recherche sur le commerce et l’investissement est de partager des informations et des résultats de recherche, tandis que le Réseau pour le commerce juste a pour objectif l’action.

La participation du SNESPPG à ces importantes coalitions lui permet d'unir ses forces à celles de ses alliés pour défendre l'intérêt public contre l'expansion des droits, du pouvoir et de l'influence des entreprises. Le Syndicat national estime que ces accords entraînent la disparition des protections publiques et menacent la sécurité publique. Ils érodent également la qualité des services publics par des mécanismes conçus pour verrouiller la libéralisation et la privatisation.

En 2022, les deux coalitions ont alerté la population et fourni des informations essentielles sur plusieurs régimes d'investissement mondiaux dont le gouvernement du Canada est signataire ou membre :

- Accord Canada-États-Unis-Mexique (ACEUM)
- Accord de Partenariat transpacifique global et progressiste (PTPGP), anciennement le Partenariat transpacifique
- Accord économique et commercial global (AECG) entre le Canada et l'Union européenne
- Organisation mondiale du commerce (OMC)

Dans le cadre de l'ACEUM, certaines plaintes relevant des mécanismes exécutoires de règlement des différends ont fait l'objet d'un examen approfondi en 2022 :

- Différend entre les États-Unis et le Mexique concernant les efforts de réforme de l'emploi visant les violations des droits des travailleuses et travailleurs à s'organiser et à négocier collectivement.
- Plaintes du Mexique contre les États-Unis concernant les droits des travailleuses et travailleurs migrants (discrimination et harcèlement sexuel dans les programmes de travail temporaire pour les migrants);
- Différend entre le Mexique et les États-Unis concernant les divergences d'interprétation des règles sur l'origine des véhicules automobiles.
- Décision défavorable au Canada au sujet des contingents tarifaires pour les produits laitiers.
- Différend entre le Canada et les États-Unis concernant les droits de douane sur les produits solaires en provenance du Canada.

En ce qui concerne l'OMC, le débat s'est poursuivi en 2022 sur des questions telles que la possibilité de réformer l'organisation afin de garantir un commerce équitable entre différents pays à divers stades de développement et de mettre en œuvre l'urgente transformation socioécologique que nécessitent les diverses crises environnementales et sociales.

La dérogation à l'Accord sur les aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce de l'OMC (expliquée ailleurs dans le présent rapport) a également été abordée.

Avec ses alliés du Projet de recherche sur le commerce et l'investissement et du Réseau pour le commerce juste, le Syndicat national a continué en 2022 de suivre la situation dans les négociations en cours sur les nouveaux régimes relatifs au

commerce et à l'investissement, dont :

- les négociations post-Brexit au Royaume-Uni à propos des accords sur le commerce et l'investissement, à savoir les relations commerciales entre le Royaume-Uni et le Canada et les négociations avec les États membres du PTPGP en vue de l'adhésion du Royaume-Uni;
- les négociations entre le Canada et l'Indonésie en vue d'un accord de partenariat économique global.

Syndicats pour la démocratie énergétique

Le SNESPPG participe à Syndicats pour la démocratie énergétique (TUED). TUED est une initiative mondiale et multisectorielle qui vise à faire progresser l'orientation et le contrôle démocratiques de l'énergie de manière à favoriser les solutions à la crise climatique, à la pauvreté énergétique, à la dégradation des terres et des populations, et à répondre aux attaques contre les droits et les protections des travailleuses et travailleurs.

L'initiative produit des recherches et organise des forums qui examinent des questions cruciales et attire l'attention sur des expériences réalisées partout dans le monde. TUED a notamment joué un rôle rassembleur dans la rédaction du Programme syndical pour un avenir énergétique public à faibles émissions de carbone, auquel le SNESPPG a souscrit l'année dernière. En octobre, des dirigeantes et dirigeants de syndicats, de fédérations syndicales internationales et d'organismes alliés se sont réunis à Nairobi pour lancer TUED South. Cette nouvelle initiative fera la promotion d'une approche publique de la Transition juste, similaire à celle décrite dans le Programme syndical, mais particulièrement dans les pays du Sud.

Principaux enjeux (le SNESPPG et l'avenir)

Lutte contre la privatisation

En février, le Syndicat national a publié une [version actualisée de son profil de Medavie](#). Medavie joue un rôle croissant dans la privatisation des services de santé dans six provinces. Le Syndicat national continue également de promouvoir un rapport, [Virtual Health Care Privatization](#), qu'il a publié l'année dernière, notamment en le partageant avec ses alliés. Ce rapport analyse comment les nouvelles technologies sont utilisées pour la privatisation d'une part croissante de notre système de santé.

Deux vidéoconférences ont été organisées à l'intention des chercheuses et chercheurs, du personnel des communications et des campagnistes de nos composantes, qui travaillent à la lutte contre la privatisation. Ces réunions comprenaient des présentations sur des questions touchant la privatisation, telles que le travail parrainé par le SNESPPG sur les finances des gouvernements provinciaux et la campagne de la NAPE contre la privatisation à Terre-Neuve-et-Labrador. Les participantes et participants ont également discuté des nouvelles menaces et des mesures prises pour lutter contre la privatisation.

Intégration des soins de longue durée dans la Loi canadienne sur la santé

La pandémie de COVID-19 a révélé l'échec du secteur canadien des soins



de longue durée (SLD).

Plus de 15 800 résidentes et résidents sont décédés au cours des premières vagues, le Canada ayant enregistré le pourcentage de décès dus à la pandémie dans les établissements de SLD le plus élevé au monde. Plus de deux ans après le début de la pandémie, et après les terribles échecs dont nous avons été témoins dans le domaine, le Canada ne protège toujours pas adéquatement les personnes âgées et infirmes les plus vulnérables. Le SNESPPG presse les gouvernements pour qu'ils agissent afin de garantir de meilleurs soins aux résidentes et résidents des établissements de SLD et de remédier à l'échec cuisant de ces soins au Canada.

Le SNESPPG a été l'un des plus ardents militants de changements dans les SLD et fait pression sur le gouvernement fédéral pour que les SLD relèvent de la *Loi canadienne sur la santé*.

Tout au long de la pandémie, le SNESPPG n'a cessé de réclamer une réforme des SLD et leur inclusion dans la loi. Le SNESPPG a même fourni au gouvernement fédéral un sondage montrant que les Canadiennes et Canadiens étaient massivement favorables à l'intégration des SLD dans le système public de soins de santé. Nous avons travaillé avec des alliés, notamment avec la Coalition canadienne de la santé, des syndicats et le Congrès du travail du Canada, pour défendre ces changements. Tout au long de notre correspondance sur les SLD et les soins de santé avec le premier ministre et avec le ministre fédéral de la Santé, nous avons fait pression sur le gouvernement pour qu'il agisse.

Le SNESPPG s'inquiète également du fait que le gouvernement fédéral n'a pas rempli sa promesse de créer une loi et des normes sur la sécurité des soins de longue durée.

En mai, nous avons envoyé une lettre au ministre de la Santé, M. Duclos, lui demandant d'intervenir pour que soit relancée l'élaboration de normes sur les SLD complètes, efficaces et applicables. La décision a été prise après que nous ayons analysé les normes de ce genre proposées par l'Organisation de normes en santé (HSO).

Les normes de la HSO sont vagues et ne garantissent même pas des heures minimales de soins pour les patientes et patients des SLD. La raison pour laquelle le SNESPPG a demandé au ministre Duclos de relancer l'élaboration des normes est que la HSO est un organisme privé. Le SNESPPG estime que la création, la surveillance et la mise en application des normes sur les SLD doivent relever des gouvernements.

Nous nous trouvons à un moment critique de la réforme des SLD au Canada. C'est vrai que les gouvernements provinciaux ont promis de mieux rémunérer les travailleuses et travailleurs et d'investir dans les établissements de SLD. Malheureusement, si le secteur n'est pas soumis à la *Loi canadienne sur la santé* et intégré à notre système public de soins de santé, la plupart des investissements iront gonfler les profits des entreprises privées.

Comme on prévoit que le nombre de lits doublera d'ici à 2035, les gouvernements doivent investir massivement dans ce domaine. En l'absence d'investissements publics et d'une réglementation stricte, nous continuerons à assister à la prolifération des soins privés. Si rien n'est fait, il y aura de plus en plus d'établissements privés, dans lesquels les propriétaires privilégieront le profit au détriment des soins. Le SNESPPG reste attaché à une réforme positive du secteur des SLD, qui comprend l'intégration des soins dans la *Loi canadienne sur la santé*.

La lutte contre la privatisation des dons de plasma rémunérés

En août, un rapport a fait l'objet d'une fuite révélant que la Société canadienne du sang (SCS) était sur le point de signer un contrat d'envergure permettant à une société privée de recueillir du plasma contre rémunération au Canada. Le SNESPPG travaille depuis longtemps avec les composantes et ses alliés pour s'opposer à l'expansion du don de plasma rémunéré au Canada. Il s'oppose à cette pratique, car elle représente un risque pour la sécurité de notre approvisionnement en sang et en plasma et parce qu'il s'agit de la privatisation et de la marchandisation à grande échelle des soins de santé au Canada.



Avant même l'annonce de l'accord, le SNESPPG s'est joint aux composantes pour dénoncer l'imminence de cet accord. Lorsque l'accord a été officiellement confirmé en septembre, des plans ont été mis en œuvre pour maintenir la pression sur le conseil d'administration de la SCS, ses cadres et les ministres de la Santé, qui nomment les membres du conseil d'administration de la SCS. Des lettres et des articles ont été diffusés sur Internet et des réunions ont été organisées pour planifier l'action.

L'OPSEU/SEFPO a tenu un piquet d'information le 1er décembre, lors de la réunion publique du conseil d'administration de la SCS à Ottawa. Le SNESPPG a soutenu cette activité et Jason MacLean, secrétaire-trésorier du SNESPPG, a agi comme maître de cérémonie. Plus de 30 personnes ont participé au piquet d'information, qui comptait des représentantes et représentants des composantes et des alliés du SNESPPG. L'OPSEU/SEFPO, le NSGEU et la HSAA sont intervenus, de même que des alliés, tels que BloodWatch, le CTC, le SCFP, la Coalition canadienne de la santé et la Ottawa Health Coalition.

Des manifestations en solidarité ont eu lieu à Halifax et à Edmonton, et l'activité a été suivie d'une conférence de presse à l'Assemblée législative de l'Ontario avec l'OPSEU/SEFPO, BloodWatch et le NPD de l'Ontario pour dénoncer le fait que le gouvernement Ford n'avait pas rejeté le don de plasma rémunéré.

Le SNESPPG se joint au mouvement de solidarité contre cet accord et demande qu'il soit annulé. En outre, le conseil d'administration et le chef de la direction de la SCS ont rompu la confiance du public et n'ont pas respecté le mandat de la SCS, qui est de soutenir les dons bénévoles. Le SNESPPG se joint à l'OPSEU/SEFPO et à d'autres organisations pour demander la révocation du conseil d'administration et de la haute direction de la SCS. Le SNESPPG soutient l'expansion de la collecte bénévole de plasma au Canada et pense que c'est la solution à la pénurie de plasma.

Le combat continue et l'enjeu n'est rien de moins que l'avenir de notre approvisionnement public en sang et en plasma. La rémunération des dons de sang et de tissus est illégale au Canada, mais l'interdiction ne s'étend pas au plasma.

L'extension des dons de plasma rémunérés compromettra la collecte bénévole au Canada et contrevient à l'interdiction des dons de plasma rémunérés décrétée en Colombie-Britannique et en Ontario. Il faut y mettre un terme et nous travaillons en collaboration pour poursuivre la lutte contre cette pratique.

Révision des communications et renouvellement de l'image de marque

La COVID-19 nous a montré à quel point il était important de communiquer régulièrement avec nos membres, avec la direction et le personnel des composantes provinciales, et avec le public. Faute de pouvoir se rencontrer en personne, la communication en ligne est devenue essentielle. Le SNESPPG fait du bon travail – il mène de grandes campagnes et de solides recherches –, mais s'il n'atteint pas son public, il n'a pas l'incidence qu'il devrait.



Le Conseil exécutif national a reconnu ce fait et la nécessité pour le Syndicat national d'être perçu et valorisé comme une organisation importante dans les discussions sur les politiques publiques. Pour y parvenir, il doit renforcer sa présence en ligne et ses relations avec les journalistes et les représentants et représentantes gouvernementaux. Afin d'atteindre ces objectifs, il a lancé un appel d'offres pour une révision majeure des communications.

Le contrat a été accordé à NOW Group et à Metric, qui ont travaillé avec diligence à de nombreux aspects de cette révision et au renouvellement de l'image de marque du syndicat. Des réunions regroupant le personnel du SNESPPG et des composantes se sont penchées sur les objectifs, les méthodes et les outils utilisés pour les communications et la promotion. Des groupes de discussion réunissant des membres ont été constitués et un groupe de référence ad hoc a été créé pour travailler avec les deux agences.

Les réunions et les discussions ont débouché sur neuf recommandations :

- Concevoir un nouveau logo
- Trouver un message central
- Refaire le site Web
- Créer une nouvelle base de données avec des outils de campagne (Réseau d'action)
- Actualiser les médias sociaux
- Faire en sorte que la recherche réponde à un objectif bien défini
- Se concentrer sur les campagnes principales
- Actualiser les relations avec les médias
- Adopter une stratégie de relations gouvernementales

Le logo et le slogan ont été approuvés, et les travaux sur la base de données et le site Web devraient être achevés au début de 2023. Le plan de communication stratégique sera achevé d'ici à la fin de 2022.

Crise dans les systèmes provinciaux de justice pénale

Les systèmes provinciaux de justice pénale du Canada sont en crise tant du point de vue des travailleuses et travailleurs que des détenues et détenus. Trop d'établissements correctionnels sont vétustes, vieux et en ruine, et les conditions de vie y 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 a entraîné des dizaines de cas de COVID-19.

Ces établissements sont devenus des centres de dernier recours pour les personnes souffrant de dépendance et de problèmes de santé mentale. Ils offrent un accès limité à des programmes de traitement ou à des services de réadaptation adéquats.

À cause de cela, les travailleuses et travailleurs correctionnels de première ligne évoluent dans un environnement extrêmement dangereux présentant de graves risques pour la santé et la sécurité, en particulier en ce qui concerne la COVID-19. Les environnements de travail sont chaque jour le théâtre d'incidents violents directement dus à la surpopulation. De plus, les agentes et agents n'ont pas reçu de formation spéciale pour composer avec des délinquantes et délinquants souffrant de problèmes de santé mentale ou de toxicomanie, et le personnel infirmier des services correctionnels n'est pas assez nombreux pour faire face à la situation.

Il y a également une grave pénurie d'agentes et agents des services correctionnels. En outre, toutes les catégories de personnel correctionnel sont aux prises avec des problèmes de recrutement et de rétention.

Il n'est donc pas surprenant que les travailleuses et travailleurs de ces établissements souffrent de blessures psychologiques. Elles et ils présentent près de 5,5 fois plus de risque de contracter de telles blessures que la population générale, et sont les plus nombreux au sein du personnel de sécurité publique à présenter des symptômes cliniquement significatifs correspondant à une ou plusieurs blessures psychologiques.

En 2022, le SNESPPG a continué à travailler avec les composantes pour défendre et promouvoir les droits des travailleuses et travailleurs du système judiciaire :

- Condamner l'actuelle surpopulation dans les établissements correctionnels provinciaux et fédéraux;
- Mettre en évidence le sous-effectif et les problèmes de rétention et de recrutement attribuables à une rémunération inadéquate, à des normes de santé et de sécurité insuffisantes et à la violence contre les travailleuses et travailleurs du système judiciaire;
- S'allier avec les composantes pour faire pression sur les gouvernements fédéral et provinciaux afin d'améliorer les conditions de travail du personnel du système judiciaire;
- Collaborer avec les composantes pour concevoir et coordonner des actions et des stratégies de communication concernant la crise des systèmes

provinciaux de justice pénale;

- Sensibiliser le public au fait que l'incarcération des personnes souffrant de toxicomanie et de maladie mentale est une réponse politique inhumaine, inacceptable et injuste à l'insuffisance du soutien communautaire en matière de santé mentale;
- Collaborer avec la Commission de la santé mentale du Canada à la création d'un plan d'action qui protège la santé mentale et physique et la sécurité des travailleuses et travailleurs et de toutes les personnes qui ont affaire au système de justice pénale.

Cybersécurité

Le 8 février, une vidéoconférence réunissant du personnel de la NAPE et du SNESPPG a été consacrée aux cyberattaques contre les autorités sanitaires de Terre-Neuve-et-Labrador.

Deux régions régionales de la santé, Eastern Health et Central Health, ont été victimes d'attaques du 28 ou du 29 octobre 2021 jusqu'à la semaine du 25 décembre au 1er janvier 2022.

Ces attaques ont cherché à voler les renseignements personnels des employées et employés et des patientes et patients (renseignements de connexion pour le travail à distance, informations sur la santé, numéros d'assurance sociale) et à perturber les communications en ligne (courriel du personnel), les services de la paie, les rendez-vous et les portails de vaccination.

La réunion a principalement porté sur les sujets suivants :

- L'importance de la communication avec le gouvernement;
- L'élaboration de protocoles de nomination de personnel supplémentaire pour s'occuper des services hors ligne destinés aux patientes et patients et au personnel (copies papier des chèques de paie et réservations téléphoniques);
- La surveillance du crédit;
- Les systèmes intégrés de gestion des capacités, et leur ajustement pour optimiser leur capacité, leur efficacité, leur qualité et leur contrôlabilité;
- Les problèmes de chaîne d'approvisionnement.

On examine actuellement la possibilité d'organiser une autre réunion sur les cyberattaques et la cybersécurité.

Violence familiale

Les mesures sanitaires décrétées pour limiter le taux d'infection pendant la pandémie de COVID-19 ont conduit à une hausse alarmante de la violence familiale.

Pourquoi? Parce que l'isolement a donné du pouvoir aux agresseurs et que les personnes cherchant à échapper à la violence ont eu du mal à trouver de l'aide, la plupart des groupes de soutien et des agences ayant été fermés. Cela a conduit à une pandémie dans la pandémie. Les données ont démontré que le taux de violence familiale avait augmenté et que les blessures consécutives à cette violence étaient beaucoup plus graves.

Le Comité consultatif sur les questions touchant les femmes (CCQTF) continue de travailler au problème de la violence familiale. Lors de la vidéoconférence de mars, il a discuté d'une étude intitulée [The Shadow Pandemic: A Qualitative Exploration of the Impacts of COVID-19 on Service Providers and Women Survivors of Intimate Partner Violence and Brain Injury](#), qui examine l'incidence de la pandémie sur les victimes de violence. Le CCQTF a notamment étudié l'un des points saillants de l'étude : les lésions



cérébrales traumatiques causées par la violence familiale.

Le CCQTF continue d'insister sur la nécessité d'améliorer le financement des refuges et des maisons de transition, des logements abordables et des services publics, tant pour les personnes qui fuient la violence que pour celles qui la perpétuent. Il est également nécessaire de faire de la sensibilisation dans nos systèmes scolaires afin de rappeler de ne jamais utiliser la violence.

Le CCQTF se réjouit que, grâce à la pression exercée par les syndicats, les groupes de défense des femmes et les groupes de lutte contre la violence familiale, toutes les provinces et tous les territoires offrent désormais des congés pour violence familiale. Le comité continuera à travailler pour que ces congés soient rémunérés. Le CCQTF a également reçu des informations concernant la [Carte de la législation sur la violence conjugale](#), dessinée par le Congrès du Travail du Canada, qui compare les lois sur la violence familiale en date de septembre 2020 dans l'ensemble du Canada.

Lors de la réunion de juin, les membres du comité ont exprimé le souhait de recevoir des informations sur l'intervention des témoins. Ils ont été informés que le National Sexual Violence Resource Center disposait d'une section intitulée « Bystander Intervention Resources ». Cette section offre aux personnes qui œuvrent dans la défense et la prévention un ensemble de ressources sur l'intervention des témoins. Cette section propose des ressources à utiliser dans les contacts avec la communauté et des informations et des recherches sur l'efficacité de l'intervention des témoins. Le comité a noté que la formation sur la question doit aborder les mesures de soutien pour les personnes susceptibles d'être touchées pendant et après la formation.

Réforme de l'assurance-emploi

Bien que la pandémie de COVID-19 ait mis en lumière les lacunes du programme d'assurance-emploi et que le gouvernement fédéral se soit engagé à le réformer, les progrès sont lents. Des consultations ont été tenues, mais des points clés, tels que l'amélioration des prestations et l'élargissement de l'admissibilité, n'ont pas encore été abordés. Dans un même temps, les améliorations temporaires apportées au programme d'assurance-emploi ont expiré, de sorte que nous sommes revenus au programme d'avant la pandémie, avec ses lacunes de couverture et ses prestations souvent inadéquates.

Le SNESPPG a fait pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il apporte des améliorations au programme. Son secrétaire-trésorier, Jason MacLean, a participé à la consultation sur les améliorations à apporter à la procédure d'appel. Les présidences de deux de ses composantes ont également participé à des tables rondes provinciales sur les changements proposés. Le Syndicat national s'est également exprimé sur la nécessité d'augmenter les prestations, d'améliorer la couverture et de maintenir des mesures temporaires jusqu'à ce que des améliorations permanentes aient été introduites.

Mouvement mondial pour suspendre l'accord sur les aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce de l'Organisation mondiale du commerce

La pandémie de COVID-19 était censée engendrer une solidarité mondiale, comme en témoigne le slogan « Nous sommes tous dans le même bateau ». Toutefois, en ce qui concerne les vaccins et la technologie vaccinale, elle a plutôt entraîné le protectionnisme et l'inégalité à l'échelle mondiale.

En 2020, une poignée de multinationales pharmaceutiques ont reçu des dizaines de milliards de dollars de fonds publics pour promouvoir la recherche et le développement de vaccins et de thérapies contre la COVID-19. Au lieu de partager la technologie et de mettre rapidement fin à la pandémie, ces mêmes entreprises se sont vu accorder un monopole sur les technologies et les vaccins qu'elles avaient mis au point.

Ce protectionnisme vaccinal existe à cause de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et de ses règles en matière de propriété intellectuelle, connues sous le nom d'Accord sur les aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce (ADPIC).

L'Accord sur les ADPIC est un accord juridique international multilatéral global qui lie tous les États membres de l'OMC et les oblige à protéger les droits de propriété intellectuelle. Essentiellement, l'Accord sur les ADPIC donne toute liberté aux sociétés pharmaceutiques d'accumuler des profits faramineux, tandis que les populations du Sud se voient refuser l'accès aux vaccins et à la technologie vaccinale.

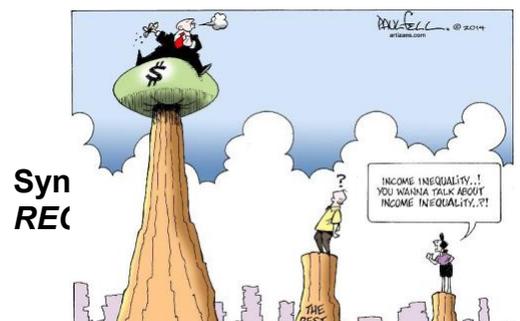
Pour mettre fin à cette inégalité ridicule, une coalition d'États et d'organisations de la société civile, dont l'Organisation mondiale de la santé, Médecins Sans Frontières et l'Internationale des services publics, a lancé une campagne mondiale en faveur d'une dérogation à l'Accord sur les ADPIC. Le Canada faisait partie d'un petit groupe d'États qui ont refusé de soutenir cette dérogation, ce qui a ainsi sapé la campagne et a abouti à une clarification limitée, quoique peut-être inhabituelle, de l'Accord sur les ADPIC en ce qui concerne les exportations de vaccins génériques.

Le mouvement demande maintenant aux États membres de l'OMC d'étendre cette décision restreinte aux médicaments et technologies relatives à la COVID-19, afin que ces biens essentiels soient accessibles à moindre coût à tous les pays. Une fois de plus, le Canada s'oppose à cet élargissement, ce qui empêche les citoyennes et citoyens des pays du Sud de profiter du même niveau de protection que les Canadiennes et Canadiens en ce qui concerne la COVID-19.

Inégalités de revenus

Lorsque le SNESPPG a entamé ses démarches pour

46



attirer l'attention sur ce problème, le Canada et d'autres pays débattaient pour savoir qui paierait pour la crise financière de 2007-2008.

Celles et ceux qui sont à l'origine de la crise, et qui ont reçu des milliards pour se renflouer, soutenaient que c'était aux personnes à faible revenu et à revenu moyen de payer la facture par le biais de politiques d'austérité.

Dans de nombreux endroits, elles et ils ont réussi. Les inégalités de revenus, qui s'étaient déjà creusées avant la crise financière, se sont encore aggravées.

En réponse, le SNESPPG a fait de la lutte contre les inégalités de revenus une priorité. Il a été le premier syndicat au Canada à s'attaquer à ce problème. Dans ses premières interventions sur la question, il a surtout cherché à faire prendre conscience aux gens de l'ampleur de la situation.

Depuis lors, il est de plus en plus admis que les inégalités de revenus sont un problème et qu'elles ne peuvent pas continuer à s'accroître. Cela est attribuable en grande partie au travail du Syndicat national.

Nos recherches, nos campagnes de sensibilisation du public et nos initiatives de lobbying ont montré les effets négatifs des inégalités de revenus sur les gens. Nous nous sommes battus pour que des mesures soient prises afin de lutter contre ces inégalités, notamment par l'extension des services publics, la fiscalité équitable et des stratégies économiques modernes.

Mais ce qui ressort clairement des tentatives d'introduction de politiques d'austérité pour financer la pandémie de COVID-19, c'est que celles et ceux qui bénéficient des inégalités de revenus n'ont pas renoncé. Même si la pandémie a montré à quel point nous dépendons des services publics et comment les coupes budgétaires et la privatisation sont une menace pour les gens, nous assistons toujours à une poussée des politiques d'austérité.

De la même manière qu'il a commencé à s'attaquer aux inégalités de revenus il y a plus de dix ans, le SNESPPG est prêt à lutter contre les mesures qui menacent d'aggraver encore les inégalités. Mais cette fois, nous pouvons nous appuyer sur le travail accompli depuis plus d'une décennie par tous les secteurs de notre syndicat. Et ce travail se poursuit.

Le travail que le SNESPPG effectue et les recherches qu'il soutient montrent clairement que les politiques d'austérité ne sont pas nécessaires. Mais mettre fin à l'austérité n'est qu'une première étape. Comme le montrent clairement les documents que nous avons produits, la reconstruction doit inclure des mesures qui réduiront radicalement les inégalités de revenus. Il s'agit notamment de renforcer les services publics dont dépendent les Canadiennes et Canadiens à faible et moyen revenu et de veiller à ce que les travailleuses et travailleurs ne soient pas laissés pour compte dans la transition vers une économie verte.

Solidarité internationale.

Le SNESPPG reste engagé à l'égard de la solidarité internationale dans divers domaines. Entre autres, il dénonce les violations des droits de la personne, appuie les interventions humanitaires face aux crises, fait preuve de solidarité avec les travailleuses et travailleurs et avec les mouvements syndicaux du monde entier, et soutient les droits des personnes migrantes et réfugiées. À l'échelle internationale, le SNESPPG travaille avec des organismes alliés, par exemple par l'intermédiaire du groupe international du CTC.

Cette année, le SNESPPG a dénoncé les crises internationales, notamment au moyen de déclarations condamnant l'invasion de l'Ukraine par la Russie et en exprimant sa solidarité avec le mouvement croissant des femmes en Iran. Le SNESPPG maintient son soutien aux mouvements syndicaux et sociaux en Colombie et de solidarité avec les Rohingyas, en appuyant des organismes sur le terrain. Les dons du Fonds John Fryer ont également permis une intervention humanitaire dans des crises, telles que la situation en Ukraine, le typhon Rai aux Philippines, la famine dans la Corne de l'Afrique et les inondations catastrophiques au Pakistan. Ici, au Canada, nous avons continué à nous joindre aux appels en faveur d'un statut pour toutes et tous et à relayer les demandes des groupes de migrantes et migrants, tels que Migrant Rights Network. L'une des demandes était que le gouvernement fédéral implante un programme de régularisation complet et inclusif.



Crise des surdoses liées aux opioïdes

Le Canada connaît une autre épidémie : une crise de santé publique due aux surdoses de drogues. Dans certaines provinces, elle tue plus de personnes que la COVID-19. En 2018, on l'a appelée « crise des opioïdes ». Aujourd'hui, il s'agit d'une crise des drogues, qui se caractérise par des surdoses involontaires de cocktails mortels composés d'opioïdes synthétiques, généralement du fentanyl, mélangés à des stimulants comme la cocaïne. Les ingrédients sont illicites, non pharmaceutiques, en vente libre et illégaux.

Avec la COVID-19, les décès par surdose ont considérablement augmenté, pour de nombreuses raisons :

- des revendeurs peu scrupuleux, confrontés à des difficultés d'approvisionnement, ont contaminé leurs drogues avec des additifs toxiques;
- les consommatrices et consommateurs n'ont plus accès à une surveillance médicale vitale en raison des règles de distanciation sociale et d'un système de santé au bord

- du gouffre;
- l'isolement social a créé des consommatrices et consommateurs nouveaux et des abus plus importants.

La crise des drogues constitue un risque pour la santé et la sécurité au travail. Les composantes du SNESPPG ont signalé des cas d'exposition, de blessures, de maladies et d'hospitalisation en milieu de travail dans tous les groupes professionnels, en particulier parmi le personnel des services correctionnels, des centres jeunesse, des services paramédicaux, le personnel hospitalier et les intervenantes et intervenants de première ligne.

Les gouvernements se focalisent sur la réduction des surdoses et des décès (surveillance et application de la loi), mais cela ne fonctionne pas. Pour limiter les dommages et sauver des vies, nous devons prendre les mesures suivantes :

- **Mettre un terme au marché illicite.** Modifier la Loi réglementant certaines drogues et autres substances pour que la consommation d'opioïdes ne soit plus considérée comme un acte criminel et que la possession de petites quantités à des fins d'usage personnel soit légale.
- **Stratégies de réduction des dommages.** Prévoir des sites de consommation financés par les taxes et médicalement assistés pour rendre sécuritaire l'usage personnel, et créer un approvisionnement sécuritaire réglementé (fournir des substituts plus sûrs sous contrôle médical pour faire disparaître les drogues à l'origine des surdoses).
- **Rétablissement et traitement.** Fournir un accès public financé par les fonds publics aux services de traitement de la toxicomanie.
- **Services de santé mentale.** Assurer un traitement à la demande par le système public de soins de santé.
- **Égalité d'accès pancanadienne garantie.** Permettre l'accès aux approvisionnements et aux programmes, sans menace de barrières provinciales, en les soumettant à la *Loi canadienne sur la santé*.
- **Mettre fin à l'exposition en milieu de travail.** Améliorer les services de santé mentale et de traitement de la toxicomanie à l'intention des détenues et détenus et, pour commencer, empêcher les drogues d'entrer dans les établissements.

Régimes de pension

L'intervention du SNESPPG au sujet des pensions consiste à soutenir le travail des personnes qui, dans les composantes, administrent les fonds de pension et militent en faveur des pensions, et à aborder les questions touchant la législation fédérale et les pensions. Afin d'aider ces personnes, une session de travail s'est tenue à Ottawa les 20 et 21 octobre.

Les participantes et participants ont pu y discuter de plusieurs problèmes auxquels sont confrontés les régimes de pension des membres dans différentes provinces. Il s'agissait notamment des formules d'indexation et de la professionnalisation des conseils des régimes de pension. Elles et ils ont également eu droit à des présentations sur les placements des fonds de pension et sur les programmes fédéraux, comme le Régime de pensions du Canada. Les personnes présentes ont formulé de précieux commentaires sur le contenu et la structure du manuel des pensions du Syndicat national.

Présomption légale de blessure psychologique professionnelle

On dispose de données alarmantes sur les blessures psychologiques chez les travailleuses et travailleurs du système judiciaire. Des preuves scientifiques crédibles publiées dans des revues canadiennes réputées révèlent que ces travailleuses et travailleurs sont beaucoup plus souvent aux prises avec des blessures psychologiques que la population générale. La recherche scientifique montre aussi que ces personnes présentent des taux élevés de symptômes cliniquement significatifs correspondant à un ou plusieurs troubles mentaux, dont :

- le trouble de stress post-traumatique;
- le trouble dépressif caractérisé;
- l'anxiété généralisée;
- l'anxiété sociale;
- le trouble panique;
- le trouble de l'humeur;
- l'abus d'alcool et de drogue.

Certaines catégories de travailleuses et travailleurs du système judiciaire, comme les pompières et pompiers, le personnel ambulancier et le personnel policier, sont presque 4,5 fois plus susceptibles que la population générale d'afficher des résultats positifs au dépistage de blessures psychologiques. Parmi ces catégories, c'est le personnel des services correctionnels qui est le plus malmené : il est 5,5 fois plus susceptible que la population générale de déclarer des symptômes de blessures psychologiques.

Avoir persuadé les gouvernements provinciaux d'adopter la présomption légale pour les blessures psychologiques professionnelles compte parmi les victoires du mouvement syndical canadien. Néanmoins, les lois sur la présomption doivent être améliorées. Leur principal défaut est qu'il n'existe pas de norme pancanadienne, car, en vertu de la Constitution, l'indemnisation des travailleuses et travailleurs est une compétence provinciale. Il en résulte une multitude d'incohérences, un méli-mélo de couvertures présumées dans lequel les gens sont traités de manière inégale. Dans certains cas, leurs droits en matière de santé et de sécurité au travail ne sont pas protégés du tout.

Le cadre politique actuel (présomption légale provinciale) comporte quatre lacunes :

1. Beaucoup de travailleuses et travailleurs sont exclus; la présomption couvre généralement des catégories de personnes exclusivement définies comme personnel de sécurité publique.
2. Dans certaines provinces, toutes les blessures psychologiques sont couvertes, tandis que dans d'autres, seul le trouble de stress post-traumatique est couvert et les autres blessures psychologiques sont négligées.
3. Certaines provinces excluent totalement tout stress psychologique chronique qui apparaît progressivement et cumulativement avec le temps.
4. Certaines provinces couvrent uniquement les blessures psychologiques déclenchées par un traumatisme, tandis que d'autres couvrent les blessures psychologiques déclenchées à la fois par des facteurs de stress traumatiques et non traumatiques.

Pour corriger ces défauts, le Syndicat national fera campagne en faveur de normes canadiennes communes sur la présomption légale. La législation doit inclure les blessures psychologiques professionnelles de l'ensemble des travailleuses et travailleurs et tous les types de blessures psychologiques scientifiquement reconnus, y compris, mais sans s'y limiter, le trouble de stress post-traumatique.

Nous nous battons pour que les politiques publiques reconnaissent les facteurs de stress au travail provoquant à la fois des blessures psychologiques chroniques (qui apparaissent progressivement et cumulativement avec le temps, sous l'effet d'une série d'événements ou de l'exposition multiple à des facteurs de stress au travail) et des blessures psychologiques aiguës (qui résultent d'un événement unique, soudain, discret et traumatisant au travail ou lié au travail).

Nous ferons pression pour que les politiques incluent les déclencheurs de stress traumatique et non traumatique en milieu de travail. Le stress non traumatique au travail est déclenché par l'exposition continue ou répétée à de gros facteurs de stress qui causent des blessures psychologiques, mais n'atteignent pas le niveau d'un traumatisme.

Réponse face à l'austérité après la pandémie de COVID-19

Le SNESPPG poursuit son opposition à l'introduction de mesures d'austérité alors que la pandémie de COVID-19 se termine. Il a collaboré avec le Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) à la rédaction de rapports sur les répercussions de la pandémie sur les recettes des gouvernements provinciaux.

Le plus récent rapport du CCPA, [*Flush With Cash: The provinces are richer than they think*](#), a montré que les finances des gouvernements provinciaux sont en bonne santé. Toutes les provinces ont connu un excédent budgétaire ou en connaîtront un sous peu. Neuf des dix provinces prévoient que leur situation financière sera meilleure qu'avant la pandémie.

Médias sociaux

Facebook, Twitter et Instagram sont les principales plateformes de médias sociaux via lesquelles le SNESPPG communique son travail. Le Syndicat national agit comme porte-voix pour ses composantes et ses alliés afin d'attirer l'attention sur les questions importantes pour les membres, le mouvement syndical et le public.

Valorisation des soins

Depuis des décennies, le SNESPPG s'efforce d'attirer l'attention sur la question des soins, qu'il s'agisse des droits et de la dignité des personnes qui les reçoivent ou des droits des travailleuses et travailleurs qui les dispensent. Le Comité consultatif sur les questions touchant les femmes a notamment insisté sur les besoins en matière de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées dans le cadre de ses travaux sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et a rendu compte du fait que les femmes continuent d'assurer une part disproportionnée des soins non rémunérés. Les femmes constituent également la majorité des personnes qui travaillent de façon rémunérée dans le système de santé, et les femmes de couleur, les immigrantes et les migrantes sont surreprésentées parmi les travailleuses et travailleurs du secteur des soins, en particulier chez celles et ceux ayant les plus faibles salaires.



Les systèmes de soins sont en crise en raison de décennies de sous-financement, de négligence, de déréglementation et de privatisation. Trop souvent, les services sont fragmentés au lieu d'être fournis par des systèmes cohérents. Les travailleuses et travailleurs de l'économie des soins se heurtent à divers problèmes, mais ont en commun des salaires bas, de mauvaises conditions de travail, la précarité d'emploi et un fort taux de roulement. Les pénuries de personnel qui existaient avant la pandémie s'aggravent en raison de la surcharge de travail et de l'épuisement professionnel. Un document d'orientation produit à l'Assemblée générale soulignait la nécessité d'effectuer des investissements publics soutenus pour garantir des soins de qualité dispensés au moyen de systèmes financés et gérés par l'État, ainsi que d'offrir un travail décent à l'ensemble du personnel du secteur des soins. La résolution relative à ce document d'orientation a été adoptée, tout comme plusieurs autres portant sur les soins. De plus, le SNESPPG s'efforce d'amplifier les campagnes sur les soins que mènent actuellement le CTC et l'ISP.

Le 1^{er} novembre, le CTC a organisé un incubateur politique sur l'économie des soins, qui a rassemblé des représentants des syndicats affiliés et des organisations alliées du CTC. Le SNESPPG a participé à cet incubateur, qui a examiné l'état actuel des soins

au Canada et qui visait à élaborer une politique et un programme de défense des intérêts dans tous les domaines des soins. Quatre sujets y ont été étudiés : le droit aux soins (garantir les soins en tant que droit de la personne), une commission sur l'économie des soins, l'étendue et la définition des soins et l'élaboration d'un programme inclusif pour les domaines des soins.

Site Web

Notre site Web, nupge.ca, est au cœur du travail que nous effectuons. Nous y communiquons l'actualité syndicale, les points sur la situation dans les composantes, les résultats de la recherche, et des informations et documents sur les campagnes. Des articles y sont publiés quotidiennement et sont ensuite distribués en masse aux militantes et militants. En 2022, nous avons publié 225 articles et le site a reçu 162 448 visites.

CONCLUSION

Avec nos membres, l'ensemble du mouvement syndical et nos homologues internationaux, nous avons accompli beaucoup de choses cette année. Nous avons relevé les défis créés par la crise majeure dans les soins de santé, tout en défendant les intérêts des travailleuses et travailleurs, qu'elles et ils soient syndiqués ou non.

Nous nous sommes adaptés à la nouvelle façon de travailler au moyen de réunions, de discussions et de séances virtuelles de résolution collective des problèmes. Nous avons adopté le changement et utilisé de nouveaux outils pour communiquer plus efficacement avec nos membres et faire de notre syndicat une organisation plus forte.

Nous avons dénoncé la discrimination, la violence et les abus. Nous avons exigé que des mesures soient prises pour lutter contre les changements climatiques.

Nous avons mis les employeurs et les gouvernements au défi de faire mieux, d'être plus compatissants et d'agir de manière responsable afin de construire un pays plus fort pour tout le monde.

Nous avons traduit nos valeurs fondamentales d'équité et de justice dans nos actions. En fin de compte, nous avons déployé d'énormes efforts pour améliorer les conditions de vie des familles des travailleuses et travailleurs et de nos collectivités en veillant à ce que notre richesse collective soit utilisée pour le bien commun.

Nous n'avons pas chômé en 2022. Ensemble, nous sommes plus efficaces.

Réunions du SNESPPG

12 janvier	Dirigeantes et dirigeants élus des composantes
26 janvier	Maraudage du SACC à Terre-Neuve
8 février	Vidéoconférence spéciale du Comité antiracisme
9 février	Dirigeantes et dirigeants élus des composantes
15 février	Questions autochtones
1 ^{er} mars	Comité consultatif sur les questions touchant les jeunes travailleuses et travailleurs
1 ^{er} mars	Représentantes et représentants du secteur des boissons alcoolisées et du cannabis (vente au détail)
2-3 mars	Comité consultatif sur les questions touchant les femmes
7 mars	Comité consultatif sur les négociations collectives
9 mars	Comité consultatif sur l'environnement
2-3 mars	Comité consultatif sur les questions touchant les femmes

20 mars	Comité des finances du Syndicat national
24 mars	Comité spécial sur les services de garde d'enfants
28 mars	Maraudage du SACC à Terre-Neuve
28-29 mars	Groupe de travail sur les ressources humaines en santé
5 avril	Privatisation : chercheuses et chercheurs, personnel des communications et campagnistes
12 avril	Comité de coordination des composantes sur les stratégies judiciaires
14 avril	Représentantes et représentants des composantes autochtones
3-4 mai	Comité mixte des finances et dirigeantes et dirigeants élus et personnel des finances des composantes
11 mai	Dirigeantes et dirigeants élus des composantes
11-12 mai	Canadian Health Professionals Secretariat
16 juin	Comité consultatif sur les questions touchant les femmes
13-19 août	23 ^e École de formation au leadership
17 août	Comité des finances
19 septembre	Comité des finances
22-23 septembre	Représentantes et représentants des agentes et agents correctionnels et des travailleuses et travailleurs des centres jeunesse
4 octobre	Représentantes et représentants du secteur des boissons alcoolisées et du cannabis (vente au détail)
11 octobre	Dirigeantes et dirigeants élus des composantes
13-14 octobre	Comité consultatif sur les questions touchant les femmes
20-21 octobre	Conférence sur l'environnement du SNESPPG
20-21 octobre	Séance de travail sur les pensions
27-28 octobre	Responsables des communications des composantes
27 octobre	Comité spécial sur les services de garde d'enfants
31 octobre-1 ^{er} novembre	Canadian Health Professionals Secretariat
7-8 novembre	Conférence des jeunes travailleuses et travailleurs
9 novembre	Comité de coordination des composantes sur les stratégies judiciaires
17 novembre	Privatisation : chercheuses et chercheurs, personnel des communications et campagnistes
28 novembre	Comité des finances
14 décembre	Comité antiracisme

Réunions externes

11 janvier	Comité exécutif du CTC (virtuel)
12 janvier	Comité consultatif du CTC sur l'environnement
13 janvier	CCPA – Séance d'information sur le Projet de recherche sur le commerce et l'investissement : Décision du groupe spécial de l'ACEUM sur les produits laitiers
17-18 janvier	Conseil canadien du CTC
20 janvier	Conseil d'administration de la Coalition canadienne de la santé
26 janvier	Commission de la santé mentale du Canada, Comité consultatif – Plan d'action national sur la santé mentale et la justice pénale
27 janvier	Conseil d'administration de Canadiens pour une fiscalité équitable
1 ^{er} février	Stratégie de la CCS sur l'assurance médicaments
7 février	Réunion extraordinaire du CTC concernant la manifestation du convoi de camions pendant la pandémie
8 février	Groupe international du CTC
8 février	Conseil d'administration de la CCS, Comité des personnes âgées/des soins de longue durée
10 février	Comité national d'action politique du CTC
12 février	Contre-manifestation pour mettre fin à l'occupation par le convoi de camions à Ottawa
15 février	Groupe de travail du CTC sur la garde d'enfants
16 février	Réseau pour le commerce juste
23 février	Comité de coordination des contestations judiciaires du CTC
23 février	Rassemblement textuel du CTC, Au-delà du Mois de l'histoire des Noirs
24 février	Séance d'information de la délégation du CTC à la CSW66 de l'ONU
1 ^{er} -4 mars	Sommet des investisseurs de SHARE
1 ^{er} mars	Représentantes et représentants des détaillants de cannabis
7 mars	Comité consultatif sur les négociations collectives
9 mars	Comité consultatif sur l'environnement
14-25 mars	66 ^e session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies
16 mars	Séminaire sur les négociations collectives, les syndicats de police, la race et les décès de civils
22 mars	Comité national d'action politique du CTC
22 mars	Les crimes haineux au Canada : lacunes et forces du système judiciaire
23 mars	Projet de recherche sur le commerce et l'investissement
23 mars	Réseau pour le commerce juste
24 mars	Réseau pour une économie verte
24 mars	Comité consultatif sur les relations de travail de l'Université Carleton

30 mars-1 ^{er} avril	Dialogues sur la transition vers une économie juste
2 avril	Conseil d'administration de Canadiens pour une fiscalité équitable
4 avril	Comité du CTC sur l'assurance-emploi
4 avril	Comité de coordination des contestations judiciaires du CTC
5 avril	Comité exécutif du CTC
6 avril	Comité consultatif du CTC sur les pensions
11 avril	Commission de la santé mentale du Canada
13 avril	Groupe de travail du CTC sur la solidarité et la fierté
19 avril	Groupe de chercheuses et chercheurs anti-privatisation du CTC
21 avril	Groupe de travail du CTC sur les droits des peuples autochtones
25 avril	Séance sur la stratégie du CCPA
26 avril	Gouvernement de la Colombie-Britannique et SNESPPG
27 avril	Comité consultatif du CTC sur les questions touchant les jeunes travailleuses et travailleurs
27 avril	Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada, table ronde tripartite virtuelle sur la Conférence annuelle de l'OIT
29 avril	Groupe de travail mondial LGBT+ de l'ISP
4-6 mai	Conférence d'ILGA WORLD
5 mai	Webinaire du Conseil des Canadiens : Maintien de l'ordre, manifestations et résurgence de l'extrême droite
11 mai	Comité consultatif du CTC sur l'environnement
12 mai	Comité consultatif du CTC sur les pensions
17 mai	Groupe de travail du CTC sur les droits des personnes ayant un handicap
17 mai	Groupe international du CTC
25 mai	Comité consultatif du CTC sur la condition féminine
26 mai	Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles
27 mai-11 juin	110 ^e Conférence internationale du travail de l'ISP
29-31 mai	Conférence nationale sur l'apprentissage 2022
9 juin	Groupe de travail du CTC sur les travailleuses et travailleurs de couleur
13 juin	Comité exécutif du CTC
14 juin	Comité consultatif du CTC sur les droits de la personne
21 juin	Réunion du Comité exécutif du CTC
25 juillet	Association canadienne commémorative des agents de la paix
26 août	Représentantes et représentants de la Société canadienne du sang
31 août	Comité de solidarité syndicale avec le Migrant Rights Network

8 septembre	Réseau pour une économie verte
12 septembre	Comité du CTC sur l'assurance-emploi
13-14 septembre	Syndicats affiliés de l'ISP en Amérique du Nord
16 septembre	Groupe international du CTC
26 septembre	Commission de la santé mentale du Canada
26-27 septembre	Comité consultatif du CTC sur la condition féminine
26-28 septembre	Journées de lobbying sur la Colline du Réseau action climat Canada
28 septembre	Un enfant Une place : services de garde nationaux
26 septembre	Commission de la santé mentale du Canada, Comité consultatif – Plan d'action national sur la santé mentale et la justice pénale
26-27 septembre	Comité consultatif du CTC sur la condition féminine
26-28 septembre	Journées de lobbying sur la Colline du Réseau action climat Canada
3 octobre	Groupe de travail du CTC sur les droits des peuples autochtones
4 octobre	Groupe de travail du CTC sur la solidarité et la fierté
5 octobre	Comité consultatif du CTC sur les droits de la personne
5 octobre	Comité de coordination des contestations judiciaires du CTC
6 octobre	Groupe de travail du CTC sur les droits des personnes ayant un handicap
6 octobre	Conseil d'administration de la Coalition canadienne de la santé
12 octobre	Comité consultatif du CTC sur la santé et la sécurité au travail
13 octobre	Comité consultatif du CTC sur les pensions
13 octobre	Comité consultatif du CTC sur l'environnement
25 octobre	Conseil canadien du CTC
27 octobre	Groupe de travail de la CCS sur le don de plasma rémunéré
1 ^{er} novembre	Commission de la santé mentale du Canada, Comité consultatif – Plan d'action national sur la santé mentale et la justice pénale
1 ^{er} novembre	Comité consultatif du CTC sur l'éducation
1 ^{er} novembre	Incubateur politique du CTC sur l'économie des soins 2022
4 novembre	Rassemblement en solidarité aux travailleuses et travailleurs de l'éducation du SCFP (clause dérogatoire)
6-18 novembre	Conférence de la CCNUCC (COP27), Sharm El-Sheik (Égypte)
10 novembre	Groupe de travail de la CCS sur l'assurance médicaments
30 novembre	Commission de la santé mentale du Canada, Comité consultatif – Plan d'action national sur la santé mentale et

Lettres au gouvernement

- 13 janvier Lettre à Seamus O'Regan, ministre du Travail, demandant une protection et de l'aide pour les travailleuses et travailleurs précaires.
- 19 janvier Lettre à François-Philippe Champagne, ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie au sujet de la nécessité de disposer de données plus complètes sur l'emploi précaire au Canada.
- 26 janvier Lettre de Seamus O'Regan, ministre du Travail, à Rosa Pavanelli, secrétaire générale de l'ISP, et au SNESPPG, annonçant que le Canada a signé la Convention 190 de l'OIT. La lettre indique que le gouvernement travaille étroitement avec les gouvernements provinciaux et territoriaux en vue de sa ratification et qu'il espère que celle-ci interviendra le plus tôt possible.
- 1^{er} février Lettre à Steven Guilbeault, ministre de l'Environnement et du Changement climatique, lui demandant des mesures audacieuses pour s'attaquer à la crise climatique et, comme souligné précédemment dans une lettre à son prédécesseur, le ministre Wilkinson, lui rappelant que le secteur public a un rôle essentiel à jouer.
- 17 février Projet de modifications au Code de déontologie des lobbyistes soumis au Commissariat au lobbying.
- 25 février Consultations sur le budget fédéral 2022. Envoi par Internet.

- 4 avril Lettre demandant une réunion avec des représentantes et représentants du BCFMWU pour discuter des inquiétudes relatives à la pratique des entreprises de faire venir dans l'industrie maritime des travailleuses et travailleurs de l'étranger et de licencier les travailleuses et travailleurs en place.
- 5 avril Lettre à Taylor Bachrach, député fédéral NPD, membre du sous-comité du programme et de la procédure du Comité permanent des Transports, de l'infrastructure et des collectivités.
- Lettre demandant une réunion avec lui et les représentants du BCFMWU pour discuter des inquiétudes concernant la pratique des entreprises de faire venir dans l'industrie maritime des travailleuses et travailleurs de l'étranger et de licencier les travailleuses et travailleurs en place.
- 13 avril Lettre à Mary Ng, ministre du Commerce international, de la Promotion des exportations, de la Petite entreprise et du Développement économique; c.c. au premier ministre et aux chefs des autres partis fédéraux et à Rosa Pavanelli, secrétaire générale de l'ISP.
- Lettre demandant au gouvernement fédéral de rejeter le texte de l'OMC qui a récemment fait l'objet d'une fuite et de revenir à l'intention initiale et à la vision contenue dans la dérogation à l'accord sur les ADPIC proposée par l'Inde et l'Afrique du Sud.
- 21 avril Lettre aux premiers ministres provinciaux : John Horgan, premier ministre de la Colombie-Britannique; Jason Kenney, premier ministre de l'Alberta; Scott Moe, premier ministre de la Saskatchewan, Heather Stefanson, première ministre du Manitoba; Doug Ford, premier ministre de l'Ontario; François Legault, premier ministre du Québec; Blaine Higgs, premier ministre du Nouveau-Brunswick; Tim Houston, premier ministre de la Nouvelle-Écosse; Dennis King, premier ministre de l'Île-du-Prince-Édouard; Andrew Furey, premier ministre de Terre-Neuve-et-Labrador; Sandy Silver, premier ministre du Yukon; Caroline Cochrane, première ministre des Territoires du Nord-Ouest; P.J. Akeegok, premier ministre du Nunavut.
- Lettre en faveur de la collecte de données sur la COVID-19 selon l'origine ethnique à l'échelon fédéral et provincial.

Réunions avec le gouvernement

- 21 avril Premiers ministres provinciaux et territoriaux. En faveur de la collecte de données sur la COVID-19 selon l'origine ethnique à l'échelon fédéral et provincial.

- 29 avril Porte-parole du NPD en matière de familles, d'enfants et de développement social, Leah Gazan – Demande de rencontre pour discuter des prochaines étapes pour promouvoir un système de garde qui soit véritablement universel, public, sans but lucratif, inclusif et de qualité.
- 29 avril Ministre de la Famille, des Enfants et du Développement social, Karina Gould – suivi de lettre de décembre 2021. Nouvelle lettre demandant une rencontre pour discuter de l'expérience et des besoins des membres et des stratégies de résolution des problèmes de main-d'œuvre dans le secteur et de l'élaboration d'une loi fédérale sur les services de garde
- 29 avril Ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté Sean Fraser. Deuxième demande de mettre un terme à l'expulsion de Danilo de Leon le 29 août et que le Canada lui accorde le statut de résident permanent, car, en tant que président de Migrant Canada, il pourrait faire l'objet de persécutions politiques s'il était renvoyé aux Philippines. Première demande formulée le 17 juillet 2020 au ministre des Affaires étrangères, François-Philippe Champagne.
- 10 août Premier ministre, Justin Trudeau, et ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, Sean Fraser, au sujet de la proposition du programme de régularisation des personnes sans statut au Canada, qui vise à accorder le statut de résident permanent aux travailleuses et travailleurs migrants faiblement rémunérés, dont le statut est temporaire ou incertain
- 26 août Premier ministre, Justin Trudeau, vice-première ministre, Chrystia Freeland, et ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes en situation de handicap, Carla Qualtrough, au sujet des craintes de problèmes si les mesures mises en place pour remédier aux lacunes du programme d'assurance-emploi prennent fin le 24 septembre 2022.
- 26-28 septembre Journées de lobbying du Réseau action climat Canada.
- 13 octobre Rencontre avec la députée fédérale Leah Gazan, Peyton Veitch, employé de la Chambre des communes, et Stephanie Smith, présidente du BCGEU, au sujet du système pancanadien de garde et des problèmes de main-d'œuvre.
- 20 octobre Réunion avec le ministre fédéral de la Santé, Jean-Yves Duclos, les dirigeantes et dirigeants et le personnel du CTC et les membres du Comité exécutif du CTC. Table ronde virtuelle avec deux ministres fédéraux pour discuter de la pénurie de personnel de santé. Le président du SNESPPG, Bert Blundon, a évoqué des inquiétudes relatives aux soins à domicile et aux soins de longue durée, ainsi que le besoin urgent d'une stratégie pancanadienne sur les ressources humaines pour les professionnelles et professionnels de la santé. Cette réunion a donné l'occasion aux syndicats d'expliquer aux ministres Duclos et Khera que cette crise nécessitait un leadership fédéral et que les travailleuses et travailleurs et les patientes et patients souffraient de la pénurie de main-d'œuvre actuelle en santé.
- 2 novembre Premier ministre de l'Ontario, Doug Ford – Condamnation du projet de

loi 28 et la législation visant à imposer un contrat à 55 000 travailleuses et travailleurs de l'éducation membres du SCFP et de l'invocation de la clause dérogatoire, qui constitue une attaque scandaleuse contre les droits des travailleuses et travailleurs et les droits de la personne.

22 novembre Réunion avec la députée du NPD de l'Ontario et porte-parole en matière de santé France Gélinas, et Anil Naidoo, Kat Lanteigne et BloodWatch; membres de l'OPSEU/SEFPO Geoff Cain, Noemi Khondo et Kelsea Mahabir, au sujet de la Société canadienne du sang, du don de plasma rémunéré et du respect de la *Loi de 2014 sur le don de sang volontaire*. Le NPD de l'Ontario a accepté de poser une question à l'Assemblée législative de l'Ontario et de tenir une conférence de presse le 7 décembre 2022 afin que le gouvernement respecte l'interdiction de don de plasma rémunéré dans la province.

Publications

Janvier Medavie Inc. (mise à jour).

Février Projet de modifications au Code de déontologie des lobbyistes soumis au Commissariat au lobbying.

Février Présentation du SNEGSP aux consultations sur le budget 2022.

Mars *Period Poverty in Canada*.

Mars *Diversity and Inclusion in Our Unions: Anti-Black Racism*.



2023

**RAPPORT
ANNUEL**

Le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général (SNESPPG) est une famille regroupant 13 composantes. Ensemble, nous formons l'un des plus grands syndicats du Canada. La plupart de nos 425 000 membres œuvrent à la prestation de services publics de toutes sortes aux citoyennes et citoyens de leur province d'origine. Nous comptons également un nombre important et croissant de membres qui travaillent pour des entreprises privées.

Le bureau du SNESPPG est situé sur le territoire traditionnel et non cédé du peuple algonquin Anishinaabeg et abrite aujourd'hui de nombreuses personnes des Premières Nations, inuites et métisses.

Nous reconnaissons les crimes que ce peuple et ces communautés ont subis et le mal qui leur a été fait. Nous nous engageons, en tant que syndicat, à établir des partenariats avec les peuples autochtones dans un esprit de réconciliation et de recherche de la justice.

Bert Blundon, président

Jason MacLean, secrétaire-trésorier

Chères amies, chers amis,

Le *Rapport annuel 2023* met en lumière le travail considérable accompli par le SNESPPG au cours des 12 derniers mois.

Notre syndicat a connu une année d'une extrême effervescence. Un an après avoir redéfini notre identité et notre profil, nos membres et l'ensemble du mouvement syndical ont été impressionnés par notre approche moderne du travail. Nous avons élargi notre champ d'action pour aborder des enjeux nationaux majeurs, tels que les soins de santé, le logement abordable et la hausse du coût de la vie. Notre campagne Climate Change at Work [les changements climatiques au travail] a été l'occasion d'appuyer la *Loi canadienne sur les emplois durables*, qui instaurera un cadre favorisant une Transition juste afin que les travailleuses et travailleurs des secteurs liés aux ressources naturelles puissent occuper des emplois décents et valorisants.



Nous avons suscité l'intérêt d'un plus grand nombre de professionnelles et professionnels de la santé, ce qui fait de nous le syndicat des travailleuses et travailleurs de la santé qui connaît la croissance la plus rapide au pays. L'arrivée de 4 000 nouveaux membres de la Health Sciences Association of Saskatchewan (HSAS) dans notre famille nous permet de faire entendre notre voix encore plus fort. Cela nous donne un avantage lorsque nous parlons des défis réels auxquels font face les travailleuses et travailleurs de la santé dans le contexte des répercussions de la COVID-19 et de la crise des ressources humaines qui touche le secteur.

Nous avons eu à composer avec un paysage politique marqué par la prédominance des conservateurs dans la plupart des gouvernements. Notre gouvernement fédéral a traversé l'une des plus graves crises sanitaires et économiques de ces dernières décennies. Les prochaines élections fédérales approchent à grands pas, au moment même où nous poursuivons la mise en œuvre de notre plan stratégique fondé sur l'équité, l'égalité et la justice.

La privatisation croissante des soins de santé constitue une menace constante pour la sécurité de notre système de santé public. Nous assistons à la multiplication des cliniques à but lucratif qui prennent en charge des prestations médicales normalement réservées au système public. Nous nous battons contre le transfert de notre système de collecte de sang à des entités à but lucratif dans plusieurs provinces (à l'exception de la Colombie-Britannique, où les cliniques privées ont été interdites de collecter du sang! Hourra!).

Nous avons dû faire face à de nombreux défis à la table des négociations, où les employeurs sapent les acquis obtenus de haute lutte par les travailleuses et travailleurs. Un nombre croissant de nos membres ont déclaré en avoir assez. Comme au Manitoba, où nos composantes, le

Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU/SNESPPG) et la Manitoba Association of Health Care Professionals (MAHCP/SNESPPG), ont reçu à une majorité écrasante un mandat de grève de la part de leurs membres. Lorsque le moment est venu de passer à l'action, nous avons serré les rangs avec nos membres engagés et nos alliés.

Je suis fier de notre travail en Saskatchewan contre les attaques du gouvernement contre l'identité de genre. Le recours par le premier ministre à la clause dérogatoire pour passer outre les droits de la personne enchâssés dans la *Charte canadienne des droits et libertés* est un terrible abus de pouvoir qui a encouragé d'autres à bafouer les droits des groupes vulnérables. De concert avec d'autres syndicats et alliés, nous avons envoyé un message clair : nous ne tolérerons pas de tels abus. Nous avons averti les gouvernements que nous nous opposerions à leurs efforts visant à porter atteinte aux droits de la personne.

Rassembler les travailleuses et travailleurs

Nous savons que les entreprises et les gouvernements se réunissent régulièrement pour établir des stratégies. Il est donc important que nous rassemblions nos membres dans le cadre de réunions axées sur les professions et les secteurs, de rencontres thématiques ou par l'intermédiaire de nos comités. Les décisions prises par un gouvernement provincial sont régulièrement surveillées et souvent reproduites par d'autres, selon ce qui leur permettra d'atteindre leurs objectifs.



Il est essentiel que nous fassions part des renseignements, des expériences et de l'expertise dont nous disposons afin que notre syndicat et nos membres soient prêts à relever tous les défis à venir. Une partie importante de notre travail consiste à établir et à renforcer les relations avec nos alliés. Il nous faut aussi collaborer avec des groupes qui partagent nos valeurs afin d'accroître notre visibilité sur la scène nationale, d'avoir une influence sur les enjeux prioritaires, et de promouvoir notre programme progressiste pour un monde meilleur.

Parmi les groupes avec lesquels nous avons collaboré en 2023, mentionnons Canadiens pour une fiscalité équitable, la Coalition canadienne de la santé, le Secrétariat du recours collectif noir, le Réseau action climat Canada et Un Enfant, Une Place. Notre syndicat estime qu'il est important non seulement de lutter pour les droits des travailleuses et travailleurs, mais aussi de collaborer avec celles et ceux qui se battent pour la justice et l'égalité, un système de santé public solide, l'équité fiscale et la durabilité environnementale.

Nous prouvons sans cesse que lorsque nous travaillons ensemble, nous pouvons déplacer des montagnes. Le présent rapport rend compte en détail de notre participation aux mouvements

nationaux et internationaux avec le Congrès du travail du Canada, l'Internationale des services publics et la Confédération syndicale internationale.

Le personnel du SNESPPG

Les réalisations du SNESPPG ne seraient pas possibles sans les personnes talentueuses et dévouées qui mettent nos membres au premier plan chaque jour. Sous la direction du directeur général Len Bush et de la coordonnatrice nationale Brenda Hildahl, les membres du personnel du SNESPPG continuent de faire un travail réfléchi et de grande qualité, même sous pression. Bien qu'ils aient des rôles et des responsabilités différents, ils travaillent ensemble de manière soudée, collaborant à l'organisation d'événements, à la recherche et au déploiement de campagnes. Nous leur exprimons notre gratitude pour leur contribution, leur énergie et leur professionnalisme au sein de notre syndicat.

Le Conseil exécutif national

Notre Conseil exécutif national est composé des dirigeantes et dirigeants les plus éminents du Canada. Elles et ils ont mené nos composantes vers des victoires importantes qui ont eu des retombées et qui ont laissé leur empreinte sur l'ensemble du mouvement syndical. Elles et ils jouent un rôle déterminant dans la prise de décisions à l'échelle nationale afin de garantir que le SNESPPG soit un syndicat transparent, collaboratif et qu'il agisse conformément aux principes établis. Nous leur sommes reconnaissants de leur soutien et de leur engagement.

Les membres du SNESPPG

Je tiens à terminer en adressant des remerciements chaleureux à tous nos membres, partout au pays. Être syndicaliste et militante ou militant demande beaucoup d'efforts. Il faut y consacrer du temps et de l'énergie, ce qui a souvent un coût. Votre détermination et votre dévouement sans faille, sans oublier votre sens de l'humour, nous ont aidés à devenir une force puissante à l'échelle provinciale, nationale et internationale.



Notre travail repose sur des valeurs communes de loyauté, de justice et d'égalité. Ces valeurs

guident notre action auprès des employeurs et des gouvernements. Nous continuerons de lutter pour garantir à l'ensemble des travailleuses et travailleurs de bons emplois, des conditions de travail sécuritaires et une retraite sûre. Nous resterons vigilants face à celles et ceux qui tentent d'affaiblir notre syndicat et qui s'attaquent aux travailleuses et travailleurs vulnérables et aux communautés fragilisées, qu'il s'agisse de gouvernements adeptes de l'austérité, d'employeurs qui se soucient davantage de leurs profits que des droits des travailleuses et travailleurs, ou encore de celles et ceux qui sapent nos droits de la personne protégés ici au Canada et partout dans le monde.

Nous travaillerons avec nos alliés pour éliminer les injustices telles que la discrimination et l'intolérance dans nos milieux de travail et ailleurs. Nous ferons en sorte que notre avenir soit marqué par une transition vers des emplois valorisants pour toutes et tous et par des progrès en matière de durabilité environnementale. Et nous ferons tout cela dans le but de rendre ce monde meilleur.

En toute solidarité,

Bert Blundon
Président

Dirigeantes et dirigeants du SNESPPG

Président	Bert Blundon
Secrétaire-trésorier	Jason MacLean

Personnel du SNESPPG

Directeur général	Len Bush
Coordonnatrice nationale	Brenda Hildahl
Adjointe à la direction	Deb Sonogo
Représentantes et représentants nationaux	Jeryn Daly Deborah Duffy Nadia Ibrahim Andrew McNeill Anil Naidoo Keith Noseworthy

Michael Temelini

Administratrice financière

Lynda McGuigan

Représentantes administratives

Sandra Lea Megeney

Laura Rashotte

Sasha Saint-Aubin

Vue d'ensemble (Deb)

Dans la foulée de notre congrès triennal, nous nous sommes attachés à remplir le mandat que nos membres nous ont confié. Les membres du SNESPPG ont classé par ordre de priorité les nombreux dossiers pour lesquels ils souhaitaient que des mesures soient prises. Qu'il s'agisse de veiller à la mise en place d'un programme national de garde d'enfants, de lutter contre la montée des soins de santé à but lucratif ou de combattre le racisme et le harcèlement, le syndicat national s'est montré à la hauteur de la tâche.

Collaboration entre le SNESPPG et ses composantes

Le SNESPPG apporte son soutien à nos 13 composantes de différentes manières. En fournissant des conseils stratégiques et en menant des recherches, en réalisant des études sur les politiques publiques et en organisant des campagnes, et en étant présent pour relever les défis imprévus, le SNESPPG n'hésite pas à aider partout où cela est possible.

Coordonner l'action des travailleuses et travailleurs de tout le pays afin de mettre en commun leurs idées, élaborer des stratégies communes et renforcer la solidarité constitue un moyen important de soutenir nos composantes. Ces rencontres prennent la forme de groupes de travail, de comités (et de comités spéciaux) et de conférences.

Comité consultatif sur l'environnement (Nadia)

Les membres du Comité consultatif sur l'environnement (CCE) se sont réunis en personne en mars et en septembre. Les membres du comité échangent sur le travail accompli par leurs composantes en matière d'environnement et de changements climatiques, qu'il s'agisse de la sensibilisation et de la mobilisation des membres ou de l'écologisation de leurs bureaux et de leurs activités. Ils discutent de la situation politique et des évolutions dans leurs provinces respectives. Cette année ayant été particulièrement difficile en termes de phénomènes météorologiques extrêmes et de catastrophes, le comité a également discuté des répercussions des changements climatiques sur eux-mêmes, leurs membres et leurs syndicats. Le CCE continue d'échanger des renseignements sur les dispositions des conventions collectives relatives à l'environnement, ainsi que sur les possibilités et les obstacles qui existent. Sa contribution a aidé le SNESPPG à produire un document d'information intitulé [Collective Bargaining for the Environment](#) [Négociation collective pour l'environnement].

Le CCE suit également les sujets et les politiques sur le plan fédéral. Cette année, il s'agissait notamment de la Transition juste, en particulier le projet de loi C-50, la *Loi canadienne sur les emplois durables*, le plafonnement des émissions de gaz à effet de serre provenant des secteurs pétrolier et gazier, la stratégie nationale proposée sur le racisme environnemental, et la modification de la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement*. Grâce à ces efforts et à bien d'autres, le CCE contribue à éclairer le travail du SNESPPG. Le CCE a également fourni des

commentaires précieux sur la campagne [Climate Change at Work](#) [les changements climatiques au travail] et a discuté des résolutions du congrès de 2022.



Comité consultatif sur les questions touchant les femmes (Brenda)

Le Comité consultatif sur les questions touchant les femmes (CCQTF) s'est réuni à deux reprises en 2023. La première réunion s'est tenue le 22 février 2023, avant la conférence Women in Leadership – Rise Up! Lift Up! [les femmes dans des postes de direction : levez-vous, relevez-vous!] organisée par le SNESPPG. Les participantes et participants se sont concentrés sur l'examen de l'ordre du jour de la conférence et ont discuté des moyens par lesquels le comité pourrait jouer un rôle de premier plan.



Le CCQTF s'est de nouveau réuni les 6 et 7 novembre 2023 par vidéoconférence. L'une des principales préoccupations du comité a été la question de la précarité menstruelle. Le SNESPPG a mis à jour sa publication intitulée [Period Poverty in Canada](#) [La précarité menstruelle au Canada], qui examine les effets, les coûts et les mesures actuellement prises pour lutter contre la précarité menstruelle.

Les membres ont convenu que le mandat devait être mis à jour et intégrer une perspective intersectionnelle et inclusive du genre. Le SNESPPG élaborera un projet de mise à jour du mandat du comité et le présentera à ce dernier dans un avenir proche.

Par l'intermédiaire du CCQTF, le Syndicat national a publié un document intitulé [The Cost of Being a](#)

[Woman – The Pink Tax Phenomenon](#) [Le coût lié au fait d'être une femme : le phénomène de la taxe rose]. En 2021, Parsehub a mené une étude sur la taxe rose au Canada. Son [étude](#) a révélé que les femmes paient 50 % de plus pour des produits unisexes et, dans certaines catégories, jusqu'à 60 % de plus pour 100 g de produit. On estime que les femmes au Canada dépensent 1 300 \$ de plus par an pour des produits relativement similaires à ceux des hommes. Cette situation s'ajoute au problème existant de l'égalité salariale, qui fait que les femmes ne gagnent encore que 75 à 85 % du revenu des hommes. Ces deux problèmes ont non seulement une incidence sur les revenus actuels des femmes, mais aussi des répercussions néfastes sur leurs revenus de retraite.

Comité consultatif sur les questions touchant les jeunes travailleuses et travailleurs (Jeryn)

Le Comité consultatif sur les questions touchant les jeunes travailleuses et travailleurs (CCQTJTT) a tenu une vidéoconférence le 21 mars 2023. Neuf participantes et participants issus de six composantes ont pris part à cette réunion.

La discussion a principalement porté sur la formation des membres et le mentorat qui peut leur être proposé. La formation des membres est au cœur des préoccupations de nombreuses composantes. Conformément aux conclusions du rapport *Millennial Report* [Rapport sur la génération des enfants du millénaire] publié par le SNESPPG, bon nombre de jeunes travailleuses et travailleurs, même syndiqués, ne savent pas ce que sont les syndicats ni quel est leur rôle. La démarche consistant à aller à la rencontre des membres là où ils se trouvent, laquelle peut prendre diverses formes, s'est avérée efficace pour plusieurs composantes. Certaines composantes comptent des membres du conseil ou du personnel qui se déplacent dans la province pour se rendre dans des collectivités éloignées ou rurales. Certaines composantes ont commencé à organiser des événements après les heures de travail et pendant les fins de semaine afin d'augmenter les taux de participation. Parmi les autres moyens de rencontrer les membres là où ils se trouvent, on peut mentionner :

- créer du matériel adapté précisément aux jeunes travailleuses et travailleurs (p. ex., des balados);
- faire preuve de créativité lors des rassemblements sociaux (p. ex., acheter des billets en bloc pour une pièce de théâtre);
- modifier les types de réunions plus traditionnels pour en faire quelque chose de plus convivial (p. ex., de type « café »).

Une partie de la formation des membres sur laquelle certaines composantes ont travaillé est le mentorat. Quelques composantes ont mis en place des programmes de mentorat officiels. Certaines n'ont pas de programme officiel, mais ont indiqué que leurs militantes et militants expérimentés acceptent volontiers d'encadrer les nouveaux jeunes membres.

Le CCQTJTT s'est réuni à nouveau les 11 et 12 septembre 2023 à Ottawa, pour la première réunion

en personne du comité depuis sa création. Sept participantes et participants issus de six composantes ont pris part à cette réunion.

La question démographique demeure un sujet de discussion pour les composantes. Plusieurs composantes organisent une conférence pour les jeunes travailleuses et travailleurs chaque année ou tous les deux ans, mais cherchent des moyens de faciliter la tenue d'autres événements qui leur sont destinés. Les discussions concernant les façons de mobiliser les membres via les médias sociaux se poursuivent. Les participantes et participants ont également discuté du contenu du site Web du SNESPPG et des résolutions de son congrès.

Kate Burkholder Harris a fait une présentation sur la crise nationale du logement.

Lors des deux réunions, les participantes et participants ont discuté des résolutions du congrès du SNESPPG relatives aux questions touchant les jeunes travailleuses et travailleurs. Le comité pourrait envisager d'approfondir ses travaux sur les questions du logement abordable et de la crise du logement.

Comité antiracisme (Jeryn)

Le Comité antiracisme (CA) s'est réuni pour la première fois en personne le 20 juin 2023, lors de la deuxième journée du premier Forum sur les enjeux à Ottawa. Quatorze participantes et participants issus de huit composantes ont pris part à la réunion, qui était présidée par Kane Tse, président de la Health Sciences Association of BC (HSABC/SNESPPG).

Les participantes et participants ont discuté de la logistique de la prochaine Conférence sur la lutte contre le racisme. Elles et ils ont formulé des propositions concernant la structure de la conférence, les thèmes et les intervenantes et intervenants possibles, ainsi que des idées pour les séances en ateliers. Les participantes et participants ont également examiné la plupart des résolutions du congrès du SNESPPG relatives à la lutte contre le racisme, la discrimination, la justice, l'équité, la diversité et l'inclusion.

La deuxième réunion du CA s'est tenue le 3 octobre 2023 à Ottawa, avant la Conférence sur la lutte contre le racisme. On comptait 18 participantes et participants issus de sept composantes.

De nombreux membres de composantes présents travaillent actuellement à l'ajout de postes réservés aux questions de diversité au sein de leurs conseils exécutifs. Certaines composantes travaillent sur cette initiative depuis plus d'une décennie. Ils doivent relever des défis, par exemple celui de savoir comment les personnes seront élues. Qui peut voter? Parmi les autres défis :

- veiller à ce que les personnes élues pour traiter les questions liées à l'équité jouissent d'un pouvoir réel;
- veiller à ce que des structures soient mises en place pour garantir que les personnes élues à des postes réservés à la diversité bénéficient du soutien nécessaire et soient mises en

condition de réussir.

La plupart des composantes cherchent un moyen d'obtenir des données démographiques concernant leurs membres. Des questionnements juridiques ont été soulevés quant au droit des syndicats de demander et de conserver des données démographiques. Les groupes en quête d'équité s'inquiètent également quant à l'utilisation qui sera faite de leurs données et quant aux personnes qui y auront accès. Historiquement, les personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) et les personnes issues des communautés 2ELGBTQIA+ ont fait l'objet de profilage et de ciblage à partir de données démographiques. Il a été souligné que les syndicats doivent clairement expliquer pourquoi ils souhaitent obtenir ces données et ainsi gagner la confiance de leurs membres.

Les participantes et participants ont poursuivi la discussion sur les résolutions du congrès du SNESPPG. Une proposition voulant que le SNESPPG coordonne une journée nationale de lobbying au cours de laquelle toutes les composantes feraient pression sur leurs assemblées législatives provinciales afin de faire respecter certaines résolutions a été avancée et considérée comme l'une des meilleures démarches à entreprendre.

Des discussions ont eu lieu sur les moyens de tenir les participantes et participants à la conférence informés des activités du Syndicat national, ainsi que sur les moyens permettant aux membres du comité de collaborer en ligne entre les réunions.

Conférence sur la lutte contre le racisme

Le SNESPPG a tenu sa première conférence contre le racisme à Ottawa les 4 et 5 octobre 2023. La conférence a attiré un public nombreux : 50 participantes et participants issus de 12 composantes étaient présents.



Plusieurs intervenantes et intervenants se sont adressés aux participantes et participants pendant deux jours. La conférence a débuté par un enseignement de Claudette Commanda, aînée algonquine anishinaabe de la Première Nation Kitigan Zibi Anishinabeg, qui a abordé les thèmes de la réconciliation, du respect de la terre et du pouvoir collectif des personnes qui s'unissent

pour une cause commune.

Jennifer King, directrice des programmes et des opérations à la Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations, a parlé de la philosophie Pierres de touche d'un avenir meilleur, qu'elle a définie comme un processus et un ensemble de principes visant à favoriser une réconciliation et une collaboration profondes entre les peuples autochtones et non autochtones.

La sénatrice Wanda Thomas Bernard a fait une présentation pour expliquer qu'on peut changer les systèmes de l'intérieur en utilisant l'outil d'évaluation Triple « A ». Chanelle Tye et Heather Kelley ont animé une séance au cours de laquelle elles ont répondu aux questions des participantes et participants concernant l'article de Carol Wall intitulé *Dear White Sisters and Brothers* [Chères sœurs et chers frères blancs]. Puis, Ingrid Palmer, conférencière inspirante et spécialiste de l'équité, de l'inclusion et de la diversité, a parlé de son parcours personnel, depuis son enfance. Elle a parlé de son identité en tant que femme noire androgyne qui a passé du temps dans le système de protection de l'enfance, a été victime de maltraitance sexuelle et a subi une perte importante de la vue en raison d'une maladie rare.

Jason MacLean, secrétaire-trésorier du SNESPPG, et Kane Tse, président du HSABC et président du Comité antiracisme du SNESPPG, ont participé à une table ronde pour répondre à des questions sur la race et le racisme.

Canadian Health Professionals Secretariat

Le Canadian Health Professionals Secretariat (CHPS) se réunit deux fois par an. En 2023, des réunions ont eu lieu en juin et en novembre, au cours desquelles les participantes et participants ont discuté de questions essentielles en matière de soins de santé. Le CHPS représente des professionnelles et professionnels de la santé spécialisés qui fournissent des soins diagnostiques, thérapeutiques et de réadaptation, lesquels constituent un élément essentiel du système de santé.

Ses membres sont des travailleuses et travailleurs de la santé de première ligne qui sont directement touchés par la mauvaise gestion et l'inaction de tous les ordres de gouvernement. La pénurie de main-d'œuvre qui persiste fait souffrir bon nombre de professionnelles et professionnels de la santé d'un stress chronique au travail. Les composantes s'efforcent de soutenir leurs membres et de faire pression sur les employeurs et les gouvernements afin qu'ils mettent fin à ces pressions inacceptables exercées sur les travailleuses et travailleurs.

Le gouvernement fédéral a conclu une entente avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, s'engageant à verser 46,2 milliards de dollars supplémentaires au titre du financement des soins de santé au cours des dix prochaines années. Bien que ces fonds puissent contribuer à pallier certaines pénuries dans le domaine des soins de santé, l'entente a été conclue sans conditions particulières, ce qui signifie que les provinces et les territoires ne sont pas tenus

de consacrer les fonds reçus aux soins de santé.

Une autre avancée importante a été l'annonce d'un programme de soins dentaires, qui figurait parmi les promesses formulées dans l'entente de soutien et de confiance conclue entre le Parti libéral et le NPD. Bien que ce programme permette d'ouvrir le traitement à environ neuf millions de Canadiennes et Canadiens qui n'ont actuellement pas accès à des soins, sa mise en œuvre en dehors du système public suscite des inquiétudes. Ce programme est également un programme de complément, ce qui signifie qu'il n'est ni universel ni financé par un payeur unique et qu'il exclut ainsi des Canadiennes et Canadiens.

L'annonce de la loi sur l'assurance-médicaments, promise dans l'entente, a été reportée au 1^{er} mars 2024, car le NPD a rejeté le programme proposé au départ par le gouvernement fédéral. Il reste à voir si le programme annoncé sera un système universel à payeur unique; certains craignent que le gouvernement fédéral soit réticent à aller aussi loin. Sans un système à payeur unique, les Canadiennes et Canadiens continueront de payer les médicaments sur ordonnance parmi



les plus chers au monde. Le SNESPPG juge cette situation inacceptable et continuera à collaborer avec le CHPS et ses alliés afin de faire pression sur le gouvernement fédéral.

Le gouvernement fédéral a promis une loi sur les soins de longue durée sécuritaires, mais celle-ci semble également décevante et constituer une occasion manquée. Les normes qui ont été établies à l'issue d'un processus mené par des organismes d'agrément ne prévoient pas le nombre d'heures de soins ni les ratios d'effectifs et ne sont pas exécutoires. Cela signifie qu'aucune leçon n'a été tirée de la pandémie et des nombreuses pertes humaines dans les établissements de soins. Le SNESPPG continuera de militer pour que les soins de longue durée soient assujettis à la *Loi canadienne sur la santé*.

Enfin, la Cour suprême du Canada a refusé d'entendre l'appel interjeté dans l'affaire Cambie. Cela signifie que les décisions des tribunaux inférieurs qui ont statué en notre faveur sur la protection des soins de santé publics sont confirmées, et que la contestation fondée sur la *Charte* par les cliniques à but lucratif a échoué. La privatisation de notre système de santé se poursuit toutefois malgré ce jugement.

Groupe de travail des responsables des communications des composantes

Le SNESPPG a tenu une vidéoconférence avec 21 responsables des communications de 9 composantes le 13 avril 2023. Une réunion en personne s'est tenue à Ottawa les 7 et 8 novembre 2023, à laquelle ont participé 17 représentantes et représentants de 10 composantes. Le président national Bert Blundon s'est adressé aux participantes et participants pour faire le point sur les activités du Syndicat national.

Il a rappelé la position du SNESPPG sur la guerre à Gaza et nos appels à un cessez-le-feu. Il a salué les progrès réalisés à la table des négociations grâce aux négociations et à la grève. Il a fait part des réactions très positives suscitées par le changement d'image du syndicat. Le syndicat continue de mettre l'accent sur la diffusion de nos nouvelles en ligne et sur le renforcement de notre présence auprès des représentantes et représentants gouvernementaux sur les questions importantes qui touchent nos membres et le public.



Lors des deux réunions, les participantes et participants ont examiné le paysage politique dans tout le pays et passé en revue les campagnes nouvelles et en cours des composantes. Les participantes et participants ont été encouragés à mettre en avant leur travail dans le cadre de présentations, du partage d'annonces ou de vidéos, ou encore de matériel de campagne. Les pratiques exemplaires ont été abordées en lien avec les campagnes en ligne, les médias sociaux et les plateformes efficaces à utiliser.

Représentantes et représentants du secteur des boissons alcoolisées et du cannabis

Deux réunions des Représentantes et représentants du secteur des boissons alcoolisées et du cannabis ont eu lieu en 2023. La privatisation reste au cœur de nombreux débats.

En mars, le SGEU/SNESPPG a eu l'obligeance de nous communiquer des renseignements sur sa campagne visant à empêcher le gouvernement provincial de fermer les derniers magasins d'alcools appartenant à l'État. Lors de la réunion d'octobre, nous avons eu l'occasion d'entendre le MGEU/SNESPPG faire le point sur la grève des magasins d'alcools et sur ses efforts pour lutter contre la privatisation des magasins d'alcools au Manitoba. Au Manitoba, le fait que le NPD, parti d'opposition, ait été suffisamment fort pour retarder jusqu'après les élections provinciales l'adoption d'une loi qui aurait permis au gouvernement provincial de privatiser la vente d'alcool a eu une incidence considérable. Or, c'est plutôt le NPD qui a été élu.

Étant donné que les travailleuses et travailleurs sont aux prises avec des menaces très similaires

dans toutes les provinces où il existe des magasins d'alcools publics, la communication de renseignements lors des réunions des Représentantes et représentants du secteur des boissons alcoolisées et du cannabis demeure importante. En outre, la volonté du personnel et des militantes et militants de chaque province de faire tout leur possible pour soutenir les autres composantes dans leur lutte contre la privatisation des magasins d'alcools témoigne de la profondeur des valeurs de solidarité qui animent le SNESPPG.

Agentes et agents correctionnels et travailleuses et travailleurs des centres jeunesse

La séance de travail annuelle des Représentantes et représentants des agentes et agents correctionnels et des travailleuses et travailleurs des centres jeunesse du SNESPPG s'est tenue à Ottawa les 21 et 22 septembre 2023, en présence de 35 participantes et participants provenant de 7 composantes.

Les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail (SST), en particulier la santé mentale et les traumatismes psychologiques, ont été au cœur des discussions de la réunion de cette année et ont occupé une place importante dans les débats.

Rosemary Ricciardelli, de l'Université Memorial de Terre-Neuve-et-Labrador, était invitée à la réunion. Elle a présenté des données sur la santé mentale dans chaque province et territoire. Parmi les autres invitées et invités à la réunion qui ont pris la parole sur la santé mentale figuraient Amy Fogarty, responsable de la promotion de la santé mentale à la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC), et Christopher Canning, directeur de la recherche et des études universitaires au Waypoint Research Institute du Waypoint Centre for Mental Health Care. M. Canning a présenté les travaux de la CSMC visant à élaborer un plan d'action sur la santé mentale et la justice pénale.

Une discussion de groupe sur les traumatismes psychologiques a eu lieu, au cours de laquelle les participantes et participants ont répondu aux intervenantes et intervenants invités et ont évoqué les facteurs de stress organisationnels et opérationnels ainsi que les mesures disponibles pour aider les travailleuses et travailleurs qui développent des traumatismes psychologiques.

Une discussion approfondie et exhaustive a eu lieu autour des thèmes suivants :

- mise à jour sur les négociations collectives et les griefs;
- salaires;
- violence en milieu de travail;
- maraudage syndical;
- système de classification des détenues et détenus;
- crise de la pénurie des effectifs;
- recrutement, maintien en poste et roulement du personnel en relation avec la baisse du

moral, l'épuisement professionnel et les bas salaires.



Le dimanche 24 septembre, comme les années précédentes, de nombreux membres du groupe de travail du SNESPPG ont participé à la cérémonie commémorative annuelle en l'honneur des agentes et agents de la paix canadiens, qui s'est tenue sur la Colline du Parlement.

Personnel des services médicaux d'urgence

Une séance de travail pour les Représentantes et représentants des travailleuses et travailleurs des services médicaux d'urgence (SMU) s'est tenue à Ottawa les 2 et 3 mai 2023, en présence de 23 participantes et participants issus de 6 composantes.

La réunion de deux jours avait pour principal objectif de permettre l'échange de renseignements et l'élaboration d'une stratégie concernant les défaillances systémiques des SMU à l'échelle du Canada, dont les preuves provenaient des témoignages de première main des participantes et participants eux-mêmes. Les participantes et participants ont tous connu une augmentation spectaculaire du volume d'appels et des latences dans le délestage, c'est-à-dire les retards dans les transferts de soins en raison de la surcharge des services d'urgence des hôpitaux. En conséquence, une partie de la discussion a porté sur les procédures et les processus mis en place pour le transfert vers l'hôpital afin de réduire les retards. Elles et ils ont également évoqué la fréquence alarmante des cas où aucune ambulance ou aucun membre du personnel ambulancier n'étaient disponibles pour venir en aide, même dans des situations critiques. Toutes ces personnes ont fait état de services très médiocres dans les régions rurales, où les retards sont attribuables aux longues distances à parcourir et aux déplacements interprovinciaux.

Les sujets suivants ont également été abordés :

- heures de travail, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, rythme de travail, longues journées de travail;

- salaires et disparités salariales entre les ambulancières et ambulanciers paramédicaux ruraux et urbains;
- pensions existantes pour les travailleuses et travailleurs des SMU : points forts, points faibles et stratégies d'amélioration;
- pratiques et normes de formation, et leur absence – comparaison à l'échelle du Canada, y compris :
 - étendue des pratiques;
 - examens d'agrément;
 - organismes de réglementation;
 - exigences en matière de formation;
- modèles de prestation à but lucratif – comment la privatisation (financement public, propriété privée et prestation) privilégie la valeur actionnariale et nuit à la qualité des services publics :
 - comment les entreprises à but lucratif tentent de démanteler les syndicats;
- augmentation de la violence et des agressions verbales et physiques;
- dotation en personnel, recrutement, maintien en poste :
 - manque de personnel, taux de rotation élevé, démissions et départs à la retraite.

Les participantes et participants ont discuté des accidents du travail et des décès liés au travail, ainsi que de la santé mentale, des traumatismes psychologiques et des blessures morales.

Elles et ils ont également discuté de la couverture provinciale présumée pour les accidents du travail tels que les blessures musculo-squelettiques, les blessures attribuables au stress cumulatif, les cancers professionnels et les troubles de santé mentale. Ces blessures figurent parmi les principales causes du taux élevé d'attrition chez les travailleuses et travailleurs des SMU.

Travailleuses et travailleurs des traversiers et du secteur maritime

Tout au long de l'année 2023, le SNESPPG a travaillé en coordination avec le British Columbia Ferry and Marine Workers' Union (BCFMWU) afin d'examiner les pratiques des entreprises qui nuisent aux travailleuses et travailleurs du secteur maritime.

Ce travail a débuté après l'annonce du licenciement soudain de 800 employés par P&O Ferries (une compagnie maritime britannique qui exploite des traversiers entre le Royaume-Uni et l'Irlande, ainsi que vers l'Europe continentale). Les équipages déjà en poste ont été démis de leurs fonctions par une société de sécurité externe au profit de nombreux équipages étrangers exploités et moins bien payés. La société mère de P&O Ferries, DP World, est présente au Canada, où elle se livre à des opérations de terminal à Vancouver, Surrey, Prince Rupert et Saint-Jean.

Le BCFMWU craignait que les mêmes pratiques d'entreprise ne se répandent au Canada. Le SNESPPG a collaboré avec la composante pour élaborer une stratégie visant à garantir que cette situation ne se produise jamais au Canada. Des inquiétudes ont également été exprimées

concernant les modifications potentielles de la *Loi sur la marine marchande du Canada*, qui auraient eu des répercussions négatives importantes sur les voies navigables et le secteur du transport maritime au Canada.

Le Syndicat national a organisé une vidéoconférence des travailleuses et travailleurs des traversiers et du secteur maritime membres du SNESPPG le 16 février 2023, à laquelle ont participé cinq personnes issues de quatre composantes. Les points saillants de la réunion ont porté sur le fiasco du traversier britannique P&O et ses répercussions pour le Canada, les seuils minimaux de sécurité en matière d'effectifs, et la gestion de la sécurité des passagères et passagers. Une discussion approfondie a eu lieu au sujet de la dotation en personnel, du recrutement et du maintien en poste du personnel marin : les conséquences d'une rémunération inadéquate des travailleuses et travailleurs des traversiers, la sous-traitance du travail syndiqué permanent à des agences de placement temporaire privées, et la façon dont les perturbations du service de traversiers sont causées par le manque de personnel.

Le groupe de travail ad hoc a discuté de sujets divers, parmi lesquels les moyens de faire pression sur le gouvernement pour éviter les scénarios de licenciements massifs suivis d'embauches massives, tout en améliorant le commerce côtier canadien. Un autre sujet abordé a été la nécessité de faire en sorte que les travailleuses et travailleurs aient leur mot à dire dans le processus d'établissement de l'effectif minimal de sécurité (EMS) lorsque les navires présentent des demandes à Transports Canada. Il a également été question de l'enquête sur les changements réglementaires et législatifs destinés aux exploitants et aux propriétaires afin de protéger les droits des travailleuses et travailleurs.

Le SNESPPG a également aidé le BCFMWU à rédiger, réviser et relire une lettre adressée au gouvernement fédéral critiquant les modifications apportées à la *Loi sur la marine marchande du Canada*, qui auraient des répercussions négatives sur les membres du syndicat dans le secteur maritime. Le président du Syndicat national Blundon a envoyé une lettre au ministre Omar Alghabra en solidarité avec une lettre envoyée par le BCFMWU. M. Blundon a demandé à M. Alghabra d'écouter les préoccupations des travailleuses et travailleurs maritimes et des employées et employés des traversiers, et de constituer et de maintenir un secteur maritime canadien sûr, composé de personnes de compétence et ayant un sens des responsabilités. M. Blundon a exhorté M. Alghabra à prendre au sérieux les neuf recommandations proposées.

Comité sur les questions touchant les Autochtones

Le Comité sur les questions touchant les Autochtones (CQTA) s'est réuni pour la première fois en personne le 20 juin 2023, lors de la deuxième journée du premier Forum sur les enjeux à Ottawa. Huit participantes et participants issus de cinq composantes ont pris part à la réunion, qui était présidée par Hali Topinka (HSABC/SNESPPG).

Le sujet de la formation et du recensement des membres a fait l'objet de discussions récurrentes

au sein des composantes. La plupart des composantes ont mis en place une forme ou une autre de camp, d'école, de conférence ou d'expérience pédagogique qui rassemble des membres autochtones et non autochtones et sensibilise ces derniers aux questions autochtones.

La majeure partie de la réunion a été consacrée à la discussion de l'orientation du comité et aux résolutions du congrès du SNESPPG relatives aux questions autochtones. Le comité a exprimé des préoccupations quant à la fréquence des réunions, qui est d'une fois par an. Plusieurs résolutions du congrès portent sur des questions autochtones, et le comité doit travailler à d'autres projets, comme la mise à jour de la reconnaissance des territoires traditionnels du SNESPPG, l'élaboration d'un protocole pour les aînées et aînés et la mise sur pied de campagnes.

Une vidéoconférence a eu lieu le 24 octobre en présence de neuf participantes et participants issus de sept composantes. La discussion s'est poursuivie sur le recensement des données démographiques des membres et la mise au point au sujet des différentes étapes auxquelles se trouvent les composantes dans leur engagement à l'égard des questions autochtones. La plupart des composantes n'ont pas de poste désigné pour une représentante ou un représentant autochtone au sein de leur conseil. Certaines composantes envisagent de modifier leurs politiques en matière de famille et de deuil, de mettre à jour ou de créer des politiques relatives aux aînées et aînés, et de discuter de la formation professionnelle dans les domaines de l'éducation et de la culture. Il faut garder à l'esprit que les peuples autochtones ne constituent pas un groupe homogène. Les membres autochtones de chaque composante auront des opinions et des points de vue très divers.

Les membres du comité qui ont participé à la journée de lobbying autochtone du CTC en octobre ont présenté un résumé de l'événement. Le CTC a défini trois sujets de lobbying : 1) l'accès à l'eau potable; 2) les femmes, les filles et les personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées; et 3) rendre hommage aux enfants des pensionnats et à leurs familles.

Forums sur les enjeux

En 2023, le SNESPPG a créé un nouveau format d'événement, le Forum sur les enjeux, afin de réunir les membres des comités et des groupes de travail pour travailler sur des questions et des priorités communes à tous les groupes et secteurs. Deux Forums sur les enjeux ont été tenus en 2023. Les Forums sur les enjeux s'adressaient aux membres des comités et des groupes de travail dans le but de favoriser les liens entre les différents comités et groupes de travail, liens qui perdureraient bien au-delà des forums. Les forums ont également permis aux comités et aux groupes de travail de collaborer sur des résolutions, des résultats et des campagnes afin de comprendre les expériences intersectionnelles. Les deux Forums sur les



enjeux ont suivi le même format : une réception en soirée, une journée complète de séances plénières pour l'ensemble des participantes et participants et une journée complète de réunions en comités ou en groupes de travail.

Le premier Forum sur les enjeux, intitulé *Combatting Injustice* [Combattre l'injustice], s'est tenu à Ottawa du 18 au 20 juin 2023. Il a réuni des membres du Comité antiracisme, du Comité sur les questions touchant les Autochtones et du nouveau Comité national d'action politique. Un total de 36 participantes et participants de 9 composantes étaient présents.

Trois conférencières et conférenciers y ont été conviés : Matthew Green, député fédéral de Hamilton-Centre, Connor Smithersmapp et Pamela Palmater. Un fil conducteur commun à toutes les présentations était la nécessité de trouver des solutions structurelles significatives aux problèmes systémiques que sont le racisme, le colonialisme et le capitalisme. L'éducation, la formation et la sensibilisation sont importantes, mais elles ne suffisent pas. À certains égards, la formation sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) s'est avérée néfaste (p. ex., elle peut montrer aux racistes comment mieux dissimuler leur racisme au travail).

Le deuxième jour, les participantes et participants se sont réunis au sein de leurs trois comités, puis se sont retrouvés à la fin de la journée pour réfléchir et faire le point. Les participantes et participants ont fait part de ce qu'elles et ils avaient appris, qu'il s'agisse de mieux comprendre un enjeu ou de découvrir les expériences vécues dans une autre province. Elles et ils ont également fait part des enseignements qu'elles et ils allaient transmettre à leurs syndicats. Au cours de cette discussion, l'accent a été mis sur la nécessité d'agir. L'importance de la collaboration entre les groupes, les secteurs, les provinces et les composantes, ainsi que le fait que nous sommes plus forts lorsque nous travaillons ensemble, ont constitué un thème récurrent.

Le deuxième Forum sur les enjeux du SNESPPG, *Caring in Action : Building a More Just Future* [L'action solidaire : construire un avenir plus juste] s'est tenu en novembre à Toronto. Il a réuni des membres de trois groupes de travail : les travailleuses et travailleurs de la petite enfance, les travailleuses et travailleurs du revenu et de l'aide sociale, et les travailleuses et travailleurs sociaux. Le premier jour, elles et ils ont participé à des séances plénières, qui ont débuté par un discours émouvant du chef Laforme, de la Première Nation des Mississaugas de Credit. Le président Blundon a poursuivi en prononçant un discours puissant dans lequel il a évoqué le fait que les travailleuses et travailleurs du secteur public sont souvent en première ligne lors de conflits et autres crises, et qu'elles et ils contribuent également à bâtir un avenir meilleur.



The graphic features three headshots of speakers: Ricardo Tranjan (senior researcher at CCPA), Rabia Khedr (Disability without Poverty), and Morna Ballantyne (Child Care Now). Below the photos is the event title 'Caring in Action: Building a More Just Future' and the dates 'November 2 & 3, 2023 Toronto, ON'. At the bottom, there are social media icons for Facebook, Twitter, and Instagram, along with the logos for the National Union of Public and General Employees (NUPGE) and Unions for Public Good.

Les participantes et participants ont eu la chance d'entendre Ricardo Tranjan, du Centre canadien de politiques alternatives (CCPA), au sujet du mouvement sur le logement et les droits des locataires. Puis, ils ont écouté Rabia Kheder, de l'association Le handicap sans pauvreté, parler des droits des personnes ayant un handicap et de la lutte contre la pauvreté. Une autre séance sur la garde d'enfants a été animée par Morna Ballantyne, de l'association Un Enfant Une Place. Un point commun est apparu : nous devons adopter une approche collective pour traiter ces questions, en les considérant comme des services publics ou des biens publics, et non comme des responsabilités privées et individuelles.

Le deuxième jour, les groupes se sont répartis en groupes de travail. Les participantes et participants ont fait le point sur la situation dans leurs provinces et ont discuté des enjeux dans leurs secteurs et leurs milieux de travail. Bien que les provinces, les secteurs et les milieux de travail aient chacun leur situation particulière, des défis communs ont été relevés, notamment :

- les conséquences persistantes de la pandémie;
- la lourde charge de travail;
- la pénurie des effectifs;
- le problème du recrutement et du maintien en poste;
- la santé mentale et l'épuisement professionnel;
- la violence et le harcèlement.

Les participantes et participants se sont réunis à nouveau pour une séance de synthèse finale et ont fait part de leurs commentaires et des enseignements tirés du forum. Les participantes et participants ont déclaré ressentir une solidarité avec leurs collègues à travers le pays et ne plus se sentir seuls face aux problèmes qu'elles et ils affrontent, que ce soit dans leur milieu de travail ou dans leur collectivité.

École de formation au leadership

La 24^e École de formation au leadership du Syndicat national s'est tenue du 19 au 25 août 2023 au Horseshoe Resort, près de Barrie, en Ontario. Il s'agissait de la première Leadership Development School organisée en personne depuis le début de la pandémie de COVID-19. Au total, 21 personnes ont participé, dont des représentantes et représentants de 8 composantes et 2 invitées et invités internationaux.

Elaine Bernard, ancienne directrice exécutive du programme Labor and Worklife [Travail et vie professionnelle] de l'Université Harvard, a présenté le programme principal. Les autres séances ont porté sur l'évolution du contexte dans lequel s'inscrit le mouvement syndical au Canada. Il s'agissait notamment de séances sur les mesures que les syndicats peuvent prendre pour lutter contre le racisme et les changements climatiques et améliorer la gouvernance syndicale. Dans nombre de ces séances, les discussions ont porté sur les moyens dont dispose le mouvement syndical pour veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte.

Comité de coordination des stratégies juridiques des composantes

Le Comité de coordination des stratégies juridiques des composantes (CCSJC) s'est réuni deux fois à distance. Le comité réunit les conseillères et conseillers juridiques d'entreprise et externes des composantes afin de discuter des questions juridiques. Les participantes et participants font part des dernières nouvelles concernant leurs provinces et leurs syndicats. Elles et ils discutent et échangent leurs analyses sur des questions et des dossiers d'intérêt commun à l'échelle nationale. Le conseiller juridique du SNESPPG assiste à ces réunions et fournit des mises à jour et des analyses. Entre les réunions, le SNESPPG communique des mises à jour ou des documents sur les dossiers importants.

Les textes législatifs relatifs aux services essentiels ont été au cœur des discussions, tout comme le nombre de grèves enregistré cette année. Le CCSJC a examiné la législation fédérale anti-briseurs de grève qui a été présentée cet automne, une législation réclamée depuis longtemps par le mouvement syndical. Le comité a discuté du recours par le gouvernement de la Saskatchewan à la clause dérogatoire pour faire adopter en octobre sa loi dite sur les droits parentaux, à laquelle le SNESPPG a réagi en adressant des lettres aux gouvernements provincial et fédéral.

Parmi les autres dossiers d'importance, mentionnons la décision du Alberta Labour Relations Board confirmant les droits à pension des membres de la HSAA et une affaire de diffamation impliquant un dirigeant syndical portée devant la Cour suprême du Canada. Les questions liées à la COVID-19 ont continué d'être au cœur des discussions, notamment dans le cadre de décisions rendues dans des griefs et des arbitrages liés à l'obligation vaccinale, mais elles semblent s'estomper.

Comité national d'action politique

Le Comité national d'action politique (CNAP) s'est réuni pour la première fois en personne le 20 juin 2023, lors de la deuxième journée du premier Forum sur les enjeux à Ottawa. Seize participantes et participants issus de sept composantes ont pris part à cette formation. La présidence a été assurée conjointement par Mike Parker (HSAA/SNESPPG), Sandra Mullen (NSGEU/SNESPPG) et Jason MacLean, secrétaire-trésorier du SNESPPG. La discussion a principalement porté sur l'évolution de l'action politique au cours des dernières années. Il a notamment été question de la législation et de la réglementation régissant les activités syndicales pendant les campagnes électorales et lors des activités de lobbying auprès des représentantes et représentants gouvernementaux.

Bourses d'études

Le Syndicat national attribue chaque année neuf bourses d'études d'un montant de 2 500 \$ chacune. Toutes les personnes candidates doivent rédiger un essai et être admises dans un établissement d'enseignement postsecondaire public canadien.

Les personnes intéressées par les deux bourses pour jeunes travailleuses et travailleurs peuvent postuler en tant que membres. Toutes les autres bourses d'études sont réservées aux enfants/petits-enfants et aux enfants/petits-enfants adoptifs ou aux pupilles d'un de nos membres ou des personnes retraitées de nos composantes ou d'une composante affiliée.



À l'exception des personnes qui présentent une demande pour les bourses pour jeunes travailleuses et travailleurs, les candidates et candidats ne doivent pas avoir obtenu de crédits d'études postsecondaires et doivent commencer leur première année d'études postsecondaires à temps plein. Toutefois, les candidates et candidats aux bourses pour jeunes travailleuses et travailleurs peuvent présenter une demande si elles et ils sont actuellement inscrits dans un programme d'études postsecondaire ou si elles et ils ont déjà obtenu des crédits d'études postsecondaires. Elles et ils doivent être âgés de moins de 30 ans à la date butoir d'attribution de la bourse.

Les personnes suivantes ont obtenu une bourse d'études en novembre 2022 :

Bourse commémorative Brian Fudge — Melissa Trinh, OPSEU/SEFPO

Bourse pour étudiantes et étudiants noirs — Eliana Legesse, MGEU

Bourse pour étudiantes et étudiants autochtones — Carmen Shea, HSABC

Bourse pour étudiantes et étudiants 2ELGBTQIA+ — Maya Taylor, BCGEU

Bourse pour étudiantes et étudiants de couleur — Malaya Douglas, NSGEU

Bourse commémorative Terry Fox — Sofia Begg, OPSEU/SEFPO

Bourse Tommy Douglas — Lareina Shen, NSGEU

Bourses pour jeunes travailleuses et travailleurs — Sarah Graham, BCGEU et Natalie Kathler, MGEU

Agentes et agents de probation et de libération conditionnelle

Une séance de travail a été organisée pour les agentes et agents de probation et de libération conditionnelle du SNESPPG à Ottawa les 26 et 27 octobre 2023, à laquelle ont participé dix personnes issues de cinq composantes.

Parmi les points marquants de la réunion, mentionnons une discussion sur la santé mentale et les traumatismes psychologiques, qui a été suscitée par une présentation de l'invitée Amy Fogarty, de la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC).

M^{me} Fogarty a présenté le travail de la CSMC visant à élaborer un plan d'action sur la santé mentale et la justice pénale. À la suite de la présentation, les participantes et participants ont posé des questions et formulé leurs commentaires sur le plan d'action proposé par la CSMC. Beaucoup ont fait part de leurs témoignages et expériences personnels pour exposer les raisons qui expliquent les niveaux élevés de traumatismes psychologiques et moraux chez les agentes et agents de probation et de libération conditionnelle. La santé mentale se détériore non pas nécessairement en raison des responsabilités professionnelles en soi, mais plutôt à cause des heures supplémentaires et de la complexité croissante de la charge de travail. Cela s'explique également par d'autres facteurs aggravants, comme des changements de politiques arbitraires et des problèmes relatifs à la dotation en personnel.

Des discussions ont été menées sur la nécessité urgente de prendre soin des personnes souffrant de préjudices psychologiques. Les participantes et participants ont déploré que l'employeur, à qui incombe la responsabilité d'assurer un milieu de travail sain, ne s'en acquitte pas. Au contraire, c'est aux travailleuses et travailleurs que revient la tâche de remonter le moral et de proposer des formations. Il a été généralement admis que, lorsqu'il s'agit de santé mentale, l'employeur est uniquement préoccupé par les apparences, afin de pouvoir prétendre se soucier de cette question, ce qui s'apparente, selon les participantes et participants, à un « discours creux ».

Les autres sujets abordés ont été les suivants :

- point sur les opioïdes/substances toxiques (telles que le fentanyl) en milieu de travail;
- point sur les négociations collectives et les griefs;
- effectifs (recrutement, maintien en poste et pénuries) et modèles de dotation en personnel;
- pratiques correctionnelles de base;
- travail sur le terrain, surveillance des délinquantes et délinquants au sein de la collectivité et vérification du respect des conditions imposées;
- travail sur le terrain – le type de travail que les agentes et agents de probation et de libération conditionnelle effectuent auprès de la clientèle au sein de la collectivité;
- types de précautions et de politiques en matière de santé et de sécurité qui sont mises en œuvre;
- conditions de surveillance : façons dont sont contrôlés l'assignation à résidence, le couvre-feu, la résidence et les interdictions de fréquenter;
- vérifications de conformité des agentes et agents de libération conditionnelle au sein de la collectivité : sont-elles effectuées? Dans l'affirmative, quelles sont les mesures de vérification en matière de santé et de sécurité qui sont mises en œuvre?

Pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation

Une séance de travail consacrée aux pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation s'est tenue les 16 et 17 novembre 2023 à Ottawa, réunissant 16 participantes et participants issus de 7 composantes.



La séance de travail a débuté par un examen complet de la saison des incendies 2023, notamment l'intensité des incendies, leur nombre et la durée de la saison. Les participantes et participants ont déclaré que, sauf dans les provinces du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve-et-Labrador, cette saison a été plus chaude et plus sèche que jamais. Dans certaines régions du pays, la saison a commencé dès février, dans d'autres en avril, et s'est poursuivie jusqu'en novembre. Dans certains cas, les déploiements ont duré plus de 90 jours. Certaines et certains ont rapporté que cette année a été la pire jamais connue : situations d'encerclement, décès et blessures multiples. Il a été avancé que bon nombre des incendies de forêt ont été plus importants que jamais en raison des changements climatiques.

Trois points ont été abordés dans le cadre du thème Occupational Health and Safety – Occupational Hazards and Injuries [Santé et sécurité au travail – risques professionnels et accidents du travail] :

1. Blessures psychologiques et blessures physiques

Les participantes et participants ont longuement discuté des dangers et des blessures auxquels sont exposés les pompières et pompiers, en particulier les jeunes recrues inexpérimentées, qui constituent une part croissante des effectifs. Tout comme les pompières et pompiers structurels ou municipaux, les pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation sont régulièrement exposés à des événements traumatisants et dangereux dans le cadre de leur travail.

2. Réglementation de la sécurité dans la lutte contre les feux de végétation

Les participantes et participants ont évoqué l'ajout d'une section aux règlements provinciaux et territoriaux en matière de santé et de sécurité au travail qui intégrerait des exigences ou des mesures plus strictes pour les employeurs afin de gérer et d'éviter les risques (physiques et mentaux) sur le lieu de travail.

3. Dispositif national de signalement

La manière dont les pompières et pompiers pourraient coordonner, communiquer et suivre les renseignements relatifs aux questions prioritaires en matière de santé et de sécurité au travail et au signalement des incidents a également fait l'objet d'une discussion.

Les participantes et participants ont également discuté de la couverture présumée des accidents du travail tels que le cancer et les troubles psychologiques/mentaux, ainsi que des relations gouvernementales et des efforts de lobbying entrepris par les composantes provinciales afin d'améliorer ces textes législatifs présomptifs.

Megan Scott, responsable de la santé et de la sécurité au travail au BCGEU/SNESPPG, a présenté *Our path to presumptive coverage* [Notre chemin vers la couverture présomptive] qui retrace la campagne menée avec succès par le BCGEU pour améliorer la couverture présomptive des pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation. Sherry Romanado, députée fédérale de Longueuil—Charles-LeMoine, a pris la parole au sujet d'un projet de loi d'initiative parlementaire dont elle est l'auteure. Le projet de loi C-224, *Loi relative au cadre national sur les cancers liés à la lutte contre les incendies* a reçu la sanction royale le 22 juin 2023. La nouvelle loi vise à créer, dans un délai d'un an, un cadre national pour la prévention et le traitement des cancers, et à harmoniser l'indemnisation des cancers professionnels.

Les participantes et participants ont discuté des efforts de lobbying continus du SNESPPG en matière de réforme des gains ouvrant droit à pension et de l'accumulation des droits à pension, pour inclure les pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation dans les dispositions relatives aux professions de la sécurité publique de la *Loi de l'impôt sur le revenu* fédérale.

Une discussion approfondie a eu lieu concernant la dotation en personnel, avec une attention particulière accordée au recrutement et au maintien en poste.

La conférence Women in Leadership – Rise Up! Lift Up!

Les 23 et 24 février 2023, la conférence Women in Leadership – Rise Up! Lift Up! a été tenue. La conférence s'est appuyée sur la conférence organisée par le SNESPPG en 2019, Full Circle: Connecting the Generations, qui s'est penchée sur les nombreux enjeux auxquels font face toutes les générations de femmes canadiennes. Le fait que ces questions ne soient souvent pas abordées parce que les femmes n'ont pas suffisamment voix au chapitre à tous les niveaux des gouvernements constitue une préoccupation majeure. Dans le cadre de la conférence de 2023, la question de l'aide à l'accès des femmes aux postes de direction a été abordée en examinant les obstacles, les méthodes qui ont mené au succès, et le rôle essentiel du mentorat.



La conférencière principale, Jen Hassum, directrice générale de l'Institut Broadbent, a ouvert la

conférence en soulignant l'urgence pour les jeunes femmes de devenir des cheffes de file tant en politique que dans le mouvement syndical. Elle a souligné que, pour devenir des cheffes de file, les jeunes femmes ont besoin d'un mentorat et de ressources. Sa présentation a été suivie d'une table ronde sur le leadership des femmes dans le mouvement syndical.

Lily Chang, secrétaire-trésorière du CTC, a animé une table ronde à laquelle ont participé Stephanie Smith, présidente du BCGEU, JP Hornick, qui occupe la présidence de l'OPSEU/SEFPO, et Susie Proulx-Daigle, présidente du SNB. Les participantes ont discuté des obstacles qu'elles ont dû surmonter, de leur expérience en matière de mentorat, du développement de leurs compétences en leadership et de l'importance de la planification de la relève.

Ausma Malik, conseillère municipale du quartier 10 à Toronto, et Leah Gazan, députée fédérale de Winnipeg-Centre, ont fait part de leur expérience en tant que femmes dans un système politique dominé par les hommes. Elles ont évoqué le harcèlement ciblé dont sont victimes les femmes qui se présentent à des fonctions politiques, et la manière dont elles ont acquis les compétences et la confiance nécessaires pour se lancer dans la course électorale. Samantha Walsh, directrice nationale de DAWN Canada, a souligné l'importance de comprendre et de favoriser la diversité à tous les niveaux de leadership. Elle a souligné que, pour parvenir à l'égalité au sein des instances dirigeantes, nous devons veiller à ce que nos dirigeantes et dirigeants futurs soient représentatifs de la diversité des collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons.

Tout au long de la conférence, les participantes ont eu l'occasion de se réunir en petits groupes pour discuter. Certains sujets sont revenus dans chaque groupe :

- Les responsabilités familiales et personnelles constituent souvent un obstacle à la participation des femmes.
- Les jeunes femmes doivent recevoir des renseignements et du soutien, et se voir offrir des postes à responsabilités afin de garantir leur leadership en politique.
- Les syndicats doivent tenir compte de la diversité, ce qui implique notamment de mettre des espaces à la disposition des femmes ayant des besoins particuliers en matière d'accessibilité.

Les participantes ont souligné l'importance d'adopter des résolutions lors des congrès du SNESPPG et du CTC afin de créer des espaces favorables à la diversité et à l'égalité.

Le SNESPPG au sein de l'ensemble du mouvement syndical

Congrès du travail du Canada

Par leur adhésion à une composante du SNESPPG, les membres sont également affiliés au Congrès du travail du Canada (CTC). Le CTC est la plus grande centrale syndicale du Canada. Il représente 3,3 millions de travailleuses et travailleurs.

Le SNESPPG participe aux différents comités et groupes de travail du CTC. Il joue également un rôle important à l'occasion de son assemblée générale triennale.

Depuis son entrée en fonction en 2021, l'actuelle direction du CTC s'est empressée de reconstituer ses comités et de lancer des actions importantes. Ses comités sont dissous après chaque assemblée générale et sont reconstitués peu de temps après.

Assemblée générale du Congrès du travail du Canada – du 8 au 12 mai 2023, Montréal (Québec)

Le Congrès du travail du Canada (CTC) a tenu sa 30^e assemblée générale à Montréal. Des déléguées et délégués des syndicats affiliés provenant des quatre coins du Canada et du Québec ont envoyé des représentantes et représentants pour discuter d'un large éventail de questions. Le thème de l'assemblée générale était le suivant : « S'élever ensemble ».



Le SNESPPG a envoyé environ 450 personnes, la plus importante délégation de notre histoire, et a été le syndicat affilié le plus représenté. Nos membres ont apporté une contribution majeure aux débats qui se sont tenus au micro pendant les quatre jours de l'assemblée générale.

En particulier, une modification des Statuts et règlements défendue par la SNESPPG a été adoptée. Elle change la façon dont les syndicats affiliés choisissent leurs déléguées et délégués attendus à l'assemblée générale en introduisant le modèle de représentation par le nombre de membres.

Lors de cette assemblée générale, le SNESPPG était également fier de soutenir le retour à la direction de l'Équipe Ensemble :

- Bea Bruske à la présidence
- Lily Chang, secrétaire-trésorière
- Siobhán Vipond et Larry Rousseau à la vice-présidence exécutive

Groupe de travail du CTC sur les droits des personnes ayant un handicap

Le CTC a tenu une réunion du Groupe de travail sur les droits des personnes ayant un handicap en 2023. Arlene Phillips (OPSEU/SEFPO/SNESPPG), vice-présidente du CTC pour les travailleuses et travailleurs ayant un handicap, et Lily Chang, secrétaire-trésorière du CTC, coprésident le groupe de travail. Les membres du groupe de travail ont examiné les résolutions pertinentes de l'assemblée générale du CTC et classeront les résolutions par ordre de priorité lors d'un prochain

sondage. Les membres du groupe de travail ont également présenté une motion appelant le CTC à demander un cessez-le-feu à Gaza afin que l'aide humanitaire puisse parvenir aux Palestiniennes et Palestiniens ayant un handicap.

Seema Lamba (AFPC) et Emmanuelle Lopez (TUAC) ont fait une présentation sur le projet de normes fédérales en matière d'emploi accessible, qui fait partie de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.

Pour l'heure, l'application des normes est volontaire et ne concerne que les organisations sous réglementation fédérale. Cependant, l'objectif est que ces normes deviennent nationales et réglementées. Il a été proposé que les syndicats prêtent attention aux normes et adoptent une attitude proactive en les intégrant dans les conventions collectives ou en élaborant des fiches d'information expliquant comment l'adoption des normes renforce le milieu de travail.

Le CTC a annoncé le lancement du [portail Trouver du soutien](#) du STTP. Il extrait des données de [211](#), la principale source d'information du Canada pour les services gouvernementaux et communautaires non cliniques dans les domaines de la santé et des services sociaux. Le portail sert de base de données permettant de rechercher des aides liées aux handicaps. Le STTP encourage les syndicats à ajouter une icône ou une bannière vers le portail sur leurs sites Web.

Comité consultatif du CTC sur la formation

Une grande partie de la discussion a porté sur l'enseignement hybride. L'enseignement en ligne et l'enseignement hybride présentent tous deux des avantages et des inconvénients. Ils ont été examinés. La principale conclusion à retenir est que le contenu est essentiel. Si le contenu n'est pas pertinent et attrayant, aucun outil en personne ou en ligne ne permettra d'améliorer les taux de rétention des apprenantes et apprenants.

Comité consultatif du CTC sur l'environnement

Le comité s'est réuni une fois en 2023. Lors de cette réunion, les participantes et participants ont discuté de questions d'importance nationale et internationale, les représentantes et représentants du CTC ont fait le point sur les travaux du comité et les membres ont apporté leur contribution. Les participantes et participants ont également échangé sur les actions menées par les syndicats affiliés en matière d'environnement et de lutte contre les changements climatiques.

Au niveau national, la Transition juste (ou Emplois durables) est une priorité du CTC, comme pour bon nombre de ses syndicats affiliés, en particulier depuis la présentation du projet de loi C-50, la *Loi canadienne sur les emplois durables*. Les activités ont notamment porté sur la recherche, la mobilisation des membres, le lobbying et les campagnes. Le comité a discuté du projet de loi et a assisté à une présentation sur le projet en cours du CTC avec le Pembina Institute, *A Sustainable Jobs Blueprint* [Un plan d'action pour des emplois durables], et a entendu parler de la campagne

Future That Works [Un avenir viable]. Les liens entre la santé et la sécurité au travail et l'environnement ont également fait l'objet de discussions, et les changements climatiques ainsi que leur incidence sur les travailleuses et travailleurs dans leur milieu de travail. Au niveau international, le comité a également discuté de la COP28.

Groupe de travail du CTC sur les droits des peuples autochtones

Le CTC a tenu une réunion du Groupe de travail sur les droits des peuples autochtones en 2023. Debra Merrier (SCFP), vice-présidente du CTC responsable des travailleuses et travailleurs autochtones, et Lily Chang, secrétaire-trésorière du CTC, coprésident le groupe de travail. M^{me} Chang a présenté les faits saillants de la deuxième journée de lobbying autochtone organisée par le CTC le 4 octobre.

Malgré l'interruption causée par l'élection du nouveau président de la Chambre, 142 participantes et participants appartenant à 26 syndicats affiliés ont tout de même pu tenir 56 réunions.

La sensibilisation communautaire a été mentionnée dans de nombreux rapports de syndicats affiliés. Certaines dirigeantes et certains dirigeants syndicaux se sont engagés à se rendre dans le nord de leur province afin de constater les problèmes (manque de logements, inflation, manque d'accès aux soins médicaux, etc.) auxquels sont confrontées les collectivités du Nord.

Une grande partie de la réunion a été consacrée à l'examen des résolutions pertinentes de l'assemblée générale du CTC et à la discussion sur les moyens possibles pour les mettre en œuvre. En raison du grand nombre de résolutions et du faible nombre de réunions du groupe de travail, il a été décidé de créer un sous-comité qui se réunirait plus régulièrement pour travailler sur les résolutions.

Le CTC a mis au point de nouveaux cours et une formation pour les animatrices et animateurs destinés aux travailleuses et travailleurs autochtones et aux travailleuses et travailleurs de couleur. L'engagement des dirigeantes et dirigeants syndicaux sera nécessaire, mais le plan actuel prévoit d'organiser les cours à cheval sur une ou deux semaines au cours des sessions de printemps et d'été des sessions d'éducation régionales du CTC.

Groupe international du CTC

Dans le cadre de son travail sur les questions internationales et la solidarité, le SNESPPG collabore avec ses alliés par l'intermédiaire du Groupe international du CTC. Grâce à ce groupe de travail, les syndicats affiliés du CTC échangent des renseignements, discutent des questions sur lesquelles ils travaillent et coordonnent leurs efforts, au besoin. Par exemple, le SNESPPG a souvent été impliqué dans des travaux liés à la Colombie. Le groupe organise des réunions à distance environ quatre fois par an. Lors de ces réunions, le CTC fait également le point sur les activités des organismes internationaux auxquels il participe, tels que l'Organisation internationale du

travail (OIT) et la Confédération syndicale internationale (CSI). Des présentations ou des ateliers sur des sujets d'intérêt sont souvent organisés.

Comité de coordination des contestations judiciaires du CTC

Leigh Sprague, du Syndicat du Nouveau-Brunswick (SNB), représente le SNESPPG au sein de ce comité en tant que coprésident. Ce comité œuvre à renforcer la coopération et la coordination entre les alliés syndicaux afin de faire avancer les recours juridiques en faveur des droits du travail. Les syndicats affiliés communiquent également les dernières informations sur les affaires et les décisions importantes qui ont une incidence sur les travailleuses et travailleurs et les syndicats, à l'instar du Comité de coordination des composantes sur les stratégies juridiques du SNESPPG.

Comité national d'action politique du CTC

En 2023, la date de l'activité de lobbying du CTC sur la Colline a été déplacée de février à novembre. La tenue de la journée de lobbying en novembre permet aux militantes et militants syndicaux d'avoir davantage d'influence sur le processus budgétaire fédéral, mais cela signifie également qu'il y aura deux journées de lobbying en 2023. Les priorités pour les journées de lobbying comprenaient la nécessité d'une législation anti-briseurs de grève et d'investissements dans l'économie des soins, dans l'assurance-médicaments et dans les emplois durables.

Les discussions ont notamment porté sur les moyens de garantir que la *Loi canadienne sur les emplois durables* donne aux travailleuses et travailleurs une voix forte dans le processus décisionnel. L'approche adoptée tant par les libéraux que par les conservateurs pour contrôler le déficit pose également problème. Leur approche consiste à réduire les dépenses consacrées aux services dont dépendent les travailleuses et travailleurs, plutôt que d'augmenter les recettes publiques en instaurant des mesures fiscales équitables afin de garantir que les riches et les grandes entreprises paient leur juste part.

Comité consultatif du CTC sur les régimes de retraite

Le Comité consultatif du CTC sur les régimes de retraite a examiné les consultations menées à l'échelle fédérale sur les questions liées aux régimes de retraite. Le ministère des Finances fédéral mène actuellement des consultations sur les règles de divulgation applicables aux régimes de retraite sous réglementation fédérale. Les comités parlementaires ont débattu de la nécessité de prendre des mesures pour encourager ou obliger les régimes de retraite à augmenter la proportion de leurs fonds investis au Canada.

Des discussions ont également eu lieu au sujet des lacunes de la proposition du gouvernement de l'Alberta de se retirer du Régime de pensions du Canada et des moyens de s'assurer que les Albertaines et Albertains disposent de renseignements exacts sur les risques que cela comporte.

Groupe de travail du CTC sur la haine envers les personnes 2ELGBTQI+

Lors de l'assemblée générale de 2023 du CTC, le SNESPPG a présenté une résolution d'urgence contre la haine en raison d'une augmentation alarmante des actes de haine, des menaces et des intimidations visant les travailleuses et travailleurs 2ELGBTQIA+ et les travailleuses et travailleurs des bibliothèques et des écoles qui organisent des événements de lecture par des drag queens. La résolution a été adoptée et le Groupe de travail sur la haine envers les personnes 2ELGBTQI+ s'est réuni pour la première fois en juin 2023. Quatre réunions supplémentaires ont eu lieu en 2023.



Le mandat du groupe de travail d'urgence du CTC consiste à conseiller le CTC sur les mesures à prendre pour lutter contre la montée de la haine envers les personnes 2ELGBTQI+ et à élaborer un guide présentant des outils en matière de santé et de sécurité à l'intention des syndicats affiliés afin d'assurer la sécurité des travailleuses et travailleurs lorsque de tels incidents se produisent. Il ne s'agit pas d'un groupe de travail permanent, mais il obéit aux mêmes règles que les comités du CTC. Gina McKay (SCFP), vice-présidente du CTC pour les travailleuses et travailleurs 2ELGBTQI+, et Larry Rousseau, vice-président exécutif du CTC, coprésident le groupe de travail.

Avec la contribution des membres du groupe de travail, le CTC a élaboré un guide sur la santé et la sécurité contre la haine. Ce guide s'adresse aux syndicats et aux représentantes et représentants syndicaux. Ce guide a pour but de les aider à apprendre comment appliquer les règles et procédures en matière de santé et de sécurité afin de lutter contre la montée de la haine. Le CTC s'associe également au [Canadian Anti-Hate Network](#) afin de créer une trousse d'outils pour les travailleuses et travailleurs. De plus, le CTC intégrera la lutte contre la haine dans ses messages préélectoraux. Il a été rappelé que l'éducation revêt une importance capitale.

À chaque réunion, les participantes et participants ont fait le point sur les incidents motivés par la haine dans leur région et sur la manière dont leurs syndicats et les organisatrices et organisateurs locaux les combattaient. En particulier, les événements nationaux en lien avec la haine qui ont eu lieu le 20 septembre et le 10 octobre ont consisté en une manifestation devant l'Assemblée législative de la Saskatchewan pour s'opposer au projet de loi dit « Parents' Bill of Rights » [Charte des droits des parents].

Alors que le mouvement haineux prend de l'ampleur, plusieurs syndicats affiliés ont signalé que certains membres sont sanctionnés par leurs employeurs pour leur travail de drag queen en dehors de leur emploi syndiqué. Il ne suffit pas d'aborder la question de la haine envers les personnes 2ELGBTQIA+ dans les négociations en utilisant un langage général contre le harcèlement; les membres et les membres potentiels doivent savoir qu'ils peuvent bénéficier de la

protection du syndicat en raison de leur orientation sexuelle et de leur identité de genre.

Comité consultatif du CTC sur la formation et la technologie

Deux questions particulièrement préoccupantes pour les membres du SNESPPG ont été examinées par le Comité consultatif sur la formation et la technologie : le projet de loi sur l'utilisation de l'intelligence artificielle et le financement fédéral de la formation professionnelle dans le cadre de programmes de microcertification.

Si un texte législatif est nécessaire pour protéger les travailleuses et travailleurs et le public contre les problèmes liés à l'utilisation de l'intelligence artificielle, la *Loi sur l'intelligence artificielle et les données* est alors insuffisante. C'est pourquoi ce mouvement syndical, par l'intermédiaire du CTC, a fait pression pour que le projet de loi soit renforcé.

Les microcertifications suscitent certaines inquiétudes, car certains gouvernements pourraient s'en servir pour réduire les coûts de formation. Les microcertifications sont censées fournir aux étudiantes et étudiants une compétence particulière. Ces formations sont souvent propres à un emploi et ne fournissent pas les connaissances générales nécessaires pour exercer un large éventail de professions, contrairement aux diplômes, titres universitaires ou programmes de certification classiques. Cela pénalise les personnes qui suivent des programmes de formation professionnelle. Parallèlement, ces programmes favorisent le recours à des enseignantes et enseignants occasionnels par les collèges ou la mise en place de formations en dehors du système public.

Syndicats affiliés de l'ISP Amérique du Nord – SUBRAC 2023 — 7 et 8 septembre 2023, Washington, DC

La réunion des syndicats affiliés à l'ISP en Amérique du Nord a rassemblé le président du SNESPPG, Bert Blundon, ainsi que les vice-présidences du SNESPPG, JP Hornick (Ontario) et Mike Parker (Alberta).

D'autres syndicats canadiens étaient également présents, notamment le SEPB, la CSQ, le SCFP, la FIQ, l'AFPC, le SEIU et le SFPQ, auxquels se sont joints les syndicats américains AFSCME, AFT et NNU. Rosa Pavanelli, secrétaire générale de l'ISP, et Euan Gibb, secrétaire sous-régional de l'ISP, ont également participé à la réunion.



Les syndicats affiliés présents ont fait état des problèmes auxquels leur syndicat était confronté dans leur pays. Parmi les sujets abordés figuraient les changements climatiques, la pénurie de

travailleuses et travailleurs dans le secteur public et les pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation.

Des mises à jour ont également été fournies concernant ce qui suit :

- les négociations en cours sur le traité sur les pandémies à l’OMS;
- la Transition juste et la prochaine réunion de la Conférence des Parties;
- la migration mondiale et le recrutement des professionnelles et professionnels de la santé, ainsi que leurs répercussions sur de nombreux pays;
- le projet de l’ISP sur la numérisation et la création d’une plateforme numérique de négociation et d’outils de négociation;
- le capitalisme des fonds de pension et la privatisation.

Congrès mondial de l’ISP – Du 12 au 18 octobre 2023, Genève, Suisse

Le président Bert Blundon, le secrétaire-trésorier Jason MacLean, les vice-présidences JP Hornick (Ontario) et Mike Parker (Alberta) ainsi que le directeur général Len Bush ont représenté le SNESPPG au congrès mondial.

Au total, 785 déléguées et délégués et 147 observatrices et observateurs, représentant 369 organisations affiliées de 127 pays, étaient présents.



Le congrès se tient tous les cinq ans, et le thème retenu pour 2024 était « Le Peuple au-dessus du profit dans un Monde en crises multiples ». Le congrès a vu la démission de Rosa Pavanelli et de David Prentice et l’élection de Daniel Bertossa au poste de secrétaire général de l’ISP, ainsi que celle de Britta Lejon à la présidence.

Le SNESPPG a joué un rôle important dans la création d’un comité mondial de coordination LGBTQA+, avec un agent de liaison et un observateur au sein du Conseil exécutif de l’ISP. Ce changement a été adopté après des discussions animées et des contributions émouvantes de camarades du monde entier.

Plusieurs forums et réunions de réseau organisés avant le congrès ont suscité un intérêt particulier. Ils ont porté sur un large éventail de questions, notamment les changements

climatiques, les migrations mondiales, le traité sur les pandémies, les travailleuses et travailleurs LGBTQA+, et bien d'autres encore.

Le prochain congrès mondial est prévu pour 2028, mais le lieu de sa tenue n'a pas encore été annoncé.

Fédération interaméricaine de santé de l'ISP – 5 au 7 décembre 2023, São Paulo, Brésil

Plus de 70 dirigeantes et dirigeants du secteur de la santé issus de 15 pays se sont réunis pendant trois jours à São Paulo, du 5 au 7 décembre 2023. Il s'agissait de la deuxième réunion en personne de la fédération après plusieurs réunions à distance.

Lors de cette réunion, le projet de plan d'action pour la région a été adopté. Les représentantes et représentants des régions au comité directeur ont été nommés. Le secrétaire-trésorier du SNESPPG, Jason MacLean, est l'un des représentants du Canada au sein du comité directeur. La prochaine réunion est prévue pour l'automne en Amérique du Sud. Les dates et le lieu restent à confirmer.

Collaboration du SNESPPG avec ses alliés

Coalition canadienne de la santé

Grâce à son siège au conseil, le SNESPPG travaille depuis plus de 40 ans avec la Coalition canadienne de la santé (CCS) pour protéger, renforcer et préserver notre système de santé public. La CCS demeure solide et rassemble un groupe diversifié d'organisations syndicales et communautaires engagées envers notre système de santé public.

En mars 2023, la CCS a organisé une campagne de lobbying au cours de laquelle des militantes et militants pour la santé publique ont rencontré plus de 60 députées et députés et sénatrices et sénateurs. Le SNESPPG comptait le plus grand nombre de participantes et participants, avec plus de 30 personnes présentes. Les rapports des membres suggéraient que le lobbying méritait d'être soutenu.



La CCS est en pleine transition à sa tête, sa présidente de longue date, Pauline Worsfold, devant quitter ses fonctions au deuxième trimestre 2024. On ne sait pas encore qui assumera la présidence. Il est positif que le personnel de la CCS ne compte pas de postes vacants et soit en mesure d'apporter un soutien sans faille à la nouvelle présidence.

La CCS a soutenu les actions menées par le SNESPPG dans la lutte contre le plasma payant et pour l'accès aux médicaments pour toutes et tous.

Les coalitions provinciales pour la santé s'opposent fermement à la privatisation, mais la lutte est difficile dans des provinces comme l'Ontario et l'Alberta. Il est clairement nécessaire que tous les défenseuses et défenseurs et toutes les organisations du secteur de la santé collaborent avec ces provinces, car sans opposition, les gouvernements étendront ce modèle de privatisation des soins de santé et compromettront notre système de santé public.

La CCS compte plusieurs sous-comités auxquels participe le SNESPPG, notamment les sous-comités responsables de l'assurance-médicaments et des soins de longue durée.

Association canadienne commémorative des agents de la paix

Le SNESPPG continue d'être membre du comité exécutif de l'Association canadienne commémorative des agents de la paix (ACCAP). L'ACCAP organise chaque année à Ottawa, sur la Colline du Parlement, une cérémonie commémorative en l'honneur des agentes et agents de la paix tués dans l'exercice de leurs fonctions. Bon nombre d'agentes et agents de la paix membres du SNESPPG de partout au Canada, en particulier celles et ceux qui travaillent dans le domaine correctionnel (en établissement et dans la collectivité), assistent à la cérémonie annuelle qui a lieu le troisième dimanche de septembre. En 2023, l'ACCAP a tenu deux réunions exécutives, le 15 juin et le 7 décembre.

Canadiens pour une fiscalité équitable

Alors que le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux affirment qu'ils n'ont pas les moyens d'offrir les services publics dont les familles canadiennes ont besoin et qu'ils ne peuvent pas se permettre de traiter leurs travailleuses et travailleurs équitablement, l'équité fiscale est plus importante que jamais. Les recettes supplémentaires qui peuvent être générées en veillant à ce que les grandes entreprises et les riches paient leur juste part peuvent nous aider à financer les services publics et la transition vers une économie à faibles émissions de carbone.

C'est aussi une question d'équité. Tandis que les travailleuses et travailleurs de première ligne faisaient d'énormes sacrifices pendant la pandémie de COVID-19, les riches s'enrichissaient plus que jamais. Au lieu de demander aux travailleuses et travailleurs de première ligne de faire davantage de sacrifices, les gouvernements doivent faire leur part.

Pour ces raisons, l'équité fiscale est une priorité absolue pour le SNESPPG. Nous continuons à soutenir fermement le travail de [Canadiens pour une fiscalité équitable](#). Canadiens pour une fiscalité équitable a accompli un travail remarquable en poussant les gouvernements à rendre le système fiscal plus équitable. Même si cela a été un combat difficile, l'organisme a remporté plusieurs victoires. Il a également constitué une ressource précieuse pour le mouvement syndical et d'autres acteurs concernés par l'équité fiscale.

Au cours de l'année dernière, le SNESPPG a également profité d'autres forums pour promouvoir l'équité fiscale. Dans sa contribution aux consultations sur le budget fédéral 2024, le SNESPPG a demandé des mesures de justice fiscale afin que les milliardaires et les grandes entreprises qui se sont enrichis comme jamais pendant la pandémie contribuent enfin à hauteur de leur part.

Cessez-le-feu!

À la suite de l'attaque perpétrée par le Hamas en Israël le 7 octobre, qui a fait environ 1 200 morts et 240 otages, le SNESPPG a réagi par une première [déclaration](#). La déclaration condamnait l'attaque, ainsi que les représailles brutales d'Israël contre les Palestiniennes et Palestiniens, et appelait au respect du droit international, qui interdit toute attaque contre des civils.

Alors que les bombardements israéliens sur Gaza s'intensifiaient et que la situation humanitaire devenait critique, le SNESPPG s'est joint à une coalition d'organisations syndicales, confessionnelles, arabes, juives et de la société civile pour publier, le 21 octobre, une déclaration commune intitulée [Cessez-le-feu!](#). Elle appelait à un cessez-le-feu immédiat, au retour en toute sécurité des otages, à la levée du blocus de Gaza et au rétablissement de l'aide et des produits de première nécessité. La coalition a également appelé à des efforts en faveur d'une paix juste et durable en Israël-Palestine et à la fin de l'occupation israélienne des territoires palestiniens.



Le SNESPPG a envoyé une lettre au premier ministre Trudeau pour lui faire part de ces demandes. Cet automne, le SNESPPG a également versé des fonds à Oxfam pour soutenir l'aide humanitaire d'urgence à Gaza et s'est engagé en solidarité avec les travailleuses et travailleurs palestiniens lors d'une réunion de l'Internationale des services publics (ISP). À la suite de la déclaration du 21 octobre, le SNESPPG a continué de collaborer avec la coalition Cessez-le-feu! et a appuyé les journées d'action pancanadiennes organisées le 12 novembre et le 17 décembre. De nombreuses actions ont été menées à travers le pays pour demander un cessez-le-feu immédiat et permanent, la fin du blocus de Gaza et le rétablissement de l'acheminement de l'aide humanitaire. À la fin de l'année 2023, les bombardements et le siège imposés par Israël avaient causé la mort de plus de 20 000 Palestiniennes et Palestiniens, dont la plupart étaient des civils.

Un Enfant Une Place

Le SNESPPG est membre d'Un Enfant Une Place, l'organisation nationale de défense des services de garde d'enfants. Un Enfant Une Place milite en faveur d'un système de garde d'enfants financé par l'État, inclusif, de qualité et à but non lucratif. Un Enfant Une Place participe aux efforts visant à mettre en place un système de garde d'enfants à l'échelle du Canada, en surveillant la mise en œuvre des ententes bilatérales et en faisant pression sur les gouvernements pour qu'ils comblerent les lacunes. Un Enfant Une Place a également contribué à l'élaboration de la *Loi sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants au Canada*, tout comme le SNESPPG. Un Enfant Une Place collabore aussi avec des coalitions provinciales de défense des droits et a soutenu le renforcement des capacités de groupes nouveaux ou remis sur pied.



Le SNESPPG a soutenu la Journée nationale d'action sur l'apprentissage et la garde des jeunes enfants organisée par Un Enfant Une Place le 30 novembre 2023. Bien que le financement fédéral historique ait permis de réduire les frais de garde d'enfants, de nombreuses familles n'ont toujours pas accès à des services de garde abordables et de qualité. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée constitue un obstacle majeur. La journée d'action a mis en lumière ces problèmes et a appelé le gouvernement à prendre des mesures pour y remédier.

Réseau action climat Canada

Le SNESPPG est membre du Réseau action climat Canada (CAN-Rac), une coalition d'organisations œuvrant dans les domaines de l'environnement, du travail, de la foi et de la société civile. Le SNESPPG participe aux réunions du CAN-Rac, au cours desquelles les membres discutent des dernières nouvelles nationales et régionales en matière de politiques et partagent leurs recherches, leurs campagnes et autres initiatives. La justice climatique est une priorité pour le CAN-Rac, comme en témoignent son travail politique en faveur d'une Transition juste et son travail interne, qui consiste à organiser une série d'ateliers anti-oppression pour les membres du réseau.

Le CAN-Rac mène des activités de formation, d'analyse et de défense des droits en matière de politiques fédérales. Le réseau est impliqué dans presque toutes les démarches de la politique climatique. Cette année, l'accent a été mis sur le plafonnement des émissions de gaz à effet de serre, qui a finalement été annoncé en décembre. Le CAN-Rac s'engage également dans les questions climatiques et de politiques au niveau international. Cet automne et cet hiver, la COP28 a été au centre de l'attention. Le CAN-Rac fournit des breffages, des analyses et un soutien logistique aux organisations membres, et coordonne l'action des participantes et participants sur le terrain. Le SNESPPG participe à ces efforts.

COP28

Sur la scène internationale, le SNESPPG a participé à la COP28, le sommet des Nations Unies sur le climat. La COP est le lieu où les pays se réunissent pour lutter contre la crise climatique. Des syndicats tels que le SNESPPG se rendent à la COP, aux côtés de leurs alliés du mouvement environnemental et d'organisations de la société civile, afin de représenter les travailleuses et travailleurs et de veiller à ce que leurs droits et leurs points de vue soient pris en considération dans les discussions. La COP est un moment important qui permet non seulement d'influencer les résultats des négociations, mais aussi de nouer des relations et de renforcer la solidarité avec nos alliés à travers le monde, grâce à la coordination et aux échanges.



Dans l'accord final conclu cette année, les pays se sont engagés à abandonner progressivement les combustibles fossiles, reconnaissant enfin ces derniers comme la source des émissions responsables des changements climatiques. Les engagements n'ont pas atteint le niveau d'ambition dont nous avons urgemment besoin, et des efforts restent à faire en matière de Transition juste, de financement climatique et d'aide à l'adaptation, mais des progrès importants ont été réalisés. En nous appuyant sur le travail accompli par le SNESPPG lors de la COP28, qu'il s'agisse des relations avec le gouvernement ou du renforcement de la solidarité avec nos alliés, nous poursuivrons nos efforts au pays pour demander des comptes au gouvernement canadien et faire progresser l'action climatique et la justice climatique.

Réseau pour une économie verte

Le Réseau pour une économie verte (GEN) est une coalition regroupant des groupes syndicaux, environnementaux et de justice sociale qui œuvrent à la mise en place d'une économie verte au Canada. Grâce au GEN, les organisations membres échangent des mises à jour sur leurs travaux et coordonnent leurs efforts lorsque cela est nécessaire.

Cette année, le GEN a poursuivi son travail de mise à jour et de partage de son document stratégique clé, connu sous le nom de « plateforme commune », qui repose sur trois piliers : les transports propres, les énergies renouvelables et les bâtiments écologiques. Le GEN a également organisé un webinaire sur le Plan pour des emplois durables du gouvernement fédéral annoncé au printemps.

Cet automne, le GEN a tenu sa première réunion en personne depuis 2020. Lors de la réunion générale, les participantes et participants ont fait le point sur leurs travaux. Des tables rondes ont également été organisées sur la politique industrielle verte et sur la plateforme commune du GEN,

ainsi qu'une discussion sur le projet de loi C-50, la *Loi canadienne sur les emplois durables*. En tant que membre, le SNESPPG participe à ces réunions et événements et a apporté sa contribution aux déclarations, aux documents et aux soumissions du GEN au gouvernement. Cette année, le SNESPPG a joué un rôle plus actif en rejoignant le comité directeur du réseau.

Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles

La Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles (CSILC) est une coalition nationale d'organisations de la société civile qui œuvre à la défense des libertés civiles et des droits de la personne, en particulier dans le contexte



des lois antiterroristes et des activités liées à la sécurité nationale. La coalition rassemble des ONG, des syndicats, des groupes confessionnels, des groupes de défense des droits de la personne et d'autres organisations encore. La CSILC produit du contenu éducatif, rédige des mémoires à l'intention du gouvernement, rencontre des députées et députés et des fonctionnaires gouvernementaux, mène des actions et des campagnes, et facilite la coordination entre les membres de la coalition.

La CSILC a été très active dans le domaine de l'intelligence artificielle, de la technologie de reconnaissance faciale, de la surveillance et de la protection des renseignements personnels. La coalition plaide en faveur de processus d'examen indépendants pour les organismes responsables de la sécurité nationale et du renseignement. Dans le cadre de son travail sur le traitement des Canadiennes et Canadiens détenus à l'étranger, la CSILC poursuit son plaidoyer en faveur de Hassan Diab, à l'instar du SNESPPG, et mène campagne pour les Canadiennes et Canadiens détenus dans le nord-est de la Syrie. La coalition lutte contre le profilage racial, religieux et autre dans le cadre des lois et activités relatives à la sécurité nationale, en particulier à l'égard des communautés musulmanes et arabes et des personnes de couleur. La CSILC continue de sensibiliser le public aux audits discriminatoires dont font l'objet les organisations caritatives musulmanes.

Commission de la santé mentale du Canada, Comité consultatif – Plan d'action national sur la santé mentale et la justice pénale

La Commission de la santé mentale du Canada (CSMC) élabore et met en œuvre un plan d'action national (PAN) sur la santé mentale et la justice pénale « afin de reconnaître les besoins en matière de santé mentale des personnes qui ont affaire au système de justice pénale et d'y répondre ». Ce PAN doit inclure les personnes qui travaillent dans le système et celles qui sont aux prises avec le système de justice pénale. En outre, cela comprend l'identification des besoins et des considérations des populations prioritaires (p. ex., les Autochtones, les

personnes 2ELGBTQIA+ et les femmes) et la mise en place de mesures visant à atténuer les effets du colonialisme, du racisme et d'autres formes d'oppression.

Afin d'aider à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un PAN, la CSMC a invité le SNESPPG à se joindre à 21 expertes et experts au sein d'un Comité consultatif sur le développement afin de fournir des conseils stratégiques, des avis, des commentaires et une expertise à la CSMC et, « en fin de compte, de corédiger » le plan d'action.

Cinq réunions par vidéoconférence ont eu lieu en 2023, le 24 janvier, le 20 avril, le 13 juin, le 4 octobre et le 27 novembre. Le SNESPPG continuera de participer aux réunions du Comité consultatif sur le développement afin de s'assurer que le plan d'action tient compte des préoccupations de nos membres qui travaillent dans le système judiciaire.

Réseau pour le commerce juste et Projet de recherche sur le commerce et l'investissement

Le SNESPPG continue de travailler en solidarité avec ses alliés syndicaux et de la société civile dans le cadre de réunions régulières. L'objectif est de mettre en commun les résultats de la recherche et de promouvoir une action collective sur l'incidence du commerce mondial et des accords sur les droits des investisseurs sur nos institutions économiques et démocratiques. Pour ce faire, le SNESPPG est engagé dans deux coalitions : 1) le Projet de recherche sur le commerce et l'investissement (PRCI), et 2) le Réseau pour le commerce juste (RCJ). Le principal objectif du PRCI est de mettre en commun des renseignements et des résultats de recherche, tandis que le RCJ a pour but de mener des activités de sensibilisation et d'action politiques.

La participation du SNESPPG à ces importantes coalitions lui permet d'unir ses forces à celles de ses alliés pour défendre l'intérêt public contre l'expansion des droits, du pouvoir et de l'influence des entreprises. Le SNESPPG estime que ces accords réduisent à néant les garanties publiques, menacent la sécurité publique, érodent la démocratie et sapent les lois et réglementations environnementales. Ils érodent également la qualité des services publics par le biais de mécanismes particuliers conçus pour verrouiller la libéralisation et la privatisation.

En 2023, les deux coalitions ont sensibilisé le public et fourni des renseignements essentiels sur plusieurs régimes d'investissement mondiaux, y compris ceux auxquels le gouvernement du Canada est partie :

- Accord Canada-États-Unis-Mexique (ACEUM)
- Accord de Partenariat transpacifique global et progressiste (PTPGP), anciennement le PTP
- Accord économique et commercial global (AECG) entre le Canada et l'Union européenne
- Organisation mondiale du commerce (OMC)

Avec l'ACEUM, l'examen approfondi de certaines plaintes relevant des mécanismes exécutoires de

règlement des différends prévus dans l'accord s'est poursuivi en 2023 :

- Différend entre les États-Unis et le Mexique concernant les efforts de réforme du travail visant les violations des droits des travailleuses et travailleurs à s'organiser et à négocier collectivement.
- Plaintes du Mexique contre les États-Unis concernant les droits des travailleuses et travailleurs migrants (discrimination et harcèlement sexuel dans les programmes de travail temporaire pour migrantes et migrants).
- Différend entre le Mexique et les États-Unis concernant des interprétations divergentes des règles d'origine applicables aux véhicules automobiles.
- La décision rendue contre le Canada concernant les contingents tarifaires pour les produits laitiers.
- Différend entre le Canada et les États-Unis concernant les droits de douane sur les produits solaires provenant du Canada.
- Différend entre les États-Unis et le Mexique (rejoint par le Canada) concernant les restrictions à l'utilisation de maïs génétiquement modifié dans la production de tortillas et de farine.

En ce qui concerne l'OMC, les discussions se sont poursuivies en 2023 sur des questions telles que la possibilité de réformer l'organisation. L'une des réformes nécessaires consistait à garantir un commerce équitable entre les différents pays à différents stades de développement. Une autre consistait à mettre en œuvre la transformation socio-écologique qui s'impose de toute urgence face aux diverses crises environnementales et sociales. Il a également été question de la manière dont les négociations plurilatérales (initiatives de déclaration commune) sur le commerce numérique, la réglementation nationale des services et la favorisation des investissements soutenues par les pays riches compromettent cet objectif. La dérogation aux ADPIC accordée par l'OMC a également été examinée.

Avec ses alliés du PRCI et du RCJ, en 2023, le SNESPPG a continué de suivre la situation dans le cadre des négociations en cours sur les nouveaux régimes commerciaux et d'investissement.

Syndicats pour la démocratie énergétique

Le SNESPPG participe à l'initiative mondiale Syndicats pour la démocratie énergétique (TUED). TUED a pour objectif de faire progresser l'orientation démocratique et le contrôle des systèmes énergétiques afin de lutter contre la crise climatique, la précarité énergétique, la dégradation des terres et des populations, et de répondre aux attaques contre les droits et les protections des travailleuses et travailleurs. TUED mène des recherches et organise des forums pour discuter des questions clés et mettre en avant les expériences acquises à travers le monde.

Cette année, TUED a publié des documents de recherche qui soulignent le rôle que la propriété publique des systèmes énergétiques peut jouer dans la lutte contre la précarité énergétique et la

crise climatique, ainsi que dans la promotion d'une Transition juste. TUED travaille également à la mise en place du TUED South, lancé l'année dernière, qui rassemble les syndicats du Sud. Le SNESPPG a rencontré des représentantes et représentants de TUED cet été pour discuter de leur travail, des expériences des membres du SNESPPG et des possibilités de collaboration.

Principaux enjeux (le SNESPPG et l'avenir)

Lutte contre la privatisation

La lutte contre la privatisation reste une priorité pour le SNESPPG. Une vidéoconférence organisée le 17 octobre 2023 à l'intention des chercheuses et chercheurs, des responsables de la communication et des militantes et militants de la composante qui luttent contre la privatisation a porté sur les dommages causés par la privatisation au système de santé.

Cela comprenait une présentation sur l'échec de la privatisation des services de laboratoire communautaire par le gouvernement de l'Alberta. Il a également été question du lien entre la crise des ressources humaines dans le domaine de la santé et la privatisation.

Le travail sectoriel réalisé par le SNESPPG a également abordé la menace que représente la privatisation. Ces secteurs comprennent les soins de santé et la distribution d'alcool et de cannabis.

Le SNESPPG continue de fournir des documents attirant l'attention sur les problèmes liés à la privatisation. Il s'agit notamment d'articles publiés sur le site Web expliquant comment le [recours à des cliniques chirurgicales à but lucratif fait grimper le coût des soins de santé](#) et les [coûts pour le public liés à la privatisation des magasins d'alcools](#).

Recours collectif noir

En 2020, un recours collectif a été intenté devant la Cour fédérale du Canada au nom des Canadiennes et Canadiens noirs. Le recours vise à trouver des solutions à long terme pour éliminer définitivement le racisme et la discrimination systémiques dans la fonction publique du Canada.

Il concerne les personnes qui s'identifient comme noires et qui ont postulé à un emploi dans la fonction publique du Canada et se sont vu refuser l'accès à cet emploi en raison de leur race. Il inclut également les personnes qui



étaient employées mais qui se sont vu refuser une promotion en raison de leur race. Sont concernés les employés et employées actuels et celles et ceux qui ont été employés au cours des 52 dernières années. Les préjudices subis comprennent le défaut injustifié de promotion, le fait de causer intentionnellement une souffrance morale, le licenciement déguisé, le licenciement abusif, la négligence et, en particulier, les violations du droit du travail et des droits de la personne, ainsi que les violations de la Charte.

Lors de la réunion du CEN en septembre, Nicholas Marcus Thompson, directeur exécutif du Secrétariat du recours collectif noir, a présenté un aperçu du recours collectif noir. À la fin de la présentation, M. Thompson a demandé un don de 250 000 \$ qui lui permettrait de se consacrer à plein temps au procès et au Secrétariat du recours collectif noir, et à ce dernier d'embaucher une adjointe ou un adjoint de direction. Le CEN a approuvé la demande.

Les accords commerciaux et d'investissement mondiaux continuent de menacer les services publics

Les accords de libre-échange contemporains sont censés faciliter le commerce et les investissements étrangers en supprimant les barrières commerciales, telles que les droits de douane. Mais la suppression des droits de douane ne représente qu'une infime partie de ces accords. Ils font bien plus que cela : il s'agit avant tout d'accords sur les droits des investisseurs qui confèrent des droits, des protections, des immunités et des pouvoirs extraordinaires aux investisseurs étrangers et aux capitaux étrangers. C'est pourquoi on devrait plutôt les appeler des accords sur le commerce et l'investissement (ACI).

Les ACI compromettent notre capacité à légiférer dans l'intérêt public. Ils menacent la sécurité publique, nuisent à la qualité des services publics et compromettent les lois et réglementations environnementales en :

- affaiblissant et réduisant la surveillance réglementaire, le contrôle démocratique et les garanties publiques;
- donnant aux investisseurs privés le pouvoir de poursuivre les gouvernements devant des instances privées de règlement des différends grâce à des mécanismes particuliers conçus pour verrouiller la privatisation.

Soins de longue durée

La pandémie de COVID-19 a mis en évidence les lacunes du secteur des soins de longue durée (SLD) au Canada. Plus de 15 800 résidentes et résidents sont décédés lors des premières vagues de la pandémie, et le Canada affiche le pourcentage le plus élevé au monde de décès liés à la pandémie dans les établissements de soins de longue durée. En 2022, alors que le Canada était en proie à la pandémie depuis plus de deux ans et après les terribles échecs dont nous avons été témoins dans les établissements de soins de longue durée, le Canada ne protégeait toujours pas

adéquatement nos personnes âgées et infirmes les plus vulnérables. Le SNESPPG fait pression sur les gouvernements pour qu'ils prennent des mesures afin d'assurer de meilleurs soins aux résidentes et résidents des établissements de soins de longue durée et de remédier aux graves lacunes du système de soins de longue durée au Canada.

Le SNESPPG a été à l'avant-garde des revendications en faveur d'une réforme des soins de longue durée et a exercé des pressions sur le gouvernement fédéral pour que ces soins soient assujettis à la *Loi canadienne sur la santé*. Le SNESPPG a même fourni au gouvernement fédéral un sondage montrant que les Canadiennes et Canadiens appuyaient massivement l'intégration des soins de longue durée au système public de santé. Nous avons collaboré avec des alliés, notamment la Coalition canadienne de la santé, ainsi qu'avec les syndicats et le Congrès du travail du Canada, afin de militer pour ces changements. Dans tous ses échanges avec le premier ministre et le ministre fédéral de la Santé au sujet des soins de longue durée et des soins de santé, le SNESPPG a continué d'exhorter le gouvernement à agir.

Malheureusement, nous nous attendons à ce que les textes législatifs soient décevants et insuffisants pour protéger réellement nos patientes et patients les plus vulnérables. Le SNESPPG reste préoccupé par le fait que les promesses du gouvernement fédéral concernant l'adoption d'une loi sur les soins de longue durée sécuritaires et des normes nationales s'avèrent vaines.

Les normes provisoires de l'Organisation de normes en santé (HSO) sont vagues et ne garantissent même pas un nombre minimum d'heures de soins pour les patientes et patients. Le SNESPPG a demandé au ministre Duclos de prendre en charge le processus d'élaboration des normes relatives aux soins de longue durée, car HSO est un organisme privé. Le SNESPPG estime que les normes en matière de soins de longue durée doivent être établies, contrôlées et appliquées par les gouvernements.

Le SNESPPG a fait part de ses préoccupations directement à Santé Canada lors d'une réunion organisée en novembre par le CTC, à laquelle ont également participé d'autres syndicats intéressés.

Changements climatiques

En juin, le SNESPPG a lancé une campagne en ligne, *Climate Change at Work* [Les changements climatiques au travail]. La campagne dispose d'une [page Web](#) dédiée contenant une liste de ressources, notamment une série de documents d'information sur la lutte contre la crise climatique et des vidéos. Nous avons également lancé une campagne visant à permettre aux travailleuses et travailleurs, par l'entremise de [leurs récits](#), à témoigner de la manière dont elles et ils ressentent les effets des changements climatiques. L'objectif est de sensibiliser nos membres, et plus largement les travailleuses et travailleurs, à l'importance des changements climatiques en milieu de travail. Les [citations et les témoignages](#) présentés contribuent également à dresser le profil des expériences vécues par les travailleuses et travailleurs face aux répercussions

climatiques et à leurs idées pour y faire face.

À l'automne, nous avons ajouté une activité de rédaction de lettres axée sur le projet de loi C-50, la *Loi canadienne sur les emplois durables*. Il s'agit de la loi sur la Transition juste que le gouvernement fédéral promet depuis 2019 et que le SNESPPG préconise depuis longtemps. À l'aide d'un outil en ligne, les citoyennes et citoyens pouvaient envoyer un message à leur députée ou député pour l'exhorter à renforcer la loi et, plus largement, les plans de Transition juste du Canada. Cela garantirait que l'ensemble des travailleuses et travailleurs et leurs collectivités bénéficient d'un soutien tout au long de la transition vers une économie verte et participent activement à l'élaboration des décisions et des politiques qui faciliteront cette transition. La campagne se poursuivra jusqu'en 2024.

Take action!

Tell your MP to support Just Transition for workers!

As Bill C-50, The Sustainability Act, goes to third reading in the House of Commons, it is important to keep up the pressure on our elected representatives. We need you to keep writing to your MP, encouraging them to support the bill. Your voice counts! We have the opportunity to make sure that workers have a Just Transition to the new low-carbon economy. We need to make sure there are good, meaningful jobs for workers to go to, with support programs in place to assist everyone in getting there. Workers must be at the table to develop the plans and programs that are required to meet their needs in all sectors and all our communities. To make that a reality, we need a majority of MPs to support Bill C-50, the Canadian Sustainable Jobs Act.

Tell your MP to pass C-50 at third reading →

Crise dans les systèmes provinciaux de justice pénale

La crise dans les systèmes provinciaux de justice pénale du Canada se fait sentir tant par les travailleuses et travailleurs que par les détenues et détenus. Trop d'établissements pénitentiaires sont délabrés, vétustes et en ruine, avec des conditions de vie insalubres et inhumaines. Ils sont dans une situation de surpopulation dangereuse, avec une ventilation insuffisante et un système de filtration de l'air de mauvaise qualité, ce qui a entraîné la formation de dizaines de foyers de COVID-19.

Les établissements correctionnels sont devenus des institutions de dernier recours pour les personnes souffrant de toxicomanie et de troubles mentaux. Ces établissements offrent un accès limité à des programmes de traitement ou à des services de réadaptation adéquats.

Pour les agentes et agents correctionnels de première ligne, cela se traduit par une exposition à des environnements de travail extrêmement dangereux, présentant de graves risques pour la santé et la sécurité, en particulier l'exposition à la COVID-19. On recense quotidiennement des incidents violents directement liés à la surpopulation. De plus, les agentes et agents ne reçoivent aucune formation particulière sur la manière de traiter les délinquantes et délinquants souffrant

de troubles mentaux ou de toxicomanie. Par ailleurs, il n'y a pas suffisamment de personnel infirmier correctionnel pour faire face à ces situations.

La pénurie d'agentes et agents correctionnels est criante. En outre, il existe des problèmes de recrutement et de maintien en poste pour toutes les catégories de personnel correctionnel.

Il n'est donc pas surprenant que les agentes et agents correctionnels souffrent de blessures psychologiques. Elles et ils sont près de 5,5 fois plus susceptibles que la population générale, et occupent la première place parmi l'ensemble des agentes et agents de sécurité publique, de recevoir un résultat positif au dépistage de symptômes cliniques évidents correspondant à un ou plusieurs troubles mentaux.

En 2023, le SNESPPG a continué à :

- travailler avec les composantes pour défendre et promouvoir les droits de l'ensemble des travailleuses et travailleurs de la justice;
- condamner la crise actuelle de surpopulation dans les établissements correctionnels provinciaux et fédéraux;
- mettre au jour la crise du manque de personnel, du maintien en poste et du recrutement en raison de la rémunération insuffisante, des normes médiocres en matière de santé et de sécurité, et de la violence à l'encontre des travailleuses et travailleurs de la justice;
- travailler avec les composantes pour faire pression sur les gouvernements fédéral et provinciaux afin d'améliorer les conditions de travail des travailleuses et travailleurs de la justice;
- travailler avec les composantes pour élaborer et coordonner des mesures et des stratégies de communication visant à faire face à la crise des systèmes provinciaux de justice pénale;
- sensibiliser le public au fait que l'incarcération des personnes souffrant de toxicomanie et de troubles mentaux est une réponse politique inhumaine, inacceptable et injuste à l'insuffisance des services communautaires de santé mentale;
- collaborer avec la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC) afin d'élaborer un plan d'action visant à protéger la santé mentale et physique ainsi que la sécurité des travailleuses et travailleurs et de toutes les personnes qui évoluent d'une manière ou d'une autre dans le système de justice pénale.

Violence familiale

Le Comité consultatif sur les questions touchant les femmes (CCQTF) continue de mettre en avant la nécessité de mieux financer les refuges et les maisons de transition, les logements abordables et les services publics destinés tant aux personnes qui fuient la violence qu'à celles qui la perpétuent. Il est également nécessaire que nos systèmes scolaires sensibilisent les élèves au fait qu'il ne faille jamais recourir à la violence.

Le CCQTF salue le fait que, grâce à la pression exercée par les syndicats, les groupes de défense des femmes et les groupes de lutte contre la violence familiale, toutes les provinces et tous les territoires ont instauré un congé pour violence familiale ou conjugale. Le comité continuera à œuvrer pour que le congé pour violence familiale soit rémunéré.

Le CTC a mis à jour son document relatif à l'initiative concernant la Violence conjugale au travail, qui sera communiqué aux animatrices et animateurs du CCQTF et du SNESPPG.

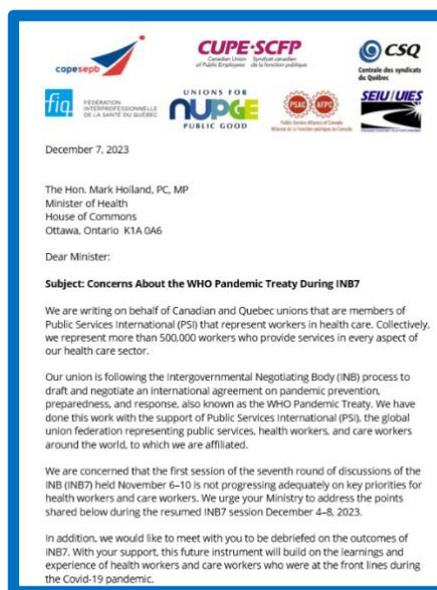
Traité sur les pandémies

Le 7 décembre 2023, les présidences de sept des plus grands syndicats du Canada et du Québec ont uni leurs forces pour envoyer une [lettre au ministre de la Santé, Mark Holland](#), et à d'autres députées et députés, exigeant des modifications à un accord international sur la prévention des pandémies connu sous le nom de « Traité sur les pandémies ». La campagne de rédaction de lettre était un acte de solidarité syndicale sans précédent depuis de nombreuses années. Cette initiative a été lancée par Jason MacLean, secrétaire-trésorier du SNESPPG, lors de la réunion de décembre de l'Internationale des services publics (ISP) au Brésil.

Les syndicats signataires sont tous membres de l'ISP et représentent les travailleuses et travailleurs de la santé et les travailleuses et travailleurs des soins. Ensemble, ils représentent plus de 500 000 personnes qui travaillent dans tous les domaines du secteur des soins de santé. La lettre commune a été signée par Annette Toth, présidente du SEPB, Mark Hancock, président national du SCFP, Éric Gingras, président de la CSQ, Julie Bouchard, présidente de la FIQ, Bert Blundon, président du SNESPPG, Chris Aylward, président de l'AFPC, et Sharleen Stewart, présidente du SEIU Healthcare.

Dans cette lettre, les présidentes et présidents ont exprimé leur inquiétude quant au fait que la première session du septième cycle de discussions de l'Organe intergouvernemental de négociation (INB7), qui s'est tenue du 6 au 10 novembre, n'ait pas suffisamment abordé les priorités essentielles pour les travailleuses et travailleurs de la santé et les travailleuses et travailleurs des soins. La lettre de six pages exhorte le ministre de la Santé à aborder plusieurs points clés lors de la reprise de la session de l'INB7, du 4 au 8 décembre 2023 :

- Respecter le droit à un travail décent pour les travailleuses et travailleurs de la santé et les travailleuses et travailleurs des soins;
- Garantir le financement public des biens publics;
- Renoncer aux droits attachés aux brevets en cas d'urgence sanitaire publique;
- Veiller à ce que chacune et chacun donne et à ce que chacune et chacun reçoive;



- Renforcer les systèmes de santé afin de prévenir les urgences sanitaires;
- Intégrer la crise climatique comme priorité centrale à prendre en considération dans tous les programmes de préparation et d'intervention en cas de pandémie et de catastrophe.

L'Organe intergouvernemental de négociation est un processus visant à rédiger et à négocier un accord international sur la prévention, la préparation et la réponse aux pandémies, également connu sous le nom de Traité de l'OMS sur les pandémies. Les présidentes et présidents ont rédigé la lettre avec le soutien de l'ISP, la fédération syndicale internationale qui représente les services publics, les travailleuses et travailleurs de la santé et les travailleuses et travailleurs des soins à travers le monde, à laquelle nous sommes affiliés.

Mouvement mondial pour la suspension de l'Accord sur les aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce de l'Organisation mondiale du commerce

La pandémie de COVID-19 était censée susciter un élan de solidarité mondiale, comme en témoigne le slogan « Personne n'est en sécurité tant que la sécurité de toutes et tous n'est pas assurée ». Cependant, en ce qui concerne les vaccins et la technologie vaccinale, ce qui est apparu, c'est un protectionnisme mondial et des inégalités.

En 2020, une poignée de multinationales pharmaceutiques ont reçu des dizaines de milliards de dollars de fonds publics pour promouvoir la recherche et le développement de vaccins et de traitements contre la COVID-19. Au lieu de mettre en commun leurs technologies et de mettre rapidement fin à la pandémie, ces mêmes entreprises se sont vu accorder des droits monopolistiques exclusifs sur les technologies et les vaccins qu'elles ont développés.

Ce protectionnisme vaccinal par les laboratoires pharmaceutiques américains et européens a été facilité par l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et ses règles sur la propriété intellectuelle connues sous le nom d'Accord sur les aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce (ADPIC).

L'accord sur les ADPIC est un accord juridique international multilatéral complet qui lie tous les États membres de l'OMC à des règles strictes en matière de propriété intellectuelle (PI), règles initialement rédigées par les grandes entreprises pharmaceutiques et soutenues principalement par les États-Unis, l'Europe et le Japon. Le régime des ADPIC est en substance une licence gratuite qui permet aux entreprises pharmaceutiques d'accumuler des profits colossaux, tandis que les populations du Sud se voient refuser l'accès aux vaccins et à la technologie vaccinale.

Pour mettre fin à cette inégalité aberrante, une campagne mondiale en faveur d'une dérogation aux ADPIC a été lancée fin 2020 par une coalition d'États et d'organisations de la société civile, dont l'Organisation mondiale de la santé, Médecins Sans Frontières et l'Internationale des services publics. Le Canada faisait partie d'un petit groupe d'États qui ont refusé de soutenir la dérogation,

compromettant ainsi la campagne. Finalement, une clarification limitée, et vraisemblablement vaine, de l'accord sur les ADPIC concernant les exportations de vaccins génériques a été publiée.

Le mouvement exige désormais que les États membres de l'OMC étendent cette décision limitée aux médicaments et technologies liés à la COVID-19. L'objectif est de rendre ces biens essentiels accessibles à tous les pays à un prix abordable, comme proposé lors de la 12^e conférence ministérielle de l'OMC à Genève en 2022. Une fois de plus, il semble que le Canada s'oppose à cette extension, ce qui rend difficile pour les citoyennes et citoyens des pays du Sud de bénéficier du même niveau de protection contre la COVID-19 que les Canadiennes et Canadiens.

Inégalités de revenus

La situation dans laquelle nous nous trouvons aujourd'hui ressemble beaucoup au défi auquel nous étions confrontés lorsque le SNESPPG a commencé à évoquer les inégalités de revenus. Lorsque le SNESPPG a commencé à sensibiliser l'opinion publique aux inégalités de revenus, le Canada et d'autres pays débattaient de la question de savoir qui allait payer pour la crise financière de 2007-2008.

Alors que les banques et les sociétés d'investissement ont provoqué la crise et reçu des milliards de dollars d'aide financière pendant celle-ci, les plus riches ont fait valoir que ce sont les personnes à faible et moyen revenu qui devraient payer la note par le biais de mesures d'austérité.

Aujourd'hui, le débat porte sur la question de savoir qui doit payer pour la pandémie de COVID-19. Alors que les travailleuses et travailleurs de première ligne ont fait d'énormes sacrifices, les grandes entreprises et les milliardaires sont devenus plus riches que jamais pendant la pandémie. Pourtant, au lieu d'admettre qu'il est temps pour celles et ceux dont la fortune a explosé pendant la pandémie de faire leur part, celles et ceux qui profitent des inégalités de revenus poussent les Canadiennes et Canadiens à faible et moyen revenu à faire encore plus de sacrifices.

Elles et ils poussent à l'adoption de politiques d'austérité qui accentuent les inégalités de revenus, comme la réduction des services publics et la privatisation croissante. Les personnes les plus riches du monde sont responsables d'une part considérable des émissions responsables des changements climatiques. Pourtant, c'est le reste d'entre nous, en particulier les personnes à faible revenu ou vivant dans la pauvreté, qui sont les plus touchés par les effets desdits changements. Pire encore, certains super-riches tentent de retarder ou d'entraver toute action significative en faveur de l'environnement. Elles et ils s'opposent aux mesures visant à protéger les travailleuses et travailleurs dans le cadre de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Elles et ils s'opposent aux mesures visant à rendre le système fiscal plus équitable en faisant payer leur juste part aux grandes entreprises et aux riches.

Tout comme il l'a fait en 2007-2008, le SNESPPG continue de faire de la lutte contre les inégalités

de revenus une priorité. Au cours des 16 années pendant lesquelles le SNESPPG s'est attaqué aux inégalités de revenus, il a été de plus en plus reconnu que ces inégalités constituent un problème et qu'elles ne peuvent pas continuer à s'aggraver. Nos recherches, nos campagnes de sensibilisation du public et nos initiatives de lobbying ont démontré les effets négatifs des inégalités de revenus sur les personnes. Nous nous sommes battus pour l'adoption de mesures visant à lutter contre les inégalités de revenus, notamment l'élargissement des services publics, l'équité fiscale et la mise en place de stratégies économiques modernes.

Le travail continue. Par exemple, au cours de l'année dernière, dans le cadre de son travail avec l'ISP, le SNESPPG a intégré le Réseau des syndicats pour la justice fiscale, qui permet aux syndicats du monde entier de se réunir pour œuvrer en faveur de la justice fiscale. Le travail du réseau part du principe d'action pragmatique suivant : lorsque 1 % de la population mondiale (les super-riches) transfère son argent à travers le monde pour éviter de payer sa part d'impôts, les travailleuses et travailleurs de tous les pays doivent s'unir pour lui compliquer la tâche.

Il est également nécessaire de veiller à ce que la manière dont nous répondons aux changements climatiques ou dont nous utilisons les technologies émergentes telles que l'intelligence artificielle ne contribue pas à accroître les inégalités de revenus. Les membres du SNESPPG s'inquiètent de la menace que représentent les changements climatiques, mais ils craignent également que les solutions préconisées par les 1 % les plus riches de la population mondiale nuisent à leur qualité de vie. De même, si aucune mesure de contrôle n'est mise en place pour réglementer l'utilisation des nouvelles technologies par les employeurs et les prestataires de services, celles-ci seront utilisées pour porter atteinte aux droits du travail et creuser davantage le fossé entre les plus riches et le reste de la population.

Solidarité internationale

Le SNESPPG demeure résolu à s'engager dans la solidarité internationale dans divers domaines. Cela implique notamment de dénoncer les violations des droits de la personne, de soutenir les interventions humanitaires en cas de crise, de manifester notre solidarité envers les travailleuses et travailleurs et les mouvements syndicaux partout dans le monde, et de défendre les droits des migrantes et migrants et des réfugiées et réfugiés. Le SNESPPG continue de soutenir les mouvements sociaux et syndicaux en Colombie, notamment grâce à ses relations avec le collectif d'avocates et avocats colombiens CAJAR. Nous avons rencontré CAJAR à deux reprises cette année et avons collaboré avec eux pour faire pression sur le gouvernement colombien afin qu'il réforme le droit du travail et mette fin aux attaques contre les défenseuses et défenseurs des droits de la personne.

Le SNESPPG s'est exprimé sur la crise à Gaza dans une déclaration et en lançant un appel à un cessez-le-feu. Le SNESPPG a écrit au gouvernement canadien au sujet de la répression et des violations des droits de la personne en Iran, en particulier les violations des droits des femmes et des droits du travail. L'année 2023 a été une année de mobilisation des travailleuses et

travailleurs, et le SNESPPG a exprimé sa solidarité avec les travailleuses et travailleurs du secteur public en grève en Italie et les travailleuses et travailleurs de la santé en grève aux États-Unis. En collaboration avec d'autres syndicats canadiens, le SNESPPG s'est joint à un effort de solidarité visant à soutenir les travailleuses et travailleurs de l'industrie textile honduriens employés par Gildan, une entreprise canadienne.

Le SNESPPG fait des dons pour des causes internationales par l'intermédiaire du Fonds John Fryer. Cette année, nous avons contribué aux efforts humanitaires à Gaza, au Soudan et dans les pays voisins en raison du conflit militaire et de la sécheresse, ainsi qu'en Turquie et en Syrie à la suite d'un tremblement de terre dévastateur. Au Canada, nous avons continué à nous joindre aux appels en faveur d'un statut pour toutes et tous, amplifiant les revendications des groupes dirigés par des migrantes et migrants, notamment en exerçant une pression constante sur le gouvernement fédéral pour qu'il mette en œuvre un programme de régularisation.

Crise des surdoses liées aux opioïdes

Le Canada connaît une autre épidémie : une crise de santé publique causée par les surdoses de drogues. Dans certaines provinces, elles tuent plus de personnes que la COVID-19. En 2018, nous avons parlé de crise des opioïdes. Aujourd'hui, nous assistons à une crise des drogues empoisonnées, caractérisée par des surdoses involontaires de cocktails mortels d'opioïdes synthétiques, généralement du fentanyl, mélangés à des stimulants tels que la cocaïne. Les composants sont illicites, non pharmaceutiques, en vente libre et illégaux.

Après la pandémie de COVID-19, le nombre de décès par surdose a considérablement augmenté, et ce pour de nombreuses raisons :

- des revendeurs peu scrupuleux, confrontés à un manque d'approvisionnement, ont contaminé leurs drogues avec des additifs toxiques;
- les consommatrices et consommateurs ont été privés de l'accès à une surveillance médicale vitale en raison des règles de distanciation sociale et d'un système de santé au bord du gouffre;
- l'isolement social a créé des consommatrices et consommateurs nouveaux et des abus plus importants.

Pour les travailleuses et travailleurs, la crise des drogues empoisonnées constitue un risque pour la santé et la sécurité au travail. Les composantes du SNESPPG ont signalé des cas d'exposition, de blessure, de maladie et d'hospitalisation en milieu de travail dans tous les groupes professionnels, en particulier chez les agentes et agents correctionnels, les travailleuses et travailleurs d'établissements pour jeunes, le personnel ambulancier, le personnel hospitalier et les travailleuses et travailleurs de première ligne en situation d'urgence.

Les gouvernements se concentrent sur la réduction des surdoses et des décès (par la surveillance

et l'application de la loi), mais cette démarche a échoué. Pour réduire les dommages et sauver des vies, nous devons prendre les mesures suivantes :

- Mettre un terme au marché illicite : modifier la *Loi réglementant certaines drogues et autres substances* afin que la possession d'opioïdes ne soit plus considérée comme un acte criminel et que de petites quantités soient légalisées pour un usage personnel.
- Stratégies de réduction des dommages : fournir des sites de consommation financés par les fonds publics et médicalement assistés pour un usage personnel sûr, et créer une offre sûre réglementée (fournir des substituts plus sûrs sous contrôle médical pour mettre fin à la circulation de drogues toxiques à l'origine de surdoses).
- Rétablissement et traitement : fournir un accès public financé par les fonds publics aux services de toxicomanie et de santé mentale – traitement à la demande par l'entremise du système de santé publique.
- Garantir l'égalité d'accès à l'échelle pancanadienne : assurer l'accès aux fournitures et aux programmes, sans la menace de barrières provinciales, en les soumettant à la *Loi canadienne sur la santé*.
- Mettre fin à l'exposition en milieu de travail : améliorer les services de santé mentale et de traitement des toxicomanies pour les détenues et détenus et empêcher les drogues toxiques d'entrer dans les établissements.

Régimes de retraite

Le travail du SNESPPG en matière de régimes de retraite consiste à soutenir le travail des administrateurs des fonds de pension et des militantes et militants des régimes de retraite de nos composantes et à aborder les questions liées à la législation fédérale et aux régimes de retraite. Afin d'aider les administrateurs des fonds de pension de la composante et les militantes et militants des pensions dans leur travail, une réunion du Groupe de travail sur les régimes de retraite s'est tenue à Ottawa les 23 et 24 novembre 2023.

Le Groupe de travail sur les régimes de retraite a discuté de l'incidence potentielle de l'intention du gouvernement du United Conservative Party (UCP) de retirer l'Alberta du RPC et de la meilleure façon d'y répondre. Des présentations ont également été offertes sur la lutte menée avec succès par la HSAA pour protéger les prestations de retraite des membres travaillant dans des services de laboratoire en cours de privatisation, ainsi que sur l'élargissement du RPC.

L'impact économique des régimes de retraite du secteur public a également fait l'objet d'une discussion. Alors que celles et ceux qui s'attaquent aux travailleuses et travailleurs du secteur public ont souvent tenté de présenter les régimes de retraite du secteur public comme inabordables, ces régimes ont pour effet positif d'aider l'économie dans son ensemble. L'impact économique positif des régimes de retraite du secteur public nous rappelle une fois de plus qu'au lieu de réduire les régimes du secteur public, il faut se concentrer sur l'extension de la couverture des retraites pour les travailleuses et travailleurs du secteur privé.

Accumulation des prestations de pension et retraite

En 2023, le SNESPPG a commencé à travailler pour corriger un problème de longue date qui prive injustement les pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation du même taux d'accumulation des prestations de pension et du même accès à la retraite que les pompières et pompiers qui travaillent dans d'autres endroits.

Selon la Classification nationale des professions, les pompières et pompiers forestiers ne sont pas définis comme des pompières et pompiers, mais sont classés dans la catégorie des ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière. Cette exclusion des pompières et pompiers forestiers de la définition officielle nuit directement à leur bien-être économique en créant une inégalité intrinsèque.

La *Loi de l'impôt sur le revenu* fixe des règles concernant le montant qu'une travailleuse ou un travailleur peut accumuler dans son régime de retraite (taux d'accumulation des prestations de pension) et l'âge auquel une travailleuse ou un travailleur est autorisé à prendre sa retraite (âge de retraite). La loi fixe l'âge de la retraite (l'âge le plus précoce auquel vous pouvez bénéficier de votre régime de retraite) à 55 ans, et le taux d'accumulation des prestations de pension (le maximum que vous pouvez accumuler pour obtenir cette pension) est de 2 % par an. Le *Règlement de l'impôt sur le revenu* prévoit que, dans le cadre d'un régime de retraite à prestations définies, le taux annuel maximum d'accumulation des prestations de pension applicable à une fourchette de revenus donnée ne peut excéder 2 %. Une exemption s'applique « s'il s'agit de prestations assurées au participant du fait qu'il exerce une profession liée à la sécurité publique ».

Compte tenu des dangers inhérents à certaines professions, la loi prévoit une dérogation pour cinq catégories de travail considérées comme des professions liées à la sécurité publique. Dans le règlement, une profession liée à la sécurité publique s'entend de ce qui suit : « pompier; policier; agent des services correctionnels; contrôleur de la circulation aérienne; pilote de ligne; travailleur paramédical ». Une personne relevant de l'une de ces catégories exemptées peut bénéficier d'un taux d'accumulation de 2,33 % et peut prendre sa retraite à l'âge de 50 ans.

Les règles fiscales régissent les professions et les définitions de ces professions sont publiées dans un document officiel du gouvernement du Canada appelé Classification nationale des professions (CNP). Les pompières et pompiers forestiers sont directement exclus de la liste des professions liées à la sécurité publique. La classification définit les « fonctions principales » des pompières et pompiers. La classification énumère aussi les « conditions d'accès à la profession » des pompières et pompiers. Comme nous l'avons mentionné, la classification exclut directement la catégorie des pompières et pompiers forestiers, les définissant plutôt comme des ouvriers/ouvrières en sylviculture et en exploitation forestière.

En raison de la manière dont elles et ils sont définis dans la CNP, les pompières et pompiers forestiers ne sont pas considérés exerçant une profession liée à la sécurité publique, et le

problème est donc que les pompières et pompiers forestiers ne peuvent pas accumuler de prestations de pension à un taux plus élevé ou partir à la retraite à un âge plus précoce.

Législation de présomption pour les blessures psychologiques et mentales d'origine professionnelle

Il existe des données alarmantes sur les blessures psychologiques chez les travailleuses et travailleurs de la justice. Des éléments scientifiques crédibles, publiés dans des revues canadiennes réputées, révèlent que les travailleuses et travailleurs de la justice ont beaucoup plus de difficultés que la population générale en ce qui concerne les blessures psychologiques. La recherche scientifique montre que ces travailleuses et travailleurs présentent des taux élevés de symptômes cliniques évidents correspondant à un ou plusieurs troubles mentaux :

- trouble de stress post-traumatique (TSPT);
- trouble dépressif majeur;
- trouble anxieux généralisé;
- trouble de l'anxiété sociale;
- trouble panique;
- trouble de l'humeur;
- consommation d'alcool et de drogues.

Certaines travailleuses et certains travailleurs de la justice (tels que les pompières et pompiers, les ambulancières et ambulanciers et les policières et policiers) sont presque 4,5 fois plus susceptibles que la population générale de recevoir un résultat positif au test de dépistage des blessures psychologiques. Parmi les travailleuses et travailleurs de la justice, les agentes et agents correctionnels sont les plus mal lotis : elles et ils sont 5,5 fois plus susceptibles que la population générale de signaler des symptômes de blessures psychologiques.

Persuader les gouvernements provinciaux d'adopter une législation présomptive pour les blessures mentales professionnelles compte parmi les victoires du mouvement syndical canadien. Néanmoins, les lois présomptives doivent être améliorées. Leur principal défaut est qu'il n'existe pas de normes pancanadiennes, car l'indemnisation des travailleuses et travailleurs relève de la compétence constitutionnelle des provinces. Il en résulte un fouillis d'incohérences, un méli-mélo de couvertures présumées dans lequel les travailleuses et travailleurs sont traités de manière inégale et, dans certains cas, leurs droits en matière de santé et de sécurité au travail ne sont pas protégés du tout.

Le cadre politique existant (législation provinciale présomptive) présente quatre lacunes :

- Bon nombre de travailleuses et travailleurs sont exclus : la présomption couvre généralement des catégories de travailleuses et travailleurs exclusivement définis comme des membres du personnel de sécurité publique.

- Dans certaines provinces, toutes les blessures psychologiques sont prises en charge, tandis que dans d'autres, seul le syndrome de stress post-traumatique est pris en charge et les autres blessures psychologiques sont négligées.
- Certaines provinces excluent totalement tout stress mental chronique qui se développe progressivement et de manière cumulative au fil du temps.
- Certaines provinces prennent en charge les blessures psychologiques déclenchées uniquement par un traumatisme, tandis que d'autres prennent en charge les blessures psychologiques déclenchées à la fois par des facteurs de stress traumatiques et non traumatiques.

Pour combler ces lacunes, le SNESPPG fera campagne pour l'adoption de normes canadiennes communes en matière de législation présomptive. Les textes doivent couvrir les blessures psychologiques professionnelles pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs et tous les types de blessures psychologiques reconnus scientifiquement, y compris le trouble de stress post-traumatique (TSPT).

Nous nous battons pour que les politiques publiques reconnaissent les facteurs de stress au travail qui provoquent à la fois des blessures psychologiques chroniques (développées progressivement et de manière cumulative au fil du temps en réponse à une série d'événements ou à des expositions multiples à des facteurs de stress au travail) et des blessures psychologiques aiguës (le résultat d'un événement unique, soudain, discret et traumatisant en milieu de travail ou lié à l'activité professionnelle).

Nous ferons pression pour que les politiques incluent les déclencheurs de stress traumatiques et non traumatiques en milieu de travail. Le stress non traumatique au travail est déclenché par des expositions continues ou multiples à des facteurs de stress importants en milieu de travail qui causent des dommages psychologiques mais n'atteignent pas le seuil du traumatisme.

Médias sociaux

L'utilisation des médias sociaux par le SNESPPG a nettement augmenté depuis la mise en place du plan stratégique de communication en 2022. Facebook, X (anciennement Twitter) et Instagram restent les principaux canaux de médias sociaux via lesquels le SNESPPG communique. Une part beaucoup plus importante du contenu du SNESPPG est désormais diffusée sur ces plateformes afin d'élargir la portée de nos publications et de notre message.

En tant que syndicat, nous faisons entendre notre voix pour défendre les causes qui nous tiennent à cœur. Nous avons plus de 100 jours importants à commémorer. Nos publications en ligne nous permettent de faire connaître notre point de vue sur certains événements et de défendre nos causes. Le 8 mars, nous célébrons la Journée internationale des femmes afin de souligner les progrès réalisés par les femmes, mais aussi pour attirer l'attention sur les moyens d'enrichir la vie des femmes. Les déclarations effectuées lors de la Journée internationale pour

l'élimination de la discrimination raciale et de la Journée internationale de deuil pour les travailleurs tués ou blessés au travail permettent à nos membres et au public d'en savoir plus sur les valeurs et les priorités du SNESPPG.

#NOEXCUSE
November 25, 2021
International Day for the Elimination of Violence Against Women and Girls
Gender-based violence remains one of the most prevalent and pervasive human rights violations in the world. We know that strong public services help transform the lives of those who have experienced violence. We must fight for investments in the supports that will help rebuild lives and to prevent this kind of abuse in the future.

International Equal Pay Day
September 18
"For decades, workers (mostly women) in caring sectors, like health, social services, long term care, and child care have been undervalued and overlooked. On this Equal Pay Day, we are calling on governments and employers to recognize the essential role these workers play in our society. They deserve good wages, safe working conditions, and stable employment. It's what they deserve." - Bert Blundon, NUPGE President

NUPGE helps respond to Alberta wildfires with donation of \$25k to Red Cross

JUST TRANSITION
LEGISLATION IS FIRST,
NOT THE LAST, STEP
NUPGE welcomes the long-awaited Sustainable Jobs Act. It is critical that governments be proactive in taking steps to support workers and communities and ensure they have a voice in the transition to a low-carbon economy. This legislation must represent the first, not the last, step.
- BERT BLUNDON, PRESIDENT

Congratulations and welcome to the 1,700 school support workers from the Winnipeg School Division who voted to join MGEU/NUPGE!

BUDGET MISS:
Not closing door on for-profit health care
"Despite the failings of for-profit health care, especially over the last 3 years, we're disappointed not to see any conditions put on how provinces used the increased funding. We hope they'll use it to solve existing problems—lack of health care workers, inadequate wages, poor working conditions—rather than create more problems expanding for-profit services."

Nous continuons également à faire entendre davantage la voix de nos composantes et de nos alliés afin d'attirer l'attention sur les questions qui importent aux membres, au mouvement syndical et au public.

Valorisation des soins

Depuis des décennies, le SNESPPG s'efforce de mettre en lumière la question des soins, qu'il s'agisse des droits et de la dignité des personnes qui reçoivent des soins ou des droits des travailleuses et travailleurs qui les dispensent. Le Comité consultatif sur les questions touchant les femmes a mis en évidence, en particulier, les besoins en matière de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées par le biais de ses travaux sur l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle et la manière dont les femmes continuent à assumer une part disproportionnée des soins non

Care workers deserve better

Care work should be rewarded appropriately - with better more stable jobs, and decent working conditions. On October 29, the International Day of Care and Support, tell your MP to take action: <https://showwecare.ca/take-action/email-your-mp/>

rémunérés.

Les systèmes de soins sont en crise en raison de décennies de sous-financement, de négligence, de déréglementation et de privatisation. Trop souvent, les services de soins sont fragmentés au lieu d'être homogènes. Les travailleuses et travailleurs de l'économie des soins sont aux prises avec des difficultés diverses, dont les plus courantes sont les faibles salaires, les mauvaises conditions de travail, la précarité de l'emploi et le taux de roulement élevé. Les pénuries de personnel qui existaient avant la pandémie se sont aggravées. Nombre de personnes travaillant dans ce secteur font état d'une augmentation du stress et des problèmes de santé mentale en raison de la surcharge de travail, de l'épuisement professionnel et de l'augmentation de la violence.

Le 3 novembre 2023, une réunion du Groupe de travail des travailleuses et travailleurs sociaux s'est tenue dans le cadre de l'action Caring in Action: Building a More Just Future Forum [L'entraide en action : construire un avenir plus juste]. Au cours de cette séance, les participantes et participants ont indiqué que la charge de travail élevée constituait un problème majeur. Dans tout le pays, dans le secteur des services sociaux, les niveaux de dotation en personnel sont à un niveau historiquement bas. De nombreux postes ne sont pas dotés en raison de problèmes de maintien en poste et de recrutement. Cette charge de travail accrue attribuable à une pénurie de personnel a pour conséquence que nombre de ces personnes font de plus en plus d'heures supplémentaires, souffrent d'épuisement professionnel, ont peu ou pas d'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, et choisissent de faire carrière dans le secteur privé. Nombre de travailleuses et travailleurs sociaux choisissent de quitter le service public pour travailler dans le secteur privé, notamment dans le domaine du conseil, qui offre des salaires plus élevés et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les participantes et participants ont également indiqué que leur charge de travail avait augmenté en raison de la complexité des problèmes auxquels leur clientèle est désormais confrontée, tels que la toxicomanie, le sans-abrisme, etc. L'ensemble des participantes et participants ont fait état de problèmes majeurs, comme le fait de travailler seul, l'augmentation des actes de violence de la part des clientes et clients et du public, un environnement de travail toxique, la gestion de la crise des surdoses parmi leurs clientes et clients, l'absence de soutien en matière de santé mentale, et le sentiment de ne pas être entendus ou appréciés par leur employeur. Malgré les traumatismes auxquels ces personnes sont confrontées presque quotidiennement, elles ne reçoivent, quant à leur bien-être mental, que de peu de soutien, et le fait qu'elles soient souvent confrontées à un syndrome de stress post-traumatique n'est pas pris en considération.

Le SNESPPG a un représentant au sein du comité technique B701 sur la santé et la sécurité au travail, qui se concentre sur le soutien aux travailleuses et travailleurs du secteur des soins ayant des responsabilités de soins en dehors de leur travail rémunéré. Le manque de soutien en milieu de travail peut conduire ces personnes à quitter le marché du travail, à s'absenter et à prendre une retraite anticipée.

Site Web

Conformément aux recommandations adoptées dans le cadre du plan stratégique de communication, notre site Web, nupge.ca, est devenu un espace permettant au Syndicat national de rédiger de brefs commentaires sur les principales préoccupations de nos membres et du public. Nos publications proposent des analyses plus succinctes sur des questions telles que la privatisation, les victoires de la négociation des composantes et la crise des soins de santé.

En 2023, nous avons lancé notre première campagne, « Les changements climatiques au travail », qui permettait aux gens de raconter sur notre [mur des témoignages](#) comment les changements climatiques ont affecté leur vie au travail et à la maison. Nous sommes également en mesure de mettre sur pied des campagnes d'envoi de lettres directement liées à notre site Web.

Avec l'aide du Action Network, notre site Web est devenu un centre d'action permettant aux membres [d'écrire directement](#) aux responsables gouvernementaux. Nous continuerons à utiliser nupge.ca pour faire campagne sur d'autres sujets au cours de l'année à venir.

En 2023, 37 361 visiteuses et visiteurs uniques ont consulté des renseignements sur le site Web et 71 624 visites ont été enregistrées. Ce tableau présente les pages les plus consultées du site.

Les 12 pages les plus visitées

Titre de la page	Visites	Utilisatrices et utilisateurs
Scholarships [online application form] (Formulaire de demande de bourse)	17757	11507
Homepage (Page d'accueil)	15610	11667
About NUPGE (À propos de nous)	3845	2765
Scholarship FAQ (FAQ sur les bourses)	3636	2508
The Latest (Nouvelles)	1589	1036
Contact Us (Communiquer avec nous)	1234	872
Climate Change at Work (Les changements climatiques au travail)	841	378
NUPGE Statement on the Escalation of Violence in Israel and Palestine (Déclaration du SNESPPG sur l'escalade de la violence en Israël-Palestine)	758	486
Tell your MP to support a Just Transition for workers (Faites la promotion de la Transition juste auprès de votre député)	738	713
Reports and publications (Rapports et publications)	439	302

Réunions des comités et des groupes de travail

12 janvier	Dirigeantes et dirigeants élus des composantes
26 janvier Neuve	Maraudage du SAAC auprès des agentes et agents correctionnels de Terre-
8 février	Vidéoconférence spéciale du Comité antiracisme
9 février	Dirigeantes et dirigeants élus des composantes
15 février	Questions autochtones
1 ^{er} mars	Comité consultatif sur les questions touchant les jeunes travailleuses et travailleurs
1 ^{er} mars	Représentantes et représentants du secteur des boissons alcoolisées et du cannabis (vente au détail)
2-3 mars	Comité consultatif sur les questions touchant les femmes
7 mars	Comité consultatif sur les négociations collectives
9 mars	Comité consultatif sur l'environnement
2-3 mars	Comité consultatif sur les questions touchant les femmes
20 mars	Comité des finances du Syndicat national
24 mars	Comité spécial sur les services de garde d'enfants
28 mars Neuve	Maraudage du SACC auprès des agentes et agents correctionnels de Terre-
28-29 mars	Groupe de travail sur les ressources humaines en santé
5 avril	Privatisation : chercheuses et chercheurs, personnel de communication et campagnistes
12 avril	Comité de coordination des composantes sur les stratégies judiciaires
14 avril	Représentantes et représentants des composantes autochtones
3-4 mai	Comité mixte des finances et dirigeantes et dirigeants élus et personnel des finances des composantes
11 mai	Dirigeantes et dirigeants élus des composantes
11-12 mai	Canadian Health Professionals Secretariat
16 juin	Comité consultatif sur les questions touchant les femmes
13-19 août leadership]	23 ^e Leadership Development School [École de perfectionnement en
17 août	Comité des finances
19 septembre	Comité des finances
22-23 septembre	Agentes et agents correctionnels et travailleuses et travailleurs des centres jeunesse
4 octobre	Représentantes et représentants du secteur des boissons alcoolisées et du cannabis
11 octobre	Dirigeantes et dirigeants élus des composantes
23-24 novembre	Groupe de travail sur les régimes de retraite
13-14 octobre	Comité consultatif sur les questions touchant les femmes
20-21 octobre	Conférence sur l'environnement du SNESPPG

20-21 octobre	Séance de travail sur les pensions
27-28 octobre	Responsables des communications des composantes
27 octobre	Comité spécial sur les services de garde d'enfants
31 octobre-1 ^{er} novembre	Canadian Health Professionals Secretariat
7-8 novembre	Conférence des jeunes travailleuses et travailleurs
7-8 novembre	Responsables des communications des composantes
9 novembre	Comité de coordination des composantes sur les stratégies judiciaires
17 novembre	Privatisation : chercheuses et chercheurs, personnel de communication et campagnistes
28 novembre	Comité des finances
14 décembre	Comité antiraciste

Réunions du Conseil exécutif national

Réunion n° 319, les 21 et 22 mars 2022, à Vancouver
 Réunion n° 320, le 13 avril 2022, par vidéoconférence
 Réunion n° 321, le 16 juin 2022, à St. John's

Réunions des partenaires externes

11 janvier	Comité exécutif du CTC (virtuel)
12 janvier	Comité consultatif du CTC sur l'environnement
13 janvier	CCPA – Séance d'information sur le Projet de recherche sur le commerce et l'investissement : Décision du groupe spécial de l'ACEUM sur les produits laitiers
17-18 janvier	Conseil canadien du CTC
20 janvier	Conseil d'administration de la Coalition canadienne de la santé
26 janvier	Commission de la santé mentale du Canada (CSMC), Comité consultatif – Plan d'action national (PAN) sur la santé mentale et la justice pénale
27 janvier	Conseil d'administration de Canadiens pour une fiscalité équitable
1 ^{er} février	Stratégie de la CCS sur l'assurance médicaments
7 février	Réunion extraordinaire du CTC concernant la manifestation du convoi de camions pendant la pandémie
8 février	Groupe international du CTC
8 février	Conseil d'administration de la CCS, Comité des personnes âgées/des soins de longue durée
10 février	Comité national d'action politique du CTC
12 février	Contre-manifestation pour mettre fin à l'occupation par le convoi de camions à Ottawa
15 février	Groupe de travail du CTC sur la garde d'enfants
16 février	Réseau pour le commerce juste
23 février	Comité de coordination des contestations judiciaires du CTC

23 février	Rassemblement textuel du CTC, Au-delà du Mois de l'histoire des Noirs
24 février	Séance d'information de la délégation du CTC à la CSW66 de l'ONU
1 ^{er} -4 mars	Sommet des investisseurs de SHARE
1 ^{er} mars	Représentantes et représentants des détaillants de cannabis
7 mars	Comité consultatif sur les négociations collectives
9 mars	Comité consultatif sur l'environnement
14-25 mars	66 ^e session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies
16 mars	Séminaire sur les négociations collectives, les syndicats de police, la race et les décès de civils
22 mars	Comité national d'action politique du CTC
22 mars	Les crimes haineux au Canada : lacunes et forces du système judiciaire
23 mars	Projet de recherche sur le commerce et l'investissement
23 mars	Réseau pour le commerce juste
24 mars	Réseau pour une économie verte
24 mars	Comité consultatif sur les relations de travail de l'Université Carleton
30 mars-1 ^{er} avril	Dialogues sur la transition vers une économie juste
2 avril	Conseil d'administration de Canadiens pour une fiscalité équitable
4 avril	Comité du CTC sur l'assurance-emploi
4 avril	Comité de coordination des contestations judiciaires du CTC
5 avril	Comité exécutif du CTC
6 avril	Comité consultatif du CTC sur les pensions
11 avril	Commission de la santé mentale du Canada
13 avril	Groupe de travail du CTC sur la solidarité et la fierté
19 avril	Groupe de chercheuses et chercheurs anti-privatisation du CTC
21 avril	Groupe de travail du CTC sur les droits des peuples autochtones
25 avril	Séance sur la stratégie du CCPA
26 avril	Gouvernement de la Colombie-Britannique et SNESPPG
27 avril	Comité consultatif du CTC sur les questions touchant les jeunes travailleuses et travailleurs
27 avril	Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada, table ronde tripartite virtuelle sur la Conférence annuelle de l'OIT
29 avril	Groupe de travail mondial LGBT+ de l'ISP
4-6 mai	Conférence d'ILGA WORLD
5 mai	Webinaire du Conseil des Canadiens : Maintien de l'ordre, manifestations et résurgence de l'extrême droite
11 mai	Comité consultatif du CTC sur l'environnement
17 mai	Groupe international du CTC
17 mai	Groupe de travail du CTC sur les droits des personnes ayant un handicap
25 mai	Comité consultatif du CTC sur la condition féminine
26 mai	Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles
27 mai-11 juin	110 ^e Conférence internationale du travail de l'ISP
12 mai	Comité consultatif du CTC sur les pensions

17 mai	Groupe international du CTC
25 mai	Comité consultatif du CTC sur la condition féminine
26 mai	Assemblée printanière de la Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles
29-31 mai	Conférence nationale sur l'apprentissage 2022
9 juin	Groupe de travail du CTC sur les travailleuses et travailleurs de couleur
13 juin	Comité exécutif du CTC
14 juin	Comité consultatif du CTC sur les droits de la personne
25 juillet	Association canadienne commémorative des agents de la paix
26 août	Représentantes et représentants de la Société canadienne du sang
31 août	Comité de solidarité syndicale avec le Migrant Rights Network
8 septembre	Réseau pour une économie verte
12 septembre	Comité du CTC sur l'assurance-emploi
13-14 septembre	Syndicats affiliés de l'ISP en Amérique du Nord
16 septembre	Groupe international du CTC
26 septembre	Commission de la santé mentale du Canada
26-27 septembre	Comité consultatif du CTC sur la condition féminine
26-28 septembre	Journées de lobbying sur la Colline du Réseau action climat Canada
28 septembre	Un enfant Une place : services de garde nationaux
26 septembre	Commission de la santé mentale du Canada, Comité consultatif – Plan d'action national sur la santé mentale et la justice pénale
26-27 septembre	Comité consultatif du CTC sur la condition féminine
26-28 septembre	Journées de lobbying sur la Colline du Réseau action climat Canada
3 octobre	Groupe de travail du CTC sur les droits des peuples autochtones
4 octobre	Groupe de travail du CTC sur la solidarité et la fierté
5 octobre	Comité consultatif du CTC sur les droits de la personne
5 octobre	Comité de coordination des contestations judiciaires du CTC
6 octobre	Groupe de travail du CTC sur les droits des personnes ayant un handicap
6 octobre	Conseil d'administration de la Coalition canadienne de la santé
12 octobre	Comité consultatif du CTC sur la santé et la sécurité au travail
13 octobre	Comité consultatif du CTC sur les pensions
13 octobre	Comité consultatif du CTC sur l'environnement
25 octobre	Conseil canadien du CTC
27 octobre	Groupe de travail de la CCS sur le don de plasma rémunéré
1 ^{er} novembre	Commission de la santé mentale du Canada, Comité consultatif – Plan d'action national sur la santé mentale et la justice pénale
1 ^{er} novembre	Comité consultatif du CTC sur l'éducation
1 ^{er} novembre	Incubateur politique du CTC sur l'économie des soins 2022
6-18 novembre	Conférence de la CCNUCC (COP27), Sharm El-Sheik (Égypte)
10 novembre	Groupe de travail de la CCS sur l'assurance médicaments
30 novembre	Commission de la santé mentale du Canada

Lettres transmises aux gouvernements

- 1^{er} avril Consultation sur la transition juste 2022 – Demande de participation à une série de tables rondes avec les syndicats, l'industrie et les experts.
- 21 avril Lettre aux premiers ministres provinciaux : John Horgan, premier ministre de la Colombie-Britannique; Jason Kenney, premier ministre de l'Alberta; Scott Moe, premier ministre de la Saskatchewan, Heather Stefanson, première ministre du Manitoba; Doug Ford, premier ministre de l'Ontario; François Legault, premier ministre du Québec; Blaine Higgs, premier ministre du Nouveau-Brunswick; Tim Houston, premier ministre de la Nouvelle-Écosse; Dennis King, premier ministre de l'Île-du-Prince-Édouard; Andrew Furey, premier ministre de Terre-Neuve-et-Labrador; Sandy Silver, premier ministre du Yukon; Caroline Cochrane, première ministre des T.N.-O.; P. J. Akeeagok, premier ministre du Nunavut;
Lettre de soutien à la collecte de données sur la COVID-19 concernant la race aux niveaux fédéral et provincial.
- 13 avril Lettre à Mary Ng, Ministre du commerce international, de la promotion des exportations, des petites entreprises et du développement économique; cc : le premier ministre et les dirigeants des autres partis fédéraux et Rosa Pavanelli, secrétaire générale de l'ISP.
Lettre demandant au gouvernement fédéral de rejeter le texte de l'OMC qui a récemment fait l'objet d'une fuite et de revenir à l'intention et à la vision initiales contenues dans la proposition de dérogation aux ADPIC présentée par l'Inde et l'Afrique du Sud.
- 5 avril Lettre à Taylor Bachrach, député fédéral néo-démocrate, membre du sous-comité du programme et de la procédure du Comité permanent des transports, de l'infrastructure et des collectivités.
Lettre demandant une réunion en sa présence et celle des représentants du BCFMWU pour discuter des préoccupations relatives à la pratique des entreprises consistant à importer des travailleurs étrangers dans l'industrie maritime et à licencier les travailleurs en poste.
- 4 avril Omar Alghabra, ministre des transports; cc : Stephanie Smith, présidente du BCGEU; Eric McNeely, président du BCFMWU; et Dan Kimmerly, président de la composante des officiers de bord du BCFMWU.
Lettre demandant une réunion, en présence de représentants du BCFMWU, pour discuter des préoccupations relatives à la pratique des entreprises consistant à importer des travailleurs étrangers dans l'industrie maritime et à licencier les travailleurs en poste.
- 25 février Consultations sur le budget fédéral 2022 – présentation en ligne.
- 17 février Projet de modification du Code de conduite des lobbyistes soumis au Commissariat au lobbying.
- 1^{er} février Lettre à Steven Guilbeault, ministre de l'Environnement et du Changement

26 janvier	<p>climatique, dans laquelle il est demandé de prendre des mesures audacieuses pour s’attaquer à la crise climatique et, comme souligné précédemment dans une lettre adressée à son prédécesseur, le ministre Wilkinson, que le secteur public a un rôle essentiel à jouer.</p> <p>Lettre de Seamus O’Regan, ministre du Travail, à Rosa Pavanelli, secrétaire générale de l’ISP, et au SNESPPG, annonçant que le Canada a signé la Convention 190 de l’OIT. La lettre indique que le gouvernement travaille étroitement avec les gouvernements provinciaux et territoriaux en vue de sa ratification et qu’il espère que celle-ci interviendra le plus tôt possible.</p>
19 janvier	<p>Lettre à François-Philippe Champagne, ministre de l’Innovation, des Sciences et de l’Industrie au sujet de la nécessité de disposer de données plus complètes sur l’emploi précaire au Canada.</p>
13 janvier	<p>Lettre à Seamus O’Regan, ministre du Travail, pour demander des protections et des aides pour les travailleuses et travailleurs qui ont un emploi précaire.</p>

Publications et présentations

Mars 2023	Strengthening Bill C-35, the Canada Early Learning and Child Care Act: NUPGE Submission to the Standing Committee on Human Resources, Skills and Social Development and the Status of Persons with Disabilities (HUMA)
Mai 2023	Paramedics in Crisis: A report on the working conditions of Emergency Medical Services (EMS) Workers
Juin 2023	Submission to federal consultation on post-secondary education institutions and insolvency
Juin 2023	Tackling the Climate Crisis—Towards a More Just, Sustainable, and Public Future
Juin 2023	Tackling the Climate Crisis—Towards a More Just, Sustainable, and Public Future: Climate Action Matters to Working People
Août 2023	Collective Bargaining for the Environment
Août 2023	NUPGE Submission for the Pre-budget Consultations for the 2024 Federal Budget
Août 2023	Briefing Note: Hansman v Neufeld
Septembre 2023	Canadian Sustainable Jobs Act: Briefing Note
Septembre 2023	Tackling the Climate Crisis—Towards a More Just, Sustainable, and Public Future: An Environmental Justice Approach
Septembre 2023	Tackling the Climate Crisis—Towards a More Just, Sustainable, and Public Future: Responding to the Climate Crisis with a Strong Public Sector
Septembre 2023	Tackling the Climate Crisis—Towards a More Just, Sustainable, and Public Future: Reducing the Carbon Footprint of the Public Sector
Septembre 2023	Tackling the Climate Crisis—Towards a More Just, Sustainable, and Public Future: A Just Transition for All Workers and Their Communities

Septembre 2023	Towards a More Just, Sustainable, and Public Future: Building a Better Future
Octobre 2023	Strengthening Bill C-35, An Act respecting early learning and child care in Canada: NUPGE Submission to the Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology
Novembre 2023	Climate Change Legal Challenges: Briefing Note
Novembre 2023	Period Poverty in Canada (mise à jour)
Novembre 2023	The Cost of Being a Woman: The Pink Tax Phenomenon



2024

**RAPPORT
ANNUEL**

Le Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général (SNESPPG) est une entité comprenant 13 composantes. Ensemble, nous formons l'un des plus grands syndicats du Canada. La plupart de nos 425 000 membres fournissent des services publics de toutes sortes aux citoyennes et citoyens de leur province d'origine. Nous avons également un nombre important et croissant de membres qui travaillent pour des entreprises privées.

Le bureau du SNESPPG est situé sur le territoire traditionnel et non cédé du peuple algonquin Anishinaabeg et abrite aujourd'hui de nombreuses personnes des Premières Nations, inuites et métisses.

Nous reconnaissons les crimes que ce peuple et ces communautés ont subis et le mal qui leur a été fait. Nous nous engageons, en tant que syndicat, à établir des partenariats avec les peuples autochtones dans un esprit de réconciliation et de recherche de la justice.

Bert Blundon, président

Jason MacLean, secrétaire-trésorier

Chères amies, chers amis,

Le *Rapport annuel 2024* présente l'ampleur et l'incidence du travail du Syndicat national des employées et employés du secteur public et du personnel général (SNESPPG) au cours de l'année écoulée.

Grâce à notre travail collectif, nous avons remporté plusieurs succès sur des questions sur lesquelles le mouvement syndical et la société civile travaillent depuis des décennies.

- La *Loi canadienne sur les emplois durables*, qui établit le cadre garantissant que les travailleuses et travailleurs des secteurs basés sur les ressources ont accès à un emploi stable et porteur dans le cadre d'une Transition juste, a été adoptée par la Chambre des communes.
- La *Loi sur l'assurance médicaments*, qui prévoit la prise en charge des médicaments contre le diabète et des médicaments destinés à la contraception, a reçu la sanction royale le 10 octobre 2024. Cette loi jettera les bases d'une couverture élargie.



Pendant des décennies, le mouvement syndical a fait pression sur les gouvernements pour que les Canadiennes et Canadiens puissent obtenir les médicaments dont elles et ils ont besoin, pour que les travailleuses et travailleurs puissent exercer leur pouvoir lors de la négociation des conventions collectives et pour qu'elles et ils aient leur mot à dire alors que nous amorçons une transition vers des emplois autres que ceux liés au pétrole et au gaz. Notre pression, combinée à l'influence du NPD, a contraint le gouvernement libéral à accorder ces droits et avantages fondamentaux.

Si ces avancées sont les bienvenues, nous avons également vu le gouvernement fédéral forcer les travailleuses et travailleurs à reprendre le travail, en passant outre le droit de grève inscrit dans la Constitution. Les débardeurs, les cheminots et les postières et postiers se sont toutes et tous vu imposer le retour au travail par la loi, alors qu'elles et ils étaient en lock-out ou en position de grève légale. Cela nous rappelle une fois de plus que, tout en luttant pour des droits accrus, nous devons veiller à ce que nos droits existants soient respectés.

Nous continuons à renforcer le profil du SNESPPG auprès de nos membres et de nos composantes, du mouvement syndical dans son ensemble et des décideuses et décideurs du gouvernement fédéral. Notre approche moderne et stratégique a permis d'accroître notre influence sur des questions nationales essentielles, notamment les soins de santé, le logement abordable et l'augmentation du coût de la vie.

Lorsque nous cherchons des solutions pour résoudre cette crise des ressources humaines dans les soins de santé, il nous suffit de nous tourner vers nos membres de plus en plus nombreux – 140 000 – de professionnelles et professionnels de la santé pour trouver ces solutions. Nous voulions approfondir le rôle que jouent nos membres dans le système de soins de santé et les défis auxquels ils sont confrontés, afin d'entendre directement ce qui se passe et savoir comment ils sont touchés.

C'est pourquoi nous avons élaboré le tout premier sondage national du SNESPPG auprès des membres dans le secteur de la santé. Les données récoltées constitueront une base solide qui nous permettra de remonter à la source des problèmes et de recommander des solutions.

Notre Conseil exécutif national s'est réuni à Halifax lors de la dernière réunion des premières et premiers ministres pour tirer la sonnette d'alarme sur la crise des soins de santé. Nous avons rejoint nos alliés pour envoyer des messages clairs à chaque première ministre et premier ministre : nous sommes déterminés à faire de cette question un enjeu à tous les niveaux.

Des élections ont eu lieu dans trois provinces sur dix, ce qui signifie que bon nombre de nos membres sont confrontés à de nouveaux visages à la table des négociations. L'arrivée de nouveaux visages n'est pas synonyme d'amélioration. De nombreuses composantes ont été contraintes de déclencher une grève ou de menacer de le faire pour obtenir un accord équitable pour leurs membres. Mais, comme toujours, nos membres sont restés fidèles à leurs principes et à leur combat pour l'équité et la justice au travail.

Et si 2024 a apporté de nombreuses réussites aux travailleuses et travailleurs, elle a aussi engendré de la tristesse. La Russie continue d'envahir l'Ukraine et Israël et la Palestine sont toujours en guerre. Donald Trump a été élu président des États-Unis pour la deuxième fois, promettant de semer encore plus le chaos parmi le peuple américain et dans le monde entier.

Nous serons toujours mis à l'épreuve par celles et ceux qui n'ont pas nos intérêts à cœur, mais, face aux défis auxquels nous sommes confrontés, nous devons faire preuve de courage, nous accrocher à notre humanité et défendre nos valeurs.

Rassembler les travailleuses et travailleurs

Les composantes et les membres sont très heureux que nous rassemblions les gens pour élaborer des stratégies, résoudre des problèmes et organiser des activités. Malgré les distances, les gens se rendent compte que nous menons les mêmes combats contre les

mêmes types d'obstacles. Nous apprenons les uns des autres et nous nous rendons compte que nous ne sommes pas seuls. Nous avons créé de nouveaux comités pour répondre aux besoins de nos membres les plus divers : le Comité des travailleuses et travailleurs ayant un handicap et le Comité spécial de la fierté ont été créés en 2024. Nous continuons à nous organiser en fonction des professions et des secteurs et à tenir des rassemblements thématiques.

Le SNESPPG travaille en solidarité avec de nombreux alliés de la société civile et du mouvement syndical. Ces relations nous aident à renforcer notre présence sur la scène nationale, à avoir une incidence sur les questions prioritaires et à mettre en avant notre programme progressiste pour un monde meilleur.

En tant que syndicat social, il est important de ne pas se contenter de lutter pour les droits des travailleuses et travailleurs, mais de travailler avec celles et ceux qui luttent pour la justice et l'égalité, pour des soins de santé publics solides, pour l'équité fiscale et pour la durabilité de l'environnement.

Nous continuons à prouver que, lorsque nous travaillons ensemble, nous pouvons changer les choses. Ce rapport détaille notre participation aux mouvements nationaux et internationaux par l'intermédiaire du Congrès du travail du Canada, de l'Internationale des services publics et de la International Transport Worker's Federation.

Le Conseil exécutif national

Notre Conseil exécutif national est composé de dirigeantes et dirigeants syndicaux parmi les plus expérimentés et les plus respectés du Canada. Ces personnes ont guidé nos composantes vers des victoires importantes qui ont une incidence sur nos membres et sur le mouvement syndical dans son ensemble. Ensemble, nous travaillons à la résolution des problèmes et prenons des décisions judicieuses pour faire en sorte que le SNESPPG soit un syndicat transparent, coopératif et fondé sur des principes. Nous leur sommes reconnaissants de leur engagement et de leur leadership.

Le personnel du SNESPPG

Nous ne cessons de répéter que le SNESPPG joue dans la cour des grands. Cela est dû en grande partie au travail acharné, au dévouement et à l'engagement de notre personnel. Sous la direction de Len Bush, directeur général, et de Jeanne d'Arc Umurungi, directrice des communications, de l'action politique et des campagnes, les membres de notre personnel effectuent chaque jour un travail rigoureux et de grande qualité. Malgré leurs rôles et responsabilités différents, les membres du personnel travaillent de concert comme une équipe soudée, collaborant à la recherche, aux campagnes, à l'action politique et aux relations avec les gouvernements. Nous sommes reconnaissants de l'expertise, de la passion et du professionnalisme que chacune et chacun apporte à notre syndicat.

Les membres du SNESPPG

En continuant à exprimer cette gratitude, je tiens à remercier nos 425 000 membres partout au pays. Il n'est pas toujours facile d'être syndicaliste. Nous sommes confrontés à des luttes en milieu de travail, à la table des négociations et dans l'arène politique. Merci pour les sacrifices que vous faites afin d'améliorer la vie de vos collègues, des membres à l'autre bout du pays et des gens qui vous entourent. C'est votre militantisme qui fait de nous la force puissante que nous sommes aujourd'hui aux niveaux provincial, national et international.

Notre travail est ancré dans les valeurs communes d'équité, de justice et d'égalité, des principes qui guident tout ce que nous faisons. Ces valeurs alimentent notre lutte pour de bons emplois, des milieux de travail sûrs et des retraites garanties pour tout le personnel. Nous nous opposons fermement à celles et ceux qui cherchent à affaiblir notre syndicat et à exploiter les travailleuses et travailleurs ainsi que les communautés vulnérables, qu'il s'agisse des gouvernements qui prônent l'austérité, des employeurs axés sur le profit ou de celles et ceux qui menacent les droits fondamentaux de la personne ici au Canada et dans le monde entier.

Nous croyons au pouvoir de la solidarité. Avec nos alliés, nous ferons tomber les barrières de la discrimination et de l'intolérance en veillant à ce que chaque milieu de travail soit empreint de dignité et de respect. Nous nous engageons à construire un avenir où chacune et chacun a la possibilité d'avoir un travail intéressant, où la durabilité guide nos progrès et où la justice n'est pas seulement un idéal, mais une réalité.

Nous le faisons non seulement pour nous-mêmes, mais aussi pour les générations à venir, parce qu'un monde meilleur est possible et qu'ensemble, nous y parviendrons.

Solidairement,



Bert Blundon



Collaboration entre le SNESPPG et ses composantes

Au cours de l'année écoulée, le SNESPPG s'est concentré sur les questions que les membres ont jugées prioritaires lors de notre dernier congrès. Le présent rapport documente le travail que nous avons entrepris pour représenter nos membres au niveau national et fournir un soutien à notre nombre croissant de composantes.

Les conseils stratégiques, la recherche, les relations avec les gouvernements et la création de campagnes ne sont que quelques-uns des moyens utilisés par le Syndicat national pour soutenir les composantes au cours de l'année écoulée. En menant des négociations difficiles, en renforçant les capacités des membres et en créant des occasions de soutenir les membres et leur famille, notre objectif est de rendre notre syndicat plus fort.

Une façon importante de soutenir nos composantes est de coordonner les travailleuses et travailleurs de tout le pays afin de mettre en commun les idées, d'élaborer des stratégies communes et de renforcer la solidarité. Ces réunions prennent la forme de groupes de travail, de comités (et de comités spéciaux) et de conférences.

Comité consultatif sur l'environnement

Le Comité consultatif sur l'environnement (CCE) a tenu deux réunions en 2024. Dans ce comité, les membres expliquent les travaux de leur composante en matière d'environnement et de changements climatiques. Cela comprend l'éducation des membres et les campagnes, le travail avec les comités et les changements opérationnels des composantes. En outre, lors de la réunion du 19 mars, une discussion a eu lieu sur la défense des intérêts et les initiatives liées à l'eau. Les négociations collectives sur les questions environnementales sont un sujet de discussion permanent.

Le CCE suit également les questions et les politiques fédérales et éclaire les travaux du SNESPPG à ce sujet. Cette année, l'accent a été mis sur le projet de loi C-50 : *Loi concernant la responsabilité, la transparence et l'engagement en appui à la création d'emplois durables pour les travailleurs et à une croissance économique dans une économie carboneutre*, qui établit le cadre d'une Transition juste. Le projet de loi C-50 a été au centre de la campagne « Les changements climatiques au travail » cette année, comme nous le verrons plus loin dans ce rapport.

Le CCE a discuté du Forum sur les enjeux prévu pour l'automne et a donné son avis sur les thèmes et les intervenantes et intervenants. Sean Sweeney, de Syndicats pour la démocratie énergétique (TUED), un réseau de syndicats dont fait partie le SNESPPG, a présenté TUED et son travail au comité.

Le CCE s'est réuni conjointement avec le Comité consultatif sur les questions touchant les jeunes travailleuses et travailleurs (CCQTJT) les 3 et 4 octobre dans le cadre du Forum sur les enjeux du SNESPPG à Ottawa. En plus d'échanger des informations sur les travaux des composantes, les personnes présentes ont repéré les difficultés rencontrées en ce qui a trait à la mobilisation des membres concernant les questions environnementales et les changements climatiques. Bien que ces questions soient liées à des problèmes fondamentaux comme les salaires et les conditions de travail – les travailleuses et travailleurs qui sont en première ligne face aux effets des changements climatiques étant sous-payés et confrontés à des conditions plus difficiles – elles sont souvent considérées comme moins prioritaires ou sans rapport avec ces problèmes. Les comités ont également discuté de l'incidence des changements climatiques sur les jeunes, au travail et dans leurs collectivités, et de l'importance de leur contribution à la recherche de solutions. Enfin, les comités ont échangé des idées sur les thèmes de résolutions possibles pour le congrès 2025 du SNESPPG.

Comité consultatif sur les questions touchant les femmes

Le Comité consultatif sur les questions touchant les femmes (CCQTF) a tenu deux réunions en 2024. La première a eu lieu du 21 au 22 février 2024. Lors de la réunion, le comité a reçu la version finalisée de la publication du Syndicat national intitulée [*The Cost of Being a Woman - The Pink Tax Phenomenon*](#). La publication explore les effets et les coûts de la tarification fondée sur le genre et examine les mesures à prendre pour mettre fin à cette pratique. Après une longue discussion, un consensus s'est dégagé pour que le Syndicat national prenne l'initiative sur cette question importante pour les femmes et les personnes qui s'identifient comme telles, mais qui ne retiennent pas l'attention des médias ni des autres grands syndicats.

Le comité a reçu une version actualisée de la publication du Syndicat national intitulée [*Period Poverty in Canada*](#). La publication explore les effets, les coûts et les actions actuellement entreprises en matière de précarité menstruelle.

Le CCQTF s'est à nouveau réuni les 3 et 4 octobre 2024, à l'occasion du troisième Forum sur les enjeux qui a rassemblé le CCQTF, le Comité consultatif sur les questions touchant les jeunes travailleuses et travailleurs et le Comité consultatif sur l'environnement afin de discuter des crises environnementales et des inégalités qui sont interconnectées. Le comité a discuté de l'incidence environnementale des produits menstruels et du fait que ces produits à usage unique et leur emballage sont les déchets les plus fréquemment retrouvés sur les plages et dans les océans.

La question de la santé des femmes a fait l'objet d'une longue discussion. Les participantes et participants ont souligné que la douleur et les symptômes des femmes sont souvent

sous-estimés ou totalement ignorés, ce qui peut avoir de graves conséquences sur la santé. Bien que les femmes aient des problèmes de santé propres à leur anatomie, comme la grossesse, les règles et la ménopause, et qu'elles présentent des symptômes différents de ceux des hommes dans des domaines comme les maladies cardiaques, seuls 7 % des fonds alloués à la recherche médicale sont consacrés à la santé des femmes.

Un lien a été fourni vers le rapport du Congrès du travail du Canada (CTC) intitulé [Le harcèlement et la violence dans les milieux de travail au Canada : Cela \[ne\] fait \[pas\] partie de la description de tâche](#). Le rapport compile les résultats d'un sondage mené en 2020 par le CTC et des chercheuses et chercheurs de l'Université Western et de l'Université de Toronto. Près de 5 000 travailleuses et travailleurs y ont participé. Les résultats indiquent que 71,4 % des personnes interrogées ont subi au moins une forme de harcèlement et de violence ou de harcèlement sexuel au cours des deux années précédant le sondage.

Comité consultatif sur les questions touchant les jeunes travailleuses et travailleurs

Le Comité consultatif sur les questions touchant les jeunes travailleuses et travailleurs (CCQTJTT) a tenu une vidéoconférence le 9 avril 2024. Il y a eu huit participantes et participants de six composantes.

L'établissement de liens avec les jeunes travailleuses et travailleurs reste un défi permanent. Plusieurs composantes réalisent des cartographies et des sondages auprès des membres, ce qui leur permet d'obtenir des données démographiques sur leurs membres. Toutefois, comme les questions relatives aux jeunes travailleuses et travailleurs n'ont pas toujours été une priorité pour les syndicats ou n'ont pas fait l'objet d'une grande publicité, bon nombre d'entre elles et eux ignorent avoir une voix au sein de leur syndicat.

Les personnes présentes ont également discuté du site Web du SNESPPG et ont donné leur avis sur ce qu'elles aimeraient voir sur une page consacrée au CCQTJTT, ainsi que sur une page pour tous les comités du SNESPPG. En ce qui concerne le site Web du SNESPPG en général, les participantes et participants ont déclaré que les jeunes travailleuses et travailleurs leur posaient souvent des questions sur ce qu'est le SNESPPG et sur ses liens avec leur composante.

Paris Jones, directrice associée de l'éducation et de la formation au leadership à la American Federation of State, County and Municipal Employees (AFSCME), a parlé aux participantes et participants des programmes de mentorat produits par l'AFSCME et leur a donné plusieurs ressources à utiliser dans leurs composantes.

Le CCQTJTT s'est réuni avec le CCE les 3 et 4 octobre dans le cadre du Forum sur les enjeux du SNESPPG à Ottawa. La réunion conjointe a été organisée pour satisfaire à une résolution du congrès de 2022.

Un point commun à toutes les composantes est la difficulté de mobiliser et de soutenir les jeunes travailleuses et travailleurs. Ces personnes sont confrontées à des circonstances

difficiles, comme le manque d'accès aux logements abordables, la prévalence du travail précaire et les problèmes de santé mentale. Elles font également face à des obstacles qui les empêchent d'être actives au syndicat, qu'il s'agisse d'un manque de temps, d'un manque de sensibilisation ou de l'impression de ne pas avoir voix au chapitre.

Les participantes et participants ont été invités à discuter de l'incidence des changements climatiques sur les jeunes, tant au niveau du travail que dans leur vie privée. Elles et ils ont souligné que les conditions météorologiques extrêmes et les catastrophes résultant des changements climatiques perturbent les déplacements des travailleuses et travailleurs, créent des dangers en milieu de travail et peuvent même contribuer à des décès.

L'augmentation des coûts de l'alimentation, du transport et du logement résultant des changements climatiques a été évoquée. Les entreprises répercutent les coûts supplémentaires liés au transport maritime et à l'extraction des ressources sur les consommatrices et consommateurs, ce qui a pour effet d'augmenter le coût de la vie.

Une grande partie de la discussion a porté sur l'urbanisme et le fossé entre les villes et les régions rurales. Compte tenu des répercussions distinctes des changements climatiques sur les jeunes travailleuses et travailleurs, il a été noté que nous devrions être à l'écoute des idées de solutions que les jeunes ont à offrir.

Avant la réunion, les participantes et participants ont été invités à réfléchir à des sujets de résolutions possibles sur les questions relatives aux jeunes travailleuses et travailleurs et à l'environnement. La plupart des suggestions ont porté sur l'éducation, la réduction des obstacles à la participation aux activités syndicales et la promotion d'une plus grande diversité à tous les niveaux du syndicat.

Comité antiracisme

Le Comité antiracisme (CA) a tenu une vidéoconférence le 21 mars 2024. Il y a eu dix participantes et participants de six composantes.

La discussion sur la position du SNESPPG sur la crise à Gaza a été animée. Plusieurs ont apprécié le leadership dont a fait preuve le SNESPPG en publiant rapidement une déclaration et en continuant à appeler à la paix. En réfléchissant aux prochaines étapes, les personnes présentes ont suggéré de définir les principes soutenus par le SNESPPG (c.-à-d., que le génocide est condamnable et que chacune et chacun a droit à la sécurité) et de les inclure dans une déclaration.

Il a également été suggéré de se concentrer sur le cœur du syndicalisme : le fait que les syndicats existent pour améliorer les droits des personnes dans le monde entier. Le problème actuel est que le gouvernement corrompu d'Israël a franchi la ligne rouge entre la légitime défense et le massacre. Peu importe la race, l'origine ethnique ou la religion des membres d'un gouvernement, la corruption et le génocide doivent être combattus.

Une grande partie de la réunion a été consacrée à un remue-méninges sur les points à inclure dans le mandat du comité. Les participantes et participants ont également discuté des résolutions du dernier congrès et de la possibilité d'ajouter des pages sur les comités dans le site Web du SNESPPG.

Nicholas Marcus Thompson, directeur général du Secrétariat du recours collectif noir, a donné une vue d'ensemble de l'organisme et a ensuite répondu aux questions.



Figure 1 Membres du Comité antiracisme du SNESPPG

Le CA s'est à nouveau réuni à St. John's, à Terre-Neuve, les 12 et 13 septembre. Il y a eu 13 participantes et participants de 9 composantes.

Les personnes présentes ont commencé la réunion en donnant leur avis sur le projet de mandat. Dans l'ensemble, elles se sont dites satisfaites du projet et ont fait part de leurs commentaires afin d'en améliorer la solidité.

Elles ont ensuite fait le point sur les travaux de leurs composantes depuis la dernière vidéoconférence du CA. Les sujets abordés comprenaient les caucus sur l'équité, le processus d'ajout de postes pour l'équité aux conseils exécutifs, l'ancienneté par rapport à l'expérience vécue et l'examen minutieux de l'identité des membres lorsqu'elles et ils posent leur candidature à des postes liés à l'équité.

Sobia Shaheen Shaikh, coprésidente de la Anti-Racism Coalition of Newfoundland and Labrador (ARC-NL), et Maria Dussan ont parlé aux participantes et participants du travail de l'ARC-NL et de la manière dont les syndicats peuvent s'engager dans la lutte contre le racisme. L'inclusion d'un vocabulaire antiraciste dans les conventions collectives

contribuerait également grandement à soutenir toutes les personnes autochtones, noires et de couleur. La réalisation d'une analyse antiracisme du syndicat par une tierce partie est un bon point de départ pour les syndicats qui souhaitent apporter des changements.

Avant la réunion, les participantes et participants ont été invités à réfléchir à des sujets possibles pour des résolutions sur la lutte contre le racisme et la haine. L'éducation a été le thème central de nombreuses suggestions formulées par les personnes présentes. Ces dernières étaient très désireuses de voir des programmes d'éducation liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, ainsi qu'une formation sur la lutte contre le racisme au niveau de la direction de toutes les composantes du SNESPPG. Les participantes et participants ont également discuté des moyens d'atténuer la peur que ressentent les membres de confession musulmane et juive.

Canadian Health Professionals Secretariat

Le Canadian Health Professionals Secretariat (CHPS) [Secrétariat canadien des professionnelles et professionnels de la santé] est un organisme multisyndical unique, hébergé par le SNESPPG, qui se réunit deux fois par an. En 2024, les réunions ont eu lieu en juin et en décembre. Le CHPS représente ces professionnelles et professionnels de la santé hautement qualifiés qui posent des diagnostics, qui offrent des services de prévention et de réadaptation ainsi que des traitements. Le personnel ambulancier paramédical joue un rôle important dans la prestation des soins de santé et nombre de ces professions sont sous-estimées.

Au cours de la réunion du CHPS, les composantes présentent un rapport qui aborde certaines des questions clés auxquelles elles sont confrontées. L'un des principaux objectifs de cet événement est de permettre aux composantes de discuter de la manière d'élaborer des stratégies et de résoudre les problèmes soulevés dans les rapports et qui intéressent toutes les composantes.

Il y a également des discussions sur les questions critiques en matière de soins de santé, en particulier en ce qui concerne le personnel ambulancier paramédical, mais aussi parce qu'elles ont une incidence sur l'ensemble du système public de soins de santé. Parmi les questions abordées cette année, citons les pénuries de main-d'œuvre, les répercussions des agences de recrutement en soins de santé, l'entente de soutien et de confiance entre le Parti libéral et le Nouveau Parti démocratique, le Régime d'assurance médicaments, les dons de plasma rémunérés, la privatisation et les soins de longue durée.

En 2024, l'état des soins de santé au Canada s'est rapidement détérioré, les effets de la pandémie continuant à mettre à mal le système de santé publique. Les gouvernements et les employeurs n'ont pas fait grand-chose pour résoudre des problèmes de longue date, comme la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des soins de santé. Cette situation a créé un problème majeur de maintien en poste du personnel de la santé et a aggravé la crise. Les travailleuses et travailleurs subissent des préjudices psychologiques en raison du sous-effectif et des attentes élevées et constantes liées à leur travail, sans bénéficier du soutien nécessaire.

Le CHPS s'engage à continuer à faire pression pour que soient reconnus les rôles et l'importance du personnel ambulancier paramédical dans tout le Canada. Parmi les domaines clés dans lesquels des travaux sont en cours, citons l'élaboration d'une stratégie visant à obtenir la reconnaissance du personnel ambulancier paramédical par le gouvernement fédéral, y compris la mise en place d'une semaine de reconnaissance qui pourrait devenir un point focal pour la défense des intérêts.

Comité consultatif sur les négociations collectives

Le Comité consultatif sur les négociations collectives (CCNC) offre un forum pour discuter des questions et des stratégies de négociation au pays. Le comité s'est réuni deux fois cette année, en personne les 27 et 28 février et virtuellement le 30 octobre. Les composantes ont été confrontées à de nombreux problèmes communs affectant les négociations : le coût élevé de la vie, la loi limitant les salaires, la législation sur les services essentiels et les répercussions de la pandémie. Parmi les évolutions positives, on peut citer l'introduction d'une loi sur la certification en une seule étape en Colombie-Britannique et au Manitoba, ainsi qu'une loi anti-briseurs de grève au Manitoba et au niveau fédéral. Il existe également des enjeux émergents, comme l'intelligence artificielle. Le CCNC a discuté de ces enjeux, de la manière dont ils se posent dans leurs provinces et leurs secteurs, et des stratégies à mettre en œuvre pour y répondre.

En février, le comité a entendu une présentation de David Macdonald, économiste principal au Centre canadien de politiques alternatives, sur son rapport *Le secteur public combat les inégalités, mais cela reste insuffisant*. Le CCNC a également fourni au SNESPPG des informations sur les travaux de la Table consultative dirigée par les syndicats, en particulier sur les moyens de remédier aux pénuries de personnel dans le système de soins de santé.

Le CCNC contribue à soutenir l'échange d'informations entre les composantes, par exemple en mettant en commun les politiques ou le vocabulaire des conventions collectives sur un sujet particulier. Le comité a contribué à repérer les informations utiles et la meilleure façon de les transmettre. En plus de faire le point sur les négociations avec les composantes, la réunion d'octobre s'est concentrée sur plusieurs sujets soulevés dans les résolutions du congrès du SNESPPG : s'attaquer au travail précaire, à l'environnement et aux changements climatiques, à la violence conjugale/familiale, ainsi qu'à la protection des travailleuses et travailleurs transgenres. Les participantes et participants ont échangé et discuté du vocabulaire et des stratégies de négociation collective des composants sur ces sujets.

Groupe de travail des responsables des communications des composantes

Les 12 et 13 février 2024 et les 5 et 6 octobre 2024, les agentes et agents des communications se sont réunis à Ottawa. En février, neuf personnes issues de sept composantes ont participé à la réunion.

David MacDonald, du Centre canadien de politiques alternatives, a présenté les résultats de son étude sur l'avantage des syndicats, qui montre que l'appartenance à un syndicat

présente des avantages indéniables. Brent Farrington, du Congrès du travail du Canada (CTC), a parlé de la stratégie électorale fédérale.

En octobre, Laurie Antonin, du CTC, a présenté son expérience lors de la convention démocrate américaine en travaillant avec des personnes influentes pour faire avancer notre message. Elle a expliqué comment l'établissement de liens avec les créatrices et créateurs de contenu en ligne nous permettra d'atteindre un public plus large.

Lors de ces deux réunions, les participantes et participants ont passé en revue le paysage politique de l'ensemble du pays ainsi que les campagnes nouvelles et en cours des composantes.

Représentantes et représentants du secteur des boissons alcoolisées et du cannabis

Il y a eu deux réunions des représentantes et représentants de la composante du secteur des boissons alcoolisées et du cannabis en 2024. La privatisation reste au centre des discussions, mais les questions de santé et de sécurité sont également un sujet de préoccupation. Après que le personnel du secteur des boissons alcoolisées de trois provinces a été contraint de se mettre en grève au cours des trois dernières années, les stratégies et tactiques utilisées pour aborder les négociations ont également été discutées.

Au printemps, le problème des vols avec violence a été abordé. Il s'agit d'une question de santé et de sécurité. Dans certaines provinces, les gens doivent désormais présenter une pièce d'identité avant d'entrer dans les magasins d'alcools, ce qui a permis de réduire le nombre de vols et de rendre les lieux de travail plus sûrs. En Ontario, un programme d'entrées sécurisées a été abandonné et les problèmes persistent.

En octobre, l'OPSEU/SEFPO/SNESPPG ont transmis des informations sur la façon dont ils se sont préparés aux négociations avec la Régie des alcools de l'Ontario (LCBO) et à la grève éventuelle. Pour aider une composante à se préparer à lutter contre la privatisation, des discussions ont également eu lieu sur les arguments les plus efficaces pour défendre la distribution et la vente au détail publiques d'alcool et de cannabis. Les deux discussions ont reflété la conviction de longue date de l'importance de soutenir d'autres composantes dans leur lutte contre la privatisation des magasins d'alcools et d'un traitement équitable des personnes qui y travaillent.

Agentes et agents correctionnels et travailleuses et travailleurs des centres jeunesse

La séance de travail annuelle des personnes représentant les agentes et agents correctionnels et le personnel des établissements pour jeunes du SNESPPG s'est tenue à Ottawa les 27 et 28 septembre 2024. Y ont assisté 36 personnes provenant de 7 composantes, et 6 invitées et invités de la Alberta Union of Public Employees (AUPE).

équipe talentueuse a travaillé sans relâche pour protéger et promouvoir le bien-être et les droits des travailleuses et travailleurs du secteur des traversiers dans le monde entier. Cette nomination revêt une grande importance pour l'ensemble de la famille des syndicats du SNESPPG, car elle renforce le statut de notre syndicat sur la scène internationale et nous permet de défendre les intérêts des travailleuses et travailleurs du secteur maritime canadiens au sein de la FIT. Grâce à la représentation du président Kimmerly, le SNESPPG influence les politiques et les initiatives qui ont des répercussions directes sur les conditions de travail, la sécurité et le bien-être général des travailleuses et travailleurs des traversiers au Canada et à l'étranger.

En novembre 2024, le président du Syndicat national, M. Blundon, a envoyé une lettre au premier ministre Trudeau pour s'opposer à l'ingérence du gouvernement dans le conflit de travail entre l'Association des employeurs maritimes et le SCFP 375 – Association des employeurs maritimes (débardeurs), ainsi que dans les ports de la Colombie-Britannique et de la ville de Québec. M. Blundon s'est opposé à la décision du gouvernement d'interférer dans le processus de négociation collective en recourant à l'arbitrage obligatoire, violant ainsi les droits constitutionnels des travailleuses et travailleurs portuaires du Canada en les forçant à quitter leurs piquets de grève légaux. L'intrusion du gouvernement a directement profité à l'Association des employeurs maritimes, qui a toujours refusé de négocier de bonne foi avec les travailleuses et travailleurs portuaires. Il s'agissait de la quatrième fois cette année que le gouvernement Trudeau invoquait les dispositions de l'article 107 pour soumettre les négociations à l'arbitrage obligatoire, piétinant ainsi le processus de négociation normal et portant atteinte au droit de grève.

Personnel des technologies de l'information

En 2024, deux réunions ont été organisées pour les membres du personnel des composantes du Syndicat national qui sont responsables des technologies de l'information.

Une vidéoconférence a eu lieu le 6 mars 2024. Il y a eu quatre participantes et participants de trois composantes. L'objectif de cette réunion était d'explorer les sujets qui pourraient être discutés lors d'une réunion en personne. Les sujets déterminés ont constitué la base de l'ordre du jour de la réunion en personne de l'automne.

Une réunion en personne a eu lieu les 22 et 23 octobre 2024 à Ottawa. Il y a eu 17 participantes et participants de 8 composantes. L'objectif de cette réunion de deux jours était d'échanger des informations et de discuter des meilleures pratiques sur les sujets suivants :

- La résolution des défis organisationnels : Une discussion a eu lieu sur l'utilisation d'outils comme UnionWare pour faciliter la gestion des affiliations, sur la question de savoir si les services informatiques obtiennent de l'employeur des identifiants uniques pour les affiliations (ID de l'employeur) afin de faciliter le rapprochement des cotisations, et si les services s'y opposent en raison des lois sur la protection de la vie privée. Une discussion a eu lieu sur la technologie utilisée pour les congrès,

par exemple l'inscription des déléguées et délégués et les accréditations, ainsi que les systèmes de vote électronique.

- Les participantes et participants ont discuté des politiques de cybersécurité, des moyens de réduire les coûts élevés de la cyberassurance, et des avantages possibles d'une réduction de groupe sur cette assurance.
- Une discussion a eu lieu sur l'utilisation des services en nuage, notamment sur les sujets suivants : les fournisseurs de services – options autres que UnionWare qui permettent de conserver les données tout en utilisant des services en nuage; le logiciel de protection utilisé contre les logiciels malveillants; et les plans de continuité des activités et de reprise après sinistre pour les services en nuage.
- Il a aussi été question des technologies futures, comme l'IA générative et l'apprentissage machine.

Comité sur les questions touchant les Autochtones

Le Comité sur les questions touchant les Autochtones (CQTA) s'est réuni à Winnipeg les 18 et 19 avril 2024. Il y a eu neuf participantes et participants de cinq composantes.

La majorité étant des membres du personnel, l'élaboration du mandat a été reportée à une réunion ultérieure. Toutefois, il y a eu une discussion générale sur la forme que pourraient prendre le mandat ou les principes directeurs.

Les composantes qui ont participé à la réunion en sont à des stades différents de leur démarche vis-à-vis des questions et des membres autochtones. La plupart des composantes présentes disposent d'un comité, d'un groupe de travail ou d'un caucus autochtone sous une forme ou une autre. Certaines composantes progressent dans leurs relations avec les aînées et aînés autochtones et dans l'élaboration de documents relatifs au protocole des aînées et aînés. Les documents sur le protocole sont extrêmement importants, car de nombreux syndicats ne se rendent pas compte qu'ils sont impolis envers les aînées et aînés, par exemple en les laissant attendre à l'extérieur de la salle avant une réunion ou en ne leur accordant que deux minutes à l'ordre du jour pour une bénédiction.

Lors de la dernière réunion, les participantes et participants avaient dressé une liste des journées commémoratives soulignées dans leur province (liste incluse dans le rapport). Il a été convenu que toutes les composantes devraient souligner ces journées par une déclaration ou un message graphique afin d'informer les membres sur l'histoire, la culture et les questions autochtones.

Les personnes présentes ont également discuté de l'idée que le SNESPPG organise des webinaires éducatifs sur le thème des peuples autochtones.

Le CQTA s'est à nouveau réuni par vidéoconférence le 21 octobre 2024. Il y a eu dix participantes et participants de sept composantes.

Une grande partie de la réunion a été consacrée à l'élaboration des principes directeurs (le mandat du Comité sur les questions touchant les Autochtones). Avant la réunion, les participantes et participants ont reçu une version préliminaire des principes directeurs et ont été invités à faire part de leurs commentaires. Le projet de principes directeurs a été copié sur le mandat du Comité antiracisme et réorganisé dans le cadre conceptuel autochtone des six « R ».

Les participantes et participants ont brièvement discuté de la résolution n° 75 du congrès de 2022, mais, compte tenu des sujets nuancés couverts par la résolution et des contraintes de temps, il a été décidé de réexaminer ce sujet lors de la prochaine réunion.

Des suggestions de résolutions pour le congrès de 2025 ont été proposées sur des sujets comme la crise des femmes, des filles et des personnes bispirituelles autochtones disparues et assassinées, le principe de Jordan, les aides à la santé mentale pour les communautés inuites, l'eau potable, etc.

Troisième Forum sur les enjeux

Le troisième Forum sur les enjeux a réuni des membres du Comité consultatif sur l'environnement (CCE), du Comité consultatif sur les questions touchant les femmes (CCQTF) et du Comité consultatif sur les questions touchant les jeunes travailleuses et travailleurs (CCQTJT). Le thème principal était la recherche de solutions pour faire face aux crises liées à l'environnement et aux inégalités.

Dans son discours d'ouverture, le président Blundon a souligné les liens entre les crises environnementales, en particulier les changements climatiques, et nos luttes pour l'égalité et la justice. Ce message a été renforcé par la présentation de quatre femmes équatoriennes qui défendent les droits de la personne. Elles étaient au Canada pour attirer l'attention sur les violations de l'environnement et des droits de la personne dans leur pays, en particulier sur les répercussions des sociétés minières canadiennes.



National Union of Public and General Employees

Published by Deb Duffy

- October 3, 2024 -

NUPGE members from across the country are in Ottawa this week for our 3rd Issues Forum. Participants will hear from various speakers on issues of equity and fairness, a... [See more](#)



Stephanie Peltier, gardienne du savoir autochtone, a souhaité la bienvenue, prononcé une prière et donné un enseignement pour ouvrir la première journée du forum. Elle a parlé de notre interconnexion avec la terre et l'eau. Catherine Abreu, du International Climate Politics Hub, a donné un aperçu de l'intersectionnalité et de la justice climatique. Autumn Peltier, militante des droits des Autochtones et de l'eau, a parlé de son histoire et des leçons qu'elle a tirées de son militantisme. Christopher Wilson, Alicia Richins et Denise Hampden ont animé l'atelier de la Coalition des syndicalistes noirs sur la lutte contre le racisme environnemental. Le forum a permis aux membres d'apprendre et d'échanger, de construire une solidarité et de discuter des actions que nous pouvons entreprendre collectivement.

Au cours du forum, les participantes et participants ont également pris part à des réunions de comités, le CCE et le CCQTF se réunissant conjointement afin de mettre en œuvre une résolution adoptée lors du congrès de 2022.

École de formation au leadership

En 2024, le Syndicat national a organisé sa 25^e École de formation au leadership du 17 au 23 août au Horseshoe Resort près de Barrie, en Ontario. Il s'agissait de la plus grande École de formation au leadership jamais organisée par le SNESPPG. Au total, 30 personnes y ont participé, dont des représentantes et représentants de 8 composantes et 2 invitées et invités internationaux.



Figure 2 Participantes et participants à l'école de formation au leadership du SNESPPG

Elaine Bernard, ancienne directrice exécutive du Labor and Worklife Program de l'Université Harvard, a présenté le programme de base. D'autres séances se sont penchées sur certains des défis auxquels le mouvement syndical au Canada est déjà confronté et sur ceux auxquels nous devons nous préparer. Ces séances portaient notamment sur la lutte contre le racisme, la crise du logement et l'intelligence artificielle.

Groupe de travail sur les stratégies juridiques

Ce groupe de travail réunit les conseillères et conseillers juridiques, le personnel et les dirigeantes et dirigeants des composantes pour discuter des questions juridiques, incluant les contestations judiciaires. Les participantes et participants échangent des informations sur leurs provinces et leurs syndicats. Elles et ils discutent et mettent en commun des analyses sur des questions et des cas d'intérêt commun dans tout le pays. Le conseiller juridique du SNESPPG assiste à ces réunions et propose des mises à jour et des analyses. Entre les réunions, le SNESPPG communique des mises à jour ou des documents sur des cas ou des questions juridiques notables. Par exemple, le SNESPPG a préparé des notes d'information sur les défis juridiques liés aux changements climatiques.

En 2024, le groupe de travail s'est réuni deux fois par vidéoconférence. La législation sur les services essentiels – les différents modèles au pays et les répercussions sur la négociation – reste un sujet de discussion. Les syndicats de l'Ontario ont contesté avec succès la législation provinciale sur les restrictions salariales, et une contestation est en cours en Nouvelle-Écosse. Des mises à jour et des discussions ont également eu lieu sur le harcèlement au travail et l'utilisation d'accords de non-divulgence. Les gouvernements de droite ont multiplié les lois et les politiques anti-2ELGBTQIA+, souvent sous le couvert de ce qu'on appelle les « droits parentaux », lois qui sont remises en question. Des évolutions positives ont eu lieu au Manitoba, où le gouvernement néo-démocrate a introduit une loi anti-briseurs de grève et une certification en une seule étape, ainsi qu'en Colombie-Britannique, où la certification en une seule étape a entraîné une hausse de la syndicalisation et où le gouvernement a introduit une loi sur les droits relatifs au piquetage.

Comité national d'action politique

Le Comité national d'action politique (CNAP) s'est réuni par vidéoconférence le 24 septembre 2024. Il y a eu neuf participantes et participants de six composantes.

La discussion a porté sur les points à aborder dans un programme de formation destiné à aider les militantes et militants à lutter contre l'extrême droite. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre d'une résolution du congrès de 2022 sur la lutte contre l'extrême droite. Les développements récents de la politique fédérale ont également fait l'objet d'une discussion.

Groupe de travail sur l'enseignement postsecondaire

Le 13 juin, le SNESPPG a organisé une réunion virtuelle pour rassembler les membres du secteur de l'enseignement postsecondaire (EPS). La réunion s'est concentrée sur le rôle de l'EPS dans la réponse aux perturbations et aux transitions ayant une incidence sur le marché du travail, comme les pénuries de personnel, le vieillissement de la main-d'œuvre, les changements technologiques et la crise climatique. Les participantes et participants ont exprimé leurs points de vue et leurs recommandations, en donnant des exemples de ce qui se passe dans leur province et de ce que leur composante demande.

Par exemple, le système d'EPS répond aux pénuries de main-d'œuvre en ajoutant des programmes de formation ou en augmentant la capacité de formation des travailleuses et travailleurs en demande. Le système d'EPS peut également répondre à la crise climatique et soutenir la transition vers une économie à faibles émissions de carbone en proposant des programmes dans des domaines comme les sciences de l'environnement et les énergies renouvelables, ainsi qu'en réduisant ses propres émissions et en améliorant l'efficacité énergétique.

Les syndicats demandent également aux gouvernements de remédier au sous-financement chronique de l'EPS, qui a aggravé la précarité de l'emploi et alimenté la dépendance à l'égard des étudiantes et étudiants internationaux.

Le manque de financement exacerbe également les problèmes de recrutement et de maintien en poste et entrave la capacité du secteur à répondre aux besoins de la société. Le groupe a également discuté des tendances émergentes en matière d'intelligence artificielle et de microcrédits. La discussion et les suggestions ont alimenté les contributions du SNESPPG à la Table consultative dirigée par les syndicats sur le plan fédéral.

Bourses d'études du Syndicat national



3 Lauréate d'une bourse d'études de HSABC/SNESPPG

Chaque année, nous sommes impressionnés par la qualité et le sérieux des candidatures aux bourses d'études du SNESPPG. Nous remercions celles et ceux qui ont pris le temps de soumettre une candidature. Il est toujours difficile de choisir les rédactions gagnantes, tant la concurrence est forte.

Le Syndicat national attribue chaque année neuf bourses d'études d'un montant de 2 500 \$. Les candidates et candidats doivent fournir une rédaction et être admis dans un établissement d'enseignement postsecondaire public canadien.

Les candidates et candidats pour les deux bourses pour jeunes travailleuses et travailleurs peuvent poser leur candidature en tant que membres. Toutes les autres bourses sont réservées aux enfants/petits-enfants et aux enfants/petits-enfants placés en famille d'accueil ou aux pupilles légaux d'un de nos membres et/ou des retraités et retraitées de nos composantes ou d'un syndicat affilié d'une composante.

Les candidates et candidats ne doivent pas avoir obtenu de crédits postsecondaires et doivent entamer leur première année d'études postsecondaires à temps plein. Cette exigence ne s'applique pas aux personnes soumettant une candidature pour la bourse destinée aux jeunes travailleuses et travailleurs. Il est possible de poser sa candidature pour les bourses pour jeunes travailleuses et travailleurs si la personne est actuellement inscrite ou a déjà obtenu des crédits d'études postsecondaires. Il faut être âgé de moins de 30 ans à la date limite de candidature.

Les bourses suivantes ont été attribuées en novembre 2024 :

Bourse commémorative Brian Fudge – Andi-Lee Reardon, PEIUPSE/SNESPPG
 Bourse pour étudiantes et étudiants noirs – Christale Rasamison, MGEU/SNESPPG
 Bourse pour étudiantes et étudiants autochtones – Siobhan Smith, HSABC/SNESPPG
 Bourse pour étudiantes et étudiants 2ELGBTQIA+ – Mikayla Totten, CEU/BCGEU/SNESPPG
 Bourse pour étudiantes et étudiants de couleur – Naman Gautam, HSAA/SNESPPG
 Bourse commémorative Terry Fox – Lauren Watson, NSGEU/SNESPPG
 Bourse Tommy Douglas – Reyhan Habib, HSAA/SNESPPG
 Bourses pour jeunes travailleuses et travailleurs – Ryan Iwanicki, OPSEU/SEFPO/SNESPPG
 et Xavier Rosarda, MGEU/SNESPPG

Comité spécial de la fierté

Le Comité spécial de la fierté (CSF) a été créé en 2024 et sera présenté au congrès 2025 pour devenir un comité permanent régulier. Il a tenu une vidéoconférence le 12 février 2024. Il y a eu huit participantes et participants de sept composantes.

L'objectif principal de la réunion était de discuter des objectifs du comité et de réfléchir au mandat. Il a été déterminé que l'échange d'informations entre les composantes, en particulier sur les négociations collectives, était une priorité essentielle. Plusieurs

composantes ont commencé à chercher des moyens d'inclure un vocabulaire plus inclusif dans leurs conventions collectives ou dans des protocoles d'entente. L'éducation a également été mentionnée comme un domaine sur lequel le comité pourrait travailler.

Les participantes et participants ont suggéré que le comité se concentre davantage sur l'extérieur que sur l'intérieur, afin de pouvoir aider les communautés 2ELGBTQIA+ dont les membres ne sont pas syndiqués. La plupart des composantes présentes disposent d'un comité axé sur l'équité et les droits de la personne. Certaines composantes ont également des comités axés sur les questions touchant les personnes 2ELGBTQIA+.

Les participantes et participants ont discuté de la résistance qu'elles et ils ont rencontrée de la part de certains membres qui estiment que les syndicats ne devraient pas se mêler des questions d'équité. Le consensus est que ces membres ne travaillent pas pour maintenir l'essence même du syndicalisme. Il est également probable que les personnes haineuses qui organisent et qui dirigent les rassemblements anti-2ELGBTQIA+ s'en prendront bientôt aux syndicats, qui sont des espaces collectifs où les gens se rassemblent et s'organisent. Nous devons faire comprendre aux membres que le soutien aux questions d'équité fait partie des affaires syndicales, mais, en même temps, nous devons aborder le travail avec l'intention d'attirer les gens plutôt que de les exclure.

Lors de la discussion sur la composition du comité, certaines personnes se sont prononcées en faveur de la présence d'alliés, car ces derniers soutiennent les communautés et jouent un rôle important dans la communication et la normalisation des questions touchant les personnes 2ELGBTQIA+. D'autres participantes et participants se sont montrés favorables à la présence d'alliés lors des événements, mais ont souligné l'importance de l'expérience vécue et préfèrent donc que le comité ne soit ouvert qu'aux personnes 2ELGBTQIA+.

Comité spécial pour les travailleuses et travailleurs ayant un handicap

Le Comité spécial pour les travailleuses et travailleurs ayant un handicap (CSTTH) a tenu une vidéoconférence le 12 février 2024. Il y a eu cinq participantes et participants de cinq composantes.

L'objectif principal de la réunion était de discuter des objectifs du comité et de réfléchir au mandat. L'échange d'informations entre les composantes, en particulier les informations relatives aux négociations collectives, a été au centre des discussions. Il est fréquent que les membres ne sachent pas que les syndicats peuvent les aider en matière de discrimination et d'accommodements, à moins que cela ne soit explicitement prévu dans les conventions collectives.

L'éducation a été évoquée comme une autre priorité du comité. Il a été mentionné que les responsables des relations du travail ne reçoivent souvent pas assez d'informations sur le fonctionnement des accommodements, en particulier sur les aspects juridiques de l'obtention d'une telle mesure. Il a également été question de sensibiliser les membres à l'importance des congés de maladie et des avantages sociaux. Bon nombre de membres

ont la chance de ne jamais avoir besoin d'utiliser leurs congés de maladie et leurs prestations, ou de ne le faire que rarement. Mais pour les membres ayant un handicap, disposer d'un congé de maladie et de ce que l'on appelle des prestations peut être une question de vie ou de mort. Et si la valeur des prestations ne suit pas l'inflation, les personnes ayant un handicap sont encore plus désavantagées.

Les composantes ont le dernier mot quant aux personnes qu'elles envoient aux réunions, mais les personnes présentes ont convenu que le mandat devrait indiquer une forte préférence pour que les membres du comité soient des personnes ayant un handicap. Les syndicats ne peuvent pas travailler efficacement dans les domaines de la justice, de l'accessibilité et de la défense des intérêts pour les personnes ayant un handicap sans tenir compte de l'expérience vécue de ces personnes.

Les participantes et participants ont également discuté des résolutions adoptées lors du dernier congrès de 2022.

Une résolution sera présentée lors du congrès de 2025 pour transformer le comité spécial en un comité permanent appelé Comité des travailleuses et travailleurs ayant un handicap (CTTH).

Pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation

En 2024, trois réunions ont été organisées pour les pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation du SNESPPG dans le but d'élaborer des stratégies et d'apporter un témoignage au gouvernement concernant les changements proposés à la Classification nationale des professions (CNP). En vertu de la CNP, les pompières et pompiers forestiers ne sont pas définis comme des pompiers, mais sont classés dans la catégorie des ouvriers sylvicoles et forestiers.

Cette exclusion de la définition officielle nuit directement au bien-être économique des pompières et pompiers forestiers en créant une inégalité intrinsèque. Pour modifier cette classification erronée, le Syndicat national a entrepris en 2024 une vaste campagne de modification de la CNP, qui a nécessité de nombreux mois de lobbying (voir plus loin dans le présent rapport).

L'un des résultats encourageants de cette campagne a été que le Syndicat national a été invité à participer à un atelier avec Emploi et Développement social Canada (EDSC) ainsi qu'avec d'autres ministères. Tenu le 5 décembre 2024, l'atelier avait pour objectif de fournir des informations expliquant pourquoi les pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation du Canada devraient être correctement catégorisés comme pompières et pompiers dans la CNP. L'atelier a réuni 13 pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation de 5 composantes provinciales et du Alberta Union of Public Employees, ainsi que le président du SNESPPG, Bert Blundon, et des membres du personnel du SNESPPG.



4 Pompières et pompiers forestiers/luttant contre les feux de végétation

L'événement a attiré des dizaines de hauts fonctionnaires d'EDSC, de Statistique Canada et de l'Agence du revenu du Canada. Au cours de l'atelier, les pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation ont exprimé des témoignages et des points de vue très intéressants sur leur formation, leur éducation, leurs expériences, leurs tâches et responsabilités, leurs compétences, leurs risques et leurs besoins. Leurs témoignages ont trouvé un écho important auprès des responsables gouvernementaux, qui ont salué leurs contributions. Les fonctionnaires ont entendu des informations et des preuves irréfutables – si tant est qu'elles soient encore nécessaires – en faveur d'une modification urgente de la CNP afin de refléter plus fidèlement le rôle et le travail des pompières et pompiers canadiens luttant contre les feux de végétation. Pour préparer cet atelier, les pompières et pompiers ont tenu une réunion stratégique par vidéoconférence le 26 novembre 2024. À la suite de l'atelier, le 6 décembre, elles et ils ont organisé une journée de discussion en personne afin de faire un bilan. Elles et ils ont alors passé en revue les résultats de l'atelier et élaboré une stratégie pour 2025.



Le SNESPPG au sein de l'ensemble du mouvement syndical

Congrès du travail du Canada

Par leur adhésion à un syndicat national, les membres des composantes sont également affiliés au Congrès du travail du Canada (CTC). Le CTC est la plus grande centrale syndicale du Canada et représente 3,3 millions de travailleuses et travailleurs.

Le SNESPPG participe aux différents comités et groupes de travail du CTC. Nous jouons également un rôle important dans leur assemblée générale triennale.

Depuis son entrée en fonction en 2021, la direction du CTC s'est empressée de reconstituer ses comités et d'entreprendre des actions importantes. Les comités du CTC sont dissous après chaque assemblée et recommencent à fonctionner peu de temps après.

Groupe de travail du CTC sur les droits des personnes ayant un handicap

Le CTC a organisé deux réunions du Groupe de travail sur les droits des personnes ayant un handicap en 2024, en mai et en décembre. Arlene Phillips (OPSEU/SEFPO/SNESPPG), vice-présidente du CTC pour les travailleuses et travailleurs ayant un handicap, et Lily Chang, secrétaire-trésorière du CTC, coprésident le groupe de travail.

Lors de la réunion de mai, M^{me} Phillips a mené une discussion sur la Prestation canadienne pour les personnes handicapées (PCPH). La PCPH, qui vise à sortir les personnes ayant un handicap de la pauvreté, est plafonnée à 2 400 \$ par an et est réduite en fonction des revenus personnels et familiaux. Des problèmes se posent également en ce qui concerne la détermination de l'admissibilité par le biais du crédit d'impôt pour personnes handicapées, un crédit notoirement difficile à obtenir en raison de sa définition confuse du handicap et des coûts associés à l'obligation de faire remplir la demande par une professionnelle ou un professionnel de la santé. Il reste à voir si les provinces récupéreront leurs prestations d'invalidité à cause de la PCPH.

M^{me} Phillips s'est également inquiétée de l'accès à l'aide médicale à mourir (AMM) en raison des défaillances de nos systèmes de soins de santé et de protection sociale, citant un [exemple récent](#) de Montréal. En 2022, la source de souffrance [la plus citée](#) par les personnes qui demandent à bénéficier de l'AMM était la perte de la capacité à effectuer des activités significatives, suivie de la perte de la qualité de vie au quotidien.

Le reste de la discussion a porté sur le rapport du Groupe de travail sur l'examen de la [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#). Le CTC a soumis quatre recommandations au cours

de la période de consultation du rapport : que l'approche de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) reflète la définition du handicap figurant dans la *Loi canadienne sur l'accessibilité*; que la loi soit intersectionnelle et reconnaisse la façon dont les différents systèmes se combinent et aggravent la discrimination et l'exclusion; que l'accent soit mis sur la collecte de données désagrégées afin de mieux comprendre les défis et les obstacles à l'emploi distincts et nuancés auxquels sont confrontées les différentes communautés; et la nécessité d'une force et de mécanismes de conformité qui permettent aux syndicats de déposer des plaintes en vertu de la loi.

Lors de la réunion de décembre, les membres du groupe de travail ont assisté à une présentation de Wayne Harris portant sur le Ontario Network of Injured Workers Group (ONIWG). M. Harris a mis en évidence plusieurs problèmes liés à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT), notamment le fait que la CSPAAT rejette 90 % des demandes initiales et oblige les travailleuses et travailleurs à retourner au travail avant d'être complètement guéris, ce qui entraîne d'autres blessures, une dépendance aux analgésiques et une détérioration de leur santé mentale et de leur vie sociale. Il a cité l'annonce récente de Doug Ford selon laquelle le gouvernement de l'Ontario rend deux milliards de dollars de fonds excédentaires aux entreprises ontariennes par le biais de la CSPAAT grâce à « la nouvelle approche de gestion financière rigoureuse de l'organisme ». M. Harris a déclaré que ces excédents sont dus au fait que la CSPAAT engage des médecins qui sont prêts à violer leur serment d'Hippocrate et à déclarer que la travailleuse ou le travailleur est apte à reprendre le travail, même si son propre médecin affirme qu'elle ou il a besoin de plus de temps pour guérir. Les excédents sont également créés par des refus systémiques de demandes initiales. Les travailleuses et travailleurs accidentés subissent des traumatismes physiques et mentaux. Plusieurs pensent qu'il ne sert à rien de refaire une demande si la première est refusée ou n'ont pas l'énergie ni la capacité d'en refaire une.

Au cours de la période de discussion, les membres du groupe de travail ont fait part de leurs expériences personnelles en matière d'accidents du travail ainsi que des cas auxquels leur syndicat a apporté son aide. La déclaration des accidents du travail est encore largement stigmatisée, car la responsabilité est automatiquement rejetée sur la travailleuse ou le travailleur parce qu'elle ou il a fait quelque chose de mal, et non sur l'employeur dont le lieu de travail est dangereux ou qui n'a pas dispensé une formation adéquate. M^{me} Chang a indiqué que certaines conventions collectives du SCFP prévoyaient des déléguées et délégués syndicaux ayant reçu une formation spécialisée pour aider à gérer les demandes d'indemnisation des travailleuses et travailleurs.

Comité consultatif du CTC sur la formation

Le Comité consultatif du CTC sur la formation s'est réuni trois fois en 2024. Parmi les sujets abordés figuraient des présentations sur les cours proposés par les syndicats affiliés et un cours pilote du CTC, intitulé « Contrer le racisme anti-Noirs ». Les résultats de l'examen de la formation syndicale du CTC ont été communiqués aux membres du comité.

Parmi les tâches repérées, il y a la nécessité de mettre à jour les vidéos de formation du CTC.

Comité consultatif du CTC sur l'assurance-emploi

Le Comité consultatif du CTC sur l'assurance-emploi a tenu deux réunions en 2024. La première a été consacrée à la préparation du Forum sur l'assurance-emploi, incluant une discussion sur les questions à soulever. Lors de la réunion d'octobre, le Conseil d'appel en assurance-emploi, qui est en train d'être mis en place, et la modernisation de la fourniture des prestations d'assurance-emploi ont été abordés.

Comité consultatif du CTC sur l'environnement

Le Comité consultatif du CTC sur l'environnement a tenu deux réunions en 2024. Le CTC et de nombreux syndicats affiliés se sont concentrés sur le projet de loi C-50 : *Loi concernant la responsabilité, la transparence et l'engagement en appui à la création d'emplois durables pour les travailleurs*. Des discussions ont également eu lieu sur les récentes élections provinciales, les élections américaines et les prochaines élections fédérales en ce qui concerne les implications potentielles pour l'environnement et pour une transition énergétique centrée sur les travailleuses et travailleurs. Le comité a également communiqué des mises à jour et des stratégies liées aux négociations collectives sur les questions environnementales. Il a entendu les présentations d'intervenantes et intervenants invités, notamment de Blue Green Canada et du Réseau pour une économie verte, sur le travail de ces coalitions et sur les avantages environnementaux du travail à distance. Au niveau international, le comité a discuté des résultats de la COP28 et des priorités en vue de la COP29.

Comité consultatif du CTC sur la santé et la sécurité

Deux réunions du Comité consultatif du CTC sur la santé et la sécurité ont eu lieu en 2024, le 11 avril et le 22 octobre.

Le 11 avril, la réunion a commencé par une discussion sur la COVID-19 et les prochaines étapes. La conversation s'est ensuite orientée vers l'examen législatif du projet de loi C-190 : déterminer les lacunes en matière de santé et de sécurité au travail au niveau fédéral, provincial et territorial par rapport à la norme 190 de l'OIT, et déterminer les meilleures pratiques. Les participantes et participants ont également discuté de la violence et du harcèlement au travail dans le cadre de l'OIT 2019, ainsi que du problème du suivi et de la communication des statistiques sur la violence.

Une discussion a eu lieu sur la violence exercée par des tiers, y compris les défis particuliers auxquels est confronté le personnel de première ligne, et une mise à jour a été faite concernant un forum organisé à l'automne.

Une personne représentant Santé Canada a fait le point sur le programme des produits dangereux au travail, qui réglemente les fournisseurs canadiens, et sur la législation qui régit ces produits.

Une conversation importante a eu lieu au sujet de la mise à jour de la campagne Westray et des préoccupations concernant le fait que la loi n'est pas utilisée dans toute sa mesure. Des représentantes et représentants des USW ont parlé de la campagne intitulée « Stop the Killing enforce the law » [Arrêtez les meurtres, faites respecter la loi].

Une discussion a eu lieu sur la santé psychologique, la résilience et l'adaptation. De nombreuses personnes ont remis en question l'idée même de « résilience » et ont rejeté les programmes de sécurité et de bien-être fondés sur le comportement, car ils sont souvent utilisés pour blâmer les travailleuses et travailleurs et décharger la direction de sa responsabilité de garantir un milieu de travail sain et sûr. Les participantes et participants ont insisté sur le fait que l'accent doit être mis sur la détection et l'élimination des risques en milieu de travail, en particulier les risques psychologiques et les facteurs de stress, plutôt que sur une approche axée sur le bien-être.

Lors de la réunion du 22 octobre, une mise à jour a été faite sur la participation du comité technique de l'Association canadienne de normalisation (ACN), sur ce qui va bien et sur ce qui peut être amélioré. Plusieurs membres ont avancé l'idée d'une personne chargée de la coordination de la participation au marché du travail, qui serait rémunérée par l'ACN.

Une présentation approfondie a été faite sur l'élaboration d'une convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les risques biologiques. La proposition de convention a été initiée par un comité en juin 2024, et des décisions clés sont attendues lors de la réunion de l'OIT en juin 2025, les élections présidentielles américaines étant susceptibles d'influencer les résultats.

Deniqua Edwards, représentante du département des droits de la personne pour les questions de harcèlement et de violence, a donné un aperçu de la santé reproductive au travail. Elle a souligné le fait que les obstacles en milieu de travail peuvent aggraver les déficiences associées aux différents stades de la vie reproductive et aux troubles de la reproduction. Elle a indiqué que le CTC pouvait apporter son soutien aux syndicats par le biais de ressources pour les négociations collectives, d'un vocabulaire modèle et de discussions sur les options en matière de congés. En outre, elle a plaidé en faveur d'une sensibilisation et d'une éducation accrues des membres et du public à la santé en milieu de travail.

Une présentation a été faite sur la façon dont le Comité de négociation intergouvernemental travaille sur un éventuel traité mondial sur les plastiques. Une personne représentant le CTC a également fait le point sur les engagements pris avec Santé Canada, notamment en ce qui concerne l'exclusion des produits de consommation, les fiches de données de sécurité et la silice.

Groupe de travail du CTC sur les droits des peuples autochtones

Le CTC a organisé deux réunions du Groupe de travail sur les droits des peuples autochtones en 2024, en mai et en décembre. Debra Merrier (SCFP), vice-présidente du CTC pour les travailleuses et travailleurs autochtones, et Lily Chang, secrétaire-trésorière du CTC, coprésident le groupe de travail.

Lors de la réunion de mai, les syndicats affiliés ont présenté des rapports sur leurs activités relatives aux questions autochtones. Voici quelques-unes de leurs activités :

- Page dédiée sur le site Web du syndicat
- Organisation d'un cours national sur le leadership des femmes autochtones
- Formations à leurs conseils d'administration sur la vérité et la réconciliation et sur l'île de la Tortue
- Élaboration de guides sur la vérité et la réconciliation pour les négociations et sur le respect des membres autochtones et de leur culture

La négociation a été citée comme une priorité pour plusieurs syndicats affiliés et il a été suggéré que le CTC crée une base de données pour les victoires en matière de négociation collective qui concernent les peuples autochtones. Les membres ont discuté du rapport du Groupe de travail sur la révision de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et se sont ensuite répartis en petits groupes pour une discussion plus ciblée.

Lors de la réunion de décembre, l'accent a été mis sur la préparation des prochaines élections fédérales. Les membres du groupe de travail ont visionné la campagne *Travaillons ensemble* du CTC et ont discuté pour aider à peaufiner les initiatives, les messages et l'orientation de la campagne. Les membres du groupe de travail ont suggéré d'intégrer le point de vue des Autochtones dans l'élaboration des politiques afin de promouvoir la durabilité et l'équité, ainsi que d'accroître le soutien aux programmes de santé mentale et de lutte contre la toxicomanie destinés aux jeunes Autochtones.

Le CTC a lancé le [Centre de ressources sur les droits et la justice autochtones](#). La mise en œuvre du plan d'action adopté lors du dernier congrès du CTC progresse, tant sur le plan législatif qu'organisationnel.

Groupe international du CTC

Le SNESPPG travaille avec des alliés par l'intermédiaire du Groupe international du CTC, un groupe informel de discussion et de coordination qui rassemble le personnel des syndicats affiliés travaillant sur des questions internationales. Grâce à ce groupe de travail, les syndicats affiliés échangent des informations, discutent des questions sur lesquelles ils travaillent et se coordonnent le cas échéant. Par exemple, les syndicats se sont coordonnés concernant la Colombie, le Bangladesh et Gaza.

Le groupe organise deux réunions en personne par an et des réunions virtuelles entre les deux. Lors de ces réunions, le CTC fournit également des informations actualisées sur les organismes internationaux auxquels il participe, comme l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Confédération syndicale internationale (CSI). Il y a souvent des présentations ou des ateliers sur des sujets d'intérêt. Par exemple, cette année, des présentations ont été faites sur la révision prochaine de l'Accord Canada-États-Unis-Mexique (ACEUM) et sur l'organisation de la société civile en vue de la Coupe du monde de soccer de 2026.

Comité de coordination des contestations judiciaires du CTC

Ce comité s'efforce de renforcer la coopération et la coordination entre les alliés syndicaux afin de faire avancer les actions en justice en faveur des droits des travailleuses et travailleurs. Les syndicats affiliés communiquent également des mises à jour sur les affaires et les décisions importantes qui ont une incidence sur les travailleuses et travailleurs et les syndicats, à l'instar du Groupe de travail sur les stratégies juridiques du SNESPPG. Le comité est coprésidé par Leigh Sprague, du Syndicat du Nouveau-Brunswick (SNB/ SNESPPG).

Comité national d'action politique du CTC

Le lobbying du CTC sur la Colline en novembre incluait des participantes et participants des composantes du SNESPPG. Les thèmes de cet événement sur la Colline étaient les investissements pour protéger les travailleuses et travailleurs et les investissements visant à renforcer les soins de santé et à rendre la vie plus abordable.

Deux réunions du Comité national d'action politique du CTC ont eu lieu en 2024. Les discussions ont porté sur la crise de l'abordabilité, la situation politique fédérale et les modifications apportées à la *Loi électorale* fédérale, qui pourraient compliquer la communication des syndicats avec leurs membres pendant les élections.

Comité consultatif du CTC sur les pensions

Les réunions du Comité consultatif du CTC sur les pensions ont notamment porté sur les efforts du gouvernement fédéral pour encourager l'investissement au Canada par le biais des caisses de retraite. La possibilité que le gouvernement fédéral utilise l'attraction des investissements des caisses de retraite au Canada pour justifier la privatisation des services publics et des infrastructures est particulièrement préoccupante.

Il a également été question des nouveaux développements concernant la proposition du gouvernement de l'Alberta de se retirer du Régime de pensions du Canada (RPC). La question de savoir si l'on peut faire confiance à un gouvernement fédéral conservateur pour défendre le RPC est particulièrement préoccupante, compte tenu des liens entre l'actuelle direction conservatrice fédérale et le Parti conservateur unifié de l'Alberta.

Groupe de travail du CTC sur la solidarité et la fierté

Le CTC a organisé deux réunions du Groupe de travail sur la solidarité et la fierté en 2024, en avril et en décembre. Gina McKay (SCFP), vice-présidente du CTC pour les travailleuses et travailleurs 2ELGBTQI+, et Larry Rousseau, vice-président exécutif du CTC, coprésident le groupe de travail.

Lors de la réunion d'avril, M. Rousseau a donné un aperçu des politiques anti-transgenres flagrantes de l'Alberta, de l'approbation par le Québec du marqueur de genre X sur le permis de conduire et les cartes d'assurance maladie, et du projet de loi C-63 (*Loi édictant la Loi sur les préjudices en ligne*). M. Rousseau a également parlé de la mobilisation communautaire et a mentionné le Black 2SLGBTQIA+ Futures Summit du Réseau Enchanté et la campagne de lettres de Momentum contre les politiques anti-transgenres de l'Alberta.



M^{me} McKay a fait part de son expérience en matière d'adaptation au niveau municipal du [Livre blanc sur le statut des personnes trans et de diverses identités de genre](#), qui contient des recommandations au niveau fédéral.

Bennett Jensen, directeur des affaires juridiques d'Égale Canada, a fait une présentation sur les politiques anti-transgenres au Canada. M. Jensen a déclaré qu'il ne fallait pas prendre à la légère l'avertissement du Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) selon lequel la violence grave à l'encontre des personnes 2ELGBTQIA+ constituera une menace permanente.

Outre les rapports des syndicats affiliés, les membres ont également discuté du thème du CTC pour la Fierté 2024, Personne ne doit être laissé-pour-compte : égalité, liberté et justice pour tous.

Lors de la réunion de décembre, les participantes et participants ont assisté à une présentation de la campagne du CTC Travaillons ensemble et ont ensuite discuté des messages et des améliorations à apporter à la campagne. Une personne représentant la Fédération des enseignantes et enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (FEEÉSO) a déclaré que le syndicat délaissait les publicités traditionnelles pour adopter des publicités plus directes et provocantes. Les résultats montrent que ses publicités, qui [nomment activement](#) le problème et qui le dénoncent, sont extrêmement efficaces. Les gens sont en colère contre le coût élevé de la vie et ils aiment voir leur syndicat en colère lui aussi.

Les personnes présentes ont discuté de la nécessité pour les syndicats de s'adresser plus directement à leurs membres au sujet de la politique en dehors des élections.

Eric Freeman d'Égale Canada a fait une présentation sur les problèmes auxquels sont confrontées les personnes [intersexes](#) au Canada et en milieu de travail. Les problèmes clés sont les suivants :

- les politiques et la législation permissives du Canada concernant les mutilations génitales intersexuelles non consenties;
- l'absence de législation protectrice, d'infrastructure de soutien, de recherche et de ressources pour les personnes intersexuées au Canada;
- le silence du Canada et l'absence de défense du droit à l'autodétermination des personnes intersexuées à l'échelle internationale.

Comité consultatif du CTC sur la formation et la technologie

En 2024, le Comité consultatif du CTC sur la formation et la technologie s'est penché sur les travaux en cours pour créer des matrices de transférabilité des compétences. Le comité examine les compétences des travailleuses et travailleurs dans les secteurs susceptibles de perdre des emplois et les compare à celles qui seront nécessaires pour les emplois créés en raison de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Le comité a également poursuivi sa discussion sur l'intelligence artificielle et les protections nécessaires pour les travailleuses et travailleurs.

Comité consultatif du CTC sur les transports

Deux réunions du Comité consultatif du CTC sur les transports ont eu lieu en 2024. Le 6 mai, la réunion a porté sur les thèmes suivants : les annonces du budget 2024 sur le secteur des transports et le projet de loi d'exécution du budget; le droit à la déconnexion dans le *Code canadien du travail*; une mise à jour a été fournie sur le projet de loi C-58 (loi anti-briseurs de grève); et une mise à jour a été faite sur la Table consultative dirigée par les syndicats. Des informations ont été fournies sur les chaînes

d'approvisionnement en matière de transport et sur l'inflation. Le résumé de la rencontre montre qu'une discussion approfondie a eu lieu sur l'automatisation dans le secteur des transports et ses répercussions sur les travailleuses et travailleurs et sur la productivité; une mise à jour a été faite sur les négociations en cours dans le secteur des transports (division aérienne d'Air Canada, Port de Montréal); des informations ont été fournies sur le sommet sur l'accessibilité du transport aérien; et il y a eu une discussion sur les récentes activités de maraudage menées par des syndicats non affiliés (p. ex., les contrôleuses et contrôleurs avant l'embarquement dans les aéroports).

Lors de la réunion du 21 novembre, les sujets suivants ont été abordés : une mise à jour a été faite sur les négociations avec Postes Canada; le conférencier invité Don Ashley, directeur national des affaires législatives de la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada, a fait le point sur la négociation collective et l'intervention du gouvernement fédéral dans le secteur des transports; et il y a eu une discussion sur les initiatives fédérales concernant les compagnies aériennes et les aéroports.

Groupe de travail du CTC sur les travailleuses et travailleurs de couleur

Le CTC a organisé deux réunions du Groupe de travail sur les travailleuses et travailleurs de couleur en 2024, en avril et en décembre. Vanessa Sharma (MoveUP), vice-présidente du CTC chargée des travailleuses et travailleurs de couleur, et Larry Rousseau, vice-président exécutif du CTC, coprésident le groupe de travail.

Lors de la réunion d'avril, M. Rousseau a donné un aperçu du projet de loi C-226 (racisme environnemental), du projet de loi C-63 (préjudices en ligne), de la modernisation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du budget fédéral 2024.

Le CTC continue d'organiser de la formation sur la lutte contre le racisme, y compris une présentation actualisée établissant un lien entre le « convoi de la liberté », la montée de l'extrême droite et le « mouvement pour les droits des parents ». Une nouvelle version de l'atelier du CTC « Contrer le racisme anti-Noirs », un cours d'initiation de deux heures pour les alliés, est également prête pour les syndicats affiliés.

Les participantes et participants ont discuté de questions propres au rôle des syndicats dans la promotion de l'équité en matière d'emploi.

Gauri Sreenivasan, codirectrice exécutive du Conseil canadien pour les réfugiés (CCR), a fait une présentation sur les problèmes auxquels sont confrontés les réfugiées et réfugiés au Canada. Au cours de la partie questions-réponses de la présentation, une question a été posée sur l'étendue du plaidoyer du CCR en faveur de l'élargissement du statut de demandeur d'asile pour inclure les réfugiées et réfugiés climatiques. Il a été expliqué que, bien que l'élargissement de la définition suscite de la sympathie, ce n'est pas l'objectif principal de leurs efforts de plaidoyer actuels.

Lors de la réunion de décembre, M. Rousseau a fait le point sur la journée de lobbying du CTC et sur les priorités législatives. Les membres du groupe de travail ont également été invités à donner leur avis sur la campagne Travaillons ensemble du CTC.

Le 1^{er} août, Jour de l'émancipation, le CTC, l'AFPC, l'ACEP et la Coalition of Black Trade Unionists ont organisé un rassemblement pour demander des comptes sur le racisme anti-Noirs au sein du Bureau du Conseil privé.

M. Rousseau a également donné un aperçu du rôle et du travail du Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme. Il a été créé dans le cadre de la stratégie canadienne de lutte contre le racisme et vise à soutenir les communautés et les organisations dans la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques. Initialement hébergé par le ministère du Patrimoine canadien, le Secrétariat fait désormais partie du ministère de l'Emploi et du Développement social (EDSC).

Comité consultatif du CTC sur les jeunes travailleuses et travailleurs

Le CTC a organisé deux réunions du Comité consultatif sur les jeunes travailleuses et travailleurs en 2024, en mars et en décembre. Taylor McIntosh (OPSEU/SEFPO/SNESPPG), vice-présidente du CTC pour les jeunes travailleuses et travailleurs, et Siohban Vipond, vice-présidente du CTC, coprésident le comité consultatif.

Lors de la réunion de mars, les membres du comité ont fait le point sur les travaux de leurs syndicats. Les syndicats essaient notamment de renforcer les capacités, de créer un comité et d'organiser des événements sociaux, comme des clubs de lecture, des soirées de quilles et d'autres activités présentant un faible obstacle à la participation.

Lors de la réunion de septembre, M^{me} Vipond a présenté une brève mise à jour de l'état d'avancement des objectifs du comité. Tout en soulignant la manière dont les travailleuses et travailleurs se défendent sur de multiples fronts, M^{me} Vipond a fait remarquer que les jeunes qui travaillent s'inquiètent de leur avenir, mais continuent à se battre pour améliorer leurs conditions actuelles. Les principaux combats de ces jeunes sont la lutte pour des salaires décents, la protection des droits de la personne, la responsabilisation des entreprises, l'obligation pour les riches de payer leur juste part, et la lutte pour des solutions solides en matière de changements climatiques.

La principale préoccupation de l'IPFPC est l'obligation de retour au travail pour les fonctionnaires. Les syndicats des services publics font front commun pour s'y opposer compte tenu de la médiocrité des infrastructures dans lesquelles les travailleuses et travailleurs retournent et du poids des attentes qui pèsent sur les fonctionnaires. Les jeunes travailleuses et travailleurs sont les plus touchés par cette obligation de retour au travail. Le processus de retour a été très aléatoire et de nombreuses personnes ont été affectées par le manque de direction. La plupart des négociations au sein de la fonction publique fédérale étant terminées, l'IPFPC tente de maintenir ces priorités jusqu'à la prochaine période de négociation.

Liam Vanderbraak (OPSEU/SEFPO/ SNESPPG) a fait une présentation sur la manière dont les syndicats peuvent mobiliser au mieux les jeunes travailleuses et travailleurs. M. Vanderbraak a noté que les syndicats peuvent stimuler la mobilisation des jeunes en capitalisant sur les mouvements sociaux, doivent créer des expériences concrètes pour les jeunes travailleuses et travailleurs en leur permettant de participer à des événements et d'échanger leurs connaissances, et doivent supprimer les obstacles systémiques qui les empêchent de participer à la vie de leur syndicat.

Après la présentation, les membres du comité ont participé à une séance de planification sur les questions relatives aux jeunes travailleuses et travailleurs et à la planification stratégique autour des questions mises en évidence dans la présentation. Au cours de la discussion, le comité a pu définir des objectifs importants pour la période qui nous sépare des prochaines élections.

Internationale des services publics – Conférence régionale interaméricaine

Le SNESPPG est affilié à la Fédération mondiale des syndicats, l'Internationale des services publics (ISP). Du 13 au 15 novembre 2024, l'ISP a organisé la Conférence régionale interaméricaine (IAMECRON) à Bogota, en Colombie. Six déléguées et délégués du SNESPPG provenant de Terre-Neuve, de la Nouvelle-Écosse, de la Saskatchewan et de l'Alberta étaient présents.



L'un des temps forts de la semaine a été un souper avec les avocates et avocats des alliés du SNESPPG, le collectif d'avocates et avocats José Alvear Restrepo (Cajar). Les avocates et avocats du collectif nous ont parlé du travail remarquable qu'elles et ils effectuent sur les droits du travail dans le pays.

Dès le dimanche 10 novembre, des réunions préliminaires ont été organisées avec des représentantes et représentants de dix secteurs de services publics afin de discuter des problèmes auxquels leurs secteurs sont confrontés dans la région et d'établir les lignes directrices d'un plan d'action pour y répondre.

Le 11 novembre, une réunion a été organisée avec la Fédération de la santé de l'ISP, qui regroupe des syndicats du secteur de la santé de l'ensemble des Amériques et des Caraïbes. L'un des principaux sujets de discussion a été l'incidence de la migration de la main-d'œuvre sur les systèmes nationaux de soins de santé.

Le 12 novembre, une réunion du Comité consultatif sous-régional (CCSR) des syndicats affiliés nord-américains a eu lieu. Comme il a suivi immédiatement les élections américaines, un temps considérable a été consacré à l'évolution de la situation politique aux États-Unis et à ce qu'elle pourrait signifier pour le Canada. En outre, de nombreuses questions ont été abordées, notamment l'intelligence artificielle et ses répercussions sur les travailleuses et travailleurs du secteur public, les défis auxquels ces personnes sont confrontées et les changements climatiques.

Du 13 au 15 novembre 2024, des dirigeantes et dirigeants syndicaux d'Amérique du Nord, d'Amérique du Sud et des Caraïbes se sont réunis à l'occasion de l'IAMRECON de l'ISP pour renouveler notre lutte mondiale pour des services publics de qualité et mettre en commun des stratégies de lutte contre la montée de la droite.

Cet événement politique de haut niveau a vu la participation de ministres, d'alliés et de plus de 400 dirigeantes et dirigeants syndicaux qui ont souligné l'importance, aujourd'hui plus que jamais, de la solidarité internationale pour renforcer le pouvoir des travailleuses et travailleurs. La conférence a également représenté un moment de renouveau : Le secrétaire régional de l'ISP, Jocelio Drummond, a pris sa retraite à la fin de l'année et Euan Gibb, assistant régional de l'ISP et organisateur mondial des multinationales, est prêt à assumer cette fonction.



Collaboration du SNESPPG avec ses alliés

Coalition canadienne de la santé

La Coalition canadienne de la santé (CCS) a organisé une activité de lobbying en février 2024, au cours de laquelle des militantes et militants de la santé publique ont rencontré plus de 70 députées et députés et sénatrices et sénateurs. C'est le SNESPPG qui comptait le plus grand nombre de participantes et participants, avec 38 membres. Les rapports des membres suggèrent que cette activité de lobbying continue de mériter d'être soutenue.

La CCS a connu un changement de direction important en 2024, avec le départ de sa présidente de longue date, Pauline Worsfold. Jason MacLean, secrétaire-trésorier du SNESPPG, a été élu par acclamation comme nouveau président en juin.

Le rôle de la présidence de la CCS est essentiel pour rassembler la coalition et avec l'élection de Jason MacLean à la présidence, c'est la première fois dans l'histoire de la CCS que la coalition n'est pas présidée par une infirmière. La crise actuelle des soins de santé publics est sans précédent.

Les soins de santé à but lucratif se développent dangereusement au Canada et le système de santé public connaît de graves pénuries de main-d'œuvre. Des progrès ont été réalisés grâce à l'introduction de l'assurance médicaments et des soins dentaires. Ces programmes sont encore très fragiles et n'ont pas été entièrement mis en œuvre.



National Union of Public and General Employees

Published by Deb Duffy



· June 26, 2024 ·



"Jason will bring people together to defend and expand our cherished Medicare, especially when privatization poses the greatest risk to public health care since the est... See more



HEALTHCOALITION.CA

Jason MacLean elected Chairperson of Canadian Health Coalition

Members thank outgoing Chair Pauline Worsfold, RN for years of leadership



Association canadienne commémorative des agents de la paix

Le SNESPPG continue à être membre du comité exécutif de l'Association canadienne commémorative des agents de la paix (ACCAP). L'ACCAP organise un service commémoratif annuel pour les agentes et agents de la paix à Ottawa, sur la Colline du Parlement, en hommage à celles et ceux qui ont été assassinés dans l'exercice de leurs fonctions. Bon nombre d'agentes et agents de la paix du SNESPPG de tout le Canada, en particulier celles et ceux travaillant pour les services correctionnels (en établissement et dans la communauté), assistent au service annuel.

Canadiens pour une fiscalité équitable

Le SNESPPG continue de soutenir fermement le travail de [Canadiens pour une fiscalité équitable \(C4TF\)](#).

C4TF montre comment améliorer l'équité du système fiscal et pousse les gouvernements à agir. L'organisation a montré qu'il existe une solution de rechange à la réduction des services et des programmes dont dépendent les citoyennes et citoyens : augmenter les recettes en faisant payer aux particuliers fortunés et aux grandes entreprises leur juste part. À l'heure où les politiciennes et politiciens de droite tentent d'affirmer que l'austérité est inévitable, ce travail est plus important que jamais.

Cependant, comme l'a montré C4TF, générer des recettes supplémentaires pour financer correctement les services publics n'est pas la seule façon dont l'équité fiscale peut rendre la vie plus abordable. Les profits réalisés par les grandes entreprises dans des secteurs comme l'énergie, les services financiers, le logement et l'alimentation ont rendu la vie moins abordable pour les Canadiennes et Canadiens. Plusieurs rapports produits par C4TF cette année ont examiné la manière dont l'équité fiscale peut contribuer à résoudre ce problème.

Le rapport de C4TF [sur les avantages fiscaux accordés aux sociétés de placement immobilier \(SPI\)](#) a montré qu'elles encouragent la financiarisation du logement, principale raison de la flambée des prix du logement et des loyers. Un autre rapport a examiné la manière dont un [impôt sur les bénéfiques excédentaires](#) pourrait à la fois décourager la spéculation et générer des recettes indispensables pour les programmes dont les Canadiennes et Canadiens ont besoin.

D'autres rapports récents ont montré que l'affirmation selon laquelle l'équité fiscale nuirait aux investissements dans l'économie canadienne est un mythe. Un rapport [a montré qu'au moment où les bénéfiques atteignaient des sommets, les investissements au Canada étaient au point mort](#). Un autre a montré qu'il n'y a pas de lien entre l'augmentation de l'impôt sur les gains en capital et la productivité. En fait, dans les années qui ont suivi la dernière réduction de l'impôt sur les gains en capital, la productivité du travail a chuté de moitié. Celles et ceux qui profitent d'un système fiscal injuste ont essayé de prétendre qu'un système fiscal plus équitable pourrait nuire à l'économie. Le rapport de Canadiens pour une fiscalité équitable montre que cette affirmation est fausse.

Un enfant Une place

Le SNESPPG est membre de l'organisation nationale de défense des services de garde d'enfants Un enfant Une place. Un enfant Une place milite en faveur d'un système de garde d'enfants financé par les pouvoirs publics, inclusif, de qualité et à but non lucratif. L'organisme a participé aux efforts visant à mettre en place un système de garde d'enfants à l'échelle du Canada, en surveillant la mise en œuvre des accords bilatéraux et en faisant pression sur les gouvernements pour qu'ils comblent les lacunes. Un

enfant Une place travaille également avec des coalitions provinciales de défense des droits et a soutenu le renforcement des capacités.



Un enfant Une place s'est attaché à résoudre les problèmes de main-d'œuvre dans le secteur et à faire pression pour améliorer les salaires, les avantages sociaux, les pensions et les conditions de travail. Il s'agit notamment d'élaborer des recommandations à l'intention des pouvoirs publics. En novembre, Un enfant Une place a également dirigé la coordination des 10 jours d'action pour des services de garde d'enfants à 10 \$ par jour, en s'appuyant sur les journées d'action nationales de ces dernières années. Avec ces journées d'action, le mouvement des services de garde d'enfants a demandé aux gouvernements de continuer à construire et à renforcer le système pancanadien de services de garde d'enfants, et de ne pas revenir en arrière.

Réseau action climat Canada

Le SNESPPG est membre du Réseau action climat Canada (CAN-Rac), une coalition d'organisations environnementales, syndicales, religieuses et de la société civile. Le SNESPPG participe aux réunions régulières du CAN-Rac au cours desquelles les membres discutent des mises à jour des politiques nationales et régionales et mettent en commun leurs recherches, campagnes et autres initiatives. La justice climatique est une priorité pour le CAN-Rac, comme en témoignent ses efforts en faveur d'une Transition juste et de la solidarité internationale, ainsi que ses travaux internes, comme la mise à jour de sa charte. En septembre, le CAN-Rac a organisé la Convergence sur l'action climatique, le premier grand rassemblement en personne du réseau depuis le début de la pandémie. L'événement a rassemblé les membres du CAN-Rac et leurs alliés pour apprendre et élaborer des stratégies.

Le CAN-Rac se charge également de l'éducation, de l'analyse et de la défense des intérêts liés aux politiques fédérales. Le CAN-Rac est mobilisé dans presque tous les

aspects des politiques sur le climat. Cette année, le plafonnement des émissions des secteurs pétrolier et gazier a été au centre des préoccupations. Le CAN-Rac s'intéresse aux questions et aux politiques climatiques dans la sphère internationale. Cette année, une série de webinaires sur le financement international de la lutte contre les changements climatiques a été organisée. Cet automne et cet hiver, la COP29 a été au centre des préoccupations. Le CAN-Rac fournit des informations, des analyses et un soutien logistique aux organisations membres et coordonne la participation sur le terrain. Le SNESPPG a participé à ces efforts.

COP29

Le SNESPPG a participé à la COP29, le sommet des Nations Unies sur le climat. Les pays se réunissent à la COP pour s'attaquer à la crise climatique. Des syndicats comme le SNESPPG se rendent à la COP, aux côtés d'alliés du mouvement environnemental et d'organisations de la société civile, pour représenter les travailleuses et travailleurs et veiller à ce que leurs droits et perspectives fassent partie de la discussion. La COP est une occasion importante d'essayer d'influencer les résultats des négociations et de renforcer la solidarité avec les alliés du monde entier en coordonnant les actions et en échangeant avec eux.



Cette année, les négociations ont porté sur le financement de la lutte contre les changements climatiques, c'est-à-dire l'obligation pour les pays riches et à fortes émissions de carbone de soutenir les pays en développement dans leur lutte contre la crise climatique et leur adaptation à celle-ci. Les parties devaient négocier un nouvel objectif de financement de la lutte contre les changements climatiques, qui comprenait à la fois le montant et la nature du financement. L'accord final est loin de répondre aux besoins et aux attentes. En plus d'appeler à un accord équitable sur le financement des actions pour le climat, les groupes de la société civile, y compris les syndicats, ont souligné l'importance des droits de la personne tout au long des différentes négociations. Les représentantes et représentants du SNESPPG ont travaillé avec des alliés au sein de la délégation syndicale, réunie par la CSI, et de la délégation de la société civile canadienne, réunie par le CAN-Rac. Nous nous sommes coordonnés pour

suivre et tenter d'influencer les négociations, en soulignant l'importance des droits dans le domaine du travail et des services publics. Nous avons également participé à une réunion sur les relations gouvernementales organisée par le CTC.

Réseau pour une économie verte

Le Réseau pour une économie verte (GEN) est une coalition de groupes syndicaux, environnementaux et de justice sociale qui œuvrent à la construction d'une économie plus verte et plus équitable au Canada. Le SNESPPG est membre du comité de gestion et y participe. Dans le cadre du GEN, les organisations membres se réunissent pour discuter de leurs priorités communes, faire connaître leurs travaux et se coordonner le cas échéant. Cette année, le GEN a mis à jour ses Dix propositions pour une économie verte. Le réseau a également discuté de l'éventualité d'élections fédérales.

Le GEN a accueilli une nouvelle coordination nationale à l'automne, qui s'est concentrée sur les interactions avec les organisations membres et l'amélioration du profil du GEN. En décembre, le GEN a organisé une réunion de tous ses membres, qui a comporté une présentation sur l'incidence des élections américaines sur l'action climatique, ainsi que des mises à jour des membres sur leurs initiatives.

Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles

La Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles (CSILC) est une coalition nationale d'organisations de la société civile qui s'emploie à défendre les libertés civiles et les droits de la personne, en particulier dans le contexte des lois antiterroristes et des activités de sécurité nationale. La coalition rassemble notamment des ONG, des syndicats, des groupes confessionnels et des groupes de défense des droits de la personne. Elle produit du matériel éducatif, rédige des mémoires à l'intention du gouvernement, rencontre des députées et députés et des fonctionnaires, entreprend des actions et des campagnes et facilite la coordination entre les membres de la coalition.

La CSILC a travaillé sur des sujets liés à l'intelligence artificielle, à la technologie de reconnaissance faciale, à la surveillance et à la protection de la vie privée. En avril, le SNESPPG s'est joint à d'autres membres et alliés de la CSILC pour envoyer une lettre commune au gouvernement fédéral afin d'exprimer ses préoccupations concernant la proposition de *Loi sur l'intelligence artificielle et les données (LIAD)* et l'importance d'une consultation porteuse. La CSILC continue de plaider en faveur de processus d'examen indépendants pour les organismes de sécurité nationale et de renseignement. Dans le cadre de son travail sur le traitement des Canadiennes et Canadiens détenus à l'étranger, la CSILC continue de défendre Hassan Diab, comme l'a fait le SNESPPG, et mène des campagnes sur les Canadiennes et Canadiens détenus dans le nord-est de la Syrie. La CSILC s'efforce de s'opposer au profilage racial, religieux et à d'autres formes de profilage par les lois et les activités de sécurité nationale, en particulier à l'égard des communautés musulmanes et arabes et des personnes de couleur. Cette année, la crise à Gaza et la répression du soutien aux droits de la personne des Palestiniennes et

Palestiniens ont constitué un sujet majeur. La CSILC a également suivi et contribué à l'élaboration de la nouvelle *Loi sur les préjudices en ligne*. La coalition a publié un rapport intitulé *Défendre les libertés civiles à l'ère de la sécurité nationale et de la guerre au terrorisme* à l'occasion de son 20^e anniversaire.

Commission de la santé mentale du Canada, Comité consultatif – Plan d'action national sur la santé mentale et la justice pénale

La Commission de la santé mentale du Canada (CSMC) élabore et met en œuvre un plan d'action national (PAN) sur la santé mentale et la justice pénale « afin de reconnaître les besoins en matière de santé mentale des personnes qui ont des démêlés avec le système de justice pénale et d'y répondre ». Ce PAN est censé inclure les personnes qui travaillent dans le système et celles qui sont confrontées à la justice pénale. En outre, il s'agit de déterminer les besoins et les considérations des populations prioritaires (p. ex., les Autochtones, les personnes LGBTQIA+ et les femmes) et de s'efforcer d'atténuer les effets du colonialisme, du racisme et d'autres formes d'oppression. Pour contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un PAN, la CSMC a invité le SNESPPG à se joindre à 21 expertes et experts au sein d'un Comité consultatif sur le développement afin de donner des conseils stratégiques, des avis et des commentaires, de fournir une expertise à la CSMC et de « coélaborer en fin de compte » le plan d'action. En 2024, la CSMC a continué à organiser des réunions pour demander au comité consultatif de donner son avis sur le projet de plan d'action national, qui devrait être publié en 2025.

Réponse à la crise génocidaire à Gaza

Le SNESPPG a continué à participer à Cessez-le-feu!, une coalition d'organisations syndicales, religieuses, arabes, juives et de la société civile qui est née de la [Déclaration du 21 octobre 2023](#). En mars 2024, la coalition a mis en place une campagne en ligne permettant aux citoyennes et citoyens d'écrire à leur députée ou député pour l'inciter à soutenir le cessez-le-feu lors d'un vote à la Chambre des communes. Le NPD a présenté une motion qui, bien qu'imparfaite, est conforme à de nombreuses demandes de la coalition, notamment un cessez-le-feu immédiat en Israël-Palestine, le rétablissement de l'aide humanitaire, la libération des otages, la fin du blocus israélien de Gaza et des solutions à long terme pour garantir une paix et une justice durables.



Le SNESPPG a également continué à publier des déclarations et à faire pression sur le gouvernement. Il s'agit notamment d'une lettre commune des syndicats demandant au premier ministre de rétablir le financement de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNWRA) et de déclarations de soutien à la mobilisation de la population étudiante sur les campus du Canada et du monde entier.

En avril, le SNESPPG a publié une déclaration commune avec d'autres syndicats nationaux, appelant le gouvernement canadien à suspendre immédiatement le commerce d'armes et d'équipements militaires avec Israël. Les relations commerciales du Canada avec Israël comprennent des équipements militaires, ce qui signifie que le Canada est complice de la violence et des violations des droits de la personne perpétrées par Israël à Gaza. S'appuyant sur les appels urgents à un cessez-le-feu dans la région et à l'aide humanitaire, les syndicats, la société civile et les organisations humanitaires ont multiplié les appels à l'échelle mondiale en faveur d'un embargo sur les armes à destination d'Israël, afin d'empêcher un génocide à Gaza.

Le SNESPPG a également rejoint la coalition Embargo sur les armes maintenant, qui a été lancée en mai avec une [déclaration](#) destinée au gouvernement canadien. La campagne a créé une page Web, des ressources éducatives, des graphiques partageables et des outils en ligne permettant d'écrire à sa députée ou son député pour soutenir l'appel à un embargo sur les armes. La campagne a réussi à faire pression sur les députées et députés, y compris les libéraux, pour qu'elles et ils soutiennent publiquement l'appel à un embargo sur les armes. Des journées d'action nationales ont été organisées en juin et en août. Sous la pression de l'opinion publique, le gouvernement canadien a annoncé qu'il suspendait une trentaine de licences d'exportation existantes pour la vente de matériel militaire à Israël, et qu'il n'approuverait aucune nouvelle licence d'exportation. Il s'agit d'une première étape bienvenue, mais les défenseuses et défenseurs des droits de la personne restent

préoccupés par les nombreux permis existants qui restent actifs et par le fait que le Canada envoie aux États-Unis des biens militaires qui sont ensuite exportés vers Israël. Toutefois, ces développements montrent que la pression publique fonctionne.

En novembre, le président Blundon s'est joint à d'autres dirigeantes et dirigeants syndicaux pour rencontrer Francesca Albanese, rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la situation des droits de la personne dans les territoires palestiniens occupés depuis 1967.

Réseau pour le commerce juste et Projet de recherche sur le commerce et l'investissement

Le Syndicat national continue de travailler en solidarité avec les syndicats et les alliés de la société civile dans le cadre de réunions permanentes visant à mettre en commun les recherches et à promouvoir une action collective sur les répercussions des accords commerciaux mondiaux et des accords sur les droits des investisseurs sur nos institutions économiques et démocratiques. À cette fin, le SNESPPG travaille avec deux coalitions : 1) le Projet de recherche sur le commerce et l'investissement (PRCI), et 2) le Réseau pour le commerce juste (RCJ). L'objectif principal du PRCI est de mettre en commun des informations et des recherches, tandis que le but du RCJ est la défense des intérêts et l'action politique.

La participation du Syndicat national à ces importantes coalitions lui permet d'unir ses forces à celles de ses alliés pour défendre l'intérêt public contre l'expansion des droits, du pouvoir et de l'influence des entreprises qui sont à la base de la mondialisation néolibérale des marchés. Le Syndicat national estime depuis longtemps que ces accords suppriment les garanties publiques, menacent les garanties pour la sécurité publique, érodent la démocratie et sapent les lois et réglementations environnementales. Ils érodent également la qualité des services publics par le biais de mécanismes particuliers conçus pour verrouiller la libéralisation et la privatisation. Ce faisant, ces accords accélèrent et consacrent l'aggravation des inégalités de revenus et de la richesse.

En 2024, les deux coalitions ont sensibilisé le public et fourni des informations essentielles sur plusieurs régimes d'investissement mondiaux, y compris ceux auxquels le gouvernement du Canada est partie :

- Accord Canada-États-Unis-Mexique (ACEUM)
- Accord de Partenariat transpacifique global et progressiste (PTPGP), anciennement le Partenariat transpacifique
- Accord économique et commercial global (AECG) entre le Canada et l'Union européenne
- Organisation mondiale du commerce (OMC)
- Accord de libre-échange possible entre l'Équateur et le Canada

Avec ses alliés du PRCI et du RCJ, en 2024, le Syndicat national a continué à surveiller la situation dans les négociations en cours sur les nouveaux régimes de commerce et d'investissement.

Syndicats pour la démocratie énergétique

Le SNESPPG fait partie de Syndicats pour la démocratie énergétique (TUED). TUED vise à promouvoir la direction et le contrôle démocratiques des systèmes énergétiques pour faire face à la crise climatique, à la pauvreté énergétique, à la dégradation des terres et des populations, et pour répondre aux attaques contre les droits et les protections des travailleuses et travailleurs. TUED produit des recherches et organise des forums pour discuter de questions clés et mettre en lumière des expériences dans le monde entier.

En 2024, TUED a continué à développer le travail de TUED Sud, qui rassemble les syndicats du Sud global, notamment par le biais de réunions et d'une coordination régionale. Le réseau a coordonné la publication des revendications communes des syndicats du Sud lors de la COP29, appelant à une approche publique du financement des actions climatiques. TUED a également organisé une réunion de femmes leaders impliquées au sein de l'organisation.

INVESTING TO
SUPPORT WORKERS

INVESTING TO
STRENGTHEN HEALTH CARE

INVESTING TO
MAKE LIFE MORE AFFORDABLE

Principaux enjeux (le SNESPPG et l'avenir)

Lutte contre la privatisation

En novembre, le SNESPPG a organisé une conférence contre la privatisation à Fredericton, au Nouveau-Brunswick. La conférence avait pour but d'échanger des informations sur les services menacés de privatisation et sur les tactiques et les stratégies efficaces pour lutter contre ce phénomène.

Des intervenantes et intervenants ont également parlé de deux menaces dont les gens doivent être conscients lorsqu'ils luttent contre la privatisation. Rebecca Graff-McRae, du Parkland Institute d'Edmonton, a parlé de la privatisation des soins de santé en Alberta. Chris Hurl, de l'Université Concordia, a évoqué le rôle joué par les grandes sociétés de conseil dans la privatisation et la manière dont elles utilisent les informations et les données qu'elles ont déjà acquises pour s'assurer de jouer un rôle accru dans la fourniture de services publics.

Les nouvelles menaces qui pèsent sur les services publics ont également été abordées. Il s'agit notamment du rôle que l'intelligence artificielle pourrait jouer dans la privatisation des services publics et du rôle croissant de l'industrie pharmaceutique dans la privatisation des soins de santé.

Le SNESPPG a également travaillé dans des secteurs particuliers pour répondre à la menace posée par la privatisation. Ces secteurs comprennent les soins de santé et la distribution d'alcool et de cannabis.

Le Syndicat national continue de fournir des documents attirant l'attention sur les problèmes liés à la privatisation. Il s'agit notamment d'articles sur le site Web [concernant les problèmes liés à l'utilisation d'agences de recrutement à but lucratif](#) dans le secteur des soins de santé, le fait que les salles d'opération publiques étaient inutilisées au moment même où le gouvernement Ford [externalisait les procédures chirurgicales](#), et le fait qu'une société informatique au centre d'un scandale d'externalisation au Royaume-Uni avait obtenu un contrat de la part du gouvernement canadien [pour un projet informatique externalisé](#).

Accord de libre-échange entre l'Équateur et le Canada

En 2024, le Canada et l'Équateur ont accéléré les négociations en vue d'un accord de libre-échange (ALE). Alors que le gouvernement canadien décrit l'ALE comme étant inclusif et fondé sur le respect des droits de la personne, les syndicats canadiens rejettent profondément cette fausse caractérisation et s'opposent, pour plusieurs raisons essentielles, à l'accord de libre-échange entre le Canada et l'Équateur. Dans une lettre multisyndicale envoyée en octobre au premier ministre Trudeau, la présidente du CTC et les présidentes et présidents de cinq syndicats représentant plus de trois millions de travailleuses et travailleurs des secteurs public et privé du pays (SNESPPG, Association canadienne des employés professionnels, Syndicat des métallos, Syndicat canadien de la fonction publique, Alliance de la Fonction publique du Canada) ont fait part de leur profonde inquiétude au sujet des négociations : parce qu'elles se déroulaient à l'insu des peuples autochtones, sans leur consentement libre, préalable et éclairé; et parce qu'elles avaient lieu dans un contexte de crise de plus en plus grave, de dommages environnementaux profonds et de violations inquiétantes des droits de la personne.

Les risques graves que l'extraction des ressources fait peser sur les zones écologiquement sensibles, notamment les zones humides de haute altitude et la région de l'Amazonie, qui se trouve à un point de bascule, sont particulièrement préoccupants. Les syndicats ont été tout aussi troublés par l'adoption de politiques de sécurité strictes et militarisées, de décrets exécutifs, ainsi que par les abus commis par les forces de sécurité de l'État, notamment la persécution croissante, l'intimidation, la stigmatisation, le harcèlement, les fausses accusations, la criminalisation, l'emprisonnement et les attaques contre les personnes qui défendent leurs droits, en particulier lorsqu'elles expriment leur opposition aux répercussions des projets d'extraction de ressources. Ils se sont également opposés avec la plus grande fermeté à la tentative d'inclure dans l'accord une procédure de règlement des différends entre investisseurs et États (RDIE), qui donne aux investisseurs étrangers le droit de poursuivre les États hôtes pour avoir réglé dans l'intérêt public, à la demande de l'industrie minière, en dépit de l'interdiction constitutionnelle de l'Équateur sur le RDIE.

Les dirigeantes et dirigeants syndicaux ont demandé à M. Trudeau de retirer immédiatement tout soutien diplomatique ou autre aux entreprises canadiennes d'extraction de ressources qui ont violé les droits de la personne, les droits collectifs et les droits de la nature, et qui opèrent sans le consentement des populations concernées. Elles et ils ont également exigé que le Canada s'acquitte de son obligation de respecter les normes en matière de droits de la personne, notamment la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA), dont le Canada et l'Équateur sont signataires, les conventions de l'OIT ainsi que toutes les normes internationales qui protègent les droits des communautés rurales, des femmes et des jeunes filles, de même que le droit à un environnement sain. Elles et ils ont demandé au gouvernement de mettre en place des mécanismes contraignants par le biais de lois afin de tenir les entreprises canadiennes responsables des atteintes aux droits de la personne et des dommages environnementaux, et de garantir l'accès à des recours.

Changements climatiques

Le SNESPPG a continué à soutenir les efforts des composantes en matière de changements climatiques. Le Comité consultatif sur l'environnement (CCE) joue un rôle de premier plan en ce sens. Nous élaborons également des ressources pour les composantes et les membres, comme notre série de fiches d'information, notre guide sur les négociations collectives en matière d'environnement et notre document d'information sur la COP. Nous avons cherché à mieux intégrer l'optique climatique dans nos travaux sur d'autres questions et secteurs. Parmi les exemples, citons notre travail avec les pompières et pompiers forestiers et luttant contre les feux de végétation, les personnes œuvrant en enseignement postsecondaire, le groupe sur les stratégies juridiques et la réunion conjointe CCE-CCQTJTT. La lutte contre les inégalités et la crise environnementale, qui sont étroitement liées, était le thème du Forum sur les enjeux en octobre.



National Union of Public and General Employees

Published by Deb Duffy

October 4, 2024

This afternoon at our NUPGE Issues Forum, 3 members of the Coalition of Black Trade Unionists led members through a workshop on environmental racism. Members rotated th... See more



Nous travaillons également avec des alliés par l'intermédiaire du CTC et de coalitions comme le CAN-Rac et le GEN, où nous pouvons nous rassembler sur des priorités communes et parler d'une seule voix sur l'action climatique. Ces coalitions ont travaillé sur diverses questions liées au climat, notamment la Transition juste, les transports publics, l'électricité propre et les objectifs et plans de réduction des émissions du Canada. Le SNESPFG travaille également avec des alliés au niveau international, par exemple par le biais de TUED et de la COP29, ce qui constitue un élément important pour influencer les gouvernements, ainsi que pour renforcer la solidarité et apprendre les uns des autres.

Le Syndicat national continue de faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il prenne des mesures considérables afin d'atténuer les changements climatiques et de s'adapter à ses effets, en mettant l'accent sur le rôle des services publics solides et sur la justice climatique. Dans le cadre de la Table consultative dirigée par les syndicats, la lutte contre la crise climatique par le biais d'un secteur public fort et d'une Transition juste a été l'un des principaux thèmes des recommandations du SNESPFG. Le lobbying du CTC, auquel les membres du SNESPFG ont participé, s'est concentré sur le soutien à une Transition juste pour les travailleuses et travailleurs et les collectivités dans le cadre du passage à une économie à faibles émissions de carbone.

Nous avons poursuivi notre campagne sur les changements climatiques au travail, qui a été lancée en 2023 avec une page Web, une liste de ressources et une action axée sur les récits expliquant les répercussions des changements climatiques et présentant des idées

de mesures applicables. Cela a mobilisé les membres en montrant que les changements climatiques sont une question liée au milieu de travail et a permis de mettre en lumière les expériences et idées concrètes des travailleuses et travailleurs. En 2024, la campagne s'est concentrée sur la *Loi canadienne sur les emplois durables*. Par le biais d'actions numériques, les membres ont écrit à leurs représentantes et représentants gouvernementaux pour les encourager à adopter une législation solide, en veillant à ce que les travailleuses et travailleurs aient leur mot à dire dans l'élaboration des stratégies, des politiques et des programmes dont nous avons besoin pour les aider, ainsi que les collectivités, à prospérer lors de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Le SNESPPG a également écrit au gouvernement et a soumis des recommandations lors de l'examen du projet de loi. Ce dernier a reçu la sanction royale en juin.

Crise dans les systèmes provinciaux de justice pénale

Les systèmes provinciaux de justice pénale du Canada sont en crise pour les travailleuses et travailleurs, les personnes incarcérées et les personnes en probation ou en liberté conditionnelle. Les travailleuses et travailleurs des services correctionnels communautaires sont confrontés à de lourdes charges de travail, ont des salaires bas ou non compétitifs et sont régulièrement exposés à des expériences traumatisantes, ce qui entraîne des problèmes de recrutement et de maintien en poste.

En outre, trop d'établissements sont délabrés, vieux, en ruine, et offrent des conditions de vie insalubres et inhumaines. Ils sont dangereusement surpeuplés, mal ventilés et dotés d'un système de filtration de l'air de mauvaise qualité, ce qui les rend vulnérables aux épidémies de virus dangereux et de maladies infectieuses transmissibles dangereuses. Les établissements pénitentiaires sont devenus des établissements de dernier recours pour les personnes souffrant de toxicomanie et de problèmes de santé mentale, avec un accès limité à des programmes de traitement adéquat ou à des services de réadaptation.

Pour les travailleuses et travailleurs pénitentiaires de première ligne, cela signifie être exposé à des environnements de travail extrêmement dangereux, avec de graves risques pour la santé et la sécurité. Des incidents quotidiens de violence sont directement liés à la surpopulation. De plus, les travailleuses et travailleurs (agentes et agents correctionnels et agentes et agents de surveillance communautaire) ne reçoivent aucune formation spéciale pour traiter les délinquantes et délinquants et les clientes et clients ayant des problèmes de santé mentale ou de toxicomanie. Et il n'y a pas assez de personnel infirmier pénitentiaire pour faire face à la situation.

Il y a une grave pénurie de personnel dans les établissements pénitentiaires et les institutions, et on observe des problèmes constants de recrutement et de maintien en poste pour toutes les catégories de travail.

Il n'est donc pas surprenant que les travailleuses et travailleurs correctionnels souffrent de blessure psychologique. Par exemple, les agentes et agents correctionnels sont presque 5,5 fois plus susceptibles que la population générale, et les plus nombreux parmi tous les types de personnel de sécurité publique, de présenter des symptômes cliniquement significatifs correspondant à un ou plusieurs troubles mentaux.

En 2024, le Syndicat national a continué à travailler avec les composantes pour mettre en lumière et exposer les conditions de toutes les personnes qui travaillent dans le domaine de la justice.

Justice pour les pompières et pompiers forestiers et celles et ceux luttant contre les feux de végétation

En 2024, le Syndicat national a lancé une grande campagne pour que les pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation soient traités sur un pied d'égalité avec les autres pompières et pompiers en ce qui concerne les protections et les avantages, en particulier les gains admissibles et l'accumulation des prestations. L'inégalité des pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation est attribuable au fait qu'elles et ils ne sont pas officiellement reconnus comme des pompières et pompiers forestiers et qu'elles et ils sont donc exclus des dispositions relatives aux professions de sécurité publique de la *Loi de l'impôt sur le revenu* au niveau fédéral. Parce que ce problème relève de l'autorité constitutionnelle du Parlement du Canada, le gouvernement fédéral peut le résoudre, et ce, sans législation.

La *Loi de l'impôt sur le revenu* fixe des règles concernant le montant cumulable pour le régime de retraite (taux d'accumulation des prestations de pensions) et l'âge auquel une personne est autorisée à prendre sa retraite (âge de la retraite). La loi fixe l'âge de la retraite (l'âge minimal auquel on peut bénéficier de son régime de retraite) à 55 ans, et le taux d'accumulation de la pension (le maximum accumulable pour obtenir cette pension) à 2 % par an. Le *Règlement de l'impôt sur le revenu* stipule que, dans le cadre d'un RPA à prestations déterminées, le taux de cotisation annuel maximal applicable à une tranche de revenus particulière ne peut pas dépasser 2 %. Compte tenu des dangers inhérents à certaines professions, la loi prévoit une dérogation pour cinq catégories d'emploi considérées comme des professions liées à la sécurité publique (PSP). Dans la réglementation fiscale, une PSP est définie comme « la profession d'un pompier, de policier, d'un agent des services correctionnels, d'un contrôleur de la circulation aérienne, d'un pilote de ligne ou d'un ambulancier paramédical ». Une personne travaillant dans l'une de ces catégories exemptées peut bénéficier d'un taux d'accumulation de 2,33 % et peut prendre sa retraite à 50 ans.

NUPGE National Union of Public and General Employees
Published by Deb Duffy
September 13, 2024

Just one among many stories published this year about the increased need to forest firefighters working all year long. We need governments to realize that to recruit wo... See more



NUPGE.CA
Forest/Wildland firefighters need your support! - NUPGE
Right now, Forest/Wildland firefighters are excluded from receiving the same recognition, prot...

Les règles fiscales qui régissent les professions et les définitions de ces professions sont publiées dans un document officiel du gouvernement du Canada appelé Classification nationale des professions (CNP). Les pompières et pompiers forestiers sont spécifiquement exclus de la liste des professions de sécurité publique. La classification définit leurs « fonctions principales ». Elle énumère les « exigences en matière d'emploi » des pompières et pompiers. Comme mentionné ci-dessus, la classification exclut spécifiquement la catégorie des pompières et pompiers forestiers, les définissant plutôt comme des travailleuses et travailleurs de la sylviculture et de l'exploitation forestière.

En raison de la manière dont elles et ils sont définis dans la CNP, les pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation ne peuvent pas accumuler des droits à pension à un taux plus élevé ni prendre leur retraite lorsqu'elles et ils sont plus jeunes.

Par conséquent, l'un des principaux moyens de corriger cette exclusion consiste à modifier la définition de *pompier* dans la CNP afin d'y inclure les pompières et pompiers forestiers.

La campagne visant à corriger cette erreur a consisté en une vaste stratégie en matière de relations gouvernementales, de lobbying et de médias menée tout au long de l'année 2024, stratégie dont l'objectif était de sensibiliser le plus grand nombre possible de personnes chargées de modifier la CNP.

Nous avons rencontré des dizaines de députées et députés de toutes les provinces et de tous les territoires, des députées et députés des régions touchées par les incendies de

forêt, ainsi que des membres du Comité permanent de la sécurité publique et nationale (SECU) de la Chambre des communes et leur personnel. Le président Blundon a rencontré le ministre Randy Boissoneault (ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles), et nous avons communiqué cette histoire à la presse et au grand public. Notre campagne a été présentée dans les médias nationaux, notamment dans les émissions *The National* et *Your World Tonight* de la CBC, ainsi que dans le *Toronto Star* et *CityNews*. Nous avons découvert que le public est largement favorable à la correction de l'exclusion des pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation de la catégorie *pompier* de la CNP, et donc du groupe des professions de la sécurité publique.

En avril 2024, le SNESPPG a reçu une motion de soutien unanime du SECU demandant au gouvernement du Canada de cesser d'exclure les pompières et pompiers forestiers et celles et ceux luttant contre les feux de végétation de la catégorie des *pompiers* dans la Classification nationale des professions. Nous avons également reçu le soutien et l'appui de nos collègues pompières et pompiers de la International Association of Fire Fighters (IAFF).

Dans le cadre de nos efforts, nous avons rencontré des conseillères et conseillers principaux en politiques et des directrices et directeurs adjoints en politiques avec des membres du personnel et des hauts fonctionnaires d'Emploi et Développement social Canada, y compris le gestionnaire responsable de la Classification nationale des professions et des représentantes et représentants de haut niveau (chef d'unité, de section et direction adjointe des normes) du Centre des normes statistiques et de données de Statistique Canada. Nous avons rencontré des membres d'EDSC et du ministère des Finances, ainsi que le directeur des politiques de l'Agence du revenu du Canada, le conseiller principal en matière de politiques, le conseiller spécial en matière de politiques sociales, le cabinet de la vice-première ministre et de la ministre des Finances; et le personnel du cabinet de la ministre du Revenu national.

D'ici la fin de l'année 2024, deux évolutions significatives permettent d'espérer des progrès dans la reconnaissance et le soutien des pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation.

1. Un atelier avec Emploi et Développement social Canada (ESDC) et d'autres hauts fonctionnaires a eu lieu le 5 décembre 2024 pour discuter des modifications proposées à la Classification nationale des professions. L'atelier a réuni 14 pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation de six provinces, le président du SNESPPG, Bert Blundon, et des membres du personnel du SNESPPG. L'événement a attiré des douzaines de hauts fonctionnaires d'EDSC, de Statistique Canada et de l'Agence du revenu du Canada.

Au cours de l'atelier, les pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation ont fait des témoignages poignants et ont exprimé des réflexions éclairantes sur leurs expériences, leurs compétences, les risques qu'elles et ils courent et leurs besoins. Leurs témoignages ont trouvé un écho important auprès des responsables gouvernementaux, qui ont salué leurs contributions. Les fonctionnaires ont entendu des informations et des preuves irréfutables en faveur d'une modification urgente de la CNP afin de refléter plus

fidèlement le rôle et le travail des pompières et pompiers canadiens luttant contre les feux de végétation.

2. Élargissement des conditions d'accès à la retraite pour les pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation.

Deux semaines plus tard, le 18 décembre 2024, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada [a annoncé l'élargissement de l'admissibilité à la retraite anticipée](#) dans le cadre du régime de pension de la fonction publique. La mise à jour économique fédérale détaille les changements permettant aux fonctionnaires exerçant six fonctions essentielles de première ligne en matière de sûreté et de sécurité, dont les pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation, de prendre une retraite anticipée sans réduction de leur pension.

Dans sa déclaration, l'honorable Anita Anand, présidente du Conseil du Trésor et ministre des Transports, a confirmé que ces changements incluraient spécifiquement les « pompières et pompiers confrontés à des feux de forêt », c'est-à-dire celles et ceux qui sont employés par les gouvernements fédéral et provinciaux/territoriaux.

En vertu des amendements proposés à la *Loi sur la pension de la fonction publique*, les pompières et pompiers fédéraux et provinciaux/territoriaux admissibles pourront prendre leur retraite après 25 ans de service sans pénalité.

Les accords mondiaux sur le commerce et l'investissement continuent de menacer les services publics

Les accords de libre-échange contemporains sont censés faciliter le commerce et les investissements étrangers en supprimant les barrières commerciales, comme les droits de douane. Cependant, la suppression des droits de douane n'est qu'un aspect de ces accords. Ils font bien plus que cela : il s'agit principalement d'accords sur les droits des investisseurs qui confèrent des droits, des protections, des immunités et des pouvoirs extraordinaires aux investisseurs et aux capitaux étrangers. C'est pourquoi nous devrions les appeler accords de commerce et d'investissement (ACI).

Les ACI compromettent notre capacité à légiférer dans l'intérêt public. Ils menacent la sécurité publique, érodent la qualité des services publics et sapent les lois et réglementations environnementales. Ils le font en affaiblissant et en réduisant la surveillance réglementaire, le contrôle démocratique et les garanties publiques, et en donnant aux investisseurs privés le pouvoir de poursuivre les gouvernements devant des groupes privés de règlement des différends par le biais de mécanismes particuliers visant à verrouiller la privatisation.

Fin 2024, le président américain élu Donald Trump a promis de mettre fin à l'accord de libre-échange entre le Canada et le Mexique (ACEUM) et d'imposer des droits de douane universels de 25 %. Cela a relancé un débat de longue date sur les dangers du libre-échange. À la fin de l'année 2024, il y a eu une prise de conscience renouvelée du fait

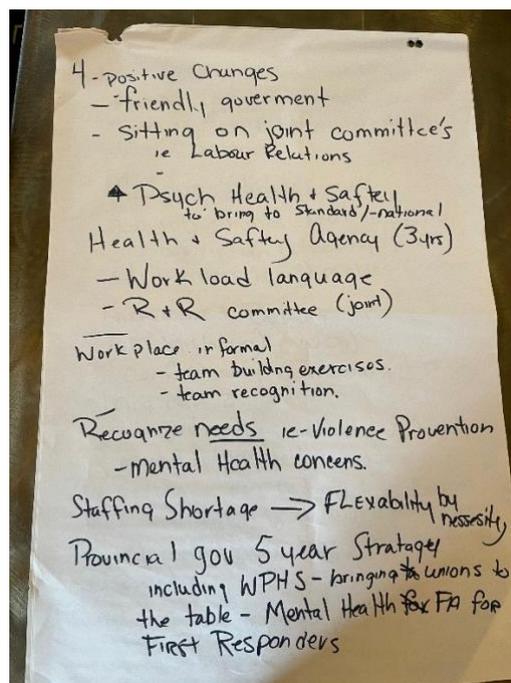
qu'après plusieurs décennies de promotion du commerce et de l'interdépendance continentale, et une économie presque exclusivement axée sur les exportations vers les États-Unis, les politiciennes et politiciens et les chefs d'entreprise canadiens successifs ont créé une économie qui est maintenant extrêmement vulnérable aux menaces américaines. Cela a poussé de nombreuses personnes à remettre en question l'idée même de la mondialisation néolibérale des entreprises, en d'autres termes, le libre-échange.

Ressources humaines en santé

La pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des soins de santé est à un stade critique. Si aucune mesure n'est prise rapidement, de plus en plus de travailleuses et travailleurs du secteur de la santé quitteront le système, prendront leur retraite, iront travailler dans des cliniques à but lucratif ou quitteront le secteur de la santé pour d'autres domaines. Compte tenu de la précarité du personnel de santé, la situation pourrait encore s'aggraver si les gouvernements et les employeurs n'agissent pas.

Le SNESPPG a convoqué une réunion des ressources humaines en santé (RHS) à Saskatoon, en Saskatchewan, les 4 et 5 juin 2024. La réunion a rassemblé près de 50 personnes représentant les composantes du SNESPPG pour discuter de l'escalade de la crise des RHS dans le système de santé canadien et élaborer des stratégies pour trouver des solutions.

L'objectif de la réunion était de jeter les bases d'une action future que le SNESPPG pourrait entreprendre pour faire pression sur les gouvernements et les employeurs afin qu'ils donnent suite aux recommandations de cette réunion et qu'ils s'attaquent à la pénurie de personnel de santé. Avant la réunion, les participantes et participants ont répondu à un sondage visant à déterminer les problèmes clés en matière de RHS, dont les résultats ont permis d'établir l'ordre du jour et le déroulement de la réunion.



Le président Blundon a réitéré l'urgence de la crise et l'engagement du SNESPPG en faveur d'un plaidoyer national. Il a cité des campagnes réussies comme l'assurance médicaments et la loi anti-briseurs de grève, appelant à un engagement continu sur les questions relatives aux ressources humaines en santé. Les membres ont parlé de leurs expériences en séance plénière et en petits groupes. L'accent a été principalement mis sur les conditions de travail et leur incidence sur le maintien en poste, incluant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les participantes et participants ont détaillé les défis à relever, comme le manque de personnel, l'épuisement professionnel, le manque de soutien en matière de santé mentale et les possibilités limitées de développement professionnel.

Ivy Bourgeault, de l'Université d'Ottawa, a présenté la crise des RHS comme étant systémique et a expliqué qu'elle a été exacerbée par la pandémie. Elle a insisté sur la priorité à donner au maintien en poste de la main-d'œuvre par le biais d'une rémunération équitable, d'une charge de travail gérable et d'un environnement soutenant. Elle a également souligné le besoin urgent d'une meilleure collecte de données et d'une meilleure coordination entre les provinces et territoires afin d'éclairer les politiques et la planification.

Les solutions proposées comprennent de meilleurs salaires et avantages, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des environnements de travail soutenant et une gestion plus intelligente de la charge de travail. Les participantes et participants ont souligné la nécessité d'une meilleure collecte de données pour la planification de la main-d'œuvre et de mesures incitatives ciblées pour les régions rurales et sous-desservies.



Figure 5 Participantes et participants à la réunion des RHS du SNESPPG, Saskatoon

La réunion a également permis d'examiner le rôle du gouvernement fédéral dans la résolution de la crise des RHS. Les participantes et participants ont proposé une stratégie de RHS financée et coordonnée par le gouvernement fédéral, en s'inspirant de modèles internationaux. Les recommandations comprennent des fonds de formation nationaux, une reconnaissance harmonisée des diplômes, des incitatifs fiscaux fédéraux et des investissements ruraux ciblés. Une stratégie pancanadienne en matière de ressources humaines en santé a été jugée essentielle pour faire face à la concurrence interprovinciale en matière de professionnelles et professionnels de la santé et aux préoccupations éthiques liées au recrutement international. Les conséquences néfastes des agences de placement sur le système de santé public ont également été évoquées. Ces agences transforment en effet les travailleuses et travailleurs de la santé publique en contractants privés à but lucratif, ce qui augmente considérablement les coûts pour le système public.

La réunion s'est terminée par un résumé des solutions et des recommandations positives, en mettant l'accent sur le maintien en poste en tant que stratégie de base. Il s'agit notamment d'investir dans les travailleuses et travailleurs actuels, d'étendre les programmes d'éducation et de formation, d'améliorer la planification de la main-d'œuvre et la collecte de données, de s'attaquer à la privatisation, et d'établir un leadership fédéral. La recommandation principale était de donner la priorité au maintien en poste par le biais d'une rémunération compétitive, d'initiatives d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, de soutien et de ressources, d'environnements de travail positifs, d'un leadership

fort, de possibilités d'avancement de carrière, et d'un plaidoyer efficace en matière de politiques. La nécessité d'une stratégie pancanadienne globale en matière de RHS, axée sur le maintien en poste, le recrutement, la formation, la collecte de données et la collaboration intergouvernementale, a été désignée comme une prochaine étape cruciale.

Inégalités de revenus

Les données de Statistique Canada montrent que les inégalités en matière de revenus et de richesse continuent de croître. Les données publiées en octobre 2024 montrent que l'écart entre les Canadiennes et Canadiens riches et celles et ceux qui sont à revenu faible ou moyen n'a jamais été aussi grand.

Malheureusement, la croissance des inégalités de revenus et de richesse est similaire à celle que nous observons lorsque le SNESPPG a commencé à parler des inégalités de revenus, tout comme les menaces auxquelles nous sommes confrontés. En 2010, des gouvernements conservateurs modérés tentaient de mettre en œuvre des mesures d'austérité afin de gérer la crise financière de 2007-2008, laissant le secteur financier et les autres bénéficiaires de milliards de dollars de plans de sauvetage s'en tirer à bon compte. Aujourd'hui, on nous dit que des mesures d'austérité sont nécessaires pour financer la réponse du gouvernement à la pandémie de COVID-19, et une fois de plus, celles et ceux qui sont le plus en mesure de payer s'en tireront à bon compte.

Le SNESPPG et ses composantes continuent à faire de la lutte contre les inégalités de revenus une priorité. Ce travail s'effectue à la table des négociations et dans le cadre de la promotion de politiques visant à réduire les inégalités de revenus. Nos recherches, nos campagnes de sensibilisation du public et nos initiatives de lobbying continuent de montrer les effets négatifs de l'inégalité des revenus sur les personnes. Nous nous sommes battus pour que des mesures soient prises afin de lutter contre ces inégalités, notamment par la bonification des services publics, l'équité fiscale et des stratégies économiques modernes.

Grâce au travail du SNESPPG et d'autres, les gens sont conscients des inégalités de revenus et de richesse. Le plus grand défi consiste à présent à convaincre les gens que nous pouvons faire davantage. Si les travailleuses et travailleurs canadiens ont bénéficié de quelques avancées au cours des neuf dernières années, les mesures modestes mises en œuvre par le gouvernement fédéral n'ont pas été à la hauteur des déclarations extravagantes de ses porte-parole. Compte tenu de l'écart entre ce qui a été fait et ces affirmations extravagantes, de nombreuses personnes se demandent s'il est possible de faire quelque chose pour réduire les inégalités de revenus et de richesse.

En raison de cette situation, outre le fait de montrer qu'il existe un problème, la lutte contre les inégalités de revenus et de richesse implique de montrer qu'il existe des solutions réalisables qui auront un effet concret dans la vie des gens et qui vont bien au-delà de ce qu'a fait l'actuel gouvernement fédéral. C'est la raison pour laquelle le SNESPPG a appelé à l'action sur des questions allant du coût des forfaits de téléphone cellulaire à l'extension de l'augmentation de la sécurité de la vieillesse à toutes les personnes âgées.

C'est aussi la raison pour laquelle le SNESPPG coparraine le premier Forum syndical sur la fiscalité organisé au Canada.

L'objectif doit être de s'assurer que les gens savent qu'il existe une solution de rechange à l'austérité et que nous ne sommes pas obligés d'accepter des niveaux élevés d'inégalités de revenus et de richesse.

Solidarité internationale

Le SNESPPG reste déterminé à être actif en matière de solidarité internationale. Il s'agit notamment de dénoncer les violations des droits de la personne, de soutenir les réponses humanitaires aux crises, de faire preuve de solidarité avec les travailleuses et travailleurs ainsi qu'avec les mouvements syndicaux du monde entier, et de soutenir les droits des personnes migrantes et réfugiées. Le SNESPPG fait des dons à des causes internationales par l'intermédiaire du Fonds John Fryer.

Le Syndicat national continue de soutenir les mouvements syndicaux et sociaux en Colombie, en particulier grâce à sa relation avec le collectif d'avocates et avocats colombiens CAJAR. Nous avons rencontré le CAJAR virtuellement et à Bogota lors de la conférence régionale interaméricaine de l'ISP. Le CAJAR a reçu une décision importante dans une affaire qu'il avait portée devant la Cour interaméricaine des droits de l'homme, qui a jugé l'État colombien coupable de violations des droits de la personne. Le CAJAR a organisé un événement pour discuter de la décision et de ses implications pour les syndicats, événement auquel les représentantes et représentants du SNESPPG ont pu assister.

Cette année, nous avons soutenu la délégation de femmes équatoriennes qui se battent pour les droits de la personne et qui étaient au Canada pour sensibiliser aux violations de l'environnement et des droits de la personne en Équateur, en particulier les répercussions de la présence des sociétés minières canadiennes, dans le contexte des négociations pour un accord de libre-échange entre le Canada et l'Équateur. Le SNESPPG a également accueilli la délégation pour qu'elle s'entretienne avec les membres lors du Forum sur les enjeux et a soumis une lettre syndicale commune au gouvernement canadien concernant les négociations commerciales.

Le Syndicat national a publié des déclarations de solidarité avec les travailleuses et travailleurs argentins dans leur grève nationale et avec le peuple et les syndicats coréens dans leur action rapide pour défendre la démocratie. Le SNESPPG a continué à s'exprimer sur la crise à Gaza par le biais de déclarations et de lettres et en travaillant avec des coalitions. Nous avons continué à faire pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il mette fin à l'invasion de l'Ukraine par la Russie et qu'il soutienne le peuple ukrainien. Au Canada, le SNESPPG a continué à soutenir la campagne menée par les migrantes et migrants en faveur de la régularisation et d'un statut d'immigrant complet et permanent pour toutes et tous. Nous avons également réagi au plafonnement par le gouvernement fédéral des permis de séjour de la population étudiante internationale et à son incidence sur le secteur de l'enseignement postsecondaire public.

Violence conjugale/familiale

Le Comité consultatif sur les questions touchant les femmes (CCQTF) continue de souligner la nécessité d'un meilleur financement des refuges et des maisons de transition, des logements abordables, des services publics pour les femmes et les enfants, à la fois pour les personnes qui fuient la violence et pour celles qui la perpétuent. Il est également nécessaire d'encourager notre système d'éducation à rappeler que la violence ne doit jamais être utilisée.

Le CCQTF se réjouit que, grâce à la pression exercée par les syndicats, les groupes de défense des femmes et les groupes de lutte contre la violence conjugale/familiale, toutes les provinces et tous les territoires disposent d'un congé pour violence conjugale/familiale. Plusieurs composantes négocient le congé en cas de violence conjugale/familiale dans leurs conventions collectives.

Lors de la réunion du CCQTF de février 2024, un sondage du comité a révélé que la plupart des composantes et des provinces utilisent le terme « violence familiale ». Toutefois, certaines composantes, provinces et organisations utilisent désormais l'expression « violence conjugale/familiale ». Il a été convenu que la terminologie utilisée par le CCQTF serait celle de violence conjugale/familiale.

Crise des surdoses liées aux opioïdes

Les surdoses de drogues restent une épidémie au Canada. En 2016, huit personnes sont mortes chaque jour d'une surdose. En 2024, plus de 20 personnes par jour ont perdu la vie à cause d'une surdose. Au total, plus de 47 000 Canadiennes et Canadiens ont perdu la vie à la suite d'une surdose depuis 2016.

De nombreuses personnes font des surdoses avec des cocktails mortels d'opioïdes synthétiques, généralement du fentanyl, mélangés à des stimulants comme la cocaïne. Même si de nombreuses surdoses sont causées par des drogues toxiques, plusieurs provinces qui disposaient de sites d'injection supervisés sont en train de les fermer et, dans des provinces comme l'Ontario, de créer des centres pour les sans-abris et les toxicomanes. Divers spécialistes et défenseuses et défenseurs des services d'aide aux toxicomanes soulignent que les stratégies de réduction des risques, comme les sites d'injection supervisés, contribuent à prévenir les surdoses et donc à sauver des vies. Dans un même temps, ces sites constituent un point de départ pour les personnes qui souhaitent accéder à des services sociaux comme un traitement ou un logement supervisé.

Au Canada, un nombre croissant de dirigeantes et dirigeants politiques proposent le traitement involontaire de la toxicomanie. Compte tenu de la pénurie de programmes de traitement qui existe actuellement, cette option nécessiterait que les gouvernements investissent sérieusement dans ces programmes, ce qui aurait dû être fait dès le début de l'épidémie. Des expertes et experts ont mis en garde contre le fait que le traitement

involontaire est une réponse facile à un problème sanitaire et social complexe. Un groupe de travail créé par la Société médicale canadienne sur l'addiction a examiné les recherches menées dans le monde entier sur l'efficacité du traitement involontaire et a constaté qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves de haute qualité pour soutenir ou réfuter ce traitement et que, par conséquent, des recherches supplémentaires étaient nécessaires pour éclairer les politiques en matière de santé.

Le Syndicat national continue de souligner la nécessité de modifier la *Loi canadienne sur la santé* afin d'y inclure les services de santé mentale et de toxicomanie communautaires, pour garantir un accès pancanadien égal aux soutiens et aux programmes dont on a désespérément besoin pour sauver des vies.

Traité sur les pandémies

En raison de la pandémie de COVID-19, les États membres de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) ont lancé un processus d'organe intergouvernemental de négociation pour négocier et rédiger un accord international multilatéral sur la prévention, la préparation et l'intervention en cas de pandémie. Baptisé le Traité sur les pandémies (TP), il vise à « assurer une meilleure préparation et une réponse plus équitable aux futures pandémies, et à faire progresser les principes d'équité, de solidarité et de santé pour tous ».

En 2024, le Syndicat national a continué à suivre les négociations et la mise en œuvre du TP pour s'assurer que les droits et les intérêts des travailleuses et travailleurs sont reconnus et protégés par le traité. Le Syndicat national a entrepris cette campagne en continuant à travailler en solidarité avec certains des plus grands syndicats du Canada et du Québec, qui représentent les travailleuses et travailleurs de la santé et des soins. Ce travail a été réalisé avec le soutien de l'Internationale des services publics (ISP), la fédération syndicale internationale représentant les services publics, les travailleuses et travailleurs de la santé et le personnel soignant du monde entier, à laquelle nous sommes affiliés.

Pensions

Le travail du Syndicat national en matière de pensions consiste à soutenir le travail des personnes qui administrent les fonds de pension de nos composantes et des militantes et militants en matière de pensions, et à aborder les questions liées à la législation fédérale et aux pensions. Le Groupe de travail sur les pensions, qui tient une réunion annuelle en personne, constitue un élément important de ce soutien. En 2024, le Groupe de travail sur les pensions s'est réuni les 31 octobre et 1^{er} novembre à Halifax.

Les questions abordées lors de la réunion du groupe de travail comprenaient les changements législatifs et réglementaires affectant les régimes de retraite et l'utilisation des paradis fiscaux par les régimes de retraite. Il a également été question des tentatives visant à professionnaliser les conseils d'administration et à restreindre la capacité des membres des syndicats à siéger à celui de leur propre régime de retraite.

Ce qui était également important, c'était la possibilité pour les personnes présentes de soulever les problèmes qu'elles rencontraient et la manière dont elles y répondaient. Les membres du conseil d'administration et les militantes et militants qui participent au Groupe de travail sur les pensions apportent une grande expertise. De plus, la possibilité d'échanger des informations signifie que l'expertise est mise en commun avec d'autres composantes.

La mise à jour du Manuel des pensions du SNESPPG est un projet en cours. La dernière mise à jour date de 2008, et beaucoup de choses ont changé depuis. Le Groupe de travail sur les pensions a fourni des informations précieuses sur la manière de rendre le manuel plus facile à utiliser, notamment en le divisant en modules sur différents sujets. Les trois premiers modules [ont été publiés](#) et sont accessibles sur le site Web du SNESPPG.

Législation présomptive relative aux blessures psychologiques/mentales liées au travail

Il existe des données alarmantes sur les blessures mentales chez les travailleuses et travailleurs de la justice (TJ). Des recherches scientifiques publiées dans des revues canadiennes réputées à comité de lecture révèlent que les TJ ont beaucoup plus de difficultés avec les blessures psychologiques que la population générale. Les données montrent que les TJ présentent des taux élevés de symptômes cliniquement significatifs correspondant à un ou plusieurs troubles mentaux comme le trouble de stress post-traumatique (TSPT), le trouble dépressif majeur, le trouble anxieux généralisé, le trouble d'anxiété sociale, le trouble panique, le trouble de l'humeur et la toxicomanie.

Certains TJ (comme les pompières et pompiers, les ambulancières et ambulanciers et les policières et policiers) sont presque 4,5 fois plus susceptibles que la population générale d'être diagnostiqués positifs pour des blessures psychologiques. Parmi tous les TJ, les plus mal lotis sont celles et ceux qui travaillent dans des établissements pénitentiaires : elles et ils sont presque 5,5 fois plus susceptibles que la population générale de déclarer des symptômes de blessures psychologiques.

Nous nous battons pour que les politiques publiques reconnaissent les facteurs de stress en milieu de travail qui provoquent à la fois des blessures psychologiques chroniques (développées progressivement et cumulativement au fil du temps en réponse à une série d'événements ou à des expositions multiples à des facteurs de stress en milieu de travail) et des blessures mentales aiguës.

Nous ferons pression pour que les politiques incluent à la fois les déclencheurs de stress traumatique et non traumatique en milieu de travail. Le stress non traumatique au travail est déclenché par des expositions continues ou multiples à des facteurs de stress importants en milieu de travail qui causent des dommages psychologiques, mais n'atteignent pas le niveau d'un traumatisme.

Table consultative dirigée par les syndicats

Le président Blundon représente le SNESPPG à la Table consultative dirigée par les syndicats (TCDS). La TCDS, composée de dirigeantes et dirigeants syndicaux de tout le pays, conseille le gouvernement fédéral sur la manière d'aider les travailleuses et travailleurs à faire face aux perturbations du marché du travail, comme les changements climatiques, les nouvelles technologies et le vieillissement de la main-d'œuvre. Les discussions ont porté sur des questions comme la formation et le développement des compétences, la sécurité des retraites, les pénuries de personnel et l'amélioration de l'équité. En 2024, la TCDS s'est réunie une fois par mois et a travaillé à l'élaboration de recommandations entre les réunions.

Le mandat de la TCDS a été discuté lors de nombreuses réunions de comités et de groupes de travail du SNESPPG cette année, ainsi qu'au sein du Conseil exécutif national. Cela a permis au SNESPPG de contribuer aux discussions de la TCDS. À la TCDS, le SNESPPG a souligné que l'investissement dans des services publics solides est la clé pour résister aux perturbations du marché du travail, répondre aux besoins des Canadiennes et Canadiens et assurer la transition vers une économie plus équitable et plus durable. En particulier, le SNESPPG a formulé des recommandations visant à résoudre la crise des ressources humaines dans le secteur de la santé, à investir dans le système public d'enseignement postsecondaire, et à prendre des mesures pour renforcer l'équité et l'inclusion.

Valorisation des soins

Depuis des décennies, le Syndicat national s'efforce de mettre en lumière la question des soins, qu'il s'agisse des droits et de la dignité des personnes qui reçoivent des soins ou des droits de celles qui les dispensent. Le Comité consultatif sur les questions touchant les femmes a mis en évidence les besoins en matière de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées dans le cadre de ses travaux sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Il a également examiné la question des femmes qui continuent à assumer une part disproportionnée des soins non rémunérés et qui sont surreprésentées dans les emplois liés aux soins en raison des stéréotypes de genre et des normes sociales. Les femmes noires, racialisées, immigrantes et migrantes sont également surreprésentées dans le secteur des soins et sont confrontées au racisme et à la discrimination.

Les systèmes de soins sont toujours en crise en raison de décennies de sous-financement, de négligence, de déréglementation et de privatisation. Trop souvent, les services de soins sont fragmentés au lieu d'être fournis dans le cadre de systèmes cohérents. Les travailleuses et travailleurs de l'économie des soins sont confrontés à des défis divers, mais les faibles salaires, les mauvaises conditions de travail, les emplois précaires et le taux de roulement élevé sont courants. Les pénuries de personnel qui existaient avant la pandémie se sont aggravées. Une grande partie du personnel œuvrant dans ce secteur fait état d'une augmentation du stress et de problèmes de santé mentale dus à la surcharge de travail, à l'épuisement professionnel et à l'augmentation de la violence.

Le Syndicat national continue de souligner la nécessité d'accroître le financement et les politiques en faveur des services publics de soins. Garantir la solidité des services publics de soins n'aide pas seulement les Canadiennes et Canadiens, c'est aussi un puissant outil de stimulation économique, avec des avantages économiques et sociaux, comme la création d'emplois et l'augmentation du PIB.



Médias sociaux

Le SNESPPG continue de publier la plupart de ses contenus via Facebook, X (anciennement Twitter), Instagram et LinkedIn. Notre utilisation des médias sociaux a contribué à susciter de l'intérêt pour nombre de nos campagnes, comme les changements climatiques, la Transition juste et l'équité pour les pompières et pompiers forestiers. Nous utilisons les médias sociaux pour publier des déclarations sur de nombreuses questions et pour amplifier les voix de nos membres, de nos composantes et de nos alliés.

En tant que syndicat, nous utilisons notre voix pour mettre en lumière les questions qui nous tiennent à cœur. Nous continuons à célébrer et à marquer des journées importantes tout au long de l'année. Nos messages en ligne nous permettent de communiquer notre point de vue sur certains événements et de promouvoir les questions pour lesquelles nous nous battons.

National Union of Public and General Employees
 Published by Jeryn Van Alstine
 - July 18, 2024 -

President Bert Blundon brings solidarity greetings from 425,000 NUPGE members to the Children Aid Professionals fighting for children safety in Ottawa #PutKidsFirst #RallyForChildren



National Union of Public and General Employees
 Published by Deb Duffy
 - September 17, 2024 -



National Union of Public and General Employees
 Published by Deb Duffy
 - November 13, 2024 -

@NUPGE leaders bring strong Canadian perspectives to the Inter-American Regional Conference of PSI - Public Services International. They join fellow union leaders from... [See more](#)



Site Web

Notre site Web, nupge.ca, est un espace où le Syndicat national peut créer de brefs commentaires sur les principales questions auxquelles sont confrontés nos membres et le public. Nos publications proposent des analyses plus courtes sur des questions comme la privatisation, les victoires des négociations des composantes et la crise des soins de santé. Nous hébergeons également nos documents de recherche, nos campagnes et nos appels à l'action sur le site.

Statistiques

En 2024, nous avons eu 53 112 visiteuses et visiteurs uniques sur notre site Web. Cela représente une augmentation de 15 751 visiteuses et visiteurs (42 %) par rapport à 37 361 en 2023.

Notre site Web a été consulté 93 829 fois en 2024, ce qui représente une augmentation de 56 469 visites (151 %) par rapport aux 37 361 de 2023.

Tableau 1. Visiteuses et visiteurs annuels et pages consultées

	Visiteuses et visiteurs uniques	Pages consultées
2024	53 112	93 829
2023	37 361	37 361
Augmentation	15 751	56 468
% d'augmentation	42 %	151 %

Les deux tableaux suivants montrent les articles (actualités) les plus populaires et les sections les plus consultées du site Web pour 2024

Tableau 2. Les dix actualités les plus consultées sur NUPGE.ca

Actualité	Consultations
James Clancy (1950-2024): A visionary leader in labour and social justice	2 077
Scholarship deadline extended	1 727
Parliament to vote on ceasefire motion	1 396
National Indigenous Peoples Day 2024	1 064
Support LCBO workers in their fight to protect public services and quality jobs	1 001
Joint Statement: Canada must suspend arms trade with Israel	947
Pensioners no longer at the back of the line	845
Corporate profits up by 54% since before the pandemic	581
Private sector pay increases significantly higher than in the public sector	465
National Union Scholarship winners for 2023	434

SNESPPG**Dirigeantes et dirigeants**

Président	Bert Blundon
Secrétaire-trésorier	Jason MacLean

Conseil exécutif national**Membres du Conseil exécutif national**

BCGEU/SNESPPG	Paul Finch	
HSABC/SNESPPG	Kane Tse	
HSAA/SNESPPG	Mike Parker	Leanne Alfaro
HSAS/SNESPPG	Karen Schmid	
SGEU/SNESPPG	Tracey Sauer	
MAHCP/SNESPPG	Jason Linklater	
MGEU/SNESPPG	Kyle Ross	Kimberley Lynne
CUBGW 325/SNESPPG	Gaurav Sharma	
OPSEU/SEFPO/SNESPPG	JP Hornick	Laurie Nancekivell
SNB/SNESPPG	Susie Proulx-Daigle	Norman Bourque
PEIUPSE/SNESPPG	Karen Jackson	
NSGEU/SNESPPG	Sandra Mullen	Hugh Gillis
NAPE/SNESPPG	Jerry Earle	Megan Whittle
Représentante autochtone	Hali Topinka (SGEU/SNESPPG)	
Représentant des jeunes travailleuses et travailleurs (SGEU/SNESPPG)	Tyler Bollinger	

PERSONNEL DU SNESPPG

Directeur général	Len Bush
Directrice des communications, de l'action politique et des campagnes	Jeanne d'Arc Umurungi
Coordonnatrice nationale	Brenda Hildahl
Représentante et représentants nationaux	Jeryn Daly Deborah Duffy Nadia Ibrahim Andrew McNeill Anil Naidoo Keith Noseworthy Michael Temelini
Administratrice des finances	Lynda McGuigan
Représentantes administratives	Sandra Megeney Laura Rashotte Chole Truong

Réunions du SNESPPG

Réunions du Conseil exécutif national

26-27 mars	Réunion du Conseil exécutif national, Vancouver
15-17 juillet	Réunion du Conseil exécutif national, Halifax
17-18 septembre	Réunion du Conseil exécutif national, en mode virtuel
10-11 décembre	Réunion du Conseil exécutif national, Toronto

Réunions des comités et groupes de travail

30 janvier	Réunion sur les finances
12 février	Comité spécial pour les travailleuses et travailleurs ayant un handicap
12 février	Réunion de lobbying de la CCS
12 février	Événement de lobbying de la CCS
12-13 février	Groupe de travail des responsables des communications
20 février	Comité spécial de la fierté
21-22 février	Comité consultatif sur les questions touchant les femmes
27-28 février	Comité consultatif sur les négociations collectives
5 mars	Groupe de travail contre la privatisation
6 mars	Personnel de la composante TI
19 mars	Comité consultatif sur l'environnement
21 mars	Comité antiracisme
2 avril	Groupe de travail sur le secteur des boissons alcoolisées et du cannabis des composantes
8-9 avril	Multisyndicats de la Société canadienne du sang
9 avril	Comité consultatif sur les questions touchant les jeunes travailleuses et travailleurs
17 avril	Comité de coordination des stratégies juridiques des composantes
18-19 avril	Comité sur les questions touchant les Autochtones
27-28 mai	Réunion sur Impact Hub
3-5 juin	Canadian Health Professionals Secretariat
13 juin	Groupe de travail sur l'enseignement postsecondaire
17-23 août	24 ^e École annuelle de formation au leadership
12-13 septembre	Comité antiracisme
24 septembre	Comité national d'action politique
27-28 septembre	Agentes et agents correctionnels et travailleuses et travailleurs des centres jeunesse

1 ^{er} octobre	Groupe de travail sur le secteur des boissons alcoolisées et du cannabis des composantes
2-4 octobre	Troisième Forum sur les enjeux
3-4 octobre	Comité consultatif sur les questions touchant les femmes
8-9 octobre	Groupe de travail des responsables des communications
21 octobre	Comité sur les questions touchant les Autochtones
22 mars	Personnel de la composante TI
29 octobre	Comité consultatif sur les négociations collectives
31 octobre - 1 ^{er} novembre	Groupe de travail sur les pensions
4-5 novembre	Conférence contre la privatisation
7 novembre	Comité de coordination des stratégies juridiques des composantes
12 novembre	Groupe de travail sur le secteur des boissons alcoolisées et du cannabis des composantes
26 novembre	Séance de stratégie pour les pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation
2-3 décembre	Canadian Health Professionals Secretariat
5-6 décembre	Atelier pour les pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation + suivi

Publications et propositions

Février 2024	Document d'information : Equal Treatment for Forest Firefighters
Mars 2024	2023: Worst Year on Record of Reported and Unreported Occupational Health and Safety Instances for Forest Firefighters: OH&S reports across all jurisdictions indicate instances of entrapment, several fatalities, and numerous injuries among forest firefighters
Juillet 2024	Forest/Wildland Firefighters Fact Sheet – Myths and Realities
Juillet 2024	Equal Treatment for Forest Firefighters
Août 2024	Mental Injury among Just Workers (mise à jour)
Septembre 2024	Pensions Manual – Module 1 Pensions are Important to Workers and Their Unions
Octobre 2024	Pensions Manual – Module 2 A Brief History of Pensions in Canada
Octobre 2024	Pensions Manual – Module 6 How Much Pension will an Individual Need?
Novembre 2024	COP Climate Summit and Why It Matters for Workers Backgrounder



2025

**RAPPORT
ANNUEL**

Chères amies, chers amis,

Nous sommes presque à mi-parcours de l'année 2025 et les temps s'avèrent difficiles. Le présent rapport rend compte du travail que le Syndicat national a entrepris jusqu'à présent et des questions sur lesquelles il s'est penché.

Les menaces de tarifs douaniers de Donald Trump sur l'acier et l'aluminium, sur les véhicules et les pièces automobiles, et sur les importations en provenance du Canada se sont concrétisées. Son dénigrement de notre pays, qualifié de 51^e État, a suscité le plus grand émoi depuis des décennies. Jamais un président américain n'a remis en cause notre souveraineté en des termes aussi audacieux et scandaleux. Comme on pouvait s'y attendre, les Canadiennes et Canadiens ont immédiatement réagi, notamment Mike Myers, qui a participé à l'émission Saturday Night Live en portant son chandail de hockey canadien disant « Elbows Up » (les coudes en l'air).



Et depuis, c'est exactement ce que nous avons fait.

Les travailleuses et travailleurs des industries touchées par les droits de douane ressentent déjà les répercussions des mesures de M. Trump, qui ont entraîné des licenciements dans les usines et chez les constructeurs automobiles. Le SNESPPG, avec ses alliés du monde du travail et de la société civile, devra pousser les gouvernements à s'assurer qu'ils soutiennent davantage ces personnes par des mesures qui aideront les familles à traverser cette période de turbulences.

Parce qu'il s'agit de bien plus que de simples mots : une atteinte à l'une de ces personnes est une atteinte à toutes et tous.

Nous devons être là pour nos frères et sœurs du secteur privé, tout comme ils et elles devront être là pour nous. Lorsque l'économie est bouleversée, les gouvernements adoptent des mesures d'austérité. Nous avons déjà appris cette leçon.

Mais comme nous sommes déjà passés par là, nous savons comment utiliser notre pouvoir collectif pour résister aux coups. En travaillant ensemble, en promouvant le bon travail de nos membres et en montrant au public que nous sommes de son côté, nous pouvons surmonter cette tempête.

Les résultats des élections fédérales ajoutent à l'incertitude. Le SNESPPG s'est inscrit pour la deuxième fois pour obtenir le statut de tiers parti afin de pouvoir transmettre son matériel pour aider à informer les membres de la position des partis politiques sur les questions. Nous avons fait la promotion de publicités sur les médias sociaux afin d'atteindre un public plus large avec notre recherche.

Les libéraux, avec leur nouveau chef Mark Carney, ont été élus à la tête d'un gouvernement légèrement minoritaire. Le chef du Parti conservateur a perdu son siège dans la circonscription qu'il représentait depuis plus de 20 ans. Les néo-démocrates ont perdu leur statut de parti officiel malgré le rôle influent qu'ils ont joué au cours de la dernière législature, en faisant pression sur le gouvernement pour qu'il mette en œuvre le début de l'assurance médicaments et des soins dentaires.

Nous ignorons encore beaucoup de choses sur notre nouveau premier ministre, mais il a parlé d'augmenter les dépenses militaires, de développer nos ressources naturelles, de réduire les impôts, de plafonner le nombre total de [travailleuses et travailleurs temporaires](#) et la population étudiante internationale, ainsi que de geler les embauches dans la fonction publique. Tout cela laisse présager des difficultés pour nos membres.

Mais nous serons prêts. En effet, pendant que tout cela se déroule, nous avons élaboré des stratégies, organisé et mobilisé nos membres dans tout le pays. Nous défendons le personnel de l'enseignement postsecondaire qui doit faire face à des employeurs cherchant à réduire leurs coûts en raison du plafond imposé par le gouvernement à la clientèle estudiantine internationale. Nous nous battons pour le personnel de la santé qui s'épuise dans un système en crise. Nous soutenons les travailleuses et travailleurs de tout le pays qui négocient de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail, en particulier celles et ceux qui ont courageusement fait grève pour obtenir une entente équitable.



Et nous devons toujours célébrer nos succès. L'une des plus grandes victoires de 2025 est celle des membres de l'OPSEU/SEFPO/SNESPPG qui se sont battus bec et ongles pendant deux décennies pour syndiquer les travailleuses et travailleurs précaires à temps partiel des collègues communautaires. Il s'agit de l'une des plus grandes campagnes de syndicalisation de l'histoire du pays.

C'est cette force et ce dévouement qui nous rendent optimistes quant à l'avenir. Les membres du SNESPPG sont des militantes et militants inébranlables, quelle que soit la question. Au cours de l'année 2025, nous continuerons à demander à nos gouvernements de prendre des décisions qui bénéficient à celles et ceux qui luttent et qui sont dans le besoin. Nous continuerons à lutter contre l'injustice avec compassion, à protéger et à promouvoir les droits de la personne et à travailler pour améliorer la vie des membres du SNESPPG et des gens partout dans le monde.

Travail solidaire

Que ce soit en travaillant avec les membres de nos composantes, les syndicats affiliés de la centrale syndicale ou nos alliés de la société civile, nous nous efforçons de créer un monde meilleur. De meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail, de meilleures pensions.

Grâce à nos liens avec le mouvement syndical international, nous apportons notre soutien et notre expertise à celles et ceux qui luttent contre les mêmes problèmes dans leur propre pays. Nous contribuerons à protéger les personnes qui sont menacées et resterons déterminés à faire respecter les droits de la personne dans notre pays et à l'étranger.

Le Conseil exécutif national

Les membres de notre Conseil exécutif national (CEN) sont farouchement engagés dans la construction d'un syndicat fort et fondé sur des principes. Ils donnent des conseils réfléchis et n'ont pas peur de montrer l'exemple. Ils veillent à ce que les décisions soient prises par des personnes ayant une connaissance approfondie des réalités locales et des questions sectorielles propres à chaque région. Le CEN exerce une surveillance et veille à ce que les ressources soient utilisées de manière responsable, à ce que les politiques soient respectées et à ce que les décisions soient prises démocratiquement. Il aide les membres à se sentir interpellés par les campagnes nationales, à s'assurer que leurs préoccupations sont entendues et à transformer le militantisme de base en impact national.

Je leur suis reconnaissant pour leur patience, leur bonne humeur et leurs conseils.

Le personnel du SNESPPG

Nous avons la chance d'avoir une équipe qui est toujours prête à relever des défis. Peu importe ce que nous lui demandons, elle s'acquitte de ses tâches avec professionnalisme, passion et patience. Sous la direction de Len Bush, directeur général, et de Jeanne d'Arc Umurungi, directrice des communications, de l'action politique et des campagnes, les membres de notre personnel travaillent en étroite collaboration afin de produire des recherches de haute qualité, des campagnes innovantes et d'entretenir des relations gouvernementales stratégiques. Nous apprécions leur dévouement et leur engagement envers le SNESPPG et le mouvement syndical.

Les membres du SNESPPG

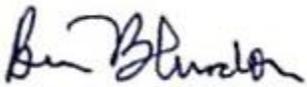
À tous les membres : merci pour votre courage, votre engagement et votre solidarité sans faille. Être syndicaliste, c'est se battre, souvent dans l'adversité, pour exiger mieux. Cela signifie qu'il faut se battre non seulement pour nous-mêmes, mais aussi pour les autres. Pour la personne à côté de nous au travail. Pour la travailleuse ou le travailleur que nous ne rencontrerons jamais dans une autre province. Pour la prochaine génération.

Notre mouvement est ancré dans des valeurs qui ne peuvent être achetées ni bafouées : l'équité, l'égalité et la justice. Ce ne sont pas que des mots; ce sont les fondements mêmes de tout ce que nous faisons. Elles sont le moteur de nos campagnes, façonnent nos revendications et alimentent notre lutte contre les gouvernements et les employeurs qui font passer le profit avant les personnes.

Mais nous sommes plus que de la résistance. Nous sommes les bâtisseuses et bâtisseurs de meilleurs milieux de travail, de communautés plus fortes et d'un monde plus juste. Nous pensons qu'un travail utile, la sécurité et la dignité ne sont pas des privilèges. Ce sont des droits.

Ensemble, nous avons fait évoluer les choses. Ensemble, nous continuerons à faire pression. Parce que, lorsque les travailleuses et travailleurs s'unissent, rien ne peut les arrêter.

Solidairement,



Bert Blundon

Collaboration entre le SNESPPG et ses composantes

Les conseils stratégiques, la recherche, les relations avec les gouvernements et la création de campagnes ne sont que quelques-uns des moyens utilisés par le Syndicat national pour soutenir les composantes au cours de l'année écoulée.

Notre objectif est de renforcer les capacités de nos syndicats, de nos membres et du mouvement syndical.

Une façon importante de soutenir nos composantes est de coordonner les travailleuses et travailleurs de tout le pays afin de mettre en commun les idées, d'élaborer des stratégies communes et de renforcer la solidarité. Ces réunions prennent la forme de groupes de travail, de comités (et de comités spéciaux) et de conférences.

Comité consultatif sur l'environnement

Le Comité consultatif sur l'environnement (CCE) a tenu une vidéoconférence le 8 avril 2025. Ses membres ont discuté du contexte politique actuel, où l'action climatique est reléguée au second plan en réponse aux tarifs douaniers de M. Trump et pendant les élections fédérales. Cependant, elle est plus importante que jamais.

Le CCE a discuté des défis liés à la mobilisation des membres et du public sur les changements climatiques, alors que tant d'autres questions préoccupent les citoyennes et citoyens. Il a également élaboré différentes stratégies pour soutenir la mobilisation, comme l'importance de l'éducation et la possibilité de relier l'environnement à la santé et à la sécurité au travail. Des progrès ont été accomplis dans la négociation d'un texte de convention collective sur l'environnement, mais il existe de nombreuses priorités dans les négociations.

Les membres du CCE ont contribué à l'élaboration d'un modèle de lettre aux gouvernements provinciaux sur les questions liées à l'eau et ont discuté de certains problèmes dans leurs propres provinces ou villes. Les membres ont expliqué les travaux de leur composante en matière d'environnement et de changements climatiques.

Comité consultatif sur les questions touchant les femmes

Le Comité consultatif sur les questions touchant les femmes (CCQTF) a tenu une réunion au printemps 2025.

Les personnes présentes ont reçu un lien vers les résolutions du CEN en vue du Congrès triennal de 2025 qui concernent les questions relatives aux femmes. Ces résolutions portaient sur les thèmes suivants : la précarité menstruelle au Canada, la violence entre partenaires intimes et familiale/conjugale, le coût lié au fait d'être une femme : le phénomène de la taxe rose, la valorisation des soins, et la solidarité avec les Rohingyas.

Lors de la réunion du CCQTF d'octobre 2024, les personnes présentes ont exprimé leur intérêt pour l'élaboration d'une résolution du CEN sur la question des femmes et de la santé. Cette résolution a été élaborée en tenant compte des réactions suscitées par cette discussion. Les membres du comité ont souhaité donner la priorité aux résolutions relatives aux questions féminines : les femmes et la santé, la violence entre partenaires intimes et familiale/conjugale, et la valorisation des soins. Une discussion s'est donc engagée sur l'ordre de priorité des résolutions.

Le comité a été informé que le caucus des femmes au Congrès triennal du SNESPPG 2025 se tiendra à midi le vendredi 13 juin à l'hôtel Crowne Plaza. Les membres du comité ont discuté des sujets possibles. Le consensus était que le caucus devrait se pencher sur la santé des femmes, en particulier sur le manque de recherche consacrée aux questions de santé qui leur sont propres. La discussion sur ce sujet devrait constituer la première étape de la résolution du problème, en se concentrant sur des objectifs réalisables.

Le comité a aussi été informé que le Syndicat national prévoit une conférence des femmes en novembre 2025. Une discussion sur le thème a eu lieu. Un consensus s'est dégagé pour que la conférence intègre un thème lié à la santé des femmes. Le comité a souligné que des discussions devraient avoir lieu sur le manque de recherche, l'intersectionnalité, la collaboration avec d'autres groupes de défense traitant de la question, les femmes racialisées, et les travailleuses et ce à quoi elles sont confrontées, ainsi que les actions qui peuvent être entreprises pour mettre en lumière cette question importante.

Comité consultatif sur les questions touchant les jeunes travailleuses et travailleurs

Le Comité consultatif sur les questions touchant les jeunes travailleuses et travailleurs (CCQTJTT) s'est rencontré en ligne en février 2025. Comme cela a été évoqué lors des réunions précédentes, la connexion avec les jeunes travailleuses et travailleurs reste un problème pour de nombreuses composantes. Même lorsqu'on les aborde directement avec des dépliants leur fournissant des informations sur la manière de se connecter avec d'autres jeunes travailleuses et travailleurs, il y a très peu d'engouement.

Cela dit, les composantes s'engagent à accroître l'engagement de ce public cible. Le SGEU est en train de concevoir un sondage en ce sens afin d'évaluer l'intérêt des jeunes travailleuses et travailleurs pour les activités syndicales. La NAPE s'associe à la Newfoundland and Labrador Federation of Labour pour exposer aux côtés d'autres syndicats dans les collèges communautaires et les salons de l'emploi. L'OPSEU/SEFPO est en train de relancer son programme de mentorat pour les jeunes travailleuses et travailleurs.

Les personnes présentes ont également examiné des documents créés par le SNESPPG, ont discuté des prochaines élections fédérales et des futurs domaines d'intérêt possibles pour le comité.

Comité antiracisme

Le Comité antiracisme (CA) a tenu une vidéoconférence le 19 mars 2025. Huit personnes de sept composantes étaient présentes.

Elles ont discuté des prochaines élections fédérales, de la privatisation des services publics, en particulier des services de santé, et des questions électorales. Le mandat du comité a également été abordé.

Anticipant le déclenchement d'élections fédérales, le comité a discuté de l'incidence des politiques des différents partis sur les travailleuses et travailleurs racialisés et leurs membres :

- l'augmentation de l'effet limitatif de la privatisation de services, comme les soins de santé, sur l'accès des personnes racialisées aux services;

- les effets disproportionnés des réductions gouvernementales en matière de garde d'enfants et de soutien à l'adoption sur les enfants de couleur;
- le sous-financement exacerbé par les questions relatives aux visas de la clientèle étudiante internationale;
- la manière dont la disposition de dérogation peut être utilisée pour contourner les droits de la personne, et protéger les travailleuses et travailleurs étrangers. Un sujet qui a été réitéré tout au long de la réunion est la nécessité d'une stratégie de recherche sur les données démographiques, en particulier parmi les membres et dans leurs milieux de travail.

Le comité a été informé des événements et des échéances à venir, incluant la date limite du 14 avril pour la soumission des résolutions pour le congrès par l'intermédiaire de leur composante. Le Congrès triennal du SNESPPG aura lieu du 13 au 15 juin à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, et la réunion de tous les comités du 1^{er} au 3 octobre à Ottawa, en Ontario.

Canadian Health Professionals Secretariat

Le Canadian Health Professionals Secretariat (CHPS) a tenu une réunion en avril 2025, la première de ses deux réunions. Elle a eu lieu à Toronto pendant les élections fédérales. Deux présentations ont été faites sur les élections fédérales, la première décrivant les positions des principaux partis et les implications de chacune d'entre elles, tandis que la seconde portait sur le résultat des élections et sur les plans visant à faire progresser les soins de santé publics au cours de la prochaine législature avec une minorité libérale. Steven Staples, de la Coalition canadienne de la santé, était le conférencier invité pour cette discussion.

Les rapports des composantes constituent le cœur des réunions du CHPS. Ils ont révélé des inquiétudes généralisées et croissantes au sein des composantes concernant les pénuries de main-d'œuvre, l'expansion de la privatisation et l'insuffisance de la responsabilité gouvernementale. Les professionnelles et professionnels paramédicaux sont confrontés à des taux de vacance croissants, à des charges de travail de plus en plus lourdes et à l'épuisement professionnel, en particulier dans les régions rurales et les domaines spécialisés, comme le diagnostic. De nombreuses provinces font état d'une dépendance accrue à l'égard des agences de recrutement, d'une perte de professionnelles et professionnels paramédicaux au profit des cliniques privées, et de progrès minimes en ce qui concerne la reconnaissance des titres de compétences internationaux. Si certains syndicats ont obtenu des avancées notables, pour d'autres, les négociations sont demeurées au ralenti ou sont carrément dans une impasse. La santé mentale et la violence au travail restent des questions urgentes, et certaines composantes ont introduit de nouveaux compléments de prestations ou des comités de sécurité. Les campagnes contre la privatisation prennent de l'ampleur, mais les menaces se multiplient. Les composantes ont fait part de nombreux développements positifs et ont tiré des enseignements des autres composantes dans le cadre du volet questions-réponses lié aux rapports.

Le SNESPPG a également présenté une mise à jour de la campagne « Plein feux sur les soins de santé », en revenant sur les résultats du sondage auprès des membres et sur certaines façons dont

les composantes ont utilisé les informations pour mettre en lumière les difficultés et les solutions présentées par les membres. Cette campagne de trois ans est en cours, et de nouvelles informations seront communiquées lors des prochaines réunions du CHPS.

Les deux derniers points clés de la réunion ont porté sur les démarches à entreprendre auprès du nouveau gouvernement et du parlement afin de reconnaître les contributions des professionnelles et professionnels paramédicaux par le biais d'une semaine officielle de reconnaissance. Les dates définitives de cette semaine n'ont pas encore été fixées. Le lobbying a également été abordé, le programme de liaison communautaire de HSABC étant présenté comme un exemple d'établissement d'une relation continue avec les représentantes et représentants élus. La prochaine réunion du CHPS aura lieu fin 2025.

Comité consultatif sur les négociations collectives

Le Comité consultatif sur les négociations collectives (CCNC) offre un forum pour discuter des questions et des stratégies de négociation au pays. Le comité s'est réuni en personne les 25 et 26 février 2025. Les personnes présentes ont discuté du contexte politique – à savoir les menaces de tarifs douaniers de M. Trump et les élections fédérales – et des répercussions sur les travailleuses et travailleurs. La discussion a illustré l'effet profond de la politique sur les négociations, en particulier dans le secteur public où le gouvernement est l'employeur.

Outre les rapports sur l'évolution des négociations dans leurs composantes, les participantes et participants ont discuté de plusieurs questions précises, notamment des défis posés par les ententes sur les services essentiels. Le CCNC a échangé et discuté du vocabulaire utilisé dans un certain nombre de domaines : les droits des travailleuses et travailleurs autochtones, la protection des travailleuses et travailleurs de diverses identités de genre, la violence entre partenaires intimes et familiale/conjugale, l'environnement et les changements climatiques, et les réponses à la pandémie de COVID-19 sur les lieux de travail dans le secteur de la santé.

Le comité a également discuté de l'intelligence artificielle (IA) en milieu de travail et a entendu une présentation de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) au sujet des travaux qu'il mène pour élaborer des dispositions dans les conventions collectives concernant l'IA.

Groupe de travail des agentes et agents de communication des composantes

Les agentes et agents de communication se sont réunis à Halifax les 21 et 22 janvier. C'est la première fois qu'elles et ils se rencontraient ailleurs qu'à Ottawa.

Quinze personnes (en ligne et en personne) de neuf composantes ont échangé des informations sur les activités provinciales, le paysage législatif et les campagnes menées dans l'ensemble du pays. Bert Blundon, président du SNESPPG, a présenté un résumé des questions nationales auxquelles sont confrontés le syndicat, ses composantes et ses alliés. Jason MacLean, secrétaire-trésorier du SNESPPG, a également participé aux discussions.

Les représentantes et représentants du SNESPPG ont fait le point sur la campagne Équité pour les pompières et pompiers forestiers et celles et ceux luttant contre les feux de végétation, citant le succès de ses efforts en matière de relations gouvernementales visant à présenter la question aux ministres et à obtenir du soutien au sein de la communauté des pompières et pompiers.

Les participantes et participants ont été informés de l'état d'avancement du sondage et de la campagne nationale auprès des membres du secteur des soins de santé et ont été remerciés pour l'aide qu'elles et ils ont apportée à la diffusion du sondage. Leurs efforts ont déjà contribué à la réussite du projet. Plus de 6 500 membres du secteur de la santé ont répondu au sondage, exprimant leurs préoccupations concernant leurs conditions de travail et le système de santé en général.

Pour les prochaines étapes de la campagne, Carlene Variyan, vice-présidente associée de Summa Strategies, a parlé aux participantes et participants du paysage fédéral et des tactiques de communication que le SNESPPG emploierait dans les jours à venir.

Représentantes et représentants du secteur des boissons alcoolisées et du cannabis

Lors de la seule réunion des représentantes et représentants du secteur des boissons alcoolisées et du cannabis en 2025, la privatisation est restée au centre des préoccupations, mais les questions de santé et de sécurité ont également été abordées.

Une discussion a eu lieu sur l'incidence des efforts déployés pour supprimer les barrières commerciales interprovinciales. Les participantes et participants ont convenu qu'il fallait veiller à ne pas saper nos systèmes publics de vente au détail et de distribution d'alcool et de cannabis.

Travailleuses et travailleurs des traversiers et du secteur maritime

Une réunion des représentantes et représentants des travailleuses et travailleurs des traversiers et du secteur maritime du SNESPPG s'est tenue le 9 janvier 2025 par vidéoconférence avec quatre personnes de trois composantes. Une table ronde a été organisée au cours de laquelle chaque composante a été invitée à mentionner les problèmes les plus importants auxquels sont confrontées les personnes travaillant dans le secteur des traversiers et de la marine dans leur province. Les sujets suivants ont été abordés :

- Coût de la vie, recrutement et maintien en poste
- Position de la FIT sur l'automatisation et la sécurité nationale
- Vieillesse des infrastructures
- Manœuvre et automatisation en toute sécurité
- Déréglementation
- Stagnation des salaires
- Taux de rémunération
- Faible taux de recrutement et de maintien en poste = faibles niveaux de dotation

- Préoccupations relatives à la privatisation
- Pauses dîner et conditions de travail
- Vieillesse des infrastructures
- Transports Canada et préoccupations en matière de sécurité concernant les navires à une seule hélice
- Réduction des services et subventions
- Manque de financement

La réunion s'est terminée par une brève discussion sur les thèmes des prochaines réunions et sur la manière d'inciter d'autres personnes à participer.

Comité sur les questions touchant les Autochtones

Le Comité sur les questions touchant les Autochtones (CQTA) s'est réuni à Ottawa les 20 et 21 février 2025. Huit personnes de sept composantes étaient présentes.

Elles ont discuté de la nécessité d'assurer la représentation des Autochtones dans les instances dirigeantes des syndicats et de dresser la carte démographique des membres afin de garantir que la diversité des travailleuses et travailleurs est représentée dans les activités syndicales et les négociations collectives. Elles ont également parlé de la nécessité d'éduquer les occupantes et occupants sur la colonisation du Canada afin de mieux comprendre comment les politiques équitables des conventions collectives, comme les congés culturels ou le vocabulaire identique/similaire des relations, sont créés pour faire progresser la réconciliation et répondre aux besoins culturels propres aux Autochtones.

D'autres discussions ont porté sur l'élaboration d'un protocole des aînées et aînés pour le SNESPPG, sur la manière d'établir des relations avec les communautés de manière satisfaisante lors de l'organisation d'événements et de déplacements. Le groupe a estimé qu'il s'agissait d'un élément que le personnel du SNESPPG et celui de la composante jugeraient utile. Le groupe a reconnu que le protocole devrait être quelque peu générique, car chaque culture autochtone est différente (p. ex., des aînées et aînés acceptent le tabac, d'autres le cèdre, d'autres encore le thé, etc.), et qu'il devrait être flexible pour permettre de modifier le processus lorsque l'aînée ou l'aîné indique qu'une autre pratique fait partie de ses habitudes.

Le comité a discuté de la résolution n° 75 du Congrès 2022 du SNESPPG et a réfléchi au contenu d'une lettre adressée aux chefs des partis fédéraux afin d'adapter un processus d'enquête impartiale de la police, pour obliger la police à rendre davantage compte des injustices que les autorités policières infligent aux Autochtones. Cette lettre a été envoyée par le président du SNESPPG aux chefs des partis fédéraux le 14 avril 2025.

Le comité a été informé des événements et des échéances à venir, notamment la date limite du 14 avril pour soumettre les résolutions pour le Congrès triennal 2025 via leur composante, la réunion de tous les comités qui se tiendra du 1^{er} au 3 octobre à Ottawa, en Ontario, et le Congrès

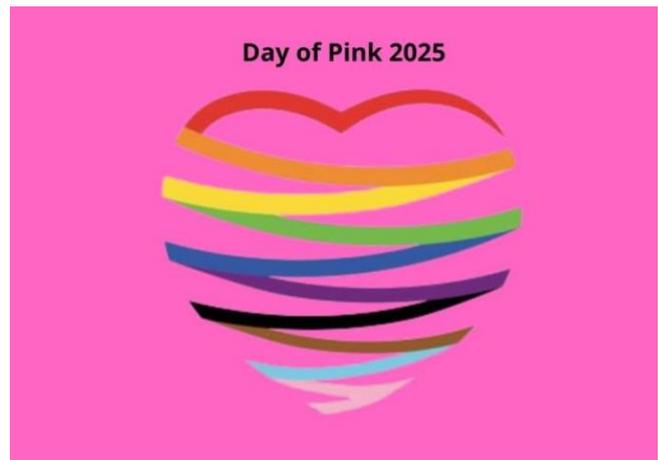
du SNESPPG qui aura lieu du 13 au 15 juin à Fredericton, au Nouveau-Brunswick. Les participantes et participants ont discuté des moyens d'intégrer la présence autochtone dans le Congrès, notamment en fournissant de l'art autochtone dans les trousseaux, en demandant à une aînée ou un aîné d'ouvrir le Congrès et en expliquant comment intégrer la cérémonie de purification par la fumée.

Groupe de travail sur les stratégies juridiques

Le Groupe de travail sur les stratégies juridiques s'est réuni le 8 mai 2025. Il réunit les conseillères et conseillers juridiques, le personnel et la direction des composantes pour discuter des questions juridiques, incluant les contestations judiciaires. Les participantes et participants échangent des informations sur leurs provinces et leurs syndicats. Elles et ils discutent et mettent en commun des analyses sur des questions et des cas d'intérêt commun dans tout le pays. Le conseiller juridique du SNESPPG assiste à ces réunions et propose des mises à jour et des analyses. Entre les réunions, le SNESPPG communique des mises à jour ou des documents sur des cas notables ou des questions juridiques.

Comité spécial de la fierté

Le Comité spécial de la fierté s'est réuni en ligne en janvier 2025. Lors de la discussion portant sur des suggestions pour le document d'orientation du Congrès du SNESPPG sur les droits des personnes 2ELGBTQIA+, les participantes et participants ont suggéré de présenter la discrimination à l'encontre des travailleuses et travailleurs 2ELGBTQIA+ comme une question de santé et de sécurité au travail afin de faire le lien entre les questions relatives aux personnes 2ELGBTQIA+ et les questions syndicales. Les personnes présentes ont également suggéré que le document mette en évidence le danger que représentent les gouvernements qui font reculer les droits de n'importe quel groupe de personnes. L'attaque actuelle contre les droits des personnes transgenres pourrait être un signal d'alarme, indiquant que les droits d'autres groupes peuvent, eux aussi, être remis en question et annulés.



Lors de la discussion sur la manière dont les syndicats et les employeurs peuvent être plus inclusifs, il a été souligné que de nombreux changements ne coûtent rien à mettre en œuvre. Des choses comme la mise à jour des formulaires pour s'assurer que personne n'est mégenré en utilisant l'ancien prénom, le remplacement du « congé de paternité » par le « congé parental », et le remplacement d'autres termes définissant le genre par des termes plus inclusifs sont des changements faciles et sans frais qui peuvent faire une grande différence pour les travailleuses et travailleurs transgenres et les travailleuses et travailleurs aux identités de genre variées. Une autre

façon pour les syndicats d'être plus inclusifs est de proposer une formation avancée aux déléguées et délégués syndicaux, qui leur permette de travailler plus efficacement avec des groupes particuliers méritant l'équité.

Les participantes et participants ont eu une bonne discussion sur les solutions de rechange à « Frère/Sœur » qui tiennent compte de la dimension de genre, ainsi que sur les avantages et les inconvénients de l'élargissement des comités de femmes existants pour en faire des comités pour les femmes et les personnes aux identités de genre variées. Les personnes présentes ont également examiné le projet de mandat du comité, discuté des projets de loi et des politiques antitransgenres en cours d'adoption au Canada (en particulier les [projets de loi 26, 27 et 29](#) de l'Alberta, le [projet de loi 137](#) de la Saskatchewan, et la [politique 713 du Nouveau-Brunswick](#), qui a ensuite été révisée pour en supprimer les éléments discriminatoires), ainsi que des prochaines élections fédérales.

Comité spécial pour les travailleuses et travailleurs ayant un handicap

Le Comité spécial pour les travailleuses et travailleurs ayant un handicap s'est réuni en ligne en janvier 2025. Les personnes présentes ont examiné le projet de mandat du comité et discuté de l'orientation des activités du comité au-delà des conseils sur la manière de mettre en œuvre les résolutions qui seront adoptées lors du prochain Congrès. Un consensus s'est dégagé sur le fait que les composantes bénéficieraient d'une liste de moyens pour rendre accessibles les bâtiments syndicaux, les événements virtuels et les espaces événementiels.

Les personnes présentes ont été invitées à suggérer des sujets qui pourraient être abordés dans un document d'orientation sur les travailleuses et travailleurs ayant un handicap qui sera présenté au Congrès. Il y a eu une bonne discussion sur les mesures d'adaptation pour les personnes ayant un handicap et l'obligation d'adaptation dans chaque province. Il a également été question du travail à distance et du danger de rappeler l'ensemble des travailleuses et travailleurs au travail – y compris celles et ceux qui bénéficient d'adaptations préexistantes – sous prétexte d'« équité ».

Une discussion approfondie a eu lieu sur la Prestation canadienne pour les personnes handicapées, le Crédit d'impôt pour les personnes handicapées et les prochaines élections fédérales. Des informations sur le Congrès 2025 du SNESPPG et sur la réunion de tous ses comités ont été données.

Pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation

Une réunion du groupe de travail du SNESPPG sur les pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation s'est tenue les 27 et 28 février 2025 à Ottawa. Il y avait 16 personnes de six composantes et deux personnes invitées du Alberta Union of Provincial Employees.



Le principal point fort de la réunion a été une discussion approfondie sur la campagne du SNESPPG visant à modifier la Classification nationale des professions (CNP) afin de classer avec précision les responsabilités, les tâches et les rôles de sécurité publique des pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation, et sur la nécessité de poursuivre les efforts pour s'assurer que leur travail est adéquatement reconnu et rémunéré. La question des saisons des feux 2024 et 2025 a également été soulevée. Une table ronde a été organisée pour examiner la saison des feux 2024, en particulier sa durée, son intensité et le nombre d'incendies. Il a également été question du déploiement d'équipes canadiennes sur les tristement célèbres incendies de Californie en 2025.

Une table ronde a été organisée sur le statut de la couverture présumée des maladies professionnelles, du cancer et des lésions psychologiques dans différentes provinces.

Les pompières et pompiers ont également entamé une discussion approfondie sur leurs préoccupations en matière de santé et de sécurité, notamment sur les questions d'alimentation et d'hygiène, le logement et les conditions de vie, les problèmes liés à la sous-traitance et les difficultés de gestion, l'autonomie et les protocoles de sécurité sur le terrain, le test WFX-FIT (les préoccupations, l'obligation d'accommoder les travailleuses et travailleurs qui échouent au test ou refusent de le passer, et l'incidence des tests d'aptitude sur les communautés nordiques autochtones).

Un autre sujet de discussion important a été les défis auxquels sont confrontées les équipes de lutte contre les incendies de forêt en matière de dotation, de recrutement, de maintien en poste et de contrats saisonniers.

Le SNESPPG au sein de l'ensemble du mouvement syndical

À l'instar de la solidarité avec nos composantes, lorsque les syndicats travaillent ensemble, il ne s'agit pas que d'une série de combats séparés. Nous devenons une force que les gouvernements et les employeurs ne peuvent ignorer. Une action coordonnée entre les syndicats améliore l'efficacité des grèves, des campagnes et des efforts de négociation.

Les principales victoires – comme les congés de maladie payés, la protection des pensions et les normes de santé et de sécurité – ont été obtenues grâce à la pression coordonnée des syndicats, et non pas grâce à leur action isolée.

En travaillant ensemble dans tous les secteurs, nous pouvons mieux aborder les questions systémiques comme le racisme, les changements climatiques, la privatisation et l'inégalité – des défis qu'aucun syndicat ne peut résoudre seul.

Congrès du travail du Canada

Par leur adhésion à un syndicat national, les membres des composantes sont également affiliés au Congrès du travail du Canada (CTC). Le CTC est la plus grande centrale syndicale du Canada et représente 3,3 millions de travailleuses et travailleurs.

Le SNESPPG participe aux différents comités et groupes de travail du CTC. Nous jouons également un rôle important dans leur assemblée générale triennale.

Depuis son entrée en fonction en 2021, la direction du CLC s'est empressée de reconstituer ses comités et d'entreprendre des actions importantes. Les comités du CTC sont dissous après chaque assemblée et recommencent à fonctionner peu de temps après.



Groupe de travail du CTC sur les droits des personnes ayant un handicap

Le CTC a tenu une réunion spéciale en ligne du Groupe de travail sur les droits des personnes ayant un handicap en février 2025. L'objectif était de tester les projets d'outils de la [Vision radicale pour l'accès inclusif à l'emploi \(IDEA\)](#) et d'y apporter des contributions. La IDEA est un laboratoire d'innovation sociale (LIS) qui renforce la capacité des milieux de travail canadiens à intégrer pleinement les personnes ayant un handicap.

Il a été demandé à chaque syndicat affilié de rendre compte de son travail sur l'accessibilité et de communiquer ses stratégies, outils et ressources les plus efficaces. Les syndicats affiliés ont également été invités à repérer les lacunes dans les outils et ressources disponibles. De nombreux syndicats affiliés présents étaient en train de concevoir ou d'achever un audit d'accessibilité de leurs syndicats et l'un d'entre eux disposait d'un plan stratégique en matière d'équité, de diversité, d'inclusion et d'accessibilité (EDIA).

Le personnel de IDEA a fait une présentation sur le cadre des systèmes de lieu de travail pour le renforcement des capacités organisationnelles et a présenté son projet de questionnaire Pulse-Check. Les membres du groupe de travail ont été invités à donner leur avis sur les domaines mesurés par le questionnaire et sur le questionnaire en général.

Comité consultatif du CTC sur l'assurance-emploi

Le Comité consultatif du CTC sur l'assurance-emploi s'est réuni au début 2025 pour discuter de la préparation du Forum sur l'assurance-emploi, incluant une discussion sur les questions à soulever. Le comité et le Forum sur l'assurance-emploi ont largement débattu des mesures à prendre pour aider les personnes qui perdent leur emploi en raison des nouveaux droits de douane américains sur les produits canadiens. Les mesures temporaires mises en place pendant la pandémie ayant pris fin, on s'inquiète de ce qui se passera en cas de forte augmentation du nombre de demandes ou du nombre de personnes perdant leur emploi qui ne seront pas admissibles à l'assurance-emploi.

Le rétablissement du système d'appel tripartite pour l'assurance-emploi progresse de manière positive.

Groupe international du CTC

Le SNESPPG travaille avec des alliés par l'intermédiaire du Groupe international du CTC, un groupe informel de discussion et de coordination qui rassemble le personnel des syndicats

affiliés travaillant sur des questions internationales. Grâce à ce groupe de travail, les syndicats affiliés échangent des informations, discutent des questions sur lesquelles ils travaillent et se coordonnent le cas échéant. Lors de la réunion d'avril, une discussion a eu lieu sur la manière de renforcer notre travail commun sur la solidarité avec les migrantes et migrants.

Lors de ces réunions, le CTC fournit également des informations actualisées sur les organismes internationaux auxquels il participe, comme l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Confédération syndicale internationale (CSI). Il y a souvent des présentations sur des sujets d'intérêt.

Lors de la réunion d'avril 2025, des présentations ont été faites sur les questions commerciales et tarifaires en cours et sur l'organisation de la société civile en vue de la Coupe du monde de soccer de 2026.

Comité de coordination des contestations judiciaires du CTC

Ce comité s'efforce de renforcer la coopération et la coordination entre les alliés syndicaux afin de faire avancer les actions en justice en faveur des droits des travailleuses et travailleurs. Les syndicats affiliés communiquent également des mises à jour sur les affaires et les décisions importantes qui ont une incidence sur les travailleuses et travailleurs et les syndicats, à l'instar du Groupe de travail sur les stratégies juridiques du SNESPPG. Le comité est coprésidé par Leigh Sprague, du Syndicat du Nouveau-Brunswick (SNB/SNESPPG). Il s'est réuni le 8 mai 2025.

Comité consultatif du CTC sur les pensions

Le Comité consultatif du CTC sur les pensions a examiné l'incidence que les perturbations économiques causées par l'administration Trump pourraient avoir sur les régimes de retraite. L'incidence sur les investissements des régimes de retraite constituait une préoccupation particulière. Il a également été question de ce que les partis politiques disent au sujet des pensions pendant la campagne électorale.

Comité consultatif du CTC sur la formation et la technologie

Le Comité consultatif du CTC sur la formation et la technologie a examiné la stratégie d'intelligence artificielle pour la fonction publique fédérale et les problèmes potentiels qu'elle pourrait causer. L'absence de consultation et le fait que les problèmes potentiels liés à l'intelligence artificielle ne soient pas abordés ont suscité des inquiétudes. Pour les membres du SNESPPG, la possibilité que les gouvernements provinciaux copient l'approche du gouvernement fédéral est une source de préoccupation.

Collaboration du SNESPPG avec ses alliés

Il est essentiel de travailler avec des alliés, car aucun syndicat ne peut obtenir seul un changement durable. Les alliés – qu’il s’agisse de groupes communautaires, d’organisations de justice sociale, ou de coalitions de défense des droits – aident les syndicats à diffuser leur message au-delà du lieu de travail. Ensemble, nous pouvons mobiliser davantage de personnes, influencer le public et exercer une plus grande pression sur les décideuses et décideurs.

Lorsque les syndicats soutiennent les défenseuses et défenseurs du logement, les militantes et militants du climat ou les groupes antiracistes et qu’elles et ils nous soutiennent en retour, nous créons un réseau de solidarité. Cette solidarité est puissante dans les moments de crise, comme les grèves, les menaces législatives ou les réductions des services publics.

Les alliances permettent de contrer l’influence du pouvoir des entreprises en réunissant les gens autour d’une cause commune. En instaurant la confiance entre les mouvements, nous renforçons la participation démocratique et veillons à ce que davantage de voix – en particulier les voix marginalisées – soient entendues.

Coalition canadienne de la santé

Jason MacLean, secrétaire-trésorier du SNESPPG, a assumé le rôle de président de la Coalition canadienne de la santé (CCS) en 2024 et continue d'assurer le leadership de cette importante organisation. La CCS a tenu une réunion de son conseil d'administration en mars, au cours de laquelle il a fixé les priorités en vue des élections fédérales et de l'année à venir. Après que la CCS ait accepté de s'enregistrer en tant que tiers parti pour l'élection, Jason MacLean s'est récusé de la présidence jusqu'à la fin de l'élection afin d'éviter tout conflit d'intérêts potentiel, car le SNESPPG est également un tiers parti enregistré.

Le lobbying de la CCS a été reporté en raison de la prorogation du Parlement et du déclenchement des élections. Cette situation était imprévue et la CCS a décidé de se joindre à plusieurs groupes, dont le SNESPPG, pour organiser une conférence destinée à mettre les soins de santé à l'ordre du jour des prochaines élections – SOS Medicare 3.0.

Outre SOS Medicare, la CCS a confirmé la tenue d'une table ronde sur la recherche en octobre et la poursuite des activités de plaidoyer, mais le lobbying sera reporté à 2026.

Canadiens pour une fiscalité équitable

Avec les tentatives d'utiliser les menaces de tarifs douaniers de l'administration Trump pour justifier les coupes dans les services publics, le travail du SNESPPG avec [Canadiens pour une fiscalité équitable \(C4TF\)](#) est d'une importance vitale.

C4TF a montré qu'il existe une solution de rechange à la réduction des dépenses dans les services publics. Grâce à l'équité fiscale, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux auront la capacité de fournir les services publics dont nous avons besoin et de soutenir la transition économique à laquelle nous sommes confrontés en raison des actions de l'administration Trump.

C4TF a également examiné le rôle joué par les inégalités de revenus dans la crise de l'accessibilité financière. Ses travaux récents comprennent un rapport, [Canada's affordability divide: How the 1%'s rise left millions behind](#), qui examine comment le transfert de richesse des familles à revenus faibles et moyens vers le 1 % a laissé de nombreuses personnes en difficulté. L'organisation a également examiné le danger [de voir les entreprises utiliser le débat sur les droits de douane pour pratiquer des prix abusifs](#) et le rôle qu'une taxe sur les bénéfices excédentaires pourrait jouer pour empêcher cela.

Un enfant Une place

Le SNESPPG est membre de l'organisation nationale de défense des services de garde d'enfants Un enfant Une place. Un enfant Une place milite en faveur d'un système de garde d'enfants financé par les fonds publics, inclusif, de qualité et à but non lucratif. Un enfant Une place s'est attaché à mettre en place un système de garde d'enfants à l'échelle du Canada et à maintenir la pression sur le gouvernement afin qu'il développe les services de garde publics à but non lucratif et qu'il relève les défis liés à la main-d'œuvre dans ce secteur, notamment en faisant pression pour améliorer les salaires, les avantages sociaux, les pensions et les conditions de travail.

En mars 2025, Un enfant Une place a organisé une réunion des défenseuses et défenseurs des services de garde d'enfants pour discuter de la manière de défendre le système d'apprentissage et de garde des jeunes enfants à l'échelle du Canada. Un enfant Une place a lancé la campagne, [Protégeons les services de garde à l'enfance](#) en avril. En réponse à l'instabilité économique et aux menaces tarifaires, la campagne a appelé les gouvernements et les partis politiques à renforcer et à étendre le système de garde d'enfants à 10 \$ par jour qui est en train d'être mis en place au Canada.

Réseau action climat Canada

Le SNESPPG est membre du Réseau action climat Canada (CAN-Rac), une coalition d'organisations environnementales, syndicales, religieuses et de la société civile. Le SNESPPG participe aux réunions régulières du CAN-Rac au cours desquelles les membres discutent des mises à jour des politiques nationales et régionales et mettent en commun leurs recherches, campagnes et autres initiatives. La justice climatique est une priorité pour le CAN-Rac, comme en témoignent ses efforts en faveur d'une Transition juste et de la solidarité internationale, ainsi que ses travaux internes, comme la mise à jour de sa charte en janvier 2024. Le CAN-Rac se charge également de l'éducation, de l'analyse et de la défense des intérêts liés aux politiques fédérales. Cet hiver et ce printemps, le CAN-Rac a réuni et soutenu ses membres et ses alliés dans le cadre des élections fédérales.

Réseau pour une économie verte

Le Réseau pour une économie verte (GEN) est une coalition de groupes syndicaux, environnementaux et de justice sociale qui œuvrent à la construction d'une économie plus verte et plus équitable au Canada. Le SNESPPG est membre du comité de gestion et y participe. Dans le cadre du GEN, les organisations membres se réunissent pour discuter de leurs priorités communes, faire connaître leurs travaux et se coordonner le cas échéant.

Depuis le début de l'année, le GEN répond aux menaces de tarifs douaniers de M. Trump en appelant à une politique industrielle verte. En collaboration avec Blue Green Canada, le GEN a organisé une table ronde dans le cadre du Sommet annuel sur le progrès de l'Institut Broadbent en avril 2025. La séance s'est concentrée sur la stratégie industrielle verte et sur la manière d'aller de l'avant. Le GEN travaille également sur une série de ballados.

SOS Medicare 3.0

Le SNESPPG s'est fortement impliqué dans le parrainage de SOS Medicare 3.0 et a fait partie du comité de pilotage. Les 24 et 25 février 2025, plus de 200 personnes ont assisté à la conférence SOS Medicare 3.0, qui comprenait également une formation sur l'action politique organisée par le Congrès du travail du Canada.

Il y avait un large éventail de personnel de la santé, d'expertes et experts et de personnes défendant la santé, de syndicalistes et d'étudiantes et étudiants venus de tout le pays. Toutes les provinces et tous les territoires étaient représentés.

L'événement a également accueilli des conférenciers politiques, dont le ministre fédéral de la Santé, Mark Holland, le chef fédéral du NPD, Jagmeet Singh, et la ministre de la Santé du Manitoba, Uzoma Asagwara. Les médias ont couvert cet événement qui peut être considéré comme un succès dans la sensibilisation aux questions de santé avant le déclenchement des élections.

Les membres du SNESPPG étaient bien représentés et le SNESPPG a organisé la réception d'ouverture pour les personnes présentes.

Réseau pour le commerce juste (TJN) et Projet de recherche sur le commerce et l'investissement (TIRP)

Le Syndicat national continue de travailler en solidarité avec les syndicats et les alliés de la société civile dans le cadre de réunions permanentes visant à mettre en commun les recherches et à promouvoir une action collective sur les répercussions des accords commerciaux mondiaux et des accords sur les droits des investisseurs sur nos institutions économiques et démocratiques. À cette fin, le SNESPPG travaille avec deux coalitions : le Projet de recherche sur le commerce et l'investissement (PRCI), et le Réseau pour le commerce juste (RCJ). L'objectif principal du PRCI est de mettre en commun des informations et des recherches, tandis que le but du RCJ est la défense des intérêts et l'action politique.



La participation du Syndicat national à ces importantes coalitions nous permet d'unir nos forces à celles de nos alliés pour défendre l'intérêt public contre l'expansion des droits, du pouvoir et de l'influence des entreprises qui sont à la base de la mondialisation néolibérale des marchés.

Le Syndicat national estime depuis longtemps que ces accords suppriment les garanties publiques, menacent les garanties pour la sécurité publique, érodent la démocratie et sapent les lois et réglementations environnementales. Ils érodent également la qualité des services publics par le biais de mécanismes particuliers conçus pour verrouiller la libéralisation et la privatisation. Ce faisant, ces accords accélèrent et consacrent l'aggravation des inégalités de revenus et de la richesse.

En 2025, les deux coalitions ont sensibilisé le public et fourni du renseignement essentiel sur la campagne d'intimidation économique et politique menée contre le Canada et le monde par le président des États-Unis, Donald Trump. Après son investiture le 20 janvier 2025, M. Trump a menacé l'économie canadienne en imposant des droits de douane, en violation flagrante de l'Accord Canada-États-Unis-Mexique (ACEUM) – un accord de libre-échange qu'il a négocié et signé lors de son premier mandat en 2020, [et dont il a fait l'éloge](#) en le qualifiant de « meilleur accord que nous ayons jamais conclu » et qu'il avait salué pour avoir remplacé l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) « cauchemardesque » ratifié sous l'ancien président Bill Clinton, en le qualifiant de « pire accord commercial jamais conclu ».

Le SNESPPG sur les principaux enjeux

Le Syndicat national veille à ce que les voix de ses 425 000 membres répartis au Canada soient à l'avant-garde de la promotion d'idées progressistes et novatrices.

Notre travail ne s'arrête pas à la table des négociations; il s'étend aux collectivités où nos membres vivent, élèvent leurs familles et subissent les répercussions des politiques au quotidien.

L'inégalité, la pauvreté et la discrimination sont enracinées dans les structures économiques. Les syndicats se sont toujours battus pour obtenir des salaires équitables et un travail sûr, mais ces combats sont liés à des luttes plus larges contre l'injustice. La prise de parole permet de faire progresser l'équité pour tout le monde, en particulier pour les communautés marginalisées.

Accord de libre-échange entre l'Équateur et le Canada

En 2025, le Syndicat national a continué à suivre les négociations en cours en vue d'un accord de libre-échange avec l'Équateur et à s'y opposer.

Une fois de plus, le SNESPPG a joué un rôle de premier plan dans ce dossier en rédigeant une lettre multisyndicale qui a été envoyée en mars au premier ministre sortant, Justin Trudeau.

Outre le SNESPPG, la lettre a été signée par la présidente du CTC, Bea Bruske, ainsi que par les présidences de quatre autres syndicats représentant plus de trois millions de travailleuses et travailleurs des secteurs public et privé d'un bout à l'autre du pays : l'Association canadienne des employés professionnels (ACEP), le Syndicat des métallos (SM), le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

La lettre réitérait nos préoccupations soulevées dans la lettre précédente envoyée en octobre 2024, en particulier l'absence de consultation des groupes autochtones, ce qui constitue une violation de

leurs droits en vertu de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA); et l'inclusion troublante du système biaisé et injuste de règlement des différends entre investisseurs et États (RDIE), que l'Équateur a interdit en 2008 et rejeté à nouveau lors d'un référendum populaire en 2024. La lettre exhorte le gouvernement à reconsidérer cette entente commerciale et à donner la priorité à la protection des droits de la personne, à la durabilité de l'environnement et aux droits des peuples autochtones dans le cadre d'un processus transparent et inclusif qui respecte les voix et les préoccupations des personnes les plus touchées par les pratiques extractives préjudiciables.

Élections fédérales

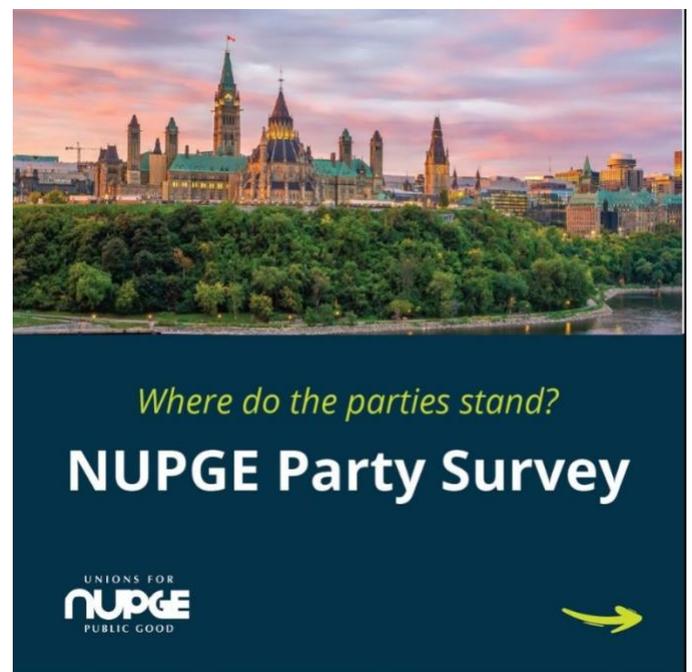
Lors des élections fédérales de 2025, le Syndicat national a produit des fiches d'information et des fiches de rapport pour donner aux membres une idée claire de la position de chaque parti sur les questions importantes pour les membres.

Les questions abordées dans ces fiches sont les suivantes :

- Autonomie corporelle
- Changements climatiques
- Pompières et pompiers forestiers/luttant contre les feux de végétation
- Soins de santé
- Logement
- Enseignement postsecondaire
- Protection de la démocratie
- Équité fiscale
- Vérité et réconciliation et justice pour les peuples autochtones

Pour donner aux citoyennes et citoyens des informations précises sur la position réelle des partis, les fiches d'information et les fiches de rapport allaient au-delà de la présentation faite par les partis politiques. Les fiches du SNESPPG examinent ce que les partis ont réellement fait sur les questions et les propositions précises.

Les documents ont été diffusés sur le site Web et les comptes de médias sociaux du SNESPPG, ainsi qu'auprès des composantes.



Le Syndicat national est non partisan et ne soutient aucun parti politique. Toutefois, étant donné qu'Élections Canada peut considérer comme partisane la défense d'une position particulière, comme le soutien à l'assurance médicaments, le SNESPPG s'est enregistré en tant que tiers parti afin de ne pas enfreindre les lois sur le financement électoral.

Justice pour les pompières et pompiers forestiers/luttant contre les feux de végétation

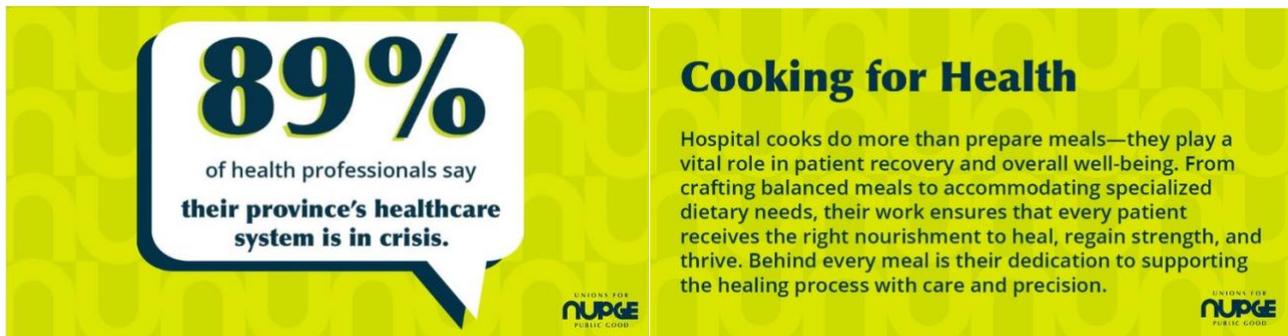
En 2025, le Syndicat national a continué la campagne pour que les pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation soient traités sur un pied d'égalité avec les autres pompières et pompiers en ce qui concerne les protections et les avantages, en particulier les gains admissibles et l'accumulation des prestations. L'inégalité est due au fait qu'elles et ils ne sont pas officiellement reconnus comme des pompières et pompiers forestiers et qu'elles et ils sont donc exclus des dispositions relatives aux professions de sécurité publique de la *Loi de l'impôt sur le revenu* au niveau fédéral. Comme ce problème relève de l'autorité constitutionnelle du Parlement du Canada, le gouvernement fédéral peut le résoudre, et ce, sans législation.

La principale manière de corriger cette exclusion consiste à modifier la définition de *pompier* dans la Classification nationale des professions (CNP) afin d'y inclure les pompières et pompiers forestiers. La campagne visant à corriger cette erreur a été lancée en 2024, avec une stratégie globale de relations gouvernementales, de lobbying et de relations avec les médias. L'objectif était de sensibiliser le plus grand nombre possible de personnes chargées de modifier la CNP.

En mars 2025, le Syndicat national a envoyé une lettre de trois pages au premier ministre Mark Carney, avec des copies aux chefs des autres partis politiques ainsi qu'à de hauts fonctionnaires. La lettre réitère notre demande de corriger l'exclusion injustifiée des pompières et pompiers forestiers de la CNP et passe en revue le travail effectué sur cette question depuis le début de l'année 2024.

En avril 2025, le Syndicat national a envoyé une lettre aux hauts fonctionnaires à Ottawa responsables de la CNP, dans laquelle il recommandait des corrections au système de classification. La lettre identifiait quatre sections de la CNP nécessitant des modifications particulières afin de garantir que la classification reflète fidèlement le travail des pompières et pompiers luttant contre les feux de végétation.

Sondage auprès des membres du secteur de la santé



En janvier 2025, le Syndicat national a publié les résultats d'un nouveau sondage national, le premier du genre, révélant qu'environ neuf professionnelles et professionnels de la santé sur dix dans les communautés à travers le pays déclarent que le système est en crise (89 %). Le sondage, mené par Abacus Data, révèle que plus de la moitié des travailleuses et travailleurs (55 %) estiment que le système est en sous-effectif. Quatre travailleuses et travailleurs sur cinq (80 %) déclarent que le travail en sous-effectif a des effets modérés ou graves sur leur santé. Plus de la moitié (61 %) déclarent être confrontés à une charge de travail importante et à l'épuisement professionnel.

Le sondage donne également la parole à la main-d'œuvre diversifiée qui assure le fonctionnement de notre système de soins de santé. Ces personnes sont souvent négligées malgré le rôle précieux qu'elles jouent.

Le SNESPPG s'engage à lutter pour de meilleures conditions pour toutes et tous. De meilleures conditions contribueront directement à l'amélioration des soins de santé pour chacune et chacun dans le cadre du système de soins public du Canada. Les professionnelles et professionnels de la santé ont fait part de leurs expériences qui montrent à quel point la situation est urgente dans tout le pays. Il est temps que les gouvernements agissent.

Il s'agit de la première étape d'une campagne en trois phases visant à promouvoir le travail de nos membres du secteur de la santé, les défis auxquels ils sont confrontés et les solutions aux problèmes de notre système national de soins.

Inégalités de revenus

Les données de Statistique Canada montrent que les inégalités en matière de revenus et de richesse continuent de croître. Les données publiées en octobre 2024 montrent que l'écart entre les Canadiennes et Canadiens riches et les personnes qui sont à revenu faible ou moyen n'a jamais été aussi grand.

Malheureusement, la croissance des inégalités de revenus et de richesse est semblable à celle que nous observons lorsque le SNESPPG a commencé à parler des inégalités de revenus, tout comme les menaces auxquelles nous sommes confrontés aujourd'hui. En 2010, des gouvernements

conservateurs modérés tentaient de mettre en œuvre des mesures d'austérité afin de gérer la crise financière de 2007-2008, laissant le secteur financier et les autres bénéficiaires de milliards de dollars de plans de sauvetage s'en tirer à bon compte. Aujourd'hui, on nous dit que des mesures d'austérité sont nécessaires pour financer la réponse du gouvernement à la pandémie de COVID-19 – et une fois de plus, celles et ceux qui sont le plus en mesure de payer s'en tireront à bon compte.

Le SNESPPG et ses composantes continuent à faire de la lutte contre les inégalités de revenus une priorité. Ce travail s'effectue à la table des négociations et dans le cadre de la promotion de politiques visant à réduire les inégalités de revenus. Nos recherches, nos campagnes de sensibilisation du public et nos initiatives de lobbying continuent de montrer les effets négatifs de l'inégalité des revenus sur les personnes. Nous nous sommes battus pour que des mesures soient prises afin de lutter contre ces inégalités, notamment par la bonification des services publics, l'équité fiscale et des stratégies économiques modernes.

Grâce au travail du SNESPPG et d'autres, les gens sont conscients des inégalités de revenus et de richesse. Le plus grand défi consiste à présent à convaincre les gens que nous pouvons faire davantage. Si les travailleuses et travailleurs canadiens ont bénéficié de quelques avancées au cours des neuf dernières années, les mesures modestes mises en œuvre par le gouvernement fédéral n'ont pas été à la hauteur des déclarations extravagantes de ses porte-parole. Compte tenu de l'écart entre ce qui a été fait et ces affirmations extravagantes, de nombreuses personnes se demandent s'il est possible de faire quelque chose pour réduire les inégalités de revenus et de richesse.

En raison de cette situation, outre le fait de montrer qu'il existe un problème, la lutte contre les inégalités de revenus et de richesse implique de montrer qu'il existe des solutions réalisables qui auront un effet concret dans la vie des gens et qui vont bien au-delà de ce qu'a fait l'actuel gouvernement fédéral. C'est la raison pour laquelle le SNESPPG a appelé à l'action sur des questions allant du coût des forfaits de téléphone cellulaire à l'extension de l'augmentation de la sécurité de la vieillesse à toutes les personnes âgées. C'est aussi la raison pour laquelle le SNESPPG coparraine le premier Forum syndical sur la fiscalité organisé au Canada.

L'objectif doit être de s'assurer que les gens savent qu'il existe une solution de rechange à l'austérité et que nous ne sommes pas obligés d'accepter des niveaux élevés d'inégalités de revenus et de richesse.

Solidarité internationale

Le SNESPPG est déterminé à être actif en matière de solidarité internationale. Le SNESPPG s'est mobilisé en solidarité avec les travailleuses et travailleurs et les peuples du monde entier en dénonçant les violations des droits de la personne, en soutenant les réponses humanitaires aux crises, en faisant preuve de solidarité avec les travailleuses et travailleurs ainsi qu'avec les

mouvements syndicaux du monde entier, et en soutenant les droits des migrantes et migrants ainsi que des personnes réfugiées.

Le Syndicat national poursuit son historique de soutien aux mouvements syndicaux et sociaux en Colombie. Nous entretenons une relation de longue date avec le collectif d'avocates et avocats colombiens Cajar. Le SNESPPG fait aussi des dons à des causes internationales par l'intermédiaire du Fonds John Fryer.

Notre travail de solidarité s'exerce également au Canada. Le SNESPPG a continué à soutenir la campagne menée par les migrantes et migrants en faveur de la régularisation et d'un statut d'immigrant complet et permanent pour toutes et tous. En 2024 et 2025, nous avons également réagi au plafonnement par le gouvernement fédéral des permis de séjour de la population étudiante internationale et à son incidence sur le secteur de l'enseignement postsecondaire public.

Violence entre partenaires intimes et familiale/conjugale

Le Comité consultatif sur les questions touchant les femmes (CCQTF) continue de souligner la nécessité d'une meilleure réponse de la part de tous les niveaux de gouvernement pour venir en aide aux personnes victimes de violence entre partenaires intimes et familiale/conjugale et les protéger. Malgré la prise de conscience croissante des effets de cette violence, cette dernière continue d'augmenter, avec des taux en forte hausse dans certaines provinces, comme la Nouvelle-Écosse.

Le CCQTF se réjouit que, grâce à la pression exercée par les syndicats, les groupes de défense des femmes et les groupes de lutte contre la violence familiale/conjugale, toutes les provinces et tous les territoires disposent d'un congé pour violence familiale/conjugale. Cependant, tous les niveaux de gouvernement doivent immédiatement prendre des mesures pour protéger les femmes et leurs enfants et veiller à ce que les autorités réagissent rapidement et de manière appropriée, en particulier dans les cas impliquant les communautés autochtones ou racialisées. Le CCQTF continue de souligner la nécessité d'un meilleur financement des refuges et des maisons de transition, des logements abordables, et des services publics pour les femmes et les enfants, pour les personnes qui fuient la violence et pour celles qui la perpétuent. Il est également nécessaire de faire de la sensibilisation dans nos systèmes scolaires afin de rappeler de ne jamais utiliser la violence.

Commission de la santé mentale du Canada, Comité consultatif – Plan d'action national sur la santé mentale et la justice pénale

La Commission de la santé mentale du Canada (CSMC) élabore et met en œuvre un plan d'action national (PAN) sur la santé mentale et la justice pénale « afin de reconnaître les besoins en matière de santé mentale des personnes qui ont des démêlés avec le système de justice pénale et d'y répondre ». Ce PAN est censé inclure les personnes qui travaillent dans le système et celles qui sont confrontées à la justice pénale.

En outre, il s'agit de déterminer les besoins et les considérations des populations prioritaires (p. ex., les Autochtones, les personnes 2ELGBTQIA+ et les femmes) et de s'efforcer d'atténuer les effets du colonialisme, du racisme et d'autres formes d'oppression. Pour contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un PAN, la CSMC a invité le SNESPPG à se joindre à plus de 20 expertes et experts au sein d'un comité consultatif sur le développement afin de donner des conseils stratégiques, des avis et des commentaires, de fournir une expertise à la CSMC, et de « coélaborer en fin de compte » le plan d'action. Le plan d'action national sera publié en 2025.

Pensions

Le travail du Syndicat national en matière de pensions continue à soutenir les efforts des personnes qui administrent des fonds de pension de nos composantes et des militantes et militants en matière de pensions, et à aborder les questions liées à la législation fédérale et aux pensions. Une réunion en personne du Groupe de travail sur les pensions est prévue les 30 et 31 octobre 2025 à Winnipeg, au Manitoba.

Étant donné que de nombreuses personnes travaillant sur les questions de pension s'intéressent également aux questions relatives aux prestations, une réunion du Groupe de travail sur les prestations aura lieu le 29 octobre, également à Winnipeg.

La mise à jour du manuel des pensions du SNESPPG est en cours. Les trois premiers modules ont été publiés en 2024, et d'autres sont ajoutés cette année.

Enseignement postsecondaire

Le SNESPPG réagit à la crise de l'enseignement postsecondaire (EPS) public révélée par le plafond imposé par le gouvernement fédéral aux permis d'études internationaux et par les changements apportés au programme de permis de travail postdiplôme (PTPD).

Au cours des dernières décennies, les gouvernements fédéral et provinciaux ont sous-financé l'enseignement postsecondaire public, ce qui a poussé les collèges et les universités à compter sur la clientèle étudiante internationale, qui doit payer des frais de scolarité exorbitants. En conséquence, les changements de politique d'immigration du gouvernement fédéral, qui ont entraîné une baisse considérable des inscriptions, ont provoqué une crise pour de nombreux établissements. Les collèges et les universités ont gelé les embauches, voire procédé à des



licenciements, réduit les services et suspendu ou supprimé des programmes, les collèges étant les plus durement touchés.

En 2025, le SNESPPG a lancé une [campagne](#) qui met en lumière cette situation et appelle les gouvernements à agir. Cela comprend un site Web de campagne, des graphiques, des messages et des publicités sur les médias sociaux. Nous avons produit un document d'information pour soutenir l'éducation sur la question et sa véritable cause profonde : une diminution du financement public de l'EPS public. Sur la page de la campagne, les gens peuvent écrire à leur députée ou député pour demander au gouvernement fédéral de fournir un financement d'urgence pour l'EPS public, de rendre davantage de programmes collégiaux publics admissibles à un PTPD, de veiller à ce que la clientèle étudiante et les diplômées et diplômés internationaux puissent obtenir un statut permanent, et de créer un transfert de fonds pour l'enseignement postsecondaire lié à des normes nationales.

Le SNESPPG a également rencontré le CTC et d'autres syndicats affiliés pour discuter des problèmes auxquels sont confrontés les travailleuses et travailleurs de l'enseignement postsecondaire et a apporté sa contribution à la réponse du CTC.

Privatisation

La lutte contre la privatisation reste une priorité pour le SNESPPG en raison de son incidence sur nos membres et sur le bien public. Alors que les repreneurs des services privatisés tentent d'augmenter leurs profits, les membres du SNESPPG sont contraints de lutter contre les tentatives de réduction des salaires, des avantages sociaux et des effectifs. Lorsque la volonté d'augmenter les profits se répercute sur la qualité des services publics, c'est la collectivité qui en pâtit.

La privatisation est également synonyme d'augmentation des coûts, ce qui nuit également à l'intérêt général. D'une manière ou d'une autre, le public paie ces coûts plus élevés. La seule question est de savoir s'il paiera en s'acquittant de frais d'utilisation, s'il verra la qualité diminuer en raison d'un financement insuffisant, ou s'il subira une augmentation des impôts ou des coupes dans d'autres domaines.

Le Groupe de travail contre la privatisation s'est réuni le 18 mars 2025. Les scandales liés à la sous-traitance des opérations chirurgicales en Alberta et le rôle joué par la Health Sciences Association of Alberta (HSAA), une composante du SNESPPG, dans la mise en lumière de ces scandales ont fait l'objet d'une discussion approfondie. Il a également été question de l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le cadre de la privatisation et des faiblesses de la réglementation relative au registre fédéral des bénéficiaires effectifs.

Le SNESPPG continue de fournir des documents attirant l'attention sur les problèmes liés à la privatisation. Il s'agit notamment d'articles sur le site Web [sur le coût de la privatisation de la vente au détail et de la distribution d'alcool et de cannabis](#) et sur le danger potentiel que représentent [les](#)

[efforts mal pensés visant à supprimer les mesures considérées comme des barrières commerciales interprovinciales.](#)

Trump, droits de douane et fin du libre-échange

Après son investiture le 20 janvier 2025, le président américain Donald Trump a lancé une campagne d'intimidation économique et politique contre le Canada, une campagne inquiétante n'ayant été précédée d'aucune provocation et fondée sur des informations erronées. Dans un style grossier et désagréable, sans aucun sens des convenances ni de la diplomatie, le président a prononcé des déclarations publiques et proclamé une série de décrets choquants, irrespectueux et insensés, sans précédent dans les 158 années de relations entre le Canada et les États-Unis.

M. Trump a à plusieurs reprises rabaissé et insulté le premier ministre canadien, et il a ouvertement envisagé de recourir à la « force économique » pour annexer le Canada dans le cadre d'une stratégie impériale plus large d'expansion territoriale (qui pourrait notamment viser le Groenland, le Panama et Gaza). Pour couronner le tout, M. Trump a menacé l'économie canadienne en imposant des droits de douane, en violation flagrante de l'accord de libre-échange et d'investissement qui régit le commerce entre le Mexique, le Canada et les États-Unis, connu au Canada sous le nom d'Accord Canada-États-Unis-Mexique (ACEUM).

En réponse à cette situation sans précédent et qui représente une menace existentielle pour le Canada, le SNESPPG a adopté une série de mesures stratégiques et fermes afin de protéger les intérêts économiques des travailleuses et travailleurs. Nous collaborons étroitement avec nos alliés du mouvement syndical pour élaborer et promouvoir une réponse qui protège les intérêts des travailleuses et travailleurs et nous nous réunissons régulièrement avec des organisations de la société civile partageant les mêmes idées pour discuter de stratégies qui protègent les populations vulnérables et qui répondent à l'urgence climatique.

Le SNESPPG mène des recherches pour mieux informer ses membres sur toutes les stratégies qui peuvent être adoptées pour préserver la souveraineté canadienne, pour renforcer la résilience en consolidant l'économie nationale et en diversifiant les relations commerciales, et pour protéger et soutenir les intérêts économiques des travailleuses et travailleurs.

Table consultative dirigée par les syndicats

Le président Blundon représente le SNESPPG à la Table consultative dirigée par les syndicats (TCDS). Par l'entremise de la TCDS, les dirigeantes et dirigeants syndicaux ont fourni des



conseils au gouvernement fédéral sur la manière d'aider les travailleuses et travailleurs à faire face aux perturbations du marché du travail, comme les changements climatiques, les nouvelles technologies et le vieillissement de la main-d'œuvre. Cette table de consultation a examiné des questions comme la formation et le développement des compétences, la sécurité des retraites, les pénuries de personnel et l'amélioration de l'équité. La TCDS a été convoquée fin 2023, s'est réunie tout au long de l'année 2024 et a produit son rapport final, [*Unions Power Prosperity: A Report from the Union-Led Advisory Table*](#), en février 2025. Lorsqu'il a élaboré ses recommandations, le SNESPPG a souligné que l'investissement dans des services publics solides est essentiel pour résister aux perturbations du marché du travail et assurer la transition vers une économie plus équitable et plus durable. Les recommandations visant à remédier à la crise des ressources humaines en santé, à investir dans l'enseignement postsecondaire public et à prendre des mesures pour renforcer l'équité et l'inclusion revêtent une importance particulière pour le SNESPPG.

Valorisation des soins

Le Syndicat national continue de souligner la nécessité d'accroître le financement et les politiques en faveur des services publics de soins. Garantir la solidité des services publics de soins n'aide pas seulement les Canadiennes et Canadiens, c'est aussi un puissant outil de stimulation économique, avec des avantages économiques et sociaux comme la création d'emplois et l'augmentation du PIB.

Médias sociaux du SNESPPG

Le SNESPPG continue de publier la plupart de ses contenus sur Facebook, X (anciennement Twitter), Instagram et LinkedIn. Nous avons augmenté notre portée sur les médias sociaux en diffusant nos messages sur notre sondage sur les soins de santé, la guerre commerciale et l'équité pour les pompières et pompiers forestiers. Nous amplifions les voix des membres par le biais des composantes et de nos alliés.

En tant que syndicat, nous utilisons notre voix pour mettre en lumière les questions qui nous tiennent à cœur. Nous continuons à célébrer et à marquer des journées importantes tout au long de l'année. Nos messages en ligne nous permettent de communiquer notre point de vue sur certains événements et de promouvoir les questions pour lesquelles nous nous battons.

MOMENTUM

WE'RE VOTING FOR RAINBOW EQUALITY

Join thousands of Canadians who believe in freedom, equality, and human rights as we make our voices heard in the 2025 federal election.

Today, we face existential threats to the human rights and equality of queer people and families. Anti-2SLGBTQIA+ groups are targeting transgender and queer people to stoke fear, normalize hate and gain power.

That's why we're speaking up for human rights and Rainbow Equality.

We deserve politicians who will uphold human rights, equality and freedom – for everyone. Politicians who bring Canadians together to tackle the big issues - affordability, healthcare and housing - instead of dividing us with misleading slogans and dangerous rhetoric.

We can build a better Canada – where we uphold human rights, respect our neighbours and lift each other up. Where we have a prosperous economy, affordable housing and safe communities – for everyone.

That's the future we deserve - for ourselves, our families and our friends.

Canada is home to 1.5 million queer and trans people. Millions more who love and support us.

Together, we can Vote for Rainbow Equality - and elect politicians who will uphold freedom, equality and human rights for 2SLGBTQIA+ people.

**International Workers' Day
May 1**



You can't rebuild health care without investing in allied health.

MAHCP members are a vital part of the solution to bringing down wait times and strengthening our system for the future.

Jason Linklater
MAHCP PRESIDENT

**RED DRESS DAY
MAY 5**

HONOURING MISSING AND MURDERED INDIGENOUS WOMEN, GIRLS, AND TWO-SPIRIT PEOPLE.

WE REMEMBER. WE STAND TOGETHER.

Site Web

Unions for Public Good



Notre site Web, nupge.ca, est un espace où le Syndicat national célèbre ses réussites et fait entendre sa voix sur les questions d'actualité. Nos publications proposent des analyses plus courtes sur des questions comme la privatisation, les victoires des négociations des composantes et la crise des soins de santé. Nous hébergeons également nos documents de recherche, nos campagnes et nos appels à l'action sur le site.

Statistiques

Du 1^{er} janvier au 30 avril 2025, nupge.ca a reçu 26 330 visiteuses et visiteurs et un total de 53 748 pages ont été consultées.

Les dix actualités les plus populaires de janvier à avril sont les suivantes :

Tableau 1. Les dix actualités les plus consultées sur nupge.ca

Actualité	Consultations
National Union Scholarship winners for the 2024-2025 academic year	1 271
Major Canadian company under fire for tax dodging	1 021
International Day of Pink 2025	669
Pensioners no longer at the back of the line	570
Help fund your education with NUPGE Scholarships 2025-2026	386
Employment Insurance (EI) and Canada's Response to New US Tariffs	361
Class action lawsuit filed against government on behalf of Black Federal Public Service workers	311
Communiqué de presse : New data reveals Canadian health care system and workers in crisis	255
February is Black History Month	242
Where the Parties stand: NUPGE shares responses from federal parties on key issues	168

Au cours de la même période, nos rapports de recherche sur nupge.ca ont été consultés 926 fois. Les plus populaires d'entre eux sont énumérés dans le tableau ci-dessous

Tableau 2. *Les rapports de recherche les plus consultés sur nupge.ca*

Rapport	Consultations
NUPGE Abacus Survey Results	582
NUPGE Abacus Detailed Report	125
Period Poverty in Canada	63
NUPGE Pension Manual	21
Federal Party Responses to NUPGE's questionnaires	17
The Cost of Being a Woman - The Pink Tax Phenomenon	15

Juin 2025

Bert Blundon, président
Jason MacLean, secrétaire-trésorier

Newfoundland and Labrador Association of Public and Private Employees

JERRY EARLE, président
MEGHAN WHITTLE, vice-présidente générale

Prince Edward Island Union of Public Sector Employees

KAREN JACKSON, présidente

Nova Scotia Government and General Employees' Union

SANDRA MULLEN, présidente
HUGH GILLIS, premier vice-président

New Brunswick Union of Public and Private Employees

SUSIE PROULX-DAIGLE, présidente
NORMAN BOURQUE, premier vice-président

Canadian Union of Brewery and General Workers, Comp. 325

GUARAV SHARMA, président

Ontario Public Service Employees Union/Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario

JP HORNICK, présidence
Laurie Nancekivell, première vice-présidente/trésorière

Syndicat des employés du gouvernement du Manitoba et d'employés généraux au Manitoba

KYLE ROSS, président
KIMBERLEY LYNN, deuxième vice-présidente

Manitoba Association of Health Care Professionals

JASON LINKLATER, président

Health Sciences Association of Saskatchewan

KAREN SCHMID, présidente

Saskatchewan Government and General Employees' Union

TRACEY SAUER, présidente
TYLER BOLLINGER, vice-président
HALI TOPINKA, vice-présidente autochtone du SGEU

Health Sciences Association of Alberta

MIKE PARKER, président

LEANNE ALFARO, vice-présidente

Health Sciences Association of British Columbia

SARAH KOONER, présidente

British Columbia General Employees' Union

PAUL FINCH, président

MARIA BENNETT, trésorière

Personnel du SNESPPG

Directrice des communications, de l'action politique et des campagnes

Jeanne d'Arc Umurungi

Directeur général Len Bush

Représentantes administratives

Sandra Megeney

Laura Rashotte

Chloe Truong

Administratrice des finances Lynda McGuigan

Coordonnatrice nationale Brenda Hildahl

Représentantes et représentants nationaux

Charlie Crabb

Jeryn Daly

Deborah Duffy

Nadia Ibrahim

Andrew McNeill

Anil Naidoo

Keith Noseworthy

Yasemin Tanaçan-Blacklock

Michael Temelini

Réunions du SNESPPG

Réunions du Conseil exécutif national

Réunion du CEN – 11 février 2025

Réunion du CEN – 3 au 5 mars 2025

Réunions des comités et groupes de travail

Travailleuses et travailleurs des traversiers et du secteur maritime – Vidéoconférence le 9 janvier 2025

Réunion des agentes et agents de communication – 21 et 22 janvier 2025

Comité spécial pour les travailleuses et travailleurs ayant un handicap – Vidéoconférence le 22 janvier 2025

Comité spécial de la fierté – Vidéoconférence le 29 janvier 2025

Comité consultatif sur les questions touchant les femmes – Vidéoconférence les 6 et 7 février 2025

Comité sur les questions touchant les Autochtones – Réunion les 20 et 21 février 2025

Coalition canadienne de la santé – Réception le 24 février 2025

Comité consultatif sur les questions touchant les jeunes travailleuses et travailleurs – Vidéoconférence le 26 février 2025

Réunion du groupe de travail sur les pompières et pompiers forestiers/luttant contre les feux de végétation – Réunion les 27 et 28 février 2025

Travailleuses et travailleurs des traversiers et du secteur maritime – vidéoconférence le 9 mars 2025

Vidéoconférence contre la privatisation le 18 mars 2025

Comité antiracisme – Vidéoconférence le 19 mars 2025

Comité consultatif sur les négociations collectives – Réunion les 25 et 26 mars 2025

Comité consultatif sur l'environnement – Vidéoconférence le 8 avril 2025

Canadian Health Professionals Secretariat – Réunion les 28 et 29 avril 2025

Groupe de travail des représentantes et représentants du secteur des boissons alcoolisées et du cannabis – Vidéoconférence le 29 avril 2025

Groupe de travail sur les stratégies juridiques – Vidéoconférence le 8 mai 2025

Publications et propositions

Janvier [NUPGE Healthcare Member Survey](#)

Mars [A Pivotal Moment for Post-secondary Education in Canada](#)

Mars [Ballot Box Briefings](#)

- Autonomie corporelle
- Changements climatiques
- Pompières et pompiers forestiers/luttant contre les feux de végétation
- Soins de santé
- Logement
- Enseignement postsecondaire
- Protection de la démocratie
- Équité fiscale
- Vérité et réconciliation et justice pour les peuples autochtones

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



CONGRÈS
SNESPPG
2025