



Rapport de la vice-présidente régionale, région 2

QUATRIÈME CONGRÈS NATIONAL DU SEPB 7 au 9 juin 2013 Hôtel Fairmont Winnipeg, Winnipeg (MB)

Consoeurs, confrères,

La région 2 – Ontario, qui semble toujours avoir eu à affronter de nombreux défis et obstacles a encore eu droit au même scénario depuis notre congrès national de 2010.

Le gouvernement libéral au pouvoir n'a rien fait pour les travailleuses et les travailleurs. En fait, ces derniers auront payé le prix de la mauvaise gestion du gouvernement de laquelle découle aujourd'hui un énorme déficit. Le gouvernement a élaboré une mesure qu'il a appelé un programme de rémunération du secteur public élargi. L'application du programme au cours des deux premières années de son existence a été conforme au mandat du gouvernement d'imposer zéro augmentation nette. Ainsi donc, un gel des salaires pour cette période était-il imposé à tous les employés non-syndiqués dans le secteur public élargi. Quant aux employés syndiqués, les conventions collectives étaient respectées jusqu'à leur échéance, puis à la négociation suivante, le gel des salaires était également imposé aux employés syndiqués et à nouveau aux employés non-syndiqués du secteur public élargi. Dans le secteur de la santé, du fait que les travailleuses et les travailleurs ne peuvent pas faire grève, un processus d'arbitrage a été institué pour en arriver à une convention collective. Par contre, nous avons vu des sentences arbitrales ordonnant des augmentations de salaire du fait que les arbitres n'étaient pas assujettis au mandat de gel du gouvernement.

Le gouvernement instaurait dernièrement une autre mesure qui fait mal aux travailleuses et travailleurs – le projet de loi 115 qui s'en prend au secteur de l'éducation. En vertu de ce projet de loi, le droit de négocier certaines conditions d'emploi entre autres est aboli et sont imposés des journées de congé sans solde et un gel de salaires de deux ans.

Le mouvement syndical estimait que le programme de rémunération du secteur public élargi aurait dû faire l'objet de compromis su fait qu'un gel de salaire était imposé, et ce, dès son implantation. Nous avons perdu l'accréditation par vérification de cartes d'adhésion et la loi anti-briseurs de grève du temps du gouvernement Harris en 1997. Absolument aucun compromis n'a été fait avec le mouvement syndical. En mars 2011, un projet de loi privé présenté par un député du NPD proposait une réforme de la Loi sur les relations de travail avec interdiction du recours aux travailleurs de remplacement durant un conflit de travail. Le projet de loi a été défait.

En octobre 2011, le NPD gagnait sept sièges additionnels à la suite des élections provinciales pour un total de 17 députés. On aurait pu croire que la voix des travailleurs de la province se serait faite plus forte, mais en vérité, le chef, un ancien membre de la section locale 343, a déçu sur plusieurs points.

Rob Ford était élu maire de Toronto le 25 octobre 2010. C'est un antisyndical. Il a amorcé son mandat en déclarant le travail des employés de la *Toronto Transit* un service essentiel leur retirant ainsi le droit de grève. Il a ensuite donné en sous-traitance la collecte des ordures mettant ainsi 300 employés syndiqués au chômage. Il a versé des millions de dollars asséchant ainsi les surplus de la ville pour retenir les services d'une firme de consultants pour cibler lesquels des actifs de la ville pouvaient être vendus.

Plusieurs recommandations sont ressorties de cette consultation. Ainsi, non seulement des recommandations ont-elles été émises sur les actifs de la ville mais aussi sur d'autres sphères d'activité. En voici les recommandations : appliquer des coupures aux services de bibliothèque publique, confier les services de nettoyage à la sous-traitance, vendre les unités et les résidences appartenant à la *Toronto Community Housing Corporation*, couper le financement des arts et réduire les subventions aux garderies. La

liste était impressionnante et a engendré une forte réaction populaire et une mobilisation syndicale.

Le COPE Ontario dispense aujourd'hui des services à vingt-et-une (21) sections locales du fait de quelques fusions ayant eu lieu au cours des trois dernières années : la section locale 151 a fusionné avec la section locale 523, la section locale 236 a fusionné avec la section locale 454 et la section locale 50 a fusionné avec la section locale 343. Comme il existe des unités de négociation qui comprennent plus d'une convention collective pour le même employeur, nous effectuons le service pour plus de 140 conventions collectives.

La durée de ces contrats de travail s'échelonne de 1 à 5 ans depuis ces derniers six mois. Nous avons négocié des augmentations aux taux de salaire qui se situent entre un pourcent et demi (1,5 %) et deux pourcent et soixante-quinze (2,75 %) et de meilleurs avantages d'assurance maladie et sociaux, des congés de deuil, de meilleures dispositions en matière de choix de vacances et l'ajout d'un congé familial payé.

Les sections locales en Ontario ont subi quelques mises à pied et des fermetures. Par contre, certaines unités de négociation ont augmenté leurs effectifs du fait que l'employeur faisait de l'embauche. Dans l'ensemble, il n'a pas eu d'impact notable sur le total des membres dans la province.

COPE Ontario continue de former et d'éduquer ses membres. Nous avons actuellement vingt formations distinctes, et nous avons au cours des trois dernières années offert ces formations à : Hamilton, Kapuskasing, London, Sault Ste.Marie, Norht Bay, Thunder Bay, Timmins et bien sûr depuis notre bureau à Toronto. Nos sections locales ont pris part au congrès de la fédération des travailleurs de l'Ontario de 2011 et, pour la première fois, le SEPB comptait une pleine délégation. En raison des constantes fusions entre syndicats, le SEPB a automatiquement obtenu un siège au comité exécutif de la Fédération des travailleurs de l'Ontario.

Nous avons syndiqué et avons accueilli ces nouvelles unités : *Safety Association* (PSHSA), le Conseil conjoint d'apprentissage, le comité du SIDA d'Ottawa, CardioMed, Porter FBO, la société Trader et tous les employés occasionnels de la commission scolaire du district catholique de Nipissing-Parry Sound.

Nous avons travaillé avec nos unités de négociation existantes dans le secteur scolaire à l'inclusion des éducatrices et éducateurs préscolaires à nos conventions collectives à la suite de l'incorporation des écoles maternelles aux commissions scolaires.

Nous avons connu des fusions entre nos unités de négociation existantes et des employés non syndiqués. Des votes d'accréditation ont eu lieu et nous les avons tous remporté. Il s'agit des services juridiques McQueston à Hamilton qui ont fusionné avec la clinique juridique communautaire d'Hamilton pour devenir la *Hamilton Community Legal Clinic*; la caisse d'économie *Twin Oaks* à Hamilton qui a fusionné avec la caisse d'économie communautaire d'Hamilton pour devenir la *Momentum Credit Union*. Nous avons aussi travaillé avec deux unités dans le secteur des caisses d'économie qui ont fusionné; il s'agit de la *Prime Savings Credit Union* et de la *First Ontario Credit Union*.

Nous avons beaucoup plus utilisé le réseautage social, les médias et le site Web avec des résultats qui ont aidé le SEPB à faire des avancées en Ontario et à rehausser la visibilité de notre syndicat et à mieux nous faire connaître du public.

Les unités de négociation suivantes sont actuellement en négociation pour une première convention collective : le comité du SIDA d'Ottawa, CardioMed, Porter FBO, la commission scolaire du district catholique de Nipissing-Parry Sound et la société Trader.

Les trois dernières années ont filé rapidement, mais les efforts et le dur et incessant travail du SEPB a fait de notre syndicat une organisation dynamique applaudie par les autres syndicats à travers le pays. J'espère encore travailler avec les membres au cours du prochain mandat à accroître le taux de syndicalisation et à consolider notre syndicat.